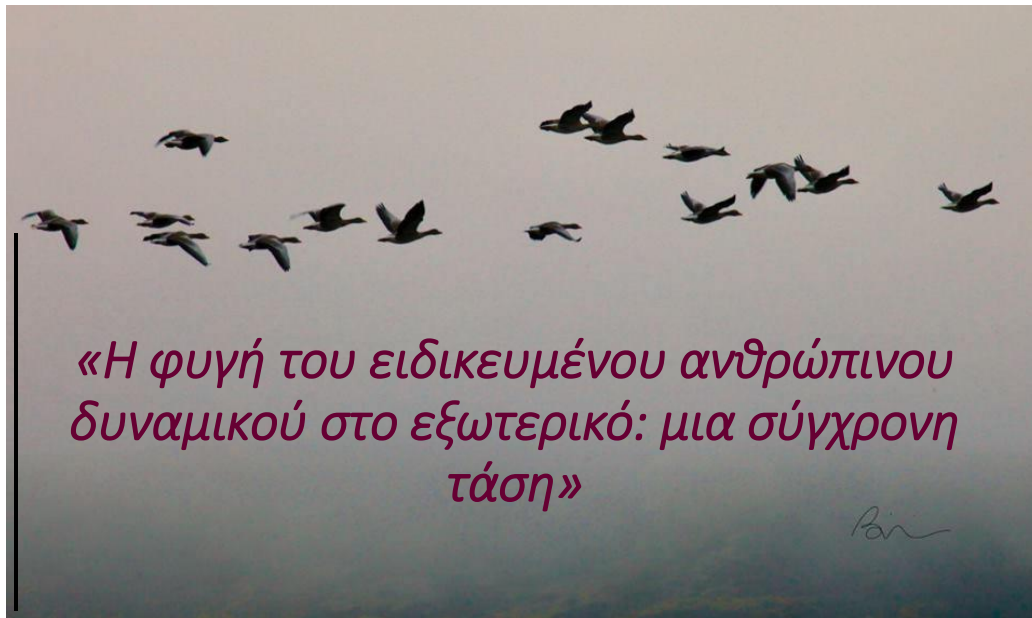


ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»



Μεταπτυχιακές Φοιτήτριες:

Μαρία Βασσάκη & Νίκη Σκουτέρη

Επιβλέπων Καθηγητής: **Ιωάννης Βρεττός**

Ακαδημαϊκό Έτος: 2017-2018

Περιεχόμενα

Περίληψη

Εισαγωγή-Παρουσίαση του προβλήματος

Μέρος Ι

Κεφάλαιο Ι - Θεωρητικό πλαίσιο

- 1.1 Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονος κόσμοςσελ. 8
- 1.2 Η μετανάστευση και η φυσιογνωμία της στις μέρες μας.....σελ. 10
- 1.3 Η διεθνής κινητικότητα και παράγοντες που την ευνοούν.....σελ. 12
- 1.4 Ευρωπαϊκή Ένωση: εσωτερική αγορά και μεταναστευτική πολιτική.....σελ. 15

Κεφάλαιο ΙΙ - Οριοθέτηση του προβλήματος

- 2.1 Η Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και η συμβολή του στην αναπτυξιακή διαδικασία.....σελ. 29
- 2.2 Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού δυναμικού και εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου «Brain Drain».....σελ. 33
- 2.3 Ιστορική ανασκόπηση του φαινομένου στον κόσμο και στην Ελλάδα.....σελ. 38
- 2.4 Αιτίες διαρροής επιστημονικού δυναμικού ανά τον κόσμο.....σελ. 41
- 2.5 Αιτίες διαρροής επιστημονικού δυναμικού στην Ελλάδα.....σελ. 43
- 2.6 Έκταση διαρροής των Ελλήνων επιστημόνων.....σελ. 59
- 2.7 Πολιτικές για την προσέλκυση και συγκράτηση του επιστημονικού δυναμικού στις χώρες υποδοχής.....σελ. 62
- 2.8 Επιπτώσεις του φαινομένου της διαρροής επιστημόνων για τις χώρες αποστολής.....σελ. 69

Μέρος II
Η Έρευνα

Κεφάλαιο III

Μεθοδολογία της Έρευνας

3.1 Προσδιορισμός του σκοπού της έρευνας και των ερευνητικών ερωτημάτων.....σελ. 76
3.2 Το δείγμα της Έρευναςσελ. 78
3.3 Το ερευνητικό Εργαλείο και ο σχεδιασμός του.....σελ. 79

Κεφάλαιο IV

Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Εισαγωγήσελ. 82
4.1 Παρουσίαση ερευνητικών δεδομένων.....σελ. 83
4.2 Συμπεράσματασελ. 169
4.3 Προτάσειςσελ. 177

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑσελ. 181

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....σελ. 184
--

Ευχαριστίες

Με αφορμή την υλοποίηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον επιβλέποντα καθηγητή μας κ. Ιωάννη Βρεττό, καθηγητή του Παιδαγωγικού τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ο οποίος μας έδωσε τη δυνατότητα να ασχοληθούμε με ένα τόσο επίκαιρο και ενδιαφέρον θέμα καθώς και για την καθοδήγηση και την εμπιστοσύνη που μας έδειξε σε κάθε μας συνεργασία.

Επιθυμούμε επίσης να ευχαριστήσουμε και όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Διοίκησης Εκπαιδευτικών Μονάδων του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων για τις γνώσεις που μας μετέδωσαν, και ιδιαίτερος, τον Κοσμήτορα της Σχολής, κ. Αθανάσιο Σπυριδάκο που αποτελεί μέλος της επιτροπής αξιολόγησης της παρούσας πτυχιακής εργασίας.

Ιδιαίτερα σημαντική ήταν και η βοήθεια της γραμματέως του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, της δεσποινίδας Δέσποινας Λάσκαρη, η οποία με τις ικανότητες οργάνωσης και επικοινωνίας και την αισιοδοξία που διαθέτει συνέβαλε στην επιτυχημένη διεξαγωγή και το συντονισμό του Προγράμματος.

Το πιο θερμό ευχαριστώ το οφείλουμε στους γονείς μας για την αγάπη και τη διαχρονική στήριξη των προσπαθειών και των κόπων μας` χωρίς αυτούς δε θα ήταν εφικτή η επιτυχής έκβαση της παρούσας προσπάθειάς μας.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε επίσης τους φίλους Ευάγγελο Κολιόπουλο, φοιτητή Κοινωνιολογίας και την Κάλλια Μανίκα που δραστηριοποιείται στο χώρο της Κοινωνικής Ψυχολογίας, οι οποίοι με τις τεχνικές τους γνώσεις και την εμπειρία τους στα κοινωνικά φαινόμενα μας ώθησαν να ασχοληθούμε με αγάπη και ενθουσιασμό με την έρευνά μας.

Τέλος, το πόνημα αυτό το αφιερώνουμε με αγάπη σε όλους τους Έλληνες μετανάστες, συγγενείς, φίλους και συμπατριώτες μας που αναγκάστηκαν να φύγουν για το εξωτερικό στην προσπάθεια αναζήτησης καλύτερων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης και κυρίως σε εκείνους που αφιέρωσαν λίγο από το χρόνο τους για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και να συμβάλλουν στην έρευνα.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο: «Η φυγή του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού στο εξωτερικό: μια σύγχρονη τάση» αποτελεί το επισφράγισμα μιας ερευνητικής προσπάθειας η οποία πραγματοποιήθηκε στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής στα πλαίσια του προγράμματος Μεταπτυχιακών σπουδών «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων». Η παρούσα εργασία επιχειρεί να σκιαγραφήσει το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού προς τις πιο ανεπτυγμένες χώρες ή αλλιώς «Brain Drain» και να αναδείξει την έξαρση του φαινομένου που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια. Αφού γίνει αναφορά στους όρους με τους οποίους περιγράφεται το φαινόμενο αυτό παρουσιάζονται η έκταση, τα αίτια και οι επιπτώσεις του τόσο στην παγκόσμια όσο και στην ελληνική κοινωνία. Στη συνέχεια, ερευνώνται οι λόγοι για τους οποίους οι νέοι επιστήμονες εγκαταλείπουν τη χώρα τους, οι προσδοκίες τους, οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στο εξωτερικό αλλά και οι εμπειρίες τους από την άσκηση του επαγγέλματός τους στη χώρα υποδοχής. Παράλληλα, καταγράφονται οι απόψεις τους σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα συγκριτικά με αυτές που συναντούν στο εξωτερικό και εάν είναι στις προθέσεις τους η επιστροφή στον τόπο καταγωγής τους.

Λέξεις-κλειδιά:

Διαρροή Επιστημόνων, διαρροή Εγκεφάλων, Brain Drain, αιτίες διαρροής επιστημονικού δυναμικού, επιπτώσεις

Εισαγωγή- Παρουσίαση του προβλήματος

Πηγή έμπνευσης και έναυσμα για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος αποτέλεσε το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι φίλοι και συγγενείς λαμβάνουν την απόφαση να εγκαταλείψουν τη χώρα στην προσπάθειά τους να εξελιχθούν επαγγελματικά ενώ πληθαίνουν και οι δημόσιες και επιστημονικές συζητήσεις, τόσο στην καθημερινή μας ζωή όσο και στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, για τη διαρροή των Ελλήνων επιστημόνων στο εξωτερικό. Η έντονη παγκόσμια κινητικότητα των νέων, οι ολέθριες συνέπειες της διαρροής στις αναπτυξιακές προοπτικές μιας οικονομίας και το σχετικά περιορισμένο ερευνητικό ενδιαφέρον στην ελληνική βιβλιογραφία προκάλεσαν το ενδιαφέρον μας για το θέμα και οδήγησαν στην επιλογή του. Το φαινόμενο της μετανάστευσης του επιστημονικού δυναμικού έχει λάβει μεγάλη έκταση και παρουσιάζει ανοδικές τάσεις τα τελευταία χρόνια. Οι περισσότεροι έχουμε πλέον τουλάχιστον ένα παράδειγμα Έλληνα πτυχιούχου ο οποίος ζει και εργάζεται στο εξωτερικό. Συχνά, αναφερόμαστε σε αυτούς και θαυμάζουμε τη λαμπρή καριέρα τους, τις ευκαιρίες που τους δίνονται καθημερινά και την ποιότητα ζωής τους. Η τάση φυγής των επιστημόνων δεν είναι σημερινό φαινόμενο, είχε εμφανιστεί με την ίδια την επιστήμη, από προηγούμενους αιώνες. Την τελευταία δεκαετία όμως, κατά την οποία η οικονομική κρίση μαστίζει την ελληνική κοινωνία, το φαινόμενο αυτό έχει λάβει εκτεταμένες διαστάσεις με την έξοδο δεκάδων χιλιάδων φοιτητών και επιστημόνων ανά έτος, οι οποίοι ελλείψει θέσεων εργασίας και εξαιτίας των χαμηλών οικονομικών απολαβών, ωθούνται προς την μετανάστευση, αναμένοντας να βρουν αναγνώριση των προσόντων τους, καλύτερη ποιότητα ζωής και επαγγελματική ανέλιξη. Η τάση αυτή μας προβληματίζει ιδιαίτερα καθώς συνεπάγεται μεγάλο κοινωνικό και οικονομικό κόστος για τη χώρα η οποία αδυνατεί να συγκρατήσει το επιστημονικό της δυναμικό, ενώ διευρύνει το χάσμα μεταξύ αναπτυγμένων και λιγότερο αναπτυγμένων χωρών. Δεδομένου ότι το ανθρώπινο δυναμικό μιας χώρας αποτελεί βασικό παράγοντα των αναπτυξιακών προοπτικών αυτής, εύλογα ανησυχούμε για τις συνέπειες που θα επιφέρει αυτή η μαζική αποδημία του «ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού» της. Αυτές τις συνέπειες θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε αφού μελετήσουμε τις διάφορες πτυχές του φαινομένου.

Η παρούσα μελέτη συντίθεται από τέσσερα κεφάλαια και διαιρείται σε δύο μέρη.

Στο πρώτο μέρος (Μέρος I) παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας. Στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζονται τα χαρακτηριστικά που σκιαγραφούν τη φυσιολογία του σύγχρονου κόσμου· αναλύεται η έννοια της παγκοσμιοποίησης, το φαινόμενο της μετανάστευσης και η μορφή που αυτή έχει λάβει στις μέρες μας, εξετάζεται το φαινόμενο της διεθνούς κινητικότητας και οι παράγοντες που την ευνοούν και τέλος, παρουσιάζεται η μεταναστευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα χαρακτηριστικά της ενιαίας αγοράς που έχει δημιουργηθεί. Στο δεύτερο κεφάλαιο οριοθετείται το πρόβλημα της διαρροής των επιστημόνων, όπως αυτή εμφανίζεται στις σύγχρονες κοινωνίες. Αρχικά, παρουσιάζεται συνοπτικά η οικονομική θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και η σημασία του για την ανάπτυξη, δίνονται οι ορισμοί της διαρροής επιστημονικού δυναμικού και καταγράφεται το ιστορικό του φαινομένου. Επίσης, αναλύονται οι αιτίες της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού στην Ελλάδα και στον κόσμο, η έκταση της διαρροής των Ελλήνων επιστημόνων σε παγκόσμιο επίπεδο, οι πολιτικές των διαφόρων χωρών για την προσέλκυση και τη συγκράτηση των επιστημόνων στις χώρες υποδοχής και οι επιπτώσεις της διαρροής των πτυχιούχων για τις χώρες αποστολής.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας (Μέρος II) περιλαμβάνει την έρευνα που εκπονήσαμε και τα αποτελέσματα που αυτή έφερε. Αναλυτικότερα, στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, προσδιορίζονται το αντικείμενο, ο σκοπός της και τα ερευνητικά ερωτήματα. Σχολιάζεται η τεχνική της συγκέντρωσης των δεδομένων της έρευνας και η επιλογή του ερευνητικού δείγματος. Τέλος, γίνεται λόγος για το μέσο συλλογής των δεδομένων, και αναλύεται ο σχεδιασμός του. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας. Αρχικά, περιγράφεται το προφίλ του δείγματος και ακολουθούν τα αποτελέσματα των ερωτήσεων. Στη συνέχεια, παρατίθεται η έκθεση των αποτελεσμάτων που περιλαμβάνει τα συμπεράσματα σχετικά με τις χώρες επιλογής των Ελλήνων επιστημόνων του εξωτερικού και τα κριτήριά τους, τα αίτια της μετανάστευσης, τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας τους στις χώρες υποδοχής, τις εμπειρίες τους από την εργασία στην Ελλάδα, τις πεποιθήσεις τους σχετικά με την ελληνική πραγματικότητα και την πιθανότητα επαναπατριsmού τους.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τη βιβλιογραφία την οποία αξιοποιήσαμε για την τεκμηρίωση της διπλωματικής εργασίας. Χωρίζεται σε ελληνόγλωσση, ξενόγλωσση και στις ηλεκτρονικές

διευθύνσεις. Στο παράρτημα παρατίθεται το ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε για τους σκοπούς της έρευνας.

Μέρος I

Θεωρητικό πλαίσιο

Κεφάλαιο I

1.1 Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονος κόσμος

Τα χαρακτηριστικά που σκιαγραφούν τη φυσιογνωμία του σύγχρονου κόσμου είναι η εγγύτητα και η ταχύτητα. Η εγγύτητα αναφέρεται στη γεφύρωση και την υπέρβαση των αποστάσεων που παραδοσιακά χώριζαν χώρες και ανθρώπους και η ταχύτητα αναφέρεται στην επιτάχυνση των εξελίξεων και το γρήγορο ρυθμό με τον οποίο αυτές συντελούνται. Η παγκοσμιοποίηση είναι μια κοινωνική αλλαγή που συνδέεται με την αυξανόμενη συνδεσιμότητα μεταξύ των κοινωνιών και των συνιστωσών αυτών, καθώς από την εκρηκτική εξέλιξη της τεχνολογίας των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών που διευκόλυναν τη συναλλαγή πολιτιστικών και οικονομικών αγαθών και ιδεών. Η παγκοσμιοποίηση είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται με διαφορετικούς τρόπους, σε διαφορετικά επιστημονικά πεδία για να περιγράψει τις συνέπειες και την αυξημένη αλληλοσύνδεση που σχετίζονται με τη νεοφανή εντατικοποιημένη κυκλοφορία ανθρώπων, πραγμάτων, ιδεών και κωδικοποιημένων μηνυμάτων παγκοσμίως, κατά έναν τρόπο που κατέστη εφικτός από το τεράστιο κύμα της τεχνολογικής εξέλιξης (Joy Hendry, 2011, 457).

Ήρθε ως αποτέλεσμα αφενός της εκπληκτικής τεχνολογικής ανάπτυξης και εξέλιξης και αφετέρου της ανάγκης να διακινούνται αγαθά και να προσφέρονται υπηρεσίες σε όλες τις αγορές του κόσμου χωρίς δασμολογικούς και ή άλλους εθνικούς περιορισμούς.

Στις μέρες μας η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης επέφερε σημαντικές αλλαγές στο παγκόσμιο καπιταλιστικό σύστημα. Κατ' αρχάς, το εθνικό κράτος μπορούσε στο παρελθόν να δρα ως αυτόνομο ή αυτοδύναμο και να διαδραματίζει πολύ μεγαλύτερο ρόλο απ' ό,τι σήμερα στον καπιταλιστικό διεθνή ανταγωνισμό, με βάση την ανισομερή ανάπτυξη των καπιταλιστικών χωρών (Ψυρούκης, 1992,161). Καθώς όμως το εθνικό κεφάλαιο λειτουργεί πλέον ως πολυεθνικό, η

διεθνοποίηση του παραγωγικού κεφαλαίου αποδυναμώνει την πολιτική σημασία του εθνικού κράτους, διευκολύνοντας έτσι τη δημιουργία μεγάλων υπερεθνικών συνόλων. Εν ολίγοις, σήμερα το κεφάλαιο διατηρεί τον εθνικό του χαρακτήρα, ταυτόχρονα με τον κοσμοπολίτικο ή διεθνή, άρα εξακολουθεί να χρειάζεται το εθνικό κράτος και να στηρίζεται σ' αυτό για τις οικονομικές τους δραστηριότητες ανά την υφήλιο.

Μια δεύτερη σημαντική αλλαγή που επιφέρει η διεθνοποίηση του παραγωγικού κεφαλαίου αφορά την «εκμετάλλευση» των χωρών της περιφέρειας από τη μητρόπολη, στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας. Στην περιφέρεια μεταφέρεται όλη η ξεπερασμένη τεχνικά βιομηχανία, που απαιτεί πολλά εργατικά χέρια (Μελίνα Σεραφετινίδου, 2006, 356).

Κλασικοί θεωρητικοί όπως ο Marx και ο Weber αφιέρωσαν μεγάλη προσοχή στη διατύπωση θεωρητικών απόψεων περί παγκοσμιοποίησης. Οι θεωρίες αυτού του τύπου απογειώθηκαν τον 21ο αιώνα και εντάσσονται σε τρεις κατηγορίες: στις οικονομικές, πολιτικές και πολιτισμικές θεωρίες. Η οικονομική παγκοσμιοποίηση συνδέεται με την άνοδο των χρηματοοικονομικών αγορών και των ζωνών ελεύθερου εμπορίου, την ανταλλαγή προϊόντων και υπηρεσιών σε παγκόσμιο επίπεδο και τη ραγδαία ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιριών. Η πολιτική παγκοσμιοποίηση αφορά τους τρόπους που το έθνος-κράτος υποκαθίσταται όλο και περισσότερο από διεθνείς οργανισμούς (π.χ., Ηνωμένα Έθνη, Ευρωπαϊκή Ένωση), καθώς επίσης και την άνοδο της παγκόσμιας πολιτικής. Η πολιτισμική παγκοσμιοποίηση αναφέρεται στη ροή πληροφοριών, σημείων και συμβόλων σε ολόκληρο τον κόσμο, όπως και στις αντιδράσεις στη ροή αυτή. (Philip Smith, 2006, 350)

Στην έννοια της παγκοσμιοποίησης διακρίνουμε τέσσερα βασικά θετικά χαρακτηριστικά: α) την ταχύτερη διακίνηση αγαθών και υπηρεσιών σε όλο τον πλανήτη γη, β) την ταχύτερη μετακίνηση ανθρώπων μεταξύ των χωρών του πλανήτη, γ) την αλματώδη εξέλιξη της τεχνολογίας στον τομέα της διακίνησης γνώσεων, ειδήσεων, πληροφοριών, μεταφορών και δ) την ευκαμψία απασχόλησης (Γεώργιος Δημ. Μάρδας, Ευθύμιος Ι. Βαλκάνος, 2005, 92). Συνεπώς, παγκοσμιοποίηση σημαίνει ελεύθερη διακίνηση γνώσεων και πληροφοριών, ανθρώπων και εργατικού δυναμικού, εργασίας και υπηρεσιών, εμπορευμάτων και κεφαλαίων.

Η παγκοσμιοποίηση ασκεί ισχυρότατη επίδραση στη διεθνή μετανάστευση ειδικευμένου προσωπικού, με την έννοια ότι, καθώς το εμπόριο γίνεται όλο και πιο ελεύθερο, απελευθερώνεται και η κινητικότητα υπηρεσιών και ανθρώπων. Καθώς οι καλύτερα εκπαιδευμένοι ενθαρρύνονται να σκεφτούν παγκόσμια, τείνουν και να κινηθούν ανά τον κόσμο μέσα σε μία παγκόσμια κοινότητα. (Λόης Λαμπριανίδης, 2011, 29)

Σύμφωνα με τον Gamlen (2005), τα εθνικά σύνορα δεν προσδιορίζουν πλέον με απόλυτο τρόπο το μέγεθος του ανθρώπινου κεφαλαίου μιας χώρας. Ιδίως στις μέρες μας, που η παγκοσμιοποίηση και η συρρίκνωση του χώρου οδήγησαν σε νέες μορφές εργασιακών σχέσεων. Η οικονομία διέπεται από έντονες τάσεις διεθνοποίησης και χαρακτηρίζεται πλέον παγκοσμιοποιημένη. Παράλληλα έχουν ενισχυθεί οι διεθνείς συνεργασίες και εφαρμόζονται εθνικές και υπερεθνικές πολιτικές οι οποίες ενισχύουν την κινητικότητα των ερευνητών ανάμεσα σε διαφορετικά κράτη.

Στο σύγχρονο διεθνοποιημένο περιβάλλον φαίνεται να ενισχύεται ο ρόλος ορισμένων κρατών, περιφερειών και πόλεων και να διευκολύνεται η κινητικότητα επιστημονικού και ερευνητικού ανθρώπινου δυναμικού. (Λόης Λαμπριανίδης, 2011, 35). Η συμβολή του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική ανάπτυξη είναι σημαντική και, μάλιστα, στην περίπτωση της περιφερειακής ανάπτυξης, υπερβαίνει σε σημασία τη συμβολή του φυσικού κεφαλαίου, ιδιαίτερα για τις πιο αναπτυγμένες περιφέρειες μιας χώρας (Marthur, 1999· Romp και de Haan, 2007). Φαίνεται ότι στην εποχή της πληροφορικής και της παγκοσμιοποίησης, ο τόπος αναδεικνύεται ως προσδιοριστικός παράγοντας επιτυχίας.

1.2 Η μετανάστευση και η φυσιογνωμία της στις μέρες μας

Μετανάστευση είναι η μόνιμη ή προσωρινή μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου, μιας ομάδας ή ενός κοινωνικού συνόλου. Ως συνεχής ροή προσώπων από και προς μία περιοχή, η μετανάστευση είναι μία από τις τρεις βασικές δημογραφικές διαδικασίες. Είναι η διαδικασία εκείνη που συνεπάγεται τη μηχανική ή τεχνική ανανέωση και φθορά ενός πληθυσμού (Τσαούσης, 1991, 238).

Ειδικότερα με τον όρο «σύγχρονη μετανάστευση» αναφερόμαστε σε εκείνη τη μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου ή ενός κοινωνικού συνόλου που παρατηρείται στα πλαίσια της σύγχρονης βιομηχανικής εποχής (Μουσούρου, 1991, 16).

Η μετανάστευση σε κάποιες άλλες εποχές σήμαινε φυλετικές ή πολιτισμικές μετακινήσεις που αποτελούσαν απειλή για την καθαρότητα της ομάδας και της κοινότητας. Η μετανάστευση είχε πάντα ένα χαρακτήρα επιβίωσης, δηλαδή μεταναστεύαμε κάπου αλλού για να ζήσουμε «καλύτερα» από εκεί που ήμασταν εγκατεστημένοι, για μια «καλύτερη τύχη», για μια «καλύτερη ζωή», για ένα «καλύτερο αύριο» (Χρήστος Μάγκαβος και Δέσποινα Παπαδοπούλου, μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 116).

Την ονομάζουμε σύγχρονη μετανάστευση επειδή εντοπίζεται με το τέλος του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου και την ανάπτυξη της βιομηχανικής περιόδου. Αναφέρεται στη μετακίνηση πληθυσμών με κύριο τόπο προορισμού την Ευρώπη, ενώ η παραδοσιακή αναφέρεται στην υπερπόντια μετανάστευση του τέλους του 19ου αιώνα και της αρχής του 20ου. Ο βασικός στόχος αυτής της μετακίνησης είναι ο οικονομικός. Άρα λέγοντας μετανάστης εννοούμε εκείνο το μέλος της κοινωνίας που εγκαταλείπει εκούσια τη χώρα του για να εγκατασταθεί προσωρινά ή μόνιμα σε μία άλλη χώρα, συνήθως περισσότερο ανεπτυγμένη οικονομικά, με στόχο την αναζήτηση εργασίας.

Ως χώρες αποστολής θεωρούνται οι χώρες που εξάγουν εργατικό δυναμικό και αποστέλλουν μετανάστες σε άλλες χώρες. Ως χώρες υποδοχής των μεταναστών θεωρούνται οι χώρες που δέχονται το αντίστοιχο εργατικό δυναμικό.

Τα μεταναστευτικά ρεύματα προσδιορίζονται από ορισμένα χαρακτηριστικά του μετανάστη και από τις συνθήκες στην περιφέρεια καταγωγής και προορισμού.

- Οι άνθρωποι δε μεταναστεύουν εκτός εάν συντρέχει απόλυτη ανάγκη (παραδείγματος χάριν λόγω έλλειψης των κατάλληλων θέσεων εργασίας).
- Τα άτομα με καλύτερη εκπαίδευση έχουν υψηλότερη τάση για μετανάστευση σε σχέση με τους χαμηλότερα εκπαιδευμένους.

- Τα ανώτατα σημεία στις κινήσεις μετανάστευσης μπορούν να παρατηρηθούν όταν οι άνθρωποι αναχωρούν για λόγους σπουδών ή πρώτης απασχόλησης και αργότερα στην ηλικία της συνταξιοδότησης.
- Υπάρχει υψηλή τάση μετανάστευσης από χώρες με απολυταρχική διακυβέρνηση. Τούτο εξηγεί εν μέρει το υψηλό ποσοστό μετανάστευσης στο παρελθόν από χώρες όπως η Πορτογαλία, η Ισπανία και η Ελλάδα και πιο πρόσφατα από την πρώην ΛΔΓ (Εγγραφο Εργασία, Μετανάστευση από τις Μειονεκτικές Περιφέρειες : Η Φυγή των Εγκεφάλων και η Περιφερειακή Ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Σειρές Περιφερειακής Πολιτικής, W10, 1994, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Γενική Διεύθυνση Μελετών, σελ. 9)

Στον 20^ο και 21^ο αιώνα, το φαινόμενο της μετανάστευσης έχει αλλάξει φυσιογνωμία. Η παγκοσμιοποίηση και η δημιουργία ενός διεθνούς διαδραστικού περιβάλλοντος έχουν μεταβάλει τη φύση του φαινομένου το οποίο φαίνεται να έχει πλέον διαφορετικά χαρακτηριστικά. Η βελτίωση των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών και η ενσωμάτωση των εθνικών οικονομιών στο διεθνές σύστημα έχουν δώσει νέες μορφές και διαστάσεις σε αυτό το φαινόμενο. Μία από τις μορφές που η διεθνής μετανάστευση μπορεί να λάβει αφορά τη μετακίνηση ατόμων με υψηλή ειδίκευση από τις λιγότερο προς τις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες (Chaichian, 2011, Portes, 1976, Adams, 1969, Baldwin, 1970; Özden και Schiff, 2005).

Εξάλλου, όπως ήδη αναφέρθηκε, στη βιβλιογραφία της μετανάστευσης είναι κοινώς αποδεκτό ότι οι καλύτερα εκπαιδευμένες κοινωνικές ομάδες τείνουν να είναι οι περισσότερο κινητικές σε παγκόσμιο επίπεδο· φαίνεται πως μία σειρά παραγόντων έχουν συμβάλει σε αυτό.

1.3 Η διεθνής κινητικότητα και παράγοντες που την ευνοούν

Μία σειρά εξελίξεων φαίνεται να έχουν μεταβάλει τη φυσιογνωμία της αγοράς εργασίας. Οι τεχνολογικές καινοτομίες του προηγούμενου αιώνα αλλά και αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο έχουν ως αποτέλεσμα τη διεθνή κινητικότητα που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια καθώς έχουν

διευκολύνει τη μετακίνηση του παγκόσμιου πληθυσμού. Ο διεθνισμός αναφέρεται στο φαινόμενο που χαρακτηρίζει μεγάλο αριθμό ανθρώπων, των οποίων η σχέση με την οικογένεια και με άλλους κοντινούς ανθρώπους υπερβαίνει τα εθνικά σύνορα – φαινόμενο που κατέστησαν δυνατό οι τεχνολογικές εξελίξεις.

Η ανάπτυξη των συστημάτων επικοινωνίας και, κυρίως, του διαδικτύου δίνουν τη δυνατότητα επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών, τη δυνατότητα πρόσβασης στη γνώση ακόμη και των πιο απομακρυσμένων περιοχών και την εξοικείωση των ανθρώπων με τις συνθήκες ζωής και εργασίας άλλων χωρών. Η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό καθίσταται αρκετά εύκολη καθώς μία σειρά ιστοσελίδων και εφαρμογών ενημερώνουν τους ενδιαφερόμενους, οι οποίοι είναι συνήθως άτομα με υψηλή εκπαίδευση, για την προσφορά θέσεων απασχόλησης στη διεθνή αγορά εργασίας. Οι νέες τεχνολογίες παρέχουν πρόσβαση στη διεθνή αγορά εργασίας και επιτρέπουν την επικοινωνία αυτών που επιλέγουν να φύγουν για το εξωτερικό με τους φίλους τους και την οικογένειά τους διευκολύνοντας με αυτό τον τρόπο την παραμονή τους εκεί. Θα λέγαμε πως οι μετακινήσεις αυτές ενθαρρύνονται από την τεράστια ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιριών που έχουν διεισδύσει στον κόσμο καθώς δίνουν την ευκαιρία στους ανθρώπους που μετακινούνται να διατηρούν επαφή με όσους μένουν πίσω, χάρις στην άμεση και αρκετά φτηνή επικοινωνία μεταξύ των ανθρώπων σε τόπους αρκετά απομακρυσμένους μεταξύ τους. Το διαδίκτυο και η τεχνολογία της κινητής τηλεφωνίας, έχουν εισαγάγει εντελώς νέους τρόπους επικοινωνίας και εκμηδενίζουν πλέον τις αποστάσεις (Joy Hendry, 2011, 452).

Η τεχνολογία επομένως παρέχει στους ανθρώπους που έχουν μετακινηθεί από τον τόπο τους τη δυνατότητα να διατηρήσουν επαφή ο ένας με τον άλλο, και διευκολύνει τους ανθρώπους που έχουν οικοδομήσει ξεχωριστές, νέες κοινότητες σε χώρες απομακρυσμένες από αυτές της καταγωγής τους, να επανακτήσουν την επικοινωνία με τις γενέθλιες χώρες τους. Αναπτύσσονται έτσι διεθνικές συνδέσεις, δεσμοί δηλαδή ανάμεσα σε οικογένειες και άλλες κοινωνικές και εθνοτικές ομάδες που είναι διασκορπισμένες σε διαφορετικά έθνη, αλλά που μπορούν, με τη βοήθεια της σύγχρονης τεχνολογίας, να διατηρηθούν σε αρκετά υψηλό επίπεδο συχνότητας και έντασης (Joy Hendry, 2011, 454). Παράλληλα, το συρρικνούμενο κόστος των μεταφορών και οι βελτιωμένοι χρόνοι μετακίνησης καθιστούν ευκολότερη την απόφαση για εγκατάσταση και απασχόληση στο εξωτερικό.

Φαίνεται πως ένα σημαντικό μέρος της αγοράς εργασίας είναι πλέον παγκόσμιο. Οι συνθήκες για την εύρεση εργασίας έχουν μεταβληθεί, τόσο από την πλευρά της προσφοράς όσο και από αυτήν της ζήτησης. Οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας κατέχουν πλέον βασικό ρόλο δημιουργώντας αξιόλογα οφέλη και για τις επιχειρήσεις που αναζητούν ανθρώπινο δυναμικό με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, αλλά και για τους εργαζομένους που επιθυμούν να εργαστούν σε θέση ανάλογη των προσόντων τους. Θα λέγαμε ότι αποτελούν ένα σημαντικό ερμηνευτικό παράγοντα της αυξανόμενης διεθνούς κινητικότητας εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και των πολιτικών απελευθέρωσης των ροών κεφαλαίων και ανθρώπων (Λόης Λαμπριανίδης, 2011, 101).

Ένας ακόμη παράγοντας που διευκολύνει την απόφαση για μετανάστευση είναι η προγενέστερη μετανάστευση συγγενών ή φίλων στο εξωτερικό. Δημιουργούνται τα λεγόμενα μεταναστευτικά δίκτυα, ένα σύνολο διαπροσωπικών δεσμών που συνδέει τους ήδη υπάρχοντες μετανάστες με άλλα πρόσωπα που ζουν στη χώρα υποδοχής ή στη χώρα προέλευσης. Τα δίκτυα αυξάνουν την πιθανότητα μετανάστευσης. Συναποτελούν ένα είδος κοινωνικού κεφαλαίου, μέσω του οποίου οι υποψήφιοι μετανάστες αποκτούν γνώση, στήριξη και πόρους που διευκολύνουν την πρόσβασή τους σε ξένες αγορές εργασίας (Choidin, 1973· Coleman, 1988· Massey κ.α., 2005). Οι δεσμοί που συνδέουν τους πρώτους μετανάστες σε μια χώρα υποδοχής με δυνητικούς υποψηφίους στις χώρες αποστολής διασφαλίζουν τη συνέχεια, την κατεύθυνση και συχνά τον χαρακτήρα (μονιμότητα/προσωρινότητα) των μετακινήσεων (Λαμπριανίδης, 2011, 107). Με την επέκταση των μεταναστευτικών δικτύων, η μετανάστευση διαιωνίζεται. Η ύπαρξη οικογενειακών δεσμών σε χώρα του εξωτερικού αναμφίβολα συμβάλει στην απόφαση για μετανάστευση. Οι υπάρχοντες μετανάστες τροφοδοτούν τους δυνητικούς μετανάστες με πόρους, οικονομικούς και άλλους αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα διεθνούς μετανάστευσης των τελευταίων (Choldin, 1973· Boyd, 1989· Hagan, 1998· Wong και Salaff, 1998· Winters και Janvry, 2001). Τα πρώτα μεταναστευτικά ρεύματα καθορίζουν, μέσω των μεταναστευτικών δικτύων, το χαρακτήρα και τη σύνθεση των μεταγενέστερων- chain migration (Durand και Massey, 1992). Συχνά, αυτοί που αποφασίζουν να μεταναστεύσουν οδηγούνται στις ίδιες περιοχές και επιτελούν τις ίδιες εργασίες με αυτές των παλαιότερων μεταναστών-συνδέσμων τους κι αυτό αποτελεί τη βάση διαίωνισης των μεταναστευτικών δικτύων και τη καθιέρωση του «chain migration».

Τα μεταναστευτικά δίκτυα συμβάλλουν στη γεωγραφική συγκέντρωση και στην κινητικότητα των μεταναστών. Η διαμονή ομοεθνών μεταναστών και η πυκνότητα του δικτύου σε μια περιοχή υποδοχής συνιστά για τους μετανάστες το επικρατέστερο κριτήριο επιλογής ή και αλλαγής της περιοχής εγκατάστασης (Kritz και Nogle, 1994· Mingione και Quassoli, 2000· Winters και Janvry, 2001· Curran και Rivero-Fuentes, 2003). Ίσως έτσι ερμηνεύεται και η μεγάλη συγκέντρωση των Ελλήνων πτυχιούχων σε συγκεκριμένες χώρες και πόλεις.

1.4 Ευρωπαϊκή Ένωση: εσωτερική αγορά και μεταναστευτική πολιτική

Την 1 Ιουλίου 1987 τέθηκε σε ισχύ η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (ΕΕΠ) που προέβλεπε τη δημιουργία της Κοινής Αγοράς, δηλαδή ενός κοινοτικού χώρου με ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων, υπηρεσιών, εμπορευμάτων και κεφαλαίων που αποτέλεσε κομβικό σημείο για να ληφθούν οι πρώτες αποφάσεις σε κοινοτικό επίπεδο για την οικοδόμηση μιας κοινής πολιτικής μετανάστευσης. Με αυτήν δημιουργούνται τα θεμέλια για μια ενιαία εσωτερική αγορά των 12 κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 8Α της ΕΕΠ, η Εσωτερική Αγορά ορίζεται ως ένας «χώρος χωρίς εσωτερικά σύνορα μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων». Εκδηλώθηκε όμως διεθνής οικονομική κρίση με μεγαλύτερη οξύτητα στον ευρωπαϊκό χώρο. Μεταξύ 1973 – 1983 το μέσο ετήσιο ποσοστό αύξησης του ΑΕΠ στην Ευρώπη ήταν 1,7%. Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα χειροτέρευε και η κατάσταση απασχόλησης. Παράλληλα μειωνόταν η ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών χωρών (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993, 18).

Παράλληλα η υπογραφή της Συνθήκης του Schengen (1985), ως εξω- κοινοτικής πρωτοβουλίας μεταξύ πέντε κρατών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, για τον έλεγχο των εξωτερικών συνόρων της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των πολιτών κρατών – μελών στον Ενιαίο Ευρωπαϊκό Χώρο, σήμαινε αφητηρία για τη δημιουργία μιας κοινής μεταναστευτικής πολιτικής (Νίκος Σαρρής, Θεσμικό πλαίσιο της μετανάστευσης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, 2008, 11).

Η εσωτερική αγορά θεωρήθηκε ένα μέσο που θα εξασφάλιζε μεγαλύτερη ανάπτυξη και περισσότερες θέσεις εργασίας. Παράλληλα έθετε τις βάσεις και ενίσχυε τη διαδικασία της ευρωπαϊκής ενοποίησης. Τρία σημεία περιγράφουν κυρίως το περιεχόμενο της Εσωτερικής Αγοράς. Πρώτον, η ένωση των 12 κρατών οφείλει να οδηγήσει σε μια ενιαία εσωτερική αγορά. Δεύτερον, αυτή η μεγάλη αγορά δεν θα παραμένει στάσιμη αλλά θα διευρύνεται. Τρίτον, η ενιαία αγορά πρέπει να είναι ελαστική, με την έννοια ότι ανθρωπίνι και υλικοί πόροι, μπορούν να μετακινούνται στους πλέον κερδοφόρους κλάδους.

Η Λευκή Βίβλος που υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 1985 περιλάμβανε τις εξής ενέργειες:

- Κατάργηση φυσικών εμποδίων, δηλαδή των ελέγχων εμπορευμάτων και προσώπων στα εσωτερικά σύνορα της Κοινότητας.
- Κατάργηση τεχνικών εμποδίων, όπως την εναρμόνιση των προτύπων και τεχνικών προδιαγραφών παραγωγής προϊόντων, το άνοιγμα των δημοσίων συμβάσεων και κρατικών προμηθειών, την αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών σπουδών, την απελευθέρωση παροχής υπηρεσιών, την απελευθέρωση κίνησης κεφαλαίων, τη δημιουργία νομικού πλαισίου συνεργασίας επιχειρήσεων, βιομηχανικής ιδιοκτησίας κ.λ.π.
- Την κατάργηση των φορολογικών εμποδίων, που αφορά την εναρμόνιση των έμμεσων φόρων των κρατών – μελών, κυρίως του ΦΠΑ και τους φόρους κατανάλωσης (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993, 20).

Λίγα χρόνια μετά την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (ΕΕΠ) ιδρύεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) που θεμελιώνεται γερά πάνω στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η Συνθήκη της Ρώμης και η αναθεώρησή της το 1986 με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη αποτελούν το βασικό θεσμικό πλαίσιο που διαγράφει τα όρια και τις δυνατότητες άσκησης ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και περιλάμβανε μόνο θέματα εσωτερικής κινητικότητας προσώπων. Ο όρος Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) αντικαθίσταται από τον όρο «Ευρωπαϊκή Κοινότητα» ή «Κοινότητα», έργο της οποίας είναι με την εγκαθίδρυση της Κοινής Αγοράς, της οικονομικής και νομισματικής ενώσεως και με την εφαρμογή των κοινών πολιτικών που αναφέρονται στα άρθρα 3 και 3α της τροποποιούμενης Συνθήκης της Ρώμης, να προάγει σε ολόκληρο τον κοινοτικό χώρο την αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη των οικονομικών δραστηριοτήτων, μια σταθερή και διαρκής μη πληθωριστική παραγωγική ανάπτυξη που να σέβεται το περιβάλλον, έναν υψηλό βαθμό συγκλίσεως των

οικονομικών επιδόσεων, ένα υψηλό βαθμό συγκλίσεως των οικονομικών επιδόσεων, ένα υψηλό επίπεδο απασχολήσεως και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και την αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών (Γεώργιος Τραγάκης, 1993, 4).

Στο προοίμιο της Συνθήκης διατυπώνεται ότι βασικός στόχος της Κοινότητας είναι «η σταθερή βελτίωση των όρων διαβίωσης και απασχόλησης των λαών». Στα άρθρα 48 – 51 εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, ιδίως με την αναγνώριση μεταφοράς των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων σε όλες τις χώρες – μέλη. Στα άρθρα 52 -66 ρυθμίζεται το δικαίωμα ελεύθερης εγκατάστασης προσώπων και άσκησης μη μισθωτών υπηρεσιών. Τέλος, στα άρθρα 117, 118, 119 προβλέπουν την προώθηση συνεργασίας των κρατών – μελών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας εργαζομένων, ιδίως σε θέματα που αφορούν την απασχόληση, το εργατικό δίκαιο, τους όρους εργασίας, την επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση, την κοινωνική ασφάλιση, την υγιεινή εργασίας, την προστασία κατά των επαγγελματικών ατυχημάτων, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ακόμη αναγνωρίζεται η ίση αμοιβή για όμοια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέλος, στο άρθρο 128 υπογραμμίζεται η ανάγκη εφαρμογής κοινής πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Συμπληρώθηκαν και νέες που αφορούσαν τη βελτίωση της προστασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας (118Α) , την ανάπτυξη διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων (118Β) και την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής της Κοινότητας (130Α). Είναι γεγονός όμως ότι η ΕΕΠ κινήθηκε στο πνεύμα των ιδρυτών της ΕΟΚ, προτάσσοντας τον στόχο της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993, 40 - 41).

Σημαντικό βήμα για την προώθηση ενός κοινωνικού κοινοτικού προτύπου αποτέλεσε η ψήφιση του «Κοινοτικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων», το Δεκέμβριο του 1989. Ο Κοινωνικός Χάρτης περιλαμβάνει έναν προγραμματικό κατάλογο των βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων των μισθωτών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η ΟΚΕ (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) εκφράστηκαν υπέρ ενός Χάρτη που θα εξασφάλιζε τα δικαιώματα όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και όλων των πολιτών της Κοινότητας και ο Χάρτης να αποκτήσει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Οι αντιρρήσεις όμως των συντηρητικών κυβερνήσεων

οδήγησαν στην ψήφιση του Χάρτη μόνο από 11 κράτη μέλη. Εξαίρεση αποτέλεσε η Μ. Βρετανία της κυρίας Θάτσερ.

Ο Κοινωνικός Χάρτης προβλέπει:

- Το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας και άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος στις χώρες της Κοινότητας. Αυτό το δικαίωμα συνεπάγεται το δικαίωμα συγκέντρωσης της οικογένειας, την αναγνώριση των πτυχίων, την εναρμόνιση των όρων παραμονής κλπ.
- Το δικαίωμα της ελεύθερης επιλογής και άσκησης επαγγέλματος, το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή καθώς και δωρεάν εξυπηρέτηση για την εξεύρεση εργασίας.
- Το δικαίωμα στην ανάπαυση και τον ελεύθερο χρόνο, της λήψης άδειας με αποδοχές και του ακριβούς καθορισμού των όρων εργασίας.
- Το δικαίωμα στην κοινωνική προστασία και την κοινωνική ασφάλιση καθώς και την προστασία των ανέργων.
- Το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύναψης συλλογικών συμβάσεων, συλλογικής δράσης και απεργίας μισθωτών.
- Δικαίωμα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Δικαίωμα για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.
- Δικαίωμα στην πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ιδίως σε θέματα που αφορούν την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, την αναδιάρθρωση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, τις ομαδικές απολύσεις κλπ.
- Δικαίωμα προστασίας της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.
- Δικαίωμα προστασίας παιδικής εργασίας, δίκαιης αμοιβής, επαγγελματικής κατάρτισης και μειωμένου ωραρίου απασχόλησης για νέους.
- Δικαίωμα αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης των συνταξιούχων και κοινωνικής προστασίας των απόρων ηλικιωμένων που δε δικαιούνται σύνταξη.
- Δικαίωμα των μειονεκτούντων ατόμων για επαγγελματική κατάρτιση και κοινωνική ενσωμάτωση.

Η ψήφιση του Κοινωνικού Χάρτη ήταν μια επιτυχία, που για πρώτη φορά υπήρξε πανηγυρική αναγνώριση της ανάγκης προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων, έστω και ως διακήρυξη, και προσδιορίστηκε πιο συγκεκριμένα η έννοια του ευρωπαϊκού χώρου. Ο Χάρτης διακήρυξε ότι αποβλέπει στην παγίωση της προόδου που έχει επιτευχθεί στον κοινωνικό τομέα, ότι στην εφαρμογή της Ενιαίας Πράξης πρέπει να λαμβάνεται πλήρως υπόψη η κοινωνική διάσταση της Κοινότητας και να εξασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και, τέλος, ότι δεν επιτρέπεται η κοινωνική οπισθοδρόμηση συγκριτικά με την κατάσταση που ισχύει σε κάθε κράτος – μέλος. Δέχθηκε όμως πολλές αρνητικές κριτικές από ριζοσπαστικά συνδικάτα.

Το Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής αναφέρεται στη συγκεκριμένη εφαρμογή των δικαιωμάτων και μέτρων προαγωγής του Χάρτη, και παρουσιάστηκε μαζί με το Χάρτη στη Σύνοδο του Στρασβούργου. Το Πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει τρεις μεγάλες ενότητες κοινωνικο – πολιτικών προτάσεων και πρωτοβουλιών που θεωρήθηκαν οι πλέον επείγουσες.

Στην πρώτη ενότητα προβλέπονται μέτρα που συνδέονται με την πραγματοποίηση της εσωτερικής αγοράς :

- Επέκταση της ελευθερίας διακίνησης και στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.
- Κατάργηση νομικών περιορισμών και πλήρωση νομικών κενών σχετικά με μετανάστες, ανέργους ή πρόωρα συνταξιοδοτημένους, ειδικότερα όσον αφορά τις κοινωνικοπολιτικές τους απαιτήσεις (συντάξεις) και τη μεταφορά τους από τις χώρες που εργάστηκαν στις χώρες που ζουν.
- Η τελειοποίηση υπαρχόντων προγραμμάτων όπως το COMET, ERASMUS, EUROTECNET, FORCE, LINGUA, PETRA κ.α. που αποβλέπουν στην κινητοποίηση και επιμόρφωση εργαζομένων, επιστημόνων και νέων.

Στη δεύτερη ενότητα προβλέπονται μέτρα που αποβλέπουν στην οικονομική και κοινωνική συνοχή των χωρών – μελών:

- Ο διπλασιασμός των κονδυλίων των διαρθρωτικών και περιφερειακών ταμείων με σκοπό την ενίσχυση της συνοχής χωρών – μελών.

- Επιμορφωτικές και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες με σκοπό την ευκολότερη πρόσβαση στα επαγγέλματα και τη συνεχή μετεκπαίδευση.
- Μέτρα για την εναρμόνιση των συνθηκών εργασίας, κυρίως την εξομοίωση της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.
- Ρυθμίσεις που θα εξασφαλίζουν στους εργαζομένους ασφαλή συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων των επιχειρήσεων.

Στην τρίτη ενότητα περιλαμβάνονται μέτρα ενίσχυσης της απασχόλησης και της αλληλεγγύης. Αυτά αφορούν τρέχοντα προγράμματα για γυναίκες, ανέργους, νέους και άτομα με ειδικές ανάγκες.

Το ποσοστό ενσωμάτωσης των οδηγίων του κοινωνικού τομέα από τα κράτη – μέλη ποικίλλει. Ικανοποιητικά έχουν ανταποκριθεί μόνο η Γερμανία, η Δανία, Γαλλία, Ισπανία και η Ελλάδα. Μη ικανοποιητικός πρέπει να θεωρηθεί ο βαθμός ενσωμάτωσης από Ιταλία και Ολλανδία. Με εξαίρεση την Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, όλα τα κράτη μέλη έχουν ενσωματώσει στην εθνική τους νομοθεσία το σύνολο των οδηγιών που αφορούν την ελεύθερη διακίνηση και την απασχόληση (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993 , 47-55).

Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση που εγκρίθηκε στο Μάαστριχτ στις 7 Φεβρουαρίου 1992, από τα Υψηλά Συμβαλλόμενα Μέρη, δηλαδή τους 12 αρχηγούς των κρατών – μελών, είχε ως επίκεντρο την Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ). Σε σύγκριση με το παρελθόν συμπεριλήφθηκαν σημαντικές νέες ρυθμίσεις που διευρύνουν τα όρια άσκησης κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους της Κοινότητας, αναλαμβάνοντας να συστηματοποιήσουν περισσότερο τις προσπάθειές τους και να επισπεύσουν τις διαδικασίες που οδηγούν στην ένωση των λαών της Ευρώπης (Γεώργιος Τραγάκης, 1993, 3).

Σύμφωνα με το παλαιό άρθρο 118Α παρ.2, η εφαρμογή αυτής της αρχής ίσχυσε μόνο για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Με τη νέα ρύθμιση καλύπτονται:

- Συνθήκες εργασίας
- Ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους

- Ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση κατά την εργασία
- Επαγγελματική ένταξη των ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας.

Παράλληλα με το άρθρο 2 παρ.3 διατηρούνται τα εξής ζητήματα:

- Κοινωνική ασφάλεια και κοινωνική προστασία των εργαζομένων
- Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας
- Εκπροσώπηση και συλλογική υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση
- Συνθήκες απασχόλησης των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στο έδαφος της Κοινότητας
- Χρηματικές συνεισφορές με στόχο την προώθηση της απασχόλησης και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Το άρθρο 2 παρ.6 αποκλείει ρητά κάθε κοινοτική αρμοδιότητα στις περιπτώσεις των αμοιβών, του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος στην απεργία ή ανταπεργία.

Με το άρθρο 2 παρ. 4, 3 και 4 ενισχύεται ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στα θέματα κοινωνικής πολιτικής και θεσπίζεται ο κοινωνικός διάλογος. Δίνεται πλέον η δυνατότητα για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με τη συνθήκη αυτή έγιναν κάποια βήματα για την διαμόρφωση μιας ενιαίας κοινωνικής πολιτικής. Εντούτοις όμως επισημαίνονται και σημαντικές ελλείψεις και προβλήματα του νέου καθεστώτος: Οι οδηγίες π.χ. για τα θέματα του άρθρου 2 παρ.1 δε θέτουν παρά κατώτατα όρια. Παραλείπεται τελείως κάθε αναφορά στους μετανάστες. Μειώνεται ακόμη και η διαπραγματευτική ικανότητα των εργαζομένων (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993 , 55 - 57).

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, το Μάιο του 1999, τα ζητήματα του ασύλου, της διάβασης συνόρων και της μετανάστευσης έγιναν κεντρικής σημασίας πολιτικά θέματα για την Ε.Ε. Η Συνθήκη αυτή προβλέπει την σταδιακή οικοδόμηση ενός χώρου ελευθερίας, ασφάλειας και δικαίου, όπως και την εναρμόνιση των πολιτικών των κρατών που συμμετέχουν στους τομείς του

δικαίου, του ασύλου, της μετανάστευσης και του ελέγχου των εξωτερικών συνόρων, εντός χρονικού πλαισίου πέντε ετών μετά τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης (δηλαδή μέχρι την 1η Μαΐου 2004). Το Συμβούλιο απέκτησε την εξουσία να λάβει, χωρίς χρονική δέσμευση, και άλλα μέτρα στους τομείς του ασύλου, της μετανάστευσης και της διαφύλαξης των δικαιωμάτων υπηκόων τρίτων χωρών, καθώς και μέτρα στους τομείς της δικαστικής συνεργασίας σε αστικές υποθέσεις, της διοικητικής συνεργασίας και της αστυνομικής και δικαστικής συνεργασίας σε ποινικές υποθέσεις. Αναντίρρητα μπορεί να υποστηριχθεί ότι η Συνθήκη του Άμστερνταμ συνέβαλε αποφασιστικά στην εντατικοποίηση της διαδικασίας κοινοτικοποίησης της μεταναστευτικής πολιτικής που διαρκεί μέχρι σήμερα (Νίκος Σαρρής, Θεσμικό πλαίσιο της μετανάστευσης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, 2008, 13).

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. που υιοθετήθηκε ως διακήρυξη στη σύνοδο κορυφής της Νίκαιας το Δεκέμβριο του 2000 καταγράφει τα θεμελιώδη δικαιώματα των Ευρωπαίων πολιτών και όσων διαμένουν νόμιμα στην επικράτεια της Ένωσης. Ο Χάρτης αυτός περιλαμβάνει σε τέσσερα άρθρα ορισμένα δικαιώματα που αφορούν στους αλλοδαπούς, όπως η απαγόρευση της δουλείας, η αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία και η εμπορία ανθρώπων (άρθρο 5) και μεταξύ άλλων η απαγόρευση διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής και ιθαγένειας (άρθρο 21) κλπ.

Ο Χάρτης ενσωματώθηκε αρχικά ως πρωτόκολλο στη Συνθήκη της Νίκαιας με μη δεσμευτικό χαρακτήρα, έπειτα αποτέλεσε το μέρος II της Ευρωπαϊκής Συνταγματικής Συνθήκης, η οποία ψηφίστηκε στις 29 Οκτωβρίου 2004, αλλά δεν κυρώθηκε από τη Γαλλία και την Ολλανδία, για να αντικατασταθεί από τη μεταρρυθμιστική συνθήκη ή συνθήκη της Λισαβόνας η οποία υπογράφηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2007 (Νίκος Σαρρής, Θεσμικό πλαίσιο της μετανάστευσης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, 2008, 14 - 15).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κατά τη σύνοδο της 4/5 Νοεμβρίου 2004 ενέκρινε το πολυετές Πρόγραμμα της Χάγης για την ενίσχυση της Ε.Ε ως χώρου ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης. Το Πρόγραμμα αυτό καθορίζει τους βασικούς στόχους της Ένωσης για την περίοδο 2005 – 2010 στον τομέα της δικαιοσύνης και των εσωτερικών υποθέσεων. Οι κυριότερες προτεραιότητες που αφορούν ειδικά θέματα μεταναστευτικής πολιτικής είναι:

- Η προώθηση του σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων για όλους τους πολίτες και η αναβάθμιση της ιθαγένειας της Ένωσης.
- Η δημιουργία κοινού ευρωπαϊκού συστήματος ασύλου
- Η συντονισμένη διαχείριση της νόμιμης και της παράνομης μετανάστευσης
- Η αξιοποίηση των θετικών επιπτώσεων της μετανάστευσης και η ενσωμάτωση των μεταναστών
- Η ολοκληρωμένη διαχείριση των εξωτερικών συνόρων για μια ασφαλέστερη Ευρώπη
- Ανάπτυξη και εφαρμογή μιας στρατηγικής αντίληψης για την αντιμετώπιση του οργανωμένου εγκλήματος.

Το Πρόγραμμα της Χάγης εντάσσει τη διαχείριση της μετανάστευσης στα ζητήματα εξωτερικής πολιτικής και η έγκρισή του συνέπεσε με την προετοιμασία των προτάσεων της Επιτροπής για τις δημοσιονομικές προοπτικές 2007 – 2013. Επί Βρετανικής προεδρίας το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 15/16 Δεκεμβρίου 2005 σημειώνει αυξανόμενη σημασία που παρουσιάζουν τα θέματα της μετανάστευσης για την ΕΕ και τα κράτη μέλη της και τονίζει ότι απαιτείται ισόρροπη, παγκόσμια και συνεκτική προσέγγιση του θέματος που να καλύπτει πολιτικές που να καταπολεμούν τη λαθρομετανάστευση και σε συνεργασία με τρίτες χώρες, να αξιοποιούν τα οφέλη της νόμιμης μετανάστευσης. Υπενθυμίζει επίσης ότι τα θέματα της μετανάστευσης αποτελούν κεντρικό στοιχείο της ΕΕ με πολλές τρίτες χώρες, συμπεριλαμβανομένων, ιδίων, των περιοχών που γειτνιάζουν με την Ένωση, και συγκεκριμένα των ανατολικών, των νοτιοανατολικών περιοχών και της περιοχής της Μεσογείου και σημειώνει ότι είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η χορήγηση του κατάλληλου επιπέδου χρηματοδοτικών πόρων στις πολιτικές αυτές και ότι η Ένωση θα ενισχύσει το διάλογο και τη συνεργασία της για θέματα μετανάστευσης, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης των επιστροφών, με όλες αυτές τις χώρες με πνεύμα εταιρικής σχέσης και λαμβάνοντας υπόψη της ιδιαιτερότητες της κάθε ενδιαφερόμενης χώρας.

Το Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2006 στο Στρασβούργο σχετικά με στρατηγικές και μέσα για την ένταξη των μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2006/2056 (INI)). Καλεί την Επιτροπή μεταξύ των άλλων:

- Να χρησιμοποιήσει επειγόντως το Ευρωπαϊκό Ταμείο για την ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών για την περίοδο 2007 – 2013

- Να δημιουργήσει μόνιμη ομάδα επαφής αποτελούμενη από εκπροσώπους των μεταναστών, εμπειρογνώμονες, ΜΚΟ και άλλους, η οποία θα συμβουλεύει την Επιτροπή για όλες τις πολιτικές που σχετίζονται με την ένταξη
- Να θεσπίσει αυστηρούς μηχανισμούς παρακολούθησης για την αξιολόγηση των προγραμμάτων ένταξης των κρατών μελών, μεταξύ άλλων με τη χρήση ανεξάρτητων εμπειρογνομώνων, και να δρομολογήσει την εκπόνηση έκθεσης σχετικά με τη μετανάστευση και την ένταξη.

Καλεί τα κράτη μέλη:

- Να ενθαρρύνουν την πολιτική συμμετοχή των μεταναστών και να αποθαρρύνουν την πολιτική και κοινωνική απομόνωσή τους.
- Προκειμένου να αποτραπεί η πιθανή κακομεταχείριση των μεταναστριών, να τους παρέχουν εύκολα προσβάσιμες πληροφορίες, όσον αφορά τη νομοθεσία της χώρας υποδοχής σχετικά με την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα αλλά και τη προστασία συμπεριλαμβανομένου των διαθέσιμων νομικών και διοικητικών μέσων.

Και ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού και να εφαρμόσουν στην πράξη την υφιστάμενη νομοθεσία, καθώς και να εξετάσουν κατάλληλη νομοθεσία θετικών δράσεων για τους μετανάστες σε όλους τους κατάλληλους τομείς. Παράλληλα ενθαρρύνει τα πολιτικά κόμματα, τις συνδικαλιστικές ενώσεις και το σύνολο της κοινωνίας των πολιτών σε εθνικό επίπεδο να συμπεριλάβουν μετανάστες ως πλήρη μέλη σε όλα τα επίπεδα των αντίστοιχων δομών τους.

Εξαιρετικά σημαντική υπήρξε η Απόφαση (ΕΚ) με αριθμό 435/2007 του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 2007 για τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών, για την περίοδο 2007 έως 2013, ως μέρος του γενικού προγράμματος Αλληλεγγύη και διαχείριση μεταναστευτικών ροών. Το Ταμείο επιτρέπει τη χρηματοδότηση μέτρων που προορίζονται να εντάξουν τους υπηκόους τρίτων χωρών στις κοινωνίες υποδοχής.

Ωστόσο, υπάρχουν παράγοντες που δυσχεραίνουν μια κοινή ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική όπως:

- Η εμμονή για εφαρμογή εθνικών πολιτικών, αφού κάθε χώρα φαίνεται να χρειάζεται μετανάστες με διαφορετικά χαρακτηριστικά.

- Η αμφισβήτηση της εκτίμησης των αναγκών για μεγάλο μεγέθους μετανάστευση, λόγω του δημογραφικού προβλήματος.
- Προβλήματα ένταξης των μεταναστών αλλά και προβλήματα που προκαλούνται από την κοινωνικο- επαγγελματική κινητικότητα των μεταναστών. Αποτέλεσμα αυτών των προβλημάτων είναι η δημιουργία νέων αναγκών σε ανειδίκευτο δυναμικό, ανάγκες που προκαλούν νέα ρεύματα μεταναστών με νέες αντιδράσεις των ντόπιων πληθυσμών (Νίκος Σαρρής, Θεσμικό πλαίσιο της μετανάστευσης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, 2008, 17- 26).

Οι δυσχέρειες που εμφανίστηκαν στη διαμόρφωση μιας ενιαίας κοινοτικής νομοθεσίας που θα ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, ώθησαν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αλλά και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα να αναζητήσουν εναλλακτικές μεθόδους για την οικοδόμηση ενός μοντέλου ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων. Ο θεσμοθετημένος μηχανισμός διαβουλεύσεων και συζητήσεων των κοινωνικών εταίρων ονομάστηκε Κοινωνικός Διάλογος και προσδιορίστηκε από τον Ντελόρ και την Επιτροπή ως μια βασική συνιστώσα της κοινωνικής διάστασης της εσωτερικής αγοράς. Ο Κοινωνικός Διάλογος ως ιδέα, ενυπάρχει ήδη στη Συνθήκη της Ρώμης. Μολονότι η Συνθήκη του Μάαστριχτ ευνοεί την αποκεντρωτική εκδοχή της κοινωνικής πολιτικής και θεσμοθετεί τις άμεσες διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, οι προοπτικές του Διαλόγου προσκρούουν στην απροθυμία της εργοδοσίας να έλθει σε κεντρική συμφωνία με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και να συνάψει συμβατικές σχέσεις (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993, 59 - 62).

Τέσσερις βασικές εξελίξεις οριοθετούν το κοινωνικό πρόβλημα της Κοινότητας. Η μετανάστευση, η γήρανση του πληθυσμού, η μεταβολή του εργασιακού περιβάλλοντος και το επίπεδο απασχόλησης και η ανεργία. Οι τέσσερις αυτές εξελίξεις συνιστούν το κοινό, ενοποιητικό στοιχείο των κοινωνικών προβλημάτων των χωρών μελών της ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα μεταπολεμικά έχει αναδειχτεί σε κατεξοχήν μεταναστευτικό χώρο. Η μετανάστευση διεξάγεται τόσο στο εσωτερικό της Κοινότητας όσο και από τρίτα κράτη προς αυτή. Τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες η μεταναστευτική ροή κατευθυνόταν από τον Ευρωπαϊκό Νότο προς τον Ευρωπαϊκό Βορρά. Στη συνέχεια παρατηρείται μια αυξημένη κινητικότητα εργαζομένων μεταξύ των αναπτυγμένων βιομηχανικών κρατών. Η ίδια στάση συνεχίζει να υπάρχει και σήμερα. Η

Ενιαία Αγορά και η εγκατάσταση θυγατρικών εταιρειών μη κοινοτικών χωρών στην Ευρώπη ενίσχυσε τη μετανάστευση μεσαίων και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων. Αύξηση του μεταναστευτικού ρεύματος προκάλεσε και η ένταξη στην Κοινότητα χωρών λιγότερο αναπτυγμένων, των οποίων ο αριθμός του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού είναι μεγάλος. Η εσωτερική και εξωτερική μετανάστευση θέτει πολλά και συνεχή προβλήματα στους φορείς χάραξης της κοινωνικής πολιτικής. Ζητήματα όπως της ελεύθερης διακίνησης, της αναγνώρισης των πτυχίων, της επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, της αναγνώρισης συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και της πληρωμής συντάξεων κλπ., συνδέονται με τις μεταναστευτικές ροές εργατικού δυναμικού που αναμένεται να προκαλέσει η λειτουργία Ενιαίας Αγοράς και απαιτούν κεντρική παρέμβαση (Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, 1993, 68 – 70).

Η στρατηγική ανάπτυξης της ΕΕ με ορίζοντα το 2020 έχει θέσει συγκεκριμένους αναπτυξιακούς στόχους στο πεδίο της απασχόλησης. Ειδικότερα το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών και γυναικών μεταξύ 20 – 64 επιδιώκεται να ανέλθει σε 75% και ο στόχος αυτός απαιτεί από τις εθνικές αγορές εργασίας των κρατών μελών, μεταξύ άλλων:

- την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, τη στήριξη των εχόντων χαμηλά προσόντα, των γηραιότερων σε ηλικία εργαζομένων καθώς και των μεταναστών οι οποίοι εργάζονται νόμιμα και είναι επίσημα καταγεγραμμένοι.
- Την ενίσχυση της ευελιξίας στο πλαίσιο της απασχόλησης μέσα από την προώθηση της κινητικότητας και τη διαμόρφωση μιας νέας ισορροπίας στον εργασιακό βίο (αφορά τους νέους, τις ευπαθείς ομάδες, κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα).
- Η προοπτική της δημιουργίας ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων το οποίο θα ταξινομεί και θα διαβαθμίζει τα προσόντα σε όλη την Ευρωπαϊκή περιοχή δηλαδή την ενίσχυση της κινητικότητας, την προώθηση της ελεύθερης μετακίνησης ανάμεσα σε εκπαιδευόμενους, εκπαιδευτές, ελεύθερους επαγγελματίες και μισθωτούς εργαζόμενους (Δόμνα Μιχαήλ, Ηλίας Μπαντέκας, 2015, 150 - 151).

Οι δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενσωμάτωση των μεταναστών είναι ιδιαίτερα καινοτόμες όσον αφορά:

- Την **οικογενειακή επανένωση** (2003/86) όπου για κάθε νομιμοποιούμενο μετανάστη θα πρέπει να υπολογίζεται και ένας πρόσθετος αριθμός που αντιστοιχεί στον αριθμό των μελών της οικογένειάς του , με αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των μεταναστών. Ισχύει εδώ και η **αρχή της ίσης μεταχείρισης** όπου δίνει το δικαίωμα για εργασία και πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες. Μετά από παρέλευση 5 ετών αποκτούν δικαίωμα για δική τους άδεια παραμονής και συνεπώς η σύζυγος ή το παιδί δεν θα εξαρτούν την παραμονή τους από τον συντηρούντα την οικογένεια, αρχικό δικαιούχο της άδειας παραμονής.
- Η οδηγία για τη **νομιμοποίηση μεταναστών επί μακρόν διαμενόντων** (2003/109) στόχο έχει την πλήρη ενσωμάτωση των μεταναστών και στηρίζεται στην πολιτική της ισοτιμίας δικαιωμάτων με τους Ευρωπαίους πολίτες. Ο βασικός χρόνος παραμονής, προκειμένου να πετύχουν τη νομιμοποίηση, περιορίζεται στα 5 έτη.
- Ο κανονισμός για την **επέκταση των διατάξεων περί ασφαλιστικών δικαιωμάτων** των μετακινουμένων ευρωπαϊών πολιτών και στους μετανάστες τρίτων χωρών (καν. 859/2003) αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό βήμα για την πολιτική ενσωμάτωσής τους. Ένας μετανάστης δε θα υφίσταται τις συνέπειες των διαφορετικών συστημάτων της κοινωνικής ασφάλισης, όταν διαδοχικά έχει εργαστεί σε περισσότερες χώρες, με αποτέλεσμα να απολαμβάνουν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα και τις παροχές.
- **Οι οδηγίες κατά των διακρίσεων** ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής (2000/43) και των διακρίσεων στην απασχόληση είναι συνδεδεμένες με το θέμα της ενσωμάτωσης των μεταναστών.
- **Το δικαίωμα της ελεύθερης μετακίνησης** των μεταναστών στο εσωτερικό της ενιαίας αγοράς. Ο μετανάστης που γίνεται αποδεκτός θα μπορεί να κινείται όπως ο ευρωπαίος πολίτης σε οποιαδήποτε χώρα. Στη συνέχεια, η νέα χώρα υποδοχής πρέπει να τον εντάξει στην κοινωνία, εξασφαλίζοντας σε αυτόν ισοδύναμα ή ισότιμα δικαιώματα. Τα ισοδύναμα δικαιώματα αναφέρονται και στην εξασφάλιση και των κοινωνικών δικαιωμάτων , πέρα

των ατομικών, με δικαίωμα πρόσβασης σε όλες τις υπηρεσίες. Πρόκειται για μία μεγάλη μετεξέλιξη στην όλη πολιτική για τους μετανάστες , γιατί η πολιτική μετανάστευσης εντάσσεται , πλέον, στην πολιτική ενιαίας αγοράς. Η ενιαία αγορά δεν μπορεί να είναι ελεύθερη για ορισμένους και κλειστή για άλλους.

- Θέσπιση **θετικών μέτρων** για τη διευκόλυνση της εγκατάστασης των μεταναστών, όπως εκμάθηση της γλώσσας, ενημέρωση για τις πολιτικές και κοινωνικές δομές, διευκόλυνση πρόσβασης στις υπηρεσίες, και ακόμη μέτρων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των παιδιών και στους μετανάστες δεύτερης γενιάς.

Συγχρόνως αναγνωρίζεται ότι απαιτείται μια πολιτική για τη διαμόρφωση της **κοινής γνώμης** όπου πρέπει να προβάλλει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, που θα λαμβάνει υπόψη συνολικά τα προβλήματα της διαφορετικότητας σε μια δεδομένη κοινωνία, θα επισημαίνει την ανάγκη εξισορροπημένων πλαισίων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των υπηκόων τρίτων χωρών και θα αναδεικνύει τις συνέπειες στην αγορά εργασίας (Επιμέλεια Καψάλης Α. & Λινάρδος –Ρυλμόν Π. , Μεταναστευτική πολιτική και δικαιώματα των μεταναστών , σελ.51-53, Μελέτες του ΙΝΕ /ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ,ΑΘΗΝΑ 2005, 22 ΜΕΛΕΤΕΣ).

Κεφάλαιο II

2.1 Η Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και η συμβολή του στην αναπτυξιακή διαδικασία

Παρά την πρόωπη διαπίστωση της σημασίας του ανθρώπινου δυναμικού, και ιδιαίτερα των ποιοτικών χαρακτηριστικών του όπως είναι οι δεξιότητες του και η εκπαίδευση, η οικονομική επιστήμη (και ιδιαίτερα οι νεοκλασικές προσεγγίσεις) υποτιμούσαν ή ακόμα και αγνοούσαν για μεγάλο χρονικό διάστημα τη συνεισφορά του στην αναπτυξιακή διαδικασία, (Κουρτέσης, 2003).

Ο όρος του ανθρώπινου κεφαλαίου αναφέρθηκε για πρώτη φορά τον 18^ο αιώνα από τον Adam Smith. Ο Adam Smith (1776), ξεχωρίζει το ανθρώπινο δυναμικό ως μία από τις βασικές μορφές κεφαλαίου μαζί με τις μηχανές, τα κτίρια και τη γη και επισημαίνει ότι οι δεξιότητες που κάποιος έχει αποκτήσει μέσω εκπαίδευσης, μελέτης και κατάρτισης θεωρούνται περιουσιακό στοιχείο όχι μόνον του συγκεκριμένου ανθρώπου αλλά και της κοινωνίας στο σύνολό της. Η εκπαίδευση μπορεί να θεωρηθεί σαν ένα είδος επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο έχει μία απόδοση στο άτομο και στην κοινωνία.

Συνοπτικά, ως «ανθρώπινο κεφάλαιο» θεωρείται το σύνολο των ικανοτήτων κάθε ατόμου, έμφυτων και επίκτητων φυσικών ικανοτήτων, ταλέντου, δεξιοτήτων, γνώσεων και ειδίκευσης (Πετρινώτη, 1989).

Ο πιο διαδεδομένος δείκτης μέτρησης του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι η εκπαίδευση, δηλαδή ο χρόνος παραμονής στην εκπαιδευτική διαδικασία. Ο δείκτης αυτός αντικατοπτρίζει τη συσσωρευμένη γνώση που έχει αποκτήσει ένας άνθρωπος κατά τη διάρκεια των σπουδών του. Ενώ, οι γνώσεις που έχει αποκομίσει αποτελούν επένδυση για την οικονομία και τη χώρα.

Στα τέλη της δεκαετίας του '80 αναπτύχθηκαν οι «ενδογενείς» και οι «νέες θεωρίες μεγέθυνσης» οι οποίες βασίζονται στην ιδέα ότι οι χώρες με ποιοτικά ανώτερο ανθρώπινο δυναμικό μπορούν να εκμεταλλευτούν καλύτερα την τεχνολογική πρόοδο και να βελτιώσουν την παραγωγικότητα αξιοποιώντας την ήδη υπάρχουσα γνώση. Εξάλλου, η ύπαρξη γνώσης διευκολύνει την παραγωγή

αλλά και τη διάχυση νέας γνώσης και την αναβάθμιση των απαραίτητων δεξιοτήτων (Rojo de la Viesca, 1997). Ενώ, η αυξανόμενη εκπαίδευση σε πολλές περιπτώσεις έχει συνδεθεί με άνοδο της παραγωγικότητας.

Κατά συνέπεια, η παρουσία εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού είναι παράγοντας ανάπτυξης για μία οικονομία και η σημασία του αυξάνεται όσο οι αναπτυγμένες οικονομίες κινούνται προς την «οικονομία της γνώσης ή οικονομία της μάθησης». Η αναγνώριση της σημασίας της γνώσης ως του κύριου συντελεστή οικονομικής ανάπτυξης υπήρξε τόσο έντονη, ώστε από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και προκειμένου να περιγραφούν οι εξελίξεις στις σύγχρονες αναπτυγμένες οικονομίες έχει υιοθετηθεί ο όρος «οικονομία της γνώσης» (OECD, 1996). Οι υποστηρικτές συγκεκριμένης θεωρίας πιστεύουν ότι οι δαπάνες για εκπαίδευση και ειδίκευση είναι στην ουσία επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο δεδομένου ότι – σε αντίθεση με τα χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία- τα άτομα δεν μπορούν να διαχωριστούν από τις γνώσεις και τις ικανότητες τους (Lunvall, 1992; Lunvall and Borras, 1997; Florida, 2002; Κουρτέσης, 2003).

Ωστόσο, στις παραπάνω θεωρίες φαίνεται να μη δίνεται ιδιαίτερη σημασία στο αν μία οικονομία έχει τη δυνατότητα να αξιοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της. Σύμφωνα με τον Lundvall (1997) «η ύπαρξη ανθρώπινου δυναμικού υψηλού επιπέδου φαίνεται πως είναι σαφώς μια αναγκαία, αλλά όχι και ικανή συνθήκη για την οικονομική ανάπτυξη». Είναι γεγονός ότι ορισμένες χώρες, παρόλο που διαθέτουν εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό υψηλής ποιότητας δεν μπορούν να το αξιοποιήσουν για την ανάπτυξή τους με συνέπεια αυτό να μεταναστεύει (Λαμπριανίδης, 2011,31).

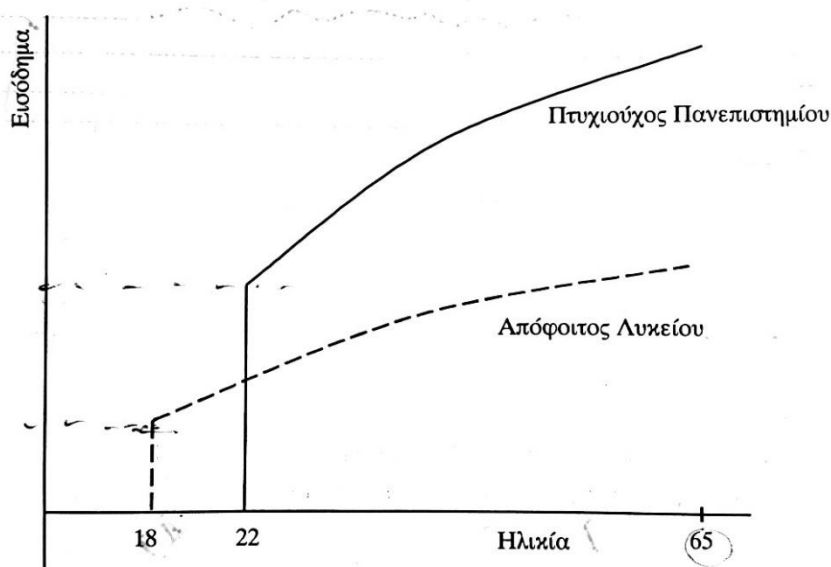
Αυτό συμβαίνει διότι οι άνθρωποι επενδύουν μέσω της εκπαίδευσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο και αναμένουν να αποδώσει, δηλαδή να αποκτήσουν δεξιότητες και ικανότητες που θα τους προσφέρουν αποδοτικότητα και οφέλη (Στεργίου, 2007).

Πρόκειται για την επιλογή του ατόμου ανάμεσα στο να εισέλθει στην αγορά εργασίας και να αναζητήσει εργασία ή να καθυστερήσει την είσοδό του στην αγορά εργασίας, λόγω παράτασης της διάρκειας της εκπαίδευσής του με στόχο την απόκτηση υψηλότερου μισθού.

Ο πτυχιούχος του Πανεπιστημίου έχει επενδύσει πολλά χρήματα στην εκπαίδευσή του, από το νηπιαγωγείο, τη στοιχειώδη εκπαίδευση, το γυμνάσιο, το λύκειο, τα φροντιστήρια και το πανεπιστήμιο. Το άθροισμα όλων αυτών των χρημάτων αποτελούν το εκπαιδευτικό του κεφάλαιο. (Ψαχαρόπουλος, 1999, 21-22). Επενδύει χρόνο και χρήματα για τη μόρφωση και την εξειδίκευσή

του προσβλέποντας ότι αυτά θα του επιστραφούν μελλοντικά καθώς θα λαμβάνει υψηλότερο μισθό από κάποιον λιγότερο μορφωμένο ή έναν απόφοιτο Λυκείου.

Διάγραμμα 1: Απλουστευμένα Προφίλ Εισοδήματος- ηλικίας Αποφοίτων Λυκείου και Πτυχιούχων Πανεπιστημίου



Πηγή: Ψαχαρόπουλος, 1999, σ. 21

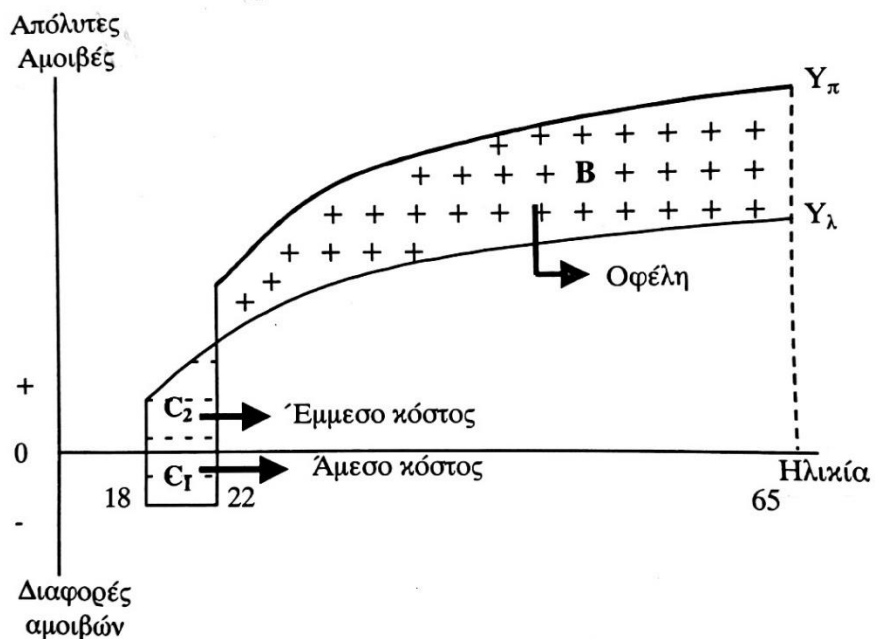
Το κόστος της επένδυσης των πτυχιούχων πανεπιστημίου διαιρείται σε δύο μέρη, το άμεσο και το έμμεσο κόστος της εκπαίδευσης (βλ. Διάγραμμα 2).

- Το ιδιωτικό άμεσο κόστος (C_1) περιλαμβάνει κάθε ιδιωτική δαπάνη (έστω κι αν δεν πληρώνονται δίδακτρα) που γίνεται σε συνδυασμό με τη φοίτηση στο πανεπιστήμιο (βιβλία, γραφική ύλη, κλπ.) και αυξάνεται ανάλογα με το αν κάποιος φοιτά στο πανεπιστήμιο, σε ιδιωτική σχολή, ή στο εξωτερικό.

- Το έμμεσο κόστος ή «διαφυγόν εισόδημα» (C_2) είναι το χαμένο εισόδημα που θα μπορούσε να αποκτήσει το άτομο που σπουδάζει, αν επέλεγε σε αυτό το διάστημα να εργασθεί. Γι' αυτό εκφράζεται από το Y_λ , το οποίο αποτελεί το εισόδημα που ο απόφοιτος λυκείου της ίδιας ηλικίας αποκτά στην αγορά εργασίας.
- Όλη η περιοχή του σχήματος που περιέχει (-) εκφράζει το συνολικό κόστος της εκπαίδευσης, άμεσο και έμμεσο. Σε πραγματικά δεδομένα, το έμμεσο κόστος είναι σχεδόν όσο και το άμεσο κόστος.
- $B=Y_\pi-Y_\lambda$: Είναι η περιοχή του σχήματος που περιέχει τα (+) και αντιπροσωπεύει τα συνολικά οφέλη (benefits) που αποκομίζει ο πανεπιστημιακά μορφωμένος συγκριτικά με τον απόφοιτο λυκείου, σ' ένα χρονικό διάστημα που οριοθετείται μεταξύ 22 και 65 ετών.

Η πορεία των εισοδημάτων του πιο μορφωμένου πρέπει να έχει μεγαλύτερη κλίση από αυτήν των εισοδημάτων του λιγότερο μορφωμένου. Αυτό θα πρέπει να συμβαίνει προκειμένου να λάβει ο πιο μορφωμένος αυτά που επένδυσε εργαζόμενος, δηλαδή δεχόμενος χαμηλότερο μισθό κατά την εκπαίδευσή του.

Διάγραμμα 2: Γραφική ανάλυση κόστους-οφέλους



Πηγή: Ψαχαρόπουλος, 1999, σ. 28

Συμπεραίνουμε λοιπόν, πως εξερχόμενοι από τη μακρόχρονη εκπαίδευση, οι πτυχιούχοι, επιθυμούν πια να εργαστούν, να εφαρμόσουν όσα έμαθαν, να απολαύσουν τους καρπούς των κόπων τους και να λάβουν πίσω όσα χρήματα επένδυσαν για τη μόρφωση και την εξειδίκευσή τους. Ιδίως οι νέοι επιστήμονες με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και εξειδικευμένες γνώσεις, που έχουν αφιερώσει χρόνο και κόπο, αναμένουν να ανταμειφθούν και να εξελιχθούν. Όταν έρχεται η ώρα να αξιοποιήσουν τις γνώσεις τους αδυνατούν να εισχωρήσουν στην ελληνική αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να απογοητεύονται και να αρχίζουν να αναζητούν λύσεις σε ξένες αγορές εργασίας που θα αναγνωρίσουν την αξία των γνώσεών τους και θα τους προσφέρουν την ευκαιρία να εξελιχθούν επιστημονικά και να ανταμειφθούν οικονομικά για την προσφορά των γνώσεών τους.

Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι τα άτομα με καλύτερη εκπαίδευση έχουν υψηλότερη τάση για μετανάστευση και παρουσιάζουν πιο έντονη κινητικότητα σε σχέση με τους χαμηλότερα εκπαιδευμένους.

2.2 Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού δυναμικού και εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου «Brain Drain»

Ο όρος «διαρροή επιστημονικού δυναμικού/εγκεφάλων» ή «μετανάστευση ταλέντων» ή «Brain Drain» σηματοδοτεί τη διεθνή μεταφορά πόρων με τη μορφή ανθρώπινου κεφαλαίου. Αναφέρεται στη μαζική αποδημία ατόμων με υψηλά προσόντα και επιστημονική κατάρτιση από λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες προς τις περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες του εξωτερικού. Αφορά επιστήμονες, για τους οποίους η εκπαιδευτική επένδυση έγινε από τη χώρα προέλευσης, όχι βέβαια απαραίτητα και στη χώρα προέλευσης. Ο ορισμός που δίνει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Μετανάστευσης, αναφέρεται στη μετανάστευση εκπαιδευμένων και χαρισματικών ατόμων από τη χώρα προέλευσης σε μία άλλη χώρα, εξαιτίας πιθανών συγκρούσεων που μπορεί να υπάρχουν εκεί ή έλλειψης ευκαιριών (Perruchoud 2004). Είναι κοινώς αποδεκτό πως τα πλούσια κράτη προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης, καλύτερες συνθήκες εργασίας και υψηλότερο βιοτικό επίπεδο, σε ικανούς εργαζόμενους σε σχέση με τα υπό ανάπτυξη κράτη.

Σύμφωνα με τον Λαμπριανίδη (2011) η έννοια «brain drain» είναι συνώνυμη και αναφέρεται επίσης ως «Ειδικευμένη διεθνής μετανάστευση», «εξαγωγή ευφυίας», «διεθνής μετανάστευση ταλέντων», «ποιοτική μετανάστευση», «μετεγκατάσταση ερευνητών», «απορρόφηση εγκεφάλων», «μετανάστευση εγκεφάλων», «μετανάστευση των δυναμικών στοιχείων», «διαρροή της διάνοιας», «διαρροή του καλύτερου εργατικού δυναμικού», «διαρροή του ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού», «εξαγωγή έμψυχου κεφαλαίου».

Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν προκαλούν όλοι οι μετανάστες ίσο επίπεδο απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου. Η διαφορά της γενικής μετανάστευσης με τη διαρροή εγκεφάλων είναι ότι κατά τη δεύτερη, μαζί με τους μετανάστες, μετακινείται ανθρώπινο κεφάλαιο, δεξιότητες και εξειδίκευση. Τον όρο διαρροή εγκεφάλων δεν τον χρησιμοποιούμε μόνο για να περιγράψουμε την κίνηση των ανθρώπων αλλά και για το οικονομικό και κοινωνικό κόστος που επιφέρει η μετανάστευση. (Σεβρής, Μάιος 2013:207)

Δεν υπάρχει ακόμη πλήρης συμφωνία για τον ορισμό των ατόμων με υψηλά προσόντα, λόγω των διαφορών μεταξύ των διαφόρων χωρών στα εκπαιδευτικά συστήματα και στην αναγνώριση των προσόντων. Εντούτοις, τα τελευταία χρόνια, διάφορες χώρες έχουν ξεκινήσει διαδικασίες για την τυποποίηση και την αμοιβαία αναγνώριση των προσόντων. Σε γενικές γραμμές, τα πρόσωπα που αναγνωρίζονται ως άτομα με υψηλή εξειδίκευση είναι άτομα που έχουν ισοδύναμο πτυχίου, μεταπτυχιακού τίτλου ή διδακτορικού διπλώματος.

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ SOPEMI 1997, σελ. 21), ως εργαζόμενοι με υψηλή ειδίκευση συνήθως ορίζονται αυτοί που έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο ή εκτεταμένη / ισοδύναμη εμπειρία σε ένα συγκεκριμένο τομέα (Iredale 2001, σ. 8), η κατηγορία περιλαμβάνει ειδικούς με υψηλά προσόντα, ανεξάρτητα στελέχη και ανώτερα διευθυντικά στελέχη, εξειδικευμένους τεχνικούς ή εμπόρους, επενδυτές, επιχειρηματίες, «βασικούς εργαζόμενους» και υπεργολάβους εργαζόμενους. Τα άτομα αυτής της κατηγορίας επιδιώκουν συχνά να μεγιστοποιήσουν την απόδοση της επένδυσής τους στην εκπαίδευση και μετακινούνται προς αναζήτηση υψηλότερης αμοιβής ή πιο αποδοτικής απασχόλησης.

Η διαρροή επιστημονικού δυναμικού από μια χώρα μπορεί να υπολογιστεί, αν μετρήσουμε τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση που γεννήθηκαν και εκπαιδεύτηκαν σε αυτήν, ενώ ζουν και

εργάζονται σε μια άλλη χώρα, ως ποσοστό του συνόλου των ατόμων με τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα προέλευσης τους (Λόης Λαμπριανίδης, 2011, 17).

Αξίζει να υπογραμμίσουμε τη διαφορά της διαρροής επιστημόνων, κατά την οποία η ροή είναι μονόδρομη, δηλαδή οι πτυχιούχοι μεταναστεύουν από τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες προς τις αναπτυγμένες χώρες και δεν επιστρέφουν από την περίπτωση της κυκλοφορίας εγκεφάλων (brain circulation/brain exchange), η οποία συνήθως συμβαίνει μεταξύ αναπτυγμένων χωρών και ειδικότερα μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Λόης Λαμπριανίδης, 2011, 19).

Το φαινόμενο της διαρροής επιστημόνων έχει επηρεάσει την πλειοψηφία των αναπτυσσόμενων χωρών, ενώ φαίνεται ότι οι ανεπτυγμένες χώρες έχουν επωφεληθεί από αυτό (Stark et al., 1997). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το φαινόμενο αυτό αναφέρεται στη διεθνή μεταφορά πόρων με τη μορφή ανθρώπινου κεφαλαίου η οποία συντελείται κυρίως με τη μετανάστευση ατόμων με υψηλή ειδίκευση από λιγότερο αναπτυγμένες σε περισσότερο αναπτυγμένες χώρες.

Βρισκόμαστε εν μέσω μιας βαθιάς οικονομικής και ανθρωπιστικής κρίσης, η οποία διαπερνά και τμήματα τόσο της ελληνικής κοινωνίας όσο και άλλων χωρών του Ευρωπαϊκού Νότου, ο οποίος πλήττεται από τις συνέπειες των πολιτικών λιτότητας και δημοσιονομικής αusterότητας. Η ανεργία των νέων, η δημοσιονομική αusterότητα, οι πολιτικές λιτότητας και η γενικευμένη εικόνα της ύφεσης, συνθέτουν το σκηνικό μιας δύσθυμης πραγματικότητας. Το ζήτημα της διαρροής των εγκεφάλων ή «brain drain» τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, ιδιαίτερα μετά την επίσημη έναρξη της δημοσιονομικής κρίσης και την εισαγωγή των χωρών αυτών στη μνημονιακή περίοδο, δεν αποτελεί ένα φαινόμενο μεμονωμένο, μετέωρο και ασύνδετο από άλλες δομικές συνιστώσες. Αντίθετα, ως όρος καλείται να επισημάνει και να περιγράψει τις μεταναστευτικές ροές των νέων ταλαντούχων επιστημόνων προς τις χώρες της αναπτυγμένης Δύσης, συνδέεται άρρηκτα τόσο με τις δομικές και διαχρονικές αδυναμίες των ανίσχυρων οικονομιών όσο και με τις κυρίαρχες πολιτικές όπως αυτές - σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο – διαμορφώνονται στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης. Το φαινόμενο αυτό δεν αποτελεί την αιτία, αλλά το σύμπτωμα και το αποτέλεσμα μιας διαχρονικής και δομικής παθογένειας η οποία εδράζεται σε κατηγορίες, όπως το παραγωγικό μοντέλο της χώρας, οι πολιτικές απασχόλησης που η ίδια εφαρμόζει, η σχέση εκπαίδευσης –

κατάρτισης με την παραγωγή και την απασχόληση, ο ρόλος της δια βίου μάθησης και της πιστοποίησης προσόντων, οι πολιτικές κινητικότητας μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, ο ρόλος των υπερεθνικών οργανισμών και ειδικότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο συσχετισμός των πολιτικών δυνάμεων σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο (Δόμνα Μιχαήλ, Ηλίας Μπαντέκας, 2015, 140-142).

Επομένως το φαινόμενο αυτό σχετίζεται ευθέως με την εικόνα της απασχόλησης, της ανεργίας των νέων και της μείωσης των θέσεων εργασίας. Είναι σαφές, πως η υπερεθνική κινητικότητα των νέων συνδέεται με την αναγκαστική μετανάστευση με σκοπό την εύρεση μιας καλύτερη τύχης. Ωστόσο σήμερα, στο εσωτερικό της ΕΕ βρισκόμαστε μπροστά σε μία κατάσταση όπου η οικονομική κρίση και το αναπτυξιακό χάσμα μεταξύ βορρά και νότου έχουν προκαλέσει το φαινόμενο της μετανάστευσης μιας γενιάς νέων ανθρώπων που είναι υπέρ-εκπαιδευμένη και διαθέτει ένα υψηλό επίπεδο προσόντων. Κι αυτό γιατί η διαφορά σε σχέση με το παρελθόν του 20ου αιώνα, σχετίζεται με το ότι οι οικονομικές κρίσεις οι οποίες προκάλεσαν μεταναστευτικές ροές, αφορούσαν κυρίως εργατικό δυναμικό με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και ανειδίκευτους εργαζόμενους. Στις μέρες μας παρατηρείται η μετακίνηση σημαντικού τμήματος των νέων επιστημόνων προς τις χώρες του αναπτυγμένου βορρά, σε μια προσπάθεια να κυνηγήσουν το όνειρο μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης με ικανοποιητικές αποδοχές, ευρύ επαγγελματικό πεδίο ανάπτυξης, καλύτερο βιοτικό επίπεδο. Την ίδια στιγμή η τάση αυτή θεμελιώνεται στην αδυναμία των πολιτών αυτών να ευδοκιμήσει η προοπτική τους στη χώρα προέλευσης, αφού θεωρούν πως παρά τα προσόντα και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει δεν έχουν ελπίδα για δικαίωση των προσδοκιών τους. Ταυτόχρονα, η αδυναμία εύρεσης εργασίας αντίστοιχης των προσόντων τους, είναι αυτή που ενεργοποιεί και τη διαδικασία αναζήτησης μιας καλύτερης τύχης σε χώρες της αλλοδαπής. Η τάση αυτή αφορά επιστημονικά στελέχη τα οποία εκπαιδεύτηκαν κατά κανόνα στις χώρες προέλευσης και αποφάσισαν την μετακίνηση για τη στελέχωση θέσεων με υψηλότερες απολαβές και περισσότερα αντισταθμιστικά οφέλη. Το φαινόμενο ωστόσο έχει επισημανθεί και στο παρελθόν όταν σημαντικά τμήματα επιστημονικού προσωπικού μετακινούνταν προς τις ΗΠΑ με σκοπό την εύρεση μιας καλύτερης τύχης κάτι που και σήμερα συμβαίνει καθώς εκτιμάται πως περίπου 2,4 εκατομμύρια Ευρωπαίοι προσοντούχοι εργάζονται σε ΗΠΑ, Καναδά και Αυστραλία. Ωστόσο στις μέρες μας, στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης, η μετανάστευση του επιστημονικού προσωπικού λαμβάνει χώρα με όρους προσφοράς και ζήτησης. Γίνεται δηλαδή με όρους ελεύθερης αγοράς σε ένα κοινωνικό και πολιτισμικό χώρο που οι αποστάσεις έχουν

καταργηθεί, τα εθνικά σύνορα είναι δυσδιάκριτα ενώ η εμπορευματοποίηση των αγαθών, των υπηρεσιών, των ιδεών αλλά και των προσώπων μετουσιώνεται σε «νέα θρησκεία» της παγκόσμιας κοινωνίας. Είναι σαφές πως η τάση αυτή συνεπικουρείται από τις τεχνολογικές δυνατότητες, τα ψηφιακά επιτεύγματα, τη λειτουργία του διαδικτύου, το ηλεκτρονικό εμπόριο και τις νέες μορφές του «επιχειρείν». Οι έχοντες δεξιότητες συμβατές με τις δυνατότητες της ψηφιακής εποχής είναι σε θέση να κινηθούν με μεγαλύτερη ευκολία στο αχανές πλανητικό πεδίο το οποίο μετατρέπεται καθημερινά όλο και περισσότερο σε ένα «οικουμενικό χωριό». Υπάρχουν όμως διαφορές των μεταναστευτικών αυτών ροών σε σχέση με το παρελθόν. Σήμερα εκτός από τα υψηλά προσόντα τα οποία οι νέοι κατέχουν φαίνεται να μην ακολουθούν τις παραδοσιακές τακτικές των οικογενειακών, φιλικών και κοινωνικών δεσμών που χαρακτήριζαν τις μετακινήσεις στο παρελθόν. Σήμερα οι μετανάστες είναι περισσότερο τολμηροί και ριψοκίνδunami σε σχέση με το παρελθόν, αφού βασίζονται περισσότερο στις δικές τους δυνάμεις και όχι απαραίτητα σε ένα συγγενικό πρόσωπο ή κάποιον άλλο οικογενειακό δεσμό. Στο γεγονός αυτό άλλωστε συμβάλλει και η αυτοπεποίθηση την οποία οι ίδιοι νιώθουν λόγω του μορφωτικού τους υποβάθρου αφού για παράδειγμα σήμερα είναι σε θέση να μιλούν ξένες γλώσσες ή να πλοηγούνται στο διαδίκτυο ψάχνοντας θέσεις εργασίας και κάνοντας αιτήσεις χωρίς απαραίτητα την παρότρυνση κάποιου (Δόμνα Μιχαήλ, Ηλίας Μπαντέκας, 2015, 160- 162). Από έρευνα που πραγματοποίησε το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο της Φλωρεντίας σε συνεργασία με το Trinity College του Δουβλίνου, το Ινστιτούτο Elcano Royal της Μαδρίτης και το Τεχνικό Πανεπιστήμιο της Λισσαβόνας, βασικά πορίσματα που δημοσίευσε η Καθημερινή, σε δείγμα 7.077 συμμετεχόντων στην έρευνα, την περίοδο 2011 – 2012 οι Έλληνες φαίνεται να μετακινούνται σε χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία (25%), η Γερμανία, η Ολλανδία, το Βέλγιο, η Ελβετία και οι ΗΠΑ. Το 89% είναι πτυχιούχοι ενώ σε σχέση με τις ειδικότητες το 24,5% είναι μηχανικοί, το 22,3 % έχει σπουδές στα Οικονομικά και στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, το 19% στην Πληροφορική και Επιστήμη Υπολογιστών, και το 12% στα Μαθηματικά και στις Κοινωνικές Επιστήμες αντίστοιχα. Οι ηλικίες το 48% δεν έχει κλείσει ακόμα τα 30, ενώ το 49% είναι από 31 έως 45 ετών. Το 67% του δείγματος των Ελλήνων προτού μεταναστεύσει κατείχε διευθυντικές θέσεις, ενώ το 51% προτού μεταναστεύσει εργαζόταν, γεγονός που υποδηλώνει πως εκτός από την ανεργία οι νέοι επιστήμονες ακόμα και αν εργάζονται στη χώρα προέλευσης βιώνουν απειλητικά την αβεβαιότητα, τη ρευστότητα και την ανασφάλεια που προκαλεί το νέο τοπίο των ελαστικών σχέσεων εργασίας, των νέων μορφών

απασχόλησης. (<http://www.kathimerini.gr/61213/article/epikairothta/ellada/feygei-h-afrokrema-twn-newn-ellhnwn>, καθημερινή , φεύγει η αφρόκρεμα των νέων Ελλήνων ,16/08/2014).

2.3 Ιστορική ανασκόπηση του φαινομένου στον κόσμο και στην Ελλάδα

Η διαρροή επιστημόνων είναι ένα φαινόμενο τόσο παλιό όσο και η ίδια η επιστήμη αναφέρει ο S. Dedijer. Μέχρι το 300 π.Χ. το κέντρο προσέλκυσης επιστημόνων ήταν η Αθήνα λόγω της Ακαδημίας του Πλάτωνα (388 π.Χ.) και του Λυκείου του Αριστοτέλη (335 π.Χ) που αποτέλεσαν ιστορικά τα πρώτα ιδρύματα μάθησης και έρευνας στην Ευρώπη για μακρό χρονικό διάστημα. Όταν το κέντρο μετατοπίστηκε στην Αλεξάνδρεια (300 π.Χ.), αυτή άρχισε να αποτελεί σημείο ενδιαφέροντος και να προσελκύει μεγάλο αριθμό επιστημόνων. Έτσι εμφανίστηκε το φαινόμενο της διαρροής επιστημόνων από την Ελλάδα στην Αλεξάνδρεια.

Ο όρος «Brain Drain» εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1963 σε μία έκθεση της Royal Society of London και αναφέρεται στη μετανάστευση των Βρετανών επιστημόνων στις ΗΠΑ. Την ίδια περίοδο Γερμανοί επιστήμονες μετανάστευαν κι εκείνοι προς τις ΗΠΑ (Λαμπριανίδης, 2011, 28).

Σύμφωνα με τους οι Anveduto και Brandi (2001), έως τα τέλη του Α' Παγκοσμίου πολέμου, οι μετανάστες προέρχονταν κυρίως από τις φτωχότερες και λιγότερο μορφωμένες τάξεις των χωρών τους. Οι μετανάστες με υψηλή ειδίκευση ήταν σπάνιοι. Φαίνεται όμως πως τα δεδομένα έχουν αλλάξει και σήμερα ένα μεγάλο μέρος ανθρώπων με υψηλή ειδίκευση που προέρχονται από λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες εργάζονται στη Δυτική Ευρώπη και στη Βόρεια Αμερική (Λαμπριανίδης , 2011, 28).

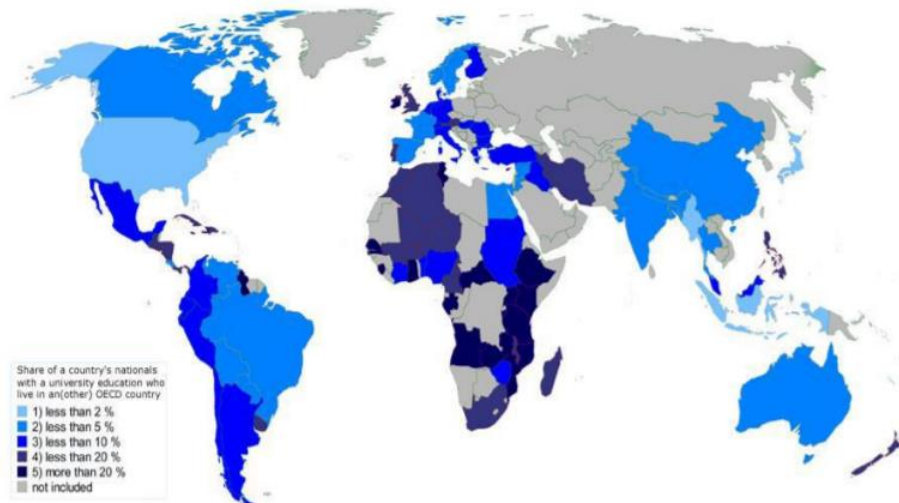
Τις πρώτες σαφείς ενδείξεις διαρροής εγκεφάλων σύμφωνα με τον Κωνσταντίνο Σεβρή (Μάιος 2013, 214), τις εντοπίζουμε κυρίως στη ναζιστική Γερμανία. Πολλοί επιστήμονες της εποχής αναγκάστηκαν να μεταναστεύσουν εκτός της Γερμανίας εξαιτίας του χαρακτήρα του 3ου Ράιχ και της γενικευμένης επίθεσης έναντι των Εβραίων. Ο Άλμπερτ Αϊνστάιν και ο Σίγκμουντ Φρόιντ ήταν ανάμεσα στους επιστήμονες που μετανάστευσαν. Στα χρόνια της παγκοσμιοποίησης, απ' το 1991 και μετά, το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων απέκτησε μεγαλύτερες διαστάσεις. Από το

1990 μέχρι τις αρχές του 2000 πολλοί νέοι επιστήμονες μετανάστευσαν μαζικά, από την Αφρική με κατεύθυνση, κυρίως, τις Η.Π.Α. Την ίδια δεκαετία στο Σικάγο εργάζονταν περισσότεροι Αιθίοπες γιατροί σε σχέση με τους γιατρούς της Αιθιοπίας. Ενώ, τη χρονική περίοδο από το 1993 έως και το 2003, σύμφωνα με τις στατιστικές υπηρεσίες της Γκάνας, το 68% του ειδικευμένου υγειονομικού προσωπικού αποφάσισε να εγκαταλείψει τη χώρα με προορισμό την Αγγλία και τις Η.Π.Α. Παράλληλα, μετανάστευση των εξειδικευμένων στην επιστήμη των Η/Υ Ινδών κοστίζει ιδιαίτερα στην Ινδία. Μετανάστευση των επιστημόνων παρατηρείται και στην Κίνα, όμως η επιστροφή των Κινέζων στη γενέτειρά τους περιορίζει το πρόβλημα.

Οι Η.Π.Α αποτελούν το βασικό προορισμό των επιστημόνων μεταναστών και για την Λατινική Αμερική. Κάποιες περιοχές κατάφεραν να περιορίσουν το φαινόμενο, ενώ σε άλλες φαίνεται πως έχει αυξηθεί κατά πολύ.

Σύμφωνα με τον Κωνσταντίνος Σεβρής, οι χώρες που δέχονται τις εισροές επιστημονικού προσωπικού πετυχαίνουν την ανάπτυξη της παραγωγής τους και συνάμα εξασφαλίζουν καλύτερο βιοτικό επίπεδο για τον γηγενή πληθυσμό. Από την άλλη μεριά, οι χώρες που στερούνται το επιστημονικό τους δυναμικό βιώνουν την παρακμή του μοντέλου και υποβαθμίζονται.

Απεικόνιση του φαινομένου της «διαρροής επιστημόνων» σε παγκόσμια κλίμακα



Πηγή: Ο.Ο.Σ.Α.

Στην Ελλάδα, ενώ το φαινόμενο υπήρχε σε μικρό βαθμό, φαίνεται πως έλαβε διαστάσεις με την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Η οικονομική κρίση, την οποία υφίσταται η χώρα τα τελευταία χρόνια, αύξησε τα ποσοστά ανεργίας. Οι ομάδες που επλήγησαν κυρίως είναι οι νέοι και περισσότερο μορφωμένοι οι οποίοι στόχευαν κυρίως σε θέσεις ανάλογες των προσόντων τους.

Το πρώτο κύμα μετανάστευσης μορφωμένων Ελλήνων χρονολογείται μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν διανοούμενοι (ακαδημαϊκοί, καλλιτέχνες, μηχανικοί, αρχιτέκτονες και άλλοι) άφησαν τη χώρα τους για να συμβάλουν στην ανασυγκρότηση της καταστραμμένης Ευρώπης. (Λαμπριανίδης, 2011, 173). Στα τέλη της δεκαετίας του '50, μόνο εκείνοι που μετανάστευσαν προς τις Ηνωμένες Πολιτείες αποτελούν το 21% των πτυχιούχων μηχανικών ετησίως. Ο αριθμός των μεταναστών μεγαλώνει κατά πολύ αν προσθέσουμε αυτούς που κινούνται προς τη Δυτική Ευρώπη.

Στην περίοδο 1961-1965, σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος, εγκατέλειψαν τη χώρα το 35% των πτυχιούχων μηχανικών, πάνω από το 27% των πτυχιούχων φυσικών επιστημών και το 25% των πτυχιούχων ιατρικών σχολών.

Στη δεκαετία του 1970 το φαινόμενο επιδεινώθηκε. Ένα δεύτερο κύμα σημειώθηκε κατά τη στρατιωτική δικτατορία (1967-1974) όπου πια οι μετανάστες επιλέγουν να μην επιστρέψουν στην Ελλάδα ύστερα από τις σπουδές τους στο εξωτερικό. Οι δυσμενείς εξελίξεις στην Ελλάδα σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες απασχόλησης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας στις χώρες σπουδών συντέλεσαν στη μη επιστροφή όσων είχαν αποδημήσει.

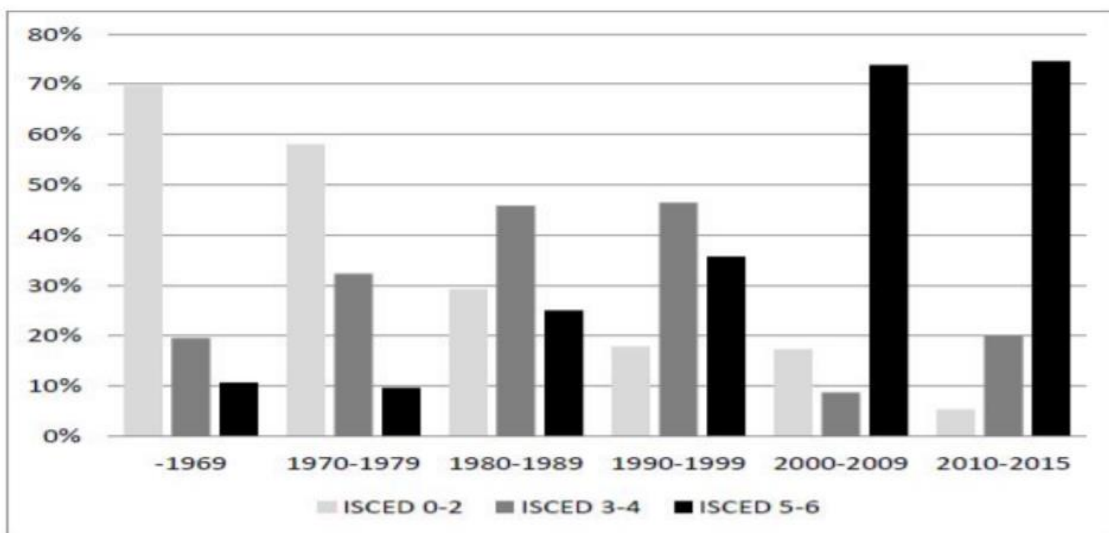
Στην πρώτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα παρόλο που η Ελλάδα φαινόταν να βρίσκεται σε σταθερή κατάσταση το φαινόμενο συνέχισε να υπάρχει, κυρίως, λόγω του ότι οι εργασιακές συνθήκες και οι μισθοί ήταν καλύτεροι στα υπόλοιπα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το φαινόμενο φαίνεται να παίρνει διαστάσεις και να εντείνεται στο τέλος της πρώτης δεκαετίας του 2000, όταν εμφανίστηκε η οικονομική και πολιτική κρίση στην Ελλάδα.

Ο Ρόμπολης εκτιμά ότι για την περίοδο μεταξύ 1998 και 2007, συνολικά 550.000 Έλληνες (7,3% του ενεργού πληθυσμού) μετανάστευσαν στο εξωτερικό προκειμένου να απασχοληθούν σε εργασίες υψηλής επαγγελματικής ειδίκευσης (Ρομπόλης, 2007). Αυτό συνέβη λόγω του

τεχνολογικά καθυστερημένου επιπέδου ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας που είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία απορρόφησης όσων είχαν υψηλή επιστημονική και επαγγελματική ειδίκευση. Σύμφωνα με τον Ρομπόλη «εισάγουμε ανειδίκευτους και εξάγουμε εργαζομένους με υψηλά επαγγελματικά προσόντα και ειδίκευση», με κύριες χώρες προορισμού τις ΗΠΑ, τον Καναδά και τα κράτη της Β. Ευρώπης.

Η μετανάστευση πτυχιούχων, σύμφωνα με τους Χολέζα και Τσακλόγλου (2008), αγγίζει σήμερα σχεδόν όλους τους κλάδους. Περισσότεροι από 3.000 Έλληνες εργάζονται ως καθηγητές σε αμερικάνικα πανεπιστήμια και περίπου 5.000 ως ερευνητές ή καθηγητές σε πανεπιστήμια χωρών-μελών της ΕΕ.

Γράφημα: Εκπαιδευτικό επίπεδο Ελλήνων μεταναστών ανά δεκαετία



Πηγή: Labrianidis & Pratsinakis, 2016, p. 15

2.4 Αιτίες διαρροής επιστημονικού δυναμικού ανά τον κόσμο

Πριν εξετάσουμε τις αιτίες της αποδημίας του επιστημονικού δυναμικού μίας χώρας προς μία άλλη, είναι σημαντικό να αναφέρουμε τις δύο διαφορετικές και αντικρουόμενες οπτικές της

οικονομικής θεωρίας σχετικά με τα αίτια της μετανάστευσης γενικά και όχι συγκεκριμένα μίας πληθυσμιακής μερίδας.

Σύμφωνα με τη νεοκλασική άποψη (Sjastaad, 1962), οι αποφάσεις που σχετίζονται με τη μετανάστευση και τον επαναπατρισμό βασίζονται σε αναλύσεις κόστους-οφέλους και πραγματοποιούνται στο πλαίσιο των στόχων για τη μεγιστοποίηση των προσδοκώμενων κερδών κατά τη διάρκεια της ζωής. Μακροπρόθεσμα, ελαττώνεται το ενδεχόμενο επιστροφής στη χώρα προέλευσης, καθώς οι ικανότητες των μεταναστών μπορούν να τους αποφέρουν μεγαλύτερα έσοδα στις χώρες προορισμού.

Αντίθετα, σύμφωνα με τους θεωρητικούς των «Νέων Οικονομικών της Μετανάστευσης Εργαζομένων» (Piore, 1979), η μετανάστευση είναι, αφενός, αποτέλεσμα αποτυχιών των αγορών στις χώρες προέλευσης και, αφετέρου, στοχευμένη, καθώς οι μετανάστες επιστρέφουν μόλις κατορθώσουν να συγκεντρώσουν τις επιθυμητές αποταμιεύσεις ή να επιτύχουν τους αρχικούς τους στόχους («σχεδιασμένη» επιστροφή ή επιστροφή λόγω «συντηρητισμού» ή συνταξιοδότησης-Cerase, 1974· King1978) (Λαμπριανίδης, 2011, 44).

Σύμφωνα με τους Carrington και Detragiache (1999) οι μεταναστευτικές πολιτικές στις χώρες του ΟΟΣΑ ευνοούν κυρίως τα άτομα υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, γεγονός που εξηγεί το ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των μεταναστών ανήκουν σε αυτή την κατηγορία. Ωστόσο δεν δικαιολογεί τη μετανάστευση τόσο μεγάλου αριθμού ειδικευμένων εργαζομένων. Οι διαφορές στα επίπεδα των μισθών, ενδεχομένως, δίνουν μία απάντηση σε αυτή την τάση. Όμως, φαίνεται να υπάρχει πληθώρα παραγόντων τους οποίους συνυπολογίζουν σε αυτή τους την απόφαση οι επιστήμονες. Το υψηλό βιοτικό επίπεδο, οι εκπαιδευτικές ευκαιρίες για τους νέους, το αίσθημα ασφάλειας στην εργασία και πολιτικοοικονομικής σταθερότητας που προσφέρει ένα κράτος αποτελούν παράγοντες με καθοριστικό ρόλο.

Η Επιτροπή για τη Διεθνή Μετανάστευση των Ταλέντων (Committie on International Migration of Talents, 1970: 46) σημειώνει τους ακόλουθους μη οικονομικούς παράγοντες που συμβάλλουν στη διαρροή επιστημονικού δυναμικού από κάποιες χώρες:

- Ακαμψία των εργασιακών συστημάτων, ισχύς των καθηγητών πανεπιστημίου που κατέχουν μόνιμες θέσεις, αδράνεια των θεσμών, έλλειψη επαγγελματικής κινητικότητας,

ανεπαρκής αναγνώριση του ταλέντου στους νέους, νεποτισμός, αδράνεια των θεσμών, έλλειψη χρηματοδότηση της έρευνας.

- Έλλειψη ελπίδας για το μέλλον, προκατάληψη και διακρίσεις ανάλογα με τη φυλή, την εθνικότητα, τη θρησκεία και την τάξη.
- Χαμηλή ποιότητα της πνευματικής, επαγγελματικής, εκπαιδευτικής και πολιτισμικής ζωής στη χώρα προέλευσης.
- Η αίσθηση των επιστημόνων ότι τόσο η εργασία όσο και η συμβολή τους δεν εκτιμώνται και δεν αμείβονται κοινωνικά στις χώρες τους.
- Επιπλέον, δυσaráεσκεια προκαλεί η ύπαρξη ενός συστήματος κοινωνικών ιεραρχιών και στρωματοποίησης, που δεν βασίζεται σε κοινώς αποδεκτά κριτήρια αξιοκρατίας και επιτυχίας αλλά σε κριτήρια που καθορίζονται από τη γέννηση, την ηλικία, το φύλο, την οικογένεια, την τάξη, τη φυλή, την κάστα, τη θρησκεία, τις πολιτικές προτιμήσεις, την ιδεολογία, τη γεωγραφική περιοχή προέλευσης και άλλα.

Ειδικότερα, παράγοντες οικονομικού χαρακτήρα που φαίνεται να βαραίνουν την απόφαση φυγής από μια χώρα αποτελούν τα σχετικά χαμηλά ημερομίσθια, η σχετικά υψηλή ανεργία, η εξάρθρωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, οι αβέβαιες προοπτικές της αγοράς εργασίας, η έλλειψη κεφαλαίου, η απόλυση από τον εργοδότη. Μη οικονομικού χαρακτήρα παράγοντες είναι η δυσπιστία έναντι της κυβέρνησης, το πολιτικό σύστημα, η διαφθορά, η αναξιοκρατία, η μη αξιοποίηση των προσόντων του ατόμου, η ανάγκη για περιπέτεια και απόκτηση διεθνούς εμπειρίας.

2.5 Αιτίες διαρροής επιστημονικού δυναμικού στην Ελλάδα

Το φαινόμενο της διαρροής επιστημόνων φαίνεται ότι προέκυψε στην Ελλάδα, η οποία συγκαταλέγεται στις αναπτυγμένες χώρες, ως αποτέλεσμα της χαμηλής ζήτησης επιστημονικού προσωπικού στην αγορά εργασίας της. Τα μεταναστευτικά κύματα των Ελλήνων είναι όλο και

μεγαλύτερα και πληθαίνουν με την πάροδο του χρόνου. Δεν πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες οι οποίοι αναζητούν την τύχη τους αλλά για νέους πτυχιούχους οι οποίοι έχουν προσόντα και κατέχουν τις γνώσεις ώστε να είναι ικανοί να εργαστούν σε πιο αναπτυγμένες χώρες. Πρόκειται για ένα φαινόμενο το οποίο έχει εμφανιστεί πριν από την έξαρση της οικονομικής κρίσης και φαίνεται ότι θα κορυφωθεί τα επόμενα χρόνια.

Το φαινόμενο της μετανάστευσης νέων επιστημόνων που δεν έχουν βρει θέση στην αγορά εργασίας ή αυτών που η φύση της απασχόλησής τους δεν είναι ανάλογη με τις σπουδές και τα προσόντα τους, οφείλεται κυρίως στους ακόλουθους λόγους (Τσιλιμιγκρά, 2010):

- Στα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως τη βρίσκουν μετά την αποφοίτησή τους από κολλέγια και πανεπιστήμια. Στην εποχή της οικονομικής κρίσης, η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό προσφέρει καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αξιοκρατία στο χώρο εργασίας, οι οικονομικά πλεονεκτήματα, κίνητρα για εργασία αλλά και απόκτηση περισσότερων και εξειδικευμένων γνώσεων.
- Είναι γεγονός ότι ο αριθμός των αποφοίτων ανώτερων ιδρυμάτων που εγκαταλείπουν την Ελλάδα αυξάνεται συνεχώς, καθώς η ύφεση, η οποία επιδεινώνεται συνεχώς, «πνίγει» την αγορά εργασίας, η οποία με τη σειρά της αδυνατεί να τους απορροφήσει. Η ανεργία και οι χαμηλοί μισθοί ωθούν τους νέους απόφοιτους να εγκαταλείψουν τη χώρα.
- Ένας ακόμη λόγος συνδέεται με την ελλιπή δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις των οποίων ο αριθμός μειώνεται συνεχώς. Πολλές από αυτές παίρνουν τα χρήματά τους στο εξωτερικό και επενδύουν εκεί. Κάποιες μεταφέρουν την παραγωγή τους ή ακόμα και τα κεντρικά γραφεία τους σε γειτονικές χώρες με χαμηλότερη φορολογία. Παράλληλα, η εισροή ξένου κεφαλαίου στην Ελλάδα είναι όλο και πιο περιορισμένη.
- Η διαφθορά και η έλλειψη αξιοκρατίας στη χώρα μας ωθούν τους νέους να στραφούν σε άλλες χώρες αναζητώντας ένα πιο δίκαιο επαγγελματικό μέλλον.

- Υπάρχει αδυναμία πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Η ανυπαρξία εργασιακής εμπειρίας θεωρείται βασική αιτία που οι επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν νέους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανεργία των αποφοίτων πανεπιστημίων είναι πολύ υψηλότερη σε σύγκριση με τους αποφοίτους της βασικής και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό το παράδοξο οφείλεται πιθανότατα στην αναντιστοιχία των δεξιοτήτων και των προσόντων των αποφοίτων κι εκείνων που ζητά η αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, η διέξοδος για τους νέους επιστήμονες είναι η μετανάστευση στο εξωτερικό όπου μπορούν να αναζητήσουν τις ευκαιρίες που αναλογούν στις σπουδές και τα προσόντα τους και θα καταφέρουν να αποκατασταθούν επαγγελματικά. Η άποψη αυτή, παρόλο που ακούγεται εύλογη για τους εξειδικευμένους επιστήμονες, σίγουρα δεν αποτελεί και την καλύτερη λύση για τη χώρα καθώς η έξοδος των νέων και των αποφοίτων της της στερεί ουσιαστικούς πόρους που θα μπορούσαν να στηρίζουν την οικονομική ανάκαμψη της (Schiff, 2005).

Φαίνεται πως τόσο η οικονομική κρίση όσο και η επακόλουθη ανάπτυξη της ανεργίας των αποφοίτων τα τελευταία χρόνια είναι οι κύριες αιτίες μετανάστευσης.

Αναφορικά με την περίπτωση της Ελλάδας ο καθηγητής Λαμπριανίδης σε εργασία του ανέφερε ότι το 10% του συνόλου των Ελλήνων επιστημόνων εργάζεται στο εξωτερικό και η συντριπτική πλειοψηφία απασχολείται σε πανεπιστήμια, οργανισμούς και ερευνητικά κέντρα, σε πολυεθνικές εταιρείες και επιχειρήσεις. Η πλειονότητα αυτών που φεύγουν είναι μεταξύ 22-39 ετών και οι χώρες που αποτελούν τη βασική τους κατεύθυνση είναι η Μ. Βρετανία (32%), οι ΗΠΑ (28%) ενώ πιο ελκυστικοί προορισμοί εμφανίζονται καπιταλιστικές μητροπόλεις όπως το Λονδίνο, η Νέα Υόρκη, η Βοστώνη, οι Βρυξέλλες, το Παρίσι, η Γενεύη και το Μόναχο. Η αναντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση για τους επιστήμονες αποτελεί βασική αιτία της μετανάστευσής τους αφού ο παραγωγικός ιστός της χώρας δεν είναι σε θέση να απορροφήσει τους πτυχιούχους του και το εξειδικευμένο επιστημονικό του προσωπικό (Λαμπριανίδης, 2011).

2.5.1. Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα

Στη δεκαετία του 2000 οι βασικοί παράγοντες που ευθύνονται για την έξοδο των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από την Ελλάδα είναι κυρίως το χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, η περιορισμένη ζήτηση για εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης, και κατ' επέκταση η αδυναμία απορρόφησής τους στην εγχώρια αγορά εργασίας (Καραμανλή, 2008).

Το φαινόμενο της διαρροής των επιστημόνων είχε κάνει την εμφάνισή του ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '50 και, σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, η έξοδος των επιστημόνων στις μέρες μας έχει αυξηθεί δραματικά.

Τα τελευταία χρόνια, η χώρα μας βρίσκεται στο μεταίχμιο κρίσιμων κοινωνικών μεταβολών, ως απόρροια της τάσης διεθνοποίησης της οικονομίας, των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και των συντελούμενων γεωπολιτικών ανακατατάξεων. Οι κυριότερες κοινωνικές μεταβολές που επήλθαν τα τελευταία χρόνια σε βασικούς τομείς της ελληνικής κοινωνίας είναι:

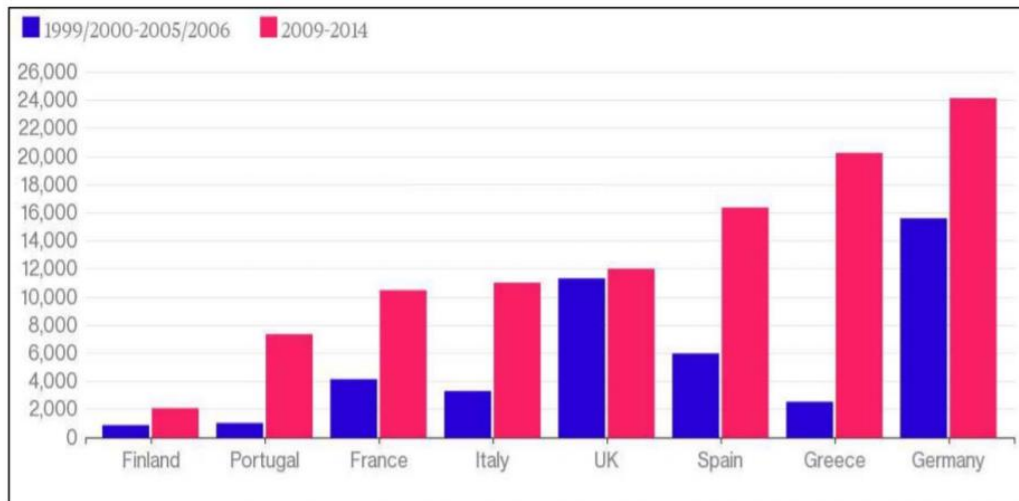
- Το τέλος της κυριαρχίας του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης
- Ο κατακερματισμός του εργατικού δυναμικού σε ανομοιογενείς κατηγορίες (σ' έναν «κορμό» ειδικευμένων και καλά αμειβομένων εργαζομένων με σταθερή απασχόληση και σε μια «περιφέρεια» υποβαθμισμένου, ευάλωτου και περιστασιακού εργατικού δυναμικού με επισφαλή δικαιώματα
- Η ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, αλλά και του χρόνου εργασίας
- Η εμφάνιση νέων, ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, σύμβαση έργου, δανεισμός προσωπικού, τηλεργασία, κ.α.)
- Η κινητικότητα της εργασίας (γεωγραφική και επαγγελματική)
- Το υψηλό ποσοστό ανεργίας των νέων και των γυναικών

- Η κρίση αντιπροσωπευτικότητας του συνδικαλιστικού κινήματος και η αδυναμία του να εκφράσει την τεράστια ετερογένεια του εργατικού δυναμικού
- Η αύξηση της ρευστότητας των εργασιακών σχέσεων
- Η ευρεία καταστρατήγηση στην πράξη (παρά την ύπαρξη ελεγκτικών μηχανισμών) της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, κ.λπ.

Η κρίση της απασχόλησης αποτελεί μόνιμο στοιχείο της οικονομίας στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών τα τελευταία 25 χρόνια. Στη χώρα μας εκδηλώνεται κυρίως με τη δυσχέρεια εισόδου εντός των τειχών της απασχόλησης, των νέο-εισερχομένων στην αγορά εργασίας (ιδιαίτερα των νέων και των γυναικών), και είναι αποτέλεσμα, τόσο των περιορισμένων ευκαιριών απασχόλησης, που οφείλονται, τόσο στην περιορισμένη έκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη χώρα μας, όσο και στην αναντιστοιχία ανάμεσα στις δεξιότητες που ζητάει η αγορά και αυτές που διαθέτει το εργατικό δυναμικό.

Η παρατεινόμενη αδυναμία εξεύρεσης αμειβόμενης απασχόλησης, ή ο εγκλωβισμός σε χαμηλά αμειβόμενες και επισφαλείς θέσεις εργασίας ωθούν σημαντικά τμήματα του πληθυσμού είτε στην αποθάρρυνση, είτε στο περιθώριο, ή στην καλύτερη περίπτωση στις τάξεις των «εργαζομένων φτωχών». Και αυτό, στη στιγμή που υπάρχουν σημαντικά κοιτάσματα απασχόλησης (όπως στον τομέα των υπηρεσιών και στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας), τα οποία παραμένουν ανεκμετάλλευτα (Επιμέλεια: Μουρίκη, Νούμη, Παπαπέτρου, 2002, 3-4).

Γράφημα: Αριθμός ατόμων που εγκατέλειψαν τη χώρα πριν και μετά την οικονομική κρίση.



Πηγή: Reporter, 2015

2.5.2 Η σημασία της εργασίας και η ανεργία στην Ελλάδα

Στις σύγχρονες κοινωνίες το να έχει κανείς μια εργασία αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο για να διατηρήσει την αξιοπρέπειά του. Ακόμα και όταν οι συνθήκες της εργασίας είναι σχετικά δυσάρεστες και οι ενέργειες που επιβάλλουν είναι μονότονες, η εργασία τείνει να αποτελεί ένα στοιχείο που συμβάλλει στην ψυχολογική συγκρότηση του ατόμου και στην οργάνωση του κύκλου των καθημερινών του δραστηριοτήτων. Μερικά από τα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- Χρήμα. Το μεροκάματο ή ο μισθός είναι για πολλούς ανθρώπους ο βασικός πόρος κάλυψης των αναγκών τους.
- Επίπεδο δραστηριότητας. Η εργασία παρέχει συχνά την βάση για την απόκτηση και την άσκηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
- Ποικιλία. Η εργασία παρέχει πρόσβαση σε καταστάσεις που διαφέρουν από τις συνθήκες του σπιτιού.

- Οργάνωση του χρόνου. Για τους ανθρώπους που εργάζονται η ημέρα οργανώνεται με βάση τους ρυθμούς της δουλειάς και δημιουργείται έτσι στις δραστηριότητες της ημέρας μια αίσθηση προσανατολισμού.
- Κοινωνικές σχέσεις. Το περιβάλλον της εργασίας προσφέρει συχνά φιλίες και ευκαιρίες συμμετοχής σε δράσεις από κοινού με άλλους.
- Προσωπική ταυτότητα. Οι άνθρωποι συνήθως εκτιμάνε την εργασία λόγω της σταθερής κοινωνικής ταυτότητας που τους προσφέρει (Antony Giddens,2002,416).

Η ανεργία έχει οικονομικές και υλικές συνέπειες στα άτομα, εφόσον συνεπάγεται έλλειψη ή απώλεια εισοδήματος για μεγαλύτερο ή μικρότερο χρονικό διάστημα. Η εμπειρία της ανεργίας διαφοροποιείται ανάλογα με τη συχνότητα εμφάνισής της (επαναλαμβανόμενη, σποραδική, μεμονωμένο επεισόδιο) και τη συνολική διάρκεια των διαστημάτων της στο σύνολο της επαγγελματικής διαδρομής των ατόμων. Η διάρκεια της ανεργίας επιδρά αυξητικά στον κίνδυνο φτώχειας και υλικής αποστέρησης. Ο κίνδυνος αυτός περιορίζεται όσο πιο εύκολα είναι η πρόσβαση του ανέργου στο σύστημα επιδότησης της ανεργίας και τα προγράμματα απασχόλησης, όσο πιο γενναιόδωρες είναι οι παροχές του συστήματος προς τους ανέργους και όσο πιο αποτελεσματική είναι η πολιτική απασχόλησης.

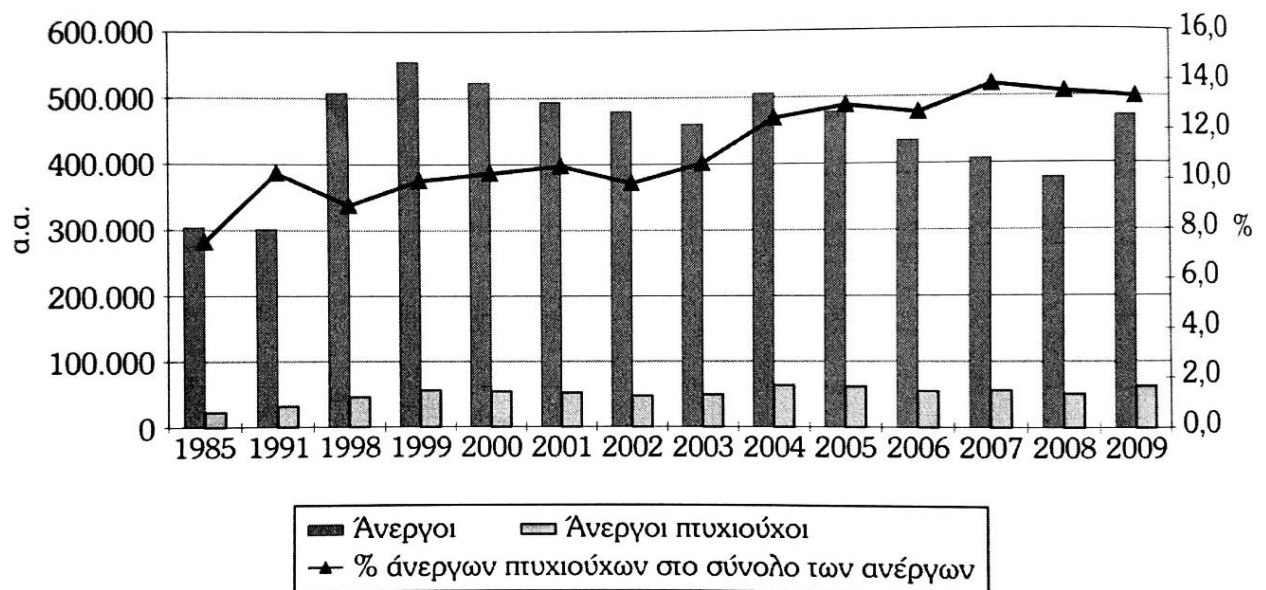
Οι αρνητικές συνέπειες της ανεργίας είναι και ψυχολογικές. Και αυτό διότι η απασχόληση ανταποκρίνεται σε βαθύτερες ανάγκες των ατόμων για κοινωνική συμμετοχή και νοημοδότηση της ζωής, ενώ η κοινωνική τους θέση και ταυτότητα στις σύγχρονες κοινωνίες εξακολουθεί να εξαρτάται κυρίως από τη συμμετοχή τους στη διαδικασία παραγωγής και ανταλλαγής.

Το πρόβλημα της ανεργίας και ειδικότερα των νέων, αποτελεί πληγή η οποία ναρκοθετεί τόσο το μέλλον της ανάπτυξης, όσο και την ποιότητα και την υφή της κοινωνική συνοχής. Σύμφωνα με σχετικά πρόσφατα στοιχεία 5,2 εκατομμύρια νέοι μέχρι το Μάιο του 2014 είναι οι επίσημοι άνεργοι στην ΕΕ των 28, μέγεθος που αντιστοιχεί στο 22,2 %. Το ποσοστό αυτό σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Ισπανία προσεγγίζει το 60%. (European Commission, 2014).

Ταυτόχρονα το χάσμα μεταξύ των χωρών με τα υψηλότερα και χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας παραμένει εξαιρετικά υψηλό: 57,7% στην Ελλάδα και 7,8% για τη Γερμανία, με την Ισπανία να βρίσκεται στο 54% , την Κροατία στο 48,7% , την Ιταλία στο 43%, την Κύπρο στο 37,3% και την Πορτογαλία στο 34,8%. (European Commission, 2014)

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανεργία στην Ελλάδα δε μειώνεται αντίστοιχα με την άνοδο του επιπέδου εκπαίδευσης. Από τα πρώτα στοιχεία που διαθέτουμε (1985) για την ανεργία των πτυχιούχων ΑΕΙ επί της συνολικής ανεργίας, μέχρι σήμερα, υπήρξε σχεδόν διπλασιασμός του ποσοστού τους, το οποίο ανέρχεται σε 7,5% επί του συνόλου των καταγεγραμμένων ανέργων στη χώρα το 1985 και σε 13,3% το 2009. Σήμερα, πάνω από ένας στους δέκα ανέργους στην Ελλάδα έχει τουλάχιστον πτυχίο ανώτατης σχολής.

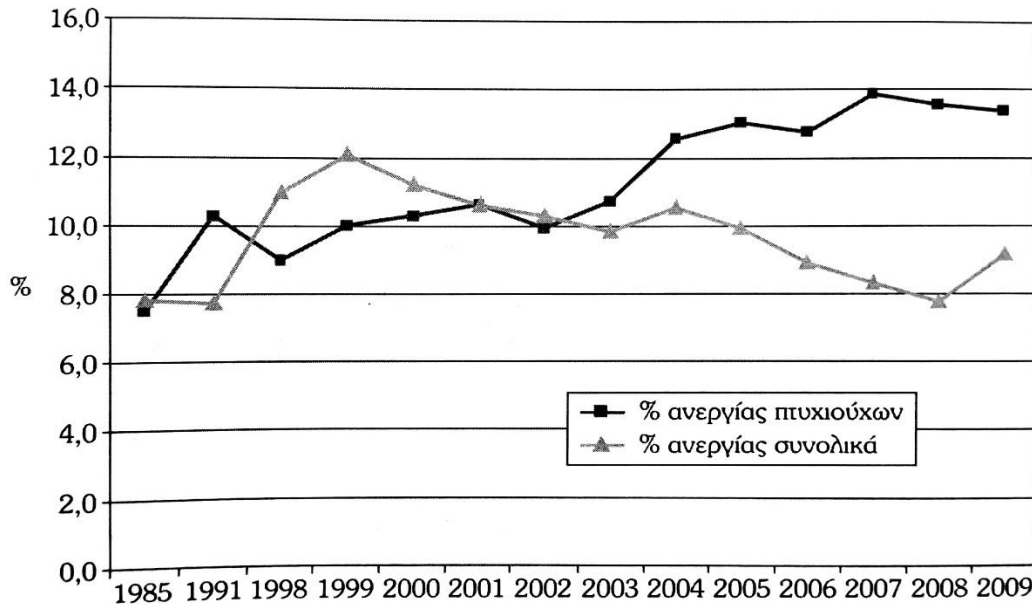
Γράφημα: Σύνολο ανέργων και άνεργοι πτυχιούχοι ΑΕΙ ηλικίας 15 ετών και άνω, στην Ελλάδα, 1985-2009



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Απασχόληση-Ανεργία, Άνεργοι 15+.

Η ανεργία είναι πολύ υψηλή στην Ελλάδα και το ποσοστό ανεργίας των πτυχιούχων συχνά είναι υψηλότερο του μέσου όρου της ανεργίας στη χώρα.

Γράφημα: Ποσοστά ανεργίας για πτυχιούχους και σύνολο πληθυσμού στην Ελλάδα (1985-2009)

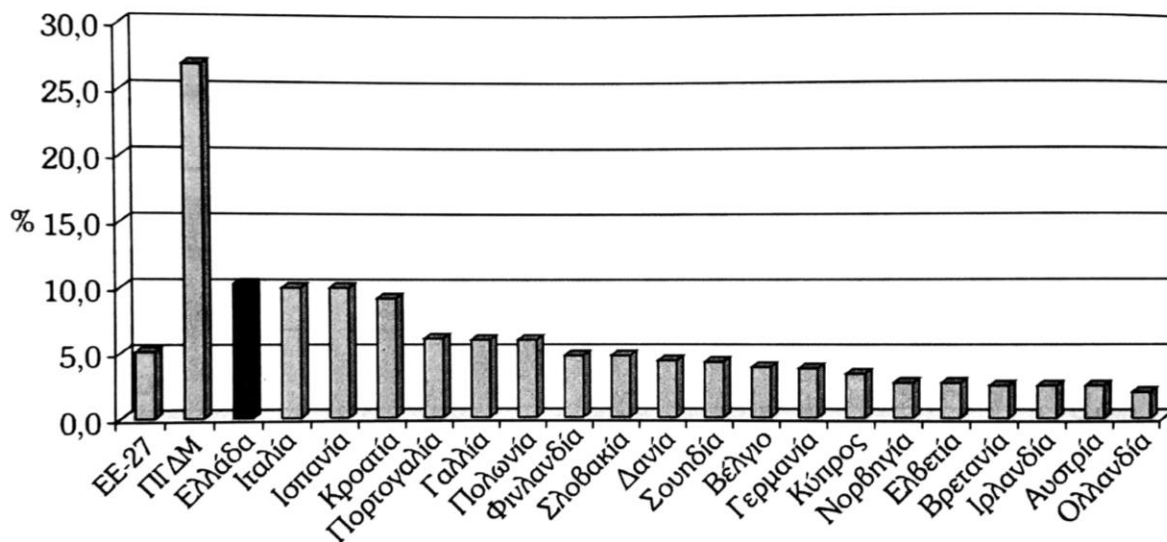


Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από ΕΛ.ΣΤΑΤ., Απασχόληση-Ανεργία, Άνεργοι 15+, ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (απασχόλησης), 1975, 1985, 1991 & International Labour Organisation/ Euromonitor International.

Με βάση τα στοιχεία της βάσης δεδομένων του OECD (2006), εμφανίστηκε μια τάση διαχρονικής αύξησης του ποσοστού ανεργίας στην περίοδο 1986-2006, με διακυμάνσεις, βέβαια. Από 7,4% το 1986 έφτασε στο 8,8% το 2006, αφού προηγουμένως είχε λάβει τη μέγιστη τιμή του στο 11,9% το 1999. Ένα διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό των ανέργων είναι μακροχρόνια άνεργοι.

Φαίνεται πως η ανεργία των πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης πλήττει περισσότερο τους νέους. Ενώ, τα ποσοστά ανεργίας των Ελλήνων πτυχιούχων ηλικίας 25-39 ετών ήταν τα δεύτερα υψηλότερα στην Ευρώπη μετά την ΠΓΔΜ, ξεπερνώντας το 10% κατά μ.ό. για το σύνολο της περιόδου 1998-2008. Ακολουθούν η Ιταλία και η Ισπανία. Το υψηλό αυτό ποσοστό ανεργίας των πτυχιούχων αναμφισβήτητα οδηγεί σε διαρροή επιστημονικού δυναμικού.

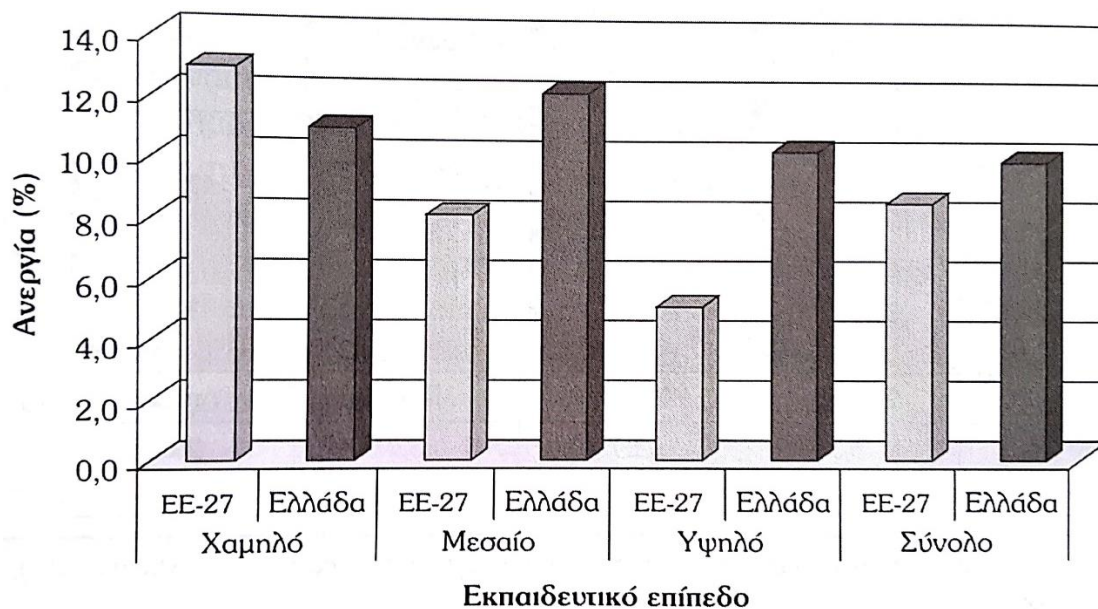
Γράφημα: Ποσοστά ανεργίας πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ηλικίας 25-39 (μ.ό. 1998-2008)



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από Eurostat, Unemployment by educational attainment, age and sex.

Η Ελλάδα παρουσιάζει μία ιδιαιτερότητα: ενώ σε όλες τις χώρες ΕΕ το επίπεδο εκπαίδευσης συσχετίζεται αρνητικά με το ποσοστό ανεργίας, στη χώρα μας, δεν καταγράφεται τέτοια συσχέτιση. Τα ποσοστά ανεργίας δε διαφοροποιούνται μεταξύ των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης. Παράλληλα, το ποσοστό ανεργίας των νέων 25-39 ετών με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είναι διπλάσιο στην Ελλάδα (9,8%) από τον μ.ό. στην ΕΕ-25 (4,9%). Βέβαια, τα εντονότερα προβλήματα ανεργίας, τόσο στην ΕΕ όσο και στην Ελλάδα, εντοπίζονται στους νέους 15-24 ετών. Ωστόσο, υπάρχει μία σημαντική διαφορά, η ανεργία στην περίπτωση της Ελλάδας εστιάζεται κυρίως στους νέους μέσου και υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Στα άτομα μέσου και ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα της ΕΕ-27, ενώ για τα άτομα χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου συμβαίνει το αντίθετο.

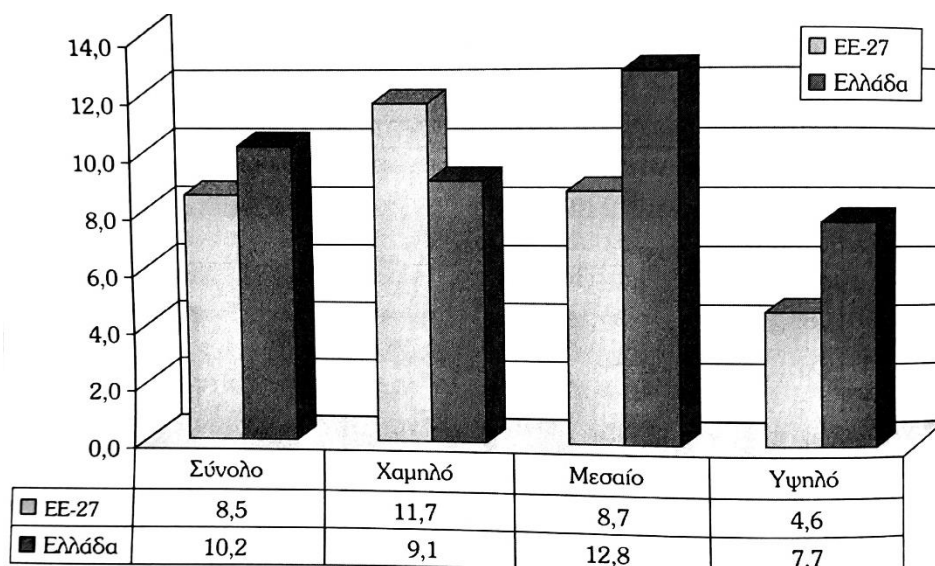
Γράφημα: Ποσοστά ανεργίας στις ηλικίες 25-39 ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ποσοστά ανεργίας στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (μ.ό. 1998-2008)



Πηγή: Eurostat, Unemployment by educational attainment, age and sex.

Όπως φαίνεται στο ακόλουθο γράφημα, η τάση είναι παρόμοια και για το σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, δηλαδή για τα άτομα ηλικίας 15-64 ετών.

Γράφημα: Ποσοστά ανεργίας στις ηλικίες 15-64 ανά εκπαιδευτικό επίπεδο (μ.ό. 1998-2008)



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από Eurostat, Unemployment by educational attainment, age and sex.

Είναι γεγονός πως η ανεργία των πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης στην Ελλάδα πλήττει κυρίως τους επιστημονικούς κλάδους στους οποίους υπάρχει «υπερπληθωρισμός», φαινόμενο που οδηγεί, εκτός από την ανεργία, σε υποαπασχόληση, ετεροαπασχόληση, ή μετανάστευση για εργασία στο εξωτερικό (διαρροή επιστημονικού δυναμικού) (Λαμπριανίδης, 2011).

2.5.3 Το φαινόμενο της «υπερεκπαίδευσης»

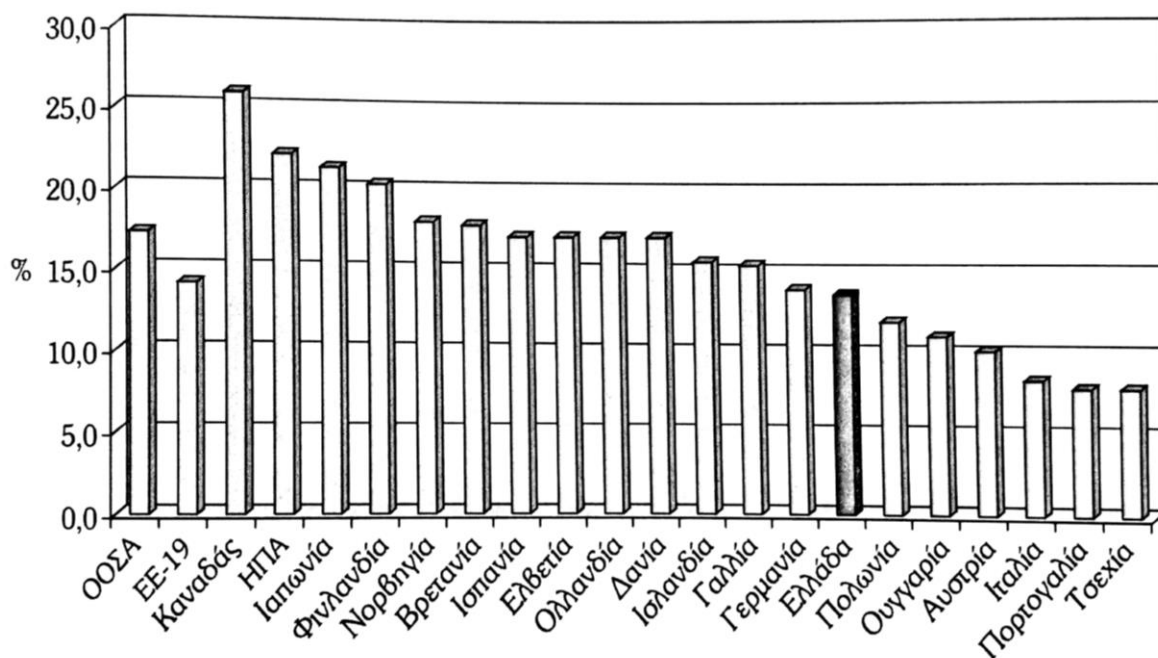
Σύμφωνα με πολλούς, στην Ελλάδα παρατηρείται το φαινόμενο της «υπερεκπαίδευσης». Με τον όρο αυτό περιγράφεται η αναντιστοιχία που υπάρχει στην προσφορά και τη ζήτηση επιστημόνων στη χώρα. Μετά το 1990 σημειώθηκε μεγάλη άνοδος των εισερχομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και σε συνδυασμό με την αύξηση του αριθμού αυτών που σπούδαζαν στο εξωτερικό, ο αριθμός των πτυχιούχων Ελλήνων αυξήθηκε ραγδαία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα είτε την

αναζήτηση, εκ μέρους των επιστημόνων, εργασίας σε τομείς που δεν σχετίζονται με το αντικείμενο των σπουδών τους είτε την ανεργία. Είναι γεγονός ότι, συχνά, το εκπαιδευτικό επίπεδο ενός εργαζομένου σε ένα επάγγελμα είναι μεγαλύτερο από αυτό που απαιτείται γι' αυτό το επάγγελμα. Ωστόσο, πρέπει να τονίσουμε ότι τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων στην Ελλάδα δεν οφείλονται κυρίως στην «υπερεκπαίδευση». Αναμφίβολα παρατηρείται αύξηση του αριθμού των νέων που εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όμως αυτοί που τελικά καταφέρνουν να αποφοιτήσουν είναι πολύ λιγότεροι από τους εισαχθέντες. Αναφερόμενοι στην έννοια της υπερεκπαίδευσης δεχόμαστε ότι η Ελλάδα έχει ξεπεράσει κάποιον ιδεατό αριθμό επιστημόνων ανά κάτοικο. Όμως, δεν μπορεί να υπάρξει τέτοιος αριθμός ο οποίος να ισχύει για όλες τις ιστορικές περιόδους αλλά οφείλει να επαναπροσδιορίζεται κάθε φορά από το κοινωνικό-οικονομικό, τεχνολογικό, πολιτικό επίπεδο ανάπτυξης κάθε χώρας.

2.5.4 Η περιορισμένη ζήτηση για ανθρώπινο δυναμικό υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου

Φαίνεται ότι στην Ελλάδα η συμμετοχή των επιστημόνων στην απασχόληση είναι περιορισμένη. Τα ποσοστά των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο σύνολο των απασχολουμένων ήταν 13,7%, ποσοστό που την κατατάσει 21^η σε σειρά 30 χωρών και είναι ελαφρώς χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ-19 (14,2%) και αρκετά χαμηλότερο από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ (17,3%). Αυτό το ποσοστό, βέβαια, ιδίως στην περίπτωση της Ελλάδας, δεν αναφέρεται μόνο στην απασχόληση των επιστημόνων σε θέσεις που απαιτούν υψηλά προσόντα αλλά την απασχόληση των πτυχιούχων στο σύνολο των απασχολουμένων στη χώρα. Γνωρίζουμε ότι πολλοί επιστήμονες απασχολούνται σε θέσεις κατώτερες των προσόντων τους.

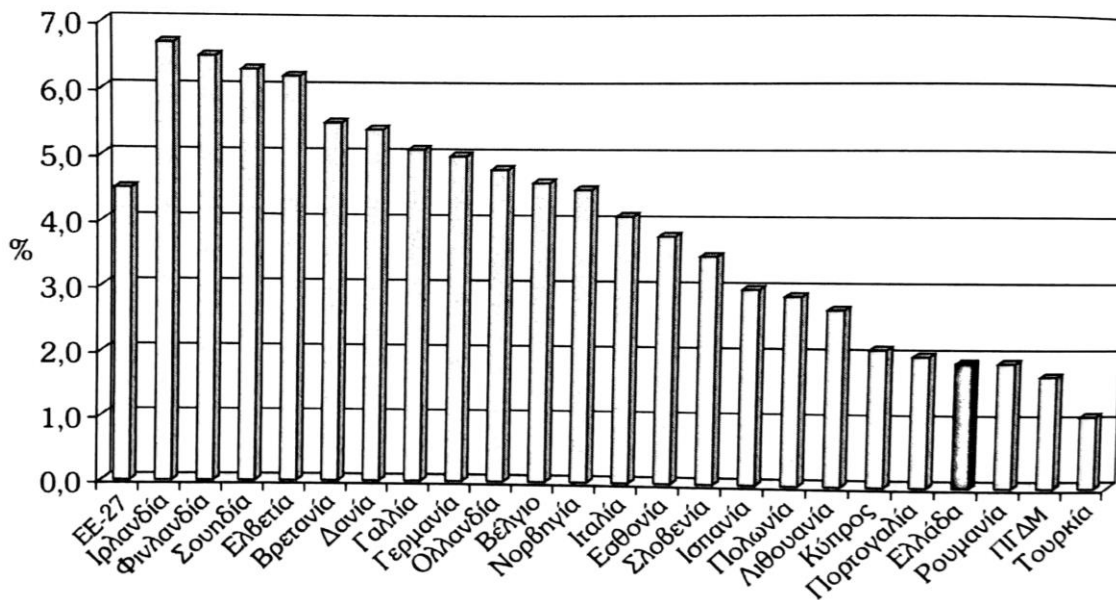
Γράφημα: Ποσοστό πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο σύνολο των απασχολούμενων ανά χώρα το 2007



Πηγή: OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2009.

Η Ελλάδα βρίσκεται πολύ χαμηλά στην κατάταξη των αναπτυγμένων χωρών που αφορά την απασχόληση των εργαζομένων σε επιστημονικούς και τεχνολογικούς κλάδους επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού. Καθ' όλη την περίοδο 1997-2008, μόνο το 1,9% του συνόλου των απασχολούμενων εργάζονται σε αυτές τις θέσεις. Αυτό το ποσοστό κατατάσσει την Ελλάδα στην 30^η θέση μεταξύ 33 ευρωπαϊκών κρατών, αρκετά πιο κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ-27.

Γράφημα: Ποσοστά (%) απασχολουμένων σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας και έντασης γνώσης επί του συνόλου των απασχολουμένων (1997-2008)



Πηγή: Eurostat Annual data on employment in technology and knowledge-intensive sectors at the national level, by gender (1994-2008)

Όσον αφορά την απασχόληση των ερευνητών κι εδώ η Ελλάδα κατατάσσεται αρκετά χαμηλά, με 4,4 ερευνητές ανά 1000 κατοίκους. Αυτό οφείλεται κυρίως στη υποχρηματοδότηση της έρευνας σε σύγκριση με την ΕΕ-15 αλλά και την ΕΕ-27, περισσότερο από τον ιδιωτικό τομέα αλλά και ως ποσοστό των κρατικών δαπανών. Η περιορισμένη χρηματοδότησης της έρευνας αντανακλά τη μειωμένη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις αλλά και οι ελληνικές κυβερνήσεις στην έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη. Κατ' επέκταση η Ελλάδα υστερεί ως προς την έρευνα και την καινοτομία.

2.5.5 Η αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και η ανάγκη για επαγγελματική ανάπτυξη

Η μετανάστευση των επιστημόνων συχνά οφείλεται στην έλλειψη κατάλληλων θέσεων εργασίας και προοπτικών σταδιοδρομίας στη χώρα προέλευσης καθώς και στις βελτιωμένες και αναβαθμισμένες προοπτικές στις χώρες υποδοχής. Αυτό το φαινόμενο συνήθως επηρεάζει τους πιο ειδικευμένους και μορφωμένους νέους πολίτες και για το λόγο αυτό οι συνέπειες για την Ελλάδα είναι πολύ σοβαρές (Katseli et al., 2006, Lowell and Findlay, 2002).

Πολλοί νέοι επιστήμονες καταφεύγουν στο εξωτερικό υποκινούμενοι από την ανάγκη να πραγματοποιήσουν τις φιλοδοξίες και τα όνειρά τους, να προωθήσουν την καριέρα τους και να καταξιωθούν κοινωνικά. Η επιθυμία για υψηλότερη πιστοποίηση και αναγνώριση προσόντων, η επιθυμία για ένα καλύτερο εκπαιδευτικό σύστημα και για καλύτερες ευκαιρίες ανέκαθεν αποτελούσαν λόγους μετανάστευσης για τους νέους επιστήμονες (Dr. Loredana Patrutiou-Batles, 2014). Οι αναπτυγμένες χώρες με υψηλό επίπεδο έρευνας και εκπαίδευσης, υψηλή τεχνολογία και καινοτομία αποτελούν πόλους έλξης για τους περισσότερους επιστήμονες.

Παράλληλα, σύμφωνα με εγχώριες και ξένες έρευνες ένα απ' τα σημαντικότερα κίνητρα για μετανάστευση αποτελούν οι καλύτερες εργασιακές συνθήκες, η δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και οι υψηλοί μισθοί. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι το 46,4% των Ελλήνων που εργάζονται στο εξωτερικό αμείβεται με μισθό μεγαλύτερο των 60.000 ευρώ τον χρόνο, ενώ οι περισσότεροι από όσους επιστρέφουν στην Ελλάδα (39,4%) κερδίζουν λιγότερα από 25.000 ευρώ ετησίως (Λαμπριανίδης, 2011).

2.6 Έκταση διαρροής των Ελλήνων επιστημόνων

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει μια διπλή πρόκληση: αφενός, μια ανησυχητική αύξηση στην ποσότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου που εξέρχεται από το οικονομικό σύστημα της χώρας, με την έξοδο του καλύτερα ειδικευμένου (επιστημονικά και τεχνολογικά) δυναμικού και από την άλλη πλευρά, την αδυναμία της να προσελκύει ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό από τον υπόλοιπο κόσμο. Η απώλεια του «ελληνικού ταλέντου», σε συνδυασμό με την αδυναμία προσέλκυσης ξένων «εγκεφάλων», φέρει σοβαρές συνέπειες για τη χώρα στο πλαίσιο ενός παγκοσμιοποιημένου κόσμου που στρέφει το ενδιαφέρον του όλο και περισσότερο προς την αναζήτηση της γνώσης και της καινοτομίας.

Μεγάλες μερίδες του επιστημονικού εργατικού δυναμικού της χώρας οδηγήθηκαν στη μετανάστευση προκειμένου να αναζητήσουν απασχόληση στις βιομηχανικές περιοχές της Δυτικής Ευρώπης και της Αμερικής. Σύμφωνα με τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), το 38% των νέων φαίνεται έτοιμο να μεταναστεύσει στο εξωτερικό. Στην ίδια έρευνα, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της νέας γενιάς μεταναστών έχει υψηλή εξειδίκευση στους τομείς της οικονομίας, του μάρκετινγκ και τις νομικές επιστήμες, το 73% κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα, ενώ το 51,2% έχει επίσης διδακτορική εκπαίδευση (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2010).

Σε δείγμα 5.442 ηλικιωμένων και αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πραγματοποίησε η Kappa Research, προκύπτουν υψηλά επίπεδα απογοήτευσης και απαισιοδοξίας σχετικά με τη μελλοντική πορεία των νέων επιστημόνων στην Ελλάδα. Περισσότεροι από τους 7 στους 10 ερωτηθέντες δηλώνουν ότι θα εγκαταλείψουν τη χώρα εάν τους δοθεί η ευκαιρία και οι μισοί έχουν ήδη λάβει συγκεκριμένα μέτρα (Kappa Research, 2010).

Τα παραπάνω ευρήματα δείχνουν μια σαφή τάση των νέων πτυχιούχων να εγκαταλείψουν τη χώρα προκειμένου να ανταποκριθούν στους επαγγελματικούς τους στόχους και να εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης. Προς το παρόν γίνονται συζητήσεις σχετικά με τη χρηματοδότηση προγραμμάτων επιστροφής των Ελλήνων ερευνητών που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό.

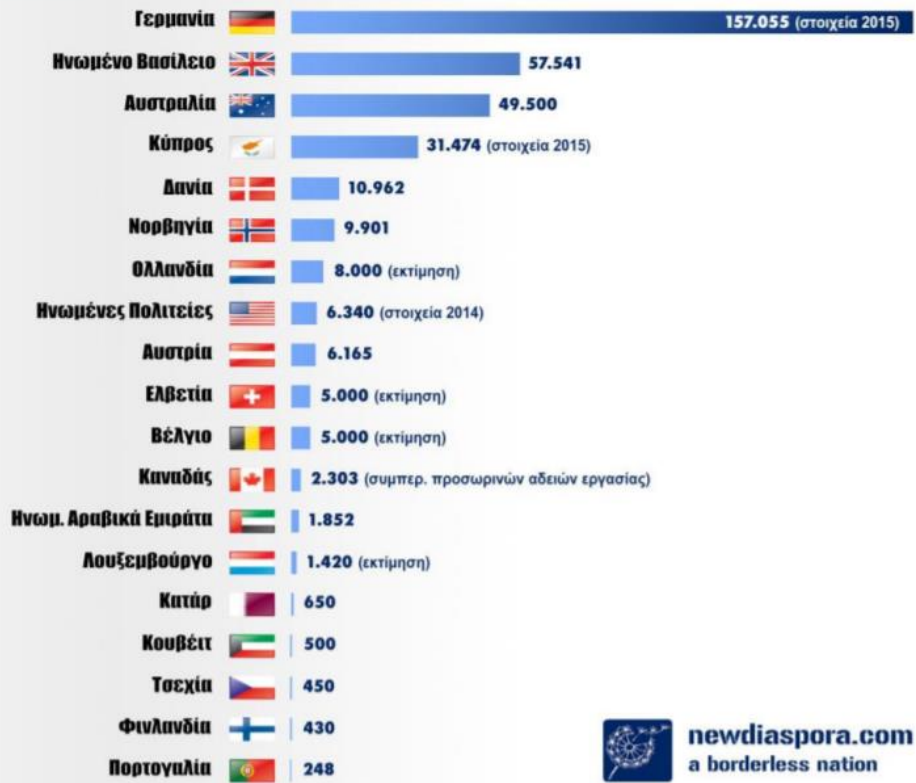
Οι Έλληνες απόφοιτοι εργάζονται σε 532 πόλεις του εξωτερικού. Πρώτη επιλογή των Ελλήνων επιστημόνων αποτελεί του το Λονδίνο, ακολουθεί η Νέα Υόρκη, οι Βρυξέλλες, η Βοστώνη, το Παρίσι, η Γενεύη, το Μόναχο, η Ουάσιγκτον, η Ζυρίχη και το Σικάγο. Όσον αφορά τους φοιτητές που σπουδάζουν στο εξωτερικό, αυτοί ανέρχονται στους 88.000 και είναι διασκορπισμένοι σε 45 χώρες παγκοσμίως.

Τα στατιστικά στοιχεία και οι μελέτες (Chaichian, 2011) δείχνουν ότι η πνευματική αιμορραγία που υπέστη η Ελλάδα είναι μία από τις μεγαλύτερες στον κόσμο. Ο αριθμός των Ελλήνων επιστημόνων που εργάζονται στην Αμερική (4.000) πλησιάζει επικίνδυνα τον αριθμό των επιστημόνων που εργάζονται στην Ελλάδα (5.000) (Theodoropoulos κ.ά., 2014).

Σύμφωνα με τον Ρόμπολη, μεταξύ του 1998 και του 2007, μετανάστευσαν 550.000 άτομα με υψηλά προσόντα, ενώ ο εκτιμώμενος αριθμός των Ελλήνων πτυχιούχων που ζουν και εργάζονται σήμερα σε ξένες χώρες είναι μεταξύ 114.000 και 139.000, δηλαδή περίπου το 9% -11% του συνόλου των αποφοίτων της Ελλάδας (Λαμπριανίδης, 2011). Αυτό το ποσοστό είναι πολύ μεγαλύτερο από αυτά άλλων ευρωπαϊκών και μη ευρωπαϊκών χωρών που έχουν επίσης πληγεί από την κρίση (Ruiz και Vargas-Silva, 2009, Zetter, 2009). Σύμφωνα με τη Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού, περισσότεροι από 350.000 Έλληνες πολίτες έχουν εγκαταλείψει τη χώρα τους στα τελευταία χρόνια της οικονομικής κρίσης, ενώ ο πραγματικός αριθμός πιθανότατα είναι αρκετά υψηλότερος, αγγίζοντας ή και ξεπερνώντας το σύνολο των 427.000 που πρόσφατα ανακοίνωσε η Τράπεζα της Ελλάδος.

Εύλογα θα αναρωτιόταν κανείς ποιο θα ήταν το πρόσωπο της σημερινής Ελλάδας εάν η χώρα κατάφερνε να συγκρατήσει όλους τους ανθρώπινους πόρους της.

**Αριθμός Ελλήνων που μετανάστευσαν στη διάρκεια της κρίσης
(2010-2016) Με στοιχεία της Γενικής Γραμματείας Αποδήμου Ελληνισμού**



Σύνολο: 354.791 (χωρίς στοιχεία από Γαλλία, Σουηδία, Ιταλία και πολλές άλλες χώρες)



Πηγή: Γενική Γραμματεία Αποδήμου Ελληνισμού

2.7 Πολιτικές για την προσέλκυση και συγκράτηση του επιστημονικού δυναμικού στις χώρες υποδοχής

Η συνεχής μετακίνηση των ανθρώπων είναι γεγονός και οδηγεί σε ανακατανομή του ανθρώπινου κεφαλαίου σε διάφορες περιοχές του παγκόσμιου χάρτη. Η κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού καθορίζεται εν πολλοίς από τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα. Ωστόσο, φαίνεται πως και οι μεταναστευτικές πολιτικές των διαφόρων χωρών επηρεάζουν σημαντικά αυτή την κατανομή.

Δεδομένου ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο μιας χώρας συνδέεται με την παραγωγικότητα και την οικονομία της, οι χώρες είτε επενδύουν σε αυτό διαμέσου της επιδότησης της εκπαίδευσης είτε προσπαθούν να επωφεληθούν από την «εισαγωγή» ανθρώπινου κεφαλαίου η εκπαίδευση του οποίου έχει χρηματοδοτηθεί από άλλη χώρα. Συνήθως τα κράτη στοχεύουν στο συνδυασμό των παραπάνω.

Οι περισσότερο αναπτυγμένες καπιταλιστικές οικονομίες προσπάθησαν να υποστηρίξουν το εγχώριο ανθρώπινο κεφάλαιο. Στην Ευρώπη ενθαρρύνθηκε η μετανάστευση το 1950-1970 και αφορούσε κυρίως ανειδίκευτους εργαζομένους. Η μετακίνηση του εργατικού δυναμικού ήταν αναπόφευκτη λόγω της μεγάλης ανάγκης εργατικής δύναμης που είχαν οι δυτικές χώρες για να καλύψουν τις ανάγκες τους και να επιτύχουν την ανάπτυξή τους. Μετά όμως την πετρελαϊκή κρίση του 1973 – 1974 τα χαρακτηριστικά της μετανάστευσης αλλάζουν: η εργατική μετανάστευση συνοδεύεται από το κύριο αίτημα της οικογενειακής συνένωσης στη χώρα υποδοχής και της προστασίας της, οι οικονομικός χαρακτήρας υποχωρεί λόγω της μεγάλης οικονομικής κρίσης και της αύξησης της ανεργίας, περιορίζεται η ανεξέλεγκτη εισροή μεταναστών και επιβάλλονται αυστηροί κανόνες για την είσοδό τους στις χώρες υποδοχής. Από το 1975 και μετά παρατηρείται μία αλλαγή που αφορά την ενεργή και θετική διαχείριση της μετανάστευσης εξειδικευμένων εργαζομένων (Mahroum, 2001).

Σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 κρατών – μελών συντελείται μια επιλεκτική είσοδος μεταναστών, κυρίως υψηλών προσόντων, προκειμένου να καλυφθεί η ζήτηση στελεχών υψηλής εξειδίκευσης σε τομείς και κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που παρουσιάζονται

ελλείψεις (Επιμέλεια Καψάλης Α. & Λινάρδος –Ρυλμόν Π. , Μεταναστευτική πολιτική και δικαιώματα των μεταναστών, σελ.41, Μελέτες του ΙΝΕ /ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, ΑΘΗΝΑ 2005, 22 ΜΕΛΕΤΕΣ).

Φαίνεται πως διευκολύνεται η μετακίνηση των ειδικευμένων και των ατόμων που προέρχονται από αναπτυγμένες χώρες, ενώ, παράλληλα, αυξάνονται τα εμπόδια στη μετανάστευση ατόμων από τον τρίτο κόσμο. Οι πολιτικές για την ευκολότερη είσοδο και την παραμονή διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο για την προσέλκυση των εγκεφάλων. Έτσι, οι χώρες μπορούν να καθορίσουν το είδος του ανθρώπινου δυναμικού που χρειάζονται, τον όγκο και το χρονικό διάστημα της παραμονής του. Σύμφωνα με τον Brandi (2001: 8-9), οι ΗΠΑ ήδη από το 1956 εφάρμοσαν πολιτικές για την ενθάρρυνση της προσέλκυσης επιστημόνων απ' όλο τον κόσμο και, κυρίως από τις σοσιαλιστικές χώρες. Την τελευταία δεκαετία αυξήθηκε ραγδαία ο αριθμός των ειδικευμένων εργαζομένων που έγιναν δεκτοί στη χώρα.

Ο αριθμός των μεταναστών με υψηλή εκπαίδευση που προέρχονται από τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες αλλά διαμένουν σε χώρες του ΟΟΣΑ διπλασιάστηκε μεταξύ 1990 και 2000 (Docquier και Marfouk, 2005). Αυτό ήρθε ως επακόλουθο ύστερα από τη μεταβολή που επιχείρησαν πολλές χώρες στις μεταναστευτικές τους πολιτικές, προκειμένου να ενθαρρύνουν την είσοδο εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού και να επιτρέψουν σε ξένους φοιτητές να αποκτήσουν πρόσβαση στις αγορές εργασίας τους (OECD, 2005). Με την έναρξη του 21^{ου} αιώνα περισσότερες από 20 χώρες υιοθέτησαν πολιτικές οι οποίες ευνοούσαν τη μετανάστευση ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού (United Nations, 2003).

Οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν και σχετίζονται με την είσοδο και τη νομική κατάσταση των μεταναστών υψηλής εκπαίδευσης φανερώνουν τον ανταγωνισμό που επικρατεί μεταξύ των κρατών για την προσέλκυση των ταλαντούχων. Συγκεκριμένα, οι χώρες υποδοχής εισήγαγαν σταδιακά πολιτικές επιλογής μεταναστών με βάση ποιοτικά χαρακτηριστικά (point-systems στην Αυστραλία, τον Καναδά και τη Βρετανία, Η1-B βίζες στις ΗΠΑ, Πράσινη Κάρτα στη Γερμανία, «immigration choisie» στη Γαλλία, European Blue Card). Οι χώρες υποδοχής έχουν υιοθετήσει παρόμοιες μεταναστευτικές πολιτικές που περιλαμβάνουν τη χαλάρωση των περιοριστικών μέτρων για τους μετανάστες αλλά και τις οικογένειές τους, την παροχή κινήτρων (φοροαπαλλαγές, παροχή εργασιακών δικαιωμάτων στους συντρόφους τους) και την επιλεκτική παροχή βίζας σε αλλοεθνείς φοιτητές που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους εκεί.

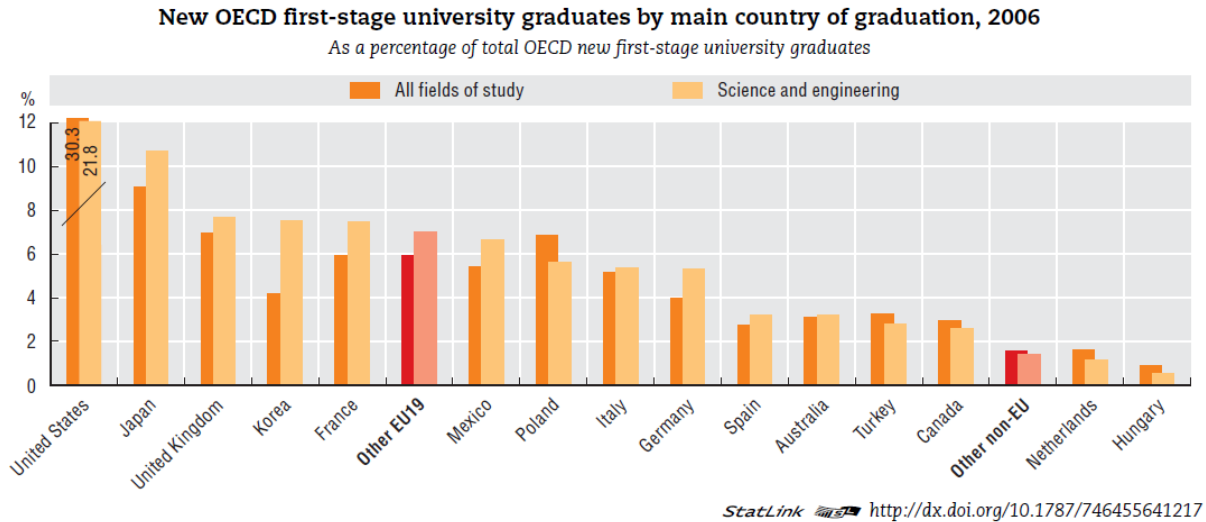
Σύμφωνα με τον Abella (2006: 11-12), οι χώρες που παρείχαν άδεια μόνιμης παραμονής ή θεσμοθέτησαν διαδικασίες που οδηγούν στην απόκτησή της προτιμήθηκαν από τους ειδικευμένους μετανάστες. Ενώ, σύμφωνα με τους Williams και Balaz (2008: 113-148), οι μεταναστευτικές ροές εγκεφάλων κατευθύνονται προς τέσσερις οικονομικά και τεχνολογικά αναπτυγμένους προορισμούς: τις ΗΠΑ με περισσότερους από 7,8 εκ. υψηλής ειδίκευσης μετανάστες, την Ευρωπαϊκή Ένωση με 4,7 εκατομμύρια, τον Καναδά με 2 εκατομμύρια και την Αυστραλία με 1,4 εκατομμύριο.

Οι περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες, πέρα από τις διάφορες πολιτικές που έχουν υιοθετήσει για να προσελκύσουν επιστήμονες, έχουν καταφέρει να προσελκύσουν ξένους φοιτητές προσφέροντάς τους υπηρεσίες στον τομέα της εκπαίδευσης. Πρόκειται για μία πολύ κερδοφόρα τακτική, καθώς, εκτός του ότι εισάγονται ξένα κεφάλαια στη χώρα από τα δίδακτρα και τα έξοδα διαβίωσης των φοιτητών, γίνεται και μία «εισροή εγκεφάλων». Δεν είναι τυχαίο ότι χώρες όπως οι ΗΠΑ και η Βρετανία επιδιώκουν την εξαγωγή υπηρεσιών εκπαίδευσης και επωφελούνται των σημαντικών πλεονεκτημάτων (άμεσων και μακροπρόθεσμων) που αποφέρει στην οικονομία τους. Παρόλο που οι φοιτητές που σπουδάζουν στο εξωτερικό δε θεωρούνται μέρος της διαρροής επιστημονικού δυναμικού, φαίνεται πως οι σπουδές σε κάποια χώρα αποτελούν μια ιδιαίτερα καθοριστική συνιστώσα για την ερμηνεία της διαρροής των πτυχιούχων. Πολλοί φοιτητές, μετά το πέρας των σπουδών τους, επιλέγουν για διάφορους λόγους (συναισθηματικούς, επαγγελματικών ευκαιριών κ.α.) να παραμείνουν στη χώρα του εξωτερικού. Η στενή σχέση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με την αγορά εργασίας (τις επιχειρήσεις κυρίως) ενισχύει την «εισροή εγκεφάλων» αλλά και την συγκράτηση αυτών.

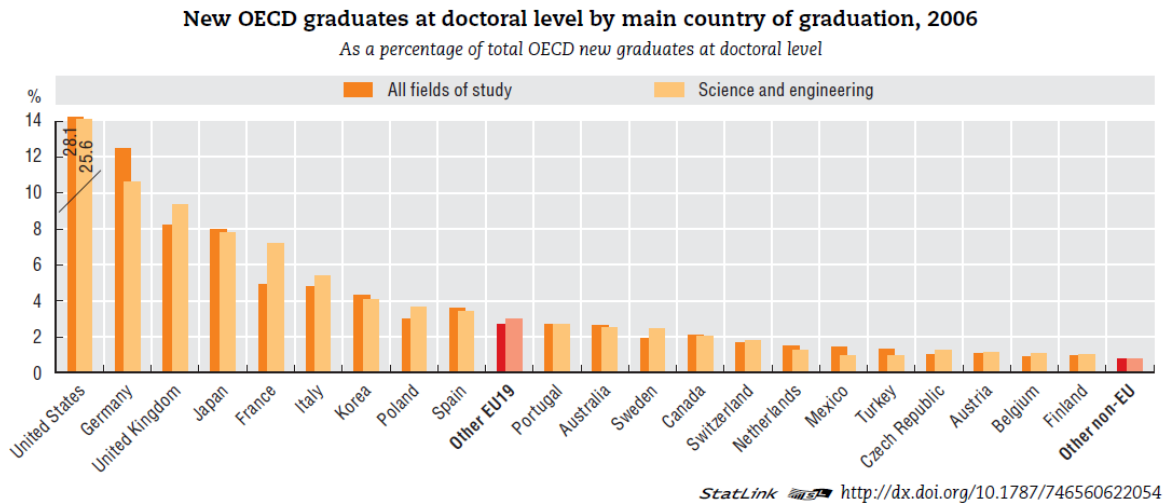
Η επαγγελματική αποκατάσταση αμέσως μετά το πέρας των σπουδών, οι υψηλοί μισθοί, οι καλύτερες εργασιακές συνθήκες αποτελούν ορισμένους ενθαρρυντικούς παράγοντες για την παραμονή στη χώρα υποδοχής.

Φαίνεται όμως ότι για διάφορους λόγους, οι φοιτητές κινούνται προς συγκεκριμένες χώρες με αποτέλεσμα να υπάρχει μία άνιση κατανομή αυτών στις χώρες του εξωτερικού. Τους πιο δημοφιλείς προορισμούς αποτελούν οι ΗΠΑ, η Βρετανία, η Γερμανία, η Γαλλία και η Αυστραλία, συγκεντρώνοντας το 80% του συνολικού αριθμού των φοιτητών που σπουδάζουν στο εξωτερικό (Abella, 2006). Τα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζουν την κατανομή των ατόμων που απέκτησαν πτυχίο ή διαδακτορικό δίπλωμα και τη χώρα όπου πραγματοποίησαν τις σπουδές τους.

Προκύπτει ότι το σύνολο των φοιτητών και διδασκόντων συγκεντρώνεται σε ελάχιστες χώρες: 14 χώρες συγκεντρώνουν το 91% των φοιτητών και το 56% των διδασκόντων. Κυριαρχούν οι ΗΠΑ, η Ιαπωνία και η Βρετανία.



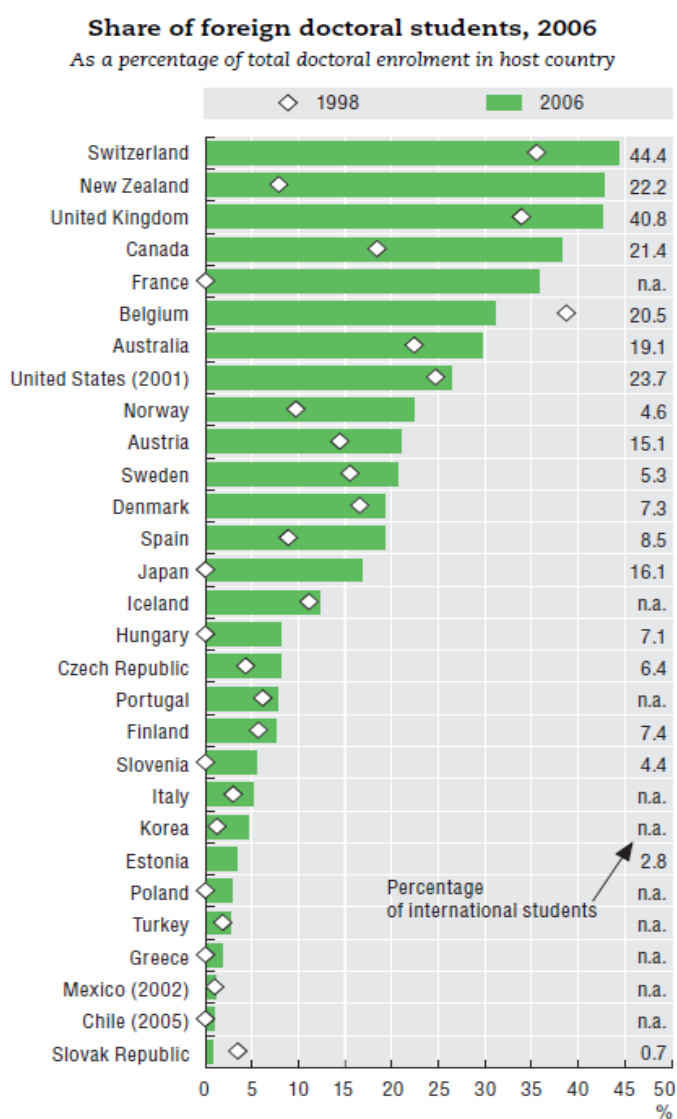
Πηγή: OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard 2009



Πηγή: OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard 2009

Ανάμεσα στις χώρες τις Ευρώπης, ο μεγαλύτερος αριθμός αλλοδαπών φοιτητών συγκεντρώνεται στη Βρετανία, στη Γερμανία και στη Γαλλία. Το Βέλγιο, η Αυστρία και η Ελβετία αποτελούν, επίσης, σημαντικούς προορισμούς.

Οι ΗΠΑ, η Βρετανία και η Γαλλία συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο μερίδιο των ατόμων που επιλέγουν να εκπονήσουν τη διδακτορική τους διατριβή στο εξωτερικό με αποτέλεσμα να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο ως χώρες υποδοχής «εγκεφάλων». Οι αλλοδαποί υποψήφιοι διδάκτορες που επέλεξαν την Ελλάδα ως χώρα υποδοχής είναι εξαιρετικά λίγοι και αποτελούν το 1,8 % του συνολικού αριθμού.



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/746305288783>
Πηγή: OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard 2009

Τα τελευταία χρόνια, η κινητικότητα φοιτητών αλλά και ατόμων που ασχολούνται με την έρευνα και την ανάπτυξη εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρείται ως ισχυρός μηχανισμός εξισορρόπησης των μισθολογικών ανισοτήτων αλλά και των κοινωνικών αξιών μεταξύ των κρατών της ΕΕ. Αυτό αιτιολογεί και τη συνεχή παροχή κινήτρων για την ενίσχυση της κινητικότητας (Ruberti, 1997· Frankovich, 2000).

Διάφορα προγράμματα, όπως το Erasmus και οι υποτροφίες Marie Curie, δημιουργήθηκαν για να ενθαρρύνουν την κινητικότητα των φοιτητών μεταξύ των χωρών-μελών, των ερευνητών και των Μελών ΔΕΠ αλλά και συμβάλλουν στον επαναπατρισμό των ερευνητών. Το Erasmus άρχισε να λειτουργεί απ' το 1988. Δίνει στους φοιτητές τη δυνατότητα να σπουδάσουν για ένα εξάμηνο ή ένα χρόνο σε μία άλλη χώρα προσφέροντάς τους μ' αυτό τον τρόπο τη δυνατότητα να γνωρίσουν τον τρόπο ζωής αλλά και τις σπουδές σε αυτήν. Το Erasmus και το Socrates I και II έχει ενσωματωθεί στο Lifelong Learning Programme. Το 2003 δημιουργήθηκε το πρόγραμμα Erasmus-Mundus που δίνει τη δυνατότητα απόκτησης European Master. Στο διάστημα 1987-2007 μετακινήθηκαν με αυτά τα προγράμματα συνολικά 2.065.000 φοιτητές, εκ των οποίων 34.000 (1,64%) από την Ελλάδα (Λαμπριανίδης, 2011, 76).

Όσον αφορά την κινητικότητα των εργαζομένων στην ΕΕ, σημειώθηκαν σημαντικές μεταβολές στο θεσμικό πλαίσιο και στις πολιτικές που αφορούν τις μετακινήσεις των πολιτών κι την παραμονή τους σε άλλες χώρες για λόγους απασχόλησης. Με τον κανονισμό 1612/68, από το 1968 διασφαλίζεται η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των χωρών της ΕΕ με την κατάργηση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας στην απασχόληση, στην αμοιβή και στους άλλους όρους εργασίας (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2009). Αυτό ώθησε πολλούς στην αναζήτηση εργασίας κι εκτός των εθνικών συνόρων και τόνωσε την κινητικότητα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας μαζί με τη λειτουργία του Ευρωπαϊκού Γραφείου Συντονισμού που είναι υπεύθυνο για τη λειτουργία της διαδικτυακής πύλης υπηρεσιών απασχόλησης. Οι θεσμοί και οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν δίνουν την ελευθερία στους εργαζομένους εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης να επιλέγουν τη χώρα στην οποία επιθυμούν να εργαστούν. Όσον αφορά το ακαδημαϊκό και επιστημονικό προσωπικό, η ΕΕ έχει προχωρήσει σε άρση των εμποδίων που παρακωλύουν την κινητικότητά τους. Είναι αναμενόμενο ότι το ειδικευμένο προσωπικό επιλέγει τα περισσότερο αναπτυγμένα κράτη. Σύμφωνα με τους Williams και Balaz (2008: 127), τα άτομα αυτά κατά την απόφασή τους λαμβάνουν υπόψη τους υψηλούς μισθούς, τις εργασιακές συνθήκες, την ανεξαρτησία, την εργασία σε κέντρα αριστείας,

την αξιοκρατία και τις διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης στον εργασιακό τομέα. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι οι υψηλότεροι μισθοί εργασίας παρατηρούνται όχι στις πιο πλούσιες χώρες, αλλά στις πιο γρήγορα αναπτυσσόμενες. Η αύξηση του μισθού εργασίας δεν είναι το πραγματικό μέγεθος του εθνικού πλούτου, αλλά η συνεχής του αύξηση. Η Αγγλία είναι ασφαλώς μια πολύ πλουσιότερη χώρα απ' οποιοδήποτε μέρος της Βόρειας Αμερικής. Ωστόσο, ο μισθός της εργασίας είναι πολύ ψηλότερος στη Βόρειο Αμερική από οποιοδήποτε μέρος της Αγγλίας. Η Βόρεια Αμερική είναι πολύ γρηγορότερα αναπτυσσόμενη και προχωρά με ταχύτερους ρυθμούς στην περαιτέρω απόκτηση πλούτου.

Η ΕΕ αναγνωρίζει τη μειονεξία της σε σχέση με τις ΗΠΑ και τη Ιαπωνία και αναζητά τρόπους να περιορίσει τη διαρροή επιστημονικού δυναμικού προς αυτές, κυρίως τις ΗΠΑ. Η ίδρυση του EURAXESS το 2000 αποτελεί έναν απ' αυτούς. Πρόκειται για ένα δίκτυο με περισσότερα από 200 κέντρα σε 35 χώρες της Ευρώπης το οποίο βοηθάει τους ερευνητές και τις οικογένειές τους σε όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά την εγκατάσταση στη νέα χώρα.

Στην ΕΕ αλλά και μεταξύ Αυστραλίας και Ν. Ζηλανδίας διευκολύνεται η «κυκλοφορία εγκεφάλων» καθώς δεν αποφέρει τις αρνητικές συνέπειες της μονόπλευρης ροής. Το Άρθρο 4 της «Γενικής Συμφωνίας Εμπορίου και Υπηρεσιών» (GATTS) περιλαμβάνει παροχές για την ελεύθερη μετακίνηση επιστημόνων και την και τη διεθνή παροχή υπηρεσιών εντός σύντομων διαστημάτων 90 ημερών με στόχο την «κυκλοφορία εγκεφάλων».

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην ΕΕ, αξιοποιούν την κινητικότητα των φοιτητών, των επιστημόνων, των ερευνητών και στοχεύουν στην κυκλοφορία και όχι τη διαρροή των εγκεφάλων. Η κυκλοφορία των εγκεφάλων εκτός του ότι δεν έχει τα αρνητικά της διαρροής, συγκεντρώνει πολλά πλεονεκτήματα όπως τη μεταφορά της τεχνογνωσίας κ.α. Βέβαια, συχνά οι πολιτικές αυτές επιφέρουν τα αντίθετα αποτελέσματα, οξύνοντας το χάσμα μεταξύ αναπτυγμένων και μη χωρών με αποτέλεσμα να ζημιώνονται οι δεύτερες.

2.8.1 Επιπτώσεις του φαινομένου της διαρροής επιστημόνων για τις χώρες αποστολής

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, η διαρροή επιστημονικού δυναμικού δεν αφορά τη μετανάστευση του γενικού πληθυσμού της χώρας αλλά αναφέρεται στη μετανάστευση νέων με υψηλά προσόντα και εκπαίδευση. Επομένως, δε χάνει απλά το ανθρώπινο δυναμικό της αλλά το πλέον καταρτισμένο και εκπαιδευμένο τμήμα του πληθυσμού της.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει αναγνωριστεί η σημασία της γνώσης, της καινοτομίας και του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομική ανάπτυξη, ιδίως όσον αφορά τις οικονομίες των αναπτυσσόμενων χωρών. Πληθώρα ερευνητικών εργασιών επιβεβαιώνουν ότι η επαύξηση της γνώσης σε μια οικονομία μπορεί να έχει σημαντική επίπτωση στην παραγωγή και στην ανάπτυξη (Barro και Sala-I-Martin, 1995· Driouchi κ.α., 2006). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η παρουσία εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού είναι σημαντικός παράγοντας για την ανάπτυξη μιας χώρας. Το ανθρώπινο δυναμικό αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας, γίνεται φορέας αξιοποίησης και διάχυσης της τεχνολογίας και της καινοτομίας κι παράγει υψηλές εξωτερικές οικονομίες που διαχέονται στην οικονομία και στο κοινωνικό σύνολο (Λαμπριανίδης, 2011 σελ. 35). Κατ' επέκταση η ολοένα αυξανόμενη έξοδος εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού από μία χώρα μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της παραγωγικότητας τόσο στη χώρα προορισμού όσο και στη χώρα προέλευσης των μεταναστών.

Επιπλέον, όσο το πιο εκπαιδευμένο και ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό των λιγότερο αναπτυσσόμενων χωρών μεταναστεύει προς τις πιο αναπτυσσόμενες χώρες τόσο θα διευρύνεται και το χάσμα μεταξύ τους.

Αυτή η εκτεταμένη μεταναστευτική ροή επιστημόνων οδηγεί στη διεθνή αναδιανομή του ανθρώπινου κεφαλαίου η οποία έχει ως επακόλουθο την απογύμνωση ολόκληρων χωρών από το παραγωγικότερο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού τους. Επίσης, προβλέπεται (Barro και Sala-I-Martin, 1995) ότι τα υψηλά ποσοστά μετανάστευσης εξειδικευμένου προσωπικού μειώνουν τους δείκτες οικονομικής ανάπτυξης στις χώρες προέλευσης λόγω της μείωσης του μέσου επιπέδου εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού.

Παράλληλα, προκύπτουν δύο αλληλοσχετιζόμενες αρνητικές επιπτώσεις για τις χώρες προέλευσης (Straubhaar, 2000:16):

-Απώλειες σε ανθρώπινο κεφάλαιο και άρα, στέρηση μιας από τις βασικές συνιστώσες της μελλοντικής οικονομικής ανάπτυξης. Παράλληλα, αν το φυσικό κεφάλαιο ακολουθεί τη ροή του ανθρώπινου κεφαλαίου, επέρχεται ακόμη μεγαλύτερη μείωση της εισροής φυσικού κεφαλαίου. Συνεπώς, μειώνεται η παραγωγικότητα στις χώρες προέλευσης και δημιουργούνται επιπλέον κίνητρα για μετανάστευση των ειδικευμένων στις αναπτυγμένες χώρες, με αποτέλεσμα να επιτυγχάνεται έτσι η διαρροή επιστημονικού δυναμικού.

- Απώλειες ενός σημαντικού μέρους του δημόσιου χρήματος που έχει επενδυθεί κατά τη διάρκεια σχηματισμού του ανθρώπινου κεφαλαίου των μεταναστευόντων, αφού αυτό θα αξιοποιηθεί από μια άλλη χώρα. Ενώ, αντίθετα, στις οικονομίες υποδοχής δημιουργούνται θετικές τεχνολογικές εξωτερικότητες από την εισροή μεταναστών λόγω του επιπρόσθετου διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου και εντείνεται, έτσι, το χάσμα πλούσιων-φτωχών χωρών. Δημιουργείται, δηλαδή, ένας «φάυλος κύκλος».

Οι Johnson (1967) και Bhagwati και Hamada (1974) επισήμαναν ότι οι πολύ εκπαιδευμένοι μετανάστες «παίρνουν» μαζί τους την εκπαίδευσή τους, η οποία χρηματοδοτήθηκε από τους φόρους των κατοίκων της χώρας τους. Η εκπαίδευση είναι δημόσιο αγαθό το οποίο παρέχεται «δωρεάν» από το κράτος. Μέρος των φορολογικών εσόδων διατίθεται για το σύστημα εκπαίδευσης με στόχο να αυξηθεί η παραγωγικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου το οποίο δημιουργεί μελλοντικό εισόδημα μέσω της εργασίας για την επανατροφοδότηση της διαδικασίας. Η απώλεια σε χρήμα είναι μεγάλη καθώς, ενώ η χώρα επενδύει στην εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα αποσβέσει την αξία της επένδυσης αυτής τη στιγμή που οι εκπαιδευμένοι θα σταδιοδρομήσουν στο εξωτερικό. Επίσης, όταν η φοίτηση στο Πανεπιστήμιο είναι δωρεάν, όπως είναι κατά κανόνα στην Ευρώπη, η εισαγωγή ενός φοιτητή συνεπάγεται μία μεγάλη επιδότηση από το κράτος (δηλ. από τον μέσο φορολογούμενο) προς αυτούς που γίνονται δεκτοί στα Πανεπιστήμια και θα έχουν αργότερα μεγαλύτερα εισοδήματα από τον μέσο πολίτη (Ψαχαρόπουλος, 1999).

Το πρόβλημα έγκειται και στο γεγονός ότι πολλοί από τους ανθρώπους που μεταναστεύουν από τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες προς τις πιο αναπτυγμένες είναι και αυτοί που είναι απαραίτητοι

στη χώρα προέλευσής τους καθώς θα συνέβαλαν στη βελτίωση και την ενίσχυση την οικονομία της. Πρόκειται για τους «έχοντες υψηλή εκπαίδευση» οι οποίοι θεωρούνται και ικανοί να αναζωογονήσουν την οικονομία (Todaro, 1996: 119· Gla Van, 2008: 720).

Παράλληλα, η επένδυση χρημάτων στην εκπαίδευση σε μία χώρα ενδέχεται να μην οδηγήσει

-όπως αρχικά έχει προβλεφθεί- σε ταχύτερη οικονομική ανάπτυξη όταν τόσο μεγάλο μέρος υψηλά εκπαιδευμένων ατόμων εγκαταλείπει τη χώρα.

Για τις χώρες υποδοχής, πληθώρα πρόσφατων μελετών από την ΕΕ και τις ΗΠΑ αποδεικνύει ότι η μετανάστευση επιφέρει θετικές επιπτώσεις σε αυτές. Αντίθετα, οι χώρες προέλευσης φαίνεται να υφίστανται και τα αρνητικότερα αποτελέσματα από αυτή τη διαρροή καθώς χάνουν το πλέον εξελιγμένο τμήμα της κοινωνίας, για το οποίο έχει επενδυθεί σημαντικό μέρος των πόρων του κράτους. Συνεπώς, η κοινωνία προέλευσης υφίσταται διπλή απώλεια: από τη μία χάνονται επενδυμένα κεφάλαια και από την άλλη ελαττώνεται η δυνατότητα ανάπτυξής της.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι παρά το υψηλό οικονομικό και κοινωνικό κόστος της διαρροής έχουν αναφερθεί και ορισμένες θετικές επιπτώσεις αυτής. Την άποψη αυτή έρχεται να υποστηρίξει μία σειρά ερευνών στα τέλη της δεκαετίας του '90. Επισημαίνεται ότι η διαρροή επιστημονικού δυναμικού μπορεί τελικά να συμβάλλει στη δημιουργία ανθρώπινου κεφαλαίου στις χώρες προέλευσης. Οι θεωρίες αυτές των Mounford (1997), Vidal (1998), Stark κ.ά. (1997 και 1998) και Beine κ.ά. (2001), Docquier και Rapoport (2005) έδωσαν έμφαση στην πιθανότητα αύξησης του αποθέματος υψηλά εκπαιδευμένων ατόμων στις χώρες προέλευσης, ακριβώς λόγω της διαρροής επιστημονικού δυναμικού. Θεωρείται ότι εφόσον η απόδοση της εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερη στο εξωτερικό, η προοπτική της μετανάστευσης μπορεί να αυξήσει την αναμενόμενη απόδοση του ανθρώπινου κεφαλαίου και να ωθήσει περισσότερο κόσμο στο να επενδύσει στην εκπαίδευση στη χώρα προέλευσης. Οι προοπτικές από μία ενδεχόμενη εργασία ή ειδίκευση στο εξωτερικό δημιουργούν στα άτομα περαιτέρω κίνητρα για περισσότερες σπουδές. Ακόμη και στην περίπτωση, όπου ένα μικρό, έστω ποσοστό από αυτά τα άτομα αποφασίσει να παραμείνει (ή και να επιστρέψει) στη χώρα του, τότε η χώρα θα καταλήξει με ένα απόθεμα ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού ικανό να ωθήσει την εγχώρια οικονομία.

Μία ακόμη θετική επίδραση της διεθνούς διαρροής επιστημονικού δυναμικού για τις χώρες αποστολής είναι τα χρηματικά εμβάσματα, δηλαδή τα χρήματα που αποστέλλουν οι μετανάστες στη χώρα προέλευσής τους (Docquier και Rapoport, 2005). Μπορεί να θεωρηθεί ότι κατά κάποιο τρόπο τα εμβάσματα αυτά ισοδυναμούν με αποζημίωση της κοινωνίας για την απώλεια που υφίσταται από την έξοδο του πιο παραγωγικού ανθρώπινου κεφαλαίου της και απόσβεση του κόστους για την εκπαίδευσή. Τα άτομα που βρίσκονται στο εξωτερικό είναι καλά εκπαιδευμένα, έχουν καλύτερες απολαβές και στέλνουν περισσότερα εμβάσματα από άλλους μετανάστες.

Στις παραπάνω θεωρίες αντιτίθενται οι μελέτες του Faini (2003 και 2007) ο οποίος θεωρεί αβάσιμο το βασικό επιχείρημά τους και υποστηρίζει ότι οι πιο εκπαιδευμένοι στέλνουν λιγότερα εμβάσματα καθώς ζουν με τις οικογένειές τους και οι θεωρίες του Miyagiwa (1991).

Μία ακόμη περίπτωση κατά την οποία ευνοείται η χώρα αποστολής είναι ο επαναπατρισμός των επιστημόνων. Με τη μετανάστευση σε άλλες, πιο αναπτυγμένες χώρες, οι επιστήμονες διευρύνουν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους, εξελίσσονται στον τομέα της επιστήμης τους και στη συνέχεια τις αξιοποιούν όταν επαναπατριστούν. Σύμφωνα με τον Zweig (2006), η διαρροή επιστημόνων μπορεί να μετατραπεί σε εκπαίδευση εγκεφάλων διαμέσου της επιστροφής των μεταναστών. Ο επαναπατρισμός των πτυχιούχων μεταναστών, σύμφωνα με τους McCormick και Wahba (2001) και Dustmann και Kirchkamp (2002), οδηγεί σε μειώσεις κόστους, λόγω αυξημένης παραγωγικότητας και διοικητικών ικανοτήτων των παλιννοστούντων. Ο επαναπατρισμός των μεταναστών εκτιμάται ότι ωφελεί τη χώρα προέλευσης συνεισφέροντας στη διάχυση της προηγμένης τεχνολογίας με την οποία ήρθαν σε επαφή κατά την παραμονή τους στο εξωτερικό (Dos Santos και Postel-Vinay, 2003). Αυτό μπορεί να συμβεί όταν τα χάσμα μεταξύ χώρας προέλευσης και χώρας υποδοχής είναι μικρό. Πρέπει να υπάρχει η κατάλληλη τεχνολογική και λοιπή υποδομή στη χώρα προέλευσης και να του δίνεται η δυνατότητα να αξιοποιήσει πλήρως τις γνώσεις του.

2.8.2 Επιπτώσεις του φαινομένου της διαρροής επιστημόνων στην ελληνική κοινωνία και οικονομία

Η παγκόσμια οικονομική κρίση επέτεινε τα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Τα χαρακτηριστικά της τρέχουσας χρονικής συγκυρίας είναι ο αρνητικός ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ, το υψηλό δημόσιο χρέος και έλλειμμα, η υψηλή ανεργία, τα χαμηλά φορολογικά έσοδα και οι υψηλές δημόσιες δαπάνες (Eurostat, 2014). Σε αυτά έρχονται να προστεθούν και οι συνέπειες από τη διαρροή των επιστημόνων της χώρας.

Με βάση την πρότερη βιβλιογραφία και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Ελλάδας έχει παρατηρηθεί:

- Απώλεια υψηλά εκπαιδευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Διατήρηση της μειωμένης καινοτομίας, λόγω μείωσης ατόμων που μπορούν να ασχοληθούν με την έρευνα.
- Μείωση της ανταγωνιστικότητας, λόγω των μειωμένων καινοτομιών και παραγωγικών δραστηριοτήτων υψηλής έντασης εργασίας.
- Μείωση της παραγωγικότητας, λόγω της απουσίας υψηλών παραγωγικών δραστηριοτήτων υψηλής έντασης εργασίας.
- Απώλειες ενός σημαντικού μέρους του δημόσιου χρήματος που έχει επενδυθεί κατά τη διάρκεια σχηματισμού του ανθρώπινου κεφαλαίου των μεταναστευόντων.

Υπάρχουν όμως και κάποιες θετικές εξελίξεις στην ελληνική οικονομία όπως:

- Αύξηση των ροών των ΑΞΕ (Άμεσων Ξένων Επενδύσεων) καθώς μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επιρροής του δικτύου της διασποράς στο εμπόριο.
- Αύξηση των εμβασμάτων, καθώς τα άτομα που μεταναστεύουν αναμένεται να στηρίξουν τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειάς τους που έχουν επηρεαστεί οικονομικά από την κρίση.

Η βαθιά οικονομική κρίση στην Ελλάδα αποτελεί τη γενεσιουργό αιτία της μαζικής φυγής ταλαντούχων και υψηλά καταρτισμένων επιστημόνων που αναζητούν εργασία και καλύτερες

αμοιβές αλλού. Έχει προκαλέσει και θα συνεχίσει να προκαλεί την αύξηση της διαρροής εγκεφάλων που οφείλεται σε μειωμένες ευκαιρίες απασχόλησης και στα ισχυρά μέτρα λιτότητας, τα οποία υπονομεύουν το βιοτικό επίπεδο της χώρας. Αν η διαρροή του ανθρώπινου κεφαλαίου συνεχίσει να συντελείται με αυτούς τους ρυθμούς, η οικονομία της χώρας θα πληγεί ακόμη περισσότερο καθώς θα χαθούν αυτοί ακριβώς οι πόροι που είναι απαραίτητοι για την οικονομική της ανάκαμψη. Για να εξομαλυνθεί αυτή η διαρροή των επιστημόνων, θα πρέπει να υλοποιηθούν πολιτικές που θα περιλαμβάνουν οικονομικές και ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις, που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα των καταρτισμένων Ελλήνων επιστημόνων να εργάζονται στην πατρίδα τους, με κίνητρο και αξιοπρέπεια.

Παράλληλα, για να μπορέσει να καρπωθεί τα οφέλη από την αποδημία πρέπει να την εντάξει στον αναπτυξιακό της προγραμματισμό, συνεκτιμώντας τους υπόλοιπους σχετικούς παράγοντες όπως μεταναστευτικά εμβάσματα από τους ειδικευμένους της διασποράς, κίνητρα για επιλεκτική παλιννόστηση, έγκαιρη προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος στις μεταβολές της διεθνούς ζήτησης, μελετημένη εισροή ειδικευμένων αλλοδαπών.

Η διαρροή των επιστημόνων αναμφίβολα αποτελεί τροχοπέδη για την πρόοδο και την ανάπτυξη της χώρας. Όμως, θα ήταν άδικο να κατηγορήσουμε τους νέους πτυχιούχους με δεξιότητες και γνώσεις, που σχεδιάζουν το μέλλον τους πέραν από τις δυνατότητες της χώρας τους. Θα ήταν καλύτερο να αγωνιστούμε για μία Ελλάδα η οποία θα έχει τη δυνατότητα να κρατήσει τους ανθρώπινους πόρους στους οποίους έχει επενδύσει.

Μέρος II

Η ΕΡΕΥΝΑ

Κεφάλαιο III

Μεθοδολογία της Έρευνας

3.1 Σκοπός της Έρευνας

Το φαινόμενο αυτής της συνεχώς αυξανόμενης διαρροής επιστημόνων αποτελεί αξιόλογο αντικείμενο μελέτης καθώς φαίνεται πως θα έχει σοβαρότατες συνέπειες για την ανάπτυξη και την οικονομία της χώρας η οποία χάνει τους πιο πολύτιμους πόρους της.

Παρά την πλούσια θεωρητική βιβλιογραφία, οι εμπειρικές μελέτες για τη διαρροή επιστημονικού δυναμικού είναι σχετικά περιορισμένες. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξεταστούν και να ερμηνευτούν οι λόγοι που ωθούν τους νέους πτυχιούχους Έλληνες στη μετανάστευση κατά την τελευταία δεκαετία, χρονικό διάστημα, κατά το οποίο η οικονομική κρίση μαστίζει την ελληνική κοινωνία.

Ερευνώνται οι προσδοκίες τους και οι εμπειρίες τους από την άσκηση του επαγγέλματός στο εξωτερικό, οι συνθήκες διαβίωσης αλλά και ο βαθμός ικανοποίησής τους από τη χώρα υποδοχής. Τέλος γίνεται προσπάθεια ανίχνευσης των διαθέσεων και των προϋποθέσεων, κάτω από τις οποίες θα ήταν εφικτό να επιστρέψουν οι επιστήμονες της νέας γενιάς στην Ελλάδα.

Παρά τους περιορισμούς που τίθενται από τη μεθοδολογία που ακολουθήσαμε, τα αποτελέσματα της έρευνας αναμφίβολα θα βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση του φαινομένου και στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το προφίλ των νέων αυτών μεταναστών, τις χώρες που επιλέγουν, τις συνθήκες διαβίωσης και τις προθέσεις τους.

Ερευνητικά Ερωτήματα

Από τα ευρήματα της έρευνάς μας αναμένεται να προκύψουν στοιχεία σχετικά με τους λόγους φυγής των νέων επιστημόνων, το εκπαιδευτικό προφίλ των Ελλήνων μεταναστών και τις ειδικότητες που εμφανίζουν μεγαλύτερες τάσεις φυγής. Θα προκύψουν στοιχεία σχετικά με τα κριτήρια επιλογής χώρας υποδοχής, τους δημοφιλέστερους προορισμούς, τις εμπειρίες των Ελλήνων του δείγματος στη χώρα υποδοχής και τις εργασιακές τους συνθήκες. Ακόμη, θα καταγραφούν οι προτεραιότητες που θέτουν, οι φιλοδοξίες τους, οι πεποιθήσεις τους σχετικά με το μέλλον της χώρας και οι όροι υπό τους οποίους θα εξέταζαν μία ενδεχόμενη επιστροφή στην πατρίδα τους. Αναλυτικά, τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

1. Ποιο είναι το προφίλ των Ελλήνων πτυχιούχων του εξωτερικού και σε ποιες ειδικότητες ανήκουν;
2. Για ποιους λόγους επέλεξαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό;
3. Με ποια κριτήρια έκαναν την επιλογή χώρας και ποιες χώρες αποτελούν τους δημοφιλέστερους προορισμούς για τους πτυχιούχους;
4. Ποιες εμπειρίες έχουν από την εργασία τους στην Ελλάδα (όσοι εργάστηκαν) και ποια η σύγκριση της εργασίας στη χώρα υποδοχής με τη χώρα αποστολής;
5. Ποιο είναι το βιοτικό επίπεδο στη χώρα του εξωτερικού;
6. Ποιες είναι οι συνθήκες εργασίας στη χώρα υποδοχής;
7. Ποιες οι πεποιθήσεις και οι στάσεις των Ελλήνων μεταναστών σχετικά με το μέλλον της χώρας και ποια η πιθανότητα επαναπατρισμού τους;

3.2 Το Δείγμα της Έρευνας

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι Έλληνες, κάτοικοι χωρών του εξωτερικού με επιστημονική κατάρτιση και εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό. Απαραίτητες προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στην έρευνα αποτέλεσαν α) η ελληνική καταγωγή του συμμετέχοντα, β) η κατοχή πτυχίου ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος και γ) η διαμονή και εργασία του στο εξωτερικό καθώς, σύμφωνα με τον ορισμό της διαρροής εγκεφάλων, θεωρούμε ότι έχουμε διαρροή εγκεφάλων όταν τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση που γεννήθηκαν και εκπαιδεύτηκαν σε μία χώρα (στις περισσότερες περιπτώσεις) ζουν και εργάζονται σε μια άλλη. Επομένως, δεν πρόκειται για τυχαία δειγματοληψία αλλά για την επιλογή ενός ομοιογενούς δείγματος με ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά, δηλαδή μία σκόπιμη/στοχευμένη δειγματοληψία η οποία έχει περισσότερο τα χαρακτηριστικά της δειγματοληψίας «χιονοστιβάδας» (Snowball Sampling). Στην περίπτωση της σκόπιμης δειγματοληψίας ο ερευνητής επιλέγει εκ προθέσεως άτομα και τοποθεσίες για να μάθει ή να κατανοήσει το κεντρικό φαινόμενο. Το κριτήριο που χρησιμοποιείται για την επιλογή συμμετεχόντων και τοποθεσιών είναι το αν εξασφαλίζουν «πλούτο πληροφοριών» (Patton, 1990: 169). Με τη σκόπιμη δειγματοληψία ο ερευνητής συνήθως επιλέγει περιπτώσεις που θεωρεί ότι είναι χαρακτηριστικές του θέματος που θέλει να ερευνήσει και επικεντρώνεται σε κάποιες περιπτώσεις που θεωρεί ότι είναι τυπικές του πληθυσμού και μπορούν να δώσουν απαντήσεις στα ερωτήματά του (Κυριαζή, 2011).

Σχεδιάστηκε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο το οποίο διευκόλυνε τη συμμετοχή των Ελλήνων του εξωτερικού και έδωσε τη δυνατότητα συλλογής μεγάλου αριθμού δεδομένων. Παράλληλα, η ηλεκτρονική του μορφή διευκόλυνε τη συγκέντρωση των δεδομένων και συνέβαλε στην ασφαλέστερη διεξαγωγή της διαδικασίας. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στην ιστοσελίδα της εταιρίας «Qualtrics»: <https://www.qualtrics.com/>, όπου και συμπληρωνόταν ηλεκτρονικά. Η αποστολή του συνδέσμου (link) του ερωτηματολογίου έγινε μέσω email και μέσω κοινωνικής δικτύωσης προς Έλληνες που διαμένουν σε χώρες του εξωτερικού, κυρίως στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ. Ο εντοπισμός των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα έγινε σε πολλές φάσεις. Αρχικά συγκεντρώθηκαν οι διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου Ελλήνων πτυχιούχων που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό μέσω προσωπικών επαφών και μέσω κοινωνικής δικτύωσης. Στη συνέχεια, εντοπίστηκαν νέοι συμμετέχοντες με τη μέθοδο της «χιονοστιβάδας», αφού οι

ερωτώμενοι κλήθηκαν να αναφέρουν ηλεκτρονικές διευθύνσεις άλλων ατόμων που πληρούσαν τα κριτήρια της έρευνας ή να τους αποστείλουν οι ίδιοι το μήνυμα με το σύνδεσμο του ερωτηματολογίου. Τέλος, αναρτήθηκε ο ηλεκτρονικός σύνδεσμος και ένα μήνυμα σχετικό με την έρευνα σε ομάδες στις οποίες συμμετέχουν Έλληνες του εξωτερικού, ενώ, το μήνυμα ανταλλάχθηκε και μεταξύ μελών σε σελίδες κοινωνικής και επαγγελματικής δικτύωσης. Στην ανάλυσή μας, από το σύνολο των ερωτηματολογίων, λάβαμε υπόψη μόνο τα ερωτηματολόγια τα οποία συμπληρώθηκαν μέχρι τέλους. Δηλαδή, το δείγμα μας είναι σταθερό (113 συμμετέχοντες) για κάθε ερώτηση που απευθύνεται στο σύνολο των ερωτώμενων.

3.3 Το Ερευνητικό Εργαλείο και ο σχεδιασμός του

Για τους σκοπούς αυτής της μελέτης χρησιμοποιήσαμε τη μεθοδολογία του ερωτηματολογίου, η οποία είναι κατάλληλη για την άμεση και εμπειρισταωμένη ανάδειξη των απόψεων των υποκειμένων. Μερικά από τα πλεονεκτήματα της χρήσης του, που το διακρίνουν από άλλα ερευνητικά εργαλεία, είναι η συλλογή πολλών παρατηρήσεων και πληροφοριών σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, η αποτελεσματική μελέτη των προβλημάτων που απαιτούν τεράστιες και μακροπρόθεσμες παρατηρήσεις και η άμεση ευρετηρίαση (Βαμβούκας, 2002).

Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε ηλεκτρονικά. Λαμβάνοντας ένα σύνδεσμο, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να επισκεφτούν μία πλατφόρμα και να απαντήσουν στις ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο, πριν κυκλοφορήσει, δοκιμάστηκε πιλοτικά σε 10 συμμετέχοντες, οι οποίοι υπέδειξαν λάθη και παραλείψεις που λήφθηκαν υπόψη στην τελική διαμόρφωσή του.

Το ερωτηματολόγιο έχει δημιουργηθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να υπάρχει αντιστοιχία μεταξύ των ερευνητικών ερωτημάτων και των ερωτήσεων. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 20 σελίδες, απαρτίζεται από 65 ερωτήσεις και χωρίζεται σε 7 ενότητες. Με τρεις εισαγωγικές ερωτήσεις, οι οποίες καθορίζουν και τις προϋποθέσεις συμμετοχής στην έρευνα, δίνεται ή αίρεται η δυνατότητα συμμετοχής σε αυτήν. Ο κορμός των ερωτήσεων είναι ίδιος για όλους τους συμμετέχοντες, ωστόσο, σε κάποιες περιπτώσεις, ανάλογα με την απάντηση του συμμετέχοντα σε μία ερώτηση, εμφανίζεται συμπληρωματική ερώτηση.

Το ερωτηματολόγιο διαρθρώνεται με ερωτήσεις ανοικτού τύπου (ελεύθερης απάντησης) ώστε να δίνεται η δυνατότητα καταγραφής της γνώμης του συμμετέχοντα, κλειστού τύπου πολλαπλής επιλογής με τη δυνατότητα επιλογής μονής αλλά και πολλαπλών απαντήσεων, ενώ, όπου κρίνεται απαραίτητο, δίνεται η δυνατότητα εισαγωγής άλλης, ελεύθερης, απάντησης. Με αυτόν τον τρόπο οι κατηγορίες απάντησης διέπονται από πληρότητα περιεχομένου καθώς περιλαμβάνουν όλες τις πιθανές απαντήσεις και δεν τίθενται περιορισμοί στις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Κάποιες ερωτήσεις συνοδεύονται από απαντήσεις κλειστού τύπου οι οποίες δίνονται με τη μορφή κλίμακας και υποδηλώνουν το βαθμό συμφωνίας ή ικανοποίησης του συμμετέχοντα ως προς το αντικείμενο της ερώτησης (Likert scale). Πρόκειται για πέντε τιμές απαντήσεων «Καθόλου ικανοποιημένος/ευχαριστημένος», «Λίγο ικανοποιημένος/ ευχαριστημένος», «Ούτε ικανοποιημένος, ούτε δυσαρεστημένος», «Αρκετά ικανοποιημένος/ευχαριστημένος», «Πολύ ικανοποιημένος/ευχαριστημένος» που διευκολύνουν τους συμμετέχοντες και μας δίνουν τη δυνατότητα να εκτιμήσουμε το βαθμό ικανοποίησής τους σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα σε κάθε περίπτωση.

Στην ηλεκτρονική πλατφόρμα έγιναν τέτοιες ρυθμίσεις ώστε η απάντηση του συμμετέχοντα σε κάθε ερώτηση να αποτελεί προϋπόθεση προκειμένου αυτός να μπορέσει να προχωρήσει στην επόμενη ερώτηση και να ολοκληρώσει το ερωτηματολόγιο.

Τα ερευνητικά ερωτήματα οδήγησαν στη δημιουργία των 7 ερευνητικών αξόνων. Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου **(Α)** αποτελείται από γενικές ερωτήσεις (ερωτ. 1-8) που αποσκοπούν στη συλλογή στοιχείων σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, ο τομέας βασικών σπουδών, ο τομέας εξειδίκευσης και ο τόπος διαμονής. Η δεύτερη ενότητα ερωτήσεων **(Β)** του ερωτηματολογίου (ερωτ. 9-13) αφορά την εργασία στην Ελλάδα, εάν αναζήτησαν εργασία στην Ελλάδα οι Έλληνες πτυχιούχοι του δείγματος πριν φύγουν για το εξωτερικό, εάν κατάφεραν τελικά να εργαστούν και ποιες είναι οι εμπειρίες όσων εργάστηκαν από το χώρο εργασίας τους στην Ελλάδα. Η τρίτη ενότητα ερωτήσεων **(Γ)** περιλαμβάνει ερωτήσεις (ερωτ. 14-17) σχετικά με την προγενέστερη εμπειρία των ερωτώμενων στο εξωτερικό, τους λόγους για τους οποίους αποφάσισαν να μεταναστεύσουν και τις χώρες προτίμησής τους με βάση τα κριτήρια που έχουν θέσει. Η επόμενη ενότητα **(Δ)** ερωτήσεων (ερωτ. 18-35) ασχολείται με τα κριτήρια επιλογής της χώρας, την ικανοποίηση των Ελλήνων μεταναστών από το βιοτικό επίπεδο, τις συνθήκες διαβίωσης στη χώρα υποδοχής τους, τις παροχές του κράτους (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη,

δημόσια συγκοινωνία, δημόσιες υπηρεσίες, κ.α.) και το κόστος ζωής (κόστος στέγασης, σίτισης, ψυχαγωγίας). Η πέμπτη ενότητα ερωτήσεων (**E**) περιλαμβάνει ερωτήσεις (ερωτ. 36-56) σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση των Ελλήνων πτυχιούχων από την εργασία στη χώρα υποδοχής (το ωράριο, την αμοιβή, το εργασιακό περιβάλλον), τη δυνατότητα ανταπόκρισης στο κόστος ζωής της χώρας, τη δυνατότητα αποταμίευσης, και την αποστολή ή λήψη εμβασμάτων προς και από την Ελλάδα. Η επόμενη ενότητα ερωτήσεων (**ΣΤ**) περιλαμβάνει ερωτήσεις (ερωτ. 57-58) που αποσκοπούν στη σύγκριση των εργασιακών συνθηκών της χώρας υποδοχής και της χώρας αποστολής όσων έχουν εμπειρία εργασίας και στις δύο χώρες. Τέλος, η ενότητα (**Z**) περιλαμβάνει ερωτήσεις (ερωτ. 59-65) που αποσκοπούν στη διερεύνηση των πεποιθήσεων και των στάσεων των Ελλήνων πτυχιούχων μεταναστών σχετικά με το μέλλον της χώρας και την πιθανότητα επαναπατριsmού. Ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 12 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα.

Κεφάλαιο IV

Ανάλυση των Αποτελεσμάτων της Έρευνας

Εισαγωγή

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας η οποία διεξήχθη τους πρώτους μήνες του θερινού εξαμήνου του ακαδημαϊκού έτους 2017-2018. Στην έρευνα συμμετείχαν 113 Έλληνες πτυχιούχοι, διαφόρων ηλικιών και ειδικοτήτων, που κατοικούν και εργάζονται σε χώρες του εξωτερικού. Στην ανάλυση έχουν συμπεριληφθεί μόνο τα ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν ολοκληρωμένα.

4.1 Παρουσίαση ερευνητικών δεδομένων

A. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος- Το προφίλ του δείγματος

1. Φύλο Συμμετεχόντων



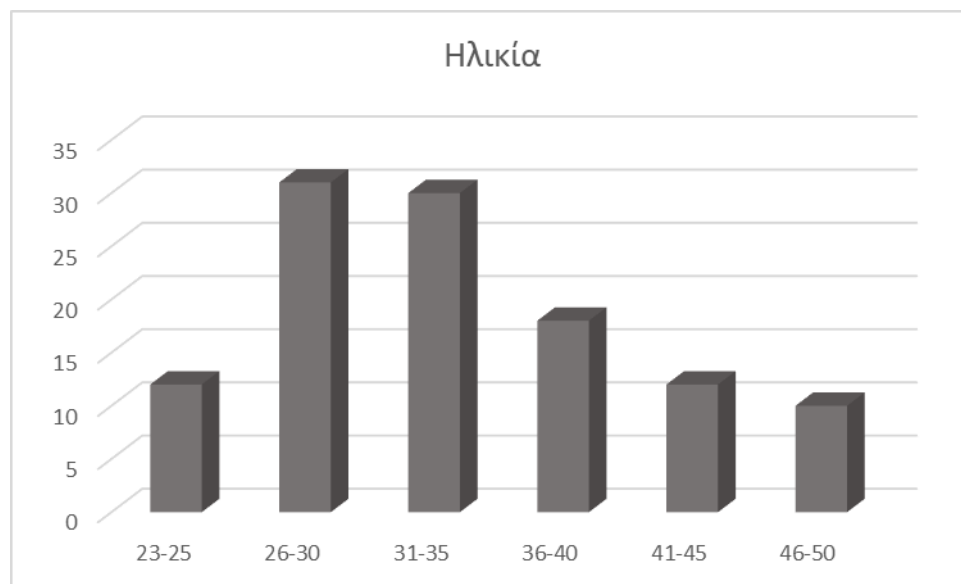
#	Answer	%	Count
1	Άνδρας	47.79%	54
2	Γυναίκα	52.21%	59
3	Άλλο	0.00%	0
	Total	100%	113

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 113 Έλληνες που διαμένουν και εργάζονται στο εξωτερικό. Από αυτούς οι 59 είναι γυναίκες, δηλαδή το 52,21% και οι 54 είναι άνδρες, αριθμός που αντιστοιχεί στο 47,79%.

2. Ηλικία

Οι ηλικίες των ατόμων του δείγματος κυμαίνονται από 23 έως 50, με μέσο όρο ηλικίας τα 33,85 έτη.

#	Answer	Count	%
1	23-25	12	10.61%
2	26-30	31	27.43%
3	31-35	30	26.54%
4	36-40	18	15.92%
5	41-45	12	10.61%
6	46-50	10	8.84%
		113	100%

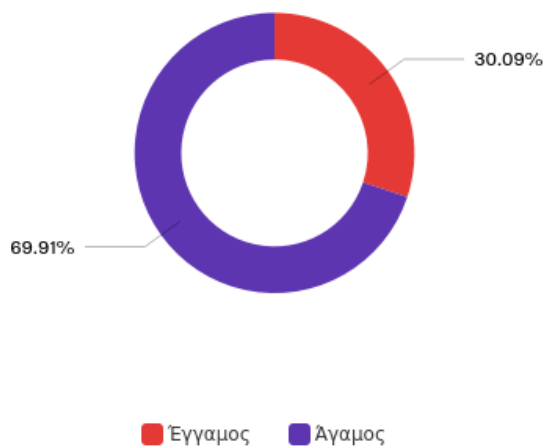


#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Count
1	Ηλικία	23.00	50.00	33.85	113

Όσον αφορά την κατάταξη του δείγματος στις ηλικιακές ομάδες, οι 31 στους 113 (το 27,43% του δείγματος) βρίσκονται μεταξύ 26-30 ετών, οι 30 από τους 113 (το 26,54% του δείγματος) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-35 ετών, οι 18 από τους 113 (το 15,92% του δείγματος) είναι μεταξύ 36-40 ετών, οι

12 από τους 113 (το 10,61% του δείγματος) είναι μεταξύ 41-45 ετών και 10 από τους 113 (το 8,84% του δείγματος) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 46-50.

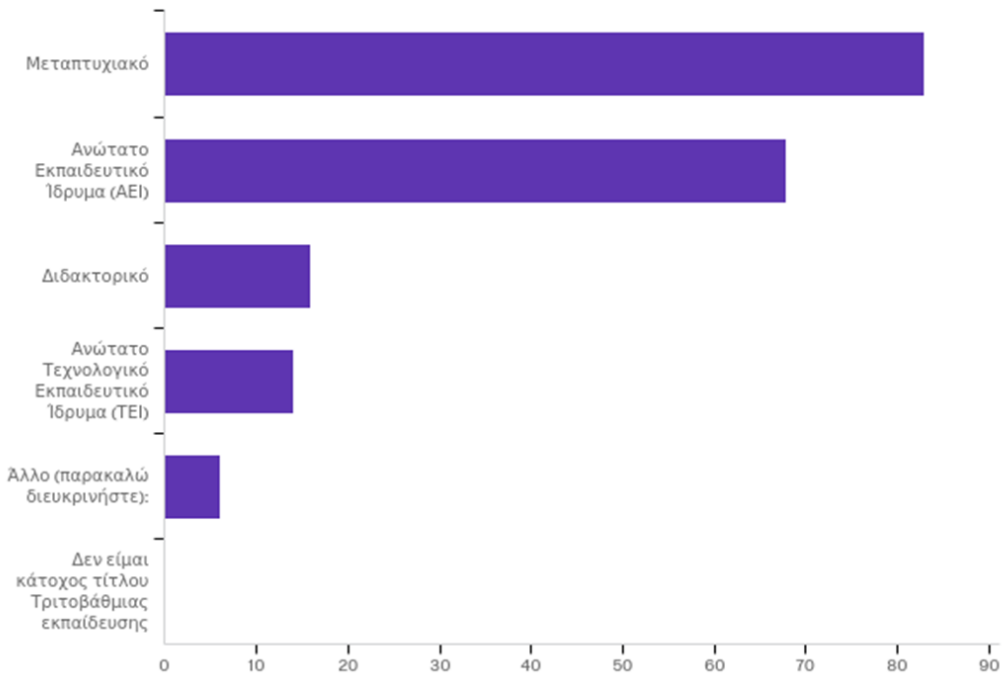
3. Οικογενειακή κατάσταση



#	Answer	%	Count
1	Έγγαμος	30.09%	34
2	Άγαμος	69.91%	79
	Total	100%	113

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, οι 79 από τους 113 είναι άγαμοι, δηλαδή το 69,91% και μόνο 34 είναι έγγαμοι, δηλαδή το 30,09%.

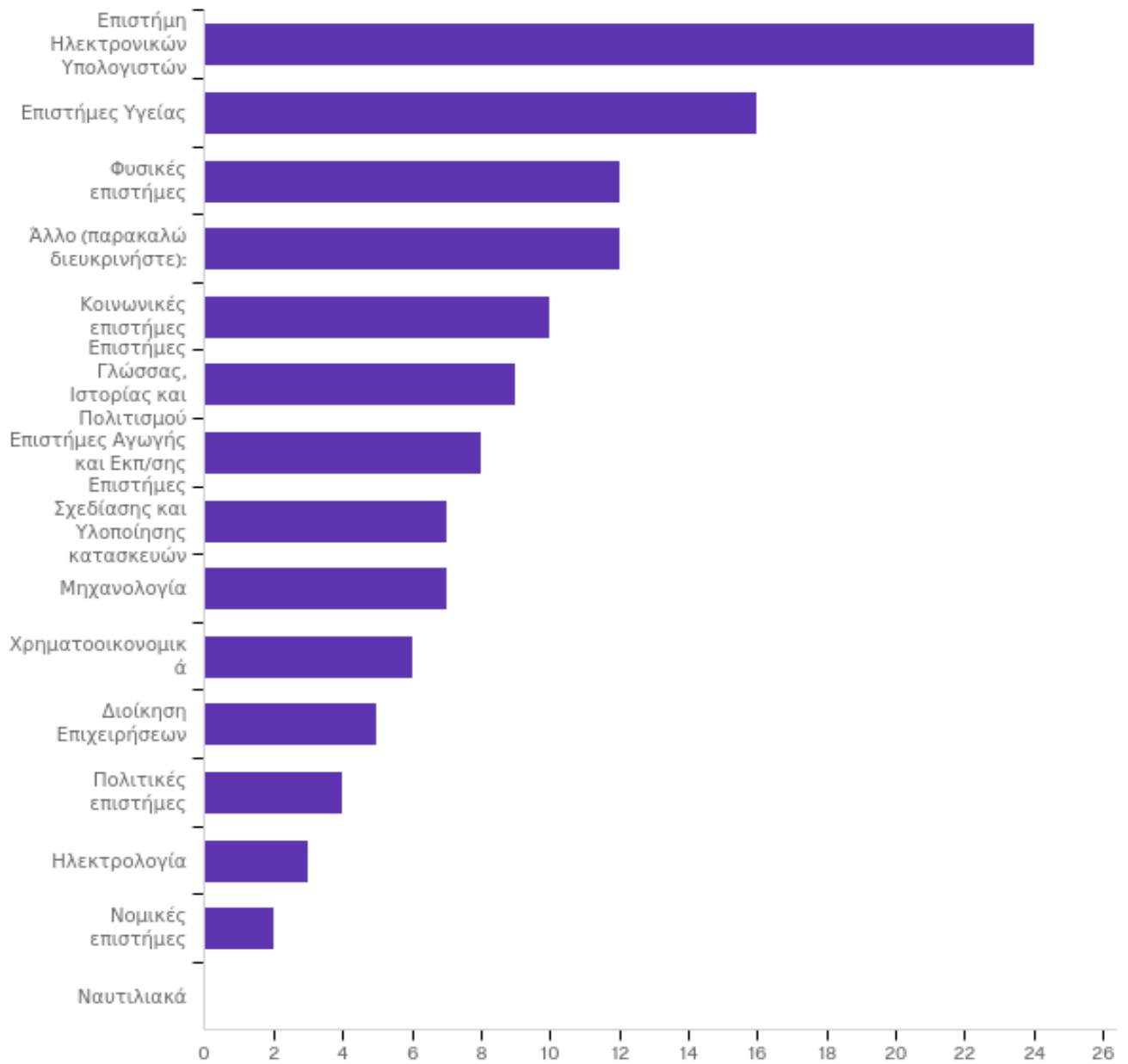
4. Επίπεδο εκπαίδευσης



#	Answer	%	Count	(N=113) %
3	Μεταπτυχιακό	44.39%	83	73.45%
2	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα (ΑΕΙ)	36.36%	68	60.17%
4	Διδακτορικό	8.56%	16	14.15%
1	Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα (ΤΕΙ)	7.49%	14	12.38%
5	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	3.21%	6	5.30%
6	Δεν είμαι κάτοχος τίτλου Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	0.00%	0	0%
	Total	100%	113	

Όλοι οι συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πτυχίου καθώς αυτή ήταν και μία από τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στην έρευνα. Ωστόσο, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, οι 83 στους 113, εκτός από τις βασικές τους σπουδές έχουν κάνει και μεταπτυχιακές σπουδές (73,45%). Αξίζει να σημειώσουμε ότι 16 στους 113, δηλαδή το 14,15% έχουν κάνει και διδακτορική διατριβή. Οι 68 από τους 113, δηλαδή το 60,17% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και 14 από τους 113, δηλαδή το 12,38%, είναι απόφοιτοι ΤΕΙ. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι αρκετοί από τους κατόχους μεταπτυχιακού, 8 από τους 83, κατέχουν δύο τίτλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, ενώ 1 από τους 113 κατέχει 3 μεταπτυχιακούς τίτλους. Επίσης, αρκετοί από αυτούς έχουν ξεκινήσει τη διδακτορική τους διατριβή, η οποία βρισκόταν σε εξέλιξη τη στιγμή που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Τέλος, 1 από τους 113 κάνει μεταδιδακτορική έρευνα. Εκτός από τα παραπάνω τυπικά προσόντα, οι συμμετέχοντες ανέφεραν κι άλλα διπλώματα επαγγελματικής κατάρτισης.

5. Τομέας βασικών σπουδών (Πτυχίο):

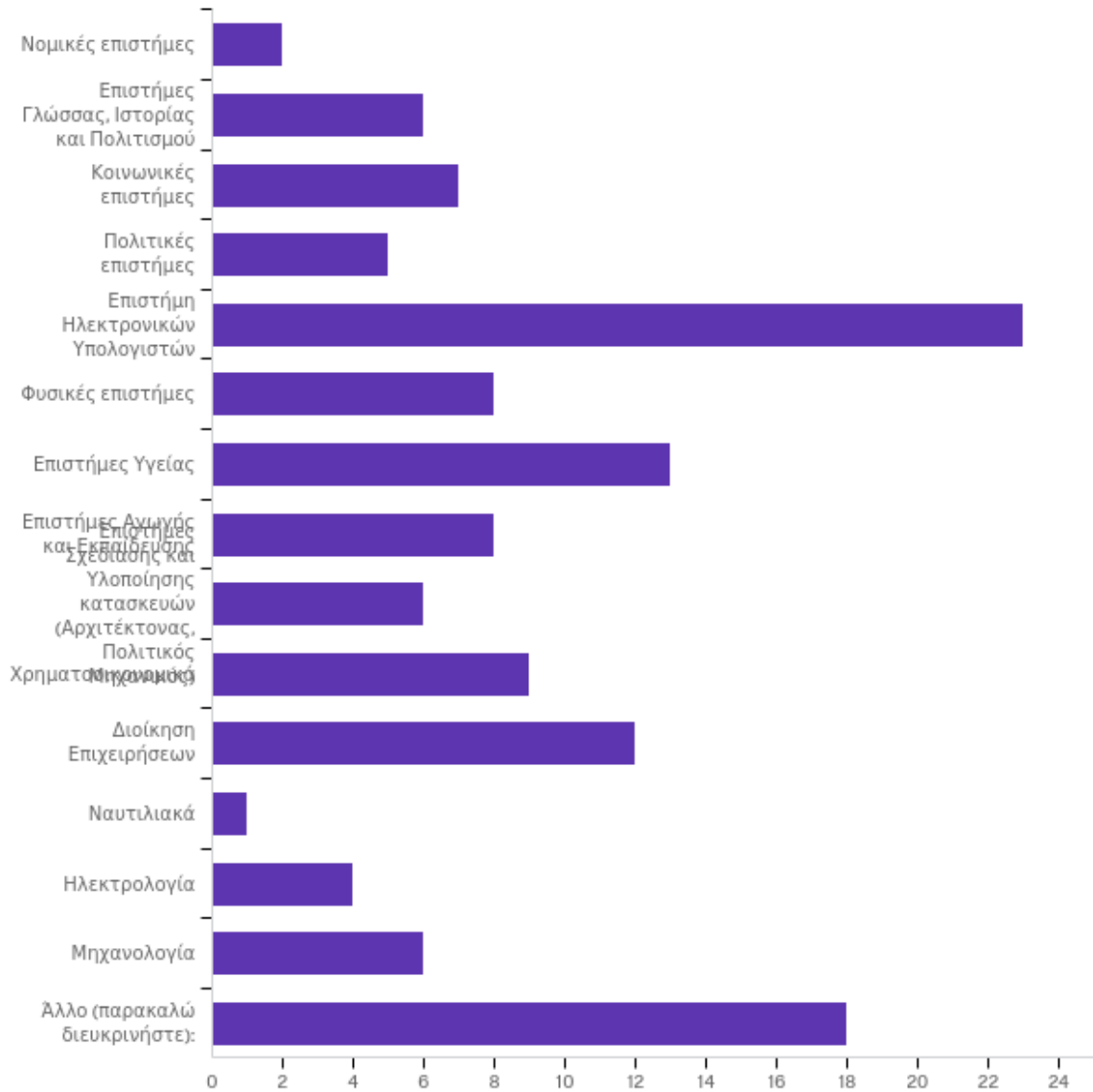


#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Νομικές επιστήμες	1.60%	2	1.76%
2	Επιστήμες Γλώσσας, Ιστορίας και Πολιτισμού	7.20%	9	7.96%

3	Κοινωνικές επιστήμες	8.00%	10	8.84%
4	Πολιτικές επιστήμες	3.20%	4	3.53%
5	Επιστήμη Ηλεκτρονικών Υπολογιστών	19.20%	24	21.23%
6	Φυσικές επιστήμες	9.60%	12	10.61%
7	Επιστήμες Υγείας	12.80%	16	14.15%
8	Επιστήμες Αγωγής και Εκπαίδευσης	6.40%	8	7.07%
9	Επιστήμες Σχεδίασης και Υλοποίησης κατασκευών (Αρχιτέκτονας, Πολιτικός Μηχανικός)	5.60%	7	6.19%
10	Χρηματοοικονομικά	4.80%	6	5.30%
11	Διοίκηση Επιχειρήσεων	4.00%	5	4.42%
12	Ναυτιλιακά	0.00%	0	0.00%
13	Ηλεκτρολογία	2.40%	3	2.65%
14	Μηχανολογία	5.60%	7	6.19%
15	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	9.60%	12	10.61%
	Total	100%	113	

Όσον αφορά τις βασικές σπουδές των Ελλήνων μεταναστών, το μεγαλύτερο μέρος, οι 24 από τους 113, δηλαδή το 21,23%, έχουν πτυχίο στον τομέα των Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, το 14,15% έχουν πτυχίο στον τομέα της Υγείας, το 10,61% στις Φυσικές Επιστήμες, ακολουθούν οι Κοινωνικές επιστήμες με 8,84%, οι επιστήμες Γλώσσας, Ιστορίας και Πολιτισμού με 7,96%, οι επιστήμες Αγωγής και Εκπαίδευσης με ποσοστό 7,07%, ισοβαθμούν η Μηχανολογία με τις Επιστήμες Σχεδίασης και Υλοποίησης κατασκευών με ποσοστό 6,19%, ακολουθούν τα Χρηματοοικονομικά με ποσοστό 5,30%, η Διοίκηση Επιχειρήσεων με ποσοστό 4,42%, οι Πολιτικές Επιστήμες με ποσοστό 3,53%, η Ηλεκτρολογία με ποσοστό 2,65% και τέλος, οι Νομικές Επιστήμες με ποσοστό 1,76%. Μεμονωμένες περιπτώσεις έχουν πτυχίο στα Μαθηματικά, στην Ψυχολογία, στις Τέχνες, στη Νανοτεχνολογία, στην Εσωτερική Αρχιτεκτονική και διακόσμηση.

6. Τομέας Εξειδίκευσης (Τελευταίος τίτλος σπουδών: Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό)



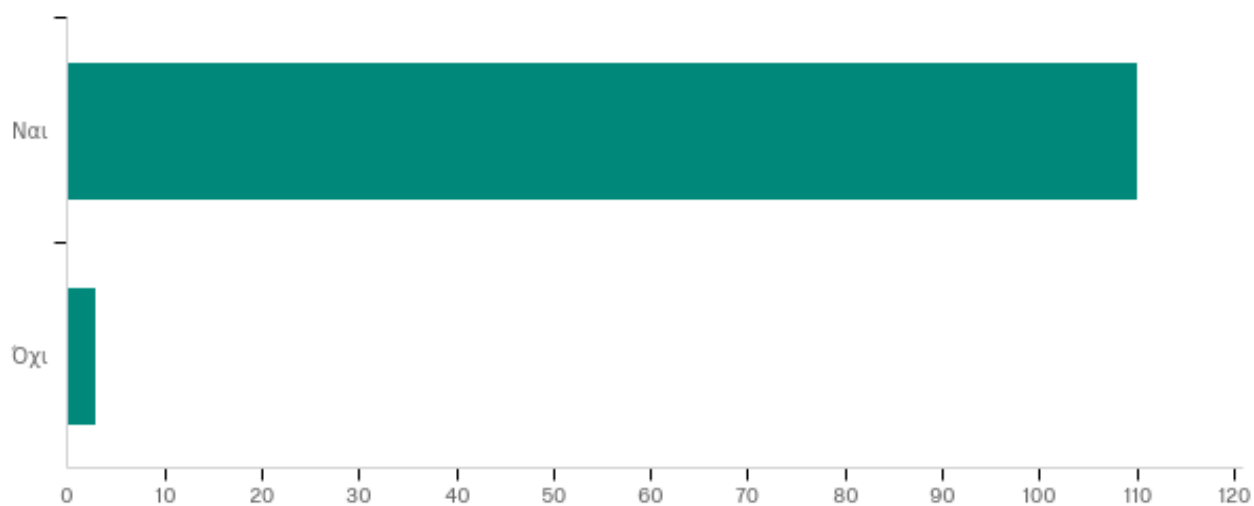
#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Νομικές επιστήμες	1.56%	2	1.76%
2	Επιστήμες Γλώσσας, Ιστορίας και Πολιτισμού	4.69%	6	5.30%

3	Κοινωνικές επιστήμες	5.47%	7	6.19%
4	Πολιτικές επιστήμες	3.91%	5	4.42%
5	Επιστήμη Ηλεκτρονικών Υπολογιστών	17.97%	23	20.35%
6	Φυσικές επιστήμες	6.25%	8	7.07%
7	Επιστήμες Υγείας	10.16%	13	11.50%
8	Επιστήμες Αγωγής και Εκπαίδευσης	6.25%	8	7.07%
9	Επιστήμες Σχεδίασης και Υλοποίησης κατασκευών (Αρχιτέκτονας, Πολιτικός Μηχανικός)	4.69%	6	5.30%
10	Χρηματοοικονομικά	7.03%	9	7.96 %
11	Διοίκηση Επιχειρήσεων	9.38%	12	10.61%
12	Ναυτιλιακά	0.78%	1	0,88%
13	Ηλεκτρολογία	3.13%	4	3.53%
14	Μηχανολογία	4.69%	6	5.30%
15	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	14.06%	18	15.92%
	Total	100%	113	

Από την ανάλυση συχνοτήτων προέκυψε ότι 23 στους 113, το 20,35% έχει εξειδίκευση στον τομέα των Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, οι 13 στους 113 έχουν εξειδίκευση στον τομέα των Επιστημών Υγείας, δηλαδή το 11,50%, 12 στον τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων, δηλαδή το 10,61%, 9 στα Χρηματοοικονομικά δηλαδή το 7,96%, 8 έχουν εξειδίκευση στις Φυσικές Επιστήμες, δηλαδή το 7,07%, ίδιος αριθμός συμμετεχόντων (8) έχουν εξειδικευτεί στις Επιστήμες Αγωγής και Εκπαίδευσης, 7 έχουν εξειδικευτεί στις Κοινωνικές επιστήμες, δηλαδή το 6,19%, ισοβαθμούν οι Επιστήμες Γλώσσας, Ιστορίας και Πολιτισμού με τις επιστήμες Σχεδίασης και Υλοποίησης Κατασκευών και τη Μηχανολογία με 6 άτομα σε κάθε τομέα, και ποσοστά 5,30%, ακολουθούν οι Πολιτικές Επιστήμες με 5 άτομα στους 113, δηλαδή 4,42%, 4 με εξειδίκευση στην Ηλεκτρολογία, δηλαδή το 3,53%, 2 στις Νομικές Επιστήμες, δηλαδή το 1,76% και 1 στα Ναυτιλιακά, δηλαδή το 0,88%.

Μεμονωμένες περιπτώσεις ανέφεραν ως τομείς εξειδίκευσης την Ψυχολογία, τις Τέχνες, το Μάρκετινγκ, την Επικοινωνία, τις Τουριστικές Σπουδές, την Εσωτερική Διακόσμηση, τις Ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

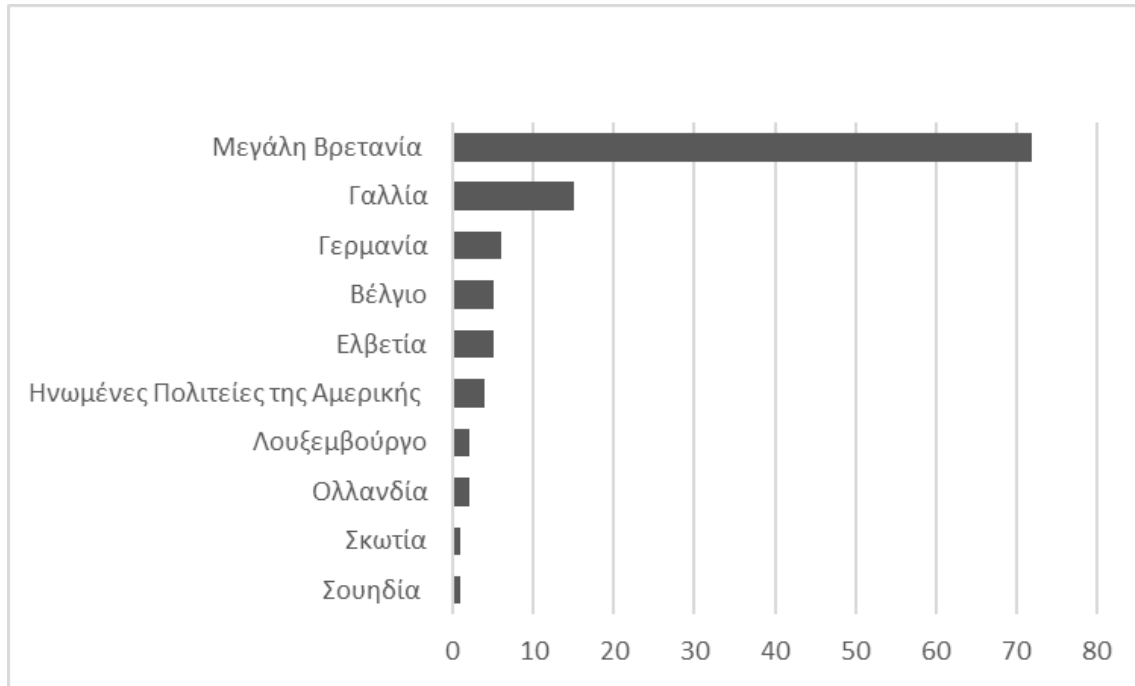
7. Εργάζεστε τη δεδομένη στιγμή;



#	Answer	%	Count
1	Ναι	97.35%	110
2	Όχι	2.65%	3
	Total	100%	113

Η πλειοψηφία του δείγματος, οι 110 στους 113, το 97,35%, εργάζεται κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και μόνο 3 είναι άνεργοι, δηλαδή το 2,65%.

8. Τόπος διαμονής

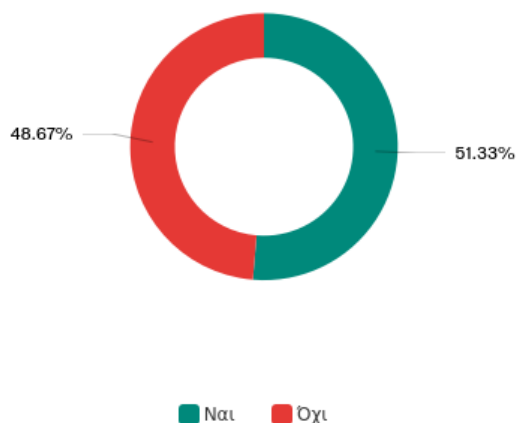


#	Answer	%	Count
1	Μεγάλη Βρετανία	63.71%	72
2	Γαλλία	13.27%	15
3	Γερμανία	5.30%	6
4	Βέλγιο	4.42%	5
5	Ελβετία	4.42%	5
6	Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής	3.53%	4
7	Λουξεμβούργο	1.76%	2
8	Ολλανδία	1.76%	2
9	Σκωτία	0.88%	1
10	Σουηδία	0.88%	1
	Total	100%	113

Η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος, οι 72 από τους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 63,71%, είναι κάτοικοι της Μεγάλης Βρετανίας, ακολουθεί η Γαλλία με 15 από τους Έλληνες του δείγματος και ποσοστό 13,27%, η Γερμανία με 6 από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, δηλαδή το 5,30%, το Βέλγιο και η Ελβετία όπου κατοικεί ίσος αριθμός συμμετεχόντων, 5 και αντιστοιχεί στο 4.42%, οι ΗΠΑ με 4 από τους μετανάστες της έρευνας, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 3,53 %, το Λουξεμβούργο με 2 από τους 113 συμμετέχοντες, δηλαδή το 1,76% και η Ολλανδία με ίδιο αριθμό και τέλος, η Σκωτία και η Σουηδία με 1 συμμετέχοντα στην καθεμία, δηλαδή από 0,88%.

B. Εργασία στην Ελλάδα

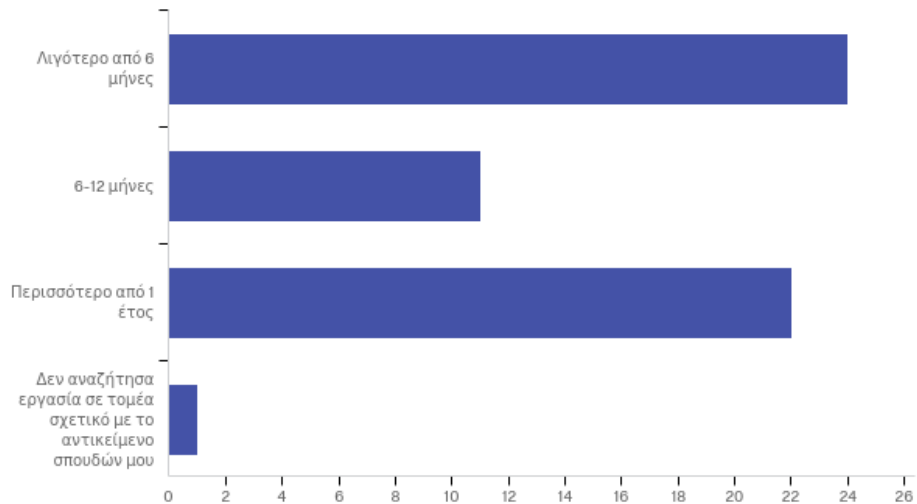
9. Αναζητήσατε εργασία στην Ελλάδα πριν αποφασίσετε να φύγετε για το εξωτερικό;



#	Answer	%	Count
1	Ναι	51.33%	58
2	Όχι	48.67%	55
	Total	100%	113

Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνουμε ότι μόνο οι 58 στους 113 αναζήτησαν εργασία στην Ελλάδα πριν αποφασίσουν να φύγουν για το εξωτερικό, αριθμός που αντιστοιχεί στο 51,33%. Οι υπόλοιποι 55, δηλαδή το 48,67%, αποφάσισαν να μεταναστεύσουν χωρίς να αναζητήσουν εργασία στην Ελλάδα.

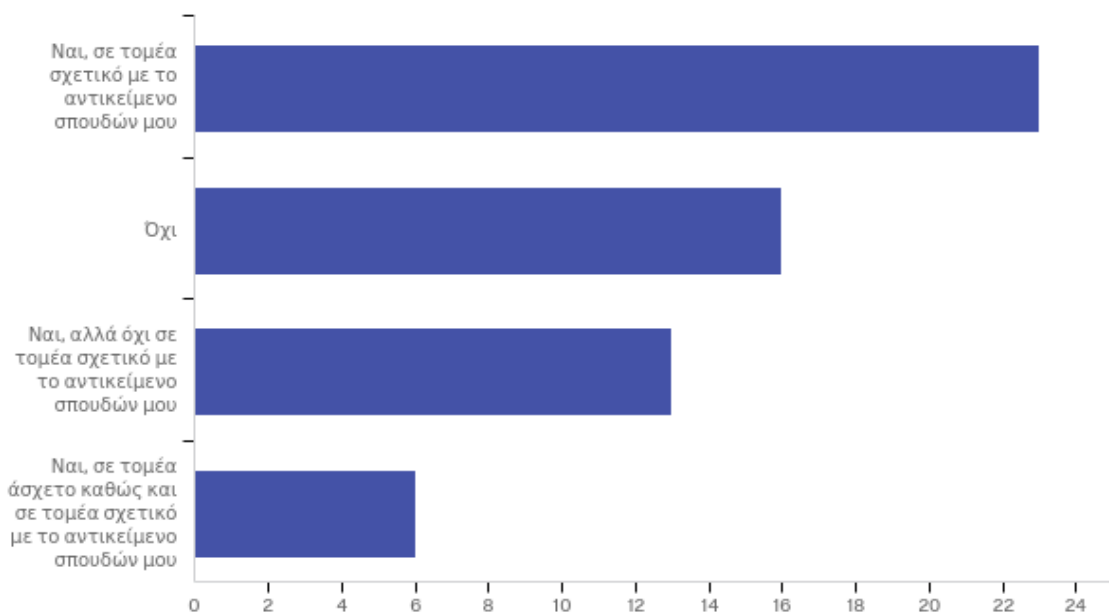
10. Ποιο ήταν το χρονικό διάστημα που αναζητήσατε εργασία σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών σας;



#	Answer	%	Count
1	Λιγότερο από 6 μήνες	41.38%	24
2	6-12 μήνες	18.97%	11
3	Περισσότερο από 1 έτος	37.93%	22
4	Δεν αναζήτησα εργασία σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου	1.72%	1
	Total	100%	58

Από τους 58 που αναζήτησαν εργασία στην Ελλάδα, οι 24 δηλαδή το 41,38 % δήλωσαν ότι βρίσκονταν σε διαδικασία αναζήτησης για διάστημα μικρότερο των 6 μηνών, οι 22 δηλαδή το 37,93% αναζητούσαν για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους, οι 11 δηλαδή το 18,97% για διάστημα 6 έως 12 μηνών και μόνο 1 δεν αναζήτησε εργασία σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών του.

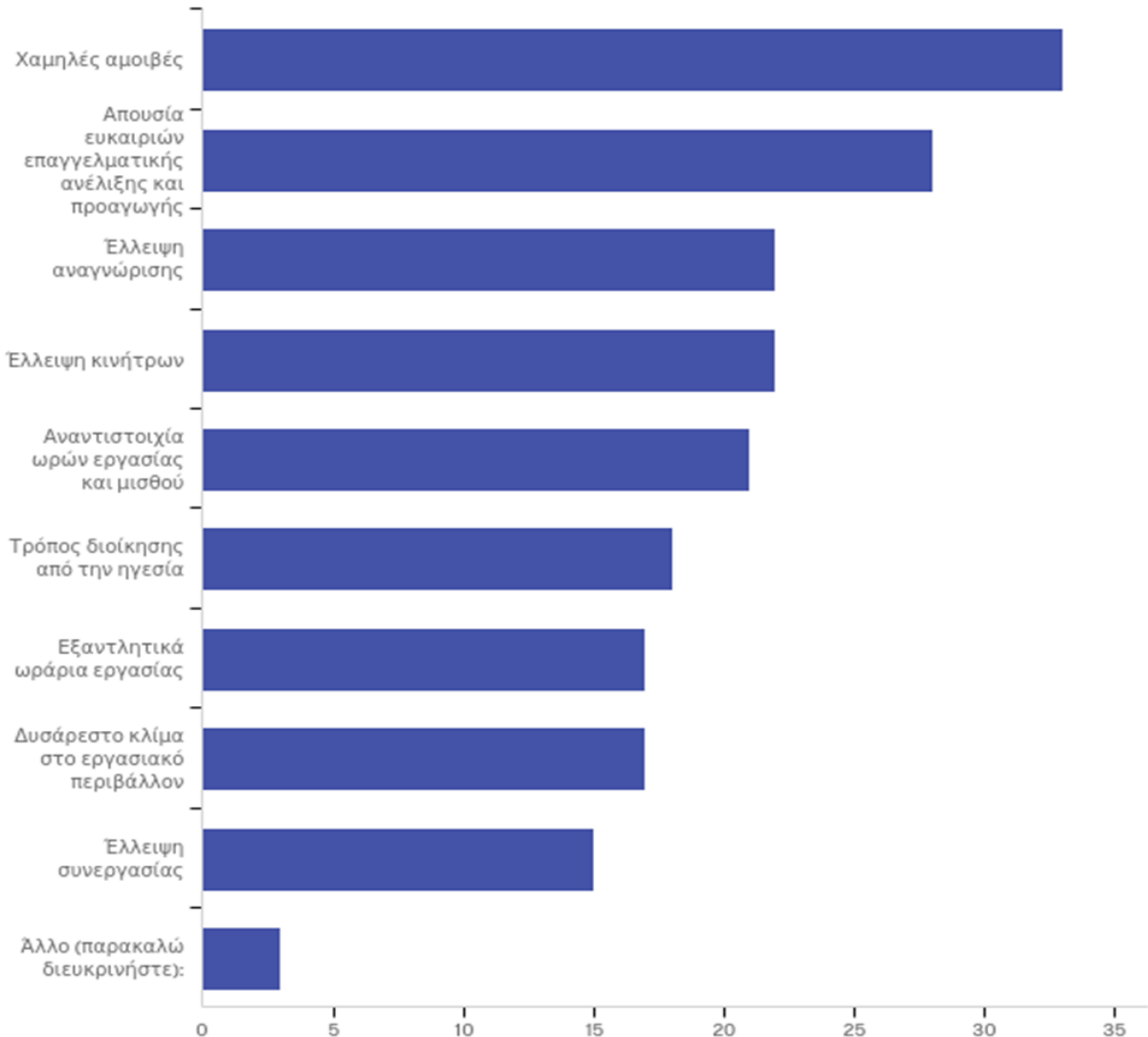
11. Καταφέρατε να εργαστείτε στην Ελλάδα;



#	Answer	%	Count
1	Όχι	27.59%	16
2	Ναι, σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου	39.66%	23
3	Ναι, αλλά όχι σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου	22.41%	13
4	Ναι, σε τομέα άσχετο καθώς και σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου	10.34%	6
	Total	100%	58

Σε σύνολο 58 ατόμων, οι 42 κατάφεραν τελικά να εργαστούν. Συγκεκριμένα, από τους 58 οι 23 (39,66%) βρήκαν εργασία σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών τους, οι 13 από τους 58, δηλαδή το 22,41% εργάστηκαν σε τομέα μη σχετικό με το αντικείμενο σπουδών τους, οι 6 από τους 58, δηλαδή το 10,34%, εργάστηκαν σε τομέα άσχετο αλλά και σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών τους και το 27,59%, οι 16 από τους 58 παρόλο που αναζήτησαν εργασία, δεν κατάφεραν να εργαστούν στην Ελλάδα. Τέλος, φαίνεται ότι από τους 58 μόνο οι 29 είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών τους, δηλαδή το 50%.

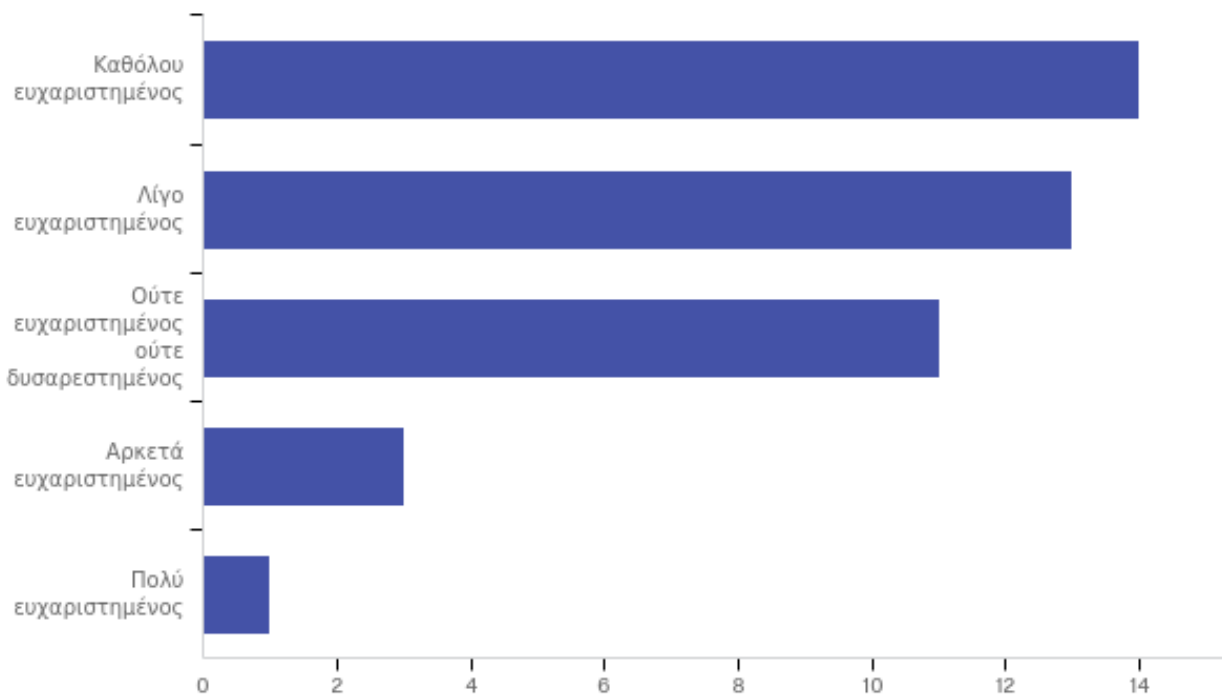
**12. Υπάρχει κάτι που σας δυσaráεστησε όσο εργαζόσαστε στην Ελλάδα;
Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.**



#	Answer	%	Count	(N=42) %
1	Εξαντλητικά ωράρια εργασίας	8.67%	17	40.47%
2	Χαμηλές αμοιβές	16.84%	33	78.57%
3	Αναντιστοιχία ωρών εργασίας και μισθού	10.71%	21	50%
4	Έλλειψη αναγνώρισης	11.22%	22	52.38%
5	Απουσία ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγής	14.29%	28	66.66%
6	Δυσάρεστο κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον	8.67%	17	40.47%
7	Έλλειψη συνεργασίας	7.65%	15	35.71%
8	Τρόπος διοίκησης από την ηγεσία	9.18%	18	42.85%
9	Έλλειψη κινήτρων	11.22%	22	52.38%
10	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	1.53%	3	7.14%
	Total	100%	42	

Οι βασικότεροι παράγοντες δυσαρέσκειας των Ελλήνων πτυχιούχων από την εργασία στην Ελλάδα (των 42 που κατάφεραν τελικά να εργαστούν) ήταν οι χαμηλές αμοιβές με το 78,57% , δηλαδή 33 στους 42, να συμφωνούν, η απουσία ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγής με 28 από τους 42 (66,66%) να συμφωνούν, ακολουθεί η έλλειψη αναγνώρισης και η έλλειψη κινήτρων με ίδιο αριθμό ατόμων να συμφωνεί 22 στους 42 (52,38%), έπεται η αναντιστοιχία ωρών εργασίας και μισθού με 21 από τους 42 να συμφωνούν (50% του δείγματος), ακολουθεί η δυσαρέσκεια από τον τρόπο διοίκησης της ηγεσίας με τους 18 από τους 42 (42,85%) να συμφωνούν, επόμενους παράγοντες δυσαρέσκειας με τον ίδιο αριθμό ατόμων να συμφωνούν, 17 στους 42, αποτελούν τα εξαντλητικά ωράρια εργασίας και το δυσάρεστο κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον με ποσοστά 40,47% αντίστοιχα. Τελευταίο παράγοντα δυσαρέσκειας αποτελεί η έλλειψη συνεργασίας στο εργασιακό περιβάλλον, με το 35,71% να συμφωνεί (15 στους 42). Κάτι ακόμη που δυσαρέστησε ορισμένους συμμετέχοντες είναι το γεγονός ότι εργάστηκαν σε αντικείμενο άσχετο με τις σπουδές τους.

13. Συνολικά, πόσο ευχαριστημένος είστε από την εργασιακή σας εμπειρία στην Ελλάδα;



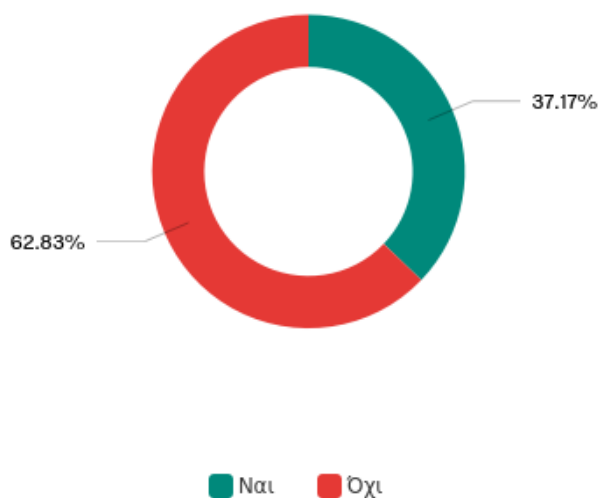
#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	33.33%	14
2	Λίγο ευχαριστημένος	30.95%	13
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	26.19%	11
4	Αρκετά ευχαριστημένος	7.14%	3
5	Πολύ ευχαριστημένος	2.38%	1
	Total	100%	42

Οι ερωτώμενοι, αξιολογώντας την ικανοποίησή τους από την εργασιακή τους εμπειρία στην Ελλάδα απάντησαν ως εξής: οι 14 από τους 42, δηλαδή το 33,33%, δηλώνουν πως δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι, οι 13 από τους 42, δηλαδή το 30,95%, δηλώνουν λίγο ευχαριστημένοι, οι 11 από τους

42, δηλαδή το 26,19%, δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, μόνο 3 από τους 42, δηλαδή το 7,14%, είναι αρκετά ευχαριστημένοι και 1 στους 42, που αποτελεί το 2,38%, δηλώνει πολύ ευχαριστημένος.

Γ. Προγενέστερη εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό απόφαση για μετανάστευση και δημοφιλέστεροι προορισμοί

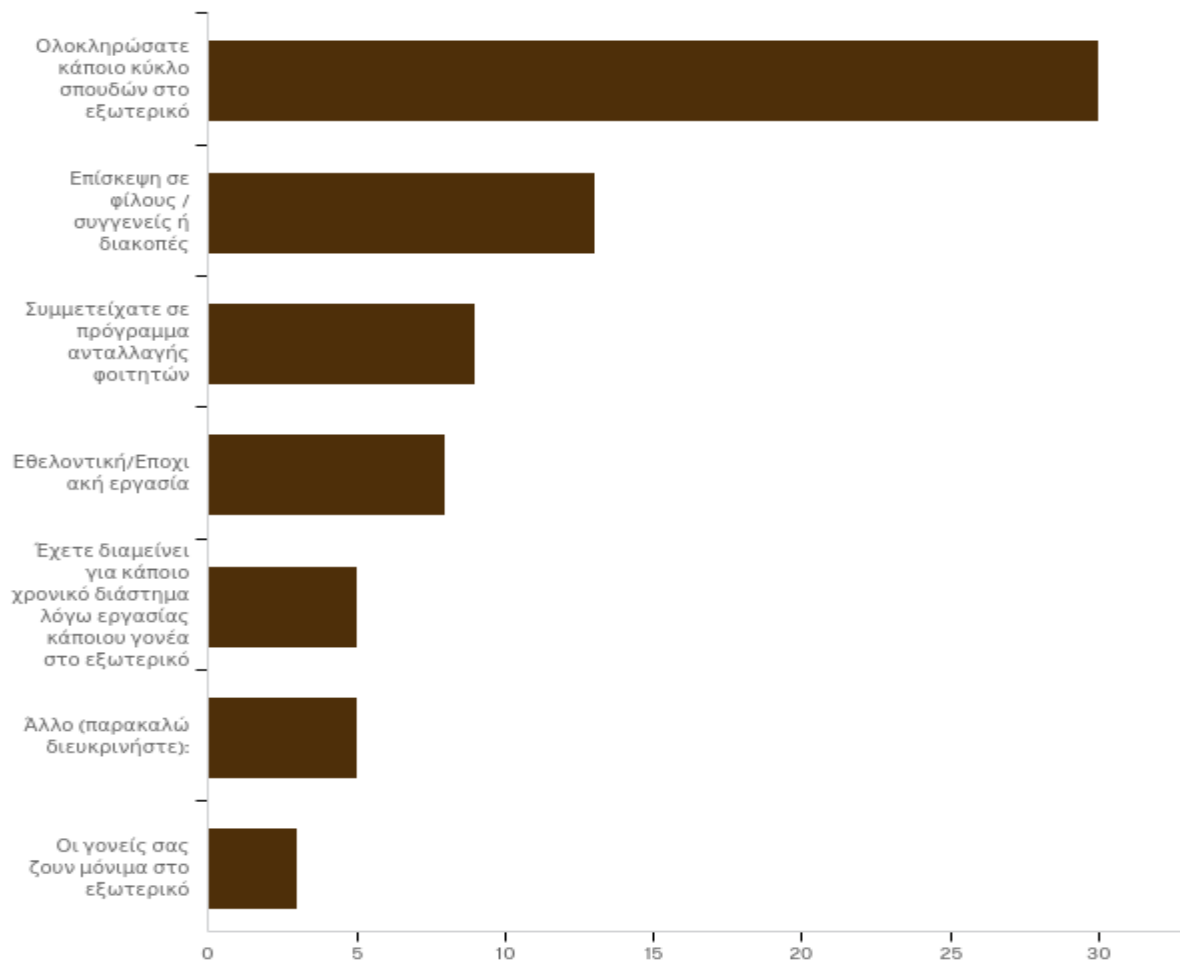
14. Είχατε προγενέστερη εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό;



#	Answer	%	Count
1	Ναι	37.17%	42
2	Όχι	62.83%	71
	Total	100%	113

Από τους 113 συμμετέχοντες, μόνο οι 42, δηλαδή το 37,17 % είχαν προγενέστερη εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό πριν φύγουν ως μετανάστες. Οι υπόλοιποι 71, δηλαδή το 62,83% έφυγαν για το εξωτερικό χωρίς να έχουν ξαναμείνει στο παρελθόν.

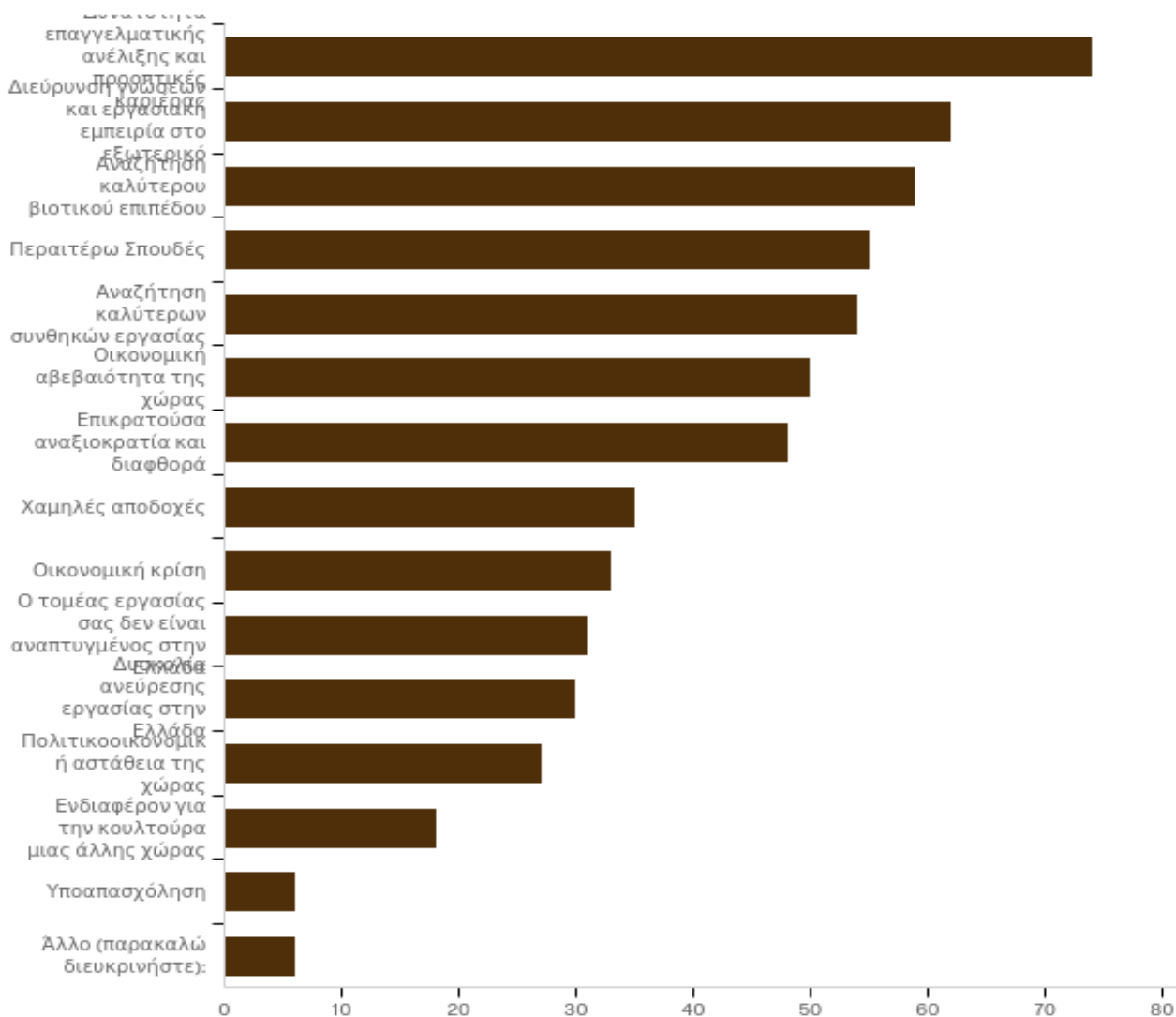
15. Ποια ήταν αυτή; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.



#	Answer	%	Count	(N=42) %
1	Επίσκεψη σε φίλους / συγγενείς ή διακοπές	17.81%	13	30.95%
2	Συμμετείχατε σε πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών	12.33%	9	21.42%
3	Εθελοντική/Εποχιακή εργασία	10.96%	8	19.04%
4	Ολοκληρώσατε κάποιο κύκλο σπουδών στο εξωτερικό	41.10%	30	71.42%
5	Οι γονείς σας ζουν μόνιμα στο εξωτερικό	4.11%	3	7.14%
6	Έχετε διαμείνει για κάποιο χρονικό διάστημα λόγω εργασίας κάποιου γονέα στο εξωτερικό	6.85%	5	11.90%
7	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	6.85%	5	11.90%
	Total	100%	42	

Το μεγαλύτερο ποσοστό όσων είχαν προγενέστερη εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό, οι 30 απ'τους 42, δηλαδή το 71,42% δηλώνει ότι είχε διαμείνει στο εξωτερικό λόγω σπουδών, οι 13 από τους 42, το 30,95% είχε επισκεφτεί συγγενείς/φίλους ή είχε πάει για διακοπές στο εξωτερικό, οι 9, δηλαδή το 21,42% είχε συμμετάσχει σε προγράμματα ανταλλαγής φοιτητών, οι 8, δηλαδή το 19,04% είχε επισκεφτεί χώρα του εξωτερικού για εποχιακή/ εθελοντική εργασία, οι 5, δηλαδή το 11,90% είχαν διαμείνει λόγω εργασίας κάποιου γονέα στο εξωτερικό, και για τους 3, δηλαδή το 7,14% στο εξωτερικό βρίσκεται η μόνιμη κατοικία των γονέων.

16. Ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους αποφασίσατε να μεταναστεύσετε από την Ελλάδα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.



#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Σπουδές στο εξωτερικό	9.35%	55	48.67%
2	Αναζήτηση καλύτερου βιοτικού επιπέδου	10.03%	59	52.21%
3	Ενδιαφέρον για την κουλτούρα μιας άλλης χώρας	3.06%	18	15.92%
4	Διεύρυνση γνώσεων και εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό	10.54%	62	54.86%

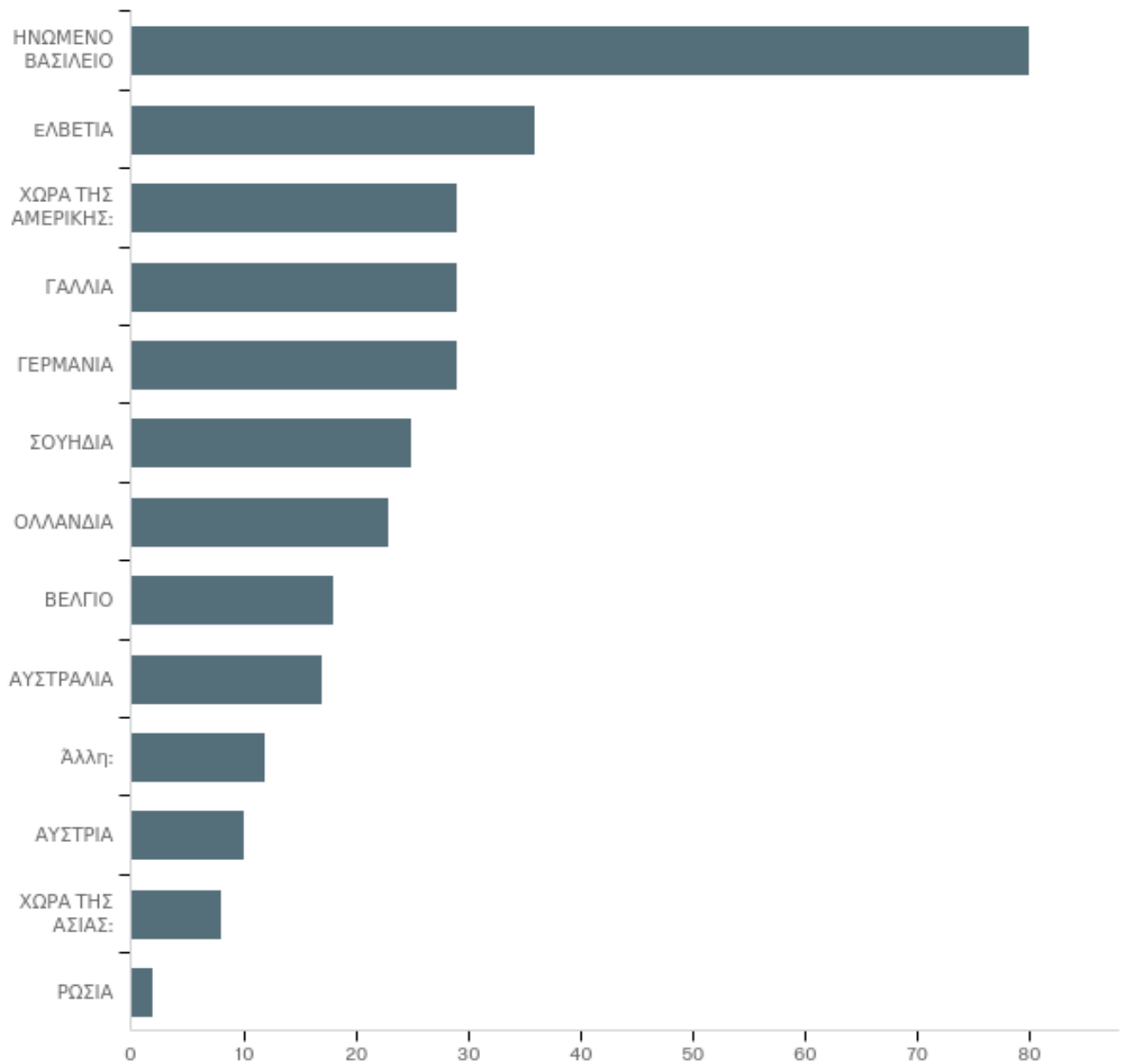
5	Δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και προοπτικές καριέρας	12.59%	74	65.48%
6	Αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας	9.18%	54	47.78%
7	Δυσκολία ανεύρεσης εργασίας στην Ελλάδα	5.10%	30	26.54%
8	Υποαπασχόληση	1.02%	6	5.30%
9	Χαμηλές αποδοχές	5.95%	35	30.97%
10	Οικονομική αβεβαιότητα της χώρας	8.50%	50	44.24%
11	Πολιτικοοικονομική αστάθεια της χώρας	4.59%	27	23.89%
12	Ο τομέας εργασίας σας δεν είναι αναπτυγμένος στην Ελλάδα	5.27%	31	27.43%
13	Επικρατούσα αναξιοκρατία και διαφθορά	8.16%	48	42.47%
14	Οικονομική κρίση	5.61%	33	29.20%
15	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	1.02%	6	5.30%
	Total	100%	113	

Ερευνώντας τους λόγους για τους οποίους οι Έλληνες του δείγματος αποφάσισαν να μεταναστεύσουν διαπιστώνουμε ότι πρώτη με το 65,48% να συμφωνεί έρχεται η ανάγκη για επαγγελματική ανέλιξη και οι προοπτικές καριέρας που προσφέρονται στο εξωτερικό, δεύτερη με το 54,86% να συμφωνεί, έρχεται η ανάγκη για διεύρυνση των γνώσεων και εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό, η αναζήτηση καλύτερου βιοτικού επιπέδου ακολουθεί με ποσοστό 52,21%, ακολουθεί η μετανάστευση για σπουδές στο εξωτερικό με ποσοστό 48,67%, η αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας με 47,78%, η οικονομική αβεβαιότητα της χώρας με ποσοστό 44,24%, επόμενη στις απαντήσεις του δείγματος με ποσοστό 42,47% έρχεται η επικρατούσα αναξιοκρατία και διαφθορά στη χώρα, επόμενος λόγος μετανάστευσης για το 30,97 % είναι οι χαμηλές απολαβές της εργασίας στη χώρα, ακολουθεί η οικονομική κρίση που φαίνεται να επηρέασε την απόφαση του 29,20% του δείγματος, για το 27,43% του δείγματος, λόγο μετανάστευσης αποτέλεσε και το γεγονός ότι ο τομέας εργασίας τους δεν είναι αναπτυγμένος στην Ελλάδα, το 26,54 % δηλώνει πως την απόφαση για μετανάστευση βάρυνε και η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας στην Ελλάδα, η πολιτικοοικονομική αστάθεια της χώρας αποτέλεσε για το 23,89% έναν ακόμη λόγο για μετανάστευση, για το 15,92 % του δείγματος το ενδιαφέρον για την κουλτούρα μιας άλλης χώρας επηρέασε την απόφαση για μετανάστευση. Τέλος, η υποαπασχόληση συνέβαλε στην απόφαση για μετανάστευση για το 5,30%. Ανάμεσα στους παραπάνω λόγους, οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν την ασυμφωνία

με κοινωνικές δομές της Ελλάδας (πατρίς-θρησκεία-οικογένεια), τη διπλή ιθαγένεια και τη μετανάστευση λόγω δεσμού στο εξωτερικό.

17. Ποιες χώρες έχετε επιλέξει ή θα επιλέγατε ως πιθανό προορισμό;

*υπάρχει σύνδεση με την ερώτηση Δ1 (κριτήρια για την επιλογή)

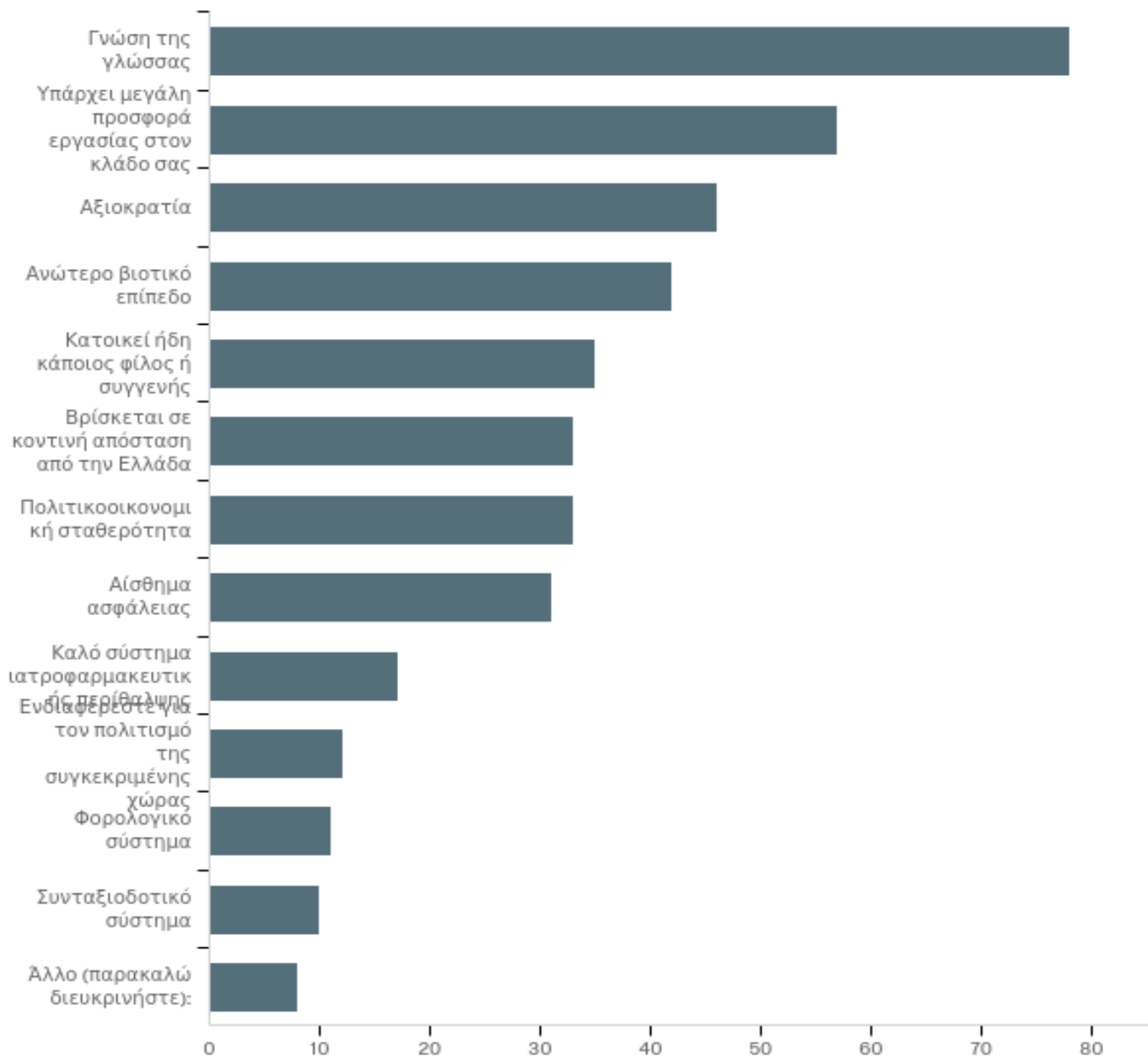


#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΑΜΕΡΙΚΗΣ	9.12%	29	25.66%
2	ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΑΣΙΑΣ	2.52%	8	7.07%
3	ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	5.35%	17	15.04%
4	ΑΥΣΤΡΙΑ	3.14%	10	8.84%
5	ΒΕΛΓΙΟ	5.66%	18	15.92%
6	ΓΑΛΛΙΑ	9.12%	29	25.66%
7	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	9.12%	29	25.66%
8	ΕΛΒΕΤΙΑ	11.32%	36	31.85%
9	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	25.16%	80	70.79%
10	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	7.23%	23	20.35%
11	ΡΩΣΙΑ	0.63%	2	1.76%
12	ΣΟΥΗΔΙΑ	7.86%	25	22.12%
13	Άλλη:	3.77%	12	10.61%
	Total	100%	113	

Από τα παραπάνω διαγράμματα διαπιστώνουμε ότι πρώτη χώρα επιλογής των Ελλήνων μεταναστών του δείγματος αποτελεί, με μεγάλη πλειοψηφία, το Ηνωμένο Βασίλειο, ακολουθεί η Ελβετία, ισοβαθμούν η Αμερική (Νέα Υόρκη, Σαν Φρανσίσκο, Καλιφόρνια, Βαν Κούβερ) με τη Γαλλία και τη Γερμανία, ακολουθεί η Σουηδία, η Ολλανδία, το Βέλγιο, η Αυστραλία, η Αυστρία, η Ασία (Σιγκαπούρη, Ιαπωνία, Κίνα, Βιετνάμ, Ταϊλάνδη, Χονγκ Κονγκ, Σανγκάη), ο Καναδάς, το Λουξεμβούργο και η Ρωσία. Ανάμεσα στις επιλογές αναφέρθηκαν τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, η Νορβηγία, η Ισπανία, η Δανία, Ιταλία, Πολωνία, Τσεχία, Ουγγαρία, Φινλανδία, το Κατάρ.

Δ. Επιλογή χώρας, συνθήκες διαβίωσης και ικανοποίηση από τη χώρα υποδοχής

18. Ποια ήταν τα κριτήρια για την επιλογή χώρας; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

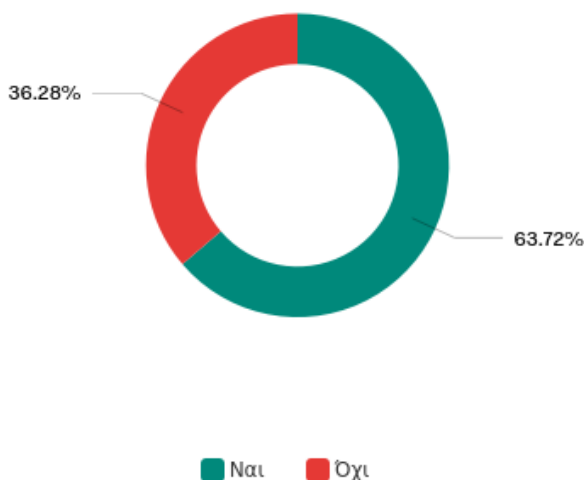


#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Γνώση της γλώσσας	18.89%	78	69.02%
2	Βρίσκεται σε κοντινή απόσταση από την Ελλάδα	7.99%	33	29.20%
3	Υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας στον κλάδο σας	13.80%	57	50.44%
4	Κατοικεί ήδη κάποιος φίλος ή συγγενής	8.47%	35	30.97%
5	Πολιτικοοικονομική σταθερότητα	7.99%	33	29.20%
6	Καλό σύστημα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης	4.12%	17	15.04%
7	Συνταξιοδοτικό σύστημα	2.42%	10	8.84%
8	Φορολογικό σύστημα	2.66%	11	9.73%
9	Ανώτερο βιοτικό επίπεδο	10.17%	42	37.16%
10	Αξιοκρατία	11.14%	46	40.70%
11	Αίσθημα ασφάλειας	7.51%	31	27.43%
12	Ενδιαφέρεστε για τον πολιτισμό της συγκεκριμένης χώρας	2.91%	12	10.61%
13	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	1.94%	8	7.07%
	Total	100%	113	

Τα κριτήρια με τα οποία οι Έλληνες μετανάστες του εξωτερικού επέλεξαν χώρα ήταν με σειρά προτεραιότητας τα εξής: για το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, το 69,02 % (78 από τους 113) η γνώση της γλώσσας ήταν καθοριστική για την επιλογή χώρας, για το 50,44 % (57 από τους 113) στην επιλογή της χώρας συνέβαλε το γεγονός ότι υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας στον κλάδο στη χώρα επιλογής, το 40,70% (46 στους 113) έλαβαν υπόψη τα επίπεδα αξιοκρατίας της χώρας υποδοχής, το 37,16 % (42 στους 113) επέλεξαν χώρα λαμβάνοντας υπόψη και το ανώτερο βιοτικό επίπεδο της χώρας, για το 30,97 % (35 στους 113), η κατοικία συγγενών/φίλων στη χώρα υποδοχής ήταν σημαντικός παράγοντας για την επιλογή της, για το 29,20% (33 στους 113) στην επιλογή της χώρας συνέβαλε και το γεγονός ότι βρίσκεται σε κοντινή απόσταση από την Ελλάδα, για το ίδιο ποσοστό (29,20 %), η πολιτικοοικονομική σταθερότητα της χώρας συνέβαλε στην επιλογή της, για το 27,43 % (31 από τους 113) το αν η χώρα προσφέρει αίσθημα ασφάλειας ήταν παράγοντας που εξετάστηκε κατά την επιλογή της, για το 15,04% (17 στους 113) κριτήριο αποτέλεσε και το καλό σύστημα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της χώρας, το ενδιαφέρον για τον πολιτισμό της συγκεκριμένης χώρας ήταν ένα από τα κριτήρια για την επιλογή για

το 10,61 % (12 στους 113), το φορολογικό σύστημα της χώρας αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα για την επιλογή της για το 9,73% (11 στους 113) ενώ, το συνταξιοδοτικό για το 8,84% (10 από τους 113). Επιπλέον, ως παράγοντες που συνέβαλαν στην επιλογή της χώρας, αναφέρθηκαν η υψηλή θέση εργασίας, το εξαιρετικά υψηλό επίπεδο του εκπαιδευτικού συστήματος, το υψηλό επίπεδο στην έρευνα, η δυνατότητα απόκτησης μεταπτυχιακού διπλώματος χωρίς δίδακτρα, το υψηλό επίπεδο των μεταπτυχιακών προγραμμάτων και η πρόταση για εργασία από τη συγκεκριμένη χώρα.

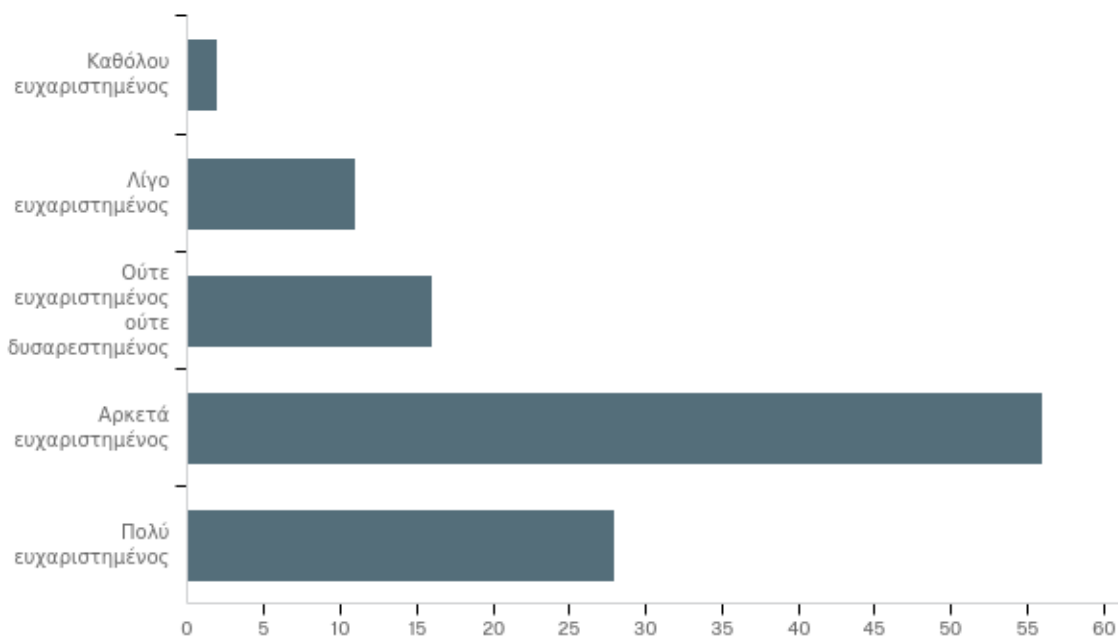
19. Έχετε δημιουργήσει ή σκέφτεστε να δημιουργήσετε οικογένεια στο εξωτερικό;



#	Answer	%	Count
1	Ναι	63.72%	72
2	Όχι	36.28%	41
	Total	100%	113

Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι 72 στους 113, το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελλήνων μεταναστών του δείγματος, το 63,72% έχει δημιουργήσει ή σκέφτεται να δημιουργήσει οικογένεια στο εξωτερικό. Οι 41 στους 113, δηλαδή το 36,28% δεν έχει δημιουργήσει και δεν σκέφτεται να δημιουργήσει οικογένεια στο εξωτερικό.

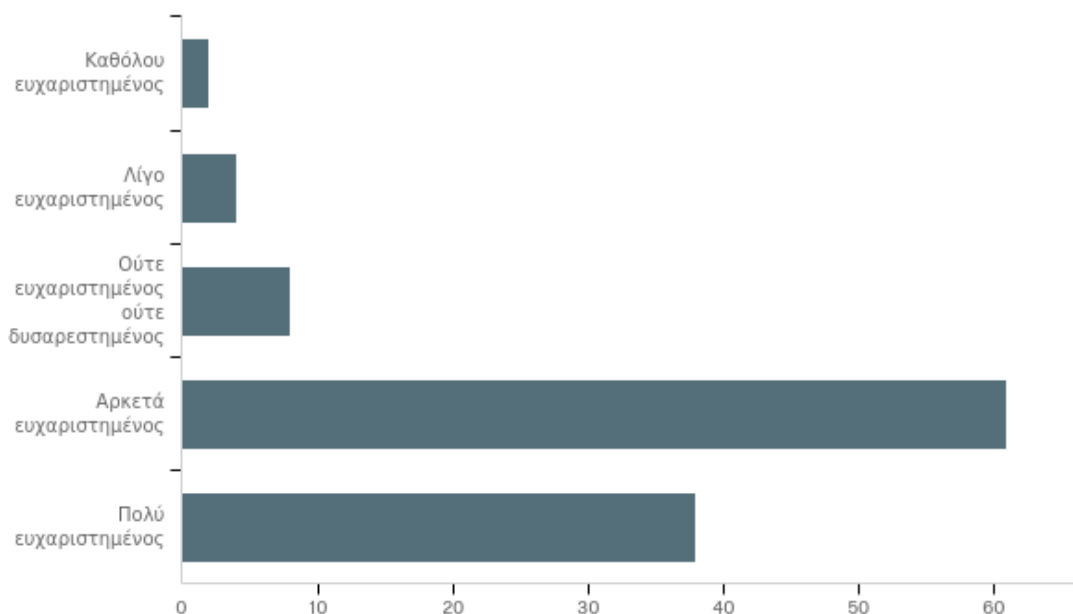
20. Πόσο ευχαριστημένος είστε από το βιοτικό επίπεδο της χώρας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	1.77%	2
2	Λίγο ευχαριστημένος	9.73%	11
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	14.16%	16
4	Αρκετά ευχαριστημένος	49.56%	56
5	Πολύ ευχαριστημένος	24.78%	28
	Total	100%	113

Οι απόψεις του δείγματος σχετικά με το βιοτικό επίπεδο της χώρας που έχουν επιλέξει και στην οποία κατοικούν διαμορφώνονται ως εξής: οι 56 στους 113 (49,56 %) δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι, οι 28 στους 113, δηλαδή το 24,78%, είναι πολύ ευχαριστημένοι από το βιοτικό επίπεδο της χώρας, οι 16 στους 113, δηλαδή το 14,16%, δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι, ούτε δυσαρεστημένοι, οι 11 στους 113, δηλαδή το 9,73% είναι λίγο ευχαριστημένοι και τέλος, οι 2 στους 113, δηλαδή το 1,77% δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι.

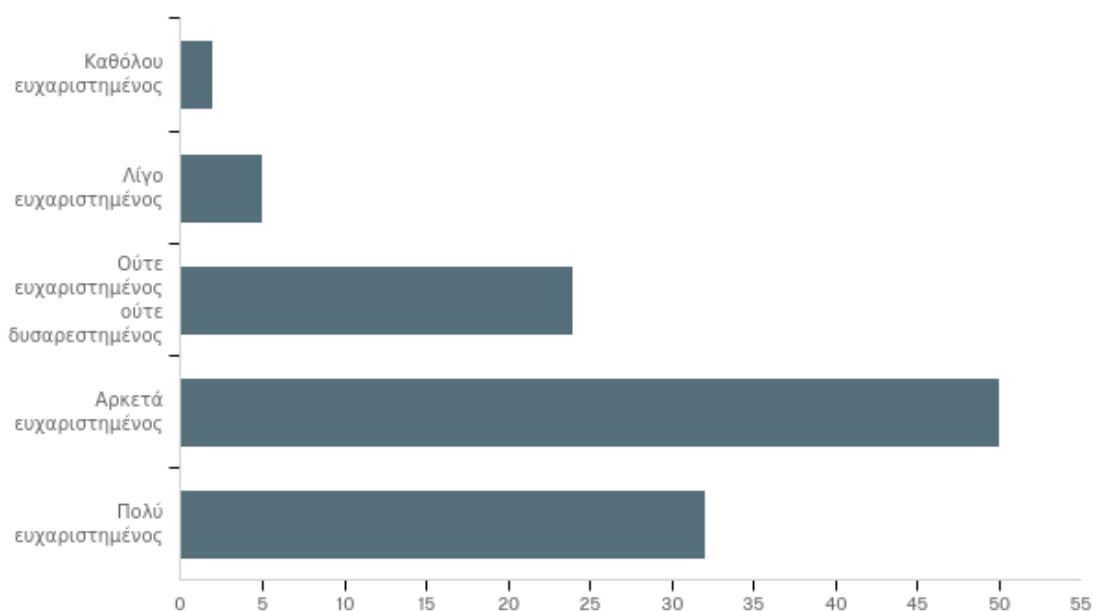
21. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την οργάνωση και τη λειτουργία του κράτους;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	1.77%	2
2	Λίγο ευχαριστημένος	3.54%	4
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	7.08%	8
4	Αρκετά ευχαριστημένος	53.98%	61
5	Πολύ ευχαριστημένος	33.63%	38
	Total	100%	113

Όσον αφορά την οργάνωση και τη λειτουργία του κράτους υποδοχής, οι 61 στους 113 είναι αρκετά ευχαριστημένοι, δηλαδή το 53,98 %, οι 38 στους 113, δηλαδή το 33,63 %, δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι, οι 8 στους 113, δηλαδή το 7,08 %, δηλώνουν ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι από την οργάνωση και τη λειτουργία του κράτους, οι 4 στους 113, δηλαδή το 3,54 %, είναι λίγο ευχαριστημένοι και μόνο 2 στους 113, δηλαδή το 1,77 % δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι.

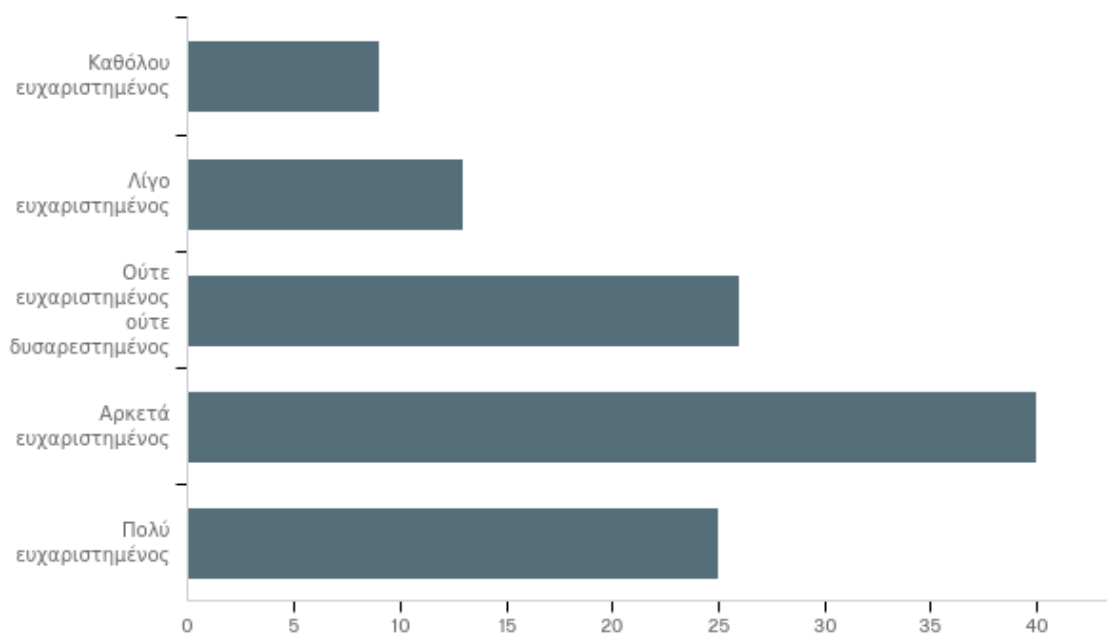
22. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τις παροχές του κράτους;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	1.77%	2
2	Λίγο ευχαριστημένος	4.42%	5
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	21.24%	24
4	Αρκετά ευχαριστημένος	44.25%	50
5	Πολύ ευχαριστημένος	28.32%	32
	Total	100%	113

Αναφορικά με τις παροχές του κράτους, ένα μεγάλο ποσοστό 44,25 % (50 από τους 113), δηλώνει αρκετά ευχαριστημένο, οι 32 στους 113, δηλαδή το 28,32% είναι πολύ ευχαριστημένοι, 24 στους 113, δηλαδή το 21,24% δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, 5 στους 113, το 4,42 %, είναι λίγο ευχαριστημένοι και μόνο 2 από τους 113, δηλαδή το 1,77% δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι.

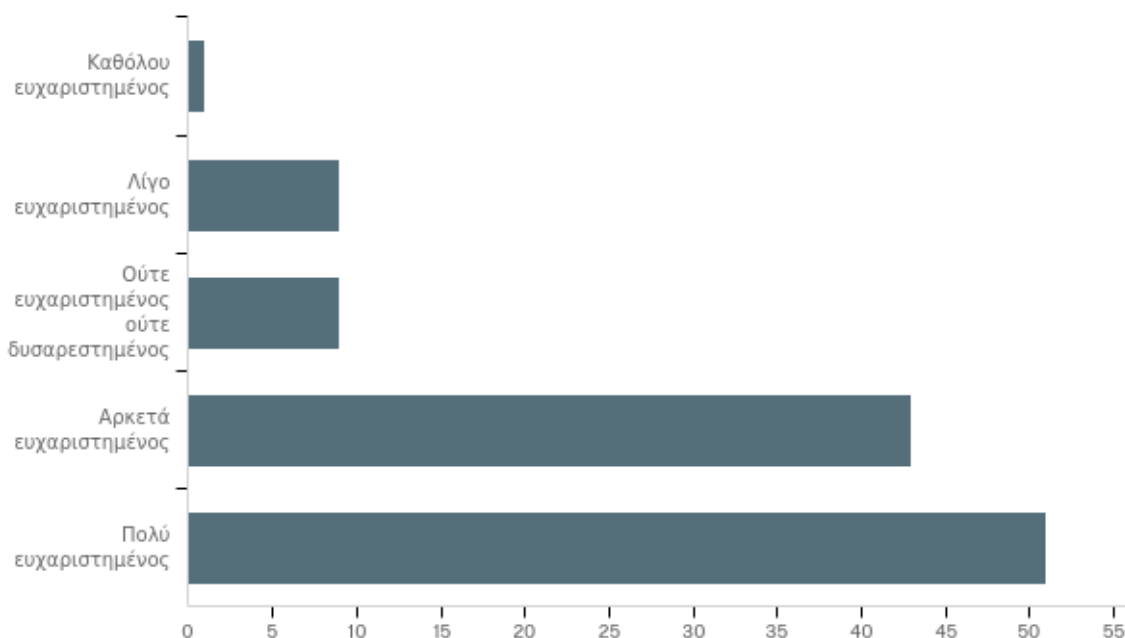
23. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	7.96%	9
2	Λίγο ευχαριστημένος	11.50%	13
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	23.01%	26
4	Αρκετά ευχαριστημένος	35.40%	40
5	Πολύ ευχαριστημένος	22.12%	25
	Total	100%	113

Οι απόψεις του δείγματος σχετικά με την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που παρέχει η χώρα υποδοχής διαμορφώνονται ως εξής: οι 40 στους 113 (35,40 %) δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι, οι 26 στους 113, δηλαδή το 23,01%, δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε δυσαρεστημένοι, οι 25 στους 113, δηλαδή το 22,12%, είναι πολύ ευχαριστημένοι από την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που παρέχει η χώρα, οι 13 στους 113, δηλαδή το 11,50% είναι λίγο ευχαριστημένοι και τέλος, οι 9 στους 113, δηλαδή το 7,96 % δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι.

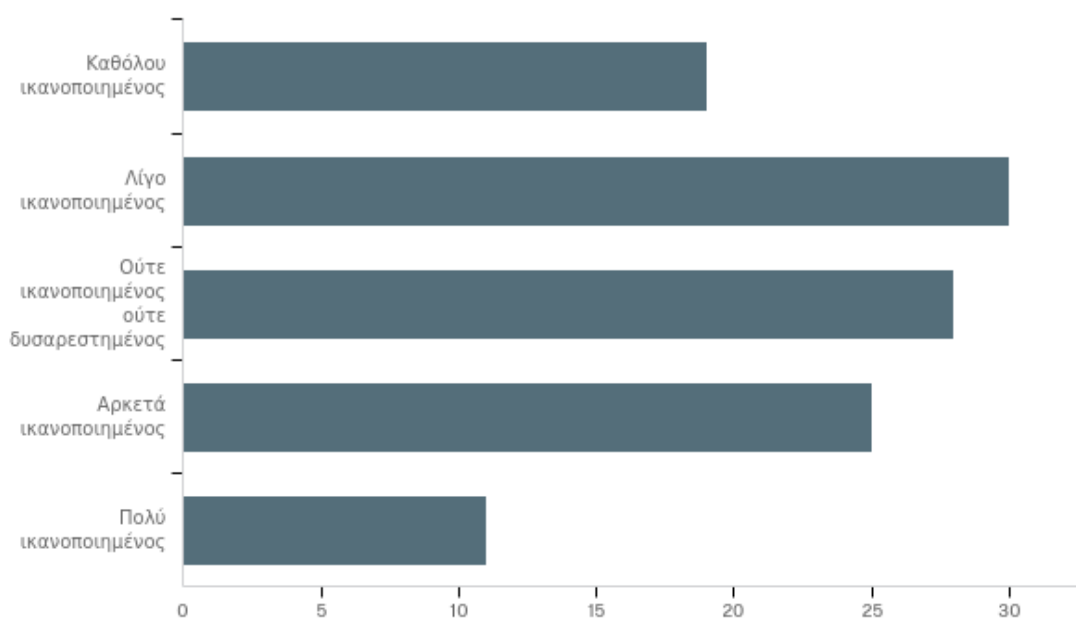
24. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τη δημόσια συγκοινωνία;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	0.88%	1
2	Λίγο ευχαριστημένος	7.96%	9
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	7.96%	9
4	Αρκετά ευχαριστημένος	38.05%	43
5	Πολύ ευχαριστημένος	45.13%	51
	Total	100%	113

Σχετικά με τη δημόσια συγκοινωνία της χώρας υποδοχής, οι 51 στους 113 Έλληνες μετανάστες του δείγματος, δηλαδή το 45,13 % δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι, οι 43 από τους 113, δηλαδή το 38,05%, είναι αρκετά ευχαριστημένοι, οι 9 στους 113, δηλαδή το 7,96 % δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, οι 9 στους 113, δηλαδή το 7,96 % είναι λίγο ευχαριστημένοι, και μόνο 1 στους 113, δηλαδή το 0,88% δεν είναι καθόλου ευχαριστημένος.

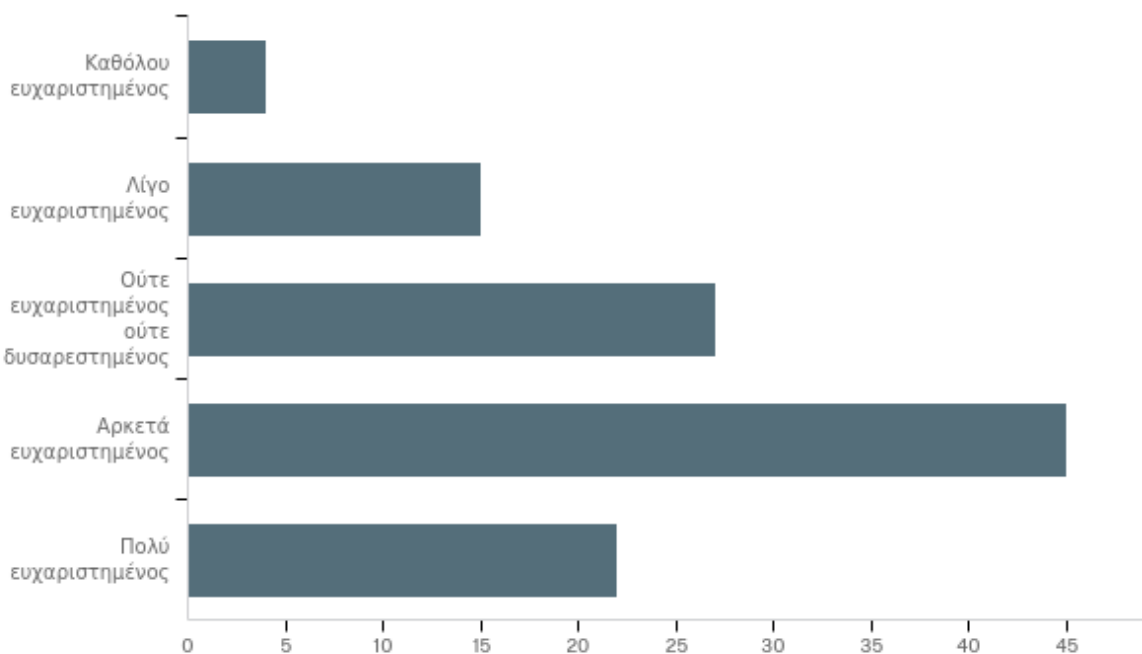
25. Πόσο ικανοποιημένος είστε από το κόστος μετακίνησης;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ικανοποιημένος	16.81%	19
2	Λίγο ικανοποιημένος	26.55%	30
3	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	24.78%	28
4	Αρκετά ικανοποιημένος	22.12%	25
5	Πολύ ικανοποιημένος	9.73%	11
	Total	100%	113

Όσον αφορά το κόστος μετακίνησης, οι 30 από τους 113, δηλαδή το 26,55% δηλώνουν λίγο ικανοποιημένοι, οι 28 στους 113, δηλαδή το 24,78 % δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι από το κόστος μετακίνησης, οι 25 από τους 113, δηλαδή το 22,12 % είναι αρκετά ικανοποιημένοι, οι 19 από τους 113, δηλαδή το 16,81 % δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι ενώ μόνο 11 στους 113, δηλαδή το 9,73% είναι πολύ ικανοποιημένοι από το κόστος μετακίνησης της χώρας στην οποία διαμένουν.

26. Πόσο ευχαριστημένοι είστε από την προσωπική και κοινωνική σας ζωή;

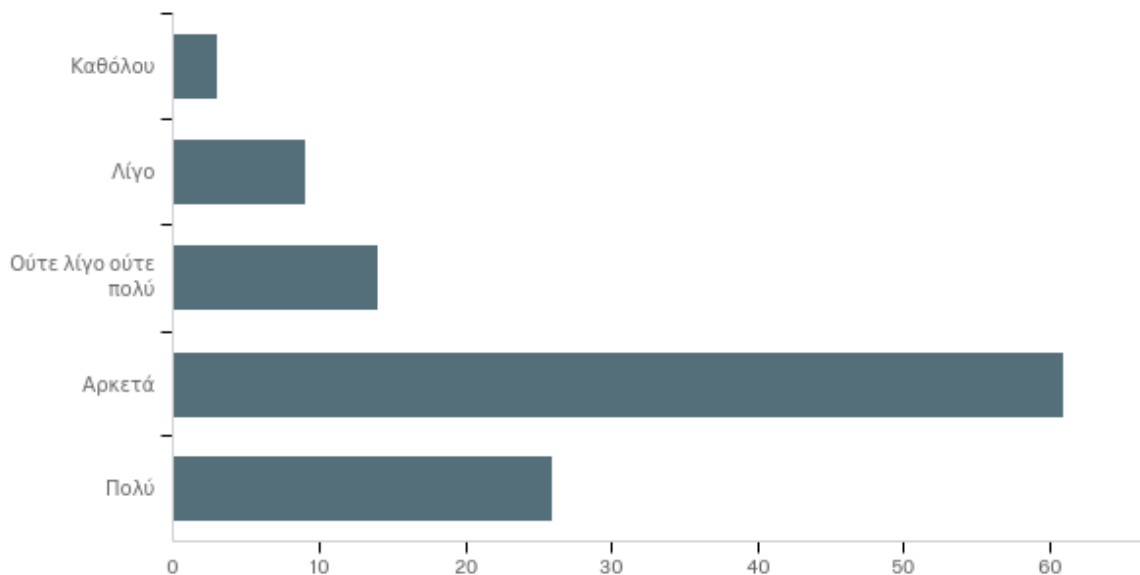


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	3.54%	4
2	Λίγο ευχαριστημένος	13.27%	15
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	23.89%	27

4	Αρκετά ευχαριστημένος	39.82%	45
5	Πολύ ευχαριστημένος	19.47%	22
	Total	100%	113

Ρωτήσαμε τους Έλληνες μετανάστες του δείγματος πόσο ευχαριστημένοι είναι από την προσωπική και κοινωνική τους ζωή. Οι 45 στους 113 δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι, δηλαδή το 39,82 %, οι 27 στους 113, δηλαδή το 23,89 % δε δηλώνουν ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι ,οι 22 από τους 113, δηλαδή το 19,47% δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι, οι 15 στους 113, δηλαδή το 13,27 %, είναι λίγο ευχαριστημένοι και μόνο 4 στους 113, δηλαδή το 3,54 %, δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι από την προσωπική και κοινωνική τους ζωή στη χώρα διαμονής τους.

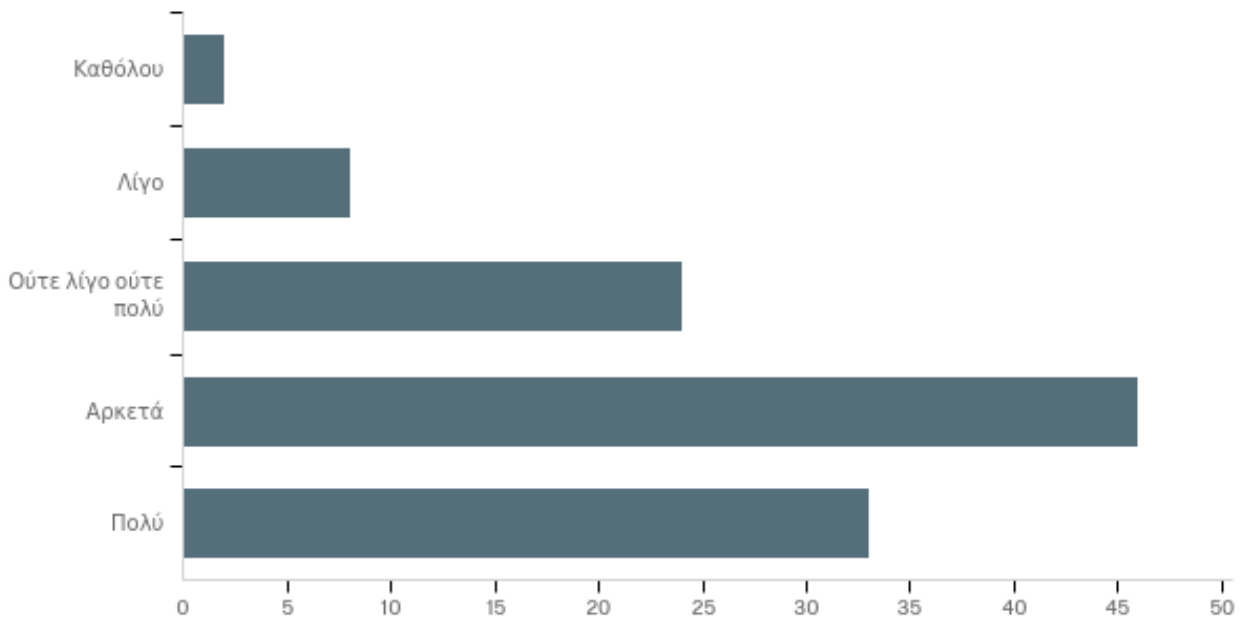
27. Η συγκεκριμένη χώρα σας προσφέρει αίσθημα ασφάλειας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	2.65%	3
2	Λίγο	7.96%	9
3	Ούτε λίγο ούτε πολύ	12.39%	14
4	Αρκετά	53.98%	61
5	Πολύ	23.01%	26
	Total	100%	113

Φαίνεται πως η χώρα υποδοχής προσφέρει σε μεγάλο βαθμό αίσθημα ασφάλειας στους Έλληνες μετανάστες του δείγματος καθώς 61 από τους 113, δηλαδή το 53,98 %, δήλωσαν ότι αισθάνονται αρκετή ασφάλεια, 26 στους 113, δηλαδή το 23,01%, αισθάνονται πολύ ασφαλείς, 14 από τους 113, δηλαδή το 12,39% δεν αισθάνονται ούτε ασφάλεια αλλά ούτε και ανασφάλεια, 9 στους 113, δηλαδή το 7,96 % αισθάνονται λίγο ασφαλείς και ένας μικρός αριθμός συμμετεχόντων, 3 στους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 2,65 %, δηλώνουν ότι η χώρα διαμονής τους δεν τους προσφέρει αίσθημα ασφάλειας.

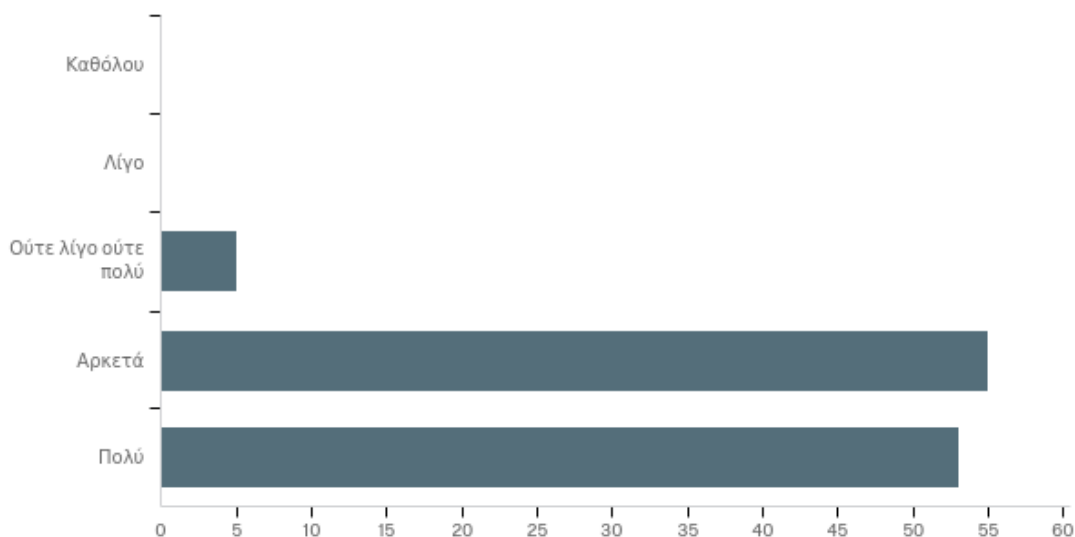
28. Η χώρα παρουσιάζει πολιτιστικό ενδιαφέρον;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	1.77%	2
2	Λίγο	7.08%	8
3	Ούτε λίγο ούτε πολύ	21.24%	24
4	Αρκετά	40.71%	46
5	Πολύ	29.20%	33
	Total	100%	113

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν εάν η χώρα που έχουν επιλέξει παρουσιάζει πολιτιστικό ενδιαφέρον. Η πλειοψηφία του δείγματος, το 40,71 %, οι 46 στους 113 θεωρούν ότι η χώρα που διαμένουν παρουσιάζει πολιτιστικό ενδιαφέρον σε μεγάλο βαθμό (αρκετά), οι 33 στους 113, δηλαδή το 29,20 % απάντησαν ότι παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον (πολύ), οι 24 στους 113, δηλαδή το 21,24 % θεωρούν ότι δεν παρουσιάζει ούτε λίγο, ούτε πολύ πολιτιστικό ενδιαφέρον, οι 8 από τους 113, δηλαδή το 7,08 % απάντησαν λίγο και μόνο 2 στους 113, δηλαδή 1,77 % θεωρούν ότι η χώρα διαμονής τους δεν παρουσιάζει καθόλου πολιτιστικό ενδιαφέρον.

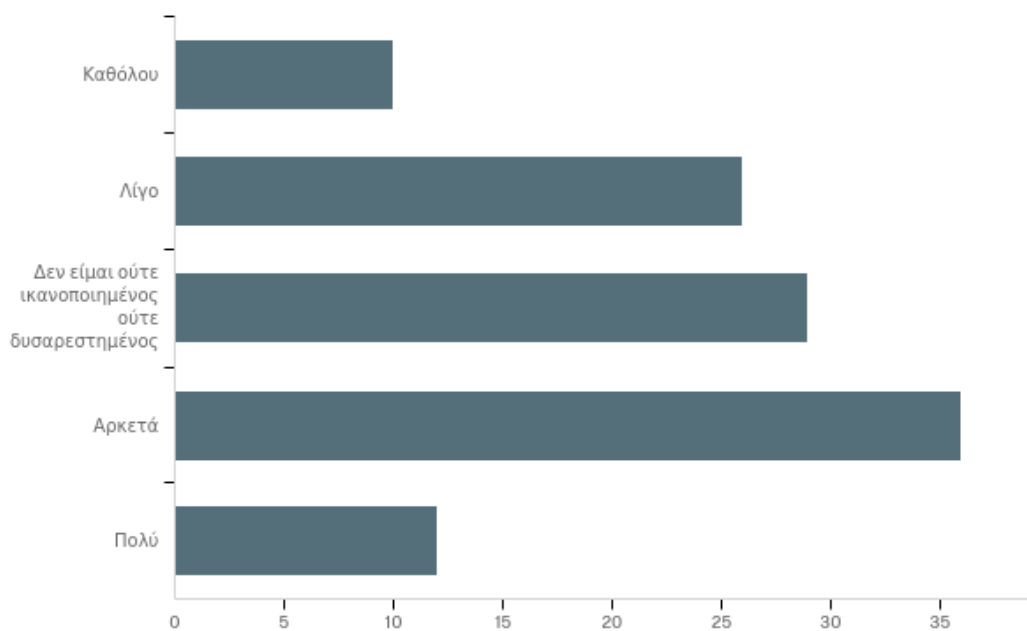
29. Η χώρα προσφέρει πλήθος ευκαιριών απασχόλησης;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	0.00%	0
2	Λίγο	0.00%	0
3	Ούτε λίγο ούτε πολύ	4.42%	5
4	Αρκετά	48.67%	55
5	Πολύ	46.90%	53
	Total	100%	113

Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι η πλειοψηφία των μεταναστών του δείγματος, οι 55 στους 113, δηλαδή το 48,67 % και οι 53 στους 113, δηλαδή το 46,90 % θεωρούν ότι η χώρα διαμονής τους παρουσιάζει πλήθος ευκαιριών απασχόλησης αρκετά και πολύ αντίστοιχα. Μόνο ένα 4,42 %, δηλαδή 5 στους 113, θεωρούν ότι η χώρα δεν παρουσιάζει ευκαιρίες απασχόλησης ούτε λίγο αλλά ούτε και πολύ.

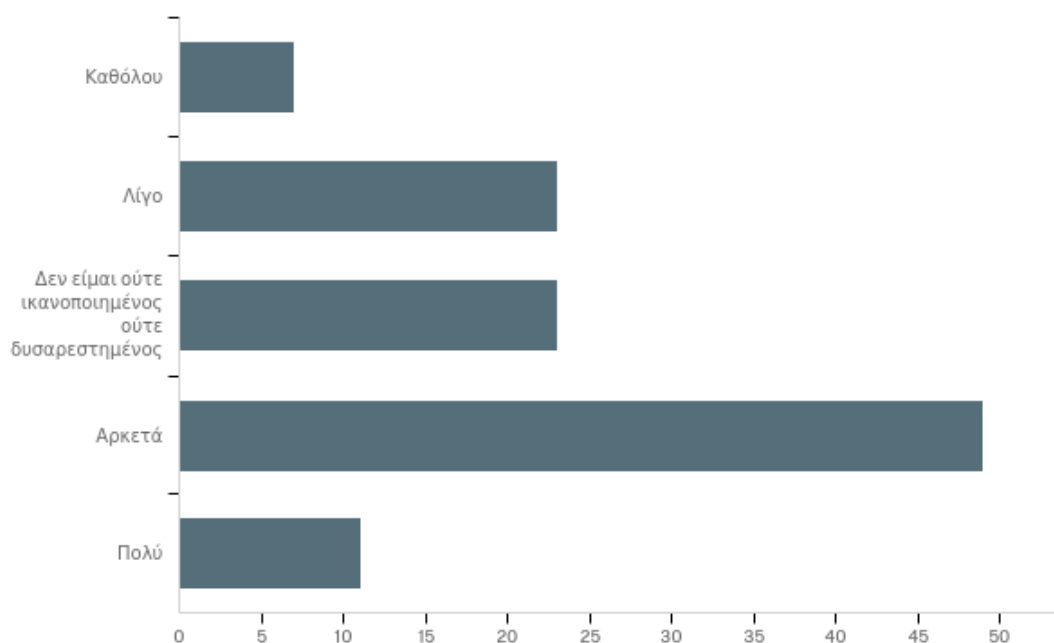
30. Είστε ικανοποιημένος από το κόστος ψυχαγωγίας της χώρας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	8.85%	10
2	Λίγο	23.01%	26
3	Δεν είμαι ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	25.66%	29
4	Αρκετά	31.86%	36
5	Πολύ	10.62%	12
	Total	100%	113

Σχετικά με το κόστος ψυχαγωγίας της χώρας διαμονής τους, οι Έλληνες του δείγματος απάντησαν ως εξής: οι 36 από τους 113, δηλαδή το 31,86 % του δείγματος, απάντησαν ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το κόστος ψυχαγωγίας της χώρας, οι 29 από τους 113, δηλαδή το 25,66 % δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε δυσαρεστημένοι, οι 26 από τους 113, το 23,01 %, είναι λίγο ικανοποιημένοι από το κόστος ψυχαγωγίας της χώρας, οι 12 από τους 113, δηλαδή το 10,62 %, είναι πολύ ικανοποιημένοι και οι 10 από τους 113, δηλαδή το 8,85 %, δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από το κόστος ψυχαγωγίας της χώρας διαμονής τους.

31. Είστε ικανοποιημένος από το κόστος σίτισής σας;

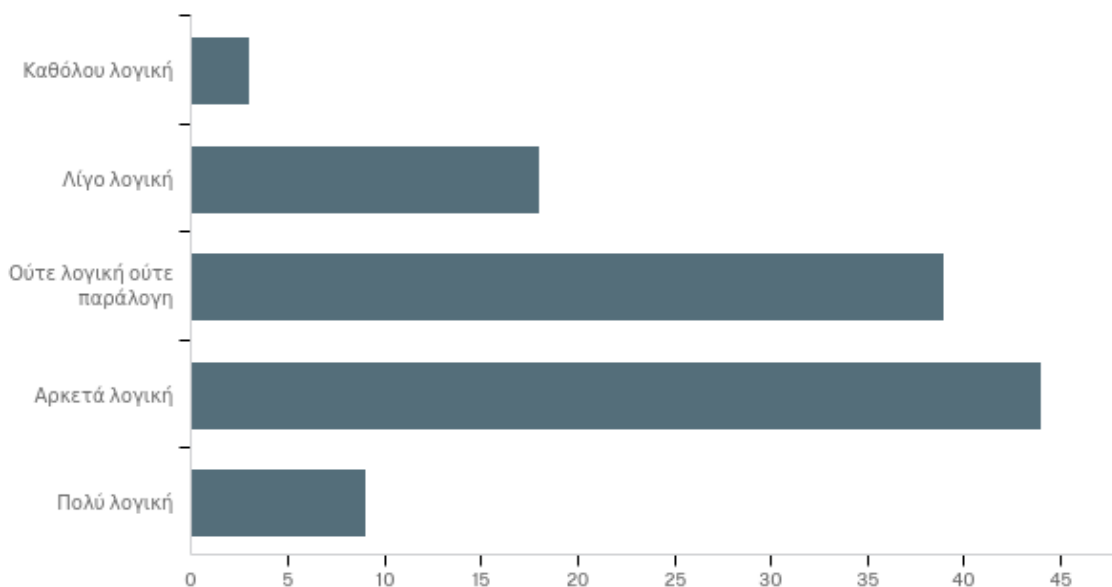


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	6.19%	7
2	Λίγο	20.35%	23
3	Δεν είμαι ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	20.35%	23
4	Αρκετά	43.36%	49
5	Πολύ	9.73%	11
	Total	100%	113

Αναφορικά με το κόστος σίτισής τους, οι Έλληνες του δείγματος απάντησαν ως εξής: οι 49 από τους 113, δηλαδή το 43,36 % του δείγματος, απάντησαν ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το κόστος σίτισής τους στη χώρα διαμονής, οι 23 από τους 113, δηλαδή το 20,35 % δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε δυσαρεστημένοι, οι 23 από τους 113, το 20,35 %, είναι λίγο ικανοποιημένοι από το κόστος σίτισής τους στη χώρα διαμονής τους, οι 11 από τους 113, δηλαδή το 9,73 %, είναι πολύ ικανοποιημένοι και οι

7 από τους 113, δηλαδή το 6,19 %, δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από το κόστος σίτισής τους στη χώρας διαμονής τους.

32. Πόσο λογική κρίνετε τη φορολογία του κράτους;

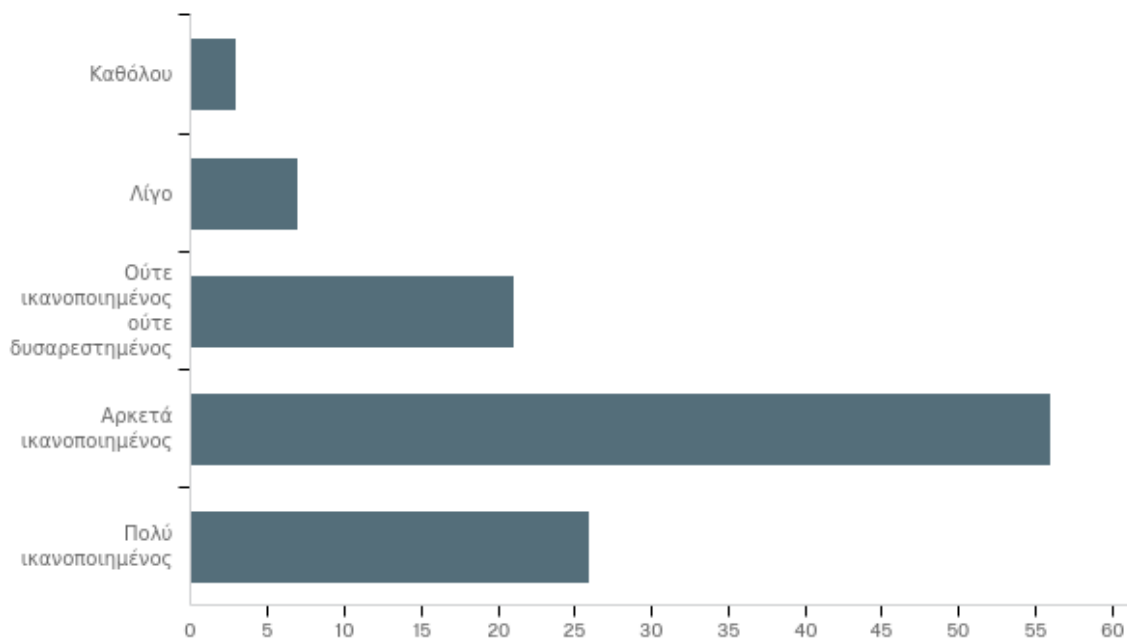


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου λογική	2.65%	3
2	Λίγο λογική	15.93%	18
3	Ούτε λογική ούτε παράλογη	34.51%	39
4	Αρκετά λογική	38.94%	44
5	Πολύ λογική	7.96%	9
	Total	100%	113

Σχετικά με τη φορολογία του κράτους στο οποίο διαμένουν, οι 44 στους 113, δηλαδή το 38,94%, κρίνουν την φορολογία αρκετά λογική, οι 39 στους 113, δηλαδή το 34,51 %, κρίνουν πως η φορολογία του κράτους δεν είναι ούτε λογική αλλά ούτε παράλογη, 18 από τους 113, δηλαδή το 15,93 %, θεωρούν τη

φορολογία του κράτους λίγο λογική, 9 από τους 113, δηλαδή το 7,96 %, κρίνουν τη φορολογία πολύ λογική και τέλος, 3 από τους 113, δηλαδή το 2,65 %, κρίνουν τη φορολογία του κράτους ως καθόλου λογική.

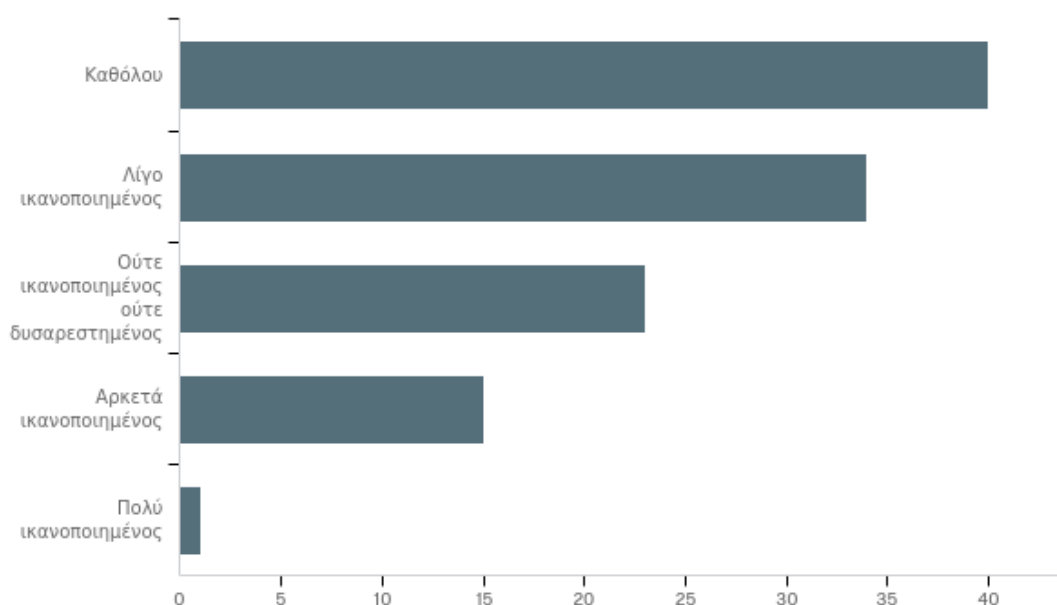
33. Είστε ικανοποιημένος από τις δημόσιες υπηρεσίες;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	2.65%	3
2	Λίγο	6.19%	7
3	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	18.58%	21
4	Αρκετά ικανοποιημένος	49.56%	56
5	Πολύ ικανοποιημένος	23.01%	26
	Total	100%	113

Σχετικά με τις δημόσιες υπηρεσίες της χώρας υποδοχής, οι 56 από τους 113 Έλληνες μετανάστες του δείγματος, δηλαδή το 49,56%, δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι, οι 26 από τους 113, δηλαδή το 23,01%, είναι πολύ ικανοποιημένοι, οι 21 στους 113, δηλαδή το 18,58% δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, οι 7 στους 113, δηλαδή το 6,19 % είναι λίγο ικανοποιημένοι, και 3 στους 113, δηλαδή το 2,65%, δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι.

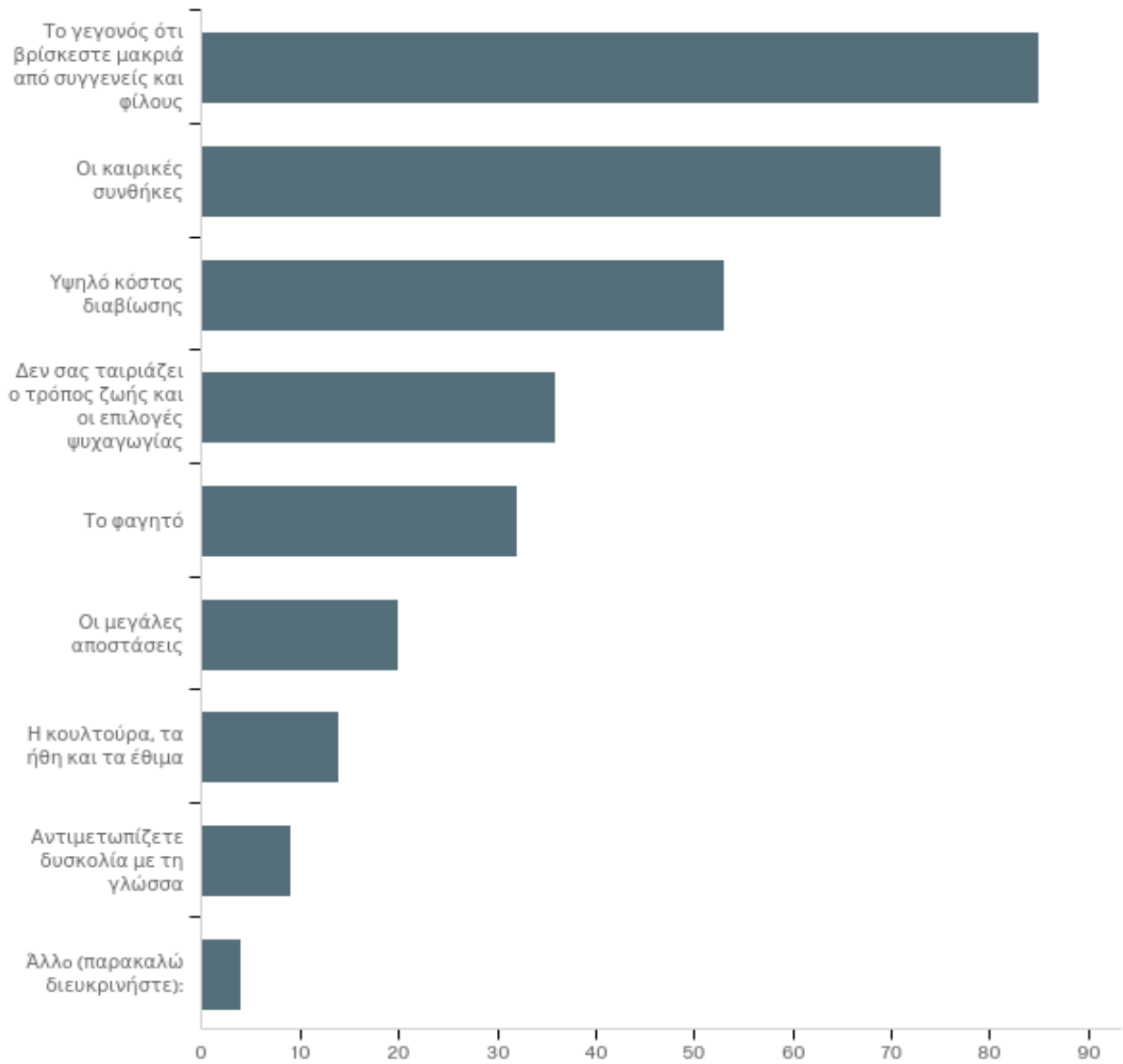
34. Πόσο ικανοποιημένος είστε από το κόστος στέγασης;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	35.40%	40
2	Λίγο ικανοποιημένος	30.09%	34
3	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	20.35%	23
4	Αρκετά ικανοποιημένος	13.27%	15
5	Πολύ ικανοποιημένος	0.88%	1
	Total	100%	113

Στην ερώτηση που αφορά την ικανοποίηση των Ελλήνων του δείγματος από το κόστος στέγασης στη χώρα υποδοχής προέκυψαν τα εξής: οι 40 από τους 113, δηλαδή το 35,40 % του δείγματος, απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από το κόστος στέγασής τους στη χώρα διαμονής, οι 34 από τους 113, δηλαδή το 30,09 %, ότι είναι λίγο ικανοποιημένοι, οι 23 από τους 113, δηλαδή το 20,35 % ότι δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε δυσαρεστημένοι, οι 15 από τους 113, το 13,27 %, είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το κόστος στέγασής τους στη χώρα διαμονής τους και 1 από τους 113, δηλαδή το 0,88 %, είναι πολύ ικανοποιημένος από το κόστος στέγασής του στη χώρα διαμονής του.

**35. Υπάρχει κάτι που σας δυσαρεστεί στη χώρα στην οποία διαμένετε;
Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.**



#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Το γεγονός ότι βρίσκεστε μακριά από συγγενείς και φίλους	25.91%	85	75.22%

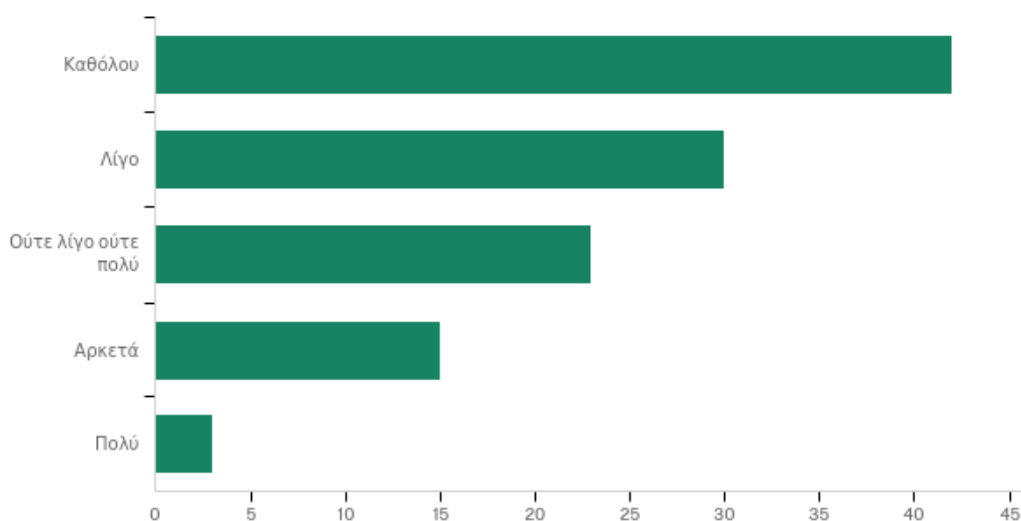
2	Δεν σας ταιριάζει ο τρόπος ζωής και οι επιλογές ψυχαγωγίας	10.98%	36	31.85%
3	Οι καιρικές συνθήκες	22.87%	75	66.37%
4	Υψηλό κόστος διαβίωσης	16.16%	53	46.90%
5	Οι μεγάλες αποστάσεις	6.10%	20	17.69%
6	Αντιμετωπίζετε δυσκολία με τη γλώσσα	2.74%	9	7.96%
7	Η κουλτούρα, τα ήθη και τα έθιμα	4.27%	14	12.38%
8	Το φαγητό	9.76%	32	28.31%
9	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	1.22%	4	3.53%
	Total	100%	113	

Σε ερώτηση σχετικά με το αν υπάρχει κάτι που δυσαρεστεί τους Έλληνες μετανάστες του δείγματος στη χώρα του εξωτερικού στην οποία διαμένουν, η μεγάλη πλειοψηφία του 75,22 % (85 στους 113) συμφώνησε πως ενοχλείται από το γεγονός ότι βρίσκονται μακριά από συγγενείς και φίλους, τον αμέσως επόμενο παράγοντα δυσαρέσκειας αποτελούν οι καιρικές συνθήκες της χώρας διαμονής με ποσοστό 66,37 % του δείγματος (75 από τους 113), επόμενος παράγοντας δυσαρέσκειας είναι το υψηλό κόστος διαβίωσης στη χώρα διαμονής με το 46,90% των συμμετεχόντων να συμφωνεί (53 από τους 113), το 31,85 % δηλώνει πως δεν τους ταιριάζει ο τρόπος ζωής και οι επιλογές ψυχαγωγίας της χώρας (36 από τους 113), ορισμένοι είναι δυσαρεστημένοι από το φαγητό στη χώρα διαμονής, αυτοί αποτελούν το 28,31% του δείγματος (32 από τους 113), το 17,69 % του δείγματος (20 στους 113) είναι δυσαρεστημένο από τις μεγάλες αποστάσεις που χρειάζεται να διανύσει στη χώρα διαμονής, στο 12,38% (14 από τους 113) δεν ταιριάζει η κουλτούρα, τα ήθη και τα έθιμα του τόπου και τέλος, το 7,96% (9 από τους 113) δηλώνει πως αντιμετωπίζει δυσκολία με τη γλώσσα της χώρας.

Εκτός από αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω, ο ρατσισμός, η συνεχής παρακολούθηση σε δημόσιους χώρους και δρόμους, η εγκληματικότητα και η δυσκολία μετακίνησης από και προς Ελλάδα είναι κάποιοι από τους παράγοντες που δυσαρεστούν τους Έλληνες του εξωτερικού του δείγματός μας.

Ε. Εργασία στο εξωτερικό και ικανοποίηση από την άσκηση του επαγγέλματος στη χώρα υποδοχής

36. Δυσκολευτήκατε στην εύρεση εργασίας στον τομέα εξειδίκευσής σας;

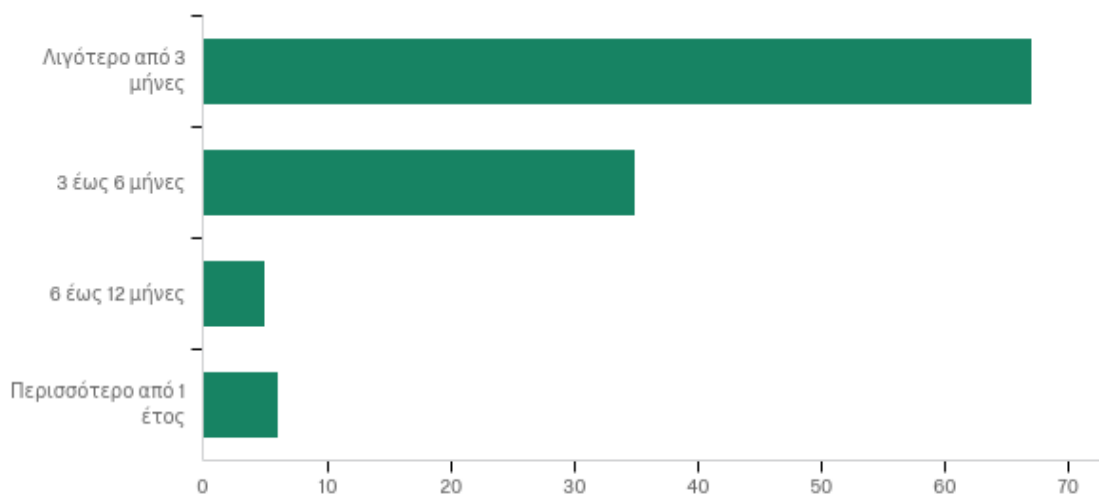


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	37.17%	42
2	Λίγο	26.55%	30
3	Ούτε λίγο ούτε πολύ	20.35%	23
4	Αρκετά	13.27%	15
5	Πολύ	2.65%	3
	Total	100%	113

Όσον αφορά την εύρεση εργασίας στο αντικείμενο των σπουδών τους, το μεγαλύτερο μέρος των πτυχιούχων Ελλήνων μεταναστών φαίνεται πως δε δυσκολεύτηκε ιδιαίτερα στην εύρεση εργασίας. Οι 42 από τους 113, δηλαδή το 37,17 % δε δυσκολεύτηκε καθόλου, οι 30 στους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 26,55 %, δηλώνουν ότι δυσκολεύτηκαν λίγο. Οι 23 από τους 113, δηλαδή το 20,35%, δηλώνουν ότι δε δυσκολεύτηκαν ούτε λίγο αλλά ούτε πολύ στην εύρεση εργασίας, οι 15 από τους 113, δηλαδή το 13,27

%, δυσκολεύτηκε αρκετά στην εύρεση εργασίας και μόνο 3 στους 113, δηλαδή ένα 2,65 % δυσκολεύτηκε πολύ στην εύρεση εργασίας.

37. Ποιος ήταν ο χρόνος πρώτης αναζήτησης εργασίας;

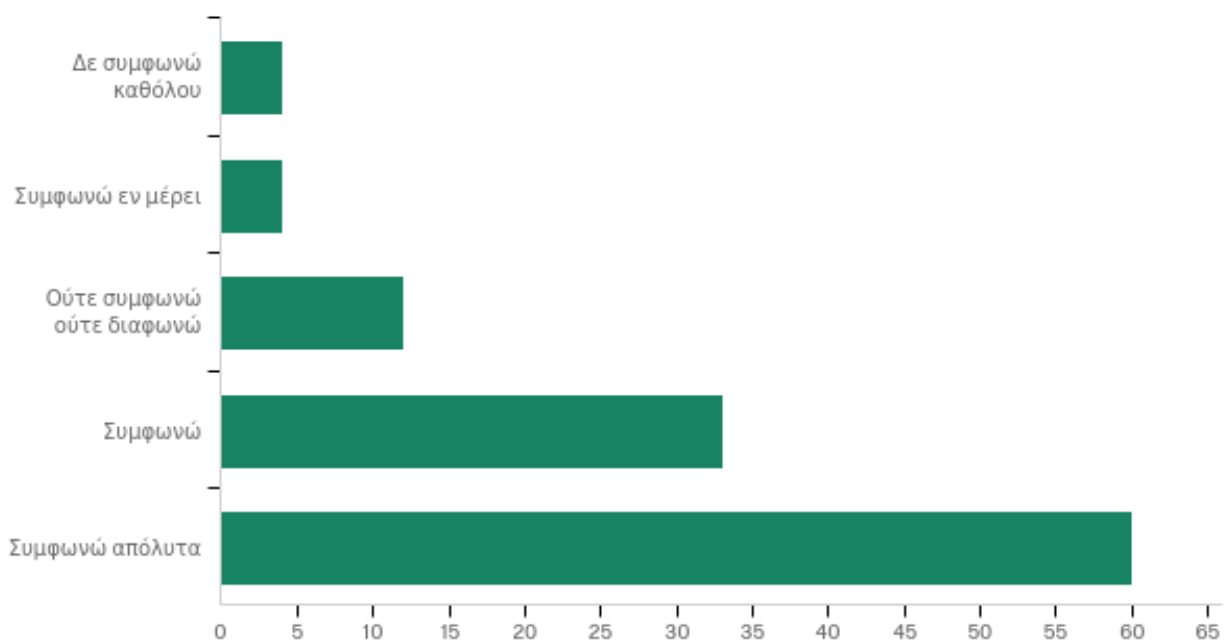


#	Answer	%	Count
1	Λιγότερο από 3 μήνες	59.29%	67
2	3 έως 6 μήνες	30.97%	35
3	6 έως 12 μήνες	4.42%	5
4	Περισσότερο από 1 έτος	5.31%	6
	Total	100%	113

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέξαμε η πλειοψηφία του δείγματος βρήκε εργασία σε λιγότερο από 6 μήνες αναζήτησης. Συγκεκριμένα, 67 από τους 113, δηλαδή το 59,29 %, δηλώνουν ότι βρήκαν εργασία σε λιγότερο από 3 μήνες, οι 35 στους 113, δηλαδή το 30,97 %, βρήκαν εργασία σε διάστημα 3 έως 6

μηνών, οι 6 από τους 113, δηλαδή το 5,31 %, βρήκαν εργασία σε διάστημα μεγαλύτερο του 1 έτους και 5 στους 113, δηλαδή 4,42 %, σε διάστημα 6 έως 12 μηνών.

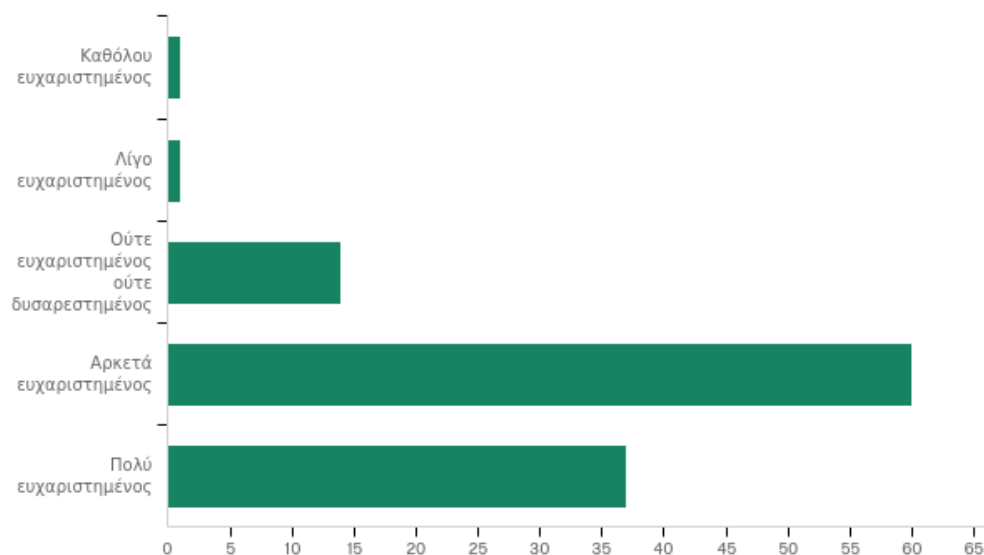
38. Θεωρείτε ότι το επάγγελμα που έχετε επιλέξει έχει καλύτερες προοπτικές στο εξωτερικό;



#	Answer	%	Count
1	Δε συμφωνώ καθόλου	3.54%	4
2	Συμφωνώ εν μέρει	3.54%	4
3	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	10.62%	12
4	Συμφωνώ	29.20%	33
5	Συμφωνώ απόλυτα	53.10%	60
	Total	100%	113

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ερωτήθηκαν σχετικά με την ειδικότητά τους κι αν θεωρούν ότι το επάγγελμα που έχουν επιλέξει έχει καλύτερες προοπτικές στο εξωτερικό. Οι 60 από τους 113, δηλαδή το 53,10 % δηλώνουν με βεβαιότητα (συμφωνούν απόλυτα) ότι το επάγγελμά τους έχει καλύτερες προοπτικές στο εξωτερικό, οι 33 από τους 113, δηλαδή το 29,20%, δηλώνουν ότι συμφωνούν, οι 12 από τους 113, δηλαδή το 10,62 %, ούτε συμφωνεί αλλά ούτε και διαφωνεί με αυτή την πρόταση, ενώ, 4 στους 113, δηλαδή 3,54 %, δηλώνουν ότι συμφωνούν εν μέρει και άλλοι τόσοι ότι δε συμφωνούν καθόλου.

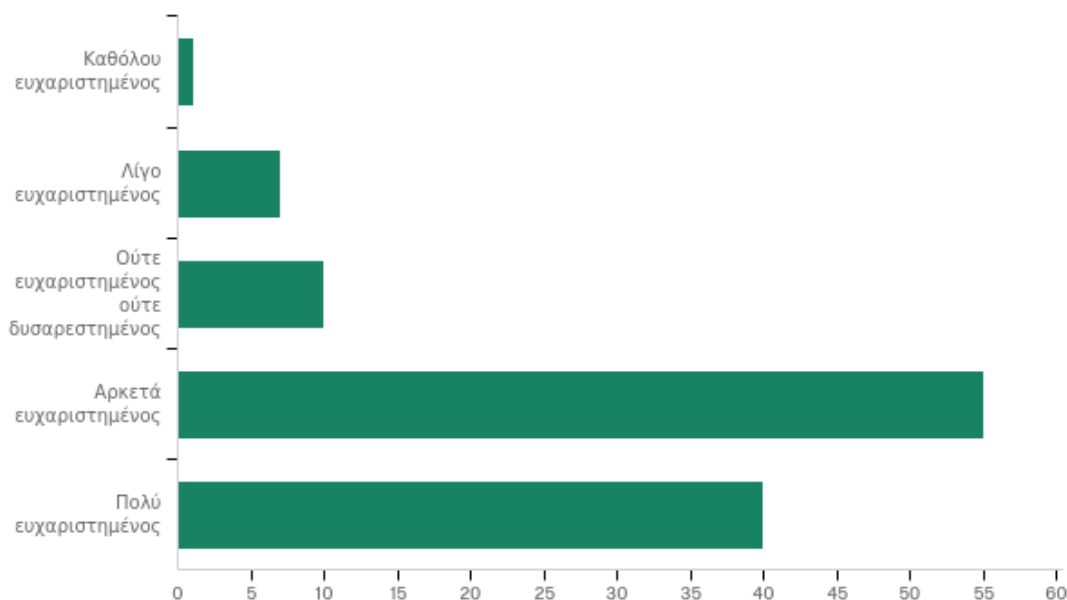
39. Πόσο ευχαριστημένος είστε συνολικά από την εργασία σας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	0.88%	1
2	Λίγο ευχαριστημένος	0.88%	1
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	12.39%	14
4	Αρκετά ευχαριστημένος	53.10%	60
5	Πολύ ευχαριστημένος	32.74%	37
	Total	100%	113

Αναφορικά με την εργασία τους, οι Έλληνες μετανάστες του δείγματος, δηλώνουν σε μεγάλο βαθμό ευχαριστημένοι. Συγκεκριμένα, 60 από τους 113, δηλαδή το 53,10 %, είναι αρκετά ευχαριστημένοι, οι 37 από τους 113, δηλαδή το 32,74 %, είναι πολύ ευχαριστημένοι, οι 14 από τους 113, δηλαδή το 12,39 % δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, μόνο 1 στους 113, δηλαδή το 0,88 %, είναι λίγο ευχαριστημένος και άλλος 1 από τους 113, δηλαδή το 0,88 % δηλώνει πως δεν είναι καθόλου ευχαριστημένος από την εργασία του.

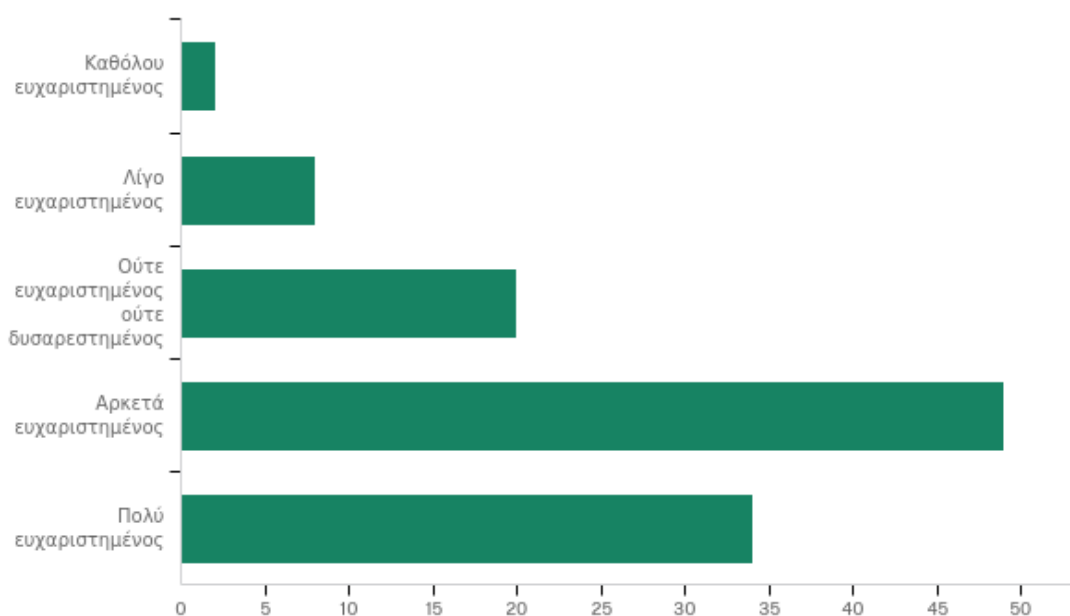
40. Πόσο ευχαριστημένος είστε από το ωράριο εργασίας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	0.88%	1
2	Λίγο ευχαριστημένος	6.19%	7
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	8.85%	10
4	Αρκετά ευχαριστημένος	48.67%	55
5	Πολύ ευχαριστημένος	35.40%	40
	Total	100%	113

Αναφορικά με το ωράριο εργασίας, φαίνεται πως οι συμμετέχοντες είναι αρκετά ικανοποιημένοι. Οι 55 από τους 113, δηλαδή το 48,67 %, δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι από το ωράριο εργασίας τους και οι 40 από τους 113, δηλαδή το 35,40 %, είναι πολύ ευχαριστημένοι. Οι 10 από τους 113, δηλαδή το 8,85 %, δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, οι 7 από τους 113, το 6,19 % δηλώνουν λίγο ευχαριστημένοι και μόνο 1 στους 113, δηλαδή το 0,88%, δεν είναι καθόλου ευχαριστημένος.

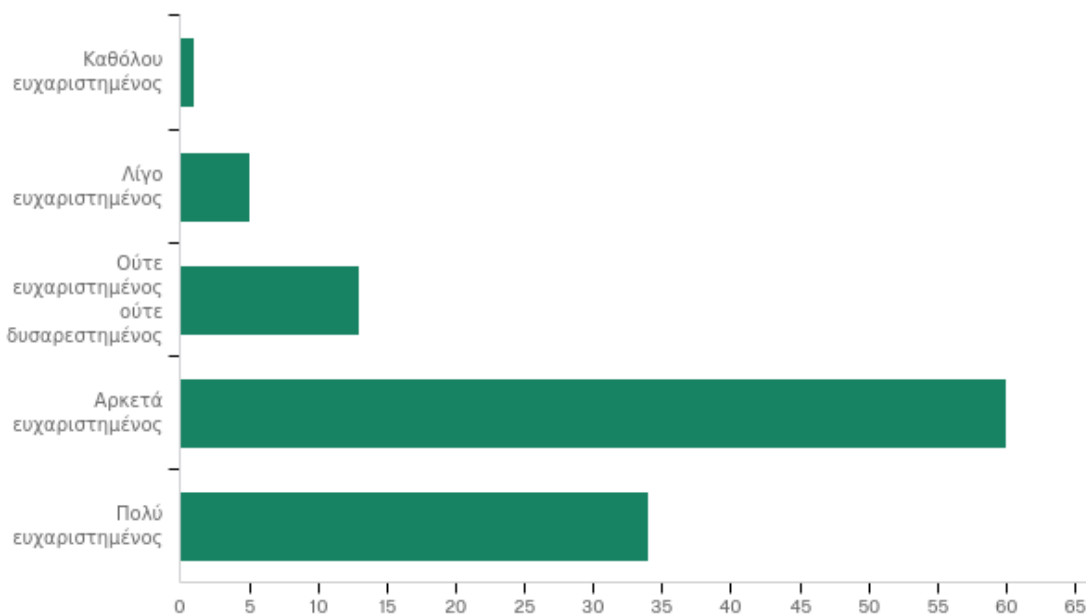
41. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την αμοιβή σας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	1.77%	2
2	Λίγο ευχαριστημένος	7.08%	8
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	17.70%	20
4	Αρκετά ευχαριστημένος	43.36%	49
5	Πολύ ευχαριστημένος	30.09%	34
	Total	100%	113

Σχετικά με την αμοιβή των Ελλήνων μεταναστών στο εξωτερικό είναι αξιοσημείωτο ότι το δείγμα στην πλειοψηφία του είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένο. Αναλυτικά, οι 49 από τους 113, δηλαδή το 43,36 %, δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι, οι 34 από τους 113, δηλαδή το 30,09 %, είναι πολύ ευχαριστημένοι, οι 20 από τους 113, δηλαδή το 17,70 %, δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, οι 8 στους 113, δηλαδή το 7,08 %, είναι λίγο ευχαριστημένοι και μόνο 2 από τους 113, δηλαδή το 1,77 %, δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι.

42. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τη συνεργασία σας στον επαγγελματικό χώρο;

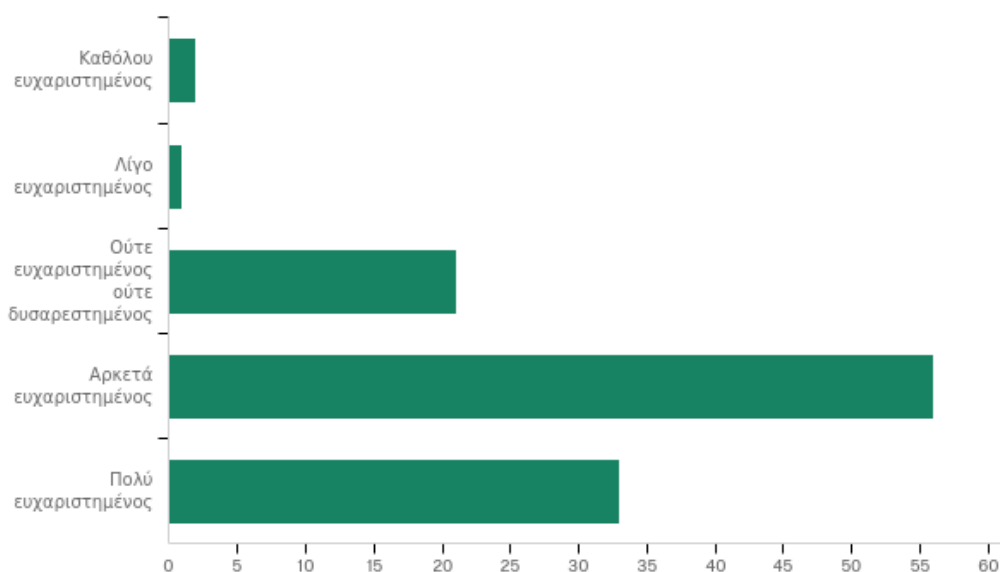


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	0.88%	1
2	Λίγο ευχαριστημένος	4.42%	5
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	11.50%	13
4	Αρκετά ευχαριστημένος	53.10%	60

5	Πολύ ευχαριστημένος	30.09%	34
	Total	100%	113

Όσον αφορά τη συνεργασία των Ελλήνων μεταναστών με τους συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας, η πλειοψηφία, δηλαδή 60 από τους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 53,10 %, δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι. Οι 34 από τους 113, δηλαδή το 30,09 %, δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι από τη συνεργασία τους στο επαγγελματικό χώρο, 13 στους 113, δηλαδή 11,50 % παραμένουν ουδέτεροι, 5 στους 113, δηλαδή το 4,42 %, είναι λίγο ευχαριστημένοι και μόνο 1 στους 113, δηλαδή 0,88 % δεν είναι καθόλου ευχαριστημένος.

43. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την επαγγελματική σας ανέλιξη;

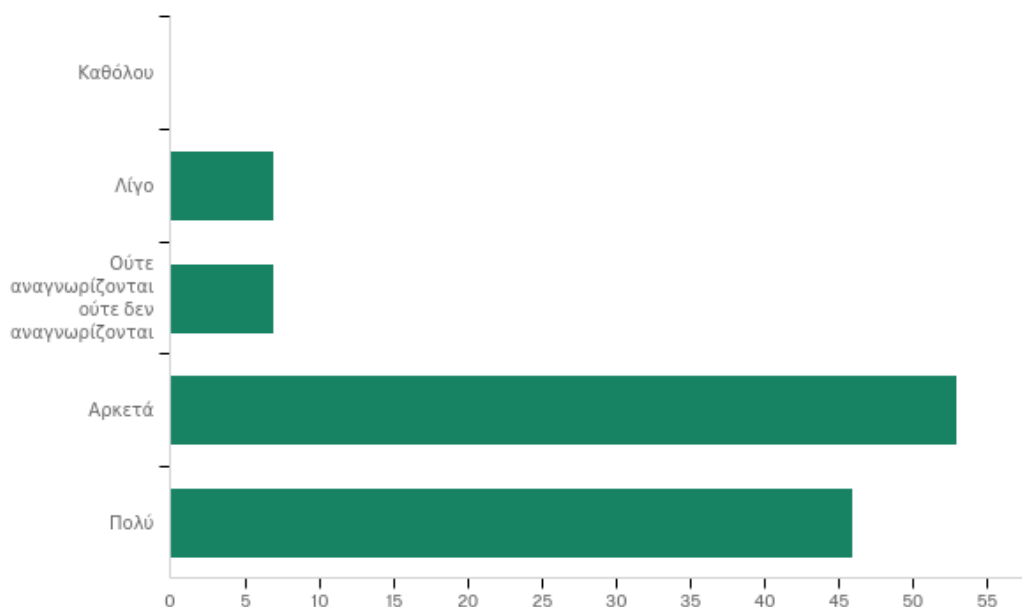


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	1.77%	2

2	Λίγο ευχαριστημένος	0.88%	1
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	18.58%	21
4	Αρκετά ευχαριστημένος	49.56%	56
5	Πολύ ευχαριστημένος	29.20%	33
	Total	100%	113

Αναφορικά με την ικανοποίηση των Ελλήνων μεταναστών από την επαγγελματική τους ανέλιξη στο εξωτερικό, η πλειοψηφία φαίνεται αρκετά ικανοποιημένη. Συγκεκριμένα, 56 από τους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 49,56 %, δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι. Οι 33 από τους 113, δηλαδή το 29,20 %, δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι από την επαγγελματική τους ανέλιξη στη χώρα του εξωτερικού, 21 στους 113, δηλαδή το 18,58 % δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι, 2 στους 113, δηλαδή το 1,77 %, δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι και 1 στους 113, δηλαδή το 0,88 %, είναι λίγο ευχαριστημένος.

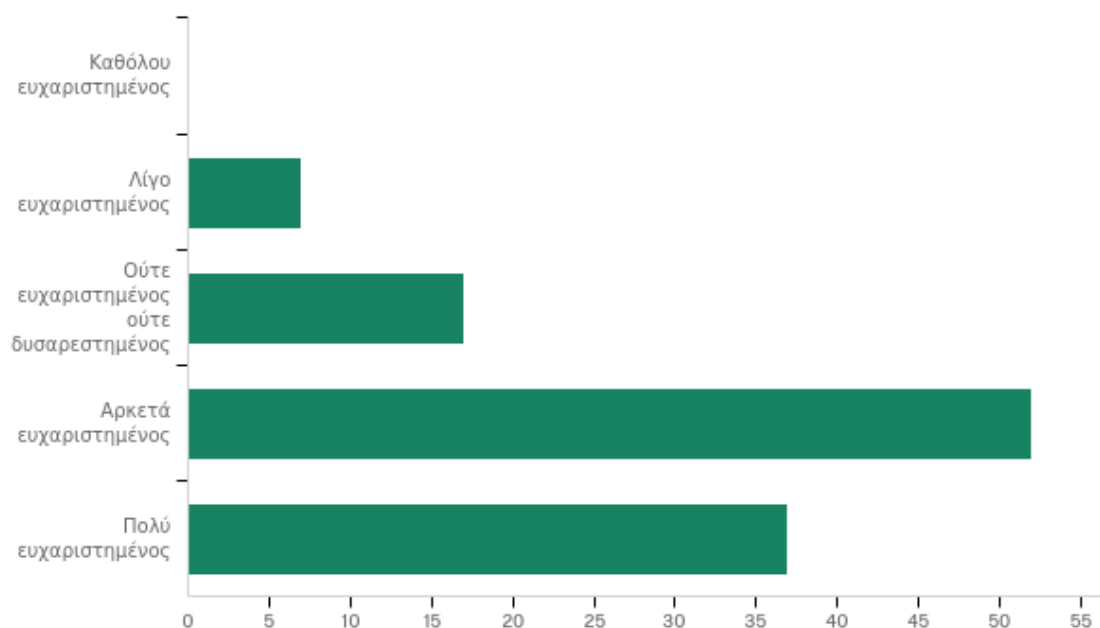
44. Θεωρείτε ότι αναγνωρίζονται τα προσόντα σας στον εργασιακό χώρο;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	0.00%	0
2	Λίγο	6.19%	7
3	Ούτε αναγνωρίζονται ούτε δεν αναγνωρίζονται	6.19%	7
4	Αρκετά	46.90%	53
5	Πολύ	40.71%	46
	Total	100%	113

Οι περισσότεροι Έλληνες μετανάστες θεωρούν ότι αναγνωρίζονται σε μεγάλο βαθμό τα προσόντα τους στον εργασιακό χώρο. Αναλυτικά, οι 53 από τους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 46,90 % του δείγματος, δηλώνουν ότι τα προσόντα τους αναγνωρίζονται αρκετά. Οι 46 από τους 113, δηλαδή το 40,71 %, δηλώνουν ότι τα προσόντα τους αναγνωρίζονται πολύ, 7 στους 113, δηλαδή το 6,19 % θεωρεί πως ούτε αναγνωρίζονται αλλά ούτε δεν αναγνωρίζονται τα προσόντα τους, 7 στους 113, δηλαδή το υπόλοιπο 6,19 %, θεωρούν ότι τα προσόντα τους αναγνωρίζονται λίγο στον εργασιακό χώρο. Δεν υπάρχει συμμετέχων που να θεωρεί ότι δεν αναγνωρίζονται καθόλου τα προσόντα του στον εργασιακό χώρο.

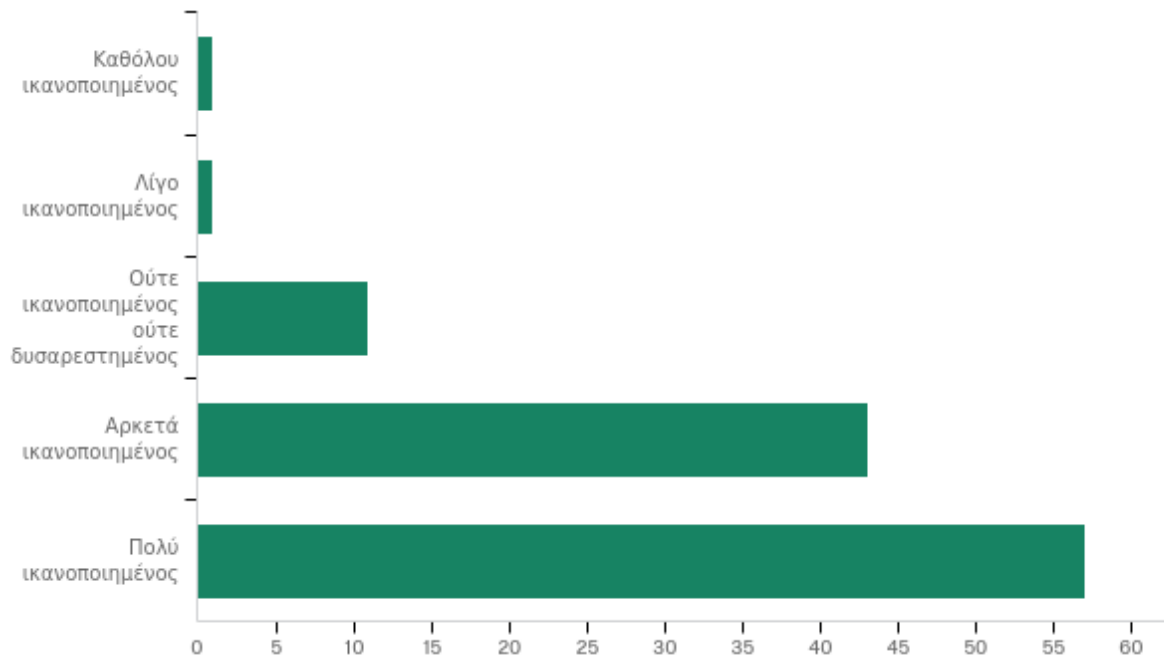
45. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τον εργοδότη σας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ευχαριστημένος	0.00%	0
2	Λίγο ευχαριστημένος	6.19%	7
3	Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος	15.04%	17
4	Αρκετά ευχαριστημένος	46.02%	52
5	Πολύ ευχαριστημένος	32.74%	37
	Total	100%	113

Οι Έλληνες μετανάστες ερωτήθηκαν πόσο ικανοποιημένοι είναι από τον εργοδότη τους. Οι 52 από τους 113, δηλαδή το 46,02 %, δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι, οι 37 από τους 113, δηλαδή το 32,74 %, δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι από τον εργοδότη τους, οι 17 από τους 113, δηλαδή το 15,04 % απαντούν ότι δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι ούτε δυσαρεστημένοι και οι 7 στους 113, δηλαδή το 6,19 % απάντησαν ότι είναι λίγο ευχαριστημένοι. Δεν υπάρχει συμμετέχων που να μην είναι καθόλου ευχαριστημένος από τον εργοδότη του.

46. Πόσο ικανοποιημένος είστε με τις άδειές σας;

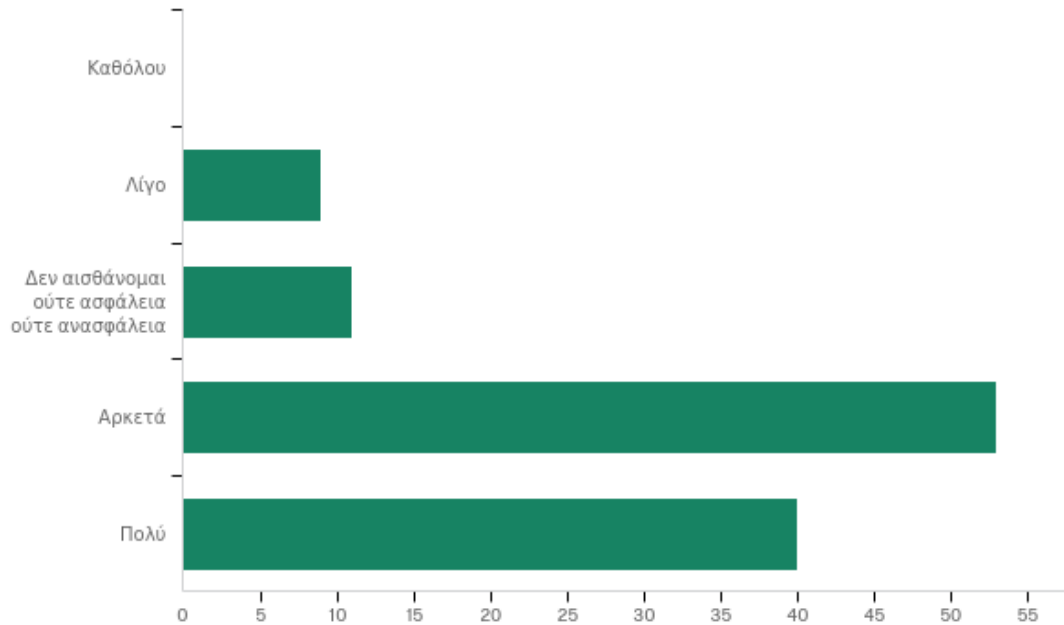


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου ικανοποιημένος	0.88%	1
2	Λίγο ικανοποιημένος	0.88%	1
3	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	9.73%	11
4	Αρκετά ικανοποιημένος	38.05%	43
5	Πολύ ικανοποιημένος	50.44%	57
	Total	100%	113

Οι Έλληνες εργαζόμενοι στο εξωτερικό είναι στην πλειοψηφία τους ευχαριστημένοι από τις άδειες που λαμβάνουν στην εργασία τους. Οι 57 από τους 113, δηλαδή το 50,44 %, δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι, οι 43 από τους 113, δηλαδή το 38,05 %, δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι, οι 11 από τους 113, το 9,73

% δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε δυσαρεστημένοι, 1 από τους 113, δηλαδή το 0,88 %, είναι λίγο ικανοποιημένος και 1 στους 113, το 0,88 %, δεν είναι καθόλου ικανοποιημένος από τις άδειές του.

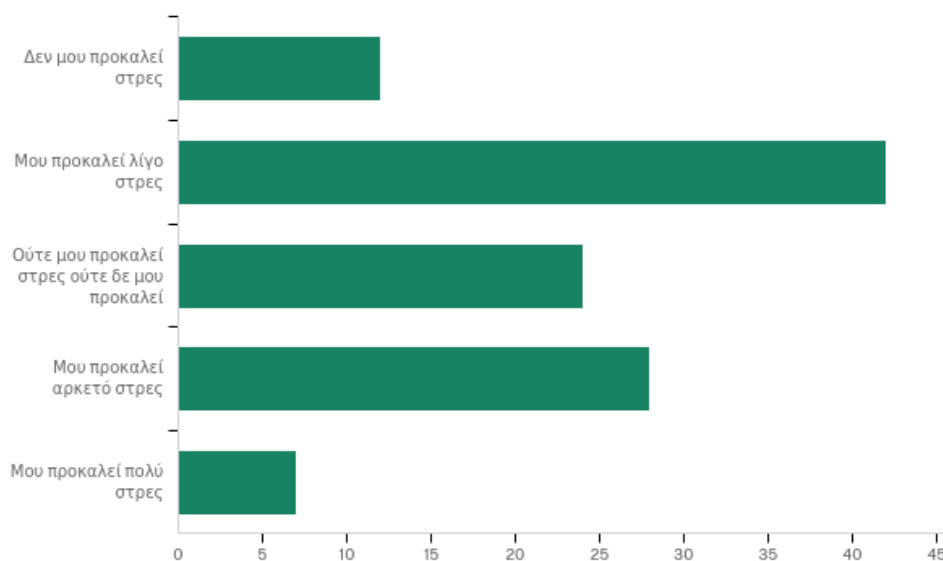
47. Αισθάνεστε ασφάλεια στην εργασία σας;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	0.00%	0
2	Λίγο	7.96%	9
3	Δεν αισθάνομαι ούτε ασφάλεια ούτε ανασφάλεια	9.73%	11
4	Αρκετά	46.90%	53
5	Πολύ	35.40%	40
	Total	100%	113

Φαίνεται πως η εργασία των Ελλήνων μεταναστών του δείγματος τούς προσφέρει σε μεγάλο βαθμό ασφάλεια καθώς 53 από τους 113, δηλαδή το 46,90%, δήλωσαν ότι αισθάνονται αρκετά ασφαλείς από την εργασία τους, 40 στους 113, δηλαδή το 35,40 %, αισθάνονται πολύ ασφαλείς, 11 από τους 113, δηλαδή το 9,73% δεν αισθάνονται ούτε ασφάλεια αλλά ούτε ανασφάλεια, 9 στους 113, δηλαδή το 7,96 % αισθάνονται λίγο ασφαλείς. Κανένας δε δήλωσε ότι η εργασία του δεν του προσφέρει καθόλου ασφάλεια.

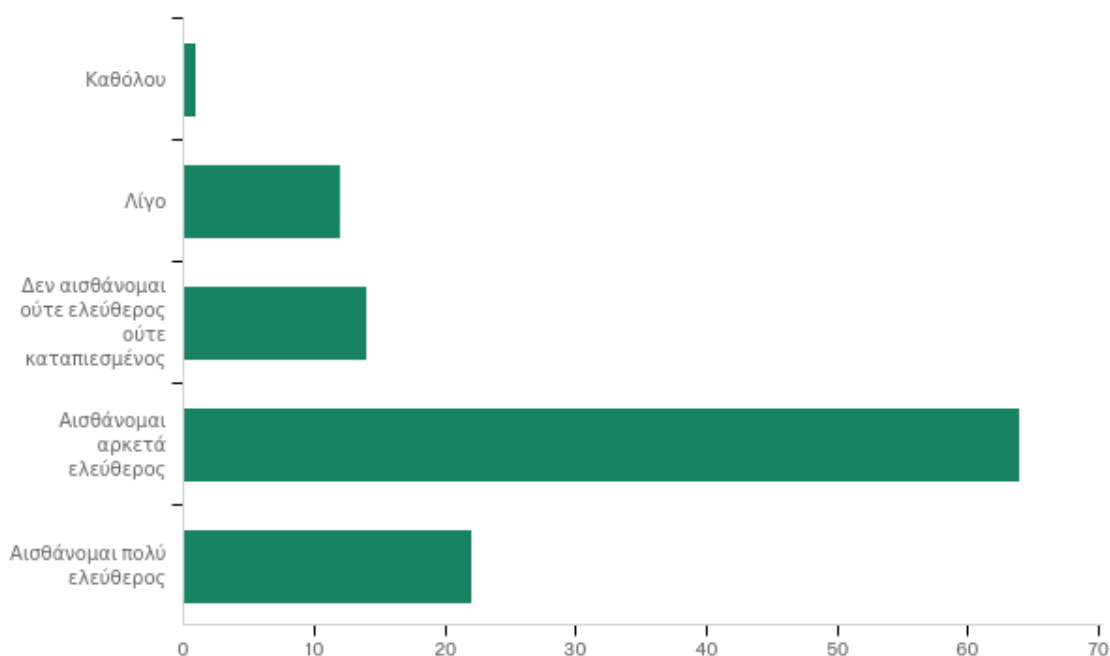
48. Σε ποιο βαθμό το περιβάλλον εργασίας σας σας προκαλεί στρες;



#	Answer	%	Count
1	Δεν μου προκαλεί στρες	10.62%	12
2	Μου προκαλεί λίγο στρες	37.17%	42
3	Ούτε μου προκαλεί στρες ούτε δε μου προκαλεί	21.24%	24
4	Μου προκαλεί αρκετό στρες	24.78%	28
5	Μου προκαλεί πολύ στρες	6.19%	7
	Total	100%	113

Σχετικά με το στρες που προκαλεί η εργασία στους Έλληνες εργαζομένους του εξωτερικού συγκεντρώθηκαν τα εξής στοιχεία: οι 42 από τους 113, δηλαδή το 37,17 %, απάντησαν ότι το περιβάλλον εργασίας τους τους προκαλεί λίγο στρες, οι 28 από τους 113, δηλαδή το 24,78 %, απάντησαν ότι το περιβάλλον εργασίας τους τους προκαλεί αρκετό στρες, οι 24 από τους 113, δηλαδή το 21,24 %, δήλωσαν ότι ούτε τους προκαλεί στρες αλλά ούτε δεν τους προκαλεί, οι 12 από τους 113, δηλαδή το 10,62 %, απάντησαν ότι ο εργασιακός τους χώρος δεν τους προκαλεί καθόλου στρες.

49. Αισθάνεστε ελεύθερος στην εργασία σας;

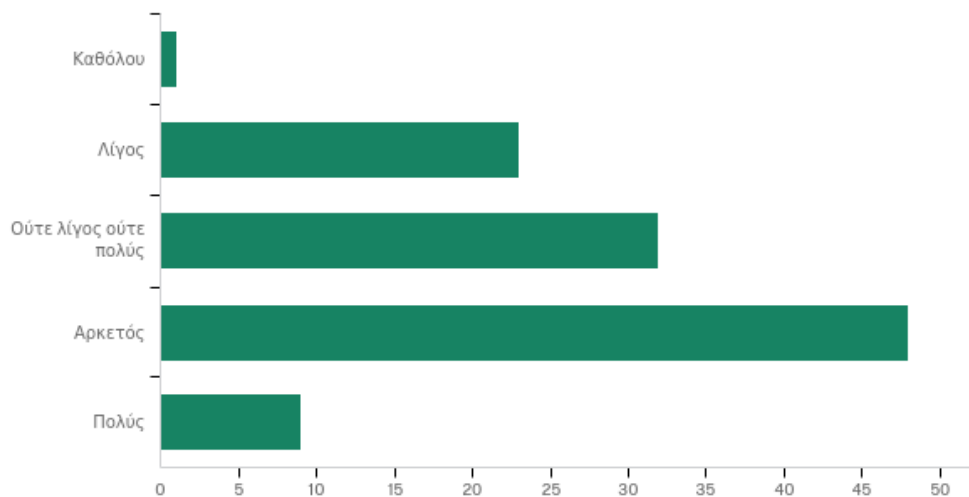


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	0.88%	1
2	Λίγο	10.62%	12
3	Δεν αισθάνομαι ούτε ελεύθερος ούτε καταπιεσμένος	12.39%	14

4	Αισθάνομαι αρκετά ελεύθερος	56.64%	64
5	Αισθάνομαι πολύ ελεύθερος	19.47%	22
	Total	100%	113

Σχετικά με το αν αισθάνονται ελεύθεροι στην εργασία τους οι Έλληνες εργαζόμενοι του εξωτερικού προέκυψαν τα εξής: οι 64 από τους 113, δηλαδή το 56,64 % του δείγματος, αισθάνονται αρκετά ελεύθεροι στην εργασία τους, οι 22 από τους 113, δηλαδή το 19,47 %, δηλώνουν ότι αισθάνονται πολύ ελεύθεροι, οι 14 από τους 113, δηλαδή το 12,39 % δεν αισθάνονται ούτε ελεύθεροι αλλά ούτε και καταπιεσμένοι, οι 12 από τους 113, δηλαδή το 10,62 %, απάντησαν ότι αισθάνονται λίγο ελεύθεροι στην εργασία τους και τέλος, μόνο 1 στους 113 απάντησε ότι δεν αισθάνεται καθόλου ελεύθερος στην εργασία του.

50. Πόσος ελεύθερος χρόνος σας μένει;

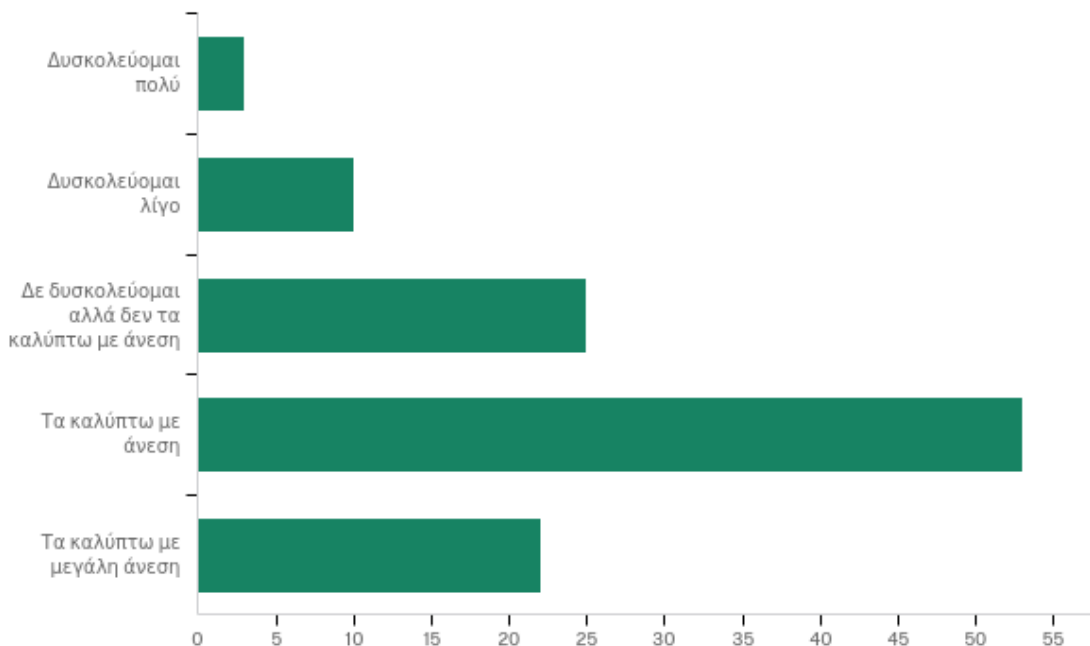


#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	0.88%	1

2	Λίγος	20.35%	23
3	Ούτε λίγος ούτε πολύς	28.32%	32
4	Αρκετός	42.48%	48
5	Πολύς	7.96%	9
	Total	100%	113

Οι Έλληνες εργαζόμενοι του εξωτερικού κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τον ελεύθερό τους χρόνο. Μεγάλο μέρος του δείγματος, 48 από τους 113, δηλαδή το 42,48 %, απάντησαν ότι τους μένει αρκετός ελεύθερος χρόνος, οι 32 από τους 113, δηλαδή το 28,32 % απάντησαν ότι δεν τους μένει ούτε λίγος αλλά ούτε πολύς ελεύθερος χρόνος, οι 23 από τους 113, δηλαδή το 20,35 %, απάντησαν ότι τους μένει λίγος ελεύθερος χρόνος, οι 9 από τους 113, δηλαδή το 7,96 %, απάντησαν ότι τους μένει πολύς ελεύθερος χρόνος και μόνο 1 στους 113, δηλαδή το 0,88 % απάντησε ότι δεν του μένει καθόλου ελεύθερος χρόνος.

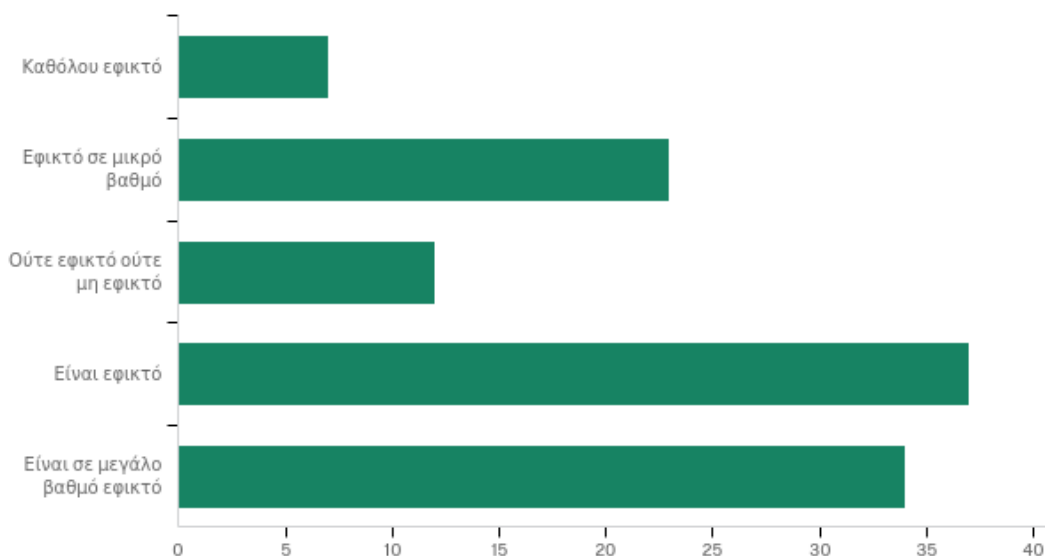
51. Μπορείτε με άνεση να καλύψετε τα έξοδα διαβίωσης;



#	Answer	%	Count
1	Δυσκολεύομαι πολύ	2.65%	3
2	Δυσκολεύομαι λίγο	8.85%	10
3	Δε δυσκολεύομαι αλλά δεν τα καλύπτω με άνεση	22.12%	25
4	Τα καλύπτω με άνεση	46.90%	53
5	Τα καλύπτω με μεγάλη άνεση	19.47%	22
	Total	100%	113

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ερωτήθηκαν εάν μπορούν με άνεση να καλύψουν τα έξοδα διαβίωσής τους. Τα στοιχεία που προέκυψαν είναι τα εξής: οι 53 από τους 113, δηλαδή το 46,90 %, είναι σε θέση να καλύψουν με άνεση τα έξοδά τους, οι 25 από τους 113, δηλαδή το 22,12 %, δε δυσκολεύονται αλλά δεν καλύπτουν με άνεση τα έξοδα διαβίωσής τους, οι 22 από τους 113, δηλαδή το 19,47 %, είναι σε θέση να καλύψουν με μεγάλη άνεση τα έξοδα διαβίωσής τους. Οι 10 από τους 113, δηλαδή το 8,85 %, δυσκολεύονται λίγο να καλύψουν τα έξοδά τους και 3 από τους 113, δηλαδή το 2,65 %, δυσκολεύονται πολύ να καλύψουν τα έξοδα διαβίωσής τους.

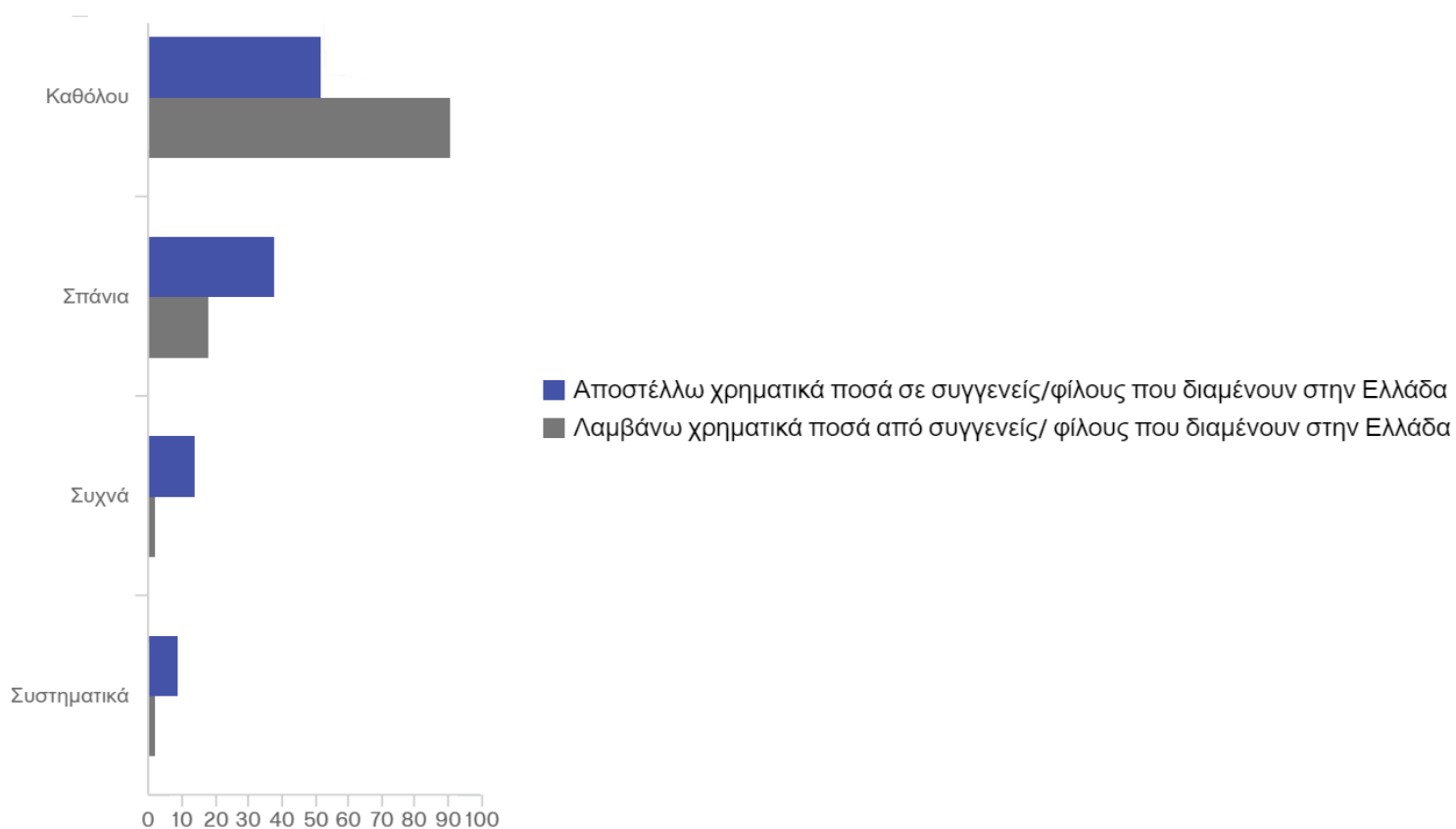
52. Σύμφωνα με τα μηνιαία έσοδα-έξοδά σας πόσο εφικτό είναι να αποταμιεύσετε;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου εφικτό	6.19%	7
2	Εφικτό σε μικρό βαθμό	20.35%	23
3	Ούτε εφικτό ούτε μη εφικτό	10.62%	12
4	Είναι εφικτό	32.74%	37
5	Είναι σε μεγάλο βαθμό εφικτό	30.09%	34
	Total	100%	113

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ερωτήθηκαν εάν τα μηνιαία έσοδα και έξοδά τους καθιστούν εφικτή την αποταμίευση. Οι 37 από τους 113, δηλαδή το 32,74 %, αναφέρουν πως είναι εφικτό να αποταμιεύσουν, οι 34 από τους 113, δηλαδή το 30,09 %, αναφέρουν πως είναι σε μεγάλο βαθμό εφικτό να αποταμιεύσουν, οι 23 από τους 113, δηλαδή το 20,35 %, δηλώνουν πως είναι σε μικρό βαθμό εφικτή η αποταμίευση. Οι 12 από τους 113, δηλαδή το 10,62 %, δηλώνουν πως δεν είναι ούτε εφικτό αλλά ούτε μη εφικτό να αποταμιεύσουν. Τέλος, οι 7 από τους 113, δηλαδή το 6,19 %, δηλώνουν πως δεν είναι καθόλου εφικτό να αποταμιεύσουν.

53. Εμβάσματα από και προς την Ελλάδα, επιλέξτε τι από τα παρακάτω ισχύει:

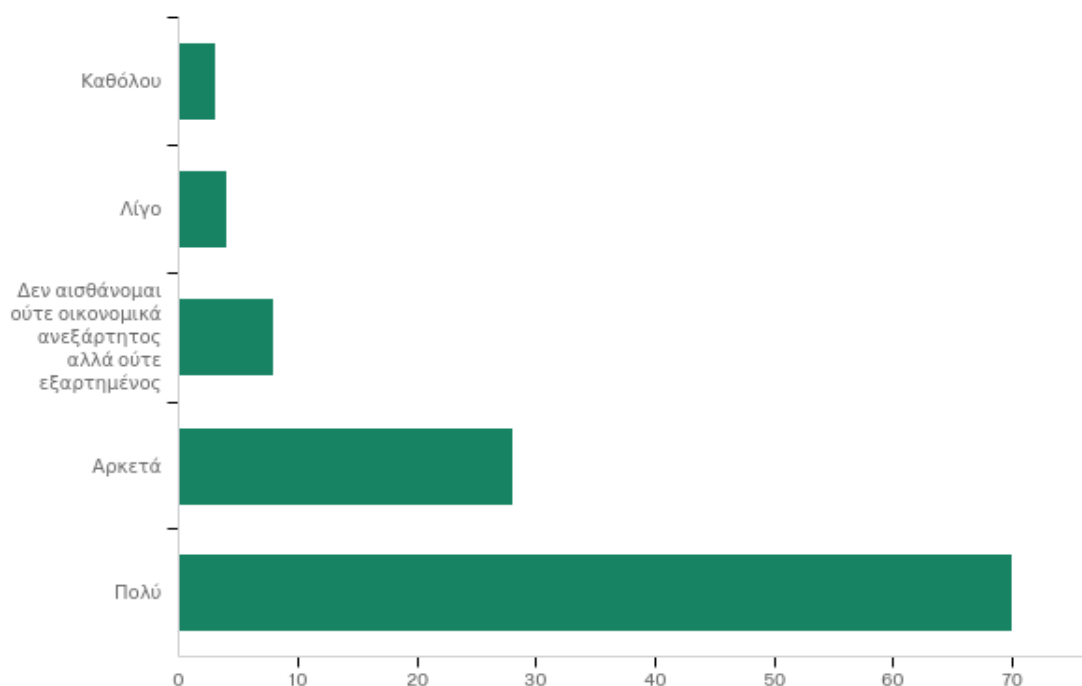


#	Question	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Συστηματικά	Total				
1	Αποστέλλω χρηματικά ποσά σε συγγενείς/φίλους που διαμένουν στην Ελλάδα	46.02%	52	33.63%	38	12.39%	14	7.96%	9	113
2	Λαμβάνω χρηματικά ποσά από συγγενείς/ φίλους που διαμένουν στην Ελλάδα	80.53%	91	15.93%	18	1.77%	2	1.77%	2	113

Οι Έλληνες μετανάστες του δείγματος απάντησαν εάν στέλνουν χρηματικά ποσά σε συγγενείς και φίλους που διαμένουν στην Ελλάδα και πόσο συχνά και εάν λαμβάνουν χρηματικά ποσά από αυτούς και με τι συχνότητα.

1. Όσον αφορά την αποστολή εμβασμάτων στην Ελλάδα, οι 52 από τους 113, δηλαδή το 46,02 %, δηλώνει ότι δεν αποστέλλει ποτέ χρήματα στην Ελλάδα, οι 38 από τους 113, δηλαδή το 33,63 %, σπάνια αποστέλλουν χρήματα σε συγγενείς/φίλους στην Ελλάδα, 14 από τους 113, δηλαδή το 12,39 %, αποστέλλουν συχνά χρήματα στην Ελλάδα και μόνο οι 9 από τους 113, δηλαδή το 7,96 % αποστέλλουν συστηματικά χρηματικά ποσά σε φίλους/συγγενείς που διαμένουν στην Ελλάδα.
2. Όσον αφορά την λήψη χρηματικών ποσών από συγγενείς/φίλους που διαμένουν στην Ελλάδα, οι Έλληνες του εξωτερικού του δείγματος, δήλωσαν ότι από τους 113 οι 91, δηλαδή το 80,53%, δε λαμβάνουν ποτέ χρήματα από Ελλάδα, οι 18 από τους 113, δηλαδή το 15,93 % σπάνια λαμβάνουν χρηματικά ποσά από Ελλάδα, οι 2 από τους 113, δηλαδή το 1,77 %, λαμβάνουν συχνά χρηματικά ποσά από Ελλάδα και οι 2 από τους 113, δηλαδή το 1,77 % λαμβάνουν συστηματικά χρηματικά ποσά από φίλους και συγγενείς που διαμένουν στην Ελλάδα.

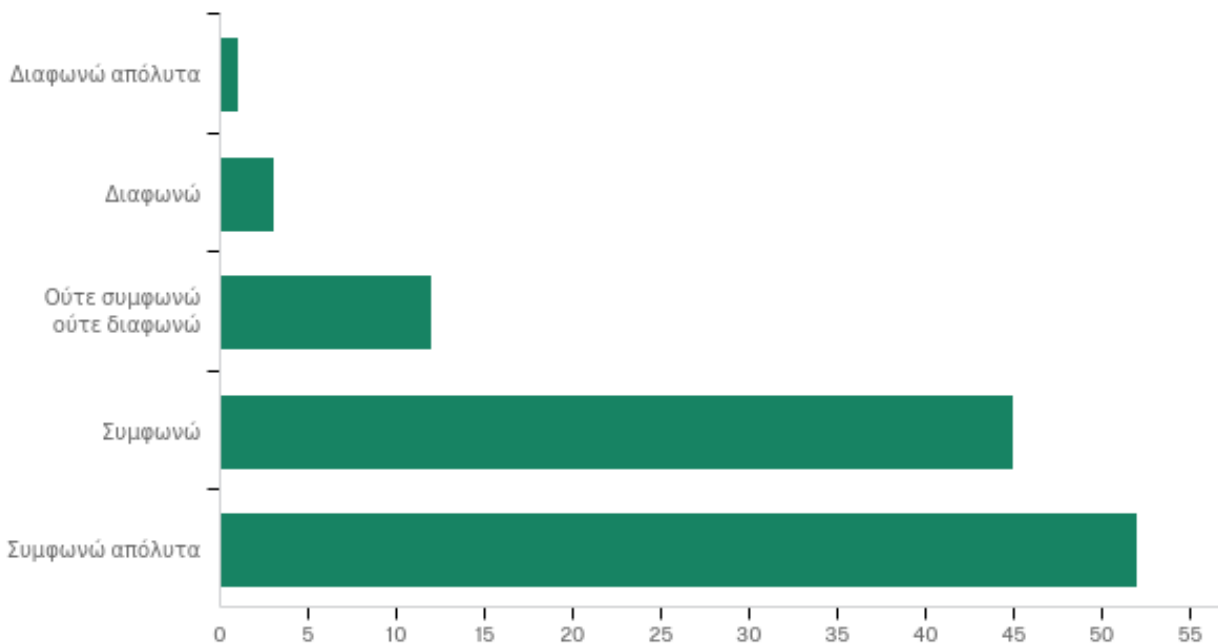
54. Αισθάνεστε οικονομικά ανεξάρτητος;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου	2.65%	3
2	Λίγο	3.54%	4
3	Δεν αισθάνομαι ούτε οικονομικά ανεξάρτητος αλλά ούτε εξαρτημένος	7.08%	8
4	Αρκετά	24.78%	28
5	Πολύ	61.95%	70
	Total	100%	113

Από τους ερωτηθέντες, οι 70 από τους 113, δηλαδή το 61,95 %, αισθάνονται οικονομικά πολύ ανεξάρτητοι, οι 28 από τους 113, δηλαδή το 24,78 %, αισθάνονται οικονομικά αρκετά ανεξάρτητοι, οι 8 από τους 113, δηλαδή το 7,08%, δεν αισθάνονται ούτε οικονομικά ανεξάρτητοι αλλά ούτε εξαρτημένοι, οι 4 από τους 113, δηλαδή το 3,54 % του δείγματος, αισθάνονται οικονομικά λίγο εξαρτημένοι και τέλος, μόνο 3 από τους 113, δηλαδή το 2,65 %, δεν αισθάνονται καθόλου οικονομικά ανεξάρτητοι.

55. Θεωρείτε πως στο εξωτερικό είναι πιθανότερο να πραγματοποιήσετε τα όνειρα και τις φιλοδοξίες σας και να προωθήσετε την καριέρα σας;

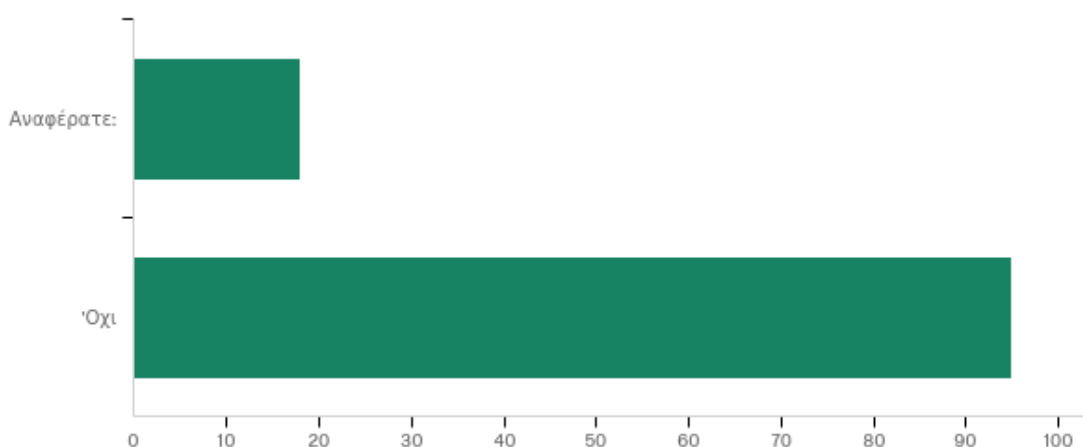


#	Answer	%	Count
1	Διαφωνώ απόλυτα	0.88%	1
2	Διαφωνώ	2.65%	3
3	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	10.62%	12
4	Συμφωνώ	39.82%	45
5	Συμφωνώ απόλυτα	46.02%	52
	Total	100%	113

Οι ερωτηθέντες, στην πλειοψηφία τους, θεωρούν πως στο εξωτερικό είναι πιθανότερο να πραγματοποιήσουν τα όνειρα και τις φιλοδοξίες τους και να προωθήσουν την καριέρα τους. Συγκεκριμένα, οι 52 από τους 113, δηλαδή το 46,02 %, συμφωνούν απόλυτα με αυτό, οι 45 από τους

113, δηλαδή το 39,82 %, δηλώνει πως συμφωνεί, οι 12 από τους 113, δηλαδή το 10,62 %, δηλώνει πως ούτε συμφωνεί αλλά ούτε διαφωνεί με το παραπάνω, οι 3 από τους 113, δηλαδή το 2,65 % του δείγματος, διαφωνεί και 1 από τους 113, δηλαδή το 0,88 %, απαντά πως διαφωνεί απόλυτα με το παραπάνω.

56. Υπάρχει κάτι που σας δυσαρεστεί στο χώρο εργασίας σας;



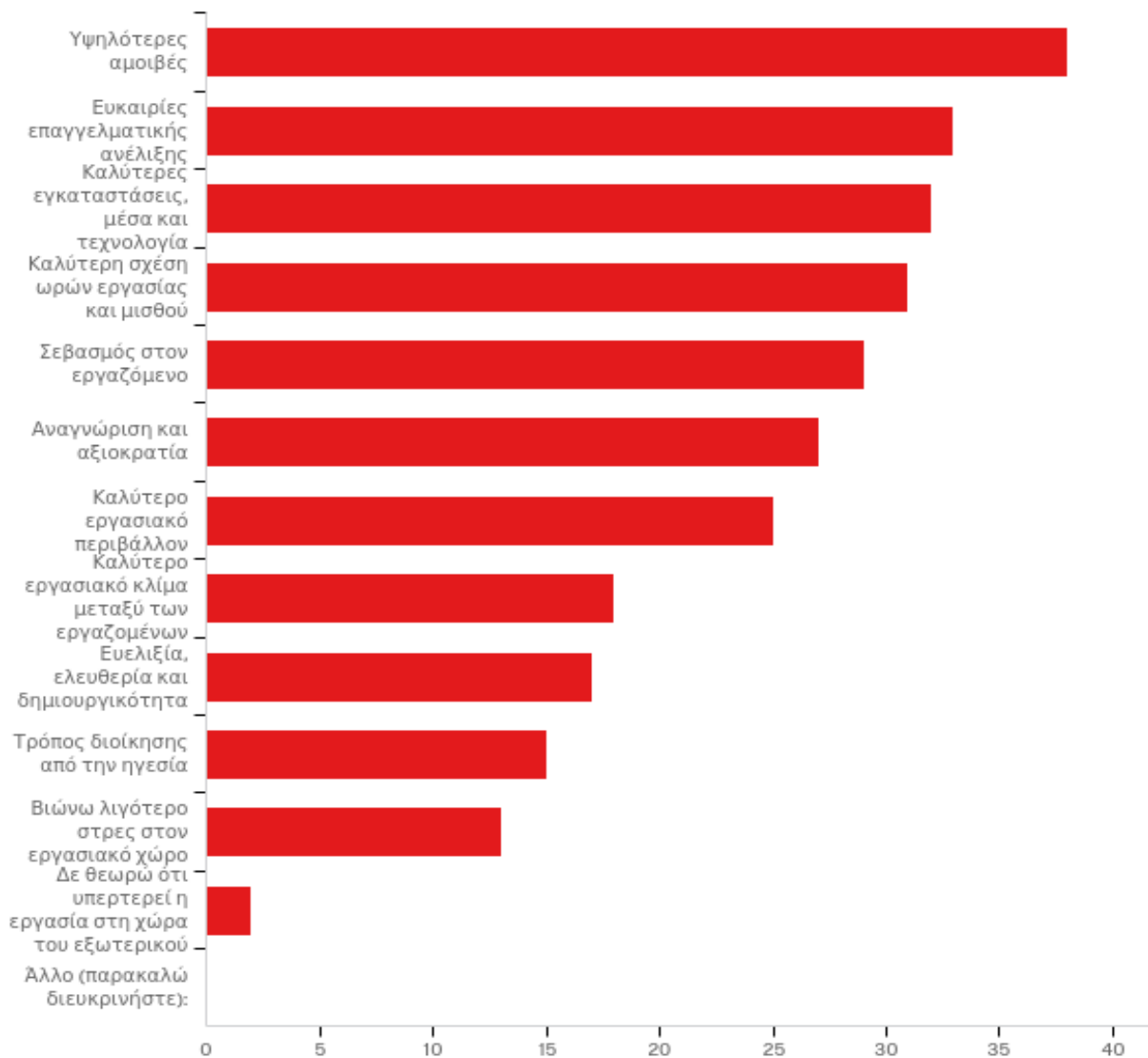
#	Answer	%	Count
1	Αναφέρατε:	15.93%	18
2	Όχι	84.07%	95
	Total	100%	113

Σε ερώτηση σχετικά με το αν υπάρχει κάτι που δυσαρεστεί τους Έλληνες μετανάστες στο χώρο εργασίας τους στο εξωτερικό, η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος, το 84,07 %, δηλαδή 95 στους 113, δηλώνουν πως δεν υπάρχει κάτι που τους δυσαρεστεί. Οι υπόλοιποι 18 που αποτελούν το 15,93 %, ανέφεραν ότι τους δυσαρεστεί στο χώρο εργασίας τους. Στις απαντήσεις περιλαμβάνονται: η αβεβαιότητα λόγω πιθανότητας εξόδου της χώρας από την ΕΕ, το άγχος που προκαλεί το εργασιακό περιβάλλον, το γεγονός ότι η συνεισφορά του κάθε υπαλλήλου σταματά εκεί που τελειώνει ο «ρόλος» του, το κλίμα στο χώρο

εργασίας, το ότι η αμοιβή θα μπορούσε να είναι ακόμα υψηλότερη, τα αυστηρά ωράρια σε συνδυασμό με τις απαιτητικές συνθήκες εργασίας και τη συνεχή αξιολόγηση, ο άτυπος ρατσισμός, τα λίγα χρήματα και οι απλήρωτες υπερωρίες, η άσχημη συμπεριφορά, η υπερβολική χρήση η/υ και καταγραφή λεπτομερειών, το χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης των συναδέλφων της χώρας διαμονής, η ανάληψη λίγων ευθυνών, η γραφειοκρατία, η αδυναμία συνεννόησης, το γεγονός ότι πρόκειται για ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον το οποίο όμως δεν αντιμετωπίζει με ισότητα όλους τους πολιτισμούς, ο μη οργανωμένος τρόπος εργασίας, η αναξιοκρατία, η έλλειψη γνώσης του αντικειμένου, το αρκετά ανταγωνιστικό περιβάλλον (το οποίο λόγω έλλειψης υποστήριξης -φίλων, συγγενών- δεν αντιμετωπίζεται εύκολα) και ο ρατσισμός.

ΣΤ. Σύγκριση εργασιακών συνθηκών της χώρας υποδοχής και της χώρας αποστολής

57. Συγκρίνοντας τις εργασιακές συνθήκες των δύο χωρών, από προσωπική σας εμπειρία, σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι υπερτερεί η εργασία στη χώρα του εξωτερικού; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.



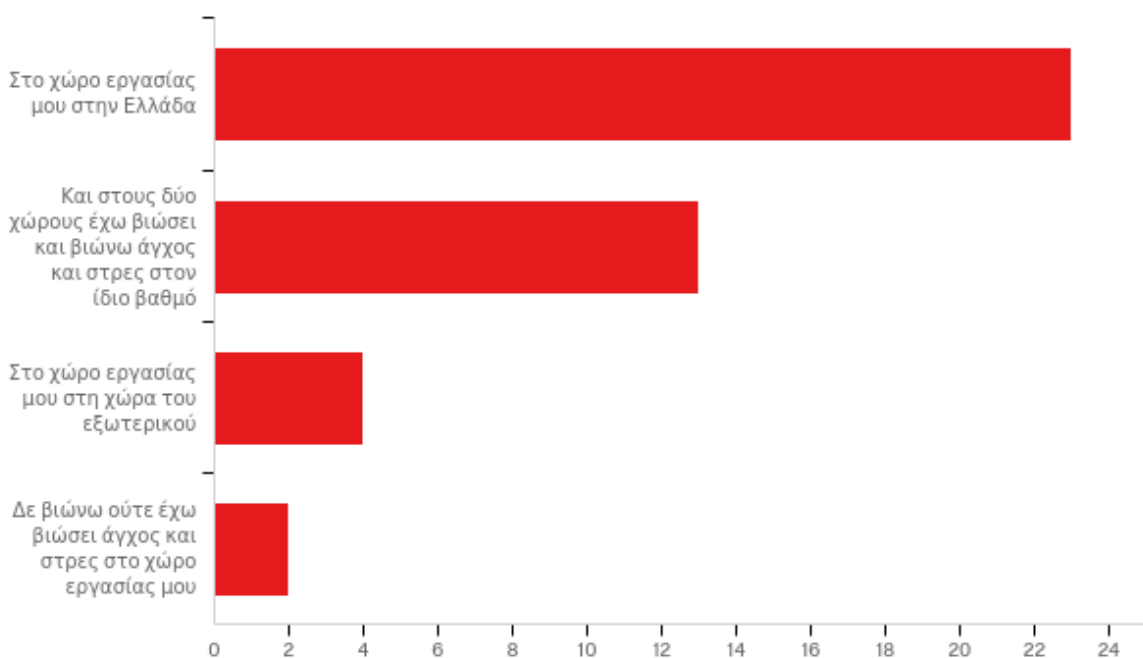
#	Answer	%	Count	(N=42) %
1	Καλύτερο εργασιακό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων	6.43%	18	42.85%
2	Καλύτερο εργασιακό περιβάλλον	8.93%	25	59.52%
3	Καλύτερες εγκαταστάσεις, μέσα και τεχνολογία	11.43%	32	76.19%
4	Καλύτερη σχέση ωρών εργασίας και μισθού	11.07%	31	73.80%
5	Υψηλότερες αμοιβές	13.57%	38	90.47%
6	Σεβασμός στον εργαζόμενο	10.36%	29	69.04%
7	Ευελιξία, ελευθερία και δημιουργικότητα	6.07%	17	40.47%
8	Ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης	11.79%	33	78.57%
9	Αναγνώριση και αξιοκρατία	9.64%	27	64.28%
10	Τρόπος διοίκησης από την ηγεσία	5.36%	15	35.71%
11	Βιώνω λιγότερο στρες στον εργασιακό χώρο	4.64%	13	30.95%
12	Δε θεωρώ ότι υπερτερεί η εργασία στη χώρα του εξωτερικού	0.71%	2	4.76%
13	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	0.00%	0	0%
	Total	100%	42	

Προκειμένου να εντοπίσουμε τους τομείς στους οποίους υπερτερεί η εργασία στο εξωτερικό ρωτήσαμε τους συμμετέχοντες που έχουν εργασιακή εμπειρία και στην Ελλάδα (42) και λάβαμε τις εξής απαντήσεις:

Οι 38 από τους 42, δηλαδή το 90,47% συμφωνούν πως η εργασία στο εξωτερικό υπερτερεί ως προς τις αμοιβές (υψηλότερες), οι 33 από τους 42, δηλαδή το 78,57%, θεωρούν πως υπερτερεί ως προς τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, οι 32 από τους 42, δηλαδή το 76,19%, θεωρούν πως στην εργασία στο εξωτερικό διαθέτουν καλύτερες εγκαταστάσεις, μέσα και τεχνολογία, οι 31 από τους 42, δηλαδή το 73,80%, θεωρούν πως υπάρχει καλύτερη σχέση ωρών εργασίας και μισθού, οι 29 από τους 42, δηλαδή το 69,04%, θεωρούν πως στην εργασία στο εξωτερικό υπάρχει περισσότερος σεβασμός στον εργαζόμενο, οι 27 από τους 42, δηλαδή το 64,28%, θεωρούν πως στο χώρο εργασίας στο εξωτερικό υπάρχει περισσότερη αναγνώριση και αξιοκρατία, οι 25 από τους 42, δηλαδή το 59,52%, θεωρούν πως η εργασία στο εξωτερικό υπερτερεί ως προς το εργασιακό περιβάλλον, οι 18 από τους 42, δηλαδή το 42,85%,

θεωρούν πως το εργασιακό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων είναι καλύτερο, οι 17 από τους 42, δηλαδή το 40,47%, θεωρούν πως υπερτερεί ως προς την ευελιξία, την ελευθερία και τη δημιουργικότητα, οι 15 από τους 42, δηλαδή το 35,71%, θεωρούν πως υπερτερεί ως προς τον τρόπο διοίκησης από την ηγεσία, οι 13 από τους 42, δηλαδή το 30,95%, δηλώνουν πως βιώνουν λιγότερο στρες στον εργασιακό χώρο στο εξωτερικό και 2 από τους 42, δηλαδή το 4,76%, δε θεωρούν πως υπερτερεί η εργασία στη χώρα του εξωτερικού.

58. Συγκρίνοντας την εργασία στην Ελλάδα και στη χώρα του εξωτερικού, σε ποια από τις δύο βιώσατε/ βιώνετε περισσότερο άγχος και στρες;



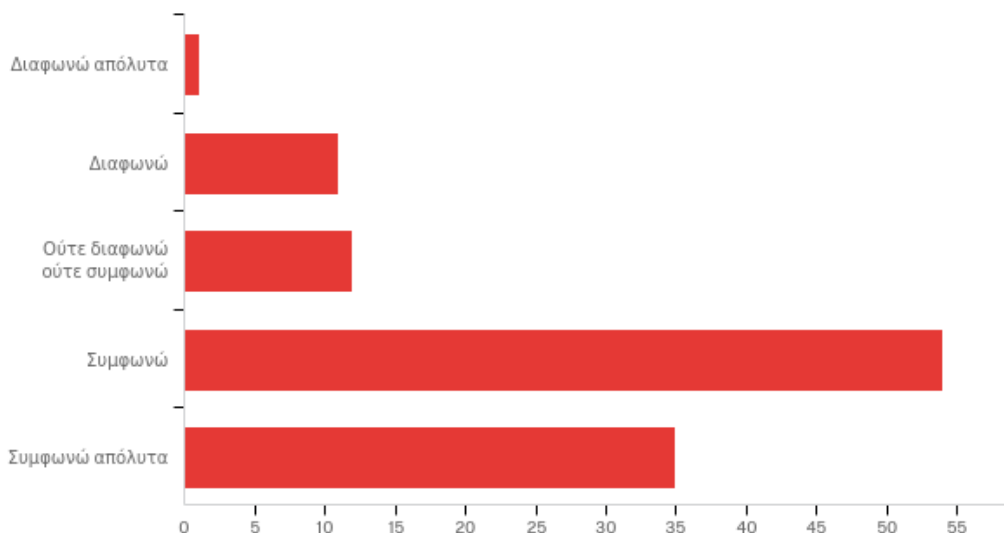
#	Answer	%	Count
1	Στο χώρο εργασίας μου στην Ελλάδα	54.76%	23
2	Στο χώρο εργασίας μου στη χώρα του εξωτερικού	9.52%	4
3	Δε βιώνω ούτε έχω βιώσει άγχος και στρες στο χώρο εργασίας μου	4.76%	2

4	Και στους δύο χώρους έχω βιώσει και βιώνω άγχος και στρες στον ίδιο βαθμό	30.95%	13
	Total	100%	42

Προκειμένου να εξαγάγουμε συμπεράσματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των Ελλήνων πτυχιούχων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό τους ρωτήσαμε πού αισθάνονται ότι βίωσαν περισσότερο άγχος. Οι 23 από τους 42, δηλαδή το 54,76%, δήλωσαν ότι περισσότερο άγχος και στρες βίωναν στο χώρο εργασίας τους στην Ελλάδα, οι 13 από τους 42, δηλαδή το 30,95% , απάντησαν πως έχουν βιώσει και βιώνουν στρες στον ίδιο βαθμό και στους δύο χώρους, οι 4 από τους 42, δηλαδή το 9,52%, απάντησαν ότι στο χώρο εργασίας τους στη χώρα του εξωτερικού βιώνουν περισσότερο άγχος και οι 2 από τους 42, δηλαδή το 4,76%, δηλώνουν πως δεν έχουν βιώσει ούτε βιώνουν άγχος στο χώρο εργασίας τους.

Ζ. Πεποιθήσεις και στάσεις Ελλήνων μεταναστών σχετικά με το μέλλον της χώρας και πιθανότητα επαναπατριsmού

59. Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση οδήγησε την Ελλάδα σε κοινωνική, θεσμική, πολιτική και οικονομική αστάθεια;

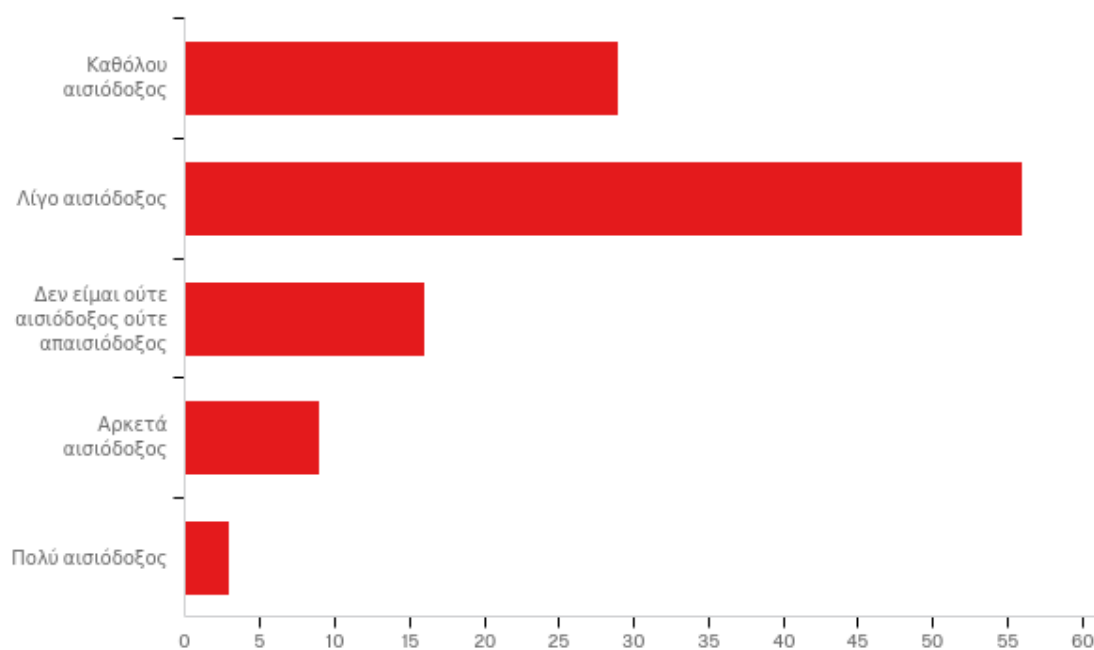


#	Answer	%	Count
1	Διαφωνώ απόλυτα	0.88%	1
2	Διαφωνώ	9.73%	11
3	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	10.62%	12
4	Συμφωνώ	47.79%	54
5	Συμφωνώ απόλυτα	30.97%	35
	Total	100%	113

Όσον αφορά τις πεποιθήσεις των Ελλήνων μεταναστών του δείγματος, σχετικά με την κατάσταση της χώρας, οι 54 στους 113, δηλαδή το 47,79 % συμφωνεί με τη γνώμη ότι η οικονομική κρίση οδήγησε την Ελλάδα σε κοινωνική, θεσμική, πολιτική και οικονομική αστάθεια. Οι 35 στους 113, δηλαδή το 30,97% συμφωνεί απόλυτα με την παραπάνω άποψη, οι 12 στους 113, δηλαδή το 10,62% παραμένει ουδέτερο,

οι 11 στους 113, δηλαδή το 9,73% διαφωνεί και μόνο 1 στους 113, δηλαδή το 0,88% διαφωνεί απόλυτα με την παραπάνω γνώμη.

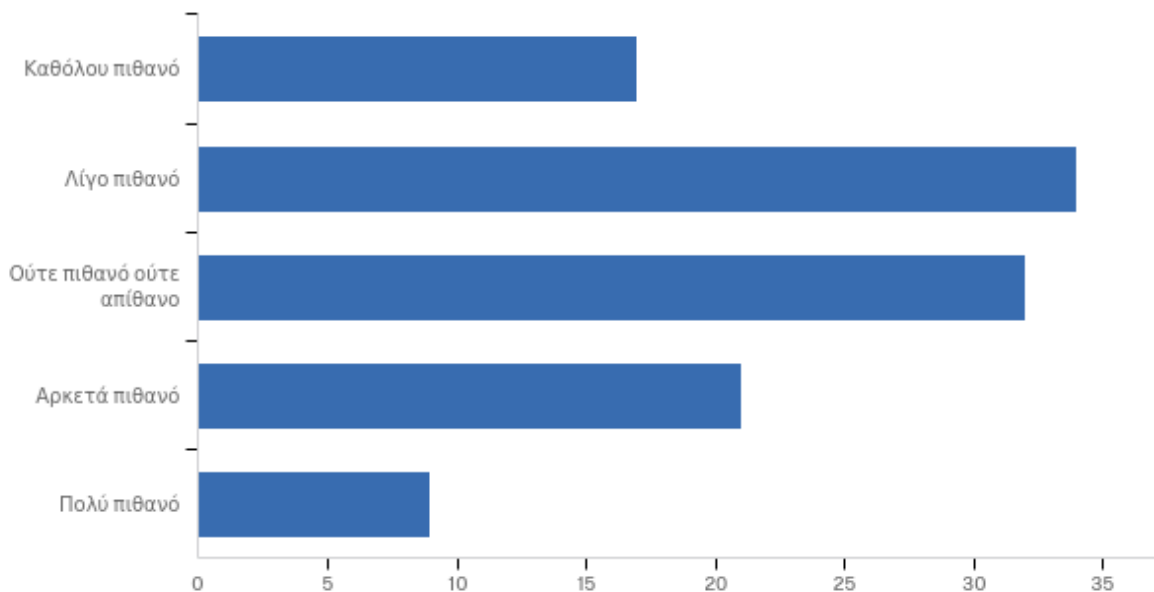
60. Πόσο αισιόδοξος είστε για το μέλλον της Ελλάδας και την έξοδό της από την κρίση;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου αισιόδοξος	25.66%	29
2	Λίγο αισιόδοξος	49.56%	56
3	Δεν είμαι ούτε αισιόδοξος ούτε απαισιόδοξος	14.16%	16
4	Αρκετά αισιόδοξος	7.96%	9
5	Πολύ αισιόδοξος	2.65%	3
	Total	100%	113

Όσον αφορά τις πεποιθήσεις τους σχετικά με το μέλλον της Ελλάδας και την έξοδό της από την κρίση, οι Έλληνες μετανάστες φαίνονται μάλλον απαισιόδοξοι. Χαρακτηριστικό είναι ότι οι 56 από τους 113, δηλαδή το 49,56 % του δείγματος, δηλώνουν λίγο αισιόδοξοι, οι 29 από τους 113, δηλαδή το 25,66 %, δεν είναι καθόλου αισιόδοξοι για το μέλλον της χώρας και την έξοδο από την κρίση, οι 16 από τους 113, δηλαδή το 14,16 %, δεν είναι ούτε αισιόδοξοι αλλά ούτε απαισιόδοξοι, οι 9 από τους 113, δηλαδή το 7,96 %, είναι αρκετά αισιόδοξοι και μόνο 3 από τους 113, δηλαδή το 2,65 %, δηλώνουν πολύ αισιόδοξοι για το μέλλον της Ελλάδας και την έξοδό της από την κρίση.

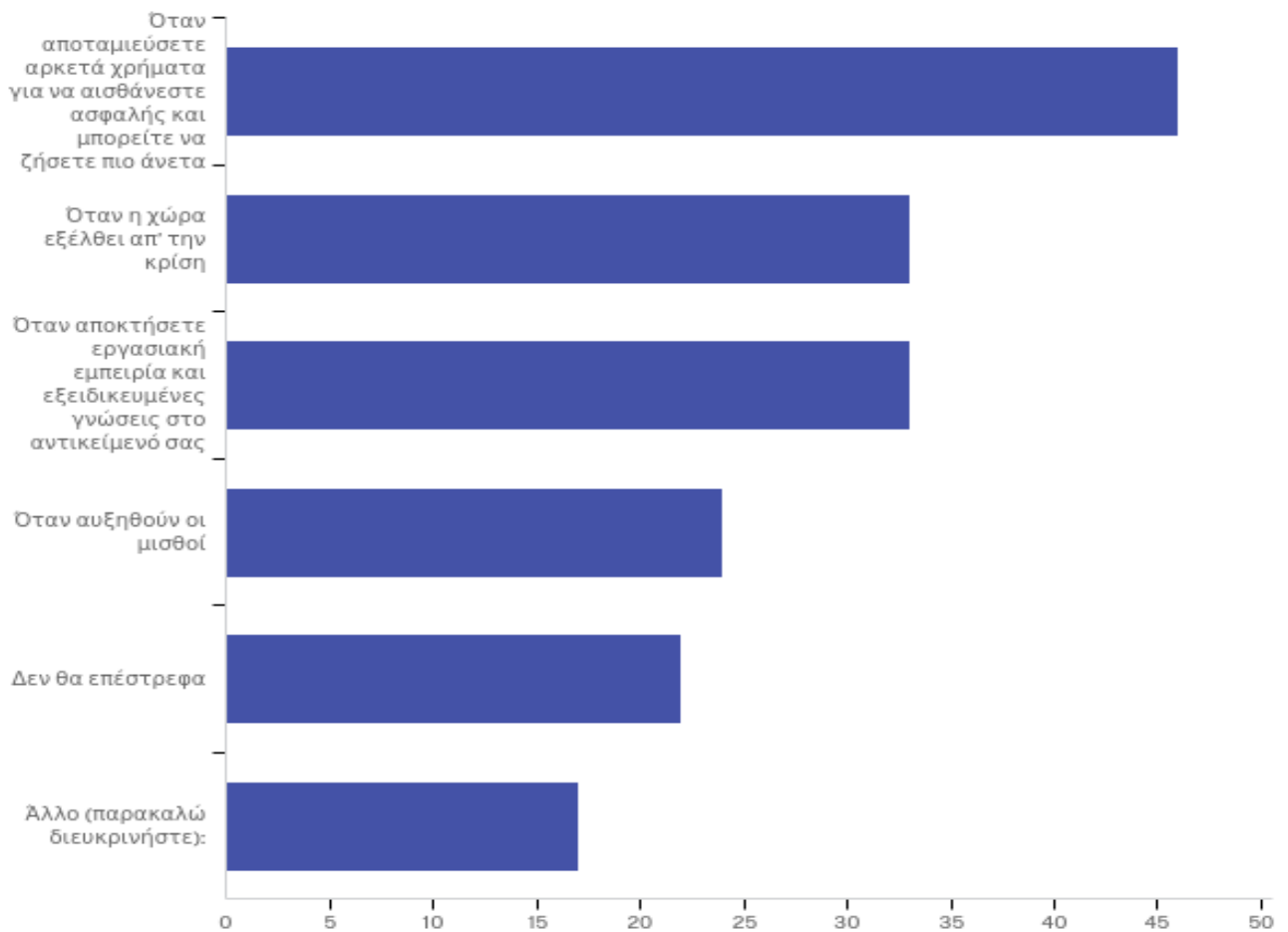
61. Πόσο πιθανό είναι να επιστρέψετε στην Ελλάδα;



#	Answer	%	Count
1	Καθόλου πιθανό	15.04%	17
2	Λίγο πιθανό	30.09%	34
3	Ούτε πιθανό ούτε απίθανο	28.32%	32
4	Αρκετά πιθανό	18.58%	21
5	Πολύ πιθανό	7.96%	9
	Total	100%	113

Οι Έλληνες μετανάστες ερωτήθηκαν σχετικά με την πιθανότητα επιστροφής τους στην πατρίδα τους και προέκυψαν τα εξής: οι 34 από τους 113, δηλαδή το 30,09 %, δήλωσαν ότι είναι λίγο πιθανό να επιστρέψουν στην Ελλάδα, οι 32 από τους 113, δηλαδή το 28,32 %, δεν απέκλεισαν το ενδεχόμενο επιστροφής (ούτε πιθανό αλλά ούτε απίθανο), οι 21 από τους 113, δηλαδή το 18,58 %, θεωρούν αρκετά πιθανή την επιστροφή στην πατρίδα και τέλος, οι 17 από τους 113, αριθμός που αντιστοιχεί στο 15,04 %, δηλώνουν πως δεν είναι καθόλου πιθανή η επιστροφή στην Ελλάδα.

62. Σε ποια περίπτωση θα επιστρέφατε στη χώρα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.



#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Όταν η χώρα εξέλθει απ' την κρίση	18.86%	33	29.20%
2	Όταν αποταμιεύσετε αρκετά χρήματα για να αισθάνεστε ασφαλής και μπορείτε να ζήσετε πιο άνετα	26.29%	46	40.70%
3	Όταν αποκτήσετε εργασιακή εμπειρία και εξειδικευμένες γνώσεις στο αντικείμενό σας	18.86%	33	29.20%
4	Όταν αυξηθούν οι μισθοί	13.71%	24	21.23%
5	Δε θα επέστρεφα	12.57%	22	19.46%
6	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	9.71%	17	15.04%
	Total	100%	113	

Εξετάσαμε τους όρους υπό τους οποίους οι Έλληνες του εξωτερικού θα επέστρεφαν στη χώρα, ο επικρατέστερος με ποσοστό 40,70% (46 στους 113) είναι ότι θα επιστρέψουν όταν θα έχουν αποταμιεύσει αρκετά χρήματα για να αισθάνονται ασφαλείς και να μπορούν να ζήσουν πιο άνετα, ακολουθούν οι δύο επόμενοι που κατατάσσονται στην ίδια θέση με ποσοστά 29,20% και 33 στους 113 (σε κάθε περίπτωση) να δηλώνουν ότι θα επέστρεφαν όταν η χώρα εξέρχονταν από την κρίση και θα επέστρεφαν όταν αποκτούσαν εργασιακή εμπειρία και εξειδικευμένες γνώσεις στο αντικείμενό τους. Τέταρτη σε σειρά απάντηση, με ποσοστό 21,23%, βρίσκεται η επιστροφή στη χώρα όταν αυξηθούν οι μισθοί (24 στους 113). Ένα μερίδιο, το 19,46%, οι 22 από τους 113, δηλώνουν πως δε θα επέστρεφαν υπό κανέναν όρο στη χώρα.

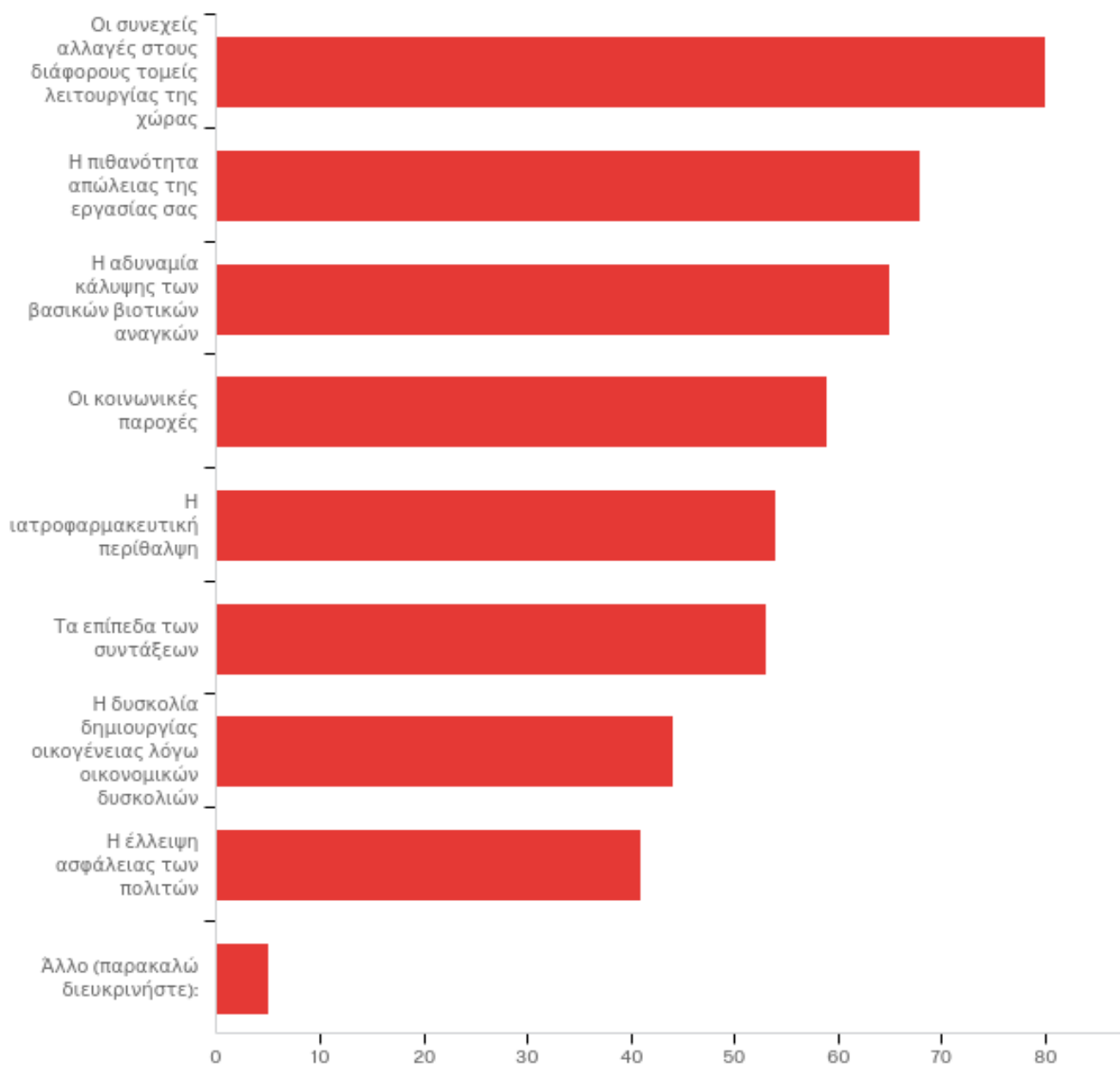
Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν τη δυνατότητα να αναφέρουν τους όρους υπό τους οποίους θα επέστρεφαν στη χώρα (επιλογή «Άλλο»), αυτοί είναι:

όταν υπάρξει κοινωνική ισότητα, αν έβρισκαν εργασία στο αντικείμενο των σπουδών τους, όταν αυξηθούν οι θέσεις εργασίας στην ειδικότητά τους και δημιουργηθούν οι συνθήκες για να μπορούν να εργαστούν και να δημιουργήσουν οικογένεια στη χώρα τους χωρίς να πληρώνουν υπέρογκα ποσά σε φόρους και είδη πρώτης ανάγκης, όταν βρουν εργασία, όταν συνταξιοδοτηθούν, όταν το κατά κεφαλήν ακαθάριστο εγχώριο προϊόν ξεπεράσει τις 40.000€, εάν υπάρξει μία πολύ ενδιαφέρουσα επαγγελματική ευκαιρία (στο χώρο της τέχνης), εάν βεβαιωθούν πως, παρά τις προσπάθειές τους τους είναι αδύνατον να αντέξουν τη ζωή στο εξωτερικό, όταν υπάρξει κράτος και πρόνοια και η χώρα εξέλθει από την κρίση ώστε να είναι σε θέση να θρέψουν τα παιδιά τους και τα ίδια να έχουν μέλλον, ειδάλλως, θα

δημιουργήσουν οικογένεια στο εξωτερικό ώστε τα παιδιά τους να έχουν ευκαιρίες στη ζωή τους και όταν οι ίδιοι πάρουν σύνταξη θα επιστρέψουν για να αποδημήσουν στον τόπο καταγωγής τους. Άλλοι, θα επιστρέψουν εάν το κράτος γίνει πιο αξιοκρατικό και η οικονομία ανταγωνιστική και σύγχρονη, δηλώνουν πως όλα εξαρτώνται από το πολιτικό σύστημα το οποίο συνεχίζει να διαλύει το κοινωνικό σύστημα και να δυσχεραίνει την οικονομική κατάσταση της χώρας, σε συνδυασμό με την κουλτούρα των Ελλήνων.

Για κάποιους η απόφαση θα σχετίζεται περισσότερο με προσωπικούς λόγους (ανάγκη επανασύνδεσης με φίλους και οικογένεια, δεσμός και δημιουργία οικογένειας) και όχι τόσο με οικονομικούς.

63. Ποιοι παράγοντες θα σας προκαλούσαν ανασφάλεια σε περίπτωση επιστροφής στην Ελλάδα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

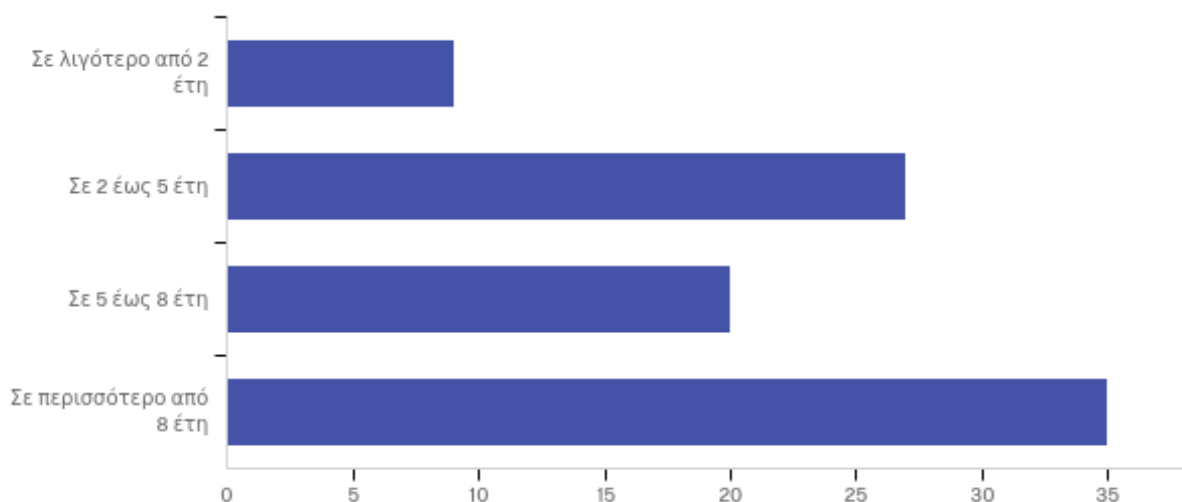


#	Answer	%	Count	(N=113) %
1	Η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	11.51%	54	47.78%
2	Η πιθανότητα απώλειας της εργασίας σας	14.50%	68	60.17%
3	Η αδυναμία κάλυψης των βασικών βιοτικών αναγκών	13.86%	65	57.52%
4	Οι κοινωνικές παροχές	12.58%	59	52.21%
5	Τα επίπεδα των συντάξεων	11.30%	53	46.90%
6	Οι συνεχείς αλλαγές στους διάφορους τομείς λειτουργίας του κράτους (εκπαιδευτικό, υγείας, φορολογικό, ασφαλιστικό κλπ.)	17.06%	80	70.79%
7	Η έλλειψη ασφάλειας των πολιτών (διαρρήξεις, ληστείες κλπ.)	8.74%	41	36.28%
8	Η δυσκολία δημιουργίας οικογένειας και η κάλυψη των βιοτικών αναγκών λόγω οικονομικών δυσκολιών	9.38%	44	38.93%
9	Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε):	1.07%	5	4.42%
	Total	100%	113	

Από τους παράγοντες που προκαλούν ανασφάλεια στους Έλληνες του εξωτερικού στην περίπτωση επιστροφής στην Ελλάδα, ο επικρατέστερος με ποσοστό 70,79% (80 στους 113) είναι οι συνεχείς αλλαγές που γίνονται στους διάφορους τομείς λειτουργίας του κράτους (εκπαιδευτικό, υγείας, φορολογικό, ασφαλιστικό κλπ.), ακολουθεί η πιθανότητα απώλειας της εργασίας με ποσοστό 60,17% (68 στους 113), τους προκαλεί ανασφάλεια η αδυναμία κάλυψης των βασικών βιοτικών αναγκών με ποσοστό 57,52 % (65 στους 113), ακολουθεί η ανασφάλεια σχετικά με τις κοινωνικές παροχές με ποσοστό 52,21% (59 στους 113) και η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη με ποσοστό 47,78% (54 από τους 113), επόμενο παράγοντα ανασφάλειας σε περίπτωση επιστροφής αποτελούν τα επίπεδα των συντάξεων με ποσοστό 46,90% (53 στους 113), το 38,93 % του δείγματος (44 στους 113) ανησυχεί σχετικά με τη δυσκολία δημιουργίας οικογένειας και την κάλυψη των βιοτικών αναγκών λόγω οικονομικών δυσκολιών και τέλος, το 36,28% (41 στους 113) ανησυχεί σχετικά με την έλλειψη ασφάλειας των πολιτών στην Ελλάδα.

Άλλους παράγοντες ανασφάλειας σε περίπτωση επιστροφής αποτελούν: το γεγονός ότι το κοινωνικό σύστημα της Ελλάδας είναι βασισμένο σε απαρχαιωμένες πεποιθήσεις και ιδέες που δε συνάδουν με τις παγκόσμιες κοινωνικές αλλαγές, το γεγονός ότι τόσα χρόνια καταγεγραμμένης ιστορίας οι Έλληνες επαναλαμβάνουμε τα ίδια λάθη, ο φόβος να μην μπορούν να εκπληρώσουν τις επιθυμίες τους, η αναξιοκρατία, η έλλειψη δυνατότητας για ανέλιξη και η πιθανότητα εύρεσης εργασίας πολύ κατώτερης των αντικειμενικών προσόντων τους.

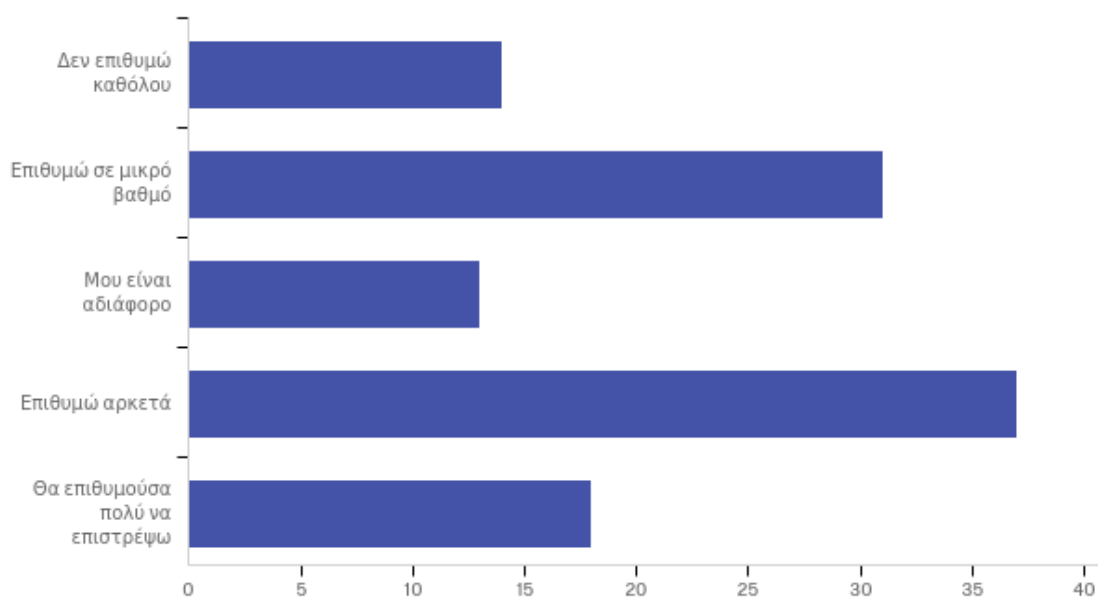
64. Σε πόσο χρόνο υπολογίζετε ότι θα επιστρέψετε στην Ελλάδα;



#	Answer	%	Count
1	Σε λιγότερο από 2 έτη	9.89%	9
2	Σε 2 έως 5 έτη	29.67%	27
3	Σε 5 έως 8 έτη	21.98%	20
4	Σε περισσότερο από 8 έτη	38.46%	35
	Total	100%	91

Από τους 91 που δήλωσαν παραπάνω ότι υπάρχει πιθανότητα επιστροφής στην Ελλάδα, οι 35, δηλαδή το 38,46%, δήλωσαν πως υπολογίζουν να επιστρέψουν σε περισσότερο από 8 έτη, οι 27 από τους 91, δηλαδή το 29,67%, σχεδιάζουν να επιστρέψουν σε διάστημα 2 έως 5 ετών, οι 20 από τους 91, δηλαδή το 21,98%, σκοπεύουν να επιστρέψουν σε διάστημα 5 έως 8 ετών και τέλος, οι 9 από τους 91, δηλαδή το 9,89%, θέλουν να επιστρέψουν σε λιγότερο από 2 έτη.

65. Σε ποιο βαθμό θα επιθυμούσατε να επιστρέψετε στην Ελλάδα;



#	Answer	%	Count
1	Δεν επιθυμώ καθόλου	12.39%	14
2	Επιθυμώ σε μικρό βαθμό	27.43%	31
3	Μου είναι αδιάφορο	11.50%	13
4	Επιθυμώ αρκετά	32.74%	37
5	Θα επιθυμούσα πολύ να επιστρέψω	15.93%	18
	Total	100%	113

Κλείνοντας, εξετάστηκε η **επιθυμία επιστροφής** στη χώρα προέλευσης των Ελλήνων μεταναστών, ανεξάρτητα από την **πιθανότητα επιστροφής**. Από το σύνολο του δείγματος (113) οι 37 επιθυμούν αρκετά να επιστρέψουν, αριθμός που αντιστοιχεί στο 32,74 %, οι 31 επιθυμούν σε μικρό βαθμό να επιστρέψουν και αποτελούν το 27,43 %, οι 18 επιθυμούν πολύ να επιστρέψουν στη χώρα και αποτελούν το 15,93 %, οι 14 από τους 113, δηλαδή το 12,39%, απάντησαν ότι δεν επιθυμούν καθόλου να επιστρέψουν, οι 13 δηλαδή το 11,50 %, δηλώνουν πως τους είναι αδιάφορο το αν θα επιστρέψουν στη χώρα.

4.2 Συμπεράσματα

Στην παρούσα διπλωματική εργασία έγινε μία προσπάθεια να εξεταστεί το φαινόμενο της φυγής των νέων επιστημόνων της χώρας. Ύστερα από μελέτη της ελληνικής και της διεθνούς βιβλιογραφίας, προσπαθήσαμε να συλλέξουμε και να καταγράψουμε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες από τους πτυχιούχους Έλληνες μετανάστες του δείγματος ώστε να μπορέσουμε να αποκρυσταλλώσουμε μια ολοκληρωμένη άποψη για το φαινόμενο της διαρροής.

Παρόλο που η χώρα διαθέτει σε επάρκεια ανθρώπινο δυναμικό με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, αδυνατεί όχι μόνο να το αξιοποιήσει για την ανάπτυξή της αλλά και να το συγκρατήσει εντός των γεωγραφικών της ορίων. Η οικονομική κρίση, η αδυναμία εξεύρεσης εργασίας, η μειωμένη ζήτηση για πτυχιούχους, η ανάγκη του επιστήμονα για επαγγελματική ανάπτυξη και διεύρυνση των γνώσεων, η περιορισμένη χρηματοδότηση της έρευνας και τεχνολογίας είναι μόνο ορισμένοι από τους παράγοντες που οδηγούν στη μετανάστευση αυτού του εκλεκτού ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Δυστυχώς, η διαρροή των Ελλήνων επιστημόνων προς τις πιο αναπτυγμένες χώρες είναι μονόδρομη (παρατηρείται το φαινόμενο του «brain drain» και όχι του «brain circulation») καθώς η δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και το ανώτερο βιοτικό επίπεδο των αναπτυγμένων χωρών, που συνήθως αποτελούν και τις χώρες υποδοχής, ελαττώνουν το ενδεχόμενο επιστροφής στη χώρα προέλευσης. Η Ελλάδα έχει εξελιχθεί από χώρα αποστολής ανειδίκευτων εργαζόμενων σε χώρα εξαγωγής πτυχιούχων καθώς, λόγω περιορισμένης ζήτησης, αδυνατεί να τους απορροφήσει. Ενώ, όλο και αυξάνεται ο αριθμός των νέων επιστημόνων που εξετάζουν σοβαρά το ενδεχόμενο αναζήτησης εργασίας σε αναπτυγμένες χώρες με οικονομίες έντασης γνώσης με υψηλότερες αμοιβές και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας. Αρκετοί νέοι και ταλαντούχοι πτυχιούχοι, προκειμένου να στηρίξουν την καριέρα τους και να πραγματοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους, επιλέγουν να εκπατριστούν, αντί να μείνουν στην Ελλάδα όπου οι χαμηλοί μισθοί, οι κακές συνθήκες εργασίας, οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και η ηθική του χώρου εργασίας δε δημιουργούν ικανοποιητικό περιβάλλον σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες ή τις ΗΠΑ. Έτσι, οι παγκόσμιες μητροπόλεις αποτελούν πόλους έλξης και συγκεντρώνουν τους περισσότερους νέους που, εκτός από μία πολύ καλή θέση στην αγορά εργασίας, αναζητούν και υψηλή ποιότητα ζωής.

Παράγοντες όπως η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος, η συρρίκνωση του χώρου, η εξοικείωση με το «άλλο», η ύπαρξη κοινοτήτων και η δημιουργία κοινωνικών δικτύων στο εξωτερικό (μεταναστευτικά δίκτυα) διευκολύνουν τη διαρροή επιστημονικού δυναμικού από την Ελλάδα. Παράλληλα, η ενιαία αγορά και η ελεύθερη μετακίνηση εντός της ΕΕ δίνουν τη δυνατότητα στους νέους επιστήμονες να οραματιστούν το μέλλον τους μακριά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ως πολίτες μιας χώρας με πληγείσα οικονομία. Παρόλο που η διαρροή επιστημόνων δεν αποτελεί βασική αιτία της οικονομικής κρίσης της χώρας, εντούτοις την επηρεάζει σημαντικά και μια μαζική φυγή θα μπορούσε να επιδεινώσει την κατάσταση. Αν λάβουμε υπόψη τη σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου για την αναπτυξιακή διαδικασία μιας χώρας, εύκολα θα αντιληφθούμε τις ολέθριες συνέπειες που θα έχει μια μαζική απώλειά του στις προοπτικές ανάπτυξής της. Στον αντίποδα, οι χώρες υποδοχής αποκομίζουν τεράστια οφέλη από την εισροή εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού, στην εκπαίδευση του οποίου δεν επένδυσαν οι ίδιες.

Δυστυχώς όμως, η διαρροή επιστημονικού δυναμικού από την Ελλάδα, παρά τις αρνητικές συνέπειες για τη χώρα, αποτελεί τη μόνη διέξοδο για -το ούτως ή άλλως- ανεκμετάλλευτο ανθρώπινο δυναμικό. Η επιθυμία των νέων να εργαστούν ως πτυχιούχοι, να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους, να ολοκληρωθούν επιστημονικά και επαγγελματικά και να λάβουν αμοιβές ανάλογες των προσόντων τους και η αδυναμία εκπλήρωσης αυτής της επιθυμίας στην Ελλάδα, τους ωθεί στη μετανάστευση στο εξωτερικό.

Μελετώντας τα ευρήματα της έρευνάς μας, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των Ελλήνων μεταναστών είναι νέοι ηλικίας 26-35 ετών (με μέσο όρο τα 34 έτη) και δεν είναι απλώς κάτοχοι πτυχίων αλλά διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις, συχνά, σε περισσότερους από έναν τομείς. Όσον αφορά τους κλάδους που παρουσιάζουν μεγαλύτερη κινητικότητα, φαίνεται πως οι απόφοιτοι σχολών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Επιστημών Υγείας και Φυσικών Επιστημών τείνουν περισσότερο να φεύγουν για το εξωτερικό.

Από το σύνολο των ερωτηθέντων, μόνο το 51% αναζήτησε **εργασία στην Ελλάδα** πριν λάβει την απόφαση μετανάστευσης, ενώ από αυτούς μόνο οι μισοί κατάφεραν τελικά να βρουν εργασία στον τομέα εξειδίκευσής τους και ανάλογη των προσόντων τους. Η δυσαρέσκεια των Ελλήνων

μεταναστών σχετικά με την εργασία στην Ελλάδα είναι έντονη με το 64% να δηλώνουν λίγο έως καθόλου ευχαριστημένοι από την εμπειρία τους. Οι περισσότεροι φάνηκαν να απογοητεύτηκαν κυρίως, από τις χαμηλές απολαβές, την απουσία ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγής, την έλλειψη αναγνώρισης των προσόντων τους, την έλλειψη κινήτρων στην εργασία, την αναντιστοιχία ωρών εργασίας και μισθού, τον τρόπο διοίκησης από την ηγεσία, το δυσάρεστο κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον και την έλλειψη συνεργασίας. Εκτός από τα προαναφερθέντα, ορισμένοι δυσαρεστήθηκαν ιδιαίτερα από την εργασία σε αντικείμενο διαφορετικό από το αντικείμενο σπουδών τους και, ενδεχομένως, κατώτερη των προσόντων τους.

Η **απόφαση μετανάστευσης** για το 62%, ήρθε χωρίς να υπάρχει προηγούμενη εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό. Αξίζει να σημειωθεί ότι μεγάλο μέρος των ερωτηθέντων, το 71% είχαν ολοκληρώσει κάποιο κύκλο σπουδών σε χώρα του εξωτερικού. Ενώ, λιγότεροι είχαν επισκεφτεί φίλους/συγγενείς στο εξωτερικό ή είχαν συμμετάσχει σε προγράμματα ανταλλαγής φοιτητών. Σχετικά με τους λόγους που συνέβαλλαν στην απόφαση μετανάστευσης οι απαντήσεις τους εστιάζονται κυρίως στην ανάγκη για επαγγελματική ανέλιξη και στις προοπτικές καριέρας που προσφέρονται στο εξωτερικό (65%), στην ανάγκη για διεύρυνση των γνώσεων και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στο εξωτερικό (55%), στην αναζήτηση καλύτερου βιοτικού επιπέδου (52%) και συνθηκών εργασίας (48%), στις σπουδές στο εξωτερικό (49%), στην οικονομική αβεβαιότητα της χώρας (44%) και στην επικρατούσα αναξιοκρατία και διαφθορά στη χώρα αποστολής (42%). Ανάμεσα στις χώρες επιλογής, δημοφιλέστερο προορισμό και πρώτο στην κατάταξη προτίμησης συναντάμε το Ηνωμένο Βασίλειο με ποσοστό 71% και ακολουθεί η Ελβετία με μικρότερο ποσοστό συμμετεχόντων να την επιλέγουν ως έναν προορισμό προτίμησης (32%). Επόμενες στην κατάταξη προτίμησης, και με ίσο αριθμό πτυχιούχων να τις επιλέγουν, είναι η Αμερική, η Γαλλία και η Γερμανία. Η επιλογή της χώρας από τους πτυχιούχους, πέρα από τη γνώση της γλώσσας που έρχεται πρώτη με ποσοστό 69%, έγινε με κριτήρια προσανατολισμένα στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η μεγάλη προσφορά εργασίας στον κλάδο της ειδικότητάς τους με ποσοστό 50% να συμφωνούν, αλλά και η αξιοκρατία στους χώρους εργασίας με ποσοστό 41%, αποτελούν τα βασικότερα κριτήρια για την επιλογή της χώρας υποδοχής. Οι Έλληνες πτυχιούχοι, πριν κάνουν την επιλογή τους, φαίνεται να λαμβάνουν υπόψη και το βιοτικό επίπεδο της χώρας (37%) αλλά και συναισθηματικούς παράγοντες, όπως την κατοικία κάποιου φίλου ή συγγενή στη συγκεκριμένη χώρα του εξωτερικού (31%). Το προηγούμενο, το οποίο επιβεβαιώνει τη θεωρία, συμβάλλει στην επέκταση των μεταναστευτικών δικτύων τα οποία διευρύνουν την πιθανότητα

διεθνούς μετανάστευσης, μειώνοντας το κόστος και τον κίνδυνο από τη μετανάστευση. Τα μεταναστευτικά δίκτυα, παρόλο που δεν αποτελούν την απαρχή της μετανάστευσης, συμβάλλουν στη συνέχισή της. Ως προς τα επόμενα κριτήρια για την επιλογή, αυτά σχετίζονται με την απόσταση της χώρας υποδοχής από την Ελλάδα, την πολιτικοοικονομική σταθερότητα της χώρας και το αίσθημα ασφάλειας που αυτή προσφέρει. Τέλος, λαμβάνονται υπόψη οι παροχές του κράτους και η κρατική λειτουργία. Μόνο για μικρό αριθμό συμμετεχόντων, το 11%, ο πολιτισμός και η κουλτούρα της χώρας του εξωτερικού λειτούργησε ως παράγοντας έλξης και οδήγησε στην επιλογή της.

Σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι το 74% του δείγματος δηλώνει αρκετά έως πολύ ευχαριστημένο από το **βιοτικό επίπεδο** της χώρας υποδοχής, ενώ, το 64% του συνόλου του δείγματος έχει δημιουργήσει ή σκέφτεται να δημιουργήσει οικογένεια στο εξωτερικό. Σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία του κράτους, η μεγάλη πλειοψηφία, το 88%, δηλώνει ευχαριστημένη, ενώ, μεγάλο ποσοστό (72%) δηλώνει ευχαριστημένο και από τις παροχές του κράτους και από το αίσθημα ασφάλειας που τους προσφέρει (77%). Η δημόσια συγκοινωνία φαίνεται να ικανοποιεί το 83% αλλά δε συμβαίνει το ίδιο με το κόστος μετακίνησης, με το 68 % να δηλώνει ουδέτερο έως καθόλου ικανοποιημένο. Παράλληλα, ενώ το 70% θεωρεί πως η χώρα παρουσιάζει έντονο πολιτιστικό ενδιαφέρον και πλήθος ευκαιριών απασχόλησης (96%) δεν είναι στον ίδιο βαθμό ευχαριστημένοι από την προσωπική και κοινωνική τους ζωή· το 59% δηλώνει ευχαριστημένο και το υπόλοιπο 41% είναι ουδέτερο έως καθόλου ευχαριστημένο. Επιπλέον, το κόστος ψυχαγωγίας δε φαίνεται να ικανοποιεί τους περισσότερους με το 58% να δηλώνουν ουδέτεροι έως καθόλου ευχαριστημένοι. Το κόστος σίτισης στη χώρα υποδοχής δε δυσαρεστεί τους Έλληνες μετανάστες, καθώς το 53% δηλώνει αρκετά έως πολύ ικανοποιημένο. Όσον αφορά τη φορολογία του κράτους, αυτή δεν κρίνεται παράλογη από τους Έλληνες μετανάστες (47% τη θεωρούν αρκετά έως πολύ λογική), γεγονός που δείχνει πως κρίνουν δίκαιο το φορολογικό σύστημα της χώρας υποδοχής. Παράλληλα, η λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών της χώρας υποδοχής φαίνεται να ικανοποιεί σε μεγάλο βαθμό το 73% του δείγματος. Αντίθετα, το υψηλό κόστος στέγασης στη χώρα υποδοχής τους δυσαρεστεί ιδιαίτερα με το 65% να δηλώνουν λίγο έως καθόλου ικανοποιημένοι. Σε ερώτηση σχετικά με το τι δυσαρεστεί τους Έλληνες του δείγματος στη χώρα υποδοχής, η επικρατέστερη απάντηση σχετίζεται με συναισθηματικούς λόγους και είναι το γεγονός ότι βρίσκονται μακριά από συγγενείς και φίλους (75%). Οι καιρικές συνθήκες που επικρατούν στη χώρα διαμονής (66%) αλλά και το υψηλό κόστος διαβίωσης (47%) αποτελούν

τους αμέσως επόμενους παράγοντες δυσαρέσκειας των Ελλήνων του εξωτερικού, ακολουθεί η ασυμφωνία με τον τρόπο ζωής και τις επιλογές ψυχαγωγίας της χώρας διαμονής (32%), το φαγητό και οι μεγάλες αποστάσεις. Ο ρατσισμός, η συνεχής παρακολούθηση σε δημόσιους χώρους και η δυσκολία μετακίνησης από και προς την Ελλάδα είναι κάποιοι από τους παράγοντες δυσαρέσκειας που αναφέρθηκαν από ορισμένους συμμετέχοντες.

Όσον αφορά την **εργασία στο εξωτερικό**, όπως φαίνεται, η επαγγελματική αποκατάσταση (στον τομέα εξειδίκευσής τους) δεν ήταν δύσκολη υπόθεση για τους Έλληνες πτυχιούχους. Αξίζει να επισημανθεί πως η πλειοψηφία του δείγματος, το 63% δε δυσκολεύτηκε ιδιαίτερα στην αναζήτηση εργασίας στη χώρα υποδοχής (λίγο έως καθόλου), ενώ, ο χρόνος αναζήτησης για το 59% δεν ξεπέρασε τους 3 μήνες. Μικρότερο μέρος, το 31%, βρήκε εργασία σε διάστημα 3 έως 6 μηνών. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 82% συμφωνεί πως το επάγγελμα που έχει επιλέξει έχει καλύτερες προοπτικές στο εξωτερικό. Σ' αυτό το σημείο αξίζει να θυμηθούμε πως μεγάλο μέρος του δείγματος έχει εξειδίκευση στην επιστήμη των Η/Υ, τον τομέα της Υγείας και τις Φυσικές Επιστήμες. Σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία τους, το 86% δηλώνει πολύ έως αρκετά ευχαριστημένο. Μεγάλο βαθμό ικανοποίησης εκδηλώνουν και για το ωράριο εργασίας τους (το 84% είναι αρκετά έως πολύ ευχαριστημένο), την αμοιβή τους (το 73% δηλώνει αρκετά έως πολύ ευχαριστημένο) και τις άδειές τους (το 88% είναι αρκετά έως πολύ ευχαριστημένο). Όσον αφορά τη συνεργασία τους στον επαγγελματικό χώρο και την ικανοποίηση από τον εργοδότη τους, το 83% και το 79% αντίστοιχα, δηλώνουν αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι. Οι Έλληνες του δείγματος, φαίνονται ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους ανέλιξη στη χώρα του εξωτερικού, με το 79% να δηλώνουν αρκετά έως πολύ ευχαριστημένοι, ενώ θεωρούν ότι αναγνωρίζονται σε μεγάλο βαθμό τα προσόντα τους στην εργασία τους (το 88% απάντησε αρκετά έως πολύ). Οι περισσότεροι δε βιώνουν σε μεγάλο βαθμό άγχος στην εργασία τους η οποία, όπως προκύπτει, στους περισσότερους προσφέρει αίσθημα ασφάλειας (82% του δείγματος). Σχετικά με τα έξοδα διαβίωσης, το 66% δηλώνει πως τα καλύπτει με άνεση, ενώ το 63% καταφέρνει και να αποταμιεύσει χρήματα (το 30% σε μεγάλο βαθμό). Από τους Έλληνες του εξωτερικού του δείγματός μας, μόνο το 20% αποστέλλει συχνά/συστηματικά χρήματα σε συγγενείς/φίλους στην Ελλάδα και μόνο το 4% λαμβάνει συχνά/συστηματικά χρηματικά ποσά από φίλους/συγγενείς που διαμένουν στην Ελλάδα. Τέλος, Το 87% των Ελλήνων μεταναστών δηλώνει οικονομικά ανεξάρτητο. Σχετικά με τις πεποιθήσεις τους για την εργασία στο εξωτερικό, θεωρούν πως εκεί είναι πιθανότερο να πραγματοποιήσουν τα όνειρα και τις φιλοδοξίες τους και να προωθήσουν την

καριέρα τους (το 86% συμφωνεί αρκετά/πολύ). Το 84% δηλώνει πως δεν υπάρχει κάτι που τους δυσαρεστεί στο χώρο εργασίας τους στη χώρα υποδοχής και μόνο ένα μικρό ποσοστό, το 16% δυσαρεστείται από το εργασιακό άγχος που βιώνει, από τη μικρή συνεισφορά των συναδέλφων στην εργασία και το χαμηλό επίπεδο κατάρτισής τους, τον άτυπο ρατσισμό και το ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Από τη **σύγκριση των εργασιακών συνθηκών** στη χώρα υποδοχής και στη χώρα αποστολής, σύμφωνα με τους Έλληνες πτυχιούχους που διαθέτουν εργασιακή εμπειρία και στις δύο, προέκυψαν τα εξής: το 90% συμφωνεί πως η εργασία στο εξωτερικό υπερτερεί ως προς τις αμοιβές, δεύτερο σημείο υπεροχής, για το 79% αποτελούν οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, το 76% θεωρεί πως στην εργασία στο εξωτερικό διαθέτουν καλύτερες εγκαταστάσεις, μέσα και τεχνολογία, επόμενο σημείο υπεροχής της εργασίας στο εξωτερικό αποτελεί η καλύτερη σχέση ωρών εργασίας και μισθού (74%), ακολουθεί ο σεβασμός στον εργαζόμενο (69%), έπεται η αναγνώριση και αξιοκρατία (64%), ακολουθεί το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον (59%), το καλύτερο εργασιακό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων (43%), επόμενο σημείο υπεροχής αποτελεί η δυνατότητα ευελιξίας, ελευθερίας και δημιουργικότητας (40%), ακολουθεί ο τρόπος διοίκησης από την ηγεσία (36%), το εργασιακό άγχος (31%), και μόνο το 5%, δε θεωρούν πως υπερτερεί η εργασία στη χώρα του εξωτερικού. Σε επόμενη ερώτηση, το 55% απαντά πως βιώνε περισσότερο άγχος στον εργασιακό του χώρο στην Ελλάδα.

Εξετάζοντας τις **πεποιθήσεις** των Ελλήνων μεταναστών του δείγματος, παρατηρούμε πως το 79% θεωρεί υπαίτια την οικονομική κρίση για την κοινωνική, θεσμική, πολιτική και οικονομική αστάθεια της Ελλάδας ενώ, το 75% του δείγματος δηλώνει λίγο έως καθόλου αισιόδοξο για το μέλλον της χώρας και την έξοδό της από την κρίση. Σχετικά με το **ενδεχόμενο επιστροφής**, το 30% δεν αποκλείει την πιθανότητα επιστροφής (λίγο πιθανό), το 28% φαίνεται να μην είναι βέβαιο δηλώνοντας ότι δεν είναι ούτε πιθανή αλλά ούτε μη πιθανή η επιστροφή στην Ελλάδα, το 15% απαντά πως δεν είναι στις προθέσεις του η επιστροφή (καθόλου πιθανό) και, όπως φαίνεται, μόνο το 27% απαντά πως είναι αρκετά/πολύ πιθανό να επιστρέψει στη χώρα καταγωγής του.

Η πρώτη **προϋπόθεση** που θέτουν **προκειμένου να επιστρέψουν** στη χώρα σχετίζεται με την οικονομική τους κατάσταση, απαντούν πως θα επιστρέψουν όταν θα έχουν αποταμιεύσει αρκετά χρήματα για να αισθάνονται ασφαλείς και να μπορούν να ζήσουν πιο άνετα (41%), όταν η Ελλάδα εξέλθει από την κρίση (29%) και όταν αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και εξειδικευμένες

γνώσεις στο αντικείμενό τους (29%), επόμενη προϋπόθεση αποτελεί η αύξηση των μισθών (21%), ενώ το 19% δηλώνει πως δε θα επέστρεφε υπό κανέναν όρο στη χώρα. Άλλα αιτήματα των Ελλήνων μεταναστών αποτελούν η δυνατότητα εύρεσης εργασίας στο αντικείμενο των σπουδών τους, η δημιουργία κράτους πρόνοιας, η αξιοκρατία, η ανταγωνιστικότητα και ο εκσυγχρονισμός της οικονομίας και η κοινωνική ισότητα. Για ορισμένους, η απόφαση για επιστροφή θα σχετίζεται περισσότερο με προσωπικούς λόγους όπως την ανάγκη για επανασύνδεση με την οικογένεια και τους φίλους τους.

Σε περίπτωση επαναπατριsmού των Ελλήνων μεταναστών του δείγματος, ο παράγοντας που θα τους προκαλούσε μεγαλύτερη **ανασφάλεια** είναι οι συνεχείς αλλαγές που γίνονται στους διάφορους τομείς λειτουργίας του κράτους (εκπαιδευτικό, υγείας, φορολογικό, ασφαλιστικό κλπ.) με ποσοστό 70%, ενώ, το ενδεχόμενο απώλειας της εργασίας ανησυχεί το 60% του δείγματος. Ανασφάλεια θα τους προκαλούσε και η αδυναμία κάλυψης των βασικών βιοτικών αναγκών με ποσοστό 57%, ακολουθεί η ανασφάλεια σχετικά με τις κοινωνικές παροχές (52%) και η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (48%). Επόμενο παράγοντα ανασφάλειας σε περίπτωση επιστροφής αποτελούν τα επίπεδα των συντάξεων (47%), η δυσκολία δημιουργίας οικογένειας λόγω οικονομικών δυσκολιών (39%) και, τέλος, ανησυχούν σχετικά με την έλλειψη ασφάλειας των πολιτών στην Ελλάδα (36%).

Άλλοι παράγοντες ανασφάλειας σε περίπτωση επιστροφής σχετίζονται με την αδυναμία του κοινωνικού συστήματος να ακολουθήσει τις παγκόσμιες κοινωνικές αλλαγές, την επανάληψη των λαθών του παρελθόντος, την αναξιοκρατία, την έλλειψη δυνατότητας ανέλιξης και την πιθανότητα εύρεσης εργασίας πολύ κατώτερης των αντικειμενικών προσόντων τους.

Ανεξάρτητα από την πιθανότητα επιστροφής των Ελλήνων επιστημόνων στην Ελλάδα, μας ενδιέφερε να εξετάσουμε και την **επιθυμία επιστροφής** τους. Μόνο το 12% δηλώνει πως δεν επιθυμεί καθόλου να επιστρέψει, το 27% το επιθυμεί σε μικρό βαθμό και το 11% δηλώνει αδιάφορο ως προς την επιστροφή. Διαπιστώσαμε ότι παρά το γεγονός ότι μόνο το 27% δηλώνει πως είναι αρκετά/πολύ πιθανό να επιστρέψει στη χώρα, αυτοί που θα επιθυμούσαν αρκετά/πολύ να επιστρέψουν είναι πολλοί περισσότεροι και φτάνουν το 49%.

Από τα δεδομένα της έρευνας επιβεβαιώνεται πως πολλοί Έλληνες επιστήμονες, παρόλο που επιθυμούν να επιστρέψουν στην πατρίδα τους, καταλήγουν να παραμερίζουν την επιθυμία τους

καθώς τα αντικειμενικά οφέλη από την εργασία και τη ζωή στο εξωτερικό είναι πολύ περισσότερα. Φαίνεται πως κάποιοι δύνανται περισσότερο να συμβιβαστούν με τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσουν σε περίπτωση επιστροφής στην Ελλάδα και κάποιοι αδυνατούν να το κάνουν.

4.3 Προτάσεις

Δυστυχώς, η ελληνική κοινωνία δεν έχει συνειδητοποιήσει ακόμη τον τεράστιο προωθητικό ρόλο και την αξία της ύπαρξης ανθρώπινου κεφαλαίου για τη χώρα. Ενώ, φαίνεται πως αγνοεί και τη σημασία της έρευνας και της καινοτομίας για την ανάπτυξη μίας χώρας, ιδίως στη σημερινή εποχή της γνώσης και του παγκόσμιου ανταγωνισμού. Η ίδια η πολιτεία πρέπει να μεριμνήσει και να δώσει την απαιτούμενη προσοχή ώστε να αντιμετωπίσει τις βασικές αιτίες του προβλήματος διαρροής των νέων επιστημόνων σε χώρες του εξωτερικού. Τα τελευταία χρόνια, ιδίως από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και μέχρι σήμερα, η αγορά εργασίας έχει υποστεί μεγάλες αλλαγές και μεταρρυθμίσεις. Η αύξηση του ποσοστού ανεργίας, η εξάπλωση ευέλικτων μορφών εργασίας, η μεγάλη μείωση των απολαβών των εργαζομένων και η αύξηση της φορολογίας των επιχειρηματιών έχουν δημιουργήσει ένα σκληρό στο οποίο άνεργοι και επιστήμονες προσπαθούν να βρουν μία θέση στην αγορά εργασίας, με τους τελευταίους να εγκαταλείπουν την Ελλάδα και να προσφέρουν τις γνώσεις τους και την εμπειρία τους σε πιο αναπτυγμένες χώρες προσδοκώντας ένα καλύτερο μέλλον για τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Η εφαρμογή τακτικών, οι οποίες αφενός θα έχουν ως στόχο να προσελκύσουν το πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο που παραμένει στο εξωτερικό και αφετέρου να κρατήσουν ένα μεγάλο ποσοστό των νέων επαγγελματιών που τώρα φεύγουν από την Ελλάδα με ανοδικό ρυθμό, είναι εξαιρετικής σημασίας. Το θέμα του περιορισμού της διαρροής επιστημονικού δυναμικού πρέπει να ενταχθεί στις άμεσες προτεραιότητες της χώρας. Η Ελλάδα, από χώρα εξαγωγής πτυχιούχων, οφείλει να εξελιχθεί σε χώρα υποδοχής αυτών, μειώνοντας, παράλληλα, και τον εκπατρισμό τους. Χρειάζεται να εφαρμοστούν πολιτικές για την αντιστροφή του υπάρχοντος ρεύματος προκειμένου να ωφεληθεί η χώρα από το ανθρώπινο δυναμικό της στου οποίου την εκπαίδευση έχει επενδύσει. Υπάρχουν δύο τρόποι για να το επιτύχει. Ο ένας είναι να στοχεύσει στην επιστροφή των εκπατρισθέντων, κάτι που είναι αρκετά δύσκολο, και ο άλλος είναι να προσπαθήσει να περιορίσει τη φυγή αξιοποιώντας το ανθρώπινο κεφάλαιό της. Μία τρίτη λύση αποτελεί η μετατροπή της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού σε «εκπαίδευση εγκεφάλων» στο εξωτερικό με τεράστιο όφελος για τη χώρα. Η Ελλάδα μπορεί να επωφεληθεί από τους Έλληνες επιστήμονες του εξωτερικού είτε με την επιστροφή τους είτε με την αξιοποίηση του πολύτιμου αυτού ανθρώπινου κεφαλαίου, αναγνωρίζοντας δημόσια και επίσημα την αξία του και δημιουργώντας δίκτυα

συνεργασίας ανάμεσα στους Έλληνες επιστήμονες του εξωτερικού και την Ελλάδα, ενώ αυτοί θα παραμένουν στο εξωτερικό. Η μεταβίβαση τεχνογνωσίας στην Ελλάδα μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε μέσω ουσιαστικών συνεργασιών ανάμεσα σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα ή ακόμη και μέσα από τη δημιουργία δικών τους επιχειρήσεων (μεταφορά της γνώσης στη χώρα προέλευσης). Οι επιστημονικές τους γνώσεις, το εργασιακό ήθος που έχουν αποκτήσει εργαζόμενοι στο εξωτερικό και οι εμπειρίες ζωής από τη χώρα υποδοχής θα συμβάλλουν στη συνολικότερη ανάπτυξη της χώρας προέλευσης. Παράλληλα, με τον τρόπο αυτό, οι Έλληνες επιστήμονες του εξωτερικού θα αισθανθούν ωφέλιμοι για τη χώρα τους, η οποία με τη σειρά τους θα επωφεληθεί από την γνώση και την εμπειρία που αυτοί κατέχουν. Η απολαβή τους θα είναι διπλή: θα συνεχίσουν να ζουν και να δουλεύουν στο εξωτερικό και, ταυτόχρονα, θα έχουν κάποια δραστηριότητα στην Ελλάδα, την οποία θα επισκέπτονται για επαγγελματικούς και επιστημονικούς λόγους. Η προοπτική αυτή μπορεί να λειτουργήσει ως γέφυρα η οποία θα συνενώσει τους εκπατρισθέντες με τη χώρα τους και, ίσως, μακροπρόθεσμα συντελέσει στον επαναπατρισμό τους με αναμφισβήτητα θετικά αποτελέσματα για την ελληνική κοινωνία.

Προκειμένου να υπάρξουν αξιόπιστες ευκαιρίες επαναπατρισμού για το υψηλά ειδικευμένο προσωπικό, η Ελλάδα θα πρέπει να αλλάξει το αναπτυξιακό της μοντέλο και να επενδύσει σε ένα κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο με τη δημιουργία ενός βιώσιμου, ικανοποιητικού και ευχάριστου περιβάλλοντος τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στην προσωπική και κοινωνική ζωή των επιστημόνων. Αυτό, βέβαια, μπορεί να επιτευχθεί μόνο σε μεσο-μακροπρόθεσμο επίπεδο.

Κάποιες προτάσεις που μπορούν να συμβάλλουν στην άμβλυνση του φαινομένου της διαρροής των επιστημόνων είτε μέσω της συγκράτησης του επιστημονικού δυναμικού της χώρας και τον περιορισμό της φυγής (μέσω της αξιοποίησής του) είτε στοχεύοντας στον επαναπατρισμό των επιστημόνων του εξωτερικού είναι οι εξής:

- Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και η στροφή της χώρας προς μία οικονομία έντασης γνώσης με αυξημένες επενδύσεις στην έρευνα και την καινοτομία και την παραγωγή πιο σύνθετων προϊόντων και υπηρεσιών, προκειμένου να βελτιώσει τη θέση της στο διεθνή ανταγωνισμό και να αξιοποιήσει παραγωγικά το ανθρώπινο δυναμικό της.
- Η ενίσχυση του εκπαιδευτικού τομέα και η σύνδεση των πανεπιστημίων με την αγορά εργασίας ώστε να επιτρέπεται στους νέους άνεργους πτυχιούχους να αποκτήσουν εργασιακή πείρα σε επιχειρήσεις και οργανισμούς δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου ενώ

παράλληλα επιτρέπει στους τελευταίους να αξιοποιήσουν το προσοντούχο ανθρώπινο δυναμικό.

- Η επιδότηση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την πρόσληψη πτυχιούχων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα, ώστε να δημιουργήσουν προστιθέμενη αξία μέσω της αξιοποίησης του ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης – κατάρτισης από την πολιτεία. Οι νέοι πρέπει να είναι συνεχώς ενήμεροι για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Είναι επιβεβλημένη επομένως η συνεργασία ανάμεσα στα πανεπιστήμια και στην αγορά εργασίας, ακόμη και ανάμεσα στις επιχειρήσεις και στις σχολές τεχνικής κατάρτισης. Κρίνεται αναγκαία η συστηματική μελέτη της αγοράς εργασίας και της δημιουργίας τμημάτων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με την προετοιμασία στελεχών για τον δημόσιο και τον ευρύτερο ιδιωτικό τομέα.
- Η δυνατότητα εργασίας των Ελλήνων καθηγητών του εξωτερικού σε ελληνικά πανεπιστήμια παράλληλα με την εργασία τους στο εξωτερικό (ταυτόχρονη κατοχή θέσης ΔΕΠ/ερευνητή σε ελληνικά και ξένα πανεπιστήμια/ερευνητικά κέντρα) και η δημιουργία δικτύου ανάμεσα στους εκπατρισθέντες Έλληνες επιστήμονες με σκοπό τη μετάδοση των εμπειριών, των ιδεών και τη μετάδοση της τεχνογνωσίας τους μέσω της συνεργασίας τους με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Πολλοί από αυτούς τους επιστήμονες διαθέτουν πλούσια εργασιακή εμπειρία, γνώσεις και εμπειρίες ζωής που θα τις μεταφέρουν στην Ελλάδα και εφόσον αξιοποιηθούν δημιουργικά, θα δώσουν, αναμφισβήτητα, μεγάλη ώθηση στην ελληνική κοινωνία.
- Ενίσχυση της απασχόλησης και μοριοδότησης του απασχολούμενου εξειδικευμένου προσωπικού.
- Ενίσχυση των μονάδων Έρευνας και Ανάπτυξης (R&D) επιχειρήσεων καθώς και δημιουργία ερευνητικών κέντρων μιας και όλο και περισσότερες πολυεθνικές επιχειρήσεις θέλουν να δημιουργήσουν κέντρα έρευνας και ανάπτυξης στην Ελλάδα καθώς αναγνωρίζουν την ύπαρξη αξιόλογου επιστημονικού δυναμικού και εξαιρετικού κλίματος στη χώρα.
- Η προσπάθεια επαναπατρισμού των ήδη διαμενόντων επιστημόνων στο εξωτερικό ή περιορισμό της φυγής τους με την αύξηση των αμοιβών των επιστημόνων, τις φορολογικές ελαφρύνσεις και την οικονομική στήριξή τους, την ίδρυση δικών τους επιχειρήσεων, τη

μείωση της φορολογίας, την αντιμετώπιση της αναξιοκρατίας, την πάταξη της διαφθοράς, την επιστροφή στην ανάπτυξη και τη σταθεροποίηση του πολιτικοοικονομικού συστήματος.

Ελπίζοντας σε ένα καλύτερο μέλλον για την Ελλάδα κρίνεται αναγκαία η αλλαγή του αναπτυξιακού μοντέλου με την παράλληλη προώθηση της έρευνας, κάτι που θα εξομαλύνει την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, μειώνοντας έτσι το φαινόμενο της διαρροής των εγκεφάλων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



Ελληνόγλωσση

Ακαδημία Αθηνών (2009), Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Η Απασχόληση στην Ελληνική Οικονομία: Διαπιστώσεις και προοπτικές, Μελέτη 9, Αθήνα

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΗΜ. ΜΑΡΔΑΣ, ΕΥΘΥΜΙΟΣ Ι. ΒΑΛΚΑΝΟΣ - ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ - Τεύχος 8 (2005), 91-106 (σελ. 92)

Δόμνα Μ., Χρήστου Α., (2015), Ενδοευρωπαϊκή Νεανική Κινητικότητα / Μετανάστευση στην εποχή της Οικονομικής Κρίσης – Διεπιστημονικές προσεγγίσεις, Θεσσαλονίκη, Κ.&Μ. ΑΝΤ. ΣΤΑΜΟΥΛΗ

Έγγραφο Εργασία, Μετανάστευση από τις Μειονεκτικές Περιφέρειες: Η Φυγή των Εγκεφάλων και η Περιφερειακή Ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Σειρές Περιφερειακής Πολιτικής, W10, 1994, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Γενική Διεύθυνση Μελετών

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (2004), *Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός*, Αθήνα: ΕΞΑΝΤΑΣ ΕΚΔΟΤΙΚΗ Α.Ε.

Καραμπέλιας, Γ. (επιμ.), Παγκοσμιοποίηση και μετανάστευση, Η Ελλάδα ανάμεσα στο μεταναστευτικό και τη δημογραφική κατάρρευση σσ 205-216, Εναλλακτικές εκδόσεις /σειρά : Αντιπαραθέσεις 33

Κυριαζή, Ν. (2002) Η Κοινωνιολογική Έρευνα, Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ. 368 (1η έκδοση, 1999, 2η έκδοση, 2000, 3η έκδοση 2001, 4η έκδοση 2002).

Λαμπριανίδης, Λ. (2011). Επενδύοντας στη φυγή, η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Λαμπριανίδης, Λ. (2014). Η Ελλάδα «διώχνει» τους επιστήμονές της, στο Δαμανάκης, Μ. και Κωνσταντινίδης, Σ. και Τάμης, Α. (επιμ.), ΝΕΑΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ από και προς την Ελλάδα (177-206), Πανεπιστήμιο Κρήτης, Κ.Ε.ΜΕ, Αθήνα

Μελίνα Σεραφετινίδου, Εισαγωγή στην Πολιτική Κοινωνιολογία, Αθήνα 2006, Gutenberg

Μουρίκη, Α., Ναούμη, Μ., Παπαπέτρου, Γ., (2002), *Το κοινωνικό πορτρέτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής

Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., Μεταναστευτικές Τάσεις και Ευρωπαϊκή Μεταναστευτική Πολιτική, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 15 ΜΕΛΕΤΕΣ

Σακελλαρόπουλος, Θ., (1993), Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, Αθήνα: Κριτική Α.Ε.

Σαρρής, Ν., (2008), Θεσμικό Πλαίσιο της Μετανάστευσης σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο Έρευνα Μελέτη, Κείμενα Εργασίας, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Διεύθυνση Πληροφόρησης και Εκδόσεων

Σεβρής, Κ. (2013). Ε΄ διαρροή εγκεφάλων: Διαρροή εγκεφάλων στη Γερμανία, στο

Τραγάκης, Γεώργιος του Εμμανουήλ, (1993), Οι κανόνες του ανταγωνισμού στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, τόμος 1, Κοινοτικό δίκαιο, Αθήνα: Αντ. Ν. Σακκούλα

Ψαχαρόπουλος Γ. (1999). Οικονομική της εκπαίδευσης, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

Ψαχαρόπουλος Γ. (2004). Μη κρατικά Πανεπιστήμια, Το άρθρο 16 του συντάγματος πρέπει να αλλάξει, Εκδόσεις Ποταμός, Αθήνα

Ψυρούκης, Ν. (1992), Το Εθνικό Ζήτημα, Αθήνα, Κοροντζής

Ξενόγλωσση

George Ritzer, Σύγχρονη Κοινωνιολογική Θεωρία, 2012, Κριτική

Joy Hendry,(2011). Οι κόσμοι που μοιραζόμαστε, Εισαγωγή στην Πολιτισμική και Κοινωνική ανθρωπολογία, Αθήνα: Κριτική

Kourvetaris, G. (1973). "brain drain" and international migration of scientists: the case of Greece, The Greek Review of Social Research, 15-16, pp.2-13. Διαθέσιμο στο <http://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/viewFile/7030/6749.pdf>

SMITH,P.(2006), Πολιτισμική Θεωρία μια εισαγωγή, Αθήνα, Κριτική ΑΕ

Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, Ch. & Konstantinidou, Z. (2015). The "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.

Ηλεκτρονική

https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-94-007-6179-7_12-1

<http://www.oecdilibrary.org/>

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος διπλωματικής εργασίας στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος με ειδίκευση στη «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Απευθύνεται σε Έλληνες με επιστημονική κατάρτιση, οι οποίοι επέλεξαν να αναζητήσουν εργασία σε χώρες του εξωτερικού. Εάν είστε ένας απ' αυτούς η συμπλήρωσή του από εσάς είναι πολύ σημαντική.

Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτελεί η καταγραφή των λόγων για τους οποίους οι νέοι Έλληνες επιστήμονες εγκαταλείπουν την χώρα τους και αναζητούν εργασία σε χώρες του εξωτερικού, η διερεύνηση των προσδοκιών τους και των συνθηκών εργασίας τους αλλά και των εμπειριών τους από την άσκηση του επαγγέλματος στη χώρα υποδοχής. Παράλληλα, στα πλαίσια της έρευνας, θα καταγραφούν οι απόψεις τους σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα, συγκριτικά με αυτές που συναντούν στο εξωτερικό και εάν είναι στις προθέσεις τους η επιστροφή στον τόπο καταγωγής τους.

Εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης: 12 λεπτά

Εισαγωγική ερώτηση 1 η οποία επιτρέπει (εάν η απάντηση είναι «Ναι») ή δεν επιτρέπει (εάν η απάντηση είναι «Όχι») τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου:

Are you Greek? / Είστε ελληνικής καταγωγής;

1. Ναι
2. Όχι

Εισαγωγική ερώτηση 2 η οποία επιτρέπει (εάν η απάντηση είναι «Ναι») ή δεν επιτρέπει (εάν η απάντηση είναι «Όχι») τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου:

Είστε κάτοχος πτυχίου ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος;

1. Ναι
2. Όχι

Εισαγωγική ερώτηση 3 η οποία επιτρέπει (εάν η απάντηση είναι «Ναι») ή δεν επιτρέπει (εάν η απάντηση είναι «Όχι») τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου:

Έχετε εργαστεί σε κάποια χώρα του εξωτερικού;

1. Ναι
2. Όχι

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο:

1. Άνδρας
2. Γυναίκα
3. Άλλο

2. Ηλικία:

.....

3. Οικογενειακή κατάσταση:

1. Έγγαμος
2. Άγαμος

4. Εκπαίδευση (σε περίπτωση κατοχής παραπάνω του ενός τίτλου σπουδών στην κατηγορία αναφέρατε αριθμό)

1. Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα (ΤΕΙ)

2. Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα (ΑΕΙ)

3. Μεταπτυχιακό

4. Διδακτορικό

5. Άλλο:

6. Δεν είμαι κάτοχος τίτλου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (αποκλείεστε από τη διαδικασία)

5. Τομέας βασικών σπουδών (Πτυχίο):

1. Νομικές επιστήμες

2. Επιστήμες Γλώσσας, Ιστορίας και Πολιτισμού

3. Κοινωνικές επιστήμες

4. Πολιτικές επιστήμες

5. Επιστήμη Ηλεκτρονικών Υπολογιστών

6. Φυσικές επιστήμες

7. Επιστήμες Υγείας

8. Επιστήμες Αγωγής και Εκπαίδευσης

9. Επιστήμες Σχεδίασης και Υλοποίησης κατασκευών (Αρχιτέκτονας, Πολιτικός Μηχανικός)

10. Χρηματοοικονομικά

11. Διοίκηση Επιχειρήσεων

12. Ναυτιλιακά

13. Ηλεκτρολογία

14. Μηχανολογία

15. Άλλο:

6. Τομέας Εξειδίκευσης (Τελευταίος τίτλος σπουδών: Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό)

1. Νομικές επιστήμες
2. Επιστήμες Γλώσσας, Ιστορίας και Πολιτισμού
3. Κοινωνικές επιστήμες
4. Πολιτικές επιστήμες
5. Επιστήμη Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
6. Φυσικές επιστήμες
7. Επιστήμες Υγείας
8. Επιστήμες Αγωγής και Εκπαίδευσης
9. Επιστήμες Σχεδίασης και Υλοποίησης κατασκευών (Αρχιτέκτονας, Πολιτικός Μηχανικός)
10. Χρηματοοικονομικά
11. Διοίκηση Επιχειρήσεων
12. Ναυτιλιακά
13. Ηλεκτρολογία
14. Μηχανολογία

15. Άλλο:

7. Εργάζεστε τη δεδομένη στιγμή;

1. Ναι
2. Όχι

8. Τόπος διαμονής:

.....

9. Αναζητήσατε εργασία στην Ελλάδα πριν αποφασίσετε να φύγετε για το εξωτερικό;

1. Όχι
2. Ναι

Εάν απαντήσατε Ναι,

9.1 Ποιο ήταν το χρονικό διάστημα που αναζητήσατε εργασία σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών σας;

1. Λιγότερο από 6 μήνες
2. 6-12 μήνες
3. Περισσότερο από 1 έτος
4. Δεν αναζήτησα εργασία σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου

9.2 Καταφέρατε να εργαστείτε στην Ελλάδα;

1. Όχι
2. Ναι, σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου
3. Ναι, αλλά όχι σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου
4. Ναι, σε τομέα άσχετο καθώς και σε τομέα σχετικό με το αντικείμενο σπουδών μου

Εάν εργαστήκατε στην Ελλάδα, απαντήστε στις επόμενες δύο ερωτήσεις:

9.3 Υπάρχει κάτι που σας δυσαρέστησε όσο εργαζόσαστε στην Ελλάδα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Εξαντλητικά ωράρια εργασίας
2. Χαμηλές αμοιβές
3. Αναντιστοιχία ωρών εργασίας και μισθού
4. Έλλειψη αναγνώρισης

5. Απουσία ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγής
6. Δυσάρεστο κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον
7. Έλλειψη συνεργασίας
8. Τρόπος διοίκησης από την ηγεσία
9. Έλλειψη κινήτρων

10. Άλλο:

9.4 Συνολικά, πόσο ευχαριστημένος είστε από την εργασιακή σας εμπειρία στην Ελλάδα;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

10. Είχατε προγενέστερη εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό;

1. Ναι
2. Όχι

Εάν απαντήσατε ΝΑΙ,

10.1 Ποια ήταν αυτή; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Επίσκεψη σε φίλους / συγγενείς ή διακοπές
2. Συμμετείχατε σε πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών
3. Εθελοντική/Εποχιακή εργασία
4. Ολοκληρώσατε κάποιο κύκλο σπουδών στο εξωτερικό
5. Οι γονείς σας ζουν μόνιμα στο εξωτερικό

6. Έχετε διαμείνει για κάποιο χρονικό διάστημα λόγω εργασίας κάποιου γονέα στο εξωτερικό

7. Άλλο:

11. Ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους αποφασίσατε να μεταναστεύσετε από την Ελλάδα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Περαιτέρω Σπουδές
2. Αναζήτηση καλύτερου βιοτικού επιπέδου
3. Ενδιαφέρον για την κουλτούρα μιας άλλης χώρας
4. Διεύρυνση γνώσεων και εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό
5. Δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και προοπτικές καριέρας
6. Αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας
7. Δυσκολία ανεύρεσης εργασίας στην Ελλάδα
8. Υποαπασχόληση
9. Χαμηλές αποδοχές
10. Οικονομική αβεβαιότητα της χώρας
11. Πολιτικοοικονομική αστάθεια της χώρας
12. Ο τομέας εργασίας σας δεν είναι αναπτυγμένος στην Ελλάδα
13. Επικρατούσα αναξιοκρατία και διαφθορά
14. Οικονομική κρίση
15. Άλλο:

12. Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση οδήγησε την Ελλάδα σε κοινωνική, θεσμική, πολιτική και οικονομική αστάθεια;

1. Διαφωνώ απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
4. Συμφωνώ

5. Συμφωνώ απόλυτα

13. Ποια ήταν τα κριτήρια για την επιλογή χώρας; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Γνώση της γλώσσας
2. Βρίσκεται σε κοντινή απόσταση από την Ελλάδα
3. Υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας στον κλάδο σας
4. Κατοικεί ήδη κάποιος φίλος ή συγγενής
5. Πολιτικοοικονομική σταθερότητα
6. Καλό σύστημα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
7. Συνταξιοδοτικό σύστημα
8. Φορολογικό σύστημα
9. Ανώτερο βιοτικό επίπεδο
10. Αξιοκρατία
11. Αίσθημα ασφάλειας
12. Ενδιαφέρεστε για τον πολιτισμό της συγκεκριμένης χώρας
13. Άλλο:.....

14. Ποιες χώρες έχετε επιλέξει ή θα επιλέγατε ως πιθανό προορισμό;

ΑΓΓΛΙΑ
ΓΑΛΛΙΑ
ΕΛΒΕΤΙΑ
ΑΥΣΤΡΙΑ
ΓΕΡΜΑΝΙΑ
ΣΟΥΗΔΙΑ
ΟΛΛΑΝΔΙΑ
ΒΕΛΓΙΟ
ΡΩΣΙΑ
ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΑΜΕΡΙΚΗΣ
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ

ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΑΣΙΑΣ

Άλλη:

15. Έχετε δημιουργήσει ή σκέφτεστε να δημιουργήσετε οικογένεια στο εξωτερικό;

1. Ναι
2. Όχι

16. Πόσο ευχαριστημένος είστε από το βιοτικό επίπεδο της χώρας;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

17. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την οργάνωση και τη λειτουργία του κράτους;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

18. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τις παροχές του κράτους;

1. Καθόλου ευχαριστημένος

2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

19. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

20. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τη δημόσια συγκοινωνία;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

21. Πόσο ικανοποιημένος είστε από το κόστος μετακίνησης;

1. Καθόλου ικανοποιημένος
2. Λίγο ικανοποιημένος
3. Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ικανοποιημένος
5. Πολύ ικανοποιημένος

22. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την προσωπική και κοινωνική σας ζωή;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

23. Η συγκεκριμένη χώρα σας προσφέρει αίσθημα ασφάλειας;

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Ούτε λίγο ούτε πολύ
4. Αρκετά
5. Πολύ

24. Η χώρα παρουσιάζει πολιτιστικό ενδιαφέρον;

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Ούτε λίγο ούτε πολύ
4. Αρκετά
5. Πολύ

25. Η χώρα προσφέρει πλήθος ευκαιριών απασχόλησης;

1. Καθόλου
2. Λίγο

3. Ούτε λίγο ούτε πολύ
4. Αρκετά
5. Πολύ

26. Δυσκολευτήκατε στην εύρεση εργασίας στον τομέα εξειδίκευσής σας;

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Ούτε λίγο ούτε πολύ
4. Αρκετά
5. Πολύ

27. Ποιος ήταν ο χρόνος πρώτης αναζήτησης εργασίας;

1. Λιγότερο από 3 μήνες
2. 3 έως 6 μήνες
3. 6 έως 12 μήνες
4. Περισσότερο από 1 έτος

28. Θεωρείτε ότι το επάγγελμα που έχετε επιλέξει έχει καλύτερες προοπτικές στο εξωτερικό;

1. Δε συμφωνώ καθόλου
2. Συμφωνώ εν μέρει
3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

29. Πόσο ευχαριστημένος είστε συνολικά από την εργασία σας;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

30. Πόσο ευχαριστημένος είστε από το ωράριο εργασίας;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

31. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την αμοιβή σας;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

32. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τη συνεργασία σας στον επαγγελματικό χώρο;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος

3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

33. Πόσο ευχαριστημένος είστε από την επαγγελματική σας ανέλιξη;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

34. Θεωρείτε ότι αναγνωρίζονται τα προσόντα σας στον εργασιακό χώρο;

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Ούτε αναγνωρίζονται ούτε δεν αναγνωρίζονται
4. Αρκετά
5. Πολύ

35. Πόσο ευχαριστημένος είστε από τον εργοδότη σας;

1. Καθόλου ευχαριστημένος
2. Λίγο ευχαριστημένος
3. Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ευχαριστημένος
5. Πολύ ευχαριστημένος

36. Πόσο ικανοποιημένος είστε με τις άδειές σας;

1. Καθόλου ικανοποιημένος
2. Λίγο ικανοποιημένος
3. Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ικανοποιημένος
5. Πολύ ικανοποιημένος

37. Αισθάνεστε ασφάλεια στην εργασία σας;

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Δεν αισθάνομαι ούτε ασφάλεια ούτε ανασφάλεια
4. Αρκετά
5. Πολύ

38. Σε ποιο βαθμό το περιβάλλον εργασίας σας σας προκαλεί στρες;

1. Δεν μου προκαλεί στρες
2. Μου προκαλεί λίγο στρες
3. Ούτε μου προκαλεί στρες ούτε δε μου προκαλεί
4. Μου προκαλεί αρκετό στρες
5. Μου προκαλεί πολύ στρες

39. Αισθάνεστε ελεύθερος στην εργασία σας;

1. Καθόλου
2. Λίγο

3. Δεν αισθάνομαι ούτε ελεύθερος αλλά ούτε και καταπιεσμένος
4. Αισθάνομαι αρκετά ελεύθερος
5. Αισθάνομαι πολύ ελεύθερος

40. Πόσος ελεύθερος χρόνος σας μένει;

1. Καθόλου
2. Λίγος
3. Ούτε λίγος ούτε πολύς
4. Αρκετός
5. Πολύς

41. Είστε ικανοποιημένος από το κόστος ψυχαγωγίας της χώρας;

1. Καθόλου ικανοποιημένος
2. Λίγο ικανοποιημένος
3. Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ικανοποιημένος
5. Πολύ ικανοποιημένος

42. Είστε ικανοποιημένος από το κόστος σίτισής σας;

1. Καθόλου ικανοποιημένος
2. Λίγο ικανοποιημένος
3. Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ικανοποιημένος
5. Πολύ ικανοποιημένος

43. Πόσο λογική κρίνετε τη φορολογία του κράτους;

1. Καθόλου λογική
2. Λίγο λογική
3. Ούτε λογική ούτε παράλογη
4. Αρκετά λογική
5. Πολύ λογική

44. Είστε ικανοποιημένος από τις δημόσιες υπηρεσίες;

1. Καθόλου ικανοποιημένος
2. Λίγο ικανοποιημένος
3. Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ικανοποιημένος
5. Πολύ ικανοποιημένος

45. Πόσο ικανοποιημένος είστε από το κόστος στέγασης;

1. Καθόλου ικανοποιημένος
2. Λίγο ικανοποιημένος
3. Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
4. Αρκετά ικανοποιημένος
5. Πολύ ικανοποιημένος

46. Μπορείτε με άνεση να καλύψετε τα έξοδα διαβίωσης;

1. Δυσκολεύομαι πολύ
2. Δυσκολεύομαι λίγο
3. Δε δυσκολεύομαι αλλά δεν τα καλύπτω με άνεση

4. Τα καλύπτω με άνεση
5. Τα καλύπτω με μεγάλη άνεση

47. Σύμφωνα με τα μηνιαία έσοδα-έξοδά σας πόσο εφικτό είναι να αποταμιεύσετε;

1. Καθόλου εφικτό
2. Εφικτό σε μικρό βαθμό
3. Ούτε εφικτό ούτε μη εφικτό
4. Είναι εφικτό
5. Είναι σε μεγάλο βαθμό εφικτό

48. Παρακαλώ επιλέξτε τι από τα παρακάτω ισχύει:

α) Αποστέλλω χρηματικά ποσά σε συγγενείς/φίλους που διαμένουν στην Ελλάδα

καθόλου σπάνια συχνά συστηματικά

β) Λαμβάνω χρηματικά ποσά από συγγενείς/ φίλους που διαμένουν στην Ελλάδα

καθόλου σπάνια συχνά συστηματικά

49. Αισθάνεστε οικονομικά ανεξάρτητος;

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Δεν αισθάνομαι ούτε οικονομικά ανεξάρτητος αλλά ούτε εξαρτημένος
4. Αρκετά
5. Πολύ

50. Θεωρείτε πως στο εξωτερικό είναι πιθανότερο να πραγματοποιήσετε τα όνειρα και τις φιλοδοξίες σας και να προωθήσετε την καριέρα σας;

1. Διαφωνώ απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

51. Υπάρχει κάτι που σας δυσαρεστεί στη χώρα στην οποία διαμένετε; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Το γεγονός ότι βρίσκεστε μακριά από συγγενείς και φίλους
2. Δεν σας ταιριάζει ο τρόπος ζωής και οι επιλογές ψυχαγωγίας
3. Οι καιρικές συνθήκες
4. Το υψηλό κόστος διαβίωσης
5. Οι μεγάλες αποστάσεις
6. Αντιμετωπίζετε δυσκολία με τη γλώσσα
7. Η κουλτούρα, τα ήθη και τα έθιμα
8. Το φαγητό
9. Άλλο:

52. Υπάρχει κάτι που σας δυσαρεστεί στο χώρο εργασίας σας;

1. Αναφέρατε:
2. Όχι

Στις επόμενες δύο ερωτήσεις απαντάτε εάν απαντήσατε παραπάνω ότι έχετε εργαστεί στην Ελλάδα:

53.1 Συγκρίνοντας τις εργασιακές συνθήκες των δύο χωρών, από προσωπική σας εμπειρία, σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι υπερτερεί η εργασία στη χώρα του εξωτερικού; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Καλύτερο εργασιακό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων
2. Καλύτερο εργασιακό περιβάλλον
3. Καλύτερες εγκαταστάσεις, μέσα και τεχνολογία
4. Καλύτερη σχέση ωρών εργασίας και μισθού
5. Υψηλότερες αμοιβές
6. Σεβασμός στον εργαζόμενο
7. Ευελιξία, ελευθερία και δημιουργικότητα
8. Ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης
9. Αναγνώριση και αξιοκρατία
10. Τρόπος διοίκησης από την ηγεσία
11. Βιώνω λιγότερο στρες στον εργασιακό χώρο
12. Δε θεωρώ ότι υπερτερεί η εργασία στη χώρα του εξωτερικού
13. Άλλο:

53.2 Συγκρίνοντας την εργασία στην Ελλάδα και στη χώρα του εξωτερικού, σε ποια από τις δύο βιώσατε/ βιώνετε περισσότερο άγχος και στρες;

1. Στο χώρο εργασίας μου στην Ελλάδα
2. Στο χώρο εργασίας μου στη χώρα του εξωτερικού
3. Δε βιώνω ούτε έχω βιώσει άγχος και στρες στο χώρο εργασίας μου
4. Και στους δύο χώρους έχω βιώσει και βιώνω άγχος και στρες στον ίδιο βαθμό

54. Πόσο αισιόδοξος είστε για το μέλλον της Ελλάδας και την έξοδό της από την κρίση;

1. Καθόλου αισιόδοξος
2. Λίγο αισιόδοξος
3. Δεν είμαι ούτε αισιόδοξος ούτε απαισιόδοξος
4. Αρκετά αισιόδοξος
5. Πολύ αισιόδοξος

55. Πόσο πιθανό είναι να επιστρέψετε στην Ελλάδα;

1. Καθόλου πιθανό
2. Λίγο πιθανό
3. Ούτε πιθανό ούτε απίθανο
4. Αρκετά πιθανό
5. Πολύ πιθανό

56. Σε ποια περίπτωση θα επιστρέφατε στη χώρα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Όταν η χώρα εξέλθει απ' την κρίση
2. Όταν αποταμιεύσετε αρκετά χρήματα για να αισθάνεστε ασφαλής και μπορείτε να ζήσετε πιο άνετα
3. Όταν αποκτήσετε εργασιακή εμπειρία και εξειδικευμένες γνώσεις στο αντικείμενό σας
4. Όταν αυξηθούν οι μισθοί
5. Δεν θα επέστρεφα
6. Άλλο:

57. Ποιοι παράγοντες θα σας προκαλούσαν ανασφάλεια σε περίπτωση επιστροφής στην Ελλάδα; Μπορούν να επιλεγούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

1. Η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
2. Η πιθανότητα απώλειας της εργασίας σας
3. Η αδυναμία κάλυψης των βασικών βιοτικών αναγκών
4. Οι κοινωνικές παροχές
5. Τα επίπεδα των συντάξεων

6. Οι συνεχείς αλλαγές στους διάφορους τομείς λειτουργίας της χώρας (εκπαιδευτικό, υγείας, φορολογικό, ασφαλιστικό κλπ.)
7. Η έλλειψη ασφάλειας των πολιτών (διαρρήξεις, ληστείες κλπ.)
8. Η δυσκολία δημιουργίας οικογένειας και η κάλυψη των βιοτικών αναγκών λόγω οικονομικών δυσκολιών
9. Άλλο:.....

Στην επόμενη ερώτηση απαντήστε εάν δηλώσατε παραπάνω ότι είναι πιθανό να επιστρέψετε στην Ελλάδα:

58. Σε πόσο χρόνο υπολογίζετε ότι θα επιστρέψετε στην Ελλάδα;

1. Σε λιγότερο από 2 έτη
2. Σε 2 έως 5 έτη
3. Σε 5 έως 8 έτη
4. Σε περισσότερο από 8 έτη

59. Σε ποιο βαθμό **θα επιθυμούσατε** να επιστρέψετε στην Ελλάδα (ανεξάρτητα από το αν είναι πιθανό);

1. Δεν επιθυμώ καθόλου
2. Επιθυμώ σε μικρό βαθμό
3. Μου είναι αδιάφορο
4. Επιθυμώ αρκετά
5. Θα επιθυμούσα πολύ να επιστρέψω

Σας ευχαριστούμε θερμά για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, η συμβολή σας ήταν σημαντική!