



**«Θα επέστρεφα αν...»
«Θα προσλάβανα αν...»**

Μια έρευνα, σε δύο στάδια,
η οποία μελετά την αντιστροφή
του φαινομένου BrainDrain και
τις μεταβολές μεταξύ 2021 και 2024

Μάρτιος 2024



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ταυτότητα Έρευνας	4
Πρόλογος	5
1. Εισαγωγή	6
2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Α' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	7
2.1 Ταυτότητα Δείγματος	8
2.2 Προοπτική επαναπατριsmού	11
2.3 Ανάλυση της προθυμίας επιστροφής με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά	13
2.4 Προϋποθέσεις και εμπόδια επιστροφής	15
3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Β' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	19
3.1 Ταυτότητα Δείγματος	20
3.2 Αποφάσεις πρόσληψης	22

Ταυτότητα Έρευνας

Η έρευνα «*Θα επέστρεφα αν...*» πραγματοποιήθηκε στο διάστημα από τον Νοέμβριο του 2023 ως τον Ιανουάριο του 2024 και το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε στους Έλληνες που εργάζονται στο εξωτερικό. Στην έρευνα ανταποκρίθηκαν **3.389 άτομα**, αριθμός εξαιρετικά σημαντικός για την αξιοπιστία της έρευνας.

Παράλληλα, διενεργήθηκε η έρευνα «*Θα προσλάβανα αν...*» σε υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων που έχουν παρουσία στην Ελλάδα με στόχο να διερευνηθεί η πρόθεση τους να προσλάβουν Έλληνες που εργάζονται στο εξωτερικό. Η έρευνα απευθύνθηκε σε πληθυσμό περίπου 500 Ελληνικών επιχειρήσεων δίνοντας ποσοστό απόκρισης 25%, και δείγμα για την μελέτη, 125 Ελληνικών επιχειρήσεων που αντιπροσωπεύουν όλο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας μας. .

Επιμέλεια έρευνας



Επιστημονικός Υπεύθυνος

ΔΡ. ΙΩΑΝΝΗΣ ΧΑΛΙΚΙΑΣ

Οικονομολόγος

Ομότιμος Καθηγητής ΟΠΑ

Πρόεδρος Ακαδημαϊκού Συμβουλίου Athens International College

Με την υποστήριξη



BrainRegain

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

Πρόλογος

Το φαινόμενο του Brain Drain αποτέλεσε μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για την Ελλάδα την δεκαετία 2009-2019, ενώ ταυτόχρονα η μετατροπή του σε Brain Gain φαντάζει ως ένας επιθυμητός αλλά όχι εύκολος στόχος. Η διεθνής κινητικότητα και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός για την προσέλκυση ταλέντου επιβάλλουν μια ολιστική και πολυδιάστατη προσέγγιση για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Τα τελευταία χρόνια οι αρνητικές συνθήκες που οδήγησαν στη γιγάντωση του φαινομένου της «φυγής εγκεφάλων» έχουν σημαντικά εξομαλυνθεί και η χώρα βρίσκεται σε μια ανοδική αναπτυξιακή πορεία. Αυτή η νέα πραγματικότητα από μόνη της έχει οδηγήσει στον περιορισμό του φαινομένου σε διαχειρίσιμα επίπεδα. Το στοίχημα πλέον είναι η αντιστροφή του Brain Drain με τον επαγγελματικό επαναπατρισμό όσων εγκατέλειψαν τη χώρα την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να διερευνήσει την εξέλιξη του φαινομένου του Brain Drain και της τάσης αντιστροφής του, μεταξύ του 2021 που διενεργήθηκε για πρώτη φορά η έρευνα μας και του 2024.

Προκειμένου να επιτύχει αυτόν τον φιλόδοξο και απαιτητικό σκοπό της, η παρούσα έρευνα αξιοποιεί μια μεθοδολογία δύο διαδοχικών και αλληλένδετων σταδίων. Ειδικότερα, στόχος του πρώτου σταδίου της έρευνας είναι η διερεύνηση των στάσεων των Ελλήνων που ήδη ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό αναφορικά με την πρόθεσή τους να επιστρέψουν στην πατρίδα μας. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων διερευνώνται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, η πρόθεσή τους να επιστρέψουν, καθώς και οι παράγοντες που θα επηρέαζαν θετικά ή αρνητικά αυτήν την πρόθεση.

Ακολούθως, κατά το δεύτερο στάδιο της έρευνάς μας διερευνάται η στάση των Ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας ως προς την πιθανή προσέλκυση και πρόσληψη των Ελλήνων του εξωτερικού, στο πλαίσιο του πιθανού επαναπατρισμού τους.

Ομάδα Πρωτοβουλίας BrainReGain

Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα εντάσσεται στην κατηγορία της ποσοτικής έρευνας, καθώς τόσο κατά το πρώτο στάδιο της διερεύνησης των στάσεων των Ελλήνων του εξωτερικού, όσο και κατά το δεύτερο στάδιο της διερεύνησης των στάσεων των Ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στο ενδεχόμενο της πρόσληψης Ελλήνων του εξωτερικού, αξιοποιεί το ερευνητικό μέσο του ερωτηματολογίου ως αποκλειστικό εργαλείο συλλογής πρωτογενών δεδομένων από τα μέλη των δύο δειγμάτων που χρησιμοποιήθηκαν.

Στη συνέχεια τα συλλεχθέντα στοιχεία υποβλήθηκαν σε μια σειρά προηγμένων στατιστικών αναλύσεων (One-Way Analysis Of Variance - ANOVA, Multiple Linear Regression κα.) με την χρήση του αναγνωρισμένου στατιστικού προγράμματος IBM SPSS για την εξαγωγή αξιόπιστων ερευνητικών συμπερασμάτων.


Το δείγμα του πρώτου σταδίου της έρευνας περιελάμβανε 3.389 άτομα αριθμός εξαιρετικά σημαντικός για την αξιοπιστία της έρευνας. Ακολούθως, κατά το δεύτερο στάδιο της έρευνας των στάσεων των Ελληνικών επιχειρήσεων αξιοποιήθηκε ένα δείγμα 125 Ελληνικών επιχειρήσεων. Δεδομένου πως η ερευνητική μας προσπάθεια αρχικά απευθύνθηκε σε ένα ερευνητικό πληθυσμό 500 Ελληνικών επιχειρήσεων, τελικά επετεύχθη ένα ποσοστό απάντησης της τάξης του 25%.

Τέλος, ως προς το κομμάτι της μεθοδολογίας, αξίζει να σημειωθεί πως ακολουθήθηκε η μέθοδος της απλής τυχαίας δειγματοληψίας.

Σύμφωνα με την υφιστάμενη βιβλιογραφία στο πεδίο της ερευνητικής μεθοδολογίας (Saunders, Lewis και Thornhill, 2009) το ποσοστό αυτό κρίνεται άκρως ικανοποιητικό δεδομένου του τρόπου αποστολής και συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου αποκλειστικά μέσω email χωρίς φυσική παρουσία και αλληλεπίδραση ερευνητή και ερωτηθέντα. Για παράδειγμα, οι Karlowitz, Hadlock και Levine (2004) σημείωσαν πως η συλλογή ερωτηματολογίων μέσω email χαρακτηρίζεται από ποσοστά απάντησης της τάξης του 20,7%.

Συνεπώς, τόσο τα ποσοστά απάντησης όσο και ο απόλυτος αριθμός των πλήρως συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και στα δύο στάδια της έρευνας, εγγυώνται πως τα τελικά δείγματά μας είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικά των υπό μελέτη πληθυσμών.

Συμπερασματικά, μπορούμε να ισχυριστούμε πως τα συμπεράσματα της έρευνάς μας είναι αντιπροσωπευτικά και μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού τόσο των Ελλήνων που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό, όσο και των Ελληνικών επιχειρήσεων.



2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Α' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

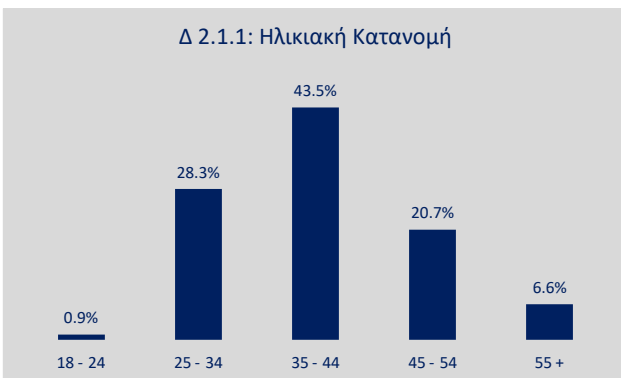
Brain *Re* **gain**

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

2.1 Ταυτότητα Δείγματος

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του πρώτου σταδίου της έρευνας μας.

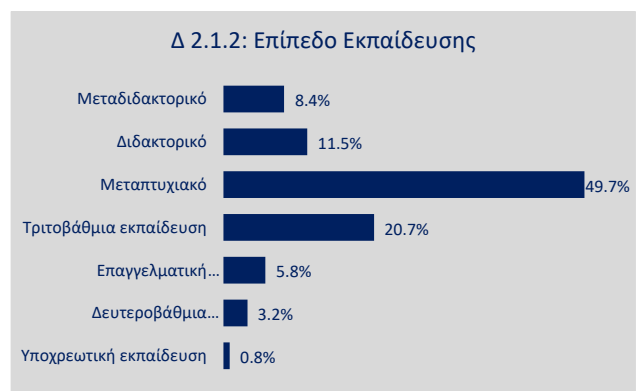
Η ηλικιακή κατανομή του δείγματος παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.1.1 από το οποίο προκύπτει ότι το 43,5% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 35 - 44 και 28,3% στην ομάδα 25 - 34, δηλαδή συνολικά το 71,8% ανήκει στο πλέον δυναμικό κομμάτι του πληθυσμού.



Σε σχέση με το 2021 παρατηρείται μείωση στην ηλικιακή ομάδα 25-34 από 38.4% σε 28.3%. Αυτό μπορεί να ερμηνευθεί ως ένδειξη του περιορισμού του brain drain.

Σημειώνεται ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι άνδρες (58%) με τις γυναίκες να αποτελούν το 40,1% και 1,9% να προτιμούν να μην δηλώσουν το φύλο τους.

Το επίπεδο εκπαίδευσης (Διάγραμμα 2.1.2) δείχνει το υψηλό επίπεδο των Ελλήνων που εργάζονται στο εξωτερικό. Το 69,5% των ερωτηθέντων διαθέτει τουλάχιστον μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται και πολυάριθμοι διδάκτορες και μεταδιδάκτορες (19.9% αθροιστικά).

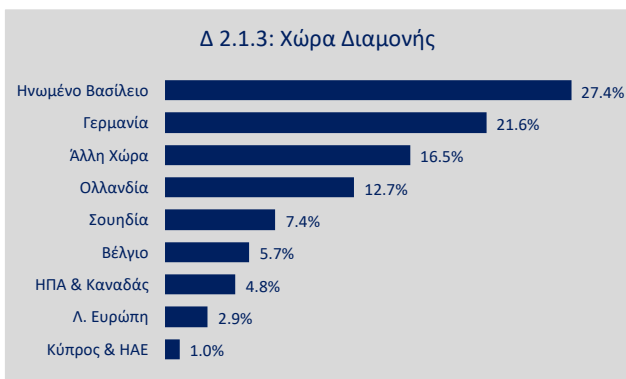


Δεν υπάρχει αμφιβολία, λοιπόν, πως το δείγμα μας αποτελείται από επαγγελματίες που ανήκουν στο δυναμικό κομμάτι του πληθυσμού και είναι υψηλού μορφωτικού επιπέδου.



Προχωρώντας, η ευρύτητα της έρευνάς μας θεμελιώνεται και στη ευρεία γεωγραφική διασπορά των συμμετεχόντων κυριολεκτικά σε ολόκληρο τον ανεπτυγμένο κόσμο.

Με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο (27,4%) και τη Γερμανία (21,6%) που αποτελούν τους πιο δημοφιλείς τόπους διαμονής μεταξύ των συμμετεχόντων, οι υπόλοιποι ερωτηθέντες κατανέμονται ομοιόμορφα σε Ευρώπη, Βόρεια Αμερική και λοιπές γεωγραφικές ζώνες.



Ός προς το χρόνο παραμονής τους στο εξωτερικό, το συντριπτικό ποσοστό των συμμετεχόντων διαθέτει μακρά εμπειρία από τις διεθνείς αγορές εργασίας, δεδομένου πως σε ποσοστό 82% ζουν για περισσότερα από 6 χρόνια μακριά από την Ελλάδα.



Αξίζει να επισημανθεί ότι το ποσοστό που διαμένουν λιγότερο από 6 χρόνια μειώθηκε, σε σχέση με το 2021, από 27.8% σε 18.6% γεγονός που αποτελεί άλλη μια ένδειξη της ανάσχεσης του brain drain.

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, το 57,8% (έναντι 46.7% το 2021) των συμμετεχόντων έχει την οικογένεια και τα παιδιά τους μαζί τους στο εξωτερικό, ενώ το ποσοστό όσων δεν έχουν οικογενειακές δεσμεύσεις ανέρχεται σε 28,5% παρουσιάζοντας μείωση έναντι του 38.4% το 2021.

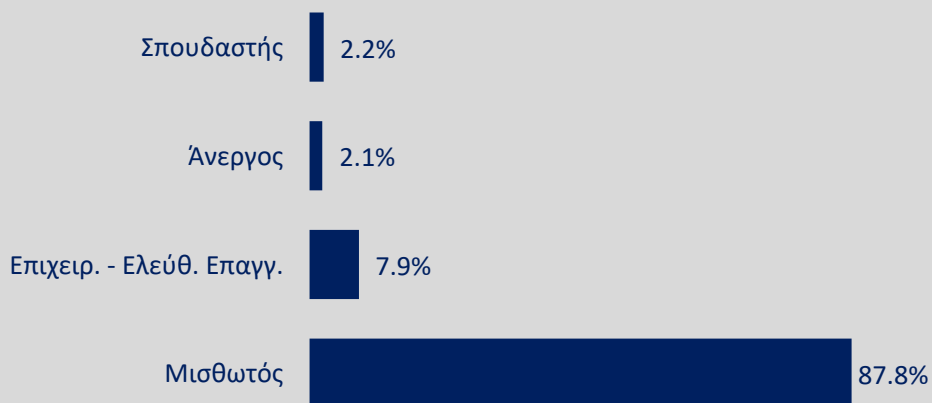


Επομένως, το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματός μας είναι εγκατεστημένο στο εξωτερικό με μακροχρόνιο ορίζοντα και με αυξανόμενες οικογενειακές δεσμεύσεις.



Ως προς τον τύπο της απασχόλησής τους, το 87,8% είναι μισθωτοί, ενώ μόλις το 7,9% είναι αυτοαπασχολούμενοι. Σε ότι έχει να κάνει με τον κλάδο απασχόλησης, η τεχνολογία προηγείται με 19% και ακολουθούν ο ακαδημαϊκός τομέας με 10.7%, η υγεία με 10%, οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες με 5%, οι κατασκευές με 5.7%, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες 4.7%, η εκπαίδευση με 3.9% και ο φαρμακευτικός τομέας με 3.6%, ενώ το υπόλοιπο 50.6% κατανέμετε στους υπόλοιπους κλάδους.

Δ 2.1.6: Παρούσα Απασχόληση

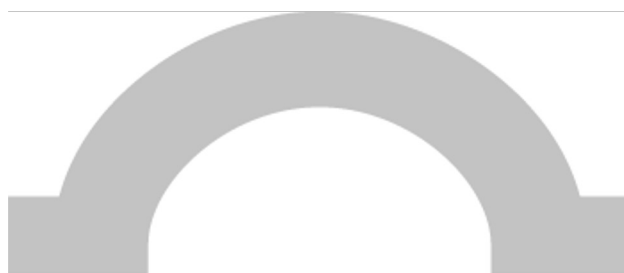
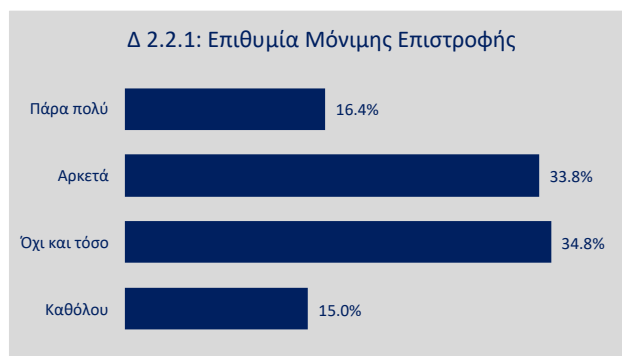


Δ 2.1.7: Τομέας Απασχόλησης



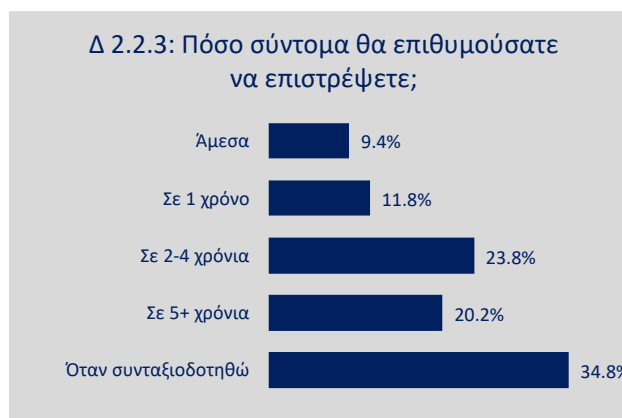
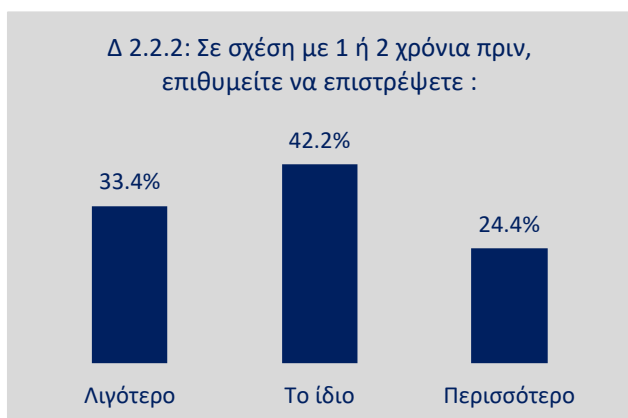
2.2 Προοπτική επαναπατρισμού

Στο Διάγραμμα 2.2.1 απεικονίζεται ο βαθμός επιθυμίας για επιστροφή στην Ελλάδα. Στην θετική πλευρά (Πάρα Πολύ και Αρκετά) συγκεντρώνεται το 50,2% και στην αρνητική πλευρά (Όχι και τόσο και Καθόλου) το υπόλοιπο 49,8%.

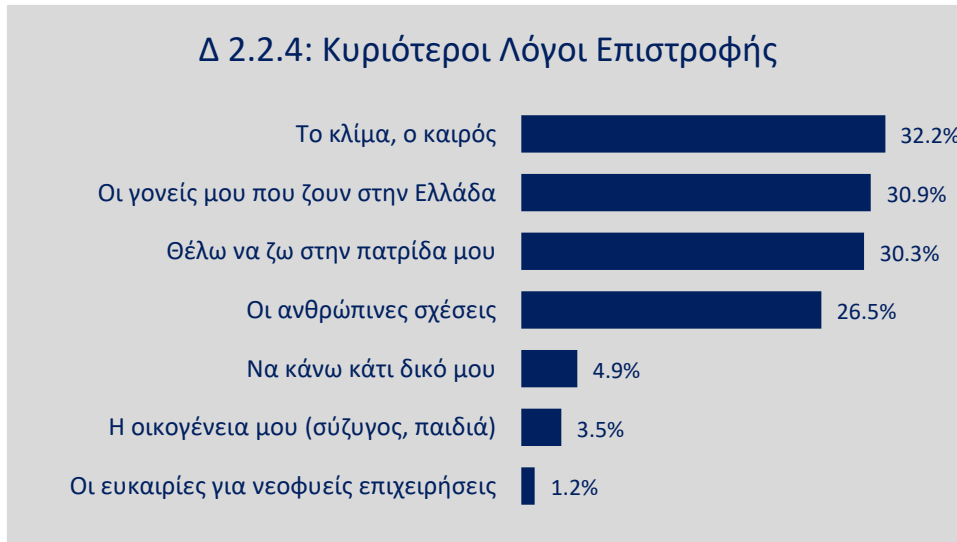


Η επόμενη ερώτηση αφορά την μεταβολή της επιθυμίας για επιστροφή, σε σχέση με το παρελθόν (Διάγραμμα 2.2.2). Οι απαντήσεις είναι ανησυχητικές, διότι ενώ το 2021 το 35% απάντησε «Περισσότερο», το 2024 το ποσοστό αυτό έπεσε στο 24,4%. «Το ίδιο» απάντησε το 38%, το 2021, και 42,2% το 2024. Τέλος, το 2021, το 27% απάντησε «Λιγότερο», που το 2024 αυξήθηκε σε 33,4%.

Ανάλογη εικόνα παρουσιάζει και ο χρόνος επιθυμίας επιστροφής στην πατρίδα (Διάγραμμα 2.2.3). Το ένα τρίτο (34,8%) συνδέει τον επαναπατρισμό με την συνταξιοδότηση (ήταν 24% το 2021). Σε κάθε περίπτωση όμως εξακολουθεί να είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι **το 21.2% επιθυμεί να επιστρέψει άμεσα ή σε ένα χρόνο.**



Ας εξετάσουμε τώρα τους λόγους για τους οποίους θέλουν να επιστρέψουν στη χώρα (Διάγραμμα 2.10). Η ερώτηση είναι πολλαπλή και με δυνατότητα επιλογής περισσότερες της μιας απάντησης. Το «Κλίμα και ο Καλός Καιρός της Ελλάδας» είναι ο κυριότερος λόγος επιστροφής με ποσοστό 32,2%. Ακολουθούν με μικρή διαφορά «Οι γονείς μου ζουν στην Ελλάδα», «Θέλω να ζώ στην πατρίδα μου» και «Οι ανθρώπινες σχέσεις» με ποσοστά 30,9%, 30,3% και 26,5%, αντίστοιχα.



2.3 Ανάλυση της προθυμίας επιστροφής με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Προκειμένου να διαγνώσουμε σε μεγαλύτερο βάθος την προθυμία των συμμετεχόντων να επιστρέψουν (Διάγραμμα 2.2.1), τη χρονική διάσταση αυτής της προθυμίας, αλλά και τη μεταβολή της στον χρόνο, διενεργήσαμε μια σειρά επιπρόσθετων αναλύσεων με σκοπό να εξακριβώσουμε αν αυτή η επιθυμία αλλάζει με κριτήριο δημογραφικούς παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, η διάρκεια παραμονής στο εξωτερικό, το μορφωτικό επίπεδο, η χώρα διαμονής, η οικογενειακή κατάσταση και ο τύπος της εργασιακής απασχόλησης. Οι Πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζουν τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών σε μορφή πίνακα 2-πλης εισόδου (cross tabulation).

Πίνακας 2.3.1 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας

1η Μεταβλητή	2η Μεταβλητή	Κριτήριο χ^2	P-Value
Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής	Οικογενειακή Κατάσταση	16,252	0,012
Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής	Επίπεδο Εκπαίδευσης	53,345	0,000
Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής	Χώρα Διαμονής	124,726	0,000
Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής	Χρόνια Διαμονής στο Εξωτερικό	39,011	0,000

Πίνακας 2.3.1 Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής και Επίπεδο Εκπαίδευσης

$\chi^2 = 53,345$, P-Value = 0,000

Επιθυμία	Επίπεδο Εκπαίδευσης							Σύνολο
	Υποχρεωτική εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	Επαγγελματική εκπαίδευση	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Μεταδιδακτορικό	
Καθόλου	3.60%	16.40%	16.90%	17.90%	13.10%	17.70%	14.10%	15.00%
Όχι και τόσο	28.60%	24.50%	30.80%	32.00%	36.80%	35.90%	35.70%	34.80%
Αρκετά	28.60%	31.80%	35.40%	30.30%	35.50%	32.30%	35.00%	33.80%
Πάρα πολύ	39.30%	27.30%	16.90%	19.90%	14.50%	14.10%	15.20%	16.40%

Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο σπουδών τόσο μικρότερη είναι η επιθυμία επιστροφής, προφανώς λόγω μικρότερης πιθανότητας εύρεσης ανάλογης εργασίας (Πίνακας 2.3.3). Προσέξτε που «πάρα πολύ» θέλουν να επιστρέψουν οι υποχρεωτικής και 2ας εκπαίδευσης σε ποσοστά 39,3% και 27,3%, αντίστοιχα. Στις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες τα ποσοστά αυτά περιορίζονται σε 14,1% - 15,2%

Πίνακας 2.3.3 Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής και Χώρα Διαμονής

$$\chi^2 = 124,726, P\text{-Value} = 0,000$$

Χώρα Διαμονής								
Επιθυμία	Ην.Βασίλειο	Γερμανία	Ολλανδία	Σουδία	Βέλγιο	ΗΠΑ-Καναδάς	Λοιπές	Σύνολο
Καθόλου	14.40%	13.40%	13.00%	17.50%	21.80%	13.70%	16.10%	15.00%
Όχι και τόσο	34.50%	29.30%	43.80%	34.10%	46.10%	21.10%	35.80%	34.80%
Αρκετά	35.90%	32.70%	33.10%	34.50%	24.90%	41.00%	33.30%	33.80%
Πάρα πολύ	15.20%	24.60%	10.20%	13.90%	7.30%	24.20%	14.80%	16.40%

Μεγάλος βαθμός επιθυμίας επιστροφής παρατηρείται σε όσους διαμένουν στη Γερμανία και ΗΠΑ – Καναδά. «Αρκετά» σε όλες τις χώρες με μεγαλύτερο ποσοστό σε ΗΠΑ – Καναδά, με το «όχι και τόσο» να έχει περίπου τα ίδια ποσοστά σε όλες τις χώρες.

Πίνακας 2.3.4 Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής και Χρόνια Διαμονής στο Εξωτερικό

$$\chi^2 = 39,011, P\text{-Value} = 0,000$$

Χρόνια Διαμονής στο Εξωτερικό					
Επιθυμία	<= 2	3 - 5	6 - 10	> 10	Σύνολο
Καθόλου	14,00%	16,80%	15,50%	14,10%	15,00%
Όχι και τόσο	43,40%	38,10%	37,90%	30,60%	34,80%
Αρκετά	30,80%	30,90%	32,80%	35,80%	33,80%
Πάρα πολύ	11,90%	14,10%	13,80%	19,50%	16,40%

Όπως ήταν αναμενόμενο, όσο αυξάνει ο χρόνος διαμονής στο εξωτερικό, τόσο αυξάνει και η επιθυμία επιστροφής (Πίνακας 1.5). Το συνολικό ποσοστό των απαντήσεων «Αρκετά» και «Πάρα πολύ» αυξάνεται σταδιακά από 42,7% (≤ 2 χρόνια) σε 55,3% (> 10 χρόνια). Πάντως υψηλά παραμένουν τα ποσοστά των άλλων δύο κατηγοριών «Καθόλου» και «Όχι και τόσο» (άνω του 50%) για έως 10 έτη διαμονής.

Πίνακας 2.3.5 Επιθυμία Μόνιμης Επιστροφής και Οικογενειακή Κατάσταση

$$\chi^2 = 16,252, P\text{-Value} = 0,012$$

Οικογενειακή Κατάσταση				
Επιθυμία	Έχω οικογένεια μαζί μου στο εξωτερικό	Έχω οικογένεια στην Ελλάδα	Δεν έχω οικογένεια	Σύνολο
Καθόλου	15,30%	14,70%	14,40%	15,00%
Όχι και τόσο	33,80%	30,00%	39,20%	34,80%
Αρκετά	33,70%	37,90%	32,20%	33,80%
Πάρα πολύ	17,20%	17,50%	14,30%	16,40%

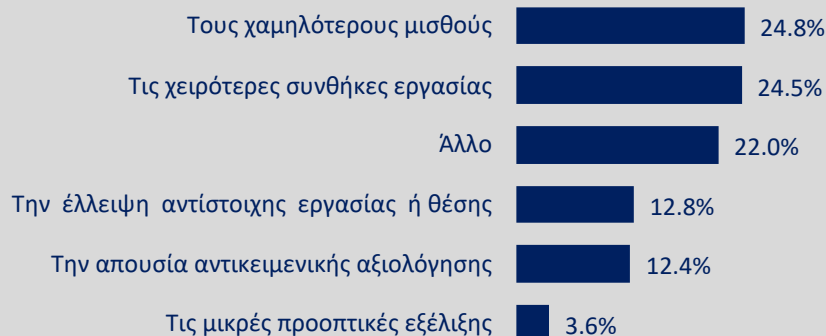
Από τον Πίνακα 2.3.2 προκύπτει ότι όσοι έχουν οικογένεια, είτε μαζί τους στο εξωτερικό ή στην Ελλάδα, έχουν μεγαλύτερη επιθυμία επιστροφής σε σχέση με εκείνους που δεν έχουν οικογένεια.

2.4 Προϋποθέσεις και εμπόδια επιστροφής

Σε αυτήν την ενότητα αναλύουμε τις επιθυμίες και τις προϋποθέσεις που θέτουν οι εκπατρισθέντες για την επιστροφή τους στην Ελλάδα. Παράλληλα, παρουσιάζονται τα κυριότερα εμπόδια που αποθαρρύνουν το γυρισμό τους. Σύμφωνα με την έρευνα, η απάντηση αυτή έχει τρεις επικρατέστερες μορφές.

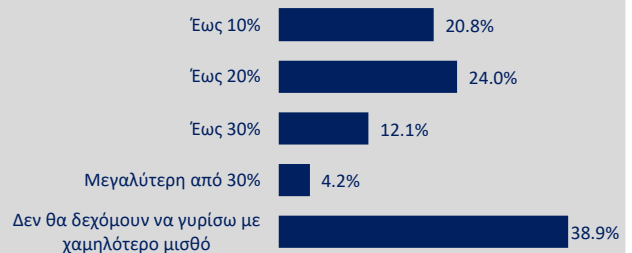
Τα μεγαλύτερα εμπόδια, όπως ήταν αναμενόμενο, είναι «οι χαμηλότεροι μισθοί» και οι «χειρότερες συνθήκες εργασίας» με ποσοστά 24,8% και 24,5%, αντίστοιχα. Ακολουθούν η «έλλειψη αντίστοιχης εργασίας» και η «απουσία αντικειμενικής αξιολόγησης» (12,8% και 12,4%, αντίστοιχα). Σημειώνεται ότι απαντήσεις δεν διαφέρουν σημαντικά με εκείνες της έρευνας του 2021.

Δ 2.4.1: Ποιο είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο για την επιστροφή σας στην Ελλάδα;

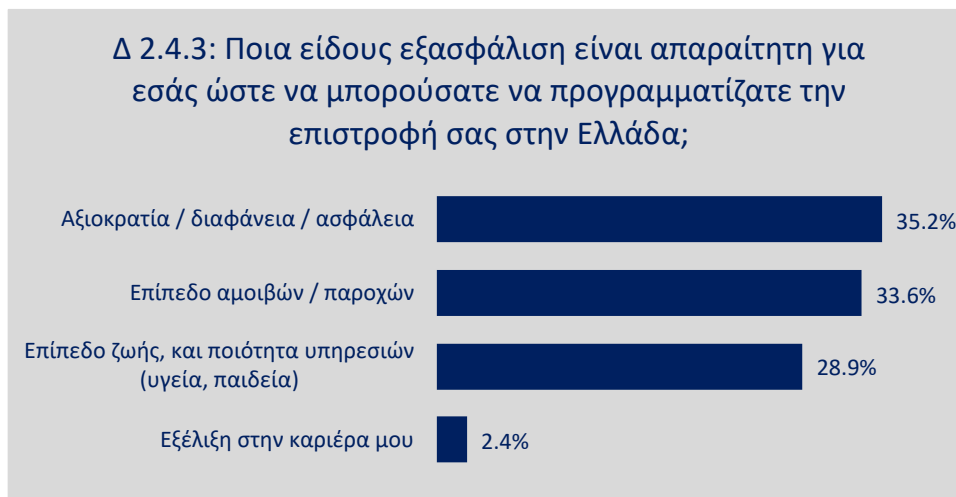


Στην ερώτηση «με τι ποσοστό μείωσης του μισθού θα δεχόσασταν να επιστρέψετε στην Ελλάδα;», το 61.1% δηλώνει ότι θα αποδεχόταν κάποια μείωση μισθού, ποσοστό που υπολείπεται περίπου 10% σε σχέση με την αντίστοιχη έρευνα του 2021.

Δ 2.4.2: Με τι ποσοστό μείωσης μισθού θα δεχόσασταν να επιστρέψετε στην Ελλάδα;



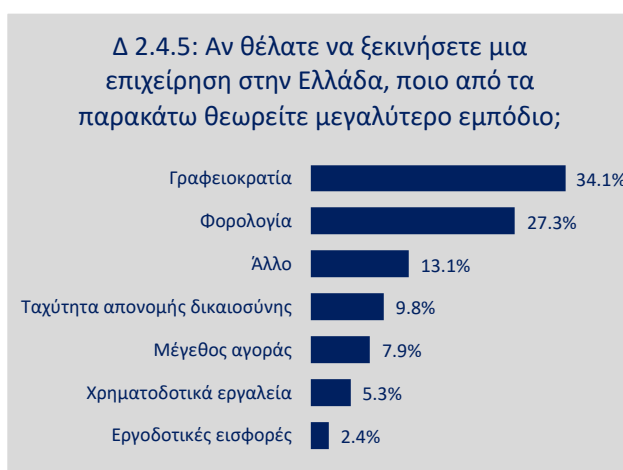
Οι εξασφαλίσεις που αναζητούν τα στελέχη για να επιστρέψουν στην Ελλάδα απεικονίζονται στο Διάγραμμα 2.4.3. Η έκπληξη είναι ότι πρώτη εξασφάλιση που επιθυμούν είναι «αξιοκρατία / διαφάνεια / ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον», και δεύτερο έρχεται το «επίπεδο αμοιβών / παροχών» (έστω και με μικρή διαφορά), 35,2% και 33,6%, αντίστοιχα. Αυτό το εύρημα δείχνει ότι δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος παρά στο ύψος των αμοιβών. Μεγάλη σημασία (28,9%) δίνουν και στο επίπεδο ζωής από πλευράς υπηρεσιών (υγεία, παιδεία).



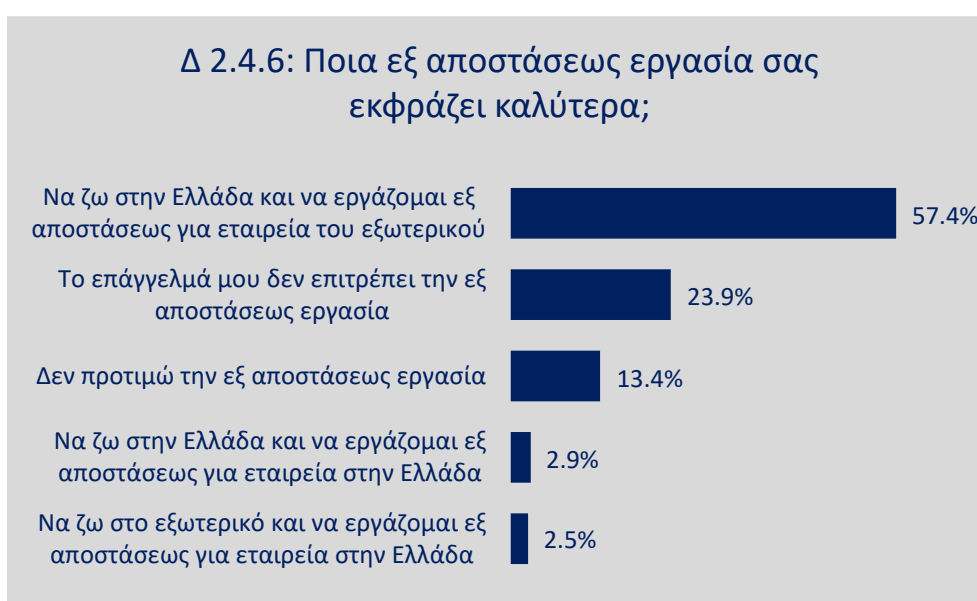
Ως προς την προτίμηση εργασίας, σε περίπτωση που επέστρεφαν, πρώτη θα ήταν η εργασία σε μια μεγάλη πολυεθνική επιχείρηση (37,2%), ενώ στη δεύτερη θέση κατατάσσεται η δημιουργία της δικής τους επιχείρησης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η υποχώρηση της επιλογής Μεγάλη Ελληνική επιχείρηση από 13.2% το 2021 σε 7.4% το 2024, ενώ το Ελληνικό δημόσιο αποτελεί σταθερά την τρίτη κατά σειρά επιλογή με 16.3%.



Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απόψεις, όσων επιθυμούν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση, για τα εμπόδια που θα αντιμετωπίσουν στο ξεκίνημα τους. Όπως ήταν αναμενόμενο, η γραφειοκρατία με ποσοστό 34,1% και η φορολογία αποτελούν τα σημαντικότερα εμπόδια. Τα αποτελέσματα είναι παρεμφερή με εκείνα της έρευνας του 2021.



Τέλος, το Διάγραμμα 2.4.6 απεικονίζει τις προτιμήσεις σε σχέση με την τήλε-εργασία. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι περισσότεροι προτιμούν την τήλε-εργασία από την Ελλάδα με εταιρία του εξωτερικού. Λίγοι θέλουν την τήλε-εργασία από την Ελλάδα με Ελληνική εταιρία και ακόμα λιγότεροι να δουλεύουν από το εξωτερικό για Ελληνική εταιρία (2,9% και 2,5%). Σημειώτέο ότι τα αποτελέσματα είναι όμοια με εκείνα της έρευνας του 2021.







3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Β' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Brain *Re* **gain**

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

3.1 Ταυτότητα δείγματος

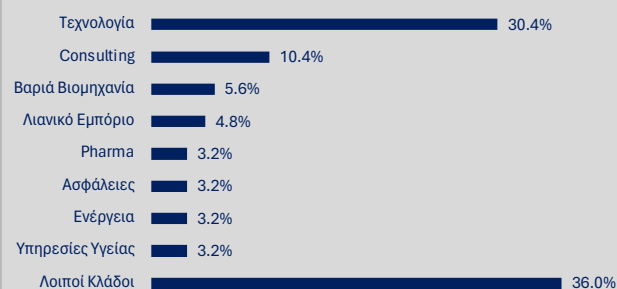
Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του δευτέρου σταδίου της έρευνάς μας.

Οι επιχειρήσεις προέρχονται από πολλούς κλάδους οι κυριότεροι των οποίων είναι (Διάγραμμα 3.1.1): Τεχνολογία 30,4%, Consulting 10,4%, Βαριά Βιομηχανία 5,6% και Λιανικό Εμπόριο 4,8%. Ακολουθούν οι κλάδοι, Pharma, Ασφάλειες, Ενέργεια και Υπηρεσίες Υγείας με ποσοστό συμμετοχής 3.2% εκάστη και άλλοι 34 κλάδοι με μικρά ποσοστά (από 0,8% έως 2,4%).

Ως προς το μέγεθός τους, με κριτήριο με τον αριθμό των εργαζομένων, στο δείγμα περιλαμβάνονται σχεδόν ισάριθμες επιχειρήσεις από όλες τις κατηγορίες (Διάγραμμα 3.1.2).

Αναφορικά με την εθνικότητα της ιδιοκτησίας τους και το βαθμό της διεθνοποίησής τους, το 28.8% είναι ελληνικής ιδιοκτησίας με αποκλειστική δραστηριότητα στην χώρα και ακολουθούν οι πολυεθνικής ιδιοκτησίας με 23.2%. Η συντριπτική πλειοψηφία (56.8%) αναπτύσσει διεθνή δραστηριότητα ανεξαρτήτου ιδιοκτησίας. Συνεπώς, το δείγμα μας αποτελείται από εταιρείες με γνώση και εμπειρία στις διεθνείς αγορές και το παγκόσμιο επιχειρείν.

Δ 3.1.1: Κλάδος



Δ 3.1.2: Αριθμός Εργαζομένων



Δ 3.1.3: Ιδιοκτησία



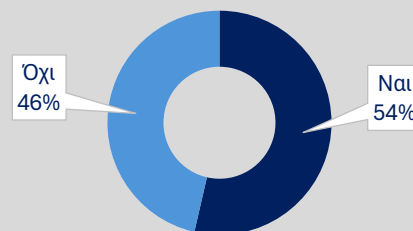
Εξίσου θετικό σε σχέση με την ποιότητά του δείγματός μας, θεωρείται η σύνθεση του δείγματος όσον αφορά την ύπαρξη αυτοτελούς τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Διάγραμμα 3.1.4).

Στην ίδια κατεύθυνση, των σύνολο των ανθρώπων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο εκ μέρους των επιχειρήσεων που συμμετείχαν, κατέχουν τουλάχιστον τον τίτλο του διευθυντή τμήματος. Μάλιστα, ιδιαίτερο εντυπωσιακό θεωρείται το εύρημα πως το 52.0% των συμμετεχόντων κατέχουν τον τίτλο του προέδρου ή διευθύνοντος συμβούλου της επιχείρησης (Διάγραμμα 3.1.5).

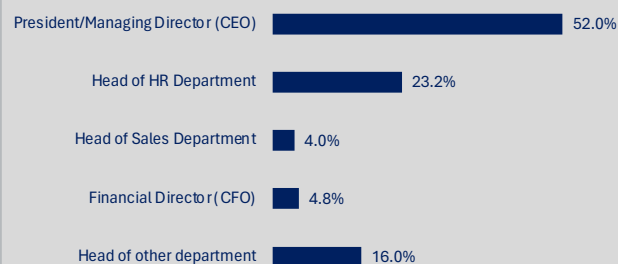
Τέλος, ως προς την καταλληλότητά τους να απαντήσουν σε σχέση με τα ερωτήματα που εξετάζουν το ενδεχόμενο πρόσληψης Ελλήνων του εξωτερικού, αυτή είναι δεδομένη καθώς το 97,6% εξ αυτών συμμετέχει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό στις αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού. Μάλιστα, το 26.4% λαμβάνει την τελική απόφαση επιλογής υποψηφίων, ενώ το 56.0% συναποφασίζει από κοινού με άλλα στελέχη της επιχείρησης (Διάγραμμα 3.1.6).

Συνολικά, τα παραπάνω δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματός μας, πιστοποιούν την καταλληλότητα και την αξιοπιστία του στην κατεύθυνση της εξαγωγής αντικειμενικών και αντιπροσωπευτικών συμπερασμάτων.

Δ 3.1.4: Η επιχείρηση διαθέτει αυτοτελές τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού;



Δ 3.1.5: Θέση Συμμετοχόντων



Δ 3.1.6: Αρμοδιότητα πρόσληψης προσωπικού



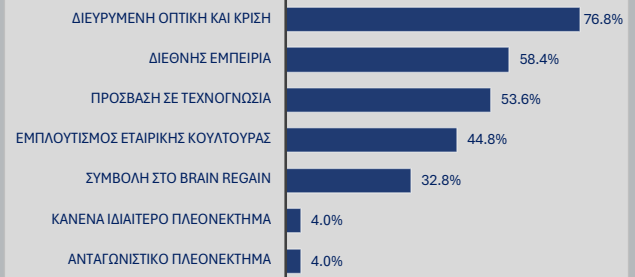
3.2 Αποφάσεις Πρόσληψης

Τα αποτελέσματα είναι αποκαλυπτικά όσον αφορά τις προσδοκίες των επιχειρήσεων από τα νέα στελέχη που προέρχονται από το εξωτερικό (Διάγραμμα 3.2.1). Η πλειονότητα (76,8%) επενδύει στην διευρυμένη οπτική και κρίση των νέων στελεχών. Εξίσου υψηλή είναι και η διεθνής εμπειρία καθώς και η πρόσβαση σε τεχνογνωσία που αναμένεται να προσφέρουν τα νέα στελέχη. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι ότι το ένα τρίτο των επιχειρήσεων του δείγματος επιθυμεί να συμβάλει στο Brain Regain.

Σε αντίθεση με τα πλεονεκτήματα, τα ενδεχόμενα μειονεκτήματα έχουν μικρή συμμετοχή και περιορίζονται στις οικονομικές επιπτώσεις που θα επιφέρουν στην επιχείρηση, με βασικό την αύξηση του μισθολογικού κόστους (Διάγραμμα 3.2.2).

Τα κίνητρα που προσφέρουν οι ελληνικές επιχειρήσεις στους Έλληνες του εξωτερικού απεικονίζονται στο Διάγραμμα 3.2.3. Με εξαίρεση τις αμοιβές που δεν είναι εφάμιλλες του εξωτερικού, οι επιχειρήσεις προσφέρουν δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης, αξιοκρατικό περιβάλλον αξιολόγησης, εργασιακές συνθήκες εφάμιλλες του εξωτερικού, εξωστρέφεια και προσήλωση στη βιώσιμη ανάπτυξη. Με άλλα λόγια, οι ελληνικές επιχειρήσεις, σε μεγάλο βαθμό, προσφέρουν ένα περιβάλλον εργασίας συμβατό με τα ισχύοντα στο εξωτερικό, με μόνη εξαίρεση τις αποδοχές.

Δ 3.2.1: Ποια ενδεχόμενα πλεονεκτήματα θεωρείτε ότι θα μπορούσε να προσφέρει η πρόσληψη ενός Έλληνα που εργάζεται στο εξωτερικό;



Δ 3.2.2: Ποια ενδεχόμενα μειονεκτήματα θεωρείτε ότι θα μπορούσε να επιφέρει η πρόσληψη ενός Έλληνα του εξωτερικού;



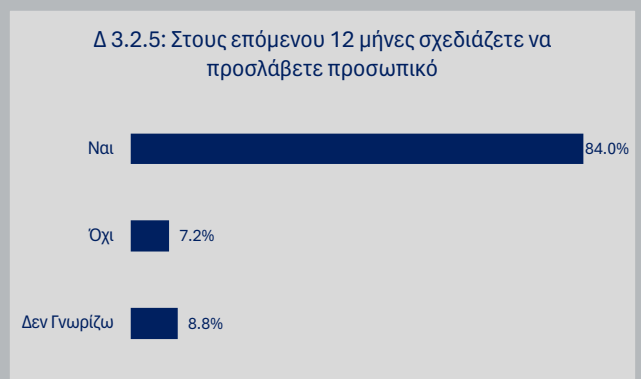
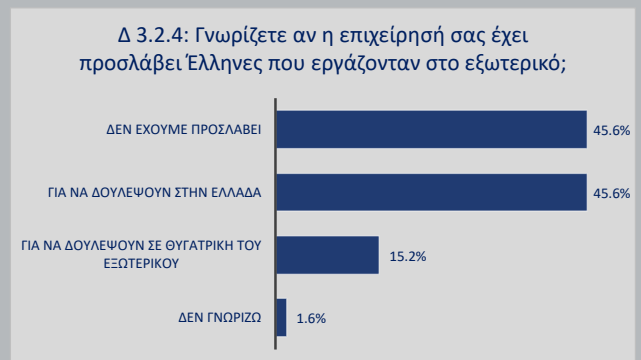
Δ 3.2.3: Ποια από τα στοιχεία που ενδιαφέρουν τους Έλληνες του εξωτερικού πιστεύετε πως μπορεί να προσφέρει η επιχείρησή σας;



Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις έχουν προσλάβει Έλληνες από το εξωτερικό είτε για να δουλέψουν στην Ελλάδα (45,6%) ή/και για να δουλέψουν σε θυγατρική εταιρία του εξωτερικού (15,2%). (Διάγραμμα 3.2.4).

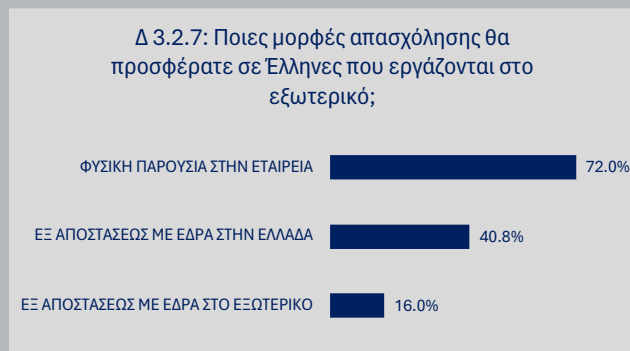
Ένα εξαιρετικά σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι το **84% των επιχειρήσεων σχεδιάζουν να προσλάβουν προσωπικό τους επόμενους 12 μήνες** (Διάγραμμα 3.2.5). Αξίζει να σημειωθεί ότι η πρόθεση πρόσληψης αυξάνεται ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, οι μεγάλες επιχειρήσεις (>250 εργαζόμενους) αντιπροσωπεύουν το 32,4% στο σύνολο των επιχειρήσεων που σχεδιάζουν να προσλάβουν προσωπικό, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις υπόλοιπες κατηγορίες είναι, με 11-50 εργαζόμενους 25,7%, με 51-250 εργαζόμενους 24,8% και με έως 10 εργαζόμενους μόλις 17,1%.

Η κατανομή της πρόθεσης πρόσληψης προσωπικού ανά ειδικότητα αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 3.2.6. Πρώτες ειδικότητες στο σχεδιασμό των επιχειρήσεων είναι η Πληροφορική με 43,2% και οι Πωλήσεις / Business Development με 36,8%. Ακολουθούν η Μηχανική (εκτός Πληροφορικής) με 28% και η Διοίκηση σε όλα τα επίπεδα επίσης με 28%. Τέλος, το Marketing συγκεντρώνει το ενδιαφέρον του 20,8% των επιχειρήσεων και οι Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες το 10,4%.



Οι περισσότερες θέσεις αφορούν στελέχη με φυσική παρουσία στην επιχείρηση (72%).

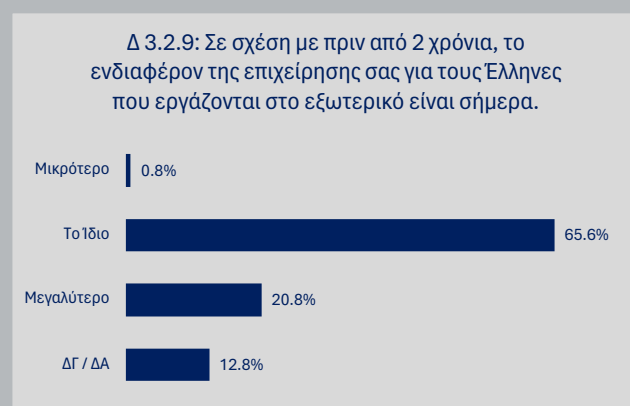
Ακολουθούν οι θέσεις εργασίας με εξ αποστάσεως εργασία με έδρα στην Ελλάδα (40,8%) και εξ αποστάσεως εργασία με έδρα στο εξωτερικό (16%) (Διάγραμμα 3.2.7).



Υπάρχει έντονο ενδιαφέρον από τις επιχειρήσεις να καλύψουν θέσεις εργασίας με Έλληνες του Εξωτερικού. Στην 5-βάθμια κλίμακα (καθόλου - σε μικρό βαθμό - αρκετά - σε μεγάλο βαθμό - σε πολύ μεγάλο βαθμό), οι τρεις ανώτερες κλίμακες συγκεντρώνουν ποσοστό 69,6% επιβεβαιώνοντας το ενδιαφέρον για πρόσληψη στελεχών από το εξωτερικό (Διάγραμμα 3.2.8).



Σε σχέση με πριν από δύο χρόνια, η πλειονότητα των επιχειρήσεων του δείγματος (65,6%) διατηρεί αμείωτο το ενδιαφέρον για τους Έλληνες του εξωτερικού και 20,8% δείχνει ακόμα μεγαλύτερο ενδιαφέρον (Διάγραμμα 3.2.9).



Η αναζήτηση στελεχών από το εξωτερικό γίνεται κυρίως μέσω αγγελιών σε διαδικτυακά μέσα (63,2%). Δημοφιλείς παραμένουν και οι αναζητήσεις στελεχών μέσω προσωπικών γνωριμιών (46,4%), από συστάσεις υπαλλήλων (43,2%) και μέσω εξειδικευμένων εταιριών εύρεσης προσωπικού (41,6%) (Διάγραμμα 3.2.10).

Τέλος, διερευνήθηκαν τα κίνητρα που οι εταιρίες είναι διατεθειμένες να προσφέρουν προκειμένου να προσελκύσουν στελέχη από το εξωτερικό (Διάγραμμα 3.2.11). Βασικό κίνητρο αναδεικνύονται οι πρόσθετες αμοιβές επίτευξης στόχων (ποσοστό 44,8%). Η απουσία κινήτρων (κανένα ιδιαίτερο κίνητρο) συναντάται στο 30,4% των ερωτημένων. Ακολουθούν τα δικαιώματα προαίρεσης μετοχών (stock options 20,8%), υψηλότερες παγίες αποδοχές (16,0%), διεκπεραίωση γραφειοκρατικών διαδικασιών (με 16% έκαστο) και πολυετή συμβόλαια συνεργασίας καθώς και πακέτα μετεγκατάστασης (μεταφορικά, δίδακτρα, κλπ.) με 12,8%.

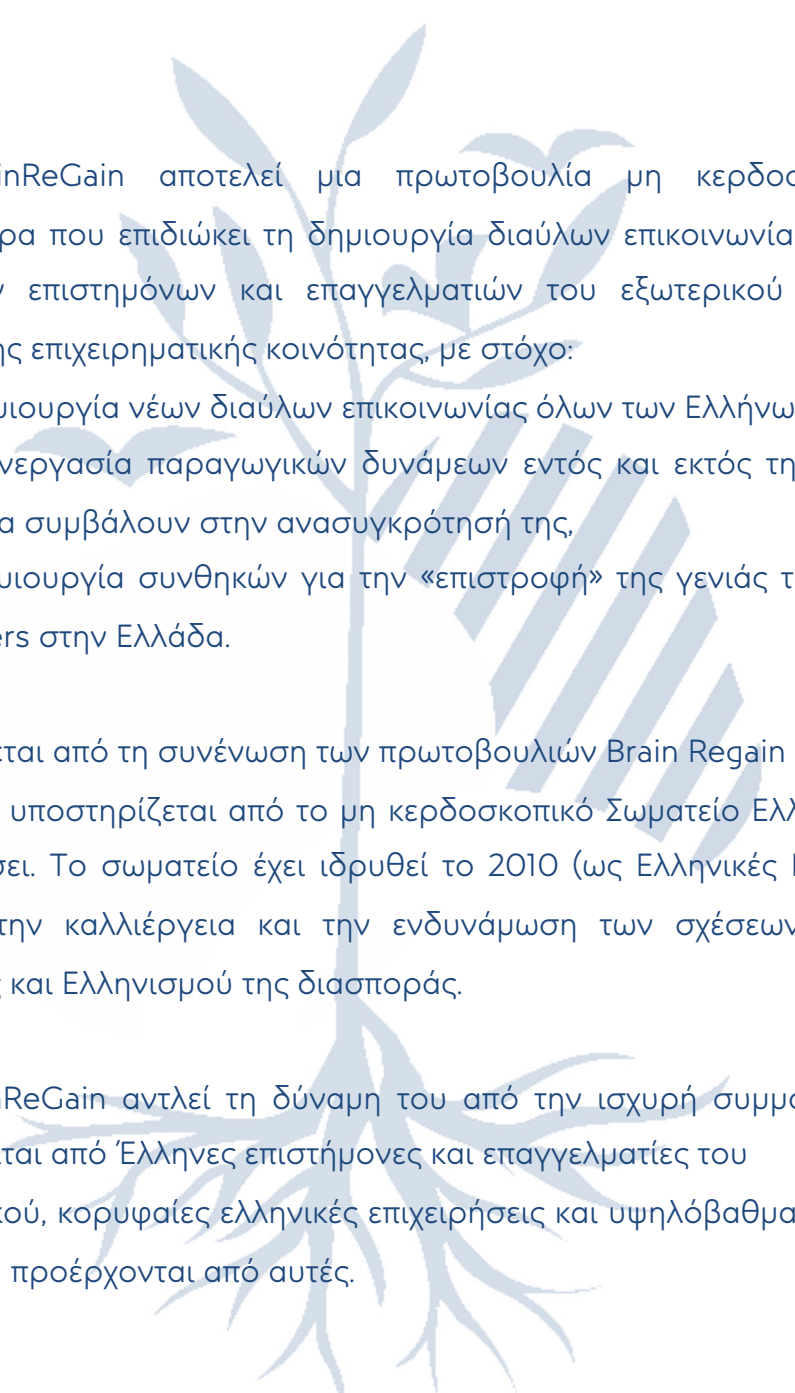
Δ 3.2.10: Σε περίπτωση αναζήτησης στελεχών από το εξωτερικό, πώς προσεγγίζετε τους Έλληνες του εξωτερικού;



Δ 3.2.11 Ποια ειδικά κίνητρα θα ήσασταν διατεθειμένοι να προσφέρετε στους Έλληνες που εργάζονται στο εξωτερικό, προκειμένου να τους πείσετε να επιστρέψουν;







Το BrainReGain αποτελεί μια πρωτοβουλία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που επιδιώκει τη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας μεταξύ Ελλήνων επιστημόνων και επαγγελματιών του εξωτερικού και της Ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας, με στόχο:

- τη δημιουργία νέων διαύλων επικοινωνίας όλων των Ελλήνων,
- τη συνεργασία παραγωγικών δυνάμεων εντός και εκτός της χώρας που θα συμβάλουν στην ανασυγκρότησή της,
- τη δημιουργία συνθηκών για την «επιστροφή» της γενιάς των brain drainers στην Ελλάδα.

Προέρχεται από τη συνένωση των πρωτοβουλιών Brain Regain και Brain Gain και υποστηρίζεται από το μη κερδοσκοπικό Σωματείο Ελληνισμός Εν Δράσει. Το σωματείο έχει ιδρυθεί το 2010 (ως Ελληνικές Ρίζες) με όραμα την καλλιέργεια και την ενδυνάμωση των σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και Ελληνισμού της διασποράς.

Το BrainReGain αντλεί τη δύναμη του από την ισχυρή συμμαχία που αποτελείται από Έλληνες επιστήμονες και επαγγελματίες του εξωτερικού, κορυφαίες ελληνικές επιχειρήσεις και υψηλόβαθμα στελέχη τα οποία προέρχονται από αυτές.

BrainReGain

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ



Brain *Re* **gain**

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

www.brainregain.gr
www.braingain.gr