



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού μετά από την
περίοδο της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας**

Σιαμπάνη Αικατερίνη

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής &
Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την
απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια
Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2024



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού μετά από την
περίοδο της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας**

Σιαμπάνη Αικατερίνη , Α.Μ.:22041

Επιβλέπων Καθηγητής: Χαλικιάς Μιλτιάδης

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής &
Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την
απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια
Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2024



University of West Attica
School of Administration, Economic, and Social
Sciences
Department of Accounting & Finance
M.Sc. in Public Economics and Policy



**The phenomenon of scientific staff leakage after the period of the
Greek economic crisis**

Siampani Aikaterini, R.N.:22041

Supervising Professor: Chalikias Miltiadis

Master Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the
University of West Attica in partial fulfillment of the requirements for the
degree of M.Sc. in Public Economics and Policy.

Egaleo, Greece, 2024



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού μετά από την
περίοδο της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 11^η Ιουνίου 2024

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Μιλτιάδης Χαλικιάς	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Θεόδωρος Σταματόπουλος	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3	Αικατερίνη Δεδούλη	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Αικατερίνη Σιαμπάνη του Κωνσταντίνου, με αριθμό μητρώου 22041 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Περιεχόμενα

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	ix
Περίληψη.....	xiii
Abstract.....	xiv
Κατάλογος Εικόνων	xvi
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xvii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	3
ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ	3
2.1 Εισαγωγή	3
2.2 Επιδράσεις της Παγκοσμιοποίησης στη Μετανάστευση	4
2.3 Ιστορική αναδρομή της μετανάστευσης στην Ευρώπη.....	5
2.3.1 1 ^η περίοδος: 1945 – 1974	6
2.3.2 2 ^η περίοδος: 1974 – 1990.....	7
2.3.3 3 ^η περίοδος: 1990 – 2008	9
2.3.4 4 ^η περίοδος: 2008 – σήμερα	10
2.4 Η εξέλιξη της μετανάστευσης στην Ελλάδα	12
2.5 Ανακεφαλαίωση	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	15
“BRAIN DRAIN” - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	15
3.1 Εισαγωγή	15
3.2 Ορισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου	15
3.3 Ορισμός του Brain Drain.....	16
3.4 Θεωρητικές Προσεγγίσεις του φαινομένου.....	17
3.4.1 Η Νεοκλασική Θεωρία.....	18
3.4.2 Τα Νέα Οικονομικά της Μετανάστευσης	18
3.4.3 Η Θεωρία των Παραγόντων Απώθησης και Έλξης	19
3.5 Ανακεφαλαίωση	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	21

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	21
4.1 Αιτίες του φαινομένου.....	21
4.2 Αιτίες της διαρροής επιστημονικού δυναμικού στην Ελλάδα.....	22
4.3 Συνέπειες του Brain Drain.....	24
4.3.1 Χώρες Προέλευσης	24
4.3.2 Η Ελλάδα ως χώρα Προέλευσης	27
4.3.3 Χώρες Υποδοχής	30
4.4 Ανακεφαλαίωση	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	33
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ BRAIN DRAIN	33
5.1 Η οικονομική κρίση του 2009 στην Ελλάδα	33
5.2 Το φαινόμενο κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	39
ΈΡΕΥΝΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ.....	39
6.1 Έρευνα Λαμπριανίδη (2011).....	39
6.2 Έρευνα Λαμπριανίδη και Πρατσινάκη (2016).....	41
6.3 Έρευνα ICAP (2018) στο πλαίσιο του 4ου Human Capital Summit	44
6.4 Έρευνα ICAP (2019) στο πλαίσιο του 5ου Human Capital Summit	44
6.5 Α. Panagiotakopoulos (2020) “Investigating the factors affecting brain drain in Greece: looking beyond the obvious”	46
6.6 Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΑΠ (2021).....	51
6.6.1 Ζουν στο εξωτερικό.....	52
6.6.2. Εργάστηκαν στο εξωτερικό κατά το παρελθόν, επέστρεψαν Ελλάδα, αλλά τώρα ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό.	59
6.7 Έρευνα του BrainreGain 2024	66
6.7.1 «Θα επέστρεφα αν...»	66
6.7.2 «Θα προσλάμβανα αν...»	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	69
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	69
7.1 Εισαγωγή	69

7.2	Πολιτικές σε παγκόσμιο επίπεδο.....	69
7.3	Πολιτικές σε εθνικό επίπεδο.....	70
7.4	Πρωτοβουλίες από την Πολιτεία.....	75
7.5	Ιδιωτικές πρωτοβουλίες.....	77
7.6	Ανακεφαλαίωση	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.....		79
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....		79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....		83

Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού μετά από την περίοδο της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας

Σημαντικοί Όροι: διαρροή επιστημονικού προσωπικού, μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης, οικονομική κρίση, αιτίες, συνέπειες.

Περίληψη

Στην παγκόσμια οικονομική γεωγραφία, η γνώση ξεπερνά τα εθνικά όρια. Σε μια εποχή πρωτοφανούς κινητικότητας αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίων και ιδεών, πρωτοφανούς "διασύνδεσης" των διαφόρων χωρών και περιοχών του κόσμου μέσω της μείωσης των φραγμών και των δασμών στο διεθνές εμπόριο, είναι φυσικό να μετακινούνται περισσότεροι άνθρωποι από τη μια χώρα στην άλλη. Στην παρούσα εργασία θα μελετηθεί το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού προσωπικού στο εξωτερικό ή αλλιώς «brain drain». Το φαινόμενο στην Ελλάδα έχει λάβει σοβαρές διαστάσεις, με τη χώρα να στερείται το πιο παραγωγικό κομμάτι του εργατικού δυναμικού της, ειδικά μετά τη δριμεία οικονομική ύφεση του 2008. Σχεδόν όλοι μας, έχουμε στον περίγυρό μας (είτε οικογενειακό είτε φιλικό ή επαγγελματικό) κάποιο άτομο υψηλά καταρτισμένο το οποίο έχει μετοικήσει και εργάζεται πλέον στο εξωτερικό. Στην παρούσα εργασία αναλύεται ο ορισμός του φαινομένου, διερευνώνται τα αίτια και οι συνέπειες του από την πλευρά της χώρας προέλευσης αλλά και αυτή της χώρας υποδοχής μέσω της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Θα παρουσιαστούν ευρήματα ερευνών για την εξέταση του φαινομένου με δεδομένα δεκαπέντε ετών, διατυπώνονται προτάσεις για την ανάσχεση του φαινομένου ενώ θα επιχειρηθεί η προσέγγιση της τάσης που επικρατεί πλέον στο επιστημονικό προσωπικό για φυγή στο εξωτερικό λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης που ακόμα και σήμερα ταλανίζουν τη χώρα.

The phenomenon of scientific staff leakage after the period of the Greek economic crisis

Keywords: brain drain, high skilled immigration, financial crisis, causes of immigration, consequences

Abstract

In global economic geography, knowledge transcends national boundaries. In an era of unprecedented mobility of goods, capital, services, and ideas, unprecedented "interconnection" of different countries and regions of the world through the reduction of barriers and tariffs in international trade, it is only natural that more people move from one country to another. This paper focuses on the study of the phenomenon of the flight of scientific personnel abroad or otherwise the so called "brain drain". The phenomenon in Greece has taken on serious proportions, with the country increasingly lacking the most productive part of its workforce, especially after the severe economic recession of 2008. Almost all of us have around us (whether family, friends or work) someone highly qualified who has moved and is now working abroad. In this paper is analyzed the definition of the phenomenon, its causes and consequences from the side of the country of origin and the host country too, through the existing literature. Findings of researches carried out for over the last fifteen years will be presented, proposals will be made so as to slow down the phenomenon, while an effort will take place to approach the trend that now prevails among scientific personnel to move abroad, taking into account the consequences of the economic crisis that still plagues the country today.

Κατάλογος Εικόνων

6.1 Έρευνα ICAP (2019)	45
6.2 Έρευνα ICAP (2019)	46
6.3 Ποια ήταν η επαγγελματική σας κατάσταση την περίοδο ακριβώς πριν φύγετε στο εξωτερικό;	53
6.4 Σκοπεύετε να επιστρέψετε στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια;	58
6.5 Έχετε διατηρήσει επαγγελματικούς δεσμούς με Ελλάδα;	63
6.6 Σκοπεύετε να επιστρέψετε στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια;	63
7.1 Ενάρετος κύκλος για την αντιμετώπιση του brain drain	71

Κατάλογος Διαγραμμάτων

5.1 Η μεταναστευτική εκροή των Ελλήνων κατά την περίοδο της κρίσης	34
5.2 Migration, unemployment and recession (2008-2014)	36
5.3 Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας και εκροών Ελλήνων (2008-2017).	37
6.1 Επίπεδο εκπαίδευσης αυτών που μετανάστευσαν από την Ελλάδα μέχρι το 2015	43
6.2 Πλήθος και ποσοστά διδασκόντων ανά ομαδοποιημένη κατηγορία	52
6.3 Από πότε ζείτε στο εξωτερικό;	53
6.4 Γιατί φύγατε από την Ελλάδα;	54
6.5 1η Χώρα διαμονής	55
6.6 Επαγγελματική θέση	56
6.7 Βαθμός ικανοποίησης από την ποιότητα ζωής στο εξωτερικό	56
6.8 Πόσο συχνά έρχεστε στην Ελλάδα;	57
6.9 Ποια είναι αυτή η επαγγελματική σχέση με την Ελλάδα;	57
6.10 Τι μπορεί να κάνει το κράτος για να βοηθήσει την επιστροφή σας;	59
6.11 Πότε φύγατε για πρώτη φορά στο εξωτερικό;	60
6.12 Πότε επιστρέψατε Ελλάδα για πρώτη φορά;	60
6.13 Πότε φύγατε ξανά για το εξωτερικό;	61
6.14 Σε ποιον τομέα εργαστήκατε όταν είχατε επιστρέψει;	61
6.15 Ήσασταν ευχαριστημένος από τις συνθήκες εργασίας σας στην Ελλάδα ως προς τις ακόλουθες διαστάσεις;	62
6.16 Γιατί φύγατε ξανά από την Ελλάδα;	62
6.17 Υπό ποιες προϋποθέσεις και για ποιους λόγους θα επιστρέφατε;	64
6.18 Τι μπορεί να κάνει το κράτος για να βοηθήσει την επιστροφή σας;	65

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στη διερεύνηση του φαινομένου της διαρροής του επιστημονικού προσωπικού στο εξωτερικό («brain drain»). Το υψηλά καταρτισμένο προσωπικό είναι εκείνο που τελικά θα επιλέξει τη χώρα με τις καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας, ανάμεσα σε χώρες που ανταγωνίζονται γι' αυτούς. Η διαρροή επιστημονικού προσωπικού, η οποία μπορεί και να θεωρηθεί ως διαρροή ανθρώπινου κεφαλαίου, αποτελεί ένα σοβαρό θέμα σε πολλά μέρη του κόσμου και συναντάται με μεγαλύτερη ένταση στις αναπτυσσόμενες χώρες, καθώς οι επιστήμονες εκεί τείνουν να ψάχνουν εργασία σε κάποια χώρα του εξωτερικού αντί να γυρίσουν και να ξεκινήσουν την καριέρα τους πίσω στην πατρίδα τους (Beine, et al., 2008).

Η χώρα μας βιώνει έντονα αυτό το φαινόμενο, παρακολουθώντας το νέο και υψηλά εκπαιδευμένο «κεφάλαιό» της να μεταναστεύει στο εξωτερικό. Το φαινόμενο έχει οξυνθεί ιδιαίτερα μετά από την τελευταία οικονομική κρίση του 2009, με φυγή πληθώρα νέων επιστημόνων ανά έτος, οι οποίοι δίχως να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας ανάλογες των προσόντων τους και σε συνδυασμό με τις χαμηλές οικονομικές απολαβές, εγκαταλείπουν τη χώρα, προσμένοντας σε καλύτερη ποιότητα ζωής και επαγγελματική ανέλιξη, εκεί όπου οι κόποι τους όλα αυτά τα χρόνια θα αναγνωριστούν.

Στη παρούσα μελέτη θα εμβαθύνουμε στη διερεύνηση του όρου «brain drain», των θεωριών σχετικά με τη δημιουργία του φαινομένου, των συνεπειών που προκαλεί τόσο για τις χώρες προέλευσης όσο και για τις χώρες υποδοχής αλλά και πως έχει επηρεάσει τη χώρα. Παράλληλα, θα γίνει αναφορά πως από το «brain drain» μπορούμε να φτάσουμε στο «brain gain». Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται σε οκτώ κεφάλαια, με το πρώτο κεφάλαιο να αποτελεί την εισαγωγή. Στη συνέχεια, στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται σύνδεση της μετανάστευσης με την παγκοσμιοποίηση, εξετάζοντας την εξέλιξη της μετανάστευσης στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Στο τρίτο κεφάλαιο, παρατίθεται το θεωρητικό πλαίσιο του φαινομένου με την ανάλυση των εννοιών της μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης (ΜΥΕ), της διαρροής επιστημονικού προσωπικού «brain drain» και του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενώ παρατίθενται οι θεωρητικές προσεγγίσεις του φαινομένου. Αναζητούνται τα αίτια της φυγής ενώ παράλληλα επισημαίνονται τα υπέρ και τα κατά, από τη μια για τις χώρες που αποχωρίζονται τους πολύτιμους επιστήμονές τους, όσο και για τις εκείνες που τους εντάσσουν στους κόλπους τους στο τέταρτο κεφάλαιο. Στη συνέχεια γίνεται ξεχωριστή αναφορά στην οικονομική κρίση του 2009

που χτύπησε την χώρα με την ταυτόχρονη εξέλιξη του φαινομένου. Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα επτά ερευνών που πραγματοποιήθηκαν για την εξέταση του φαινομένου από το 2011 μέχρι και το 2024. Στο έβδομο κεφάλαιο, παρατίθενται οι πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου τόσο σε εθνική όσο και σε παγκόσμια κλίμακα. Στο όγδοο και τελευταίο κεφάλαιο αναλύονται τα δεδομένα της βιβλιογραφικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε ενώ προτείνονται τρόποι περιορισμού του brain drain.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ

2.1 Εισαγωγή

Ο σύγχρονος κόσμος χαρακτηρίζεται από την εγγύτητα και την ταχύτητα αφού οι παραδοσιακές αποστάσεις που υπήρχαν έχουν εκμηδενιστεί και ο χρόνος των εξελίξεων συντελείται με απίστευτα γρήγορους ρυθμούς. Η παγκοσμιοποίηση χαρακτηρίζεται από την ελεύθερη διακίνηση αγαθών, εμπορευμάτων, υπηρεσιών, γνώσεων, ιδεών και πληροφοριών, εργατικού δυναμικού και κεφαλαίων (Μάρδας & Βαλκάνος, 2005). Η παγκοσμιοποίηση αναφέρεται ουσιαστικά στη διαδικασία μέσω της οποίας οι πολιτισμοί, οι κοινωνίες και οι οικονομίες έχουν γίνει περισσότερο διασυνδεδεμένες μέσω του διεθνούς εμπορίου, της επικοινωνίας, της τεχνολογίας και της μετανάστευσης. Αποτελεί φυσικό επακόλουθο της ραγδαίας τεχνολογικής ανάπτυξης και εξέλιξης αλλά και της ανάγκης για εμπόριο απαλλαγμένο από δασμούς ή άλλους εθνικούς περιορισμούς. Ωστόσο, η παγκοσμιοποίηση επέφερε κοινωνικές μεταβολές οι οποίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την αύξηση των δεσμών μεταξύ των κοινωνιών και των συνιστωσών τους, καθώς μαζί με τις συναλλαγές προϊόντων και υπηρεσιών, διευκολύνθηκε και η συναλλαγή πολιτιστικών και οικονομικών αγαθών και ιδεών. Η ανάπτυξη των μεταφορών και των επικοινωνιών, σε συνδυασμό με την ενσωμάτωση των εθνικών οικονομιών στο διεθνές σύστημα έδωσαν στο φαινόμενο αυτό νέα μορφή και κατεύθυνση. Συνεπώς, ένα νέο είδος διεθνούς μετανάστευσης εμφανίστηκε για να περιγράψει τη μετακίνηση ανθρώπων υψηλής ειδίκευσης από τις λιγότερο προς τις πιο ανεπτυγμένες χώρες, αυτή της «διαρροής εγκεφάλων». Η παγκοσμιοποίηση έχει ισχυρό αντίκτυπο στη διεθνή μετανάστευση δεξιοτήτων, υπό την έννοια ότι καθώς το εμπόριο μεταξύ των χωρών είναι απελευθερωμένο από δασμούς και τέλη, το ίδιο συμβαίνει και με τη μετακίνηση υπηρεσιών και ανθρώπων. Οι πιο μορφωμένοι άνθρωποι τείνουν να έχουν πιο παγκόσμιο προσανατολισμό και, ως εκ τούτου, μετακινούνται σε όλο τον κόσμο στο πλαίσιο της παγκόσμιας κοινότητας (Λαμπριανίδης, 2011).

Κατά κανόνα, η μετανάστευση επιστημονικού προσωπικού αφορούσε τη διαρροή ατόμων υψηλού επιπέδου κατευθυνόμενη από τις λιγότερο ανεπτυγμένες προς τις περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες (Mullan , 2006). Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τις πτυχές της παγκοσμιοποίησης επηρεαζόμενες από την οικονομική ύφεση, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και το γενικότερο χαμηλό επίπεδο ζωής ακόμη και στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες, συνέβαλαν στη «διάδοση» του φαινομένου και σε αυτές τις χώρες.

Σε αυτό το σημείο, κρίνεται σκόπιμο να παρατεθεί ο ορισμός των αναπτυσσόμενων και ανεπτυγμένων χωρών, καθώς είναι όροι που θα χρησιμοποιηθούν ευρέως στην παρούσα εργασία. Η διάκριση των χωρών σε αναπτυσσόμενες και αναπτυγμένες, σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη, αποτελεί μία βάση αποτίμησης της αναπτυξιακής, οικονομικής και κοινωνικής ευρωστίας μιας χώρας (United Nations Conference on Trade and Development, 2017). Ωστόσο, δεν υφίσταται ένας ξεκάθαρος ορισμός βάσει του οποίου μια οικονομία θα κατατάσσεται ως αναπτυγμένη ή αναπτυσσόμενη. Παρόλα αυτά, είναι πασιφανές ότι πρόκειται για δυο ταξινομήσεις με ξεχωριστά χαρακτηριστικά, διαφορετικές ανάγκες και γενικά διαφοροποιούνται μεταξύ τους σε μεγάλο βαθμό. Οι αναπτυσσόμενες χώρες εμφανίζουν γενικά χαρακτηριστικά, όπως είναι το χαμηλό βιοτικό επίπεδο, η έλλειψη της βιομηχανικής παραγωγής και αντιθέτως ο εκτεταμένος αγροτικός τομέας, η ανεργία και το χαμηλό βιοτικό επίπεδο γενικά. Στον αντίποδα, μια αναπτυγμένη οικονομία διαθέτει σταθερή οικονομική ανάπτυξη, αίσθημα ασφάλειας στους πολίτες της, χαμηλό δείκτη γεννήσεων, μακροζωία, υψηλό επίπεδο μόρφωσης και εκπαίδευσης, υψηλά ποσοστά εξαγωγών και υψηλό ακαθάριστο εθνικό προϊόν (United Nations Conference on Trade and Development, 2017).

2.2 Επιδράσεις της Παγκοσμιοποίησης στη Μετανάστευση

Η διεθνοποίηση του οικονομικού περιβάλλοντος έχει ως άμεση συνέπεια τη δημιουργία ανισοτήτων μεταξύ των αναπτυγμένων χωρών της Δύσης και του υπόλοιπου κόσμου, αφήνοντας περιθώρια για την αύξηση της πίεσης για διασυνοριακή μετανάστευση εργατικού δυναμικού (Χαραλάμπης, 1998) Η σχέση μεταξύ των δύο φαινομένων είναι πολύ στενή σε όλα τα στάδια και αποτελεί μια αλληλο-ενισχυόμενη δυναμική. Η επίδραση της παγκοσμιοποίησης στη μετανάστευση είναι μεγάλης σημασίας και υπάρχουν τόσο υποστηρικτικές όσο και επικριτικές φωνές για αυτό το ζήτημα. Σύμφωνα με τον (Tadesse, 2021) η μετανάστευση δύναται να επηρεαστεί θετικά από την παγκοσμιοποίηση όπως ενδεικτικά:

- **Αυξημένη Κινητικότητα:** Η παγκοσμιοποίηση έχει καταστήσει ευκολότερη τη διεθνή μετακίνηση ανθρώπων, είτε για εργασία, εκπαίδευση, ή τουρισμό, λόγω της βελτίωσης των μεταφορικών δικτύων και της μείωσης του κόστους ταξιδιού.
- **Εργασιακές Ευκαιρίες:** Η παγκόσμια οικονομική ολοκλήρωση έχει δημιουργήσει εργασιακές ευκαιρίες σε διαφορετικές χώρες, προσελκύοντας την μετακίνηση του εργατικού δυναμικού σε όλο τον κόσμο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τόσο υψηλά εξειδικευμένους επαγγελματίες όσο και εργαζόμενους χαμηλής εξειδίκευσης.

- Διεθνής Εκπαίδευση: Η αυξανόμενη πρόσβαση στη διεθνή εκπαίδευση και οι ανταλλαγές φοιτητών έχουν ενθαρρύνει τη μετακίνηση νέων ανθρώπων που επιδιώκουν καλύτερη εκπαίδευση και ευκαιρίες απασχόλησης στο εξωτερικό.

- Πολιτισμικές Ανταλλαγές: Η παγκοσμιοποίηση έχει ενθαρρύνει την πολιτισμική ανταλλαγή και την αλληλεπίδραση, κάτι που μπορεί να καταστήσει την ιδέα της μετανάστευσης πιο ελκυστική για ανθρώπους που αναζητούν νέες εμπειρίες.

Από τη μια πλευρά, η παγκοσμιοποίηση έχει διευκολύνει τη μετανάστευση μέσω της βελτίωσης των μεταφορικών δικτύων και της παροχής άμεσης πληροφόρησης σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες σε διάφορα μέρη του κόσμου. Επίσης, η αυξημένη ζήτηση για εργατικά χέρια σε ορισμένους τομείς και η ανάπτυξη της παγκόσμιας οικονομίας έχουν προσελκύσει εργαζόμενους από χώρες με χαμηλότερα εισοδήματα προς χώρες με υψηλότερα εισοδήματα.

Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, η παγκοσμιοποίηση έχει επίσης εντείνει τις προκλήσεις που συνδέονται με τη μετανάστευση. Ο Moses (2006) θεωρεί ότι οι πτυχές της παγκοσμιοποίησης, όπως συναντώνται πλέον στην σύγχρονη κοινωνία, εντείνουν τις οικονομικές και πολιτικές ανισότητες. Ο τελικός αντίκτυπος αυτών των ανισοτήτων είναι ο τεράστιος αριθμός των εκτοπισμένων ανθρώπων ανά τον κόσμο (Moses , 2006). Η οικονομική αστάθεια, οι συγκρούσεις και η κλιματική αλλαγή, οι οποίες συχνά ενισχύονται από τις δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης, οδηγούν τους ανθρώπους να αφήνουν πίσω τις χώρες τους αναζητώντας καλύτερες συνθήκες ζωής. Επιπλέον, η μετανάστευση σε μεγάλη κλίμακα μπορεί να προκαλέσει κοινωνικές εντάσεις στις χώρες υποδοχής, καθώς οι κυβερνήσεις και οι κοινωνίες προσπαθούν να διαχειριστούν την ένταξη των νέων κατοίκων. Συνοψίζοντας, η παγκοσμιοποίηση και η μετανάστευση είναι σύνθετα φαινόμενα που αλληλεπιδρούν με τρόπους που μπορούν να προσφέρουν τόσο ευκαιρίες όσο και προκλήσεις για τις κοινωνίες σε παγκόσμιο επίπεδο.

2.3 Ιστορική αναδρομή της μετανάστευσης στην Ευρώπη

Στην ενότητα αυτή θα σκιαγραφηθεί το πλαίσιο των μεταναστευτικών ροών στην Ευρώπη κάνοντας μια ιστορική ανασκόπηση της μεταναστευτικής ιστορίας στη μεταπολεμική Ευρώπη, εξετάζοντας ανά χρονική περίοδο τα χαρακτηριστικά και την φυσιογνωμία των μεταναστευτικών ρευμάτων. Διακρίνονται τέσσερις (4) περίοδοι της μετανάστευσης στην Ευρώπη, οι οποίες αντανακλούν κάθε φορά τις διαφορετικές φάσεις της οικονομικής ανάπτυξης, τις μεταβολές στη δημογραφική σύνθεση του πληθυσμού,

τις αλλαγές στη ζήτηση της εργασίας, τη διεύρυνση του θεσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (De Haas, 2018).

2.3.1 1^η περίοδος: 1945 – 1974

Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, κατά την οποία μεγάλος αριθμός ανθρώπων που είχε εκτοπιστεί λόγω του πολέμου, επέστρεψαν στα σπίτια τους ή βρήκαν νέα. Νέες ροές μεταναστών σε αυτή τη φάση ακολούθησαν μέσω της διαδικασίας της αποαποικιοποίησης (Kahanec & Zimmermann, 2010). Κατά τη διάρκεια της πρώτης μεταπολεμικής περιόδου, διακρίνεται μία σταθερή οικονομική ανάπτυξη, ενώ ο τομέας της βιομηχανίας ενισχύεται σημαντικά στη Δυτική Ευρώπη. Η τελευταία εξηγείται λόγω της μαζικής εισροής μεταναστών από τον Νότο για τουλάχιστον δύο δεκαετίες ('50 και '60). Αυτό αποτέλεσε και βασική επιδίωξη των χωρών της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης, οι οποίες στην προσπάθειά τους να ανακάμψουν από τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, επέβαλαν μια επεκτατική πολιτική η οποία περιελάμβανε αύξηση των κρατικών επενδύσεων αλλά και αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου (εργατικό δυναμικό).

Παράλληλα με την ανάκαμψη αυτή, ενισχύθηκε και το εκπαιδευτικό σύστημα, ενέργεια η οποία επέφερε και προοπτικές – φιλοδοξίες του εγχώριου εργατικού δυναμικού για κοινωνική ανέλιξη. Κατά επέκταση, το εργατικό δυναμικό με την αύξηση των γνώσεων του και των δικαιωμάτων του, δεν «επιθυμεί» να αναλάβει θέσεις εργασίας ανθυγιεινές, ενδεικτικά όπως εργασία που αφορά στην καθαριότητα, στις κατασκευές ή στις εξορύξεις, ή όχι ικανοποιητικά αμειβόμενες. Ως εκ τούτου, οι πρώτες ελλείψεις σε προσφορά εργασίας εμφανίζονται, οι οποίες τελικά καλύπτονται από το μεταναστευτικό δυναμικό της ευρωπαϊκής περιφέρειας. Βασικές χώρες υποδοχής, όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Ελβετία, το Βέλγιο αντλούν εργατικό δυναμικό από όμορες χώρες κυρίως όμως από τις φτωχότερες χώρες της νότιας Ευρώπης, όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία και η Πορτογαλία. Με την σταδιακή ενίσχυση των οικονομιών του νότου, από τη δεκαετία του '60, οι ισχυρές βιομηχανίες της Δυτικής Ευρώπης θα στραφούν προς χώρες όπως η Τουρκία, η Αλγερία, η Τυνησία καθώς και σε πρώην αποικίες τους (Σενεγάλη, Καραϊβική) (De Haas, 2018). Οι μεταναστευτικές αυτές ροές από το Νότο προς το Βορρά υποδεικνύουν το αναπτυξιακό χάσμα μεταξύ των πλουσιότερων βιομηχανικών χωρών υποδοχής του Βορρά και των φτωχότερων χωρών προέλευσης του Νότου. Οι τελευταίες αντιμετώπιζαν, μεταξύ άλλων, και μεγάλες περιφερειακές ανισότητες με αποτέλεσμα αυτό να πυροδοτήσει μαζικά κύματα μετανάστευσης ανειδίκευτου κυρίως δυναμικού από τις φτωχότερες αγροτικές περιοχές στις πιο εύρωστες αστικές (Bade, 2003).

Η μετανάστευση της εν λόγω περιόδου παρείχε πλεονεκτήματα και στις χώρες υποδοχής αλλά και στις χώρες προέλευσης. Οι πρώτες επιτάχυναν την εκβιομηχάνισή τους χάρη στο πολυάριθμο και χαμηλά αμειβόμενο δυναμικό του Νότου. Επιπλέον, το μικρό εύρος κοινωνικών παροχών που παρείχαν στους μετανάστες συγκράτησε την επιβάρυνση των εγχώριων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Από την άλλη πλευρά, στις χώρες προέλευσης, η μαζική εκροή μεταναστών άμβλυσε τις δημογραφικές διαφορές, τα χαμηλά εισοδήματα και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας (Bade, 2003). Μακροπρόθεσμα όμως περιορίστηκαν οι προοπτικές ανάπτυξής τους.

Κατά τη δεκαετία του '60 εισέρχεται στον βρετανικό τύπο και απασχολεί ιδιαίτερα την αγορά εργασίας η φυγή των ταλέντων, από τον επιστημονικό και ακαδημαϊκό χώρο, με προορισμό κυρίως τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Προκλήθηκε φόβος ότι η Μεγάλη Βρετανία θα έχανε τους πιο εξειδικευμένους ανθρώπους της. Το φαινόμενο αυτό υπογράμμισε για πρώτη φορά η Royal Society of London το 1963 όταν και πρωτοεισηγήθη ο όρος «brain drain». Έτσι ορισμένες δυτικές χώρες αναθεώρησαν τις μεταναστευτικές τους πολιτικές για να προσεγγίσουν δυναμικό από το χώρο της υγείας. Κατά τη δεκαετία του '70, χιλιάδες επαγγελματίες της υγείας μετοίκησαν σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης για να καλύψουν ελλείψεις σε ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό. Ωστόσο, η μεταναστευτική κίνηση αυτής της περιόδου διακόπτεται απότομα από την πετρελαϊκή κρίση που έπληξε την ευρωπαϊκή οικονομία, αναγκάζοντας τις κυβερνήσεις να λάβουν μέτρα περιορισμού των μεταναστών (Kahanec & Zimmermann, 2010).

2.3.2 2η περίοδος: 1974 – 1990

Η περίοδος αυτή έχει ακόμα εμφανή τα «σημάδια» της πετρελαϊκής κρίσης ακόμα και στις ισχυρές βιομηχανικές οικονομίες παρά τη διαδοχή της φιλελευθεροποίησης της ευρωπαϊκής οικονομίας. Το εκτεταμένο κράτος πρόνοιας, οι δημόσιες επενδύσεις που απαιτήθηκαν για την μεταπολεμική περίοδο, εξάντλησαν τα όρια των οικονομιών προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις νέες απαιτήσεις όπως η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα, σε νέες τεχνολογίες και έρευνα. Η υστέρηση αυτή της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας¹ (ΕΟΚ) έναντι των ΗΠΑ, συνετέλεσε στη μείωση του μεριδίου της στην παγκόσμια αγορά βιομηχανίας και γενικότερα στην υποβάθμιση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών βιομηχανιών.

¹ Η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) υπήρξε η σημαντικότερη και γνωστότερη από τις τρεις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (οι άλλες δύο ήταν η ΕΚΑΧ και η ΕΥΡΑΤΟΜ). Με την έναρξη ισχύος της Συνθήκης του Μάαστριχτ το 1993 ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Ένωση, οπότε και η ΕΟΚ μετονομάστηκε σε Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Ακολουθούν δυο δεκαετίες έντονης οικονομικής και δημοσιονομικής αναδιάρθρωσης με κύρια χαρακτηριστικά αυτά της ευελιξίας των αγορών εργασίας, αναστολής κρατικών επενδύσεων σε βαρείς τομείς απασχόλησης (ναυπηγεία, ορυχεία) και ιδιωτικοποίησης κρατικών εταιρειών. Όλες αυτές οι μεταβολές οδηγούν σε μαζικές απολύσεις εργαζομένων στις βιομηχανίες είτε ντόπιων είτε μεταναστών, ενώ παράλληλα θα ξεκινήσει η σταδιακή μετεγκατάσταση τμημάτων ή ολόκληρων βιομηχανιών σε χώρες φθηνού εργατικού δυναμικού.

Από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μετά, η ευρωπαϊκή οικονομία εισέρχεται και πάλι σε τροχιά οικονομικής ανάπτυξης. Η άνθιση του τριτογενούς τομέα θα αυξήσει τις απαιτήσεις για εργατικό δυναμικό σχεδόν για όλες τις ειδικότητες. Η ζήτηση για εργασία στη μεταποίηση και στο γεωργικό τομέα συνεχίζει να υφίσταται, σταδιακά όμως εν μέσω των διαρθρωτικών αλλαγών των ευρωπαϊκών οικονομιών και συγκεκριμένα η στροφή προς τις υπηρεσίες, θα οδηγήσουν σε συρρίκνωση της ζήτησης για εργασία στις βιομηχανίες, εκτοξεύοντας έτσι την μακροχρόνια ανεργία. Η ανεργία αυτή θα συνδεθεί με κοινωνικό αποκλεισμό και φοβία προς τους μετανάστες. Από την άλλη μεριά, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και μάλιστα σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης, δημιουργεί κενά σε θέσεις εργασίας που παραδοσιακά αναλάμβαναν οι γυναίκες (καθαριότητα, οικιακή βοήθεια, μαγειρική).

Με την άνθιση του τριτογενή τομέα και την εξειδίκευση των θέσεων εργασίας στην επικοινωνία, τεχνολογία και πληροφορικής, θα αυξηθούν οι ανάγκες για εξειδικευμένο προσωπικό. Έτσι τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. θα «χαλαρώσουν» τις πολιτικές για ενδοκοινοτική κινητικότητα για θέσεις εργασίες υψηλής ειδίκευσης όπως καθιερώθηκε με την Συνθήκη του Μάαστριχτ και την καθιέρωση της ευρωπαϊκής ιθαγένειας (Bade, 2003). Παράλληλα όμως, συνεχίζεται η εκροή εξειδικευμένου προσωπικού από την Ευρώπη προς τις ΗΠΑ και σε ποσοστό άνω του 80% των μεταναστών από Ηνωμένο Βασίλειο, Βέλγιο, Ισπανία, Γερμανία και Ιταλία που είχαν μετοικήσει στις ΗΠΑ, ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με το μορφωτικό τους επίπεδο να υπερβαίνει αισθητά το αντίστοιχο των χωρών καταγωγής τους (Saint-Paul, 2004). Από τα μέσα της δεκαετίας του '70 και μετά εμφανίζεται το επιστημονικό ενδιαφέρον για τη μετακίνηση του ειδικευμένου προσωπικού. Οι έρευνες της εποχής επικεντρώνονται κυρίως στις αρνητικές συνέπειες του brain drain όσον αφορά στις χώρες προέλευσης, ενώ προβάλλεται ως μέτρο ανάσχεσης του φαινομένου η φορολογική επιβάρυνση των αποδημούντων (Bhagwati & Hamada, 1974).

2.3.3 3^η περίοδος: 1990 – 2008

Η φιλελευθεροποίηση της ευρωπαϊκής οικονομίας, η οποία έχει ήδη ξεκινήσει από το μισά της δεκαετίας το '70, οδηγεί στην κατάτμηση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με συνέπεια την αύξηση της ζήτησης εργασίας, είτε σε ειδικευμένο είτε σε ανειδίκευτο προσωπικό (De Haas, 2018). Η πτώση του τείχους του Βερολίνου σε συνδυασμό με το άνοιγμα των συνόρων, θα αυξήσουν σημαντικά τον αριθμό των Ανατολικοευρωπαίων που κατευθύνονται προς την δυτική Ευρώπη. Η λήξη του Ψυχρού Πολέμου και ο πόλεμος στην πρώην Γιουγκοσλαβία, ωθούν ακόμα περισσότερους πρόσφυγες προς τη Δυτική Ευρώπη.

Οι μεταβολές που χαρακτηρίζουν αυτή την περίοδο προσδιορίζουν κατά κύριο λόγο τις χώρες του νότου, οι οποίες μετατρέπονται σταδιακά από χώρες προέλευσης σε χώρες υποδοχής. Οι οικονομίες τους στην προσπάθειά τους να συγκλίνουν με την ισχύ των χωρών της Δυτικής Ευρώπης εκσυγχρονίζονται και ενισχύονται. Έτσι, ανειδίκευτο, κυρίως, εργατικό δυναμικό από τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης, τα Βαλκάνια και τη Βόρεια Αφρική εισρέει προς τις χώρες του νότου (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία) σε θέσεις εργασίας όχι καλά αμειβόμενες, ανθυγιεινές και στις οποίες ο ντόπιος πληθυσμός δεν επιθυμεί να εργαστεί. Με την εξέλιξη του εκπαιδευτικού συστήματος και τις προοπτικές για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη, το ντόπιο δυναμικό έχει ήδη απομακρυνθεί από τις παραπάνω θέσεις εργασίας, αφήνοντας μεγάλα κενά στην προσφορά εργασίας (Bade, 2003).

Στο πλαίσιο της απελευθέρωσης των συνόρων, με την κατάργηση των δασμών και των ελέγχων, η υπογραφή της Συνθήκης Σένγκεν² έθεσε την ελεύθερη κινητικότητα των πολιτών εντός της Ε.Ε. Οι ευρωπαϊκές χώρες προσδιορίζονται από μια μεταβατική περίοδο με χαρακτηριστικά την στροφή προς τον τριτογενή τομέα, την υιοθέτηση της τεχνολογίας και των πληροφοριών κατά την παραγωγική διαδικασία, την ανάπτυξη του τομέα της έρευνας και ανάπτυξης και γενικά τον προσανατολισμό στη γνώση. Ωστόσο, παρά τις προσπάθειες και την στροφή προς την τεχνολογία, δεν επαρκούν για τεχνολογικά και καινοτόμα προϊόντα, ικανά να ανταγωνιστούν αυτά των ΗΠΑ, της Κίνας ή της Ιαπωνίας. Αυτή η συνειδητοποίηση της αδυναμίας από την ΕΕ, δημιούργησε μια

² Συμφωνία του Σένγκεν, γνωστή και ως Συνθήκη του Σένγκεν, καλείται η συμφωνία που υπεγράφη στις 14 Ιουνίου 1985 στην κομόπολη Σένγκεν του Λουξεμβούργου ανάμεσα σε πέντε κράτη μέλη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΚ) (Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο και Ολλανδία) και είχε ως στόχο την προοδευτική κατάργηση των ελέγχων στα κοινά σύνορα, την καθιέρωση της ελεύθερης κυκλοφορίας για όλα τα πρόσωπα, υπηκόους των κρατών που υπέγραψαν τη Συμφωνία, καθώς και την αστυνομική και δικαστική συνεργασία.

σειρά από κατευθυντήριες γραμμές προς τα κράτη – μέλη για οικονομική και κοινωνική συνοχή, ενθάρρυνση καινοτομιών μέσω της έρευνας και ανάπτυξης (EC, 2018). Οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη όπως και η απασχόληση στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας ενισχύονται μετά το 2000. Για την μέτρηση των πολιτικών της στα κράτη όσον αφορά τις επιδόσεις τους στο ερευνητικό τους έργο, η ΕΕ εισήγαγε τον δείκτη της Αριστείας της Επιστήμης και της Τεχνολογίας. Ο εν λόγω δείκτης παρουσιάζει αύξηση κατά 3,1% για την περίοδο 2005-2010.

Από τα ανωτέρω, συνάγεται ότι υφίσταται μια μεταβολή στη δομή της ζήτησης εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο. Η ραγδαία οικονομική ανάπτυξη η οποία με την σειρά της έφερε άνθιση στους κλάδους της πληροφορικής και των επικοινωνιών, θα αναδείξει σοβαρές ελλείψεις σε εξειδικευμένο προσωπικό. Κατά συνέπεια, από τα μέσα της δεκαετίας του '90, χώρες που παραδοσιακά χαρακτηρίζονται ως χώρες υποδοχής (Γερμανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο) εφαρμόζουν πολιτικές για την προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού αλλά και την συγκράτηση του ντόπιου ειδικευμένου δυναμικού. Οι πολιτικές αυτές επικεντρώνονται στη διαμόρφωση ευχερέστερων διαδικασιών κατά τη διαδικασία ένταξης των μεταναστών μέσω της τροποποίησης των συστημάτων αδειών παραμονής τους κλπ. Τα ευνοϊκά αυτά μέτρα δεν περιορίζονται μόνο σε κλάδους τεχνολογίας και έρευνας αλλά και σε κατηγορίες εργαζομένων όπως ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό. Ωστόσο το εγχώριο προσωπικό υψηλής ειδίκευσης της Ευρώπης συνεχίζεται να μετακινείται προς τις ΗΠΑ τη δεκαετία 1990-2000, με μικρότερους βέβαια ρυθμούς σε σχέση με την προηγούμενη δεκαετία. Η εισροή αυτή Ευρωπαίων μεταναστών προς τις ΗΠΑ, έκανε τις τελευταίες να αναθεωρήσουν την μεταναστευτική τους πολιτική κάνοντάς την πιο επιλεκτική ως προς το δυναμικό που θα υποδεχτούν (Saint-Paul, 2004).

2.3.4 4^η περίοδος: 2008 – σήμερα

Η οικονομική κρίση επηρέασε αναμφίβολα στο σύνολό τους τις ευρωπαϊκές οικονομίες, άλλες με μεγαλύτερο βάθος και διάρκεια και άλλες με λιγότερη ένταση. Φυσικά η κατάσταση αυτή αποτυπώθηκε και στη μετακίνηση του πληθυσμού στο χώρο με ποικίλα αποτελέσματα. Η Ε.Ε. αποκτά πιο επεμβατικό ρόλο με σκοπό να ρυθμίσει το μεταναστευτικό φαινόμενο, ελέγχοντας τις ροές από τρίτες χώρες και παράλληλα ενθαρρύνοντας την εντός της ένωσης μετανάστευση. Αυτό εξάλλου εξηγείται και από τη μαζική ροή προσφύγων ως απότοκο του πολέμου στη Συρία (De Haas, 2018). Η μεταναστευτική κίνηση από τρίτες χώρες θα συνεχίσει μέσω άτυπων, τις περισσότερες

φορές, καναλιών. Η αρχική μείωση της μετανάστευσης εντός της Ε.Ε. θα είναι προσωρινά χαμηλή, όπως χαμηλά θα κινηθούν και τα ποσοστά παλιννόστησης. Η οικονομική ύφεση του 2008 πλήττει πολύ σοβαρά τις χώρες του νότου, όπως την Πορτογαλία, την Ιρλανδία, την Ελλάδα και την Ισπανία (γνωστές και με το ακρωνύμιο PIGS από τα αρχικά γράμματά τους). Ενδεικτικό της σφοδρότητας του φαινομένου είναι ότι για την περίοδο 2007-2013 το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ των 28 αυξήθηκε κατά 50% ενώ για τις παραπάνω χώρες τα αντίστοιχα ποσοστά αύξησης ανήλθαν αντίστοιχα σε 102,5%, 176%, 227,4% και 218,3%. Ειδικότερα για την Ελλάδα και την Ισπανία καταγράφουν από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας του γενικού πληθυσμού στην ευρωζώνη (για το έτος 2013 ανήλθε σε 27,5% και 26,1% αντίστοιχα), δραματική ήταν και η αύξηση στη νεανική ανεργία (15-24 ετών) για το ίδιο έτος να υπερδιπλασιάζεται και να ανέρχεται αντίστοιχα σε 58,3% και 55,5. Επιπρόσθετα η ανεργία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το 2013 υπολογίστηκε σε 20,4% για την Ελλάδα και σε 16% για την Ισπανία, ενώ στην ΕΕ το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 6,4%.% (στοιχεία από EUROSTAT).

Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, η μετανάστευση στην Πορτογαλία, την Ιρλανδία, την Ελλάδα και την Ισπανία θα εκτοξευτεί κατά την περίοδο 2007-2013. Αυτό ενισχύει την άποψη ότι η ελεύθερη μετακίνηση προσωπικού επηρεάζεται από τις διάφορες φάσεις του οικονομικού κύκλου, από τις οποίες διέρχονται τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. (De Haas, 2018). Μεγάλο μέρος του μετακινούμενου πληθυσμού αποτελεί ειδικευμένο δυναμικό. Υπολογίζεται ότι από τις 350.000 με 400.000 Έλληνες ηλικίας 20 – 30 ετών που έφυγαν από την Ελλάδα το 2010 και μετά, ποσοστό μεγαλύτερο από τα δύο τρίτα ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίου, ενώ αρκετοί από αυτούς ήταν και κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων (Labrianidis & Pratsinakis, 2016). Η κατάσταση επιδεινώνεται από το γεγονός ότι ενώ η μετακίνηση των Πορτογάλων, των Ιρλανδών και των Ισπανών έχει προσωρινό και κυκλικό χαρακτήρα, η μετακίνηση των Ελλήνων είναι πιθανό να κρατήσει παραπάνω, διότι πέρα από την οικονομική κρίση έρχονται στην επιφάνεια τα χρόνια δομικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας, παράγοντες που αποθαρρύνουν την παλιννόστηση τους (De Haas, 2018).

Μετά το 2015, οι οικονομίες της βορειοδυτικής Ευρώπης ανακάμπτουν, γεγονός που αποδεικνύεται και από την αναζωπύρωση της μετανάστευσης από τρίτες χώρες. Οι ευρωπαϊκές οικονομίες εμφανίζονται περισσότερο έτοιμες να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης και να καρπωθούν τα οφέλη μέσα από κατάλληλα σχεδιασμένες πολιτικές. Με αυτό τον τρόπο, εντείνεται η προσπάθεια της ΕΕ για

προσέλκυση εξειδικευμένου δυναμικού, η οποία ενσωματώνεται τελικά στο βασικό πυλώνα της μεταναστευτικής της πολιτικής (King & Lulle, 2016). Γεωγραφικά, αυτή την περίοδο, το ερευνητικό και επιστημονικό προσωπικό κατευθύνεται κυρίως προς την Ελβετία, την Γερμανία, την Αυστρία, ενώ δευτερευόντως προς τη Σουηδία, Γαλλία, Κάτω χώρες και πολύ πιο περιορισμένα προς τη Νότια και Ανατολική Ευρώπη (King & Lulle, 2016). Η προσέλκυση επιστημονικού προσωπικού δεν εστιάζει μόνο στην εργασία. Στρατηγική της ΕΕ αποτελεί μεν η συγκέντρωση των λαμπρότερων μυαλών με παράλληλη όμως στροφή προς τη γνώση, την καινοτομία και την έρευνα. Αυτή η μεταβολή των ευρωπαϊκών οικονομιών έχει τροποποιήσει το ισοζύγιο των δεξιοτήτων που απαιτούνται από τις χώρες υποδοχής και κατά συνέπεια των μεταναστευτικών ρευμάτων.

Συνοψίζοντας, αξίζει να καταγραφεί ότι, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το ποσοστό του προσωπικού με υψηλή ειδίκευση των μεταναστών υπερβαίνει το αντίστοιχο των ντόπιων ειδικευμένων του ευρωπαϊκού πληθυσμού. Συγκεκριμένα, για το έτος 2016, το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 15-64 ετών με χαμηλή ειδίκευση στον πληθυσμό της ΕΕ (των 28) ανήλθε σε 26,4%. Το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο του μεταναστευτικού πληθυσμού ήταν 22,2%. Για τα επίπεδα της υψηλής ειδίκευσης, τα ποσοστά για τον ντόπιο πληθυσμό ανέρχονται στο 27,1% ενώ εντυπωσιακά είναι αυτά για τον μεταναστευτικό πληθυσμό να φτάνουν στο 35% (EC, 2018).

2.4 Η εξέλιξη της μετανάστευσης στην Ελλάδα

Ιστορικά, η Ελλάδα είναι μεταξύ των χωρών με πλούσια εμπειρία από τη μετανάστευση. Τα τελευταία 100 χρόνια, η Ελλάδα έχει βιώσει τρεις μεγάλες φάσεις μαζικής μετανάστευσης. Φυσικά, η τρίτη φάση που ακολούθησε την οικονομική κρίση του 2009 είναι ακόμη σε εξέλιξη, όλες όμως χαρακτηρίζονται από τη μεγάλη διάρκεια και την ένταση του φαινομένου (Lazaretou, 2016). Η πρώτη ξεκίνησε στα τέλη του δέκατου ένατου αιώνα και διήρκησε μέχρι τα μέσα του 1920 και οδηγήθηκε από τον πόλεμο και τις ταυτόχρονες οικονομικές κρίσεις στην Ελλάδα και διαμορφώθηκε από τις οικονομικές ευκαιρίες που εμφανίστηκαν στις Ηνωμένες Πολιτείες. Το δεύτερο κύμα πήρε θέση στη μεταπολεμική εποχή μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Την περίοδο αυτή, περισσότεροι από ένα εκατομμύριο Έλληνες περίπου, εγκατέλειψαν τη χώρα του για να καλύψουν τα κενά στους αναπτυσσόμενους βιομηχανικούς τομείς της Δυτικής Ευρώπης στο πλαίσιο των λεγόμενων προγραμματιών φιλοξενουμένων εργαζομένων ή

μετακόμισαν σε πιο απομακρυσμένους προορισμούς όπως η Αυστραλία, οι ΗΠΑ και η Καναδάς.

Στα μέσα της δεκαετίας του 1970, τα καθαρά ποσοστά μετανάστευσης είχαν γίνει θετικά σε μεγάλο βαθμό λόγω της επιστροφής μεταναστών, ιδίως από ευρωπαϊκούς προορισμούς. Είναι περίπου την ίδια περίοδο που καταγράφηκε για πρώτη φορά η πρόσληψη ξένου εργατικού δυναμικού και στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η Ελλάδα έγινε «de facto» προορισμός για διεθνείς μετανάστες. Η ανάδειξη της Ελλάδας ως μεταναστευτικό προορισμό αρχικά συνδέθηκε με την κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης και του «υπαρκτού σοσιαλισμού» στην Ανατολική Ευρώπη. Οι εν λόγω μεταναστευτικές ροές της εποχής αφορούσαν δύο μεγάλα κύματα. Το πρώτο αφορά τη μετανάστευση από γειτνιάζουσες χώρες των Βαλκανίων, κυρίως από την Αλβανία και, το δεύτερο, τη μετανάστευση ελληνικής καταγωγής, κυρίως από πρώην σοβιετικές δημοκρατίες.

Την ίδια περίοδο, αν και περιορισμένη, η μετανάστευση δεν είχε σταματήσει τελείως. Υπήρξε μια συνεχής εκροή επαγγελματιών, η οποία άρχισε να διακρίνεται τη δεκαετία του 1990. Οι δομικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και οι μακροχρόνιες παθολογίες όπως ο νεποτισμός και ο πελατειακός χαρακτήρας, συνεπάγονταν ότι το ουσιαστικό άνοιγμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν συνδυάστηκε με ανάλογη αύξηση των αντίστοιχων ευκαιριών απασχόλησης, με αποτέλεσμα την σχετικά υψηλή ανεργία μεταξύ των αποφοίτων από τη δεκαετία του 1990 και μετά (Labrianidis, 2014). Ταυτόχρονα, μεγαλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης καθώς και οι υψηλότεροι μισθοί των αποφοίτων σε συγκεκριμένες χώρες προορισμού, σε συνδυασμό με την ευκολία μετανάστευσης στην ΕΕ, προσέλκυαν Έλληνες επαγγελματίες στο εξωτερικό. Ως αποτέλεσμα, ακόμη και πριν από το ξέσπασμα της κρίσης, ένας σημαντικός αριθμός νέων υψηλής ειδίκευσης είχαν μεταναστεύσει για καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, περισσότερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας συμβατής με την ειδικότητά τους, ικανοποιητικό εισόδημα και αυξημένες ευκαιρίες για περαιτέρω κατάρτιση. Η κρίση ουσιαστικά εντατικοποίησε αυτή την τάση. Η μετανάστευση αποφοίτων εκτοξεύθηκε στα ύψη, καθώς οι ευκαιρίες εργασίας ειδικά στον ιδιωτικό τομέα συμπυκνώθηκαν, υπό την σκιά της οικονομικής κρίσης και η απασχόληση στον δημόσιο τομέα δεν αποτελούσε πλέον δέλεαρ λόγω της μείωσης των μισθών και των προνομίων που ακολούθησαν (Labrianidis & Pratsinakis, 2016).

Η κρίση όμως ώθησε έναν σημαντικό αριθμό ατόμων με χαμηλότερο μορφωτικό και εισοδηματικό υπόβαθρο εκτός χώρας και έκανε αρκετά άτομα να ακολουθήσουν το δρόμο της μετανάστευσης. Ωστόσο, υπάρχει μια σαφής διάκριση μεταξύ των μεταναστών πριν από την κρίση και εκείνων που έφυγαν μετά το 2010, οι οποίοι ωθήθηκαν πολύ περισσότερο από τις δυσμενείς συνθήκες στην ελληνική αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους μετανάστες πριν από την κρίση. Η υποβάθμιση της ποιότητας ζωής, η απώλεια θέσεων εργασίας και η εξαθλίωση που προκλήθηκαν από την ύφεση και τη λιτότητα όχι μόνο ενέτειναν τις μεταναστευτικές ροές μεταξύ των υψηλά ειδικευμένων αλλά άλλαξαν τις φιλοδοξίες και τις αποφάσεις κινητικότητας ευρύτερα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με «χαμηλότερες δεξιότητες» (Kousis, et al., 2022).

2.5 Ανακεφαλαίωση

Η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη και οι δυνατότητες που προσφέρει η ανάπτυξη της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης, η στροφή των ευρωπαϊκών οικονομιών στη γνώση και ο διεθνής ανταγωνισμός για την έρευνα και την καινοτομία, η συρρίκνωση και η γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού, η βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η διεύρυνση και η, σε ορισμένο βαθμό, ολοκλήρωσή της, και η σταδιακή παροχή περισσότερων δικαιωμάτων στους μετανάστες αποτελούν παράγοντες οι οποίοι έχουν αλλάξει τα δεδομένα της μετανάστευσης και παράλληλα έχουν μεταβάλει τη δομή τη ζήτησης για το προσωπικό υψηλής ειδίκευσης στον παγκόσμιο χάρτη, με τις χώρες να καλούνται να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

“BRAIN DRAIN” - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

3.1 Εισαγωγή

Το ανθρώπινο δυναμικό και κυρίως το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό είναι υψίστης σημασίας για την εξέλιξη της οικονομίας μιας χώρας και της κοινωνίας γενικότερα. Το φαινόμενο της φυγής του επιστημονικού προσωπικού στο εξωτερικό (brain drain) συνιστά μια μεγάλη απώλεια αναπτυξιακής δυναμικής, αλλά και ευρύτερα κοινωνικής και εθνικής δύναμης.

3.2 Ορισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου

Σύμφωνα με τον (OECD, 2001), ως ανθρώπινο κεφάλαιο ορίζεται το σύνολο των γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γενικότερης κατάρτισης που διαθέτουν τα άτομα, και τα οποία μπορούν να συμβάλλουν στη δημιουργία προσωπικής, κοινωνικής και οικονομικής ευημερίας και αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί ουσιαστικά ένα ποσοτικό προσδιορισμό οικονομικού περιεχομένου, της αξίας του συνόλου των δεξιοτήτων που διαθέτει ένας εργαζόμενος. Μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ως η τρέχουσα αξία των αναμενόμενων αποδόσεων καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής κάποιου ατόμου. Αναγνωρίζοντας την αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου, από τον 18^ο αιώνα, ο Smith στο έργο του «ο Πλούτος των Εθνών», θέτει τον άνθρωπο ως μία από τις πιο σημαντικές μορφές κεφαλαίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι η οικονομική επιστήμη εκείνη την εποχή θεωρούσε ως κεφάλαιο μόνο τις μηχανές, τα εργαλεία, τα εργοστάσια, σε αντίθεση με τον Smith ο οποίος πίστευε πως μέσω της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων μπορεί να αυξηθεί η παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού (Smith, 1776).

Σύμφωνα με τον ίδιο, το κεφάλαιο διακρίνεται σε τέσσερις μορφές, οι οποίες είναι η γη, τα κτίρια, οι μηχανές και το ανθρώπινο δυναμικό (Smith, 1776). Όσες από τις δεξιότητες αποκτώνται μέσω της μάθησης και της κατάρτισης, αποτελούν πλεονέκτημα τόσο για το ίδιο το άτομο αλλά και για ολόκληρη την κοινωνία. Οι οικονομίες έχουν πλέον μεταμορφωθεί σε «οικονομίες της γνώσης». Βάσει αυτού προκύπτει στροφή στη χρήση συντελεστών στην παραγωγική διαδικασία, υπό την έννοια ότι οι παραγωγικοί συντελεστές όπως η εργασία, τα μηχανήματα ή η γη, λογίζονται πλέον με μικρότερη αξία σε σχέση με τους συντελεστές οι οποίοι συνδέονται με την γνώση και την εκπαίδευση. Συνοψίζοντας, το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί δείκτη της οικονομικής ανάπτυξης ενός

έθνους, καθοριστικό στοιχείο της κληρονομιάς του, ενώ σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα μπορεί να συμβάλλει στην ανάπτυξη και γενικότερη ευημερία του (World Economic Forum, 2016).

3.3 Ορισμός του Brain Drain

Ο ορισμός του φαινομένου συνιστά ένα αρκετά σύνθετο ζήτημα. Κατά το *Cambridge Dictionary*, ο όρος brain drain (διαρροή εγκεφάλων) δηλώνει την κατάσταση εκείνη κατά την οποία μεγάλος αριθμός μορφωμένων και πολύ ειδικευμένων ανθρώπων εγκαταλείπουν τη χώρα τους προκειμένου να εγκατασταθούν και να εργαστούν σε μια άλλη όπου οι αμοιβές και οι συνθήκες είναι καλύτερες. Ένας άλλος ορισμός που δίνεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Μετανάστευσης ορίζει το brain drain ως τη μετακίνηση ειδικευμένων και ταλαντούχων ατόμων από την πατρίδα τους σε μία άλλη χώρα, λόγω της ύπαρξης πιθανών συγκρούσεων που υπάρχουν εκεί (πολιτικών, κοινωνικών, οικονομικών) ή και λόγω των περιορισμένων εργασιακών ευκαιριών (Perruchoud, 2004).

Ο όρος brain drain χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σε έκθεση της Royal Society of London το 1963, προκειμένου να περιγράψει τη μετανάστευση Βρετανών επιστημόνων κατευθυνόμενοι προς τις ΗΠΑ και τον Καναδά κατά τις δεκαετίες του '50 και του '60 (Watanabe, 1969). Πλέον χρησιμοποιείται για να αναφερθεί στη μετανάστευση των πιο εξειδικευμένων ατόμων ενός έθνους. Ο όρος «διαρροή εγκεφάλων» δηλώνει τη διεθνή μεταφορά πόρων υπό τη μορφή ανθρώπινου κεφαλαίου, δηλαδή τη μετανάστευση ατόμων σχετικά υψηλής εκπαίδευσης με κατεύθυνση από τις αναπτυσσόμενες χώρες στις αναπτυγμένες χώρες (Beine, et al., 2003). Στη μη ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, ο όρος χρησιμοποιείται γενικά με την στενότερη έννοια και σχετίζεται πιο συγκεκριμένα με τη μετανάστευση μηχανικών, ιατρών, επιστημόνων και άλλων επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης με πανεπιστημιακή κατάρτιση (Docquier & Rapoport, 2006). Η μετανάστευση αυτού του είδους αφορά εκείνο το τμήμα του εργατικού δυναμικού που έχει αποκτήσει υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικά προσόντα στη χώρα προέλευσης και είναι εξαιρετικά εξειδικευμένο (Lazaretou, 2016). Αφορά δηλαδή το πιο ικανό και παραγωγικό κομμάτι του εθνικού εργατικού δυναμικού. Επομένως στην περίπτωση του brain drain δεν μετακινείται μόνο ο πληθυσμός, έχουμε μετατόπιση του ανθρώπινου κεφαλαίου, δεξιοτήτων και εξειδίκευσης. Επιπλέον, το brain drain περιγράφει μια μετακίνηση τα οφέλη της οποίας δεν κατανέμονται ισότιμα μεταξύ αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών, με τις πρώτες να είναι οι «κερδισμένες» του παιχνιδιού (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021).

Το εν λόγω φαινόμενο αποτελεί δημοφιλές θέμα ανάλυσης από διαφορετικές οπτικές, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών διαστάσεων του, ενώ θα καθιερωθεί ως αναδυόμενο μοντέλο της διεθνούς μετανάστευσης, απότοκο και κύρια πτυχή της παγκοσμιοποίησης (Λαμπριανίδης & Συκάς , 2021). Το συγκεκριμένο φαινόμενο απασχολεί ιδιαίτερα τόσο τον δημόσιο όσο και τον ακαδημαϊκό διάλογο, ένεκα και της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης, η οποία είχε πλήξει την Ελλάδα.

Ένας ειδικότερος και ιδιαίτερα διαδεδομένος ορισμός του brain drain αφορά μια υποκατηγορία μετακίνησης υψηλής εξειδίκευσης (ΜΥΕ) (Λαμπριανίδης & Συκάς , 2021). Ως μετακίνηση υψηλής εξειδίκευσης (ΜΥΕ) ορίζεται κάθε μετακίνηση εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ χωρών με σκοπό την απασχόλησή του σε θέσεις υψηλής εξειδίκευσης (Λαμπριανίδης & Συκάς , 2021). Επίσης, ως ΜΥΕ ορίζεται το άτομο εκείνο το οποίο γεννήθηκε σε διαφορετική χώρα από αυτή στην οποία κατοικεί τώρα, η ηλικία του είναι από 25 ετών και άνω ενώ διαθέτει ακαδημαϊκό ή επαγγελματικό πτυχίο από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Doquier F., 2006). Αυτή αφορά στη μετακίνηση υψηλά εκπαιδευμένου προσωπικού και συγκεκριμένα, στη διαρροή νέων επιστημόνων, η οποία κατευθύνεται από τις λιγότερο αναπτυγμένες προς τις αναπτυγμένες χώρες οι οποίες, κατά κανόνα, προσφέρουν ελκυστικές συνθήκες εργασίας.

Τέλος, σε αυτό το σημείο κρίνεται σημαντικό να διευκρινιστεί ότι υπάρχει μια ειδοποιός διαφορά μεταξύ της απλής μετανάστευσης και του brain drain. Κατά τη μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης, τα άτομα διαθέτουν δεξιότητες και εξειδίκευση, τις οποίες απέκτησαν μέσω της γενικότερης κατάρτισης στην χώρα προέλευσης και πρόκειται να τις αξιοποιήσουν στη χώρα υποδοχής τους (Grubel H., 1977).

3.4 Θεωρητικές Προσεγγίσεις του φαινομένου

Για την ανάλυση των αιτιών του φαινομένου δεν υφίσταται μια συνεκτική, κοινά αποδεκτή θεωρία στην βιβλιογραφία. Οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις αξιοποιούν το πλαίσιο των υπάρχουσών θεωριών μετανάστευσης για να εντάξουν και να ερμηνεύσουν τη μετανάστευση του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού (Breinbauer, 2007). Ορισμένες από τις σύγχρονες θεωρίες που ερμηνεύουν τις αιτίες της οικονομικής μετανάστευσης, δηλαδή τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι επιδρούν στην απόφαση για μετανάστευση και προσδιορίζουν την αρχή και την αναπαραγωγή του φαινομένου παρατίθενται παρακάτω.

3.4.1 Η Νεοκλασική Θεωρία

Από μακροοικονομική άποψη, οι αιτίες της διεθνούς μετανάστευσης μπορούν να αναζητηθούν στις γεωγραφικές διαφορές ως προς την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Μια χώρα η οποία διαθέτει οικονομίες έντασης εργασίας, διαθέτει ένα χαμηλό επίπεδο ισορροπίας μισθών, ενώ μια χώρα στην οποία η ποσότητα κεφαλαίου υπερβαίνει αυτήν της εργασίας (οικονομίες έντασης κεφαλαίου) ισορροπεί σε υψηλότερα επίπεδα μισθών (Harris & Todaro, 1970). Αποτέλεσμα της μισθολογικής αυτή διαφοράς είναι η μετακίνηση εργαζομένων από τη χώρα έντασης εργασίας προς τη χώρα έντασης κεφαλαίου. Παράλληλα με τη μεγάλη ποσότητα εργατών που κατευθύνεται από την πλούσια σε ποσότητα εργασίας χώρα προς τη φτωχή σε ποσότητα εργασίας χώρα, υπάρχει και μια αντίστροφη ροή κεφαλαίου, καθώς η σχετική σπανιότητα του κεφαλαίου στη φτωχή χώρα αυξάνει τις αποδόσεις του και προσελκύει επενδυτές. Το ανθρώπινο κεφάλαιο των υψηλά καταρτισμένων εργαζομένων, αποτελεί μέρος της ροής αυτής, οι οποίοι μεταναστεύουν από την πλούσια προς την φτωχή σε κεφάλαιο χώρα με στόχο να επιτύχουν υψηλές αποδόσεις επί του ανθρώπινου κεφαλαίου τους, αξιοποιώντας την υψηλή τους κατάρτιση. Αυτή είναι και η ειδοποιός διαφορά της ροής εξειδικευμένου προσωπικού από εκείνη των ανειδίκευτων/ημί – ειδικευμένων εργατών.

Από μικροοικονομική σκοπιά, η μεταναστευτική απόφαση είναι αποτέλεσμα ατομικής επιλογής (Boijas, 1987). Μετά από μια ανάλυση κόστους-οφέλους και εφόσον αποδειχθεί ότι οι καθαρές αποδόσεις από τη μετανάστευση είναι θετικές, τα άτομα μεταναστεύουν. Από τη μία πλευρά, στην απόφαση αυτή επιδρούν, οι αναμενόμενες αποδόσεις επί του ανθρώπινου κεφαλαίου και, από την άλλη, το κόστος της μετακίνησης, της εγκατάστασης και της διαμονής, της εκμάθησης της γλώσσας και της προσαρμογής στους κανόνες και τις κοινωνικές συνθήκες των χωρών υποδοχής (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021).

3.4.2 Τα Νέα Οικονομικά της Μετανάστευσης

Σύμφωνα με τα Νέα Οικονομικά της Μετανάστευσης, η λήψη απόφασης για μετανάστευση δεν πραγματοποιείται αποσπασματικά από ένα άτομο, αλλά συντελείται από μεγαλύτερες οικονομικές μονάδες, όπως για παράδειγμα είναι τα νοικοκυριά, μέσα στις οποίες οι άνθρωποι ζουν και επιδρούν συλλογικά, όχι απλώς για να μεγιστοποιήσουν το αναμενόμενο εισόδημα, αλλά για να μειώσουν στο ελάχιστο τους περιορισμούς και τους κινδύνους που ελλοχεύουν με αποτυχίες άλλων αγορών πέραν της αγοράς εργασίας (Stark, 1984).

3.4.3 Η Θεωρία των Παραγόντων Απώθησης και Έλξης

Πρόκειται για την επικρατούσα στη βιβλιογραφία θεωρία ερμηνείας της μετακίνησης υψηλά εξειδικευμένου δυναμικού. Προσπαθεί να εξηγήσει τις αιτίες του φαινομένου μέσα από ένα συνδυασμό παραγόντων έλξης, παραγόντων δηλαδή που ωθούν τους μετανάστες προς συγκεκριμένες χώρες, και παραγόντων απώθησης, παραγόντων που ουσιαστικά σπρώχνουν τους μετανάστες να αφήσουν τις πατρίδες τους (Lee, 1966).

Παράγοντες έλξης αποτελούν τα υψηλά επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης, το υψηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ³, η υψηλή αγοραστική δύναμη, η αποτελεσματική αγορά εργασίας και οι σχετικές με αυτήν πολιτικές. Επίσης, τα ισχυρά συστήματα ασφάλισης, οι προοπτικές καριέρας, μισθολογικής και εργασιακής ανέλιξης κλπ (Elveren, 2018). Αντίθετα, σημαντικούς παράγοντες απώθησης αποτελούν τα χαμηλά επίπεδα ανάπτυξης, η οικονομική αστάθεια, οι μακρές και επαναλαμβανόμενες περιόδους οικονομικής ύφεσης, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και κυρίως της μακροχρόνιας ανεργίας (Elveren, 2018).

Ιδιαίτερα κρίσιμος αναδεικνύεται και ο ρόλος των μεταναστευτικών πολιτικών, τόσο για τη μετανάστευση όσο και για την παλιννόστηση των ειδικευμένων εργαζομένων. Αποτελεσματικές, σαφείς και πολυδιάστατες πολιτικές μετανάστευσης, υποστηριζόμενες από σαφή οικονομικά κίνητρα, εύκολα προσβάσιμες υπηρεσίες πληροφόρησης, υποδοχής και ένταξης των ΜΥΕ και των οικογενειών τους, η συνεργασία με τους εργοδότες και τις κοινότητες της διασποράς αποτελούν σημαντικούς παράγοντες προσέλκυσης ΜΥΕ, αλλά και επιστροφής τους στις χώρες προέλευσης (EC, 2018).

Η στρατηγική της Ευρώπης για το 2020 θέτει σαφή προτεραιότητα την προσέλκυση υπηκόων τρίτων χωρών υψηλής ειδίκευσης. Η οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για τη μπλε κάρτα, που εγκρίθηκε το 2009, εκτός από τη σύσταση τρόπων βελτίωσης της ικανότητας της Ένωσης να προσελκύει το υψηλά ειδικευμένο προσωπικό, εξετάζει και τρόπους περιορισμού της εξερχόμενης κινητικότητας των Ευρωπαίων. Πρόσφατα, τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ εισήγαγαν μέτρα για τη διευκόλυνση της εισόδου υπηκόων τρίτων χωρών υψηλής ειδίκευσης με αποτέλεσμα την ακόλουθη διευρωπαϊκή κατάσταση. Οι ευρωπαϊκές αρχές επιδιώκουν να περιορίσουν την εξωτερική κινητικότητα της Ευρώπης, ενώ οι ευρωπαϊκές χώρες συμμετέχουν σε ένα παιχνίδι ανταγωνισμού στοχεύοντας στην προσέλκυση τέτοιων ατόμων (Kousis, et al., 2022). Οι ανεπτυγμένες χώρες συμμετέχουν σε έναν παγκόσμιο «αγώνα για ταλέντα» για να

³ ΑΕΠ – Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν.

προσελκύσουν το δυναμικό υψηλής ειδίκευσης. Ιστορικά, χώρες του ανεπτυγμένου Βορρά προσελκύουν το μεγαλύτερο μερίδιο των εν λόγω ατόμων. Από τη δεκαετία του 2000, έχουν επιδιώξει ενεργά να ενθαρρύνουν την αποδοχή μεταναστών υψηλής ειδίκευσης και επιχειρηματιών, αποτρέποντας ταυτόχρονα την είσοδο ατόμων με χαμηλή ειδίκευση (Ozcurumez & Aker, 2016).

3.5 Ανακεφαλαίωση

Αναμφισβήτητα, η παρουσία εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού είναι δείκτης ανάπτυξης για μια οικονομία και η σημασία του αυξάνεται όσο οι αναπτυγμένες οικονομίες μετατοπίζονται προς την οικονομία της γνώσης και την οικονομία της μάθησης. Ορισμένες χώρες, παρόλο που διαθέτουν υψηλά καταρτισμένο εργατικό δυναμικό δεν είναι σε θέση να το αξιοποιήσουν για την συνολική ευημερία της χώρας και ως εκ τούτου αυτό αναγκάζεται να μεταναστεύει (Λαμπριανίδης, 2011). Από τις διάφορες θεωρίες που αναπτύχθηκαν για να ερμηνεύσουν το φαινόμενο της μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης, προκύπτει η συνθετότητα του φαινομένου η οποία απαιτεί πολυπρισματική θεωρητική αντιμετώπιση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

4.1 Αιτίες του φαινομένου

Από την μελέτη των υπαρχόντων στοιχείων για τα αίτια του φαινομένου brain drain προκύπτει ότι στηρίζονται κυρίως στις θεωρίες έλξης –απόθησης (push – pull theories). Οι παράγοντες απόθησης είναι οι λόγοι που παρακινούν και ωθούν ένα άτομο να εγκαταλείψει τη χώρα προέλευσής του. Παράγοντες έλξης από την άλλη πλευρά είναι οι σκόπιμες ή/και ακούσιες ενέργειες των χωρών υποδοχής προκειμένου να προσελκύσουν το υψηλά καταρτισμένο προσωπικό. Οι προοπτικές επαγγελματικής και επιστημονικής ανέλιξης, το σταθερό πολιτικό και οικονομικό περιβάλλον και η δυνατότητα ανάληψης ερευνητικών και επιχειρηματικών πρωτοβουλιών αποτελούν ισχυρούς παράγοντες έλξης για τους νέους επιστήμονες (Lazaretou, 2016). Επιπλέον παράγοντες έλξης αποτελούν η προσφορά θέσεων εργασίας με υψηλότερες αποδοχές καθώς και οι ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στις χώρες υποδοχής. Η δίκαιη κοινωνική ασφάλιση, ένα καλό σύστημα υγειονομικής περίθαλψης και ένα ανεπτυγμένα εκπαιδευτικό σύστημα είναι μερικοί από τους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι και οι οικογένειές τους μεταναστεύουν (Marinakou, et al., 2016).

Με αυτό τον τρόπο, οι χώρες εισάγονται σε μια κούρσα ανταγωνισμού, όπου οι υποψήφιοι μετανάστες έχουν τον τελευταίο λόγο και είναι εκείνοι που τελικά επιλέγουν τη χώρα η οποία είναι πιο κοντά στα συμφέροντά τους. Παραδείγματα παραγόντων «απόθησης» αποτελούν οι χαμηλές αποδοχές, οι κακές συνθήκες εργασίας, η χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία, πολιτικά και εθνικά προβλήματα, καθώς και η πολιτική αναταραχή και το μειωμένο αίσθημα ασφάλειας. Οι πενιχροί μισθοί των πτυχιούχων στην Ελλάδα, η αδρανοποίηση των θεσμών και η γενικότερη δυσκαμψία των εργασιακών συστημάτων αποτελούν παράγοντες ώθησης από τη χώρα προέλευσης (Νίκας & Χριστοδούλου, 2012). Παράγοντες «έλξης» από την άλλη πλευρά μπορεί να προκύψουν λόγω της αυξημένης ζήτησης για επαγγελματίες υψηλής ειδίκευσης στις ανεπτυγμένες χώρες για διάφορους λόγους. Ένας περίπλοκος συνδυασμός παραγόντων «ώθησης» και «έλξης» θα οδηγήσει τελικά σε μια απόφαση για μετανάστευση.

Σύμφωνα με έρευνα του Zweig (2006), σε δείγμα 273 Κινέζων υψηλής ειδίκευσης που ζουν στις Ηνωμένες Πολιτείες, προκύπτει ότι οι κύριοι καθοριστικοί παράγοντες της διαρροής εγκεφάλων εντοπίζονται στις ανησυχίες για πολιτική αστάθεια, στην έλλειψη πολιτικής ελευθερίας μαζί με οικονομικούς παράγοντες, όπως είναι η καλύτερη στέγαση

και τα εισοδήματα στις ΗΠΑ, και επαγγελματικές ανησυχίες, όπως έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης, μη ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον (Zweig, 2006).

4.2 Αιτίες της διαρροής επιστημονικού δυναμικού στην Ελλάδα

Η Ελλάδα υπήρξε από τις χώρες που βίωσε με την μεγαλύτερη ένταση το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού της δυναμικού, στερώντας της σημαντικό μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου. Τα μεταναστευτικά κύματα των Ελλήνων επιστημόνων διαχρονικά αυξάνονται. Πρόκειται για νέους, κυρίως, υψηλά καταρτισμένους οι οποίοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και γνώσεις χωρίς όμως να απασχολούνται σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

Οι κύριοι παράγοντες που ώθησαν χιλιάδες πτυχιούχους να εγκαταλείψουν την Ελλάδα, ειδικά μετά από τη δεκαετία του 2000, είναι κυρίως το χαμηλό αναπτυξιακό επίπεδο της ελληνικής οικονομίας καθώς και το γεγονός ότι η ζήτηση για εργαζόμενους οι οποίοι διαθέτουν υψηλή ειδικευση είναι σχετικά περιορισμένη και συνεπώς η εγχώρια αγορά εργασίας δεν μπορεί να απορροφήσει το σύνολο των ειδικευμένων πτυχιούχων (Καραμανλή, 2008). Η διαρροή των επιστημόνων στο εξωτερικό συντελείται από την αδυναμία εύρεσης αντίστοιχων θέσεων εργασίας και προοπτικών καριέρας στη χώρα μας. Οι λόγοι για τους οποίους το φαινόμενο έλαβε μεγάλες διαστάσεις παρατίθενται παρακάτω.

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση συνεχίζει και «παράγει» αποφοίτους οι οποίοι με την σειρά τους φεύγουν από τη χώρα, καθώς η οικονομική κρίση έχει διαβρώσει με την σειρά της την αγορά εργασίας η οποία δεν μπορεί να απορροφήσει τον περαιτέρω αριθμό των πτυχιούχων. Έχει δημιουργηθεί το παράδοξο στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων και προσόντων των πτυχιούχων με αυτά που απαιτεί η αγορά εργασίας.

Ένας άλλος λόγος αποδίδεται στις επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν περικόψει τις θέσεις εργασίας, ειδικά μετά την οικονομική κρίση. Πολλοί επιχειρηματίες μεταφέρουν τα κεφάλαιά τους στο εξωτερικό προκειμένου να τα αξιοποιήσουν εκεί και με ευνοϊκότερους όρους. Πολλοί μάλιστα εγκαθιστούν ολόκληρη την παραγωγή ή ακόμα και την έδρα τους σε γειτνιάζουσες χώρες στις οποίες ισχύει χαμηλότερο καθεστώς φορολογίας για τις επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα στην Ελλάδα παρατηρείται με όλο και μικρότερη εισροή ξένων κεφαλαίων. Υπάρχει κακή σύνδεση μεταξύ της ακαδημαϊκής έρευνας και της παραγωγικής της χρήσης από τον επιχειρηματικό τομέα (Labrianidis, et al., 2023).

Ενώ το πρόβλημα της διαρροής εγκεφάλων υπήρχε σίγουρα πριν από την οικονομική κρίση, επιδεινώθηκε ως αποτέλεσμα της έντασής του. Η ασυμφωνία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού δεν αποδίδεται στην πλεονάζουσα προσφορά πτυχιούχων, αλλά στην περιορισμένη ζήτηση τέτοιων χαρακτηριστικών απασχόλησης από τις ελληνικές επιχειρήσεις. Μέχρι πρόσφατα, οι ελληνικές εταιρείες παρέμεναν διστακτικές όσον αφορά τη δέσμευση πόρων για την παραγωγή σύνθετων προϊόντων ή υπηρεσιών έντασης γνώσης που απαιτούσαν την απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού υψηλής εξειδίκευσης. Ενώ αυτή η τάση έχει αρχίσει να αλλάζει, αυτή η απόκλιση ήταν η κύρια αιτία για τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, υποαπασχόλησης και απασχόλησης σε θέσεις εργασίας που δεν να συνάδουν με τα τυπικά προσόντα των εργαζομένων («brain waste») (Kousis, et al., 2022). Οι ελληνικές βιομηχανίες εστιάζουν κυρίως στην παραγωγή προϊόντων χαμηλής προστιθέμενης αξίας, με αποτέλεσμα τη χαμηλή ζήτηση για εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης, όσο και στο χαμηλό διεθνές προφίλ των ελληνικών πανεπιστημίων (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017).

Η ύφεση μεγάλωσε ορισμένες από τις διαρθρωτικές ελλείψεις που υπάρχουν ήδη στην ελληνική οικονομία, και ιδιαίτερα τη χαμηλή ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, που πιθανότατα σχετίζεται με τη χαμηλή αξία προϊόντων και υπηρεσιών που παράγει κυρίως η Ελλάδα. Ως εκ τούτου, χαμηλή ζήτηση για εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης επιδείνωσε την εκροή ειδικευμένων ατόμων.

Επιπλέον, η έλλειψη αξιοκρατίας και διαφάνειας στις διαδικασίες πρόσληψης, η μετριότητα, η διαφθορά και ο νεποτισμός, η αναποτελεσματική δημόσια διοίκηση, η έλλειψη ευκαιριών σταδιοδρομίας και επαγγελματικής εξέλιξης και η έλλειψη κινήτρων για την επιχειρηματικότητα (Lazaretou, 2016).

Ωστόσο, το brain drain δεν είναι αποκλειστικά ευθύνη της οικονομικής κρίσης. Έχει τις ρίζες του στις ευρύτερες διαρθρωτικές και παραγωγικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, οι οποίες ήρθαν στο φως και επιδεινώθηκαν την τελευταία δεκαετία. Σύμφωνα με μελέτη για το brain drain στην Ελλάδα από τον ΣΕΒ, για την όξυνση του φαινομένου προστίθενται και οι παρακάτω λόγοι (ΣΕΒ, 2020):

- Το στρεβλό παραγωγικό μοντέλο που δεν προωθεί τη δημιουργία ποιοτικών, παραγωγικών και καλά αμειβομένων θέσεων εργασίας υψηλής εξειδίκευσης. Είναι ενδεικτικό ότι το μερίδιο των επαγγελματιών υψηλών δεξιοτήτων στην απασχόληση είναι σημαντικά χαμηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ (31,2% έναντι 42,1%) ενώ το ποσοστό

υπεριδικευμένης απασχόλησης στις ηλικίες 25-34 ετών είναι 44,5% (από τα υψηλότερα στην ΕΕ).

- Το χαμηλό επίπεδο των οικονομικών απολαβών που έχουν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα. Μεταξύ 2008-2018, το καθαρό μέσο ετήσιο εισόδημα πτυχιούχων μειώθηκε κατά 36%, ενώ το χάσμα από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ (26.704 €) ξεπερνά το 50%. Παράλληλα, ποσοστό μέχρι και 65% του μισθού αντιστοιχεί σε ασφαλιστικές εισφορές και φόρους.

- Οι μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Αυτό απεικονίζεται από την κακή επίδοση της χώρας στους περισσότερους δείκτες ποιότητας της εργασίας (job quality indices) που μετρά το Eurofound μέσω του European Working Conditions Survey.

- Το χαμηλό επίπεδο υποκειμενικής και υλικής ευημερίας, όπως αυτό μετράται με τους δείκτες ποιότητας ζωής. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την προτελευταία θέση στον ΟΟΣΑ και τελευταία στην ΕΕ όσον αφορά το δηλωθέν επίπεδο ικανοποίησης των πολιτών από τη ζωή τους.

4.3 Συνέπειες του Brain Drain

Οι συνέπειες του φαινομένου θα πρέπει να εξεταστούν από δύο σκοπιές, συνέπειες για τις χώρες προέλευσης και συνέπειες για τις χώρες υποδοχής.

4.3.1 Χώρες Προέλευσης

Οι χώρες προέλευσης χάνουν ένα πολύ δυναμικό κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού τους, γεγονός που επιδρά αρνητικά στην παραγωγικότητα και μακροπρόθεσμα στο ΑΕΠ τους. Οι απώλειες σε ανθρώπινο κεφάλαιο ισοδυναμούν με στέρηση μιας εκ των βασικών συνιστωσών της μελλοντικής οικονομικής ανάπτυξης. Δεδομένου ότι η εκπαίδευση έχει επισημανθεί ως κρίσιμος παράγοντας της μακροπρόθεσμης ανάπτυξης, η κοινή λογική υποδηλώνει ότι η μετανάστευση ανθρώπων με υψηλό επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου είναι επιζήμια για τη χώρα προέλευσης (Beine, et al., 2001). Η διαρροή εγκεφάλων μπορεί πράγματι να θεωρηθεί ως μια αρνητική εξωτερικότητα για τον πληθυσμό που έχει μείνει στη χώρα προέλευσης. για παράδειγμα, στην ατελή αντικατάσταση μεταξύ ειδικευμένου και ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού. Με αυτόν τον τρόπο, αυτή η πτώση του ανθρώπινου κεφαλαίου οδηγεί σταδιακά σε συρρίκνωση της παραγωγικότητας και των δεικτών οικονομικής ανάπτυξης (Robert J. Barro, 1995).

Η φυγή του ανθρώπινου κεφαλαίου αφορά κυρίως το πιο παραγωγικό, ικανό και ταυτόχρονα φιλόδοξο μέρος του εργατικού δυναμικού μιας χώρας. Η αξιοποίησή του από τη χώρα υποδοχής είναι επιζήμια για τη χώρα προέλευσης, καθώς η μέση ποιότητα του εναπομείναντος αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου υποβαθμίζεται. Αυτό οδηγεί σε υποστελέχωση λόγω έλλειψης ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο είναι απαραίτητο για τη στήριξη της διαδικασίας ανάπτυξης. Οι επενδύσεις των χωρών στην εκπαίδευση των ειδικευμένων ατόμων αποτυγχάνουν ή τουλάχιστον δε φέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα, να επιτύχουν δηλαδή ταχύτερους ρυθμούς ανάπτυξης εφόσον ένα κρίσιμο κομμάτι του εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης της χώρας απομακρυνθεί (Lazaretou, 2016).

Η φυγή των ΜΥΕ επιταχύνει επιπλέον τη γήρανση του πληθυσμού των χωρών προέλευσης. Η διαρροή εγκεφάλων πλήττει χώρες με αρνητικές δημογραφικές συνέπειες και αφορά κυρίως άγαμους νέους, άνδρες και γυναίκες. Αυτό όχι μόνο έχει αρνητικές επιπτώσεις στα ήδη αδύναμα ποσοστά γεννήσεων, αλλά αυξάνει και το φορτίο στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, στερώνοντας το πλεόν αποδοτικότερο κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας (Lazaretou, 2016).

Οι συνέπειες της εξόδου αποτυπώνονται στις ελλείψεις που παρουσιάζονται σε υψίστης σημασίας κλάδους υψηλής ειδίκευσης, όπως είναι οι κλάδοι της ιατρικής ή της πληροφορικής (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021). Ο αντίκτυπος θεωρείται ιδιαίτερα σοβαρός όταν η εκροή αφορά βασικά επαγγέλματα όπως είναι ο τομέας της υγείας και της εκπαίδευσης, που αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία της μακροπρόθεσμης ανθρώπινης ανάπτυξης και ευημερίας ενός πληθυσμού. Ειδικά, για τις αναπτυσσόμενες χώρες δεν χάνουν μόνο τις επενδύσεις τους στην εκπαίδευση επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης, αλλά και τη συμβολή αυτών σε ζωτικούς για την χώρα τομείς, όπως η παιδεία και η υγεία, υπονομεύοντας την ικανότητα μιας χώρας για ανάπτυξη, υιοθέτηση νέων τεχνολογιών ή αντιμετώπιση κρίσεων υγείας. Για παράδειγμα, οι δαπάνες για την υγειονομική περίθαλψη στην Ινδία αντιπροσωπεύουν το 3% του ΑΕΠ σε σύγκριση με 13% του ΑΕΠ στις ΗΠΑ ενώ η αναλογία γιατρών προς ασθενείς στην Ινδία είναι 1:2083 σε σύγκριση με τις ΗΠΑ όπου η αναλογία είναι 1:500. Επιπλέον, σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες, τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης υποφέρουν από ελλείψεις χρηματοδότησης, και για τους επαγγελματίες υγείας είχε ως αποτέλεσμα χαμηλούς μισθούς, κακές συνθήκες εργασίας και πολύ λίγα κίνητρα για τους εργαζόμενους (Carrington & Detragiache, 1998).

Η ΜΥΕ συνεπάγεται, επίσης, την απώλεια σημαντικού μέρους του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού κεφαλαίου που επενδύθηκε για τον σχηματισμό του ανθρωπίνου κεφαλαίου στις χώρες προέλευσης, καθώς τμήμα αυτού πρόκειται να αξιοποιηθεί από άλλη χώρα (Straubhaar, 2000). Συνεπώς, θα μπορούσε να διατυπωθεί ότι για κάποιες περιπτώσεις η επένδυση των χωρών προέλευσης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση του δυναμικού της συνιστά, σε βραχυχρόνιο ορίζοντα τουλάχιστον, μια επένδυση πολύ χαμηλής απόδοσης. Οι ΜΥΕ δεν είναι απαραίτητοι μόνο για την οικονομική ανασυγκρότηση των χωρών προέλευσης, είναι ίσως ζωτικής σημασίας για την συνδρομή τους στους απαιτούμενους κοινωνικούς, πολιτικούς και πολιτιστικούς μετασχηματισμούς (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021).

Φυσικά, αυτοί που μεταναστεύουν δεν είναι όλοι τους άριστοι επιστήμονες, ούτε όλοι τους απασχολούνται σε θέσεις υψηλών κλιμακίων στο εξωτερικό Και αναμφίβολα, δεν μετακινούνται μόνο οι «καλύτεροι» αφήνοντας πίσω τους «χειρότερους». Στην περίπτωση της διεθνούς μετανάστευσης και ειδικά του υψηλά εξειδικευμένου προσωπικού, πολλοί από τους ανθρώπους που μεταναστεύουν από τις λιγότερο αναπτυγμένες στις αναπτυγμένες χώρες είναι αυτοί που είναι απαραίτητοι για τις πρώτες: δηλαδή οι έχοντες ανώτερη εκπαίδευση και, άρα, ικανοί να αναζωογονήσουν την οικονομία (Glăvan, 2008).

Οι πρώτες μελέτες για τη μετανάστευση ειδικευμένου δυναμικού επεσήμαιναν κυρίως τις αρνητικές συνέπειες της διαρροής εγκεφάλων στην ανάπτυξη και την ευημερία των χωρών προέλευσης και στην αύξηση της παγκόσμιας ανισότητας (Docquier & Rapoport, 2012). Ωστόσο, οι μελέτες των επόμενων ετών (μετά τη δεκαετία του '90) αμφισβήτησαν αυτήν την απαισιόδοξη άποψη και φαίνεται ότι αποτυπώνουν μια πιο αισιόδοξη οπτική για τις χώρες προέλευσης. Όπως υποστηρίζουν οι McCormick & Wahba (2001), ο επαναπατρισμός των παλιννοστούντων μπορεί να επιφέρει μείωση κόστους (χρηματικού ή διοικητικού), χάρη στην αυξανόμενη παραγωγικότητά τους ή/και στις διοικητικές τους ικανότητες (McCormick & Wahba, 2001). Φυσικά, εάν το αναπτυξιακό χάσμα μεταξύ της χώρας προέλευσης και της χώρας υποδοχής είναι πολύ μεγάλο, σε κάποιες περιπτώσεις οι γνώσεις που απέκτησε ο ΜΥΕ δεν μπορούν να αξιοποιηθούν πλήρως όταν επιστρέψει στην πατρίδα του, διότι δεν υπάρχει εκεί η κατάλληλη τεχνολογία, θεσμική και διοικητική υποδομή για να τις απορροφήσει (Dustmann & Kirchkamp, 2002).

Περαιτέρω, όπως επισήμανε ο Zweig (2006), η διαρροή επιστημονικού δυναμικού μπορεί, μέσω του επαναπατρισμού του να μετατραπεί σε εκπαίδευση εγκεφάλων. Για παράδειγμα, οι επαναπατρισθέντες Ινδοί γιατροί από τη Βρετανία, τις ΗΠΑ και τη Μέση

Ανατολή συνετέλεσαν στη δημιουργία νοσοκομείων και δομών υγείας στην Ινδία. Ως έμμεση συνέπεια, συνέβαλαν στη μεταφορά ιατρικού εξοπλισμού τελευταίας τεχνολογίας, ενώ η παρουσία τους βοήθησε αυτά τα ιδρύματα να αποκτήσουν φήμη υψηλής ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών στους ασθενείς τους (Zweig, 2006).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η προσφορά των ΜΥΕ στη χώρα τους δεν συνίσταται μόνο στη φυσική τους επιστροφή και παρουσία, παρέχοντας δια ζώσης γνώσεις και εμπειρίες στις χώρες προέλευσης. Οι ίδιες αυτές οι μεταβιβάσεις πόρων μπορούν να πραγματοποιηθούν και μέσω της αποκαλούμενης «εικονικής» επιστροφής τους (virtual return). Αυτή είναι η περίπτωση των «νέων Αργοναυτών», όπως ονόμασε η Saxenian τους Ινδούς και Κινέζους ΜΥΕ που δραστηριοποιούνται ταυτόχρονα στις χώρες υποδοχής και προέλευσης (Saxenian, 2007). Αυτοί μολονότι δημιούργησαν επιχειρήσεις στη χώρα προέλευσης, διατήρησαν ενεργούς επαγγελματικούς θεσμούς με τη χώρα υποδοχής.

Κατά επέκταση, σύμφωνα με τους Docquier & Rapoport, η μείωση του κόστους των διεθνών συναλλαγών και η διευκόλυνση της διάχυσης γνώσεων και ιδεών, θα βοηθήσουν ώστε μια ανθούσα διασπορά σε μια αναπτυσσόμενη χώρα υποδοχής να συμβάλει στη διάδοση της τεχνολογίας, στην τόνωση του εμπορίου και των επενδύσεων, καθώς και στη βελτίωση των θεσμών στη χώρα προέλευσης (Docquier & Rapoport, 2012).

Συνοψίζοντας θα μπορούσε να συμπεράνει κανείς ότι η πρόσφατη βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι το brain drain έχει και θετικά αποτελέσματα για τις χώρες προέλευσης με μία απαραίτητη προϋπόθεση, ότι ένα μέρος τους, τουλάχιστον, θα επιστρέψει ή/και θα «συνδεθεί», με τον ένα ή τον άλλο τρόπο με τη χώρα προέλευσής του.

4.3.2 Η Ελλάδα ως χώρα Προέλευσης

Το πρώτο μεταναστευτικό κύμα των Ελλήνων διανοουμένων τοποθετείται χρονολογικά μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν έφυγαν από την Ελλάδα για να συμβάλουν στην ανοικοδόμηση της κατεστραμμένης Ευρώπης (Λαμπριανίδης, 2011). Υπολογίζοντας μόνο όσους μετοίκησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες, κατά τη δεκαετία του '50, η Ελλάδα με ετήσιο ρυθμό 21% έχανε τους πτυχιούχους μηχανικούς της. Ο αριθμός είναι πολύ μεγαλύτερος εάν προστεθούν οι μετανάστες που κινούνται προς τη Δυτική Ευρώπη.

Επιπλέον, η Ελλάδα κατέχει μία από τις κορυφαίες θέσεις όσον αφορά τη διαθεσιμότητα επιστημόνων και μηχανικών (με βάση τους δείκτες ανταγωνιστικότητας του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ για το 2015 και το 2016) (Lazaretou, 2016). Συγκεκριμένα κατατάσσεται στην 36^η θέση, σε σύνολο 144 χωρών παγκοσμίως, στον

τομέα της τεχνολογίας ετοιμότητας και στην 43^η θέση στην ποιότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο, η συνολική βαθμολογία της σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Δείκτη Ανταγωνιστικότητας την φέρνει στην 81^η θέση, με τάση στασιμότητας, λόγω των αδύναμων επιδόσεων της σε άλλους τομείς - πυλώνες, όπως το μακροοικονομικό περιβάλλον, η αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, η ανάπτυξη της χρηματοπιστωτικής αγοράς, η καινοτομία, οι θεσμοί και η πολυπλοκότητα των επιχειρήσεων. Αυτή η βαθμολογία είναι η χαμηλότερη μεταξύ των χωρών της ευρωζώνης.

Σύμφωνα με τον (ΣΕΒ, 2020), η εκτεταμένη διαρροή Ελλήνων πτυχιούχων δυσκολεύει τις δυνατότητες για προσαρμογή και αντιμετώπιση των προκλήσεων που φέρνει η 4η βιομηχανική επανάσταση. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι η μετανάστευση αυτών των ατόμων συνδέεται με τις ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης, και σε προσωπικό με σύγχρονες δεξιότητες, φαινόμενο που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις. Ο ΣΕΒ υποστηρίζει ότι μια στις τρεις επιχειρήσεις στην Ελλάδα δυσκολεύεται να καλύψει τις κενές θέσεις εργασίας με κατάλληλο προσωπικό.

Σύμφωνα με τους Labrianidis *et. al.* (2023), η μαζική μετανάστευση Ελλήνων επιστημόνων υψηλής μόρφωσης έχει αρνητικές επιπτώσεις στην καινοτομική απόδοση της Ελλάδας και συγκεκριμένα στον αριθμό των επιστημονικών αναφορών καθώς και στις αιτήσεις διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας. Αυτό αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για οποιαδήποτε στρατηγική ανάπτυξης που σχετίζεται με την ανάπτυξη σε εθνικό επίπεδο. Η αρνητική αυτή σχέση διαπιστώνεται ότι συμβαίνει στο χρονικό πλαίσιο της δεκαετίας της οικονομικής κρίσης που βίωσε η χώρα. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ένας αυξανόμενος όγκος βιβλιογραφίας που επικεντρώνεται στις χώρες προέλευσης, δείχνει ότι αυτές οι χώρες ενδέχεται να αποκομίσουν σημαντικά οφέλη από τη μετανάστευση υψηλής ειδίκευσης υπό ορισμένες συνθήκες. Η μελέτη διαπιστώνει ότι η μετανάστευση με υψηλή ειδίκευση μπορεί να είναι επιζήμια για την καινοτομία ορισμένων χωρών προέλευσης και συγκεκριμένα για την Ελλάδα. Φαίνεται ότι η μαζική απώλεια πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού που φέρει γνώση, νέες ιδέες και επιστημονικές ανακαλύψεις μπορεί να υπονομεύσει την ικανότητα καινοτομίας αυτών των χωρών (Labrianidis, *et al.*, 2023).

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα παρέχεται αποκλειστικά, τουλάχιστον μέχρι σήμερα⁴, από το κράτος μέσω των δημόσιων πανεπιστημίων, τα οποία χρηματοδοτούνται κυρίως από τα χρήματα των φορολογουμένων. Η μέση κρατική δαπάνη για την εκπαίδευση παραμένει σχετικά υψηλή (4,5% του ΑΕΠ σε σύγκριση με 5% του ΑΕΠ για την ΕΕ-28 το 2013)⁵. Σε αυτό βέβαια θα πρέπει να προστεθούν και οι δαπάνες της μέσης οικογένειας στην Ελλάδα, η οποία συνεχίζει να χρηματοδοτεί τις σπουδές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Έτσι λαμβάνοντας υπόψη την αυξημένη δαπάνη για εκπαίδευση, τόσο η φυγή επιστημονικού ανθρώπινου δυναμικού που εκπαιδεύτηκε στην Ελλάδα όσο και η παραμονή τους στο εξωτερικό μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους αποτελούν σημαντική απώλεια για την χώρα (Lazaretou, 2016).

Από δημοσιονομική σκοπιά, η απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου συνεπάγεται επίσης και σημαντικές δημοσιονομικές απώλειες όσον αφορά τα φορολογικά έσοδα, καθώς, κατά κανόνα, οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης απαιτούν και επιτυγχάνουν υψηλότερους μισθούς οπότε και πληρώνουν περισσότερους φόρους λόγω της υψηλότερης φορολογικής κλίμακας, γεγονός που επιδρά αρνητικά στο ήδη απογυμνωμένο φορολογικό σύστημα της χώρας. Γενικότερα η έξοδος των πιο ταλαντούχων και μορφωμένων ανθρώπων, όταν εκδηλώνεται με τέτοιο μέγεθος και διάρκεια, επιφέρει αίσθημα παραίτησης και απαισιοδοξίας σε μεγάλα τμήματα του πληθυσμού, το οποίο μεταφράζεται σε δυσπιστία για τη μελλοντική προοπτική και πορεία της χώρας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο επαγγελματικός τομέας, που έχασε ιδιαίτερα νέους, φιλόδοξους, ταλαντούχους επιστήμονες είναι αυτός των επαγγελματιών υγείας, κυρίως γιατρών. Η αντιστοιχία γιατρών προς ασθενείς (6,1 γιατροί/1.000 άτομα), η έλλειψη κεφαλαίων έρευνας, εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και οι ελλειπείς συνθήκες εργασίας στο υποβαθμισμένο εθνικό σύστημα υγείας, η αδυναμία απασχόλησης σε έναν υπερκορεσμένο ιδιωτικό τομέα, ο οποίος υποφέρει από τη μειωμένη αγοραστική ικανότητα του πληθυσμού και τις αναλογικά πολύ χαμηλότερες οικονομικές απολαβές των γιατρών, οδήγησαν σε μαζική έξοδο γιατρών σε αναζήτηση εργασίας στη Γερμανία, τη Γαλλία, τη Μεγάλη Βρετανία, τη Σουηδία, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα και την Αυστραλία (Chatziprodromidou, et al., 2017)

⁴ Αναμένεται η έκδοση του νόμου περί ίδρυσης μη κρατικών πανεπιστημίων και ιδρυμάτων στην Ελλάδα.

⁵ Στοιχεία από ΕΛΣΤΑΤ

4.3.3 Χώρες Υποδοχής

Η σπουδαιότητα του εξειδικευμένου δυναμικού για την ανάπτυξη μιας οικονομίας σε συνδυασμό με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε κλάδους υψηλής εξειδίκευσης, έχει οδηγήσει πολλές χώρες στην προσπάθεια να αυξήσουν τον αριθμό του εξειδικευμένου προσωπικού που διαθέτουν. Προσπαθούν έτσι να βελτιώσουν το μορφωτικό επίπεδο των κατοίκων τους ή/και να προσελκύσουν εκπαιδευμένο προσωπικό από άλλες χώρες (brain gain) (OECD, 2019). Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται ολοένα αυξανόμενη μετακίνηση εξειδικευμένου προσωπικού από τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες (brain drain) προς τις αναπτυγμένες (EC, 2018). Η μετακίνηση αυτή δημιουργεί συχνά προβλήματα στις πρώτες, οδηγώντας τις χώρες αυτές σε έναν φαύλο κύκλο μείωσης της ανάπτυξης, καθώς και οφέλη στις δεύτερες, οδηγώντας τις τελευταίες σε έναν ενάρετο κύκλο ανάπτυξης. Σύμφωνα με τους Williams & Baláž, οι αναπτυγμένες, συνήθως, χώρες υποδοχής είναι αναμφίβολα οι κερδισμένες από τη ΜΥΕ, ενώ οι χώρες προέλευσης, συνήθως οι λιγότερο αναπτυγμένες είναι, σε γενικές γραμμές, οι χαμένες (Williams & Baláž, 2008).

Στα πλεονεκτήματα των χωρών υποδοχής συγκαταλέγεται το γεγονός ότι αυξάνεται το ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης, το οποίο αναβαθμίζει γενικά την ποιότητα του εργατικού τους δυναμικού σε εθνικό επίπεδο. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι χώρες υποδοχής απολαμβάνουν τα οφέλη των ΜΥΕ χωρίς να έχουν επενδύσει στην κατάρτιση και εν γένει στο ανθρώπινο κεφάλαιό τους. Υπό αυτή την έννοια, επωφελούνται μιας επένδυσης για την οποία δεν υπήρξε ούτε χρηματική καταβολή αλλά ούτε και το σχετικό ρίσκο. Η παρουσία των ΜΥΕ συμβάλλει, επιπλέον, στη δημιουργία και άλλων επενδύσεων που κατευθύνονται στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής προστιθέμενης αξίας (Λαμπριανίδης, 2011).

Πολλές έρευνες σε ΗΠΑ και Ευρώπη δείχνουν ότι η συγκέντρωση ΜΥΕ σε μια χώρα ή σε συγκεκριμένους κλάδους παραγωγής έχει θετικές επιδράσεις στην παραγωγικότητα, στην έρευνα και στην καινοτομία, χωρίς παράλληλα να επηρεάζει αρνητικά τις αμοιβές και την απασχόληση του ντόπιου ειδικευμένου δυναμικού (Nathan, 2015).

Ως μειονέκτημα της παρουσίας των ΜΥΕ στις χώρες υποδοχής αναφέρεται συχνά η επιβάρυνση των κοινωνικών υπηρεσιών (υγεία, εκπαίδευση κλπ), αν και σε αρκετές περιπτώσεις, όπως στη Γερμανία, οι ΜΥΕ αμβλύνουν την πίεση που δημιουργείται στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης από τη γήρανση του ντόπιου πληθυσμού (EC, 2018). Μειονέκτημα αποτελεί επίσης και η υπερπροσφορά σε συγκεκριμένες χώρες υποδοχής,

όπως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, στις οποίες οι ΜΥΕ διαθέτουν περισσότερα προσόντα από αυτά που ζητούνται.

4.4 Ανακεφαλαίωση

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους τμήμα του εγχώριου εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού μετανάστευσε σε άλλη χώρα. Ειδικά για την Ελλάδα λόγοι όπως η διαφθορά, η αναξιοκρατία και ο νεποτισμός, καθώς και η απογοήτευση από τις επικρατούσες συνθήκες στη χώρα επιτάχυναν την απόφαση για μετανάστευση. Ο βασικότερος λόγος όμως σχετίζεται με την αγορά εργασίας και συγκεκριμένα με την αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας για επιστημονικό δυναμικό. Από την προπαρατεθείσα βιβλιογραφία για τη διερεύνηση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων του φαινομένου προκύπτει η άνιση κατανομή τους μεταξύ των χωρών προέλευσης και των χωρών υποδοχής. Η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες που βιώνει με μεγάλη σφοδρότητα το φαινόμενο καθώς παρακολουθεί το πλέον παραγωγικό κομμάτι του πληθυσμού της να μεταναστεύει, προς εύρεση καλύτερων συνθηκών ζωής.

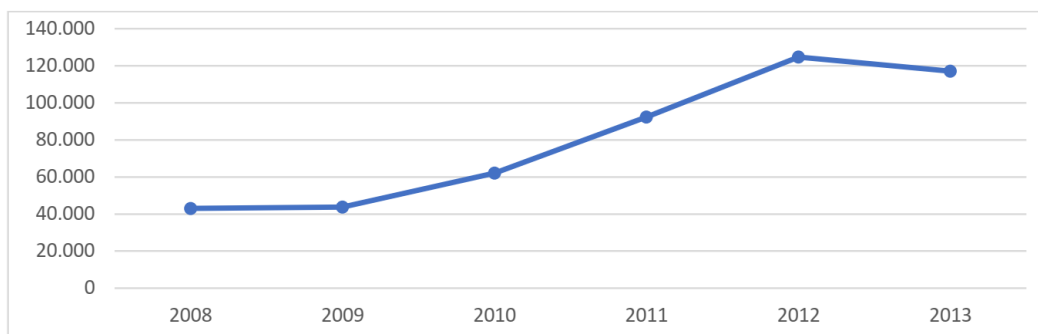
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ BRAIN DRAIN

5.1 Η οικονομική κρίση του 2009 στην Ελλάδα

Η χρηματοπιστωτική κρίση που έπληξε την παγκόσμια οικονομία στις αρχές του 21ου αιώνα προκάλεσε μεγάλη κοινωνική και πολιτική αναταραχή σχεδόν σε ολόκληρο τον ανεπτυγμένο κόσμο. Με αυτόν τον τρόπο, η οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008 στις ΗΠΑ πολύ σύντομα έγινε διεθνής και μεταδόθηκε στις υπόλοιπες χώρες του κόσμου μέσω του εμπορίου, των χρηματοπιστωτικών αγορών, αλλά και της ψυχολογίας των αγορών. Στην Ελλάδα η κρίση αυτή είχε τεράστιες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις, πέρα από τα σοβαρά διαρθρωτικά προβλήματα που είχε να αντιμετωπίσει. Υπήρξε από τις χώρες που βίωσε με την μεγαλύτερη σφοδρότητα την κρίση, η ζωή των Ελλήνων άλλαξε ριζικά, πυροδοτώντας έτσι μια μακρά περίοδο βαριάς ύφεσης. Ενδεικτικά, από το 2008-2013 το ΑΕΠ παρουσίασε δραματική πτώση κατά 29,6%, η ανεργία από το 7,7% το 2008 εκτινάχθηκε στο 27,3% το 2013, ενώ το 2017 σε συνθήκες φτώχειας βρισκόταν το 20,2% του πληθυσμού (Λιαργκόβας, 2020). Επιπρόσθετα, η χώρα, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2009, κατέγραψε μία από τις μεγαλύτερες μειώσεις στο επίπεδο των πραγματικών μισθών στις χώρες του ΟΟΣΑ, πάνω από 5% κατά μέσο όρο (OECD, 2015).

Η χώρα βρέθηκε να είναι αντιμέτωπη, πέρα από τα σκληρά μέτρα λιτότητας που της επιβλήθηκαν, με το ξερίζωμα του πιο ικανού και παραγωγικού μέρους του εργατικού δυναμικού της, τη διαρροή των υψηλά ειδικευμένων νέων της (Λαζαρέτου, 2016). Καθώς, το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι από τα πλέον σημαντικά μέσα οικονομικής ανάπτυξης, η Ελλάδα κινδύνευσε σοβαρά να εγκλωβιστεί σε μία οικονομία στασιμότητας, χαμηλής αναπτυξιακής δυναμικής και να μην καταφέρει να βρει τον δρόμο προς την ανάπτυξη. Ενδεικτική είναι η αύξηση της μεταναστευτικής ροής των Ελλήνων μετά την οικονομική κρίση που ξέσπασε στη χώρα.



Πηγή: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_emi1ctz&lang=en

Διάγραμμα 5.1

Η μεταναστευτική εκροή των Ελλήνων κατά την περίοδο της κρίσης

Η βαθιά ύφεση συμβάδισε με μια σταθερή αλλά δυναμική αύξηση των ποσοστών ανεργίας που ξεκίνησε στις αρχές του 2009. Κατά την περίοδο αυτή, ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων⁶, ξεπέρασε τις 300.000 άτομα, φτάνοντας τα 381.642 άτομα τον Δεκέμβριο του 2009, τον Σεπτέμβριο του 2010 τα 474.745 και τον Μάρτιο του 2011 τα 611.785. Όσον αφορά στη βραχυχρόνια ανεργία αυξήθηκε επίσης σημαντικά, από 138.284 άτομα τον Μάρτιο του 2010 σε 180.817 άτομα, καταγράφοντας τον αριθμό τους ένα χρόνο αργότερα. Κατά το πρώτο τρίμηνο του 2014, πάνω από 1.355.000 άτομα καταγράφηκαν επίσημα ως άνεργοι σε συνολικό πληθυσμό περίπου 11 εκατομμυρίων, με μικρή μείωση να σημειώνεται το πρώτο τρίμηνο του 2015 (από στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ 2014 - 2015).

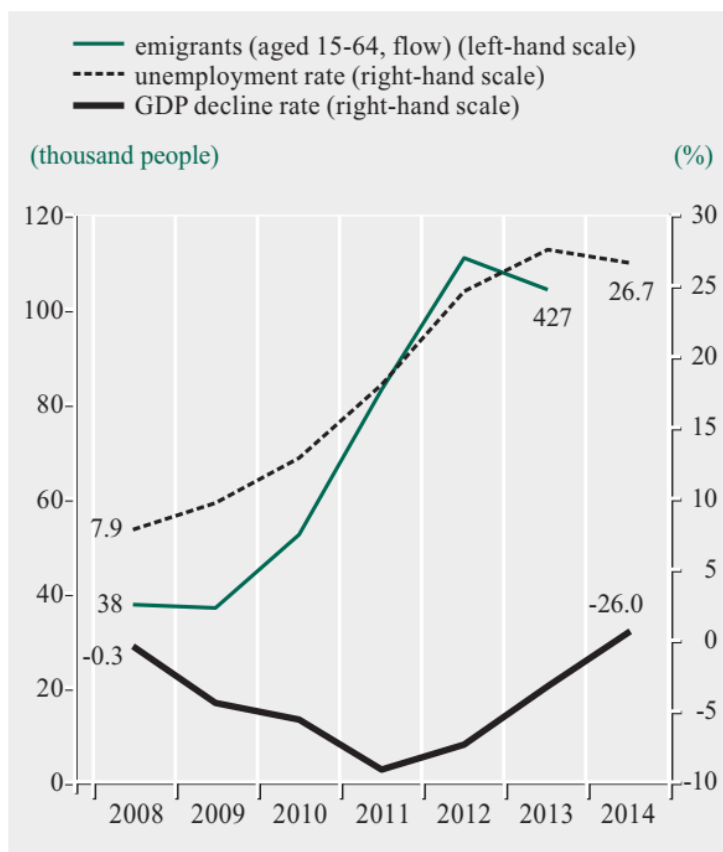
Η οικονομική κρίση έχει σημαντικές επιπτώσεις και στις ερευνητικές δραστηριότητες των ΑΕΙ, καθώς η ενίσχυση των δαπανών για Έρευνα και Ανάπτυξη διακόπηκε απότομα ειδικά την περίοδο 2008-2012. Έκτοτε, παρατηρούνται διακυμάνσεις ενώ, ως ποσοστό του ΑΕΠ, οι δαπάνες έχουν επιστρέψει σε ισχυρή ανοδική πορεία φτάνοντας το 0,96% του ΑΕΠ το 2015 (0,37% του ΑΕΠ στα ΑΕΙ), κυρίως όμως λόγω της μεγάλης πτώσης του ΑΕΠ. Επιπλέον, μετά την έναρξη της κρίσης το μερίδιο των ΑΕΙ στις δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη έχει μειωθεί, ενώ υψηλότερα είναι τα μερίδια των κρατικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017).

⁶ ορίζονται ως εκείνοι που αναζητούν ενεργά εργασία για 12 συνεχόμενους μήνες ή παραπάνω

5.2 Το φαινόμενο κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση έφερε στο προσκήνιο ένα είδος μετανάστευσης, το οποίο υπήρχε στο παρελθόν αλλά όχι στην έκταση που έχει λάβει τα τελευταία έτη, αυτή των ατόμων με υψηλά προσόντα. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται κυρίως στην αύξηση των επιπέδων ανεργίας του νεότερου και πιο μορφωμένου τμήματος του πληθυσμού. Η κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ανώτερων προσόντων είναι ιδιαίτερα σημαντική για το ρόλο του ανθρώπινου κεφαλαίου τόσο ως επένδυση για το ίδιο το άτομο όσο για το κράτος στο οποίο το άτομο δραστηριοποιείται (Kelo & Wächter, 2004).

Οι Έλληνες πολίτες από το 1988 απέκτησαν το δικαίωμα για ελεύθερη κυκλοφορία, εγκατάσταση και απασχόληση σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Δίχως να αυξάνεται σημαντικά η μετανάστευση, η εν λόγω ελευθερία μετακίνησης δεν φαινόταν να παρέχει κίνητρα για κινητικότητα και μέχρι πρόσφατα, οι Έλληνες θεωρούνταν από τους λιγότερο κινητικούς Ευρωπαίους (Kousis, et al., 2022). Η κινητικότητα των Ελλήνων κατοίκων υψηλής μόρφωσης μέχρι το 2010 ήταν μάλλον χαμηλή. Αυτό αποδίδεται στους ικανοποιητικούς μισθούς, στο μονοψήφιο ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στην υψηλή απασχόληση στον δημόσιο τομέα και γενικότερα στις ευεργετικές επιπτώσεις του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα. Κατά επέκταση, οι παραπάνω παράγοντες ήταν ανασταλτικοί για την κινητικότητα των Ελλήνων υψηλής ειδίκευσης, σε σύγκριση με άλλες προηγμένες οικονομίες κατά την περίοδο της προ κρίσης (Lazaretou, 2016). Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα το 2009 αντέστρεψε το τοπίο της μετανάστευσης, με τις συνέπειες να μαστίζουν την ελληνική οικονομία και την κοινωνία γενικότερα, όπως αποτυπώνεται και στο διάγραμμα 5.2. Ειδικότερα, προκύπτει ότι η ελληνική οικονομία και κοινωνία επένδυσαν στη μετανάστευση για να αντιμετωπίσουν την εκτίναξη της ανεργίας και τη βαθιά βύθιση στην ύφεση και τη φτώχεια.



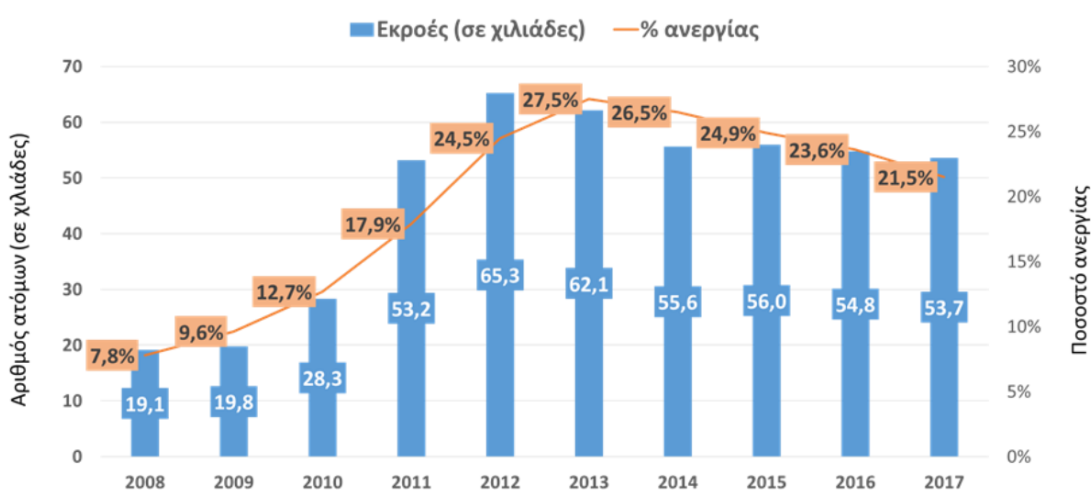
Πηγή: ELSTAT and Eurostat, Emigration Statistics.

Διάγραμμα 5.2 Migration, unemployment and recession (2008-2014)

Συγκεκριμένα, το 2007 υπήρξε το τελευταίο έτος στο οποίο καταγράφηκε θετικός ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ για την ελληνική οικονομία. Έκτοτε, η χώρα μπήκε σε μια τροχιά παρατεταμένης ύφεσης, η οποία οφειλόταν όχι μόνο στις επιπτώσεις της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008, αλλά και στις σοβαρές και μακροχρόνιες ενδογενείς αδυναμίες της (Lazaretou, 2016). Σε περίοδο ειρήνης, ήταν μια από τις χειρότερες κρίσεις που έπληξαν ένα δυτικό έθνος, μετά από το οικονομικό κραχ του 1929. Πέρα από την κατακόρυφη μείωση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) της χώρας κατά περισσότερο από ένα τέταρτο και στη διόγκωση του δημόσιου χρέους, φτάνοντας ακόμα και στο 186% του ΑΕΠ, υπήρξε εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας, δραματική μείωση του εισοδήματος και της αγοραστικής δύναμης των πολιτών, οδηγώντας έτσι σε εξαθλίωση μεγάλο μέρος του ελληνικού πληθυσμού (Kousis, et al., 2022). Ο συνδυασμός όλων των παραπάνω καθώς και της γενικότερης δυσπιστίας των πολιτών προς τους θεσμούς και της απογοήτευσης από το πολιτικό σύστημα, άλλαξε τις προθέσεις και τις πρακτικές κινητικότητας στην Ελλάδα και ανάγκασε μεγάλο αριθμό Ελλήνων να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ελεύθερη κινητικότητα. Κατά αυτόν τον

τρόπο, περισσότεροι από 500.000 Έλληνες πολίτες εγκατέλειψαν τη χώρα από το 2010 (σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat) και κατέστησαν την Ελλάδα ως μία από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά μετανάστευσης στην Ε.Ε. Η μετανάστευση από την Ελλάδα στα χρόνια της κρίσης έγινε σχεδόν συνώνυμο της διαρροής εγκεφάλων στη δημόσια συζήτηση στην Ελλάδα.

Η μαζική έξοδος νέων επιστημόνων από τη χώρα κατά την τελευταία δεκαετία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την οικονομική ύφεση που βίωσε η χώρα υπό την έννοια ότι επιδεινώθηκαν δραματικά οι προοπτικές εύρεσης εργασίας, ειδικότερα των νέων και υψηλά καταρτισμένων Ελλήνων, με αποτέλεσμα η μετανάστευση να αποτελεί μονόδρομο για πολλούς από αυτούς (ΣΕΒ, 2020).



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ-Eurostat

Διάγραμμα 5.3
Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας και εκροών Ελλήνων (2008-2017).

Ωστόσο, θα ήταν άδικο το brain drain να αποδοθεί αποκλειστικά σαν «σύμπτωμα» της οικονομικής κρίσης. Αντανακλά ευρύτερες παραγωγικές και διαρθρωτικές αδυναμίες της χώρας, οι οποίες προϋπήρχαν της κρίσης. Η Ελλάδα έχει αυξήσει τον αριθμό πτυχιούχων μέσω της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς ωστόσο να έχουν δημιουργηθεί οι αντίστοιχες θέσεις εργασίας προκειμένου να απασχοληθούν οι πτυχιούχοι. Είναι χαρακτηριστικό ότι μεταξύ των χωρών της ΕΕ, η Ελλάδα κατέχει από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε τομείς υψηλής ειδίκευσης ενώ οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη αποτελούν πολύ μικρό μέρος του κρατικού προϋπολογισμού.. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι κυρίως μικρού μεγέθους, με περιορισμένες δυνατότητες επενδύσεων και εστιάζουν στην παραγωγή απλών προϊόντων και υπηρεσιών, χαμηλού κόστους και γενικά χαμηλής έντασης κεφαλαίου. Η αδυναμία της ελληνικής οικονομίας για παραγωγή

σύνθετων προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής προστιθέμενης αξίας σε συνδυασμό με την ελλιπή χρηματοδότηση για έρευνα και ανάπτυξη, ωθούν τους Έλληνες με υψηλή κατάρτιση να επιθυμούν εργαστούν σε μια χώρα που θα μπορέσουν να αξιοποιηθούν και να συσχετίσουν το επίπεδο εκπαίδευσής τους με τις απολαβές τους (Λαμπριανίδης & Συκάς , 2021).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΈΡΕΥΝΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Λόγω των σοβαρών διαστάσεων που έχει λάβει το φαινόμενο στη χώρα μας, έχει προκαλέσει τεράστια ανησυχία σχετικά με τις προοπτικές ανάκαμψης, με τη χώρα να στερείται όλο και περισσότερο το νεανικό και καλά εκπαιδευμένο προσωπικό της. Η φυγή του εξειδικευμένου προσωπικού σε συνδυασμό με την ύφεση και τη λιτότητα, δημιουργούν μια συνδυαστική επίδραση και μια αμοιβαία σχέση, που ενισχύει τον υφεσιακό φαύλο κύκλο της ελληνικής οικονομίας. Ενδεικτικά αναφέρεται, για τον αριθμό των Ελλήνων πτυχιούχων οι οποίοι εργάζονται στο εξωτερικό, για το 2010 υπολογιζόταν από 110.000 έως 135.000, αποτελώντας το 9-11% του συνολικού πληθυσμού των πτυχιούχων ΑΕΙ και ΤΕΙ που ζούσαν στη χώρα (Λαμπριανίδη, 2011). Την περίοδο 2010-2015 ο συνολικός αριθμός των Ελλήνων επιστημόνων που ζούσαν και εργάζονταν στο εξωτερικό εκτιμήθηκε περί τις 205.000 (Labrianidis & Pratsinakis, 2016), αύξηση διόλου ευκαταφρόνητη.

Στο ως άνω πλαίσιο, θα εξεταστούν ορισμένες από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί για το φαινόμενο (από το 2011 έως το 2024), ενώ θα εξεταστούν κυρίως τα ποιοτικά χαρακτηριστικά όσων έφυγαν.

6.1 Έρευνα Λαμπριανίδη (2011)

Τίτλος:	Επενδύοντας στη φυγή: Η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης
Περίοδος έρευνας πεδίου:	Μάιος 2009 – Φεβρουάριος 2010
Αριθμός ερωτηματολογίων:	1.821
Μεθοδολογία έρευνας:	Ερωτηματολόγιο

Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα εντοπίστηκαν σε δύο φάσεις. Στην πρώτη φάση, συγκεντρώθηκαν οι διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μέσω προσωπικών επαφών, μέσα από επιλεγμένα πανεπιστήμια και επιχειρήσεις του εξωτερικού. Η δεύτερη φάση πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της «χιονοστιβάδας», καθώς κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έπρεπε να συμπεριλάβουν στις απαντήσεις τους και τις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου άλλων ατόμων που πληρούσαν τα κριτήρια της έρευνας. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από πτυχιούχους ανώτερων και ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, οι οποίοι έχουν εργαστεί στο εξωτερικό για τουλάχιστον ένα έτος. Έχουν

ζήσει το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους (μέχρι και τα 18 τους έτη) στην Ελλάδα, ενώ σήμερα είτε έχουν επιστρέψει στη χώρα είτε ζουν ακόμα στο εξωτερικό. Το εν λόγω ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα της εταιρείας SurveyMonkey και συμπληρώθηκε ηλεκτρονικά από τους συμμετέχοντες.

Όσον αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, η πλειοψηφία είναι άνδρες (66%), ηλικίας περίπου 30 ετών, η οποία όμως διαχρονικά αυξάνεται. Το 73% αυτού κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο ενώ το 51,2% διαθέτει και διδακτορικό. Οι σπουδές που έχουν κάνει θεωρούνται πολύ υψηλού επιπέδου, αφού το 40% των τίτλων σπουδών που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό, αποκτήθηκαν σε ένα από τα εκατό καλύτερα πανεπιστήμια του κόσμου. Η συντριπτική πλειοψηφία (90%) έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό, ενώ το 29% έχουν κάνει εξ' ολοκλήρου τις σπουδές τους σε ξένα ιδρύματα. Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι όσο περισσότερο διάστημα σπούδασε κανείς στο εξωτερικό, τόσο λιγότερο τείνει να αναζητά εργασία στην Ελλάδα. Ειδικότερα, το 91,1% αυτών που απέκτησαν τίτλους στο εξωτερικό δεν αναζήτησε εργασία στην Ελλάδα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για αυτούς που απέκτησαν όλα τους τα πτυχία στην Ελλάδα πέφτει στο 47,3%. Όσον αφορά στις χώρες στις οποίες επέλεξαν να μεταναστεύσουν, το 91% του δείγματος συγκεντρώνεται σε 10 χώρες, κυρίως στη Βρετανία με 31,7% και στις ΗΠΑ με 28,7%. Επίσης, μεγάλες πόλεις του κόσμου στις οποίες συγκεντρώνεται μεγάλος πληθυσμός είναι το Λονδίνο (16,9%), οι Βρυξέλλες (3,9%), η Νέα Υόρκη (3,9%), η Βοστώνη (3,7%), το Παρίσι (2,8%), η Γενεύη (2,1%) και το Μόναχο (2%).

Οι σημαντικότεροι παράγοντες φυγής στο εξωτερικό, επικεντρώνονται κυρίως στην εργασία, όπως οι καλύτερες προοπτικές για επαγγελματική ανέλιξη, η δυνατότητα να βρουν δουλειά στον τομέα που έχουν ειδικευτεί καθώς και η προσπάθεια για συνεχή βελτίωση των γνώσεων στο αντικείμενο εργασίας. Σημειώνεται ότι βασικό κίνητρο μετανάστευσης δεν αποτελούν οι χρηματικές απολαβές. Η δυνατότητα εύρεσης εργασίας πάνω στον τομέα που έχουν εκπαιδευτεί, οι προοπτικές εξέλιξής τους και οι δυνατότητες για έρευνα στην εργασία τους θεωρούνται πολύ σημαντικότεροι παράγοντες από ότι οι χρηματικές απολαβές. Κάποιοι βέβαια αποδημούν για λόγους πολύ πέραν της εργασίας, με την εργασία να αποτελεί απλώς το μέσο ή την οδό. Η μετανάστευση αποτελεί μια διαδικασία «απογαλακτισμού» από τον ασφυκτικό κλοιό της οικογένειας και γενικά λειτουργεί ως μέσο ωρίμανσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, λειτουργεί ως απόδραση από την στενότητα της ελληνικής κοινωνίας και των στερεοτύπων της. Τα τελευταία βέβαια

μετά την έλευση της οικονομικής κρίσης έχουν υποχωρήσει σημαντικά και κυριαρχεί αυτό της εύρεσης εργασίας.

Για αυτούς που επέστρεψαν στην Ελλάδα μετά την παραμονή τους για εργασία στο εξωτερικό, οι λόγοι ήταν κυρίως οικογενειακοί και κοινωνικοί (για παράδειγμα οι φίλοι ή οι συγγενείς τους ήταν στην Ελλάδα). Υπάρχει η τάση να επιστρέφουν στην Ελλάδα όσοι από τους γονείς τους είναι σε καλύτερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες στην Ελλάδα, για παράδειγμα δίκτυο γνωριμιών, έτοιμες οικογενειακές επιχειρήσεις και γενικότερα μικρότερο οικονομικό βάρος.

Στο σύνολο τους βέβαια διατηρούν ιδιαίτερα αρνητική εικόνα για συγκεκριμένες πτυχές της ζωής στην Ελλάδα, όπως έλλειψη αξιοκρατίας, νεποτισμός, γραφειοκρατία, υποβαθμισμένος δημόσιος τομέας, έλλειψη σεβασμού στον συνάνθρωπο, «εχθρικό» αστικό περιβάλλον. Τα θετικά στοιχεία που βλέπουν στην Ελλάδα είναι ο τόπος όπου ζει η οικογένειά τους και οι φίλοι τους, η κοινωνική ζωή, το καλό και ήπιο κλίμα, το νόστιμο φαγητό και γενικά ένας τρόπος ζωής που τους ευχαριστεί. Στον αντίποδα, για την κοινωνία που ζουν και εργάζονται, διατηρούν μια πολύ θετική εικόνα. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα είναι η οργάνωση, η εύκολη καθημερινότητα, η υψηλή ποιότητα υπηρεσιών (υγείας, παιδείας κλπ), είναι ανοιχτή – πολυπολιτισμική, με ευκαιρίες επαγγελματικής απασχόλησης στο αντικείμενό τους. Υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης στην εργασία, προσφέρονται ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας ή ηλικίας, επαγγελματισμός γενικότερα (Λαμπριανίδης, 2011).

6.2 Έρευνα Λαμπριανίδη και Πρατσινάκη (2016)

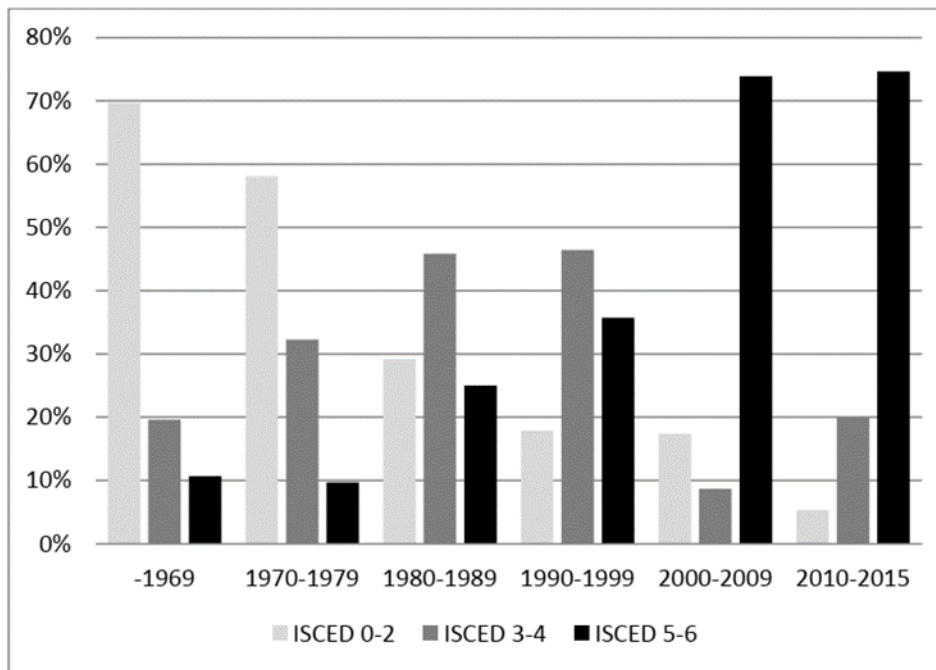
Τίτλος:	Greece's new emigration at times of crisis
Περίοδος έρευνας πεδίου:	Μάρτιος – Απρίλιος 2015
Αριθμός ερωτηματολογίων:	1.237
Μεθοδολογία έρευνας:	Στρωματοποιημένη δειγματοληψία

Η εν λόγω έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεφωνικής συνέντευξης, χρησιμοποιώντας τη βάση δεδομένων ελληνικών τηλεφώνων, στην οποία περιέχονται περισσότεροι από 6.000.000 αριθμοί σταθερής τηλεφωνίας. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της στρωματοποιημένης δειγματοληψίας με το νοικοκυριό ως μονάδα ανάλυσης.

Σύμφωνα με την έρευνα, περίπου 205.000 Έλληνες πολίτες μετανάστευσαν από το 2010 έως τις αρχές του 2015, ενώ το 3,4% των μελών των νοικοκυριών (περίπου 370.000

άτομα) σχεδίαζαν να μεταναστεύσουν μέσα στον επόμενο χρόνο. Σημαντικό εύρημα αποτελεί αυτό της ηλικίας του μετανάστη, η οποία φαίνεται να παρουσιάζει μια διαχρονική αύξηση και ειδικότερα, είναι 30,5 ετών μετά το 2010, δηλαδή δύο χρόνια μεγαλύτερος από την περίοδο 2000-2009 (28,3) και έξι χρόνια μεγαλύτερος από την περίοδο 1990-1999 (24,3). Όσον αφορά στις χώρες που επιλέγουν οι μετανάστες, η συντριπτική πλειοψηφία κατευθύνεται σε χώρες της Ε.Ε., με τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο να συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά, ενώ ακολουθούν οι ΗΠΑ και η Αυστραλία.

Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70, οι μεταναστευτικές ροές αποτελούνταν από άτομα με πολύ χαμηλή εκπαίδευση χωρίς κάποια ειδίκευση. Η μετακίνηση ειδικευμένου προσωπικού παίρνει αξιόλογες διαστάσεις από τη δεκαετία του 1990 και μετά, όπως προκύπτει από τη μελέτη της βιβλιογραφίας, όπου τότε θα ξεκινήσει να απασχολεί το επιστημονικό προσωπικό. Όπως αποτυπώνεται και στο Διάγραμμα 6.1, μόλις το 10% των μεταναστών που έφυγαν μέχρι και το 1979 ήταν πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το αντίστοιχο ποσοστό για το διάστημα 1980-1989 αυξήθηκε σε 25%, ενώ αυξάνεται ακόμα παραπάνω τα έτη 1990-1999 σε 35%. Η εκτόξευση του ποσοστού σημειώνεται από το 2000 και μετά, με ποσοστό 75%.



Πηγή: Έρευνα Λαμπριανίδη και Πρατσινάκη (2016)

Διάγραμμα 6.1

Επίπεδο εκπαίδευσης αυτών που μετανάστευσαν από την Ελλάδα μέχρι το 2015⁷

Εξετάζοντας τους λόγους μετανάστευσης, το 72% των μεταναστών του δείγματος έφυγαν από την Ελλάδα το 2010 και μετά, αναζητώντας εργασία. Ωστόσο, από τα δεδομένα της έρευνας προκύπτει ότι η εύρεση απασχόλησης δεν ήταν ο μόνος σημαντικός παράγοντας φυγής από τη χώρα, καθώς οι μισοί σχεδόν από τους μετανάστες που αποχώρησαν, απασχολούνταν ήδη σε θέσεις εργασίας στην Ελλάδα. Προκύπτει ότι ένα μεγάλο μέρος των καλύτερα εκπαιδευμένων μεταναστών έφυγε λόγω αβεβαιότητας και ανασφάλειας για το μέλλον και γενικότερης απογοήτευσης για την οικονομική και κοινωνικοπολιτική κατάσταση της χώρας.

Όσον αφορά στην εύρεση εργασίας τους στο εξωτερικό, βρήκαν απασχόληση σε σύντομο χρονικό διάστημα, εντός περίπου 6 μηνών το 81%. Μάλιστα το 72% των μεταναστών υψηλής ειδίκευσης βρέθηκε να εργάζεται στο εξωτερικό σε θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στα προσόντα τους. Τέλος, υπάρχουν περιπτώσεις ατόμων που βρίσκονταν ήδη στο εξωτερικό για σπουδές ή και εργασία πριν από το 2009 και, μολονότι αρχικά δεν σχεδίαζαν να παραμείνουν για πολύ, με το ξέσπασμα της κρίσης και την

⁷ ISCED (International Standard Classification of Education – Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης):

Επίπεδα 0-2: Έως και το Γυμνάσιο

Επίπεδα 3-4: Μεταλυκειακή εκπαίδευση

Επίπεδα 5-6: Τριτοβάθμια εκπαίδευση

όξυνση της στην ελληνική οικονομία, αποφάσισαν τελικά να παραμείνουν στο εξωτερικό (Labrianidis & Pratsinakis, 2016).

6.3 Έρευνα ICAP (2018) στο πλαίσιο του 4ου Human Capital Summit

Τίτλος:	Brain Drain & Gain – 2018
Περίοδος έρευνας πεδίου:	16 Απριλίου έως 30 Μαΐου 2018
Αριθμός ερωτηματολογίων:	1.068
Μεθοδολογία έρευνας:	Μέσω ερωτηματολογίου

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 1.068 άτομα από 61 χώρες. Το 28% αυτών επέλεξαν να μετακινηθούν στην Ευρώπη, ενώ το 21% κατευθύνθηκε προς το Ηνωμένο Βασίλειο. Το 53% του δείγματος πρόκειται για κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος με υψηλή εξειδίκευση. Οι βασικότερες αιτίες που τους οδήγησαν στη μετανάστευση είναι η χαμηλή αξιοκρατία και τα υψηλά επίπεδα διαφθοράς στην Ελλάδα, με ποσοστό 44%, ενώ ακολουθούν η οικονομική κρίση και η ανασφάλεια στην Ελλάδα (36%) και οι προοπτικές εξέλιξης στη χώρα του εξωτερικού (29%). Ακόμη, σημειώνεται ότι το 32% του δείγματος δηλώνει ότι σκέφτεται να παραμείνει στο εξωτερικό για 2-4 έτη, ενώ το ένα τρίτο δηλώνει ότι δεν πρόκειται να γυρίσει στη χώρα. Οι λόγοι για τους οποίους θα επέστρεφαν στην Ελλάδα επικεντρώνονται κυρίως στην εύρεση αντίστοιχου/καλύτερου πακέτου αποδοχών (βάσει κόστους ζωής) με ποσοστό 50% και κατά 38% για το κλίμα και τον τρόπο ζωής στην Ελλάδα. Συμπερασματικά, ο πληθυσμός του brain drain δημιουργεί και εξελίσσεται στο εξωτερικό και όσοι από αυτούς πετυχαίνουν εκεί τους στόχους τους, φαίνεται ότι θα παραμείνουν εκεί, δίχως η χώρα να μπορεί να αξιοποιήσει τις γνώσεις και τις εμπειρίες που έχουν αποκτήσει όλα αυτά τα χρόνια.

6.4 Έρευνα ICAP (2019) στο πλαίσιο του 5ου Human Capital Summit

Τίτλος:	Το φαινόμενο brain drain στην Ελλάδα
Περίοδος έρευνας πεδίου:	27 Μαρτίου έως 8 Μαΐου 2019
Αριθμός ερωτηματολογίων:	942
Μεθοδολογία έρευνας:	Μέσω ερωτηματολογίου

Στην σχετική έρευνα που πραγματοποιήθηκε για το brain drain συμμετείχαν 942 άτομα από 43 χώρες, τα οποία ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων θεωρείται υψηλό, με ποσοστό 69% των αποδήμων να κατέχει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο. Η ηλικία αυτών που μετακινήθηκαν στο εξωτερικό είναι από 35 ετών και πάνω σε ποσοστό 54%. Λιγότερα νεαρά άτομα (19% κάτω των 30

ετών) αποφασίζουν να φύγουν από τη χώρα, συγκριτικά με το παρελθόν. Σχετικά λιγότερα άτομα (κατά 20%) έχουν αποδημήσει τα τελευταία δύο χρόνια από την Ελλάδα (2017-2019), ωστόσο τα άτομα που έχουν μεταναστεύσει ζουν και εξελίσσονται εκεί. Οι κυριότεροι λόγοι μετανάστευσης εντοπίζονται στην έλλειψη αξιοκρατίας και στα φαινόμενα διαφθοράς (48%), ακολουθούν η οικονομική κρίση και αβεβαιότητα για το μέλλον (39%) και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (30%). Σημαντικό εύρημα της έρευνας είναι ότι το 46% των ερωτηθέντων εργάζονται σε θέσεις αρκετά απαιτητικές ή σε θέσεις υψηλής ευθύνης (ανώτερα στελέχη, διευθυντές).



Εικόνα 6.1 Έρευνα ICAP (2019)

Τώρα όσον αφορά στους λόγους που θα τους οδηγούσαν στην απόφαση να επιστρέψουν στη χώρα, επικεντρώνονται κυρίως στο οικογενειακό περιβάλλον (56%), στο κλίμα και στον τρόπο ζωής της Ελλάδας (43%). Διατηρούν δεσμούς σύνδεσης με τη χώρα μέσω της γλώσσας, του πολιτισμού και της παράδοσης γενικά. Με ποσοστό 42%, το οποίο βαίνει αυξανόμενο, δηλώνουν ότι δεν σκοπεύουν να επιστρέψουν στη χώρα, ενώ το 45% αυτών θεωρούν ότι θα επιστρέψουν σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα ήτοι 3 ετών και πάνω. Πιστεύουν πως η αύξηση της αξιοκρατίας στις διαδικασίες, η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της καινοτομίας και της συνεχούς εκπαίδευσης, οι καλύτερες χρηματικές απολαβές μπορούν να συμβάλλουν στην επιστροφή των Ελλήνων του εξωτερικού.



Εικόνα 6.2 Έρευνα ICAP (2019)

Συμπερασματικά, φαίνεται πως ο πληθυσμός του brain drain ωριμάζει, στήνει και δημιουργεί την οικογένειά του στο εξωτερικό. Εξελίσσεται εργασιακά, καταλαμβάνοντας υψηλότερα ιεραρχικά θέσεις εργασίας, λαμβάνει υψηλότερες απολαβές και έχει υψηλότερες μισθολογικές προσδοκίες. Τα άτομα αυτά πετυχαίνουν τους στόχους τους σε νέες πατρίδες και σε μεγάλο ποσοστό δε θα επαναπατριστούν, χωρίς η Ελλάδα να μπορέσει να καρπωθεί τις πολύτιμες γνώσεις και τις εργασιακές εμπειρίες που αποκτήθηκαν.

6.5 A. Panagiotakopoulos (2020) “Investigating the factors affecting brain drain in Greece: looking beyond the obvious”

Τίτλος:	Factors affecting brain drain in Greece
Περίοδος έρευνας πεδίου:	Μάιος 2015 – Μάιος 2018
Αριθμός ερωτηματολογίων:	80
Μεθοδολογία έρευνας:	Ποιοτική μέσω συνεντεύξεων

Η εν λόγω μελέτη έχει σκοπό την διερεύνηση των αιτιών της μετανάστευσης των Ελλήνων με υψηλές δεξιότητες, φαινόμενο το οποίο επιδρά συνολικά στην αγορά εργασίας και στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Για την προσέγγισή του χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική έρευνα μέσω συνεντεύξεων στις οποίες συμμετείχαν 80 συνεντευξιαζόμενοι με την ιδιότητα των επαγγελματιών πληροφορικής, υγείας και διαφόρων ακαδημαϊκών ειδικοτήτων, οι οποίοι ζουν και εργάζονται στις ΗΠΑ, στη

Γερμανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Αυστραλία. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αφορούν σε χρονικό διάστημα τριών ετών (Μάιος 2015 – Μάιος 2018).

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων αποφάσισε να αποδημήσει λόγω της επικρατούσας πολιτιστικής νοοτροπίας των περισσότερων Ελλήνων πολιτών, κυβερνητικών πολιτικών και εργοδοτών στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, το 65% των ερωτηθέντων, αποφάσισε να ζήσει και να εργαστεί στο εξωτερικό λόγω της υψηλής πολιτικής διαφθοράς και της βαθιάς κρίσης των κοινωνικών αξιών στη χώρα, ενώ μόλις το 35% επισήμανε καθαρά οικονομικούς και άλλους λόγους που σχετίζονται με την εργασία (όπως ενδεικτικά είναι οι χαμηλοί μισθοί, οι ελλείψεις συνθήκες εργασίας, ο μηδαμινός προοπτικές ανέλιξης, έλλειψη εργασιακής ασφάλειας) ως βασικά αίτια για την έξοδο από τη χώρα. Ουσιαστικά, οι ερωτηθέντες υποστήριξαν ότι οι ατομικιστικές πολιτισμικές αξίες που κυριαρχούν στην ελληνική κοινωνία εδώ και χρόνια έχουν ενσωματωθεί στην πολιτική δράση προκαλώντας αρκετά προβλήματα όπως η κοινωνική αδικία και η φτώχεια. Τα ευρήματα έχουν σημαντικές επιπτώσεις τόσο για εκείνους που κατέχουν κυβερνητικές θέσεις (κυβερνητικοί αξιωματούχοι) και αλλά και για τους υπόλοιπους πολίτες της Ελλάδας. Και οι δύο πλευρές θα πρέπει να επανεξετάσουν τις αξίες, τους ρόλους τους στην κοινωνία και τα ιδανικά τους. Η ευθύνη για την εκτεταμένη διαρροή εγκεφάλων στη χώρα δεν μπορεί να αποδοθεί αποκλειστικά και μόνο στα πολιτικά κόμματα που κυβέρνησαν τη χώρα τις τελευταίες δεκαετίες. υπεύθυνοι είναι και οι άνθρωποι που τους εξέλεξαν. Η χώρα φαίνεται να παραμένει εγκλωβισμένη σε μια κρίση κοινωνικών αξιών που καλλιεργείται και υποθάλπεται πολλά χρόνια. Φυσικά ο ρόλος της εκπαίδευσης στη χώρα θα πρέπει να μεταμορφωθεί ριζικά και να εντατικοποιηθεί προκειμένου να λειτουργήσει ως σημαντικός φορέας που θα εμφυσήσει στις νέες γενιές το αίσθημα του καθήκοντος στη διαμόρφωση μιας δημοκρατικής πολιτικής κουλτούρας που δίνει έμφαση στην ισότητα και καταδικάζει τις πρακτικές ισότητας.

Στην παρούσα έρευνα τονίζεται ότι από τις προγενέστερες ποσοτικές μελέτες για τους λόγους της διαρροής εγκεφάλων στη χώρα προέκυψε ότι το φαινόμενο έχει προκληθεί κυρίως από τις κακές οικονομικές επιδόσεις της χώρας την τελευταία δεκαετία. Αυτό υποστηρίχθηκε περαιτέρω από τους ισχυρισμούς αρκετών πολιτικών που υποστηρίζουν ότι η ελληνική κρίση ήταν δημοσιονομική. Ωστόσο, σε αντίθεση με τα ανωτέρω ευρήματα, η παρούσα μελέτη αποκαλύπτει ότι η βασική αιτία της διαρροής εγκεφάλων στην Ελλάδα είναι ουσιαστικά η κρίση αξιών και η διεφθαρμένη αστική κουλτούρα. Σύμφωνα με την βιβλιογραφική ανασκόπηση για το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων

στην Ελλάδα, οι κυριότεροι λόγοι πίσω από τη φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ελλάδα φαίνεται να βρίσκονται στις πολύ κακές επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας. Τα ελάχιστα στοιχεία σε αυτόν τον τομέα δείχνουν ότι οι Έλληνες μετανάστες υψηλών δεξιοτήτων αποφασίζουν να εγκαταλείψουν τη χώρα αναζητώντας καλύτερες οικονομικές προοπτικές. Σκοπός της μελέτης είναι να διαπιστωθεί εάν η παρατεταμένη οικονομική κρίση στην Ελλάδα είναι η βασική αιτία της υπερβολικής διαρροής εγκεφάλων στη χώρα ή όχι.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (52 στους 80, δηλαδή το 65%) ανέφερε ότι εγκατέλειψε την πατρίδα τους λόγω της επικρατούσας πολιτιστικής νοοτροπίας των περισσότερων Ελλήνων πολιτών, κυβερνητικών πολιτικών και εργοδοτών στην Ελλάδα. Μεταξύ αυτών, πολλοί ερωτηθέντες τόνισαν ότι ο κύριος λόγος φυγής τους ήταν η απουσία ενός αξιοκρατικού συστήματος σε πολλές πτυχές της ζωής. Επιπλέον, η υψηλή φοροδιαφυγή των πλουσίων υπό την ανοχή του ελληνικού κράτους (υψηλή πολιτική διαφθορά), η υψηλή φορολογία, η οποία ουσιαστικά χρησιμεύει ως εργαλείο για να επιδιώκουν οι πολιτικοί τα δικά τους συμφέροντα αντί για τα δημόσια, αναφέρθηκαν από όλους τους ερωτηθέντες ως από τους βασικότερους λόγους για την έξοδο από τη χώρα. Η χαμηλή παροχή κοινωνικής πρόνοιας μαζί με τη σοβαρή έλλειψη επενδύσεων στη δημόσια εκπαίδευση και υγειονομική περίθαλψη ήταν επίσης μεταξύ των βασικών λόγων που αναφέρθηκαν. Τέλος, η επικρατούσα επιχειρηματική κουλτούρα συνοδευόμενη με στρατηγικές μείωσης του κόστους που υιοθετήθηκαν από τους περισσότερους εργοδότες στη χώρα έπαιξαν ζωτικό ρόλο στην απόφαση των συμμετεχόντων να μεταναστεύσουν. Προς έκπληξη, και λαμβάνοντας υπόψη την μέχρι τότε βιβλιογραφία, οι 28 στους 80 συμμετέχοντες (δηλαδή το 35%) επεσήμαναν καθαρά οικονομικούς λόγους, όπως πολύ χαμηλούς μισθούς, έλλειψη ευκαιριών και προοπτικών απασχόλησης (π.χ. ανεργία, καμία εξέλιξη σταδιοδρομίας) και έλλειψη εργασιακής ασφάλειας ως βασικούς λόγους εγκατάλειψης της χώρας. Με άλλα λόγια, ένας περιορισμένος αριθμός ερωτηθέντων υποστήριξε ότι οι οικονομικές πτυχές της δουλειάς τους λειτούργησαν ως καταλύτης για τη μετακίνησή τους στο εξωτερικό.

Συνολικά, τα ευρήματα των συνεντεύξεων, από το εμπειρικό μέρος της έρευνας, ουσιαστικά αποκάλυψαν ότι το καθαρά οικονομικό μέρος των θέσεων εργασίας των συμμετεχόντων (δηλαδή η παροχή πολύ χαμηλού μισθού) δεν είναι ο σημαντικότερος λόγος πίσω από το brain drain στην Ελλάδα. Αντίθετα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η έλλειψη κοινωνικής συνείδησης από τα διάφορα κυβερνώντα κόμματα στη χώρα, των ψηφοφόρων τους, καθώς και μεγάλο μέρος των εργοδοτών, είναι η βαθιά αιτία της

διαρροής εγκεφάλων. Αυτό σημαίνει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες αποφάσισαν να εγκαταλείψουν τη χώρα επειδή αντιτίθενται στην επικρατούσα νοοτροπία που περιβάλλει τη δημόσια πολιτική και την εργοδοτική δράση στην Ελλάδα, καθώς και με την ηθική στάση που υιοθετεί η πλειοψηφία των πολιτών σχετικά με την κοινωνική πρόνοια και ευθύνη.

Όσον αφορά στην πρόθεσή τους να επιστρέψουν στην Ελλάδα τώρα ή κατά τα επόμενα χρόνια, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (53 στους 80, δηλαδή το 66%) δήλωσε ότι θα εξέταζε σοβαρά το ενδεχόμενο αυτό υπό τον όρο βέβαια ότι θα υπήρχαν δραστικές βελτιώσεις σε όλους εκείνους τους τομείς για τους οποίους άφησαν τη χώρα (κοινωνικό-πολιτιστικούς ή οικονομικούς παράγοντες). Όλοι οι υπόλοιποι (δηλαδή το 34%) δήλωσαν ότι δεν θα προγραμματίζαν την επιστροφή τους στην πατρίδα για προσωπικούς – οικογενειακούς λόγους. Αξίζει να σημειωθεί ότι όταν ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να δηλώσουν σε ποιο βαθμό πιστεύουν ότι οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες θα αλλάξουν στην Ελλάδα στο εγγύς μέλλον, όλοι εξέφρασαν την πεποίθηση ότι δεν είναι πιθανό να υπάρξουν σημαντικές αλλαγές. Σύμφωνα με τις απόψεις τους, τα βαθιά ριζωμένα αίτια της παρακμής της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας βρίσκονται στις πολιτιστικές αξίες που συνδέονται με τον ατομικισμό, τη βραχυπρόθεσμη και κοινωνική αδικία που είναι ευρέως διαδεδομένα στους Έλληνες και ο μετασχηματισμός τους είναι μια μακρά και πολύπλοκη διαδικασία.

Ουσιαστικά, τα προαναφερθέντα ευρήματα δείχνουν ότι παρόλο που οι περισσότεροι συμμετέχοντες εξέφρασαν την επιθυμία τους να επιστρέψουν στην Ελλάδα, ωστόσο δεν είναι διατεθειμένοι να το κάνουν εκτός και αν επέλθουν ριζικές αλλαγές στους τομείς για τους οποίους άφησαν τη χώρα. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να υπάρξει σημαντική πρόοδος σε σχέση με την κοινωνικό-πολιτιστική διάσταση της χώρας. Το κεντρικό επιχείρημα της μελέτης είναι ότι η τρέχουσα κοινωνικοπολιτική κουλτούρα θα πρέπει να επανεξεταστεί για τον περιορισμό της διαρροής εγκεφάλων στη χώρα.

Η Ελλάδα φαίνεται να αντιμετωπίζει όχι μόνο μια σοβαρή οικονομική κρίση, αλλά ουσιαστικά μια κρίση αξιών και μια διεφθαρμένη αστική κουλτούρα, η οποία προκύπτει όταν το κυρίαρχο σύστημα αξιών και η θεσμική δομή μιας κοινωνίας αποξενώνονται από την ανάγκη των πολιτών να αισθάνονται ότι ανήκουν σε ένα κοινωνικό-πολιτιστικό σύνολο που εκτιμά τη συμβολή τους στην αναπαραγωγή και ανάπτυξή του. Αν και πολλοί σχολιαστές αναφέρονται στην ελληνική κρίση ως δημοσιονομική κρίση, φαίνεται ότι οι ρίζες της βρίσκονται στην κοινωνική και αστική κουλτούρα που περιβάλλει τη χώρα. Αυτό το επιχείρημα έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο για εκείνους που κατέχουν

κυβερνητικές θέσεις όσο και για τους υπόλοιπους πολίτες της Ελλάδας. Τόσο οι κυβερνητικοί αξιωματούχοι όσο και οι πολίτες θα πρέπει να επανεξετάσουν τους ρόλους, τις αξίες και τα ιδανικά τους. Φυσικά η ευθύνη δεν μπορεί να βαρύνει μόνο τα πολιτικά κόμματα που κυβέρνησαν τη χώρα τις τελευταίες δεκαετίες, οι άνθρωποι που τους εξέλεξαν είναι συνυπεύθυνοι. Με παρόμοιο τρόπο, οι «κακοί» εργοδότες δεν είναι οι μόνοι που ευθύνονται (μαζί με τους πολιτικούς) για την εκμετάλλευση των εργαζομένων. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι (μέσω των εργασιακών συλλόγων) που ανέχονται διάφορες αθέμιτες εργασιακές πρακτικές πρέπει επίσης να λογοδοτήσουν για τέτοιες κακές συνθήκες εργασίας. Ουσιαστικά η χώρα δείχνει να παραμένει εγκλωβισμένη σε μια κρίση κοινωνικών αξιών. Αυτό σημαίνει ότι ακόμα κι αν οποιοσδήποτε εξωτερικός πιστωτής στην Ελλάδα επιβάλει διάφορα εξελιγμένα μέτρα για την καταπολέμηση της διαφθοράς, είναι απίθανο να αλλάξει ένα αντικοινωνικό σύστημα αξιών που καλλιεργείται χρόνια τώρα. Επομένως, η διαφθορά είναι πιθανό να παραμείνει βασικό χαρακτηριστικό του ελληνικού κράτους.

Η εκπαίδευση έχει να παίξει σημαντικό ρόλο, καθώς το σχολείο πρέπει να λειτουργεί ως σημαντικός φορέας που θα εμφυσήσει στις νέες γενιές την αίσθηση του καθήκοντος στη διαμόρφωση μιας δημοκρατικής πολιτικής κουλτούρας που δίνει έμφαση στην ισότητα και καταδικάζει τις πρακτικές ανισότητας. Πρέπει να γίνει σαφές ότι η υψηλής ποιότητας αγωγή του πολίτη δεν θα πρέπει να αποτελεί πολυτέλεια αλλά ανάγκη για τα ελληνικά σχολεία. Η εκπαίδευση υψηλής αξίας είναι κρίσιμη για τη χώρα και θα διδάσκει ηθικές αξίες και θα δημιουργεί ισορροπημένα και ώριμα άτομα με κοινωνική συνείδηση, δημιουργώντας έτσι μια ανθρώπινη κοινωνία. Επομένως, ένας ριζικός μετασχηματισμός του εκπαιδευτικού συστήματος φαίνεται να είναι ένα πρώτο βήμα για την αλλαγή του μέλλοντος της Ελλάδας για τα επόμενα χρόνια. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων φαίνεται να είναι πεπεισμένη ότι η πολιτική κουλτούρα είναι πράγματι η κύρια υπεύθυνη για την καταστροφική κρίση που αντιμετωπίζει σήμερα το έθνος – αν και είναι αβέβαιο σε ποιο βαθμό όλοι κατανοούν ή αποδέχονται την ιδέα της πολιτικής κουλτούρας ως αντανάκλαση των εθίμων και των ηθών μιας κοινωνίας.

Συνοψίζοντας, η μελέτη υποστηρίζει ότι οι οικονομικοί λόγοι (δηλαδή υψηλή ανεργία, χαμηλοί μισθοί, έλλειψη ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας) δεν είναι οι κύριοι λόγοι που επηρεάζουν την απόφαση των συμμετεχόντων να μεταναστεύσουν, όπως συναντάται στην τρέχουσα βιβλιογραφία. Αντίθετα, το υψηλό επίπεδο κοινωνικής και πολιτικής διαφθοράς χαρακτηρίζεται ως η κύρια μεταβλητή, η οποία απαιτεί μια σειρά ριζικών αλλαγών στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας προκειμένου να μεταδοθούν νέες

αξίες στις επόμενες γενιές και να λειτουργήσει ως καταλύτης αλλαγής (Panagiotakopoulos, 2020).

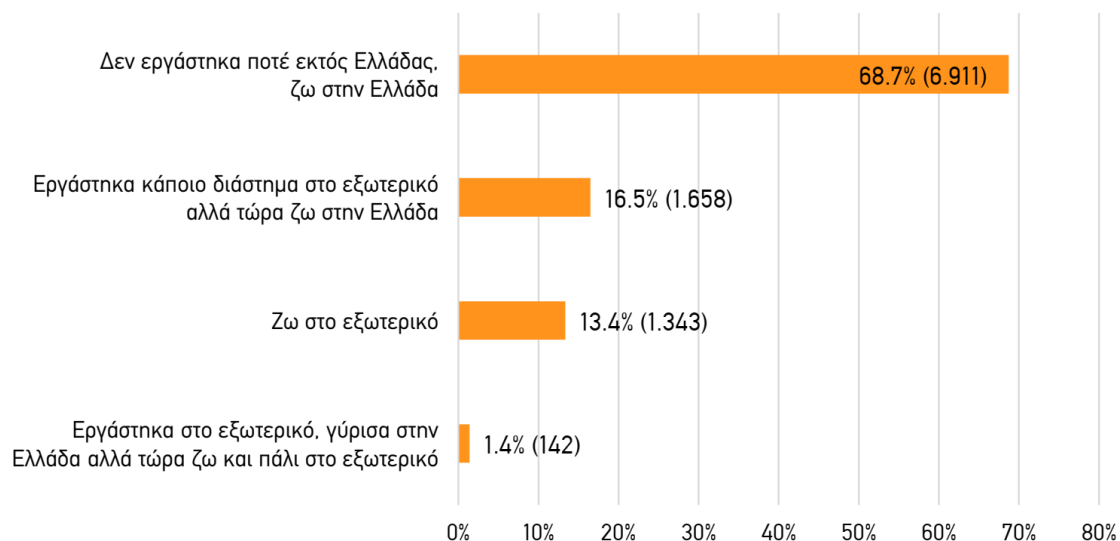
6.6 Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΑΠ (2021)

Τίτλος:	Η γεωγραφική, επιστημονική και επαγγελματική κινητικότητα των Ελλήνων διδασκόντων
Περίοδος έρευνας πεδίου:	Μάιος - Ιούλιος 2020
Αριθμός ερωτηματολογίων:	10.054
Μεθοδολογία έρευνας:	Μέσω ερωτηματολογίου

Η έρευνα συνιστά απογραφή των Ελλήνων κατόχων διδακτορικού τίτλου (ISCED-8) και αποτελεί την πρώτη απογραφική έρευνα στο σύνολο του πληθυσμού των Ελλήνων Διδασκόντων. Για τον εντοπισμό τους χρησιμοποιήθηκε το Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών (ΕΑΔΔ). Πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) και την Ερευνητική Μονάδα Περιφερειακής Ανάπτυξης και Πολιτικής (ΕΜΠΑΠ) του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Στόχος της έρευνας ήταν να συγκεντρωθούν οι απαραίτητες πληροφορίες προκειμένου να προσδιοριστούν και να αναλυθούν τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξέλιξης των Ελλήνων διδασκόντων λαμβάνοντας υπόψη το επιστημονικό τους πεδίο, τη γεωγραφική τους κινητικότητα κατά τη διάρκεια των σπουδών αλλά και μετά την ολοκλήρωσή τους, την σύνδεση της κινητικότητας με την αγορά εργασίας και οικονομικούς και άλλους παράγοντες που επηρέασαν τις αποφάσεις τους. Μέρος της έρευνας αποτέλεσε και η μετανάστευση τους στο εξωτερικό μέσω της γεωγραφικής του κινητικότητας, γνωστό ως «διαρροή εγκεφάλων» (brain drain). Το υψηλά καταρτισμένο εργατικό δυναμικό, συμπεριλαμβανομένων πολλών κατόχων διδακτορικού διπλώματος, αποτελεί σημαντικό στοιχείο της πολιτικής για την έρευνα, την ανάπτυξη και την καινοτομία, ενώ συνδέεται άμεσα με δείκτες οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής ευημερίας. Το δείγμα της έρευνας, ανάλογα με το εάν οι διδάκτορες έχουν δουλέψει στο εξωτερικό, οργανώθηκε σε τέσσερις κατηγορίες:

1. Άτομα που δεν έχουν εργαστεί ποτέ εκτός της Ελλάδας (68,7%).
2. Άτομα που έχουν εργαστεί κάποιο διάστημα στο εξωτερικό αλλά τώρα ζουν στην Ελλάδα (16,5%).
3. Άτομα που έχουν εργαστεί στο εξωτερικό κατά το παρελθόν, επέστρεψαν Ελλάδα, αλλά τώρα ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό (1,4%).
4. Άτομα που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό (13,4%).

Η παρούσα έρευνα εξετάζει τα χαρακτηριστικά των διδασκόντων των κατηγοριών 3 και 4, εστιάζει δηλαδή σε αυτούς που βρίσκονταν ακόμα στο εξωτερικό την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα.



Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.2

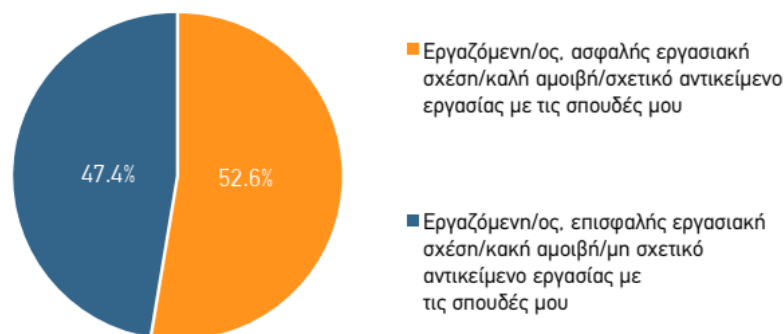
Πλήθος και ποσοστά διδασκόντων ανά ομαδοποιημένη κατηγορία

Οι διδάκτορες που συμμετείχαν στην έρευνα είναι κυρίως άνδρες (54,7%) ηλικίας 40-49 ετών (43,6%). Τα πτυχία τους είναι κυρίως στις Φυσικές Επιστήμες, στα Μαθηματικά και τη Στατιστική και στις Επιστήμες Υγείας. Σημαντικό ποσοστό των διδασκόντων απέκτησαν τα πτυχία τους στο εξωτερικό. Το ποσοστό αυτό ποικίλει ανάλογα με το επίπεδο σπουδών τους: 8% πήραν το βασικό πτυχίο τους στο εξωτερικό, 22,4% το μεταπτυχιακό τους, 2,8% το διδακτορικό τους και 26,3% διεξήγαγαν στο εξωτερικό τη μεταδιδακτορική τους έρευνα. Μάλιστα, συχνά αυτοί που απέκτησαν το πτυχίο τους στο εξωτερικό, το πήραν σε ένα από τα πανεπιστήμια που συγκαταλέγονται στα 100 καλύτερα του κόσμου. Οι διδάκτορες απασχολούνται κυρίως στον δημόσιο τομέα (66%), ενώ ένα πολύ μικρότερο ποσοστό (33,8%) στον ιδιωτικό τομέα, και μόλις το 0,2% στον κοινωνικό τομέα. Σημαντικό ποσοστό των διδασκόντων εργάζονται σε πανεπιστήμια (32,4%) ή σε ερευνητικά κέντρα (7,4%) και μόνο 21,4% σε επιχειρήσεις.

6.6.1 Ζουν στο εξωτερικό

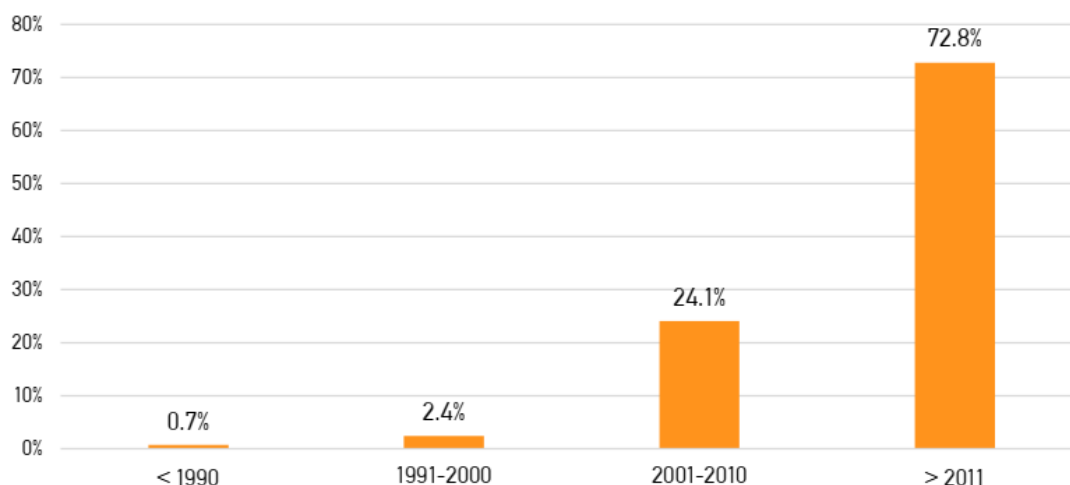
Το 73,8% από τους διδάκτορες που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό είχαν εργαστεί στην Ελλάδα πριν φύγουν για το εξωτερικό. Μάλιστα, το 52,6% από αυτούς, πριν

αποφασίσουν να μεταναστεύσουν, εργάζονταν στη χώρα και απασχολούνταν σε θέσεις σχετικά καλά αμειβόμενες και συναφείς με το αντικείμενο σπουδών τους.



Εικόνα 6.3 Ποια ήταν η επαγγελματική σας κατάσταση την περίοδο ακριβώς πριν φύγετε στο εξωτερικό;

Επιπλέον οι περισσότεροι διδάκτορες έφυγαν από την Ελλάδα μετά το 2011 (72,8%).



Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.3

Από πότε ζείτε στο εξωτερικό;

Ως προς τους λόγους που τους οδήγησαν στη μετοίκηση, αυτοί σχετίζονται κυρίως με την εργασία (επαγγελματική εξέλιξη, καλύτερες συνθήκες εργασίας, μεγαλύτεροι μισθοί και εργασία στο αντικείμενό τους) αλλά και προς αναζήτηση μιας πιο αξιοκρατικής κοινωνίας στην οποία θα ήθελαν να ζήσουν.

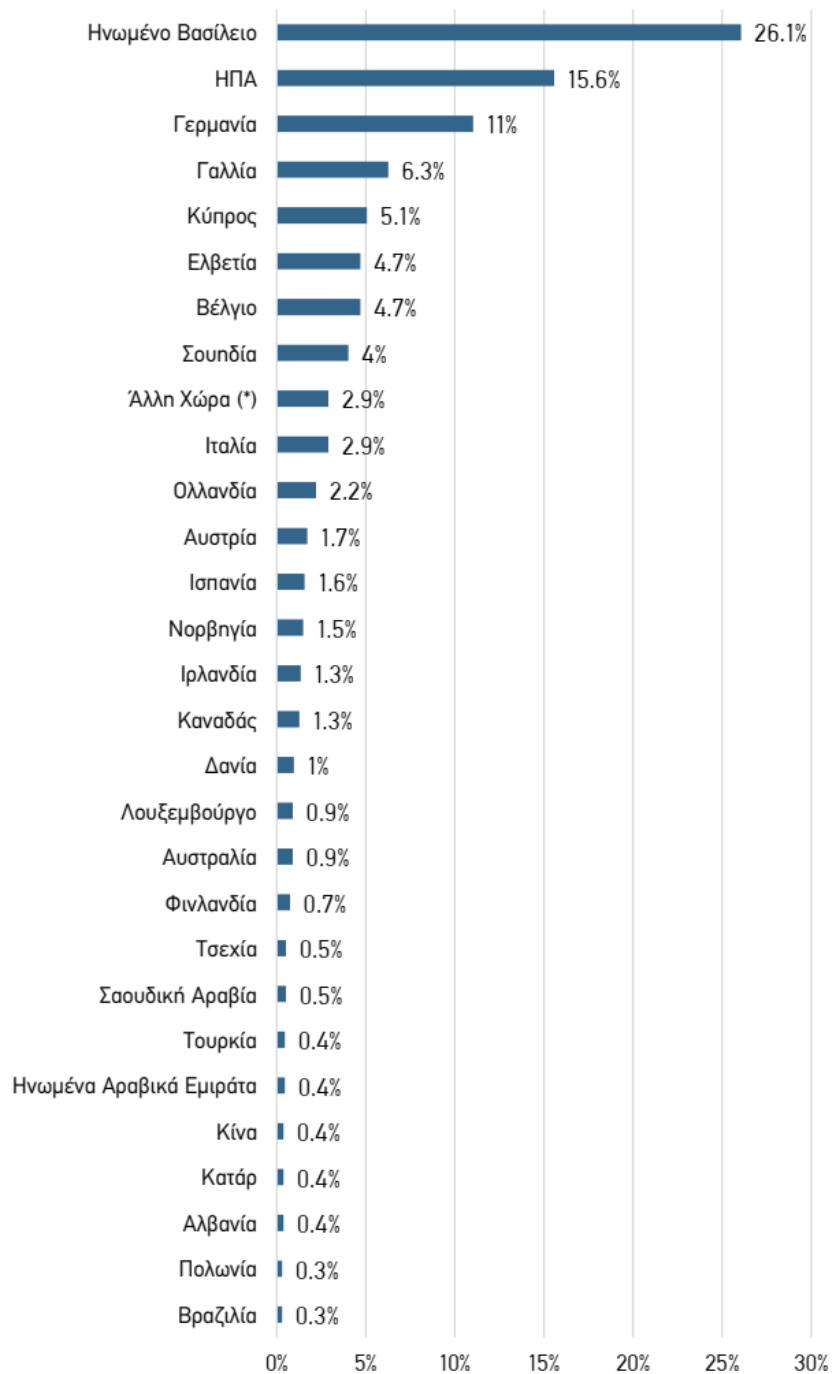


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.4

Γιατί φύγατε από την Ελλάδα;

Για τους ίδιους λόγους διάλεξαν τη χώρα στη οποία εγκαταστάθηκαν. Οι χώρες τις οποίες επέλεξαν για να ζήσουν αριθμούνται σε πάνω από 50, κυρίως όμως επιλέγουν τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, τις ΗΠΑ και τη Γαλλία.

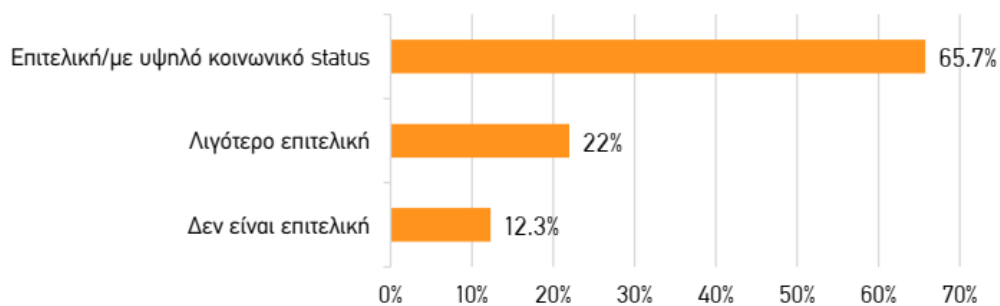


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.5

1η Χώρα διαμονής

Το 93,6% εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το 55,3% εργάζονται ως διδακτικό προσωπικό ανώτατων εκπαιδευτικών και ως ερευνητές. Οι περισσότεροι (65,7%) χαρακτηρίζουν την εργασιακή τους θέση ως «επιτελική ή/και με υψηλό κοινωνικό status».

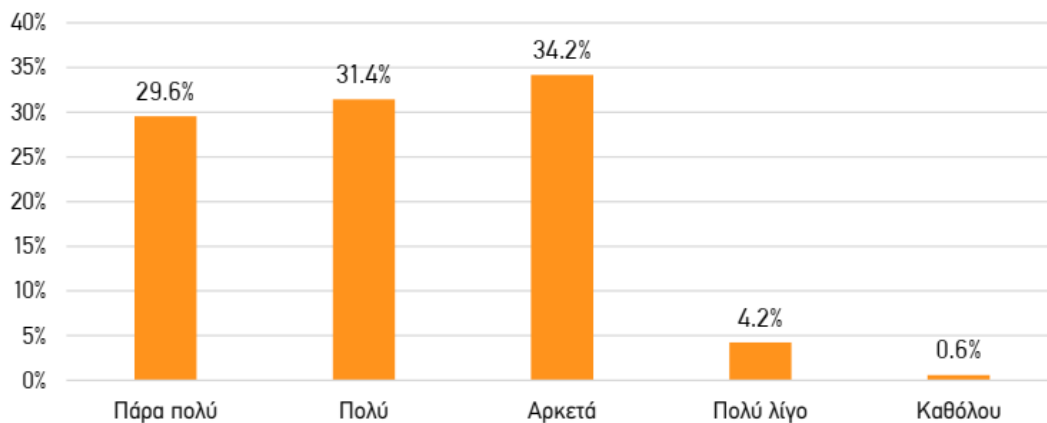


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.6

Επαγγελματική θέση

Ως προς το επίπεδο ικανοποίησης των γενικότερων συνθηκών της χώρας στην οποία έχουν μεταναστεύσει, το 95,2% δήλωσαν μεγάλο βαθμό ικανοποίησης από τη ζωή τους στο εξωτερικό.

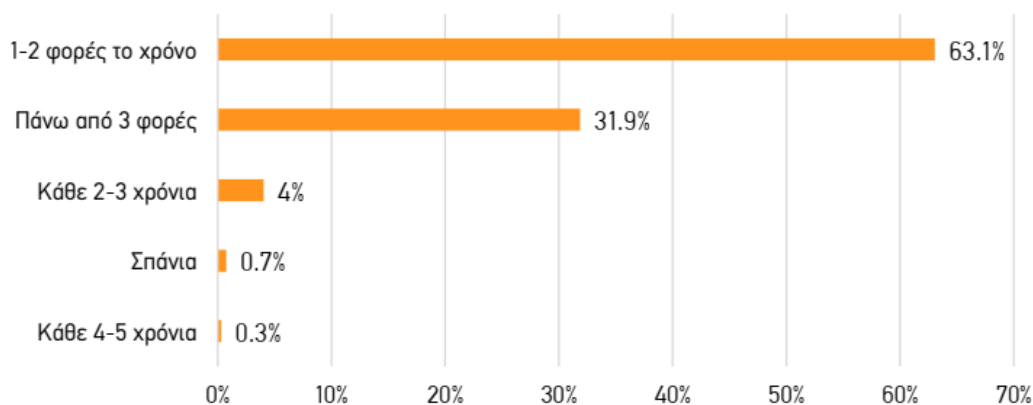


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.7

Βαθμός ικανοποίησης από την ποιότητα ζωής στο εξωτερικό

Ωστόσο, όλοι τους διατηρούν ισχυρούς δεσμούς με την Ελλάδα, σχεδόν το σύνολο του (95%) έρχεται στην Ελλάδα τουλάχιστον μια φορά το χρόνο.

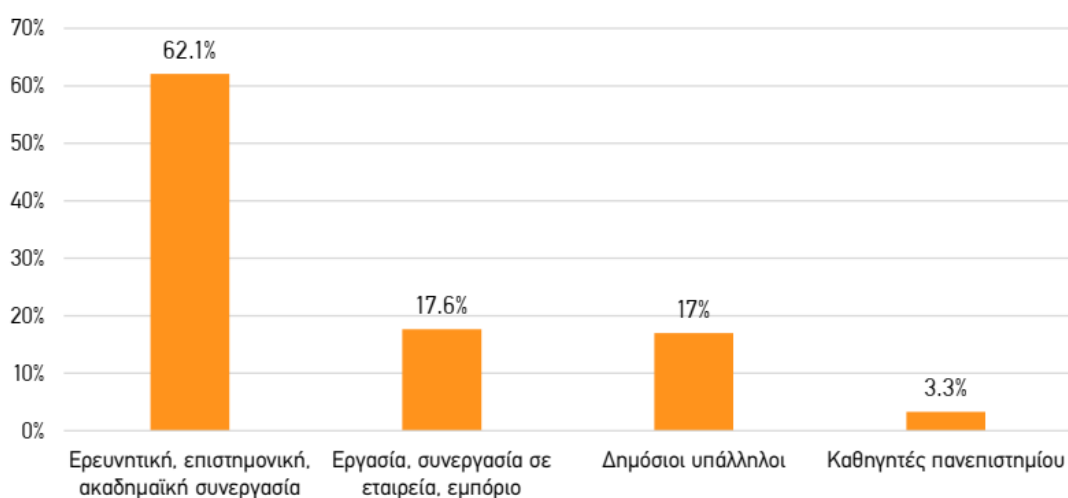


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.8

Πόσο συχνά έρχεστε στην Ελλάδα;

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ερώτημα σχετικά με το αν διατηρούν κάποιο επαγγελματικό δεσμό με την πατρίδα τους. Μόλις το 12,4% απάντησε καταφατικά, ενώ το είδος της επαγγελματικής τους σχέσης παρουσιάζεται στο παρακάτω γράφημα και κυρίως αφορά κάποια ερευνητική, επιστημονική ή ακαδημαϊκή συνεργασία, ενώ το 17,6% εργασία ή εταιρική ή εμπορική συνεργασία.

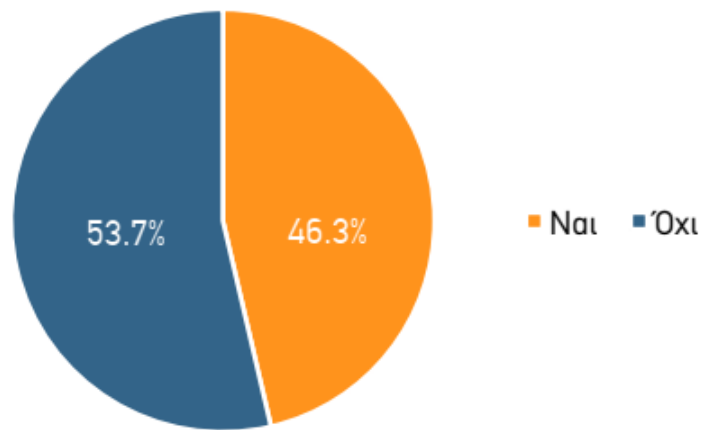


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.9

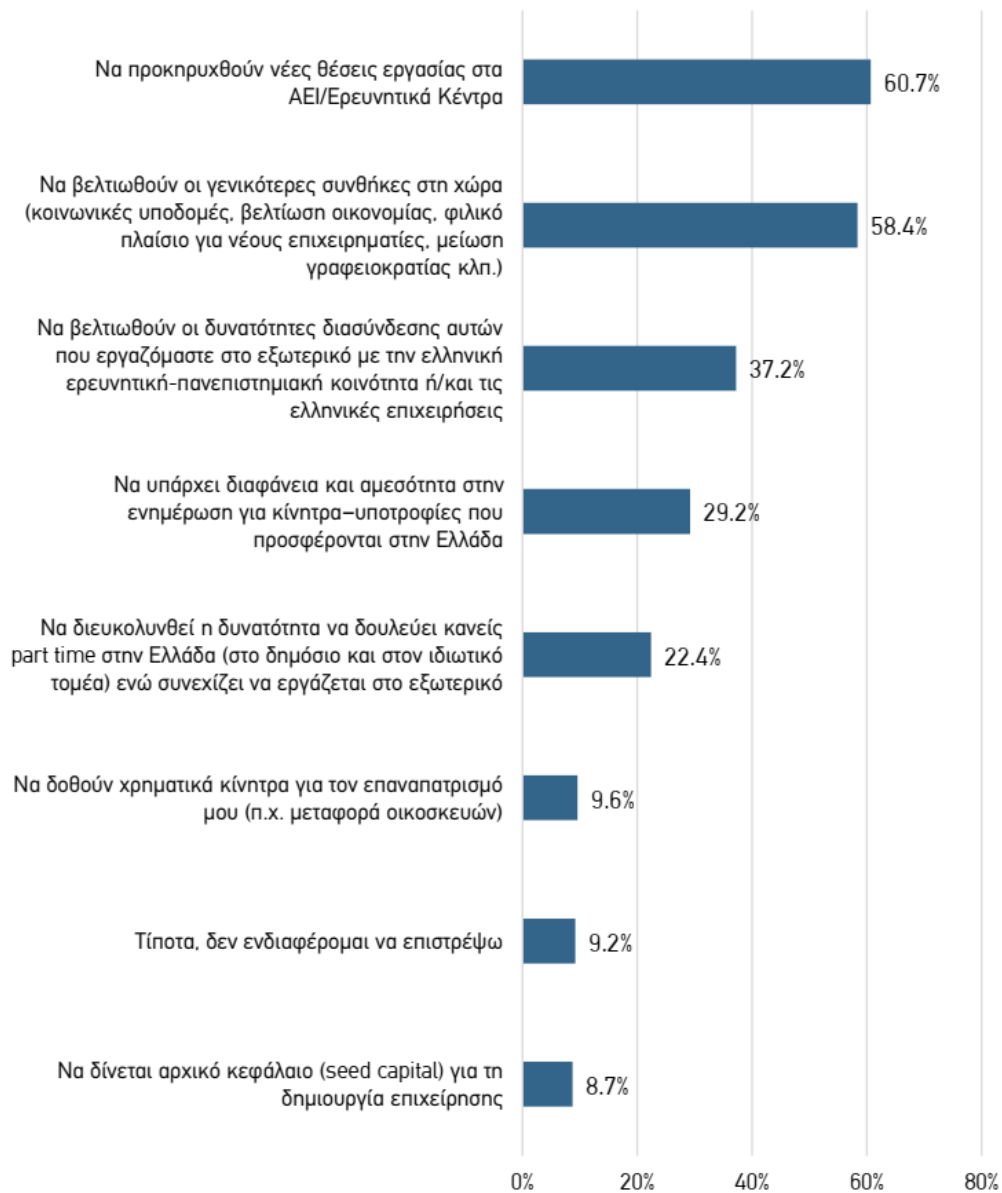
Ποια είναι αυτή η επαγγελματική σχέση με την Ελλάδα;

Όσον αφορά στην πρόθεση επιστροφής τους στην Ελλάδα, το 46,3% δήλωσε ότι θα επιστρέψει στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια.



Εικόνα 6.4 Σκοπεύετε να επιστρέψετε στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια;

Οι προϋποθέσεις επιστροφής στην Ελλάδα έχουν να κάνουν κυρίως με τη δυνατότητα εύρεσης εργασίας συμβατής με τα προσόντα τους και τις επαγγελματικές τους απαιτήσεις τους. Ανάμεσα στα μέτρα - πολιτικές που θα μπορούσε να εφαρμόσει το κράτος προκειμένου να ανακτήσει αυτά τα «φωτεινά μυαλά» είναι: να δημιουργηθούν θέσεις σε πανεπιστήμια ή ερευνητικά κέντρα, να βελτιωθούν οι γενικότερες συνθήκες της χώρας (οικονομία, υγεία, εκπαίδευση, μείωση της γραφειοκρατίας), να δημιουργηθούν «γέφυρες» σύνδεσης των διδασκόντων που εργάζονται στο εξωτερικό με την Ελλάδα.



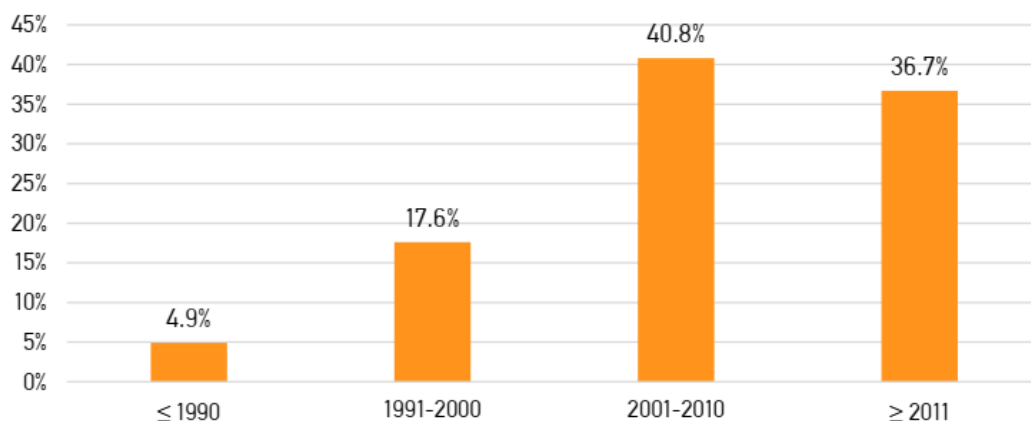
Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.10

Τι μπορεί να κάνει το κράτος για να βοηθήσει την επιστροφή σας:

6.6.2. Εργάστηκαν στο εξωτερικό κατά το παρελθόν, επέστρεψαν Ελλάδα, αλλά τώρα ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό.

Το 77,5% αυτής της ομάδας διδασκτόρων έφυγε για το εξωτερικό για πρώτη φορά μετά το 2001.

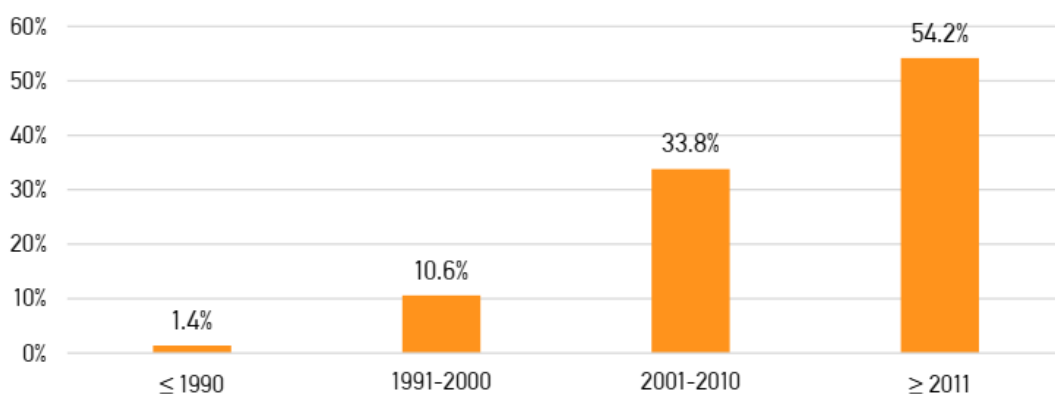


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.11

Πότε φύγατε για πρώτη φορά στο εξωτερικό;

Αντίστοιχα, το 54,2% των ερωτηθέντων επέστρεψαν πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά το 2011, ενώ το 33,8% το διάστημα μεταξύ 2001-2010.

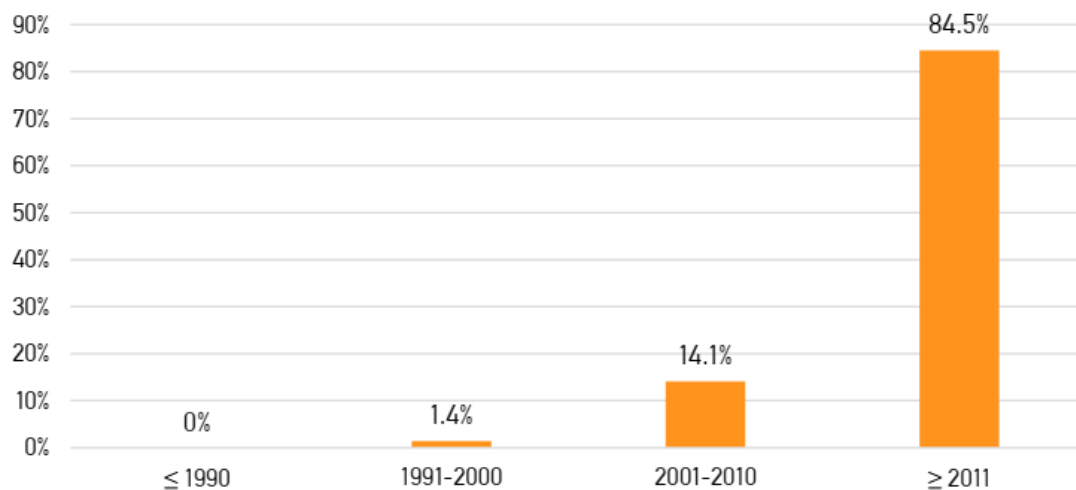


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.12

Πότε επιστρέψατε Ελλάδα για πρώτη φορά;

Το 84,5% των διδασκόντων επέστρεψαν πάλι στο εξωτερικό μετά το 2011, ενώ το 14,1% το διάστημα μεταξύ 2001-2010. Η κατακόρυφη άνοδος μετά το 2011 εξηγείται και από την όξυνση της οικονομικής κρίσης στη χώρα.

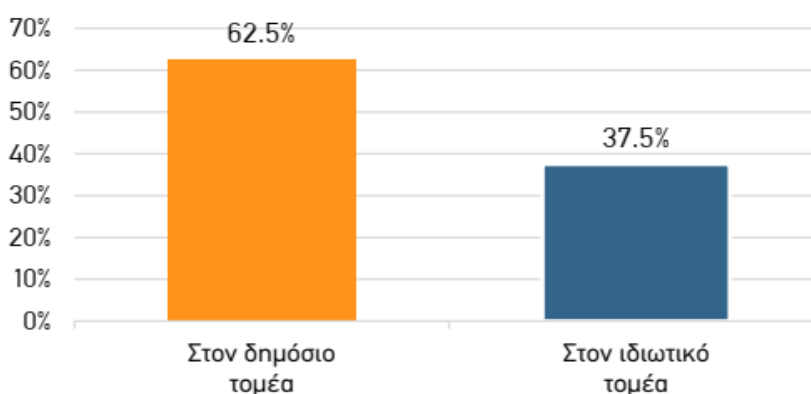


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.13

Πότε φύγατε ξανά για το εξωτερικό;

Το 62,5% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι κατά την επιστροφή τους στην Ελλάδα εργάστηκαν στον δημόσιο τομέα ενώ το 37,5% στον ιδιωτικό (κυρίως εργάστηκαν σε πανεπιστήμια και σε νοσοκομεία).

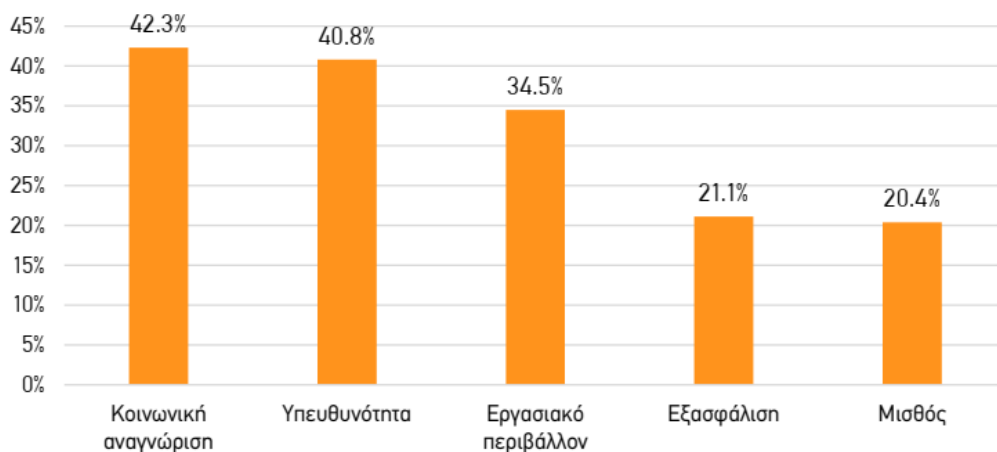


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.14

Σε ποιον τομέα εργαστήκατε όταν είχατε επιστρέψει;

Ως προς τις συνθήκες εργασίας τους στην Ελλάδα, λιγότεροι από τους μισούς δήλωσαν ικανοποιημένοι από την κοινωνική αναγνώριση που τους προσέφερε, την υπευθυνότητα και το εργασιακό περιβάλλον, ενώ σε πολύ χαμηλό ποσοστό ήταν ικανοποιημένοι από την εξασφάλιση και τον μισθό που τους περιείχε.



Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.15

Ήσασταν ευχαριστημένοι από τις συνθήκες εργασίας σας στην Ελλάδα ως προς τις ακόλουθες διαστάσεις;

Οι λόγοι για τους οποίους οι διδάκτορες αυτής της ομάδας αποφάσισαν και πάλι να φύγουν από την Ελλάδα συνδέονται κυρίως με την εργασία. Το 56,3% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι ξαναέφυγαν από τη χώρα επειδή βρήκαν «ευκαιρίες στη δουλειά ή/και στη διαβίωση στο εξωτερικό», το 50% επειδή είχαν «νέους στόχους που μπορούσαν να εκπληρωθούν στο εξωτερικό» και το 47,9% διότι δεν βρήκαν «εργασία ανάλογη με τα προσόντα» τους στην Ελλάδα.

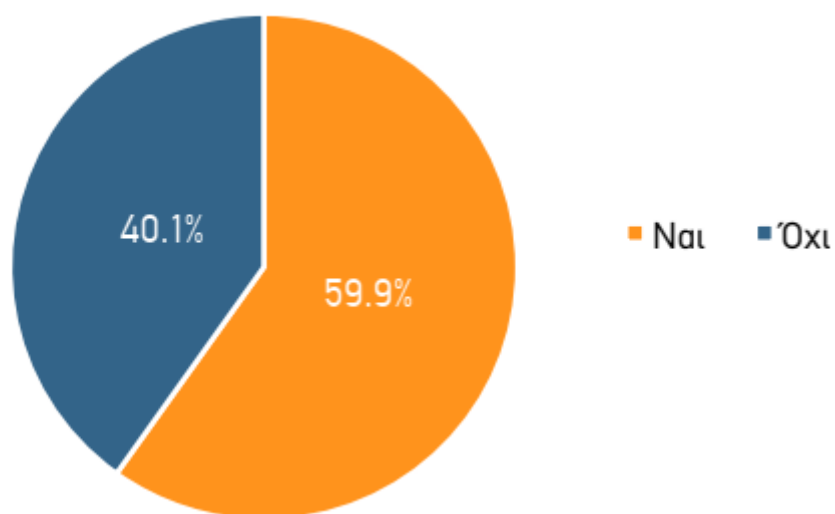


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.16

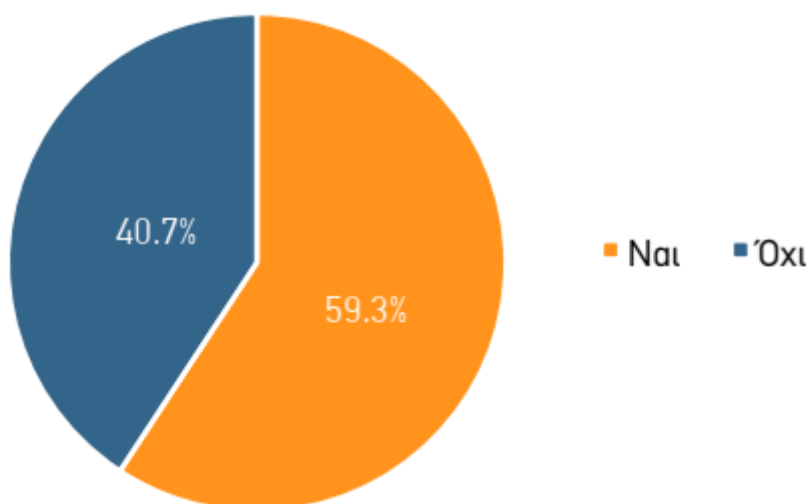
Γιατί φύγατε ξανά από την Ελλάδα;

Όσον αφορά στους κοινωνικούς και επαγγελματικούς δεσμούς με την Ελλάδα, το 95,1% δήλωσε ότι επισκέπτεται την Ελλάδα τουλάχιστον μια φορά το χρόνο ενώ το 59,9% έχει διατηρήσει επαγγελματικούς δεσμούς με την Ελλάδα.



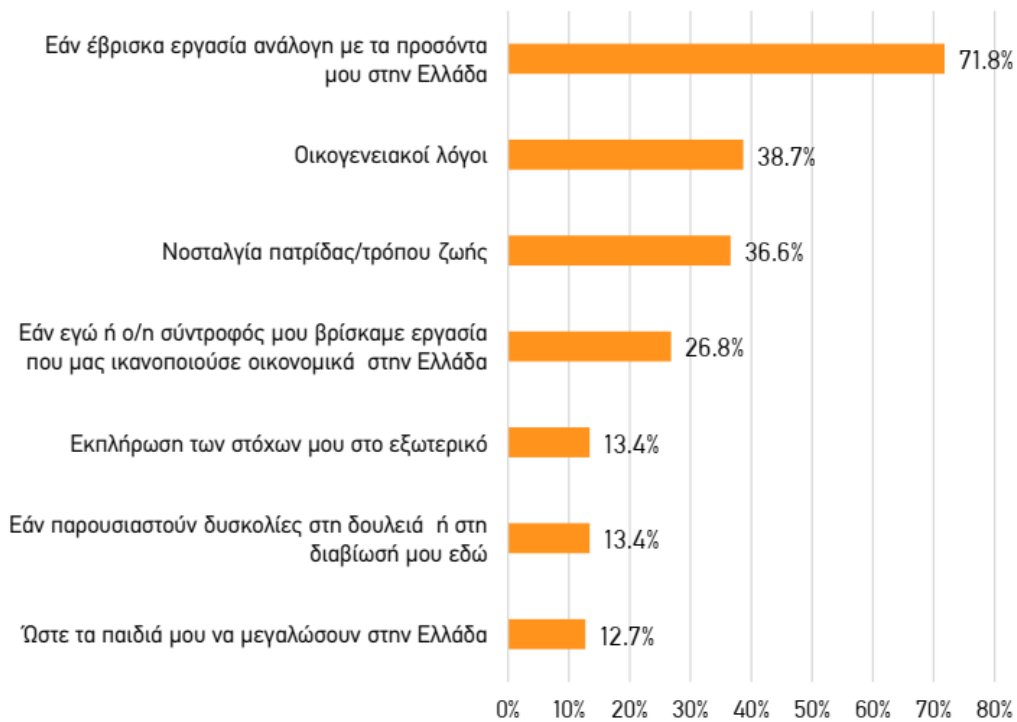
Εικόνα 6.5 Έχετε διατηρήσει επαγγελματικούς δεσμούς με Ελλάδα;

Για την πρόθεση εκ νέου επιστροφής τους στην Ελλάδα, το 59,3% των διδασκόντων δήλωσαν ότι σκοπεύουν να επιστρέψουν και μάλιστα εξ'αυτών το 82,1% προτίθενται να το κάνουν άμεσα ή το πολύ σε «1-2 έτη».



Εικόνα 6.6 Σκοπεύετε να επιστρέψετε στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια;

Οι προϋποθέσεις και οι λόγοι για τους οποίους θα επέστρεφαν εντοπίζονται κυρίως στην εύρεση εργασίας συμβατή με τα προσόντα τους ενώ το 38,7% θα επέστρεφαν για οικογενειακούς λόγους.

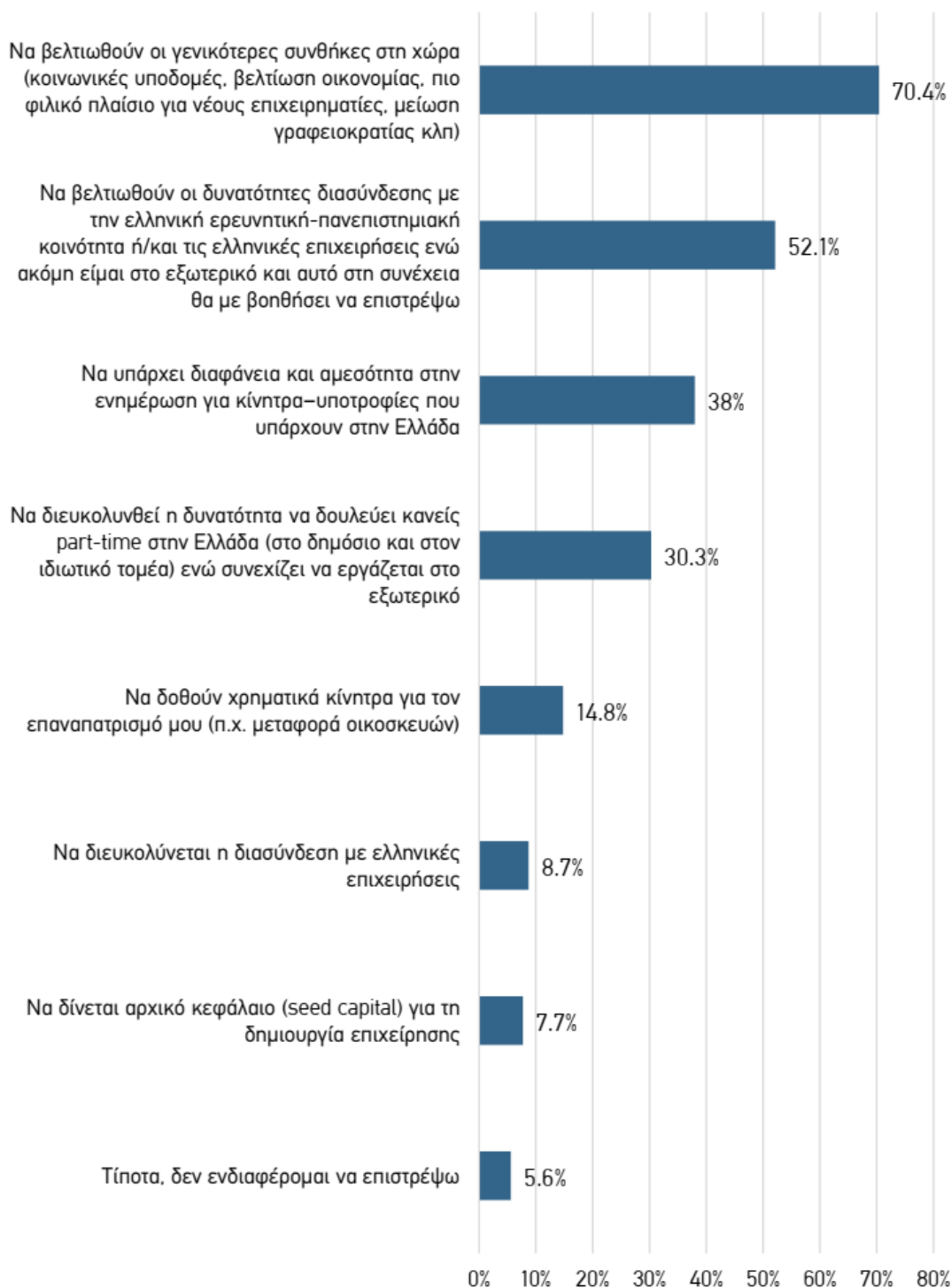


Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.17

Υπό ποιες προϋποθέσεις και για ποιους λόγους θα επιστρέφατε;

Αναφορικά με τα κίνητρα που θα μπορούσε να δώσει το κράτος για την επιστροφή τους, αυτά δεν διαφοροποιούνται σε σχέση με την προηγούμενη κατηγορία διδακτόρων που αναλύθηκε. Το μεγαλύτερο ποσοστό (70,4%) αφορά στο να βελτιωθούν οι γενικότερες κοινωνικές, οικονομικές πολιτικές συνθήκες στη χώρα, ενώ το 52,1% συγκεντρώνεται στο να βελτιωθούν/ ή να δημιουργηθούν όπου δεν υπάρχουν, οι δυνατότητες διασύνδεσης με την ελληνική ερευνητική- πανεπιστημιακή κοινότητα. Το 5,6% δήλωσε πως δεν σκοπεύει να γυρίσει στη χώρα.



Πηγή: Έρευνα ΕΚΤ/ΕΜΠΑΠ (2021)

Διάγραμμα 6.18

Τι μπορεί να κάνει το κράτος για να βοηθήσει την επιστροφή σας;

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι η φυγή του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού και δη τον διδασκόντων στο εξωτερικό γίνεται κυρίως για εύρεση εργασίας που να είναι συμβατή με τα προσόντα τους. Συγκεκριμένα, από τις απαντήσεις των διδασκόντων σχετικά με τους λόγους μετανάστευσης από την Ελλάδα αλλά και τους λόγους

εγκατάστασης σε συγκεκριμένες χώρες και πόλεις, τις οποίες επέλεξαν για να ζήσουν και να εργαστούν, προκύπτει ότι οι χώρες υποδοχής χαρακτηρίζονται από έντονη δραστηριότητα στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής προστιθέμενης αξίας. Οι Έλληνες διδάκτορες προσελκύονται από πόλεις που θεωρούνται παγκόσμιες μητροπόλεις. Σε αυτές συγκεντρώνεται το 75,2% εξ αυτών, παρότι αποτελούν μόλις το 35,1% του συνόλου των πόλεων στις οποίες είναι εγκατεστημένοι οι Έλληνες διδάκτορες στο εξωτερικό. Τείνουν να προσελκύονται περισσότερο από καινοτόμες χώρες (κυρίως Ηνωμένο Βασίλειο, Ελβετία, ΗΠΑ, Γερμανία και Γαλλία). Συγκεκριμένα, το 67,5% των Ελλήνων διδασκόντων έχουν εργαστεί στο παρελθόν ή εργάζονται σε μία από τις 10 πιο καινοτόμες χώρες του κόσμου [Όπως αυτές ορίζονται για το 2020, σύμφωνα με το Global Innovation Index (Cornell University, INSEAD and WIPO, 2020)] (ΕΚΤ/ΕΜΠΙΑΠ, 2021).

6.7 Έρευνα του BrainreGain 2024

Η εν λόγω έρευνα κάνει χρήση μιας μεθοδολογίας δύο διαδοχικών και αλληλένδετων σταδίων. Πιο συγκεκριμένα, στόχος του πρώτου σταδίου της έρευνας είναι η διερεύνηση των στάσεων των Ελλήνων που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό αναφορικά με την πρόθεσή τους να επαναπατριστούν καθώς και οι παράγοντες που θα επηρέαζαν θετικά ή αρνητικά αυτήν την πρόθεση. Στη συνέχεια, στο δεύτερο στάδιο της έρευνας διερευνάται η στάση των Ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας ως προς την πιθανή προσέλκυση και πρόσληψη Ελλήνων του εξωτερικού, υπό το πρίσμα της πιθανής επανεγκατάστασής τους στη χώρα. Και στα δύο δείγματα ως ερευνητικό μέσο χρησιμοποιείται το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο συλλογής πρωτογενών δεδομένων.

6.7.1 «Θα επέστρεφα αν...»

Η συγκεκριμένη έρευνα διενεργήθηκε μεταξύ Νοεμβρίου 2023 και Ιανουαρίου 2024. Συμμετείχαν 3.398 Έλληνες, οι οποίοι ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό, αριθμός αρκετά υψηλός για την αξιοπιστία της έρευνας.

Όσον αφορά στην ηλικιακή κατανομή του δείγματος, προκύπτει ότι το 43,5% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 35 - 44 και το 28,3% στην ομάδα 25 - 34, δηλαδή συνολικά το 71,8% ανήκει στο πιο ικανό και παραγωγικό τμήμα του πληθυσμού. Σε σχέση με την αντίστοιχη έρευνα (του BrainreGain) του 2021, παρατηρείται μείωση στην ηλικιακή ομάδα 25-34 από 38.4% σε 28.3%. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως μια πρώτη ένδειξη περιορισμού του brain drain. Το επίπεδο εκπαίδευσης αποδεικνύει το υψηλό επίπεδο

μόρφωσης των Ελλήνων που εργάζονται στο εξωτερικό με το 69,5% αυτών να διαθέτει τουλάχιστον μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

Αξίζει να καταγραφεί ότι το ποσοστό αυτών που παραμένουν για λιγότερο από 6 χρόνια στο εξωτερικό βαίνει μειούμενο, συγκριτικά με το 2021, από 27,8% σε 18,6%. Ένας στους δύο επιθυμεί να επιστρέψει στην πατρίδα. Μάλιστα το 21,2% επιθυμεί να επιστρέψει άμεσα ή το πολύ σε ένα χρόνο. Τα μεγαλύτερα εμπόδια για την επιστροφή τους επικεντρώνονται κυρίως στους χαμηλότερους μισθούς (24,8%) και στις χειρότερες συνθήκες εργασίας (24,5%). Θα επέστρεφαν στην Ελλάδα εφόσον διαμορφωθεί αξιοκρατία και διαφάνεια επί των διαδικασιών (35,2%), αν υπάρξει βελτίωση στις αμοιβές – παροχές (33,6%) ενώ με ποσοστό 28,9% επιθυμούν ένα καλύτερο επίπεδο ζωής όσον αφορά την υγεία, την παιδεία και την κοινωνία γενικότερα.

6.7.2 «Θα προσλάμβανα αν...»

Ο πληθυσμός της έρευνας ανήλθε σε 500 περίπου ελληνικές επιχειρήσεις δίνοντας ποσοστό απόκρισης 25%. Με αυτό τον τρόπο, το δείγμα της έρευνας περιορίζεται σε 125 ελληνικές επιχειρήσεις που αντιπροσωπεύουν ωστόσο ένα ευρύ φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας (ενδεικτικοί κλάδοι της τεχνολογίας, consulting, βαριά βιομηχανία, λιανικό εμπόριο). Ως προς την καταλληλότητα των συμμετεχόντων να απαντήσουν ως προς τα ερωτήματα της έρευνας υφίσταται επάρκεια και αξιοπιστία, καθώς το 97,6% εξ αυτών συμμετέχει σε σχετικές αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού. Η πλειονότητα αυτών (76,8%) επενδύει στην διευρυμένη οπτική και κρίση των νέων στελεχών. Εξίσου υψηλή είναι και η αναμενόμενη διεθνής εμπειρία και η σχετική πρόσβαση σε τεχνογνωσία των καινούριων στελεχών. Τέλος, οι επιχειρήσεις δηλώνουν πρόθυμες και έτοιμες να συνδράμουν στο Brain Regain.

Όσον αφορά στα ανεπιθύμητα αποτελέσματα που ενδεχομένως να προκύψουν, περιορίζονται κυρίως στις οικονομικές επιπτώσεις, όπως η αύξηση του μισθολογικού κόστους και το κόστος των πρόσθετων παροχών. Τα κίνητρα που οι ελληνικές επιχειρήσεις προσφέρουν στους Έλληνες του εξωτερικού, εξαιρουμένων των οικονομικών απολαβών που δε δύνανται να είναι εφάμιλλες του εξωτερικού, είναι ένα αξιοκρατικό και ασφαλές περιβάλλον, εργασιακές συνθήκες αντίστοιχες του εξωτερικού, δυνατότητες προσωπικής ανέλιξης, εξωστρέφεια και στροφή προς τη βιώσιμη ανάπτυξη. Με άλλα λόγια, οι ελληνικές επιχειρήσεις, σε μεγάλο βαθμό, προσπαθούν να συναγωνιστούν τις επιχειρήσεις του εξωτερικού, προσφέροντας ένα εργασιακό περιβάλλον με πρότυπο αυτά του εξωτερικού, με μόνη εξαίρεση τους μισθούς.

Το ενδιαφέρον από την πλευρά των επιχειρήσεων να καλύψουν θέσεις εργασίας με Έλληνες του εξωτερικού είναι έντονο και μάλιστα αυτό επιβεβαιώνεται με ποσοστό 69,6%. Αναφορικά με τα κίνητρα που οι εταιρίες είναι διατεθειμένες να προσφέρουν προκειμένου να προσελκύσουν στελέχη από το εξωτερικό, ένα από τα πιο βασικά αναδεικνύονται οι πρόσθετες αμοιβές επίτευξης στόχων (44,8%), η απουσία κινήτρων σε ποσοστό 30,4% των ερωτωμένων, τα δικαιώματα προαίρεσης μετοχών (stock options 20,8%), μεγαλύτερες απολαβές και διεκπεραίωση γραφειοκρατικών διαδικασιών (με 16% έκαστο) και πολυετή συμβόλαια συνεργασίας καθώς και πακέτα μετεγκατάστασης (μεταφορικά, δίδακτρα, κλπ.) με 12,8% (Brainregain, 2024).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

7.1 Εισαγωγή

Πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο ώστε να επιστρέψει το ανθρώπινο δυναμικό που έφυγε από τη χώρα (brain return); Παράλληλα πώς η γνώση που αποκτήθηκε από το εν λόγω δυναμικό, μέσω της επιστημονικής αλλά και της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας, μπορεί να συμβάλει στη χάραξη των κατάλληλων εθνικών πολιτικών αναφορικά με την ανάπτυξη της χώρας και γενικότερα τη βελτίωση των υποδομών της τεχνολογίας, του ψηφιακού μετασχηματισμού και της βιομηχανίας;

Γενικά, για να επωφεληθεί μια χώρα από το ειδικευμένο δυναμικό της, το οποίο έχει μεταναστεύσει, υπάρχουν δύο τρόποι, είτε να στοχεύσει στη φυσική τους επιστροφή (return option), είτε να «δεσμεύσει» αυτό το ανθρώπινο κεφάλαιο, ενώ είναι σωματικά παρόν στη χώρα υποδοχής (diaspora option) (Meyer & Brown, 1999). Με αυτό τον τρόπο, οι πρωτοβουλίες των χωρών αναφορικά με την προσέλκυση της επαγγελματικής διασποράς εντατικοποιήθηκαν και στις δύο επιλογές.

7.2 Πολιτικές σε παγκόσμιο επίπεδο

Οι κυβερνήσεις της Ινδίας και της Κίνας αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα που εφάρμοσαν αυτή την πολιτική, προσφέροντας ειδικά οικονομικά/και μη κίνητρα για τη αξιοποίηση του κεφαλαίου των μεταναστών και τη δυνατότητα μερικής επιστροφής τους (Saxenian, 2007). Για εκείνες τις χώρες που δε διαθέτουν πόρους οι οποίοι να συμβαδίζουν με τις παροχές που προσφέρουν οι χώρες του Παγκόσμιου Βορρά (μισθοί, εργασιακό περιβάλλον κλπ), η αποτελεσματική αξιοποίηση του δυναμικού υψηλής εξειδίκευσης με προγράμματα έρευνας και ανταλλαγής αποτελεί ένα θετικό βήμα προς τα εμπρός (Wei, et al., 2020). Η μερική επιστροφή έχει ήδη υιοθετηθεί από ορισμένες χώρες που επιδιώκουν να επωφεληθούν από τα προγράμματα προσωρινών επιστροφών και κυκλικής μετανάστευσης. Κατά επέκταση, το εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης στο εξωτερικό μπορεί να συμβάλει στην αναβάθμιση της εγχώριας επιστημονικής και γνωσιακής κοινότητας δημιουργώντας διμερείς δεσμούς, χωρίς την προϋπόθεση της μόνιμης επιστροφής στη χώρα προέλευσής τους (Kousis, et al., 2022).

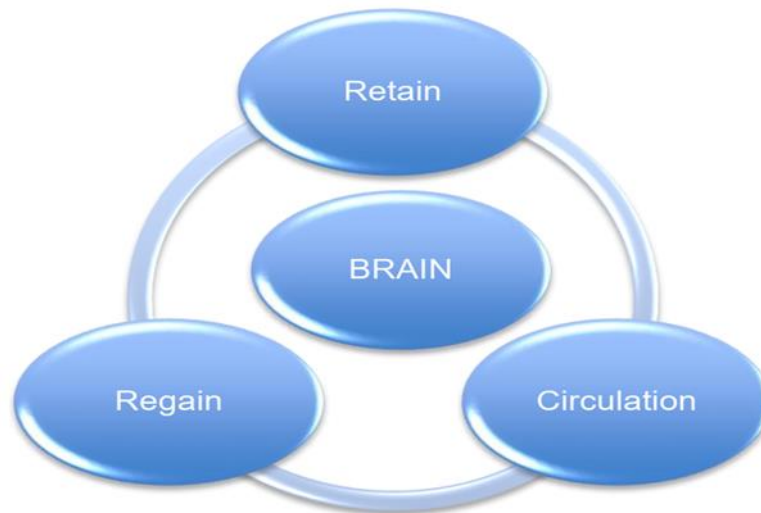
Η παραπάνω προσέγγιση μοιράζεται ένα χαρακτηριστικό με αυτό που υποστηρίζει ο (Saxenian, 2007). Τα άτομα με υψηλή εκπαίδευση είναι πρόθυμα να εργαστούν τόσο στη χώρα προέλευσης όσο και στη χώρα υποδοχής. Οι υψηλής ειδίκευσης μηχανικοί στη

Silicon Valley ίδρυσαν εταιρείες στις χώρες καταγωγής τους, Ινδία και Κίνα, και ταξίδευαν εκατέρωθεν. Αυτοί ήταν οι νέοι Αργοναύτες. Κατά αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η μεταφορά γνώσης, επενδύσεων και τεχνολογίας στις χώρες καταγωγής τους.

Επιπλέον, σύμφωνα με τους Kousis *et. al.*, (2022), έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο κατά το οποίο οι υψηλά μορφωμένοι, ενώ διαμένουν στην πατρίδα τους, εργάζονται σε επιχειρήσεις/εργοδότες που βρίσκονται σε άλλη χώρα (Kousis, et al., 2022). Χρησιμοποιούν διαδικτυακές πλατφόρμες εξωτερικής ανάθεσης (όπως Arpen, Freelancer, Fiverr, Peopleperhour και Upwork) που λειτουργούν ως μεσάζοντες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε διεθνή κλίμακα συνδέοντας την προσφορά και τη ζήτηση απασχόλησης. Η φύση της σχετικής εργασίας που συνεπάγεται είναι συνήθως υψηλής ποιότητας και αφορά σύνθετα έργα που επιδιώκονται από πολυεθνικούς ομίλους. Αυτές οι διαδικτυακές πλατφόρμες επιτρέπουν τη διαίρεση του έργου σε έναν αριθμό μικρότερων υπό-έργων και ανατίθενται σε μέλη της ομάδας. Αυτή η νέα μορφή ανάθεσης εργασίας οδηγεί σε έναν νέο τύπο «διαρροής εγκεφάλων», που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «de facto brain drain». Αυτό έχει επιτραπεί βέβαια και λόγω της δυνατότητας να απασχολούνται ψηφιακά. Η κυριαρχία της ψηφιακής οικονομίας, έχει εξελίξει περαιτέρω την έννοια της «διαρροής εγκεφάλων». Οι χώρες αναγνωρίζουν ότι ικανά άτομα «ενσαρκώνουν» τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα δίκτυα, και ως εκ τούτου είναι ιδιαίτερα ελκυστικά, και προκειμένου να συμβαδίζουν με τις τρέχουσες εξελίξεις έχουν διαμορφώσει πολιτικές που βασίζονται στην προσέγγιση της «εικονικής επιστροφής». Αυτή η πολιτική «εικονικής επιστροφής» γίνεται το κυρίαρχο θεωρητικό παράδειγμα για την προσέλκυση ατόμων με υψηλή εκπαίδευση (Kousis, et al., 2022).

7.3 Πολιτικές σε εθνικό επίπεδο

Αναφορικά με την Ελλάδα, για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο, θα πρέπει να τεθεί σε λειτουργία ένας ενάρετος κύκλος αποφυγής της μαζικής φυγής των υψηλά καταρτισμένων Ελλήνων από τη χώρα (brain retain), αξιοποίησης αυτών που βρίσκονται ήδη στο εξωτερικό (brain circulation) και δημιουργίας των απαραίτητων δομών - θεσμών για την επιστροφή τους (brain regain) (ΣΕΒ, 2020).



Εικόνα 7.1 Ενάρετος κύκλος για την αντιμετώπιση του brain drain

Από την μελέτη του φαινομένου και όσων αναφέρθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας εργασίας, προκύπτει ότι απαιτούνται διαρθρωτικές αλλαγές με σκοπό τη δημιουργία ενός ισχυρού εθνικού σχεδίου παραγωγικής ανασυγκρότησης της χώρας. Η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά στο ελληνικό περιβάλλον παραμένουν οι κυρίαρχοι παράγοντες της διαρροής επιστημονικών εγκεφάλων, σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες.

Η φυγή του εγχώριου εργατικού δυναμικού αποτελεί περισσότερο από ποτέ επιτακτική ανάγκη να γίνει αντικείμενο ενός εποικοδομητικού διαλόγου. Το σημείο εκκίνησης για την συντονισμένη προσπάθεια ανάσχεσης του φαινομένου θα πρέπει να είναι η αμοιβαία κατανόηση και συνεργασία μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων, της κυβέρνησης, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων. Θα πρέπει να καταβληθούν συντονισμένες προσπάθειες για την υποστήριξη των τομέων στους οποίους η εθνική οικονομία έχει και μπορεί να διατηρήσει ή να επεκταθεί ή μπορεί να αποκτήσει συγκριτικό πλεονέκτημα στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας και πλούτου (Lazaretou, 2016).

Βασικός πυλώνας όλων των δράσεων θα πρέπει, αρχικά, να αποτελέσει μια στρατηγική ανάπτυξης σε εθνικό επίπεδο που εστιάζει στην αξιοποίηση των επιστημονικών και τεχνολογικών εγχειρημάτων. Η βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου προϋποθέτει την ενίσχυση της έρευνας, τη διάδοση της τεχνολογίας προς όλες τις κατευθύνσεις και την τόνωση της επιχειρηματικότητας και των επενδύσεων. Στόχος είναι να συνδεθεί η καινοτομία, το «προϊόν» δηλαδή της έρευνας, με την αγορά εργασίας, δίνοντας έμφαση στη δυναμική πλευρά της αναπτυξιακής διάστασης της χώρας. Να

επιδιώκεται δηλαδή η δημιουργία δημόσιων πολιτικών που δημιουργούν τις βιομηχανικές, ερευνητικές και πολιτικές συνθήκες για την αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένη γνώση, οι οποίες μακροπρόθεσμα θα συμβάλλουν στη διατήρηση του τοπικού εξειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου και την ανάκτηση του χαμένου ανθρώπινου κεφαλαίου (Labrianidis, et al., 2023).

Επιπρόσθετα, πολιτικές που στοχεύουν στην προσέλκυση ξένων ατόμων υψηλής ειδίκευσης και στην τόνωση της επιστροφής ειδικευμένων μεταναστών (π.χ. μέσω φορολογικών κινήτρων για επενδύσεις στην Ελλάδα, οικονομική βοήθεια για νεοσύστατες επιχειρήσεις, παραγωγική χρήση του πλούσιου ανθρώπινου και κοινωνικοπολιτιστικού κεφαλαίου που αποκτήθηκε στο εξωτερικό, στήριξη για την επανεγκατάσταση οικογενειών μεταναστών) μπορεί επίσης να είναι επωφελής. Δράσεις της πολιτείας στους παραπάνω τομείς μπορούν να επηρεάσουν σε κάποιο βαθμό την απόφαση επιστροφής ή την σκέψη για φυγή (Labrianidis, et al., 2023).

Παράλληλα, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, οι μικρές οικονομίες της ΕΕ τείνουν να είναι λιγότερο ικανές να διατηρήσουν επιστήμονες συγκριτικά με τις μεγαλύτερες οικονομίες, το οποίο δυνητικά θα μπορούσε να δημιουργήσει έναν φαύλο κύκλο εκρόων ειδικευμένων μεταναστών μαζί με έναν φαύλο κύκλο χαμηλής ανάπτυξης. Ως εκ τούτου, το (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017) προτείνει την στενότερη συνεργασία των κρατών μελών της ΕΕ όσον αφορά την εναρμόνιση των πολιτικών της αγοράς εργασίας και της εκπαίδευσης, καθώς και τον συντονισμό των προσπαθειών πρόσληψης, προκειμένου να είναι πιο αποτελεσματικός στην προσέλκυση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού παρά εφαρμογή πολιτικών οι οποίες επικεντρώνονται αποκλειστικά σε επίπεδο χώρας

Είναι γεγονός ότι στη σημερινή αγορά εργασίας τόσο στην Ευρώπη και όσο και σε ολόκληρο τον κόσμο, οι πτυχιούχοι με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτουν, τυγχάνουν υψηλής ζήτησης. Τα ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα οφείλουν να σταθούν στο ύψους που αρμόζουν οι σύγχρονες προκλήσεις αναπτύσσοντας δράσεις σύνδεσης με την αγορά εργασίας αλλά και συνεργασίες μεταξύ πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, ερευνητικών κέντρων και επιχειρήσεων (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017).

Τα ελληνικά πανεπιστήμια φαίνεται πως υστερούν σε μεγάλο βαθμό στην σύνδεση και στην συνεργασία με τις επιχειρήσεις κατά την χρήση της γνώσης, η οποία είναι προϊόν της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017). Η ανάπτυξη προγραμμάτων χρηματοδότησης της

έρευνας με πρωταρχικό στόχο την ενίσχυση των διεθνών ανταγωνιστικών επιστημονικών κλάδων θα συμβάλλει στη σταθερότητα που απαιτείται για τη διεθνή ανταγωνιστικότητα της έρευνας (Lazaretou, 2016). Η σύνδεση της έρευνας με τις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της συνεργασίας των ΑΕΙ και των επιχειρήσεων σε δραστηριότητες καινοτομίας και επιχειρηματικότητας. Η ενθάρρυνση της εξωστρέφειας των πανεπιστημίων μέσω της συνεργασίας τους με εθνικές και υπερεθνικές επιχειρήσεις σε δράσεις έρευνας και ανάπτυξης, μπορούν να συνδράμουν στον περιορισμό της «διαρροής εγκεφάλων», συμβάλλοντας παράλληλα στην ενίσχυση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας, στην ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και της ελληνικής ανάπτυξης γενικότερα (Λαμπριανίδης & Συκάς , 2021). Είναι επιτακτική ανάγκη η διαλειτουργικότητα των φορέων που «παράγουν» τη γνώση και αυτών που τη μετασχηματίζουν και την αξιοποιούν τελικά μέσω της παραγωγής πατεντών, προϊόντων και υπηρεσιών.

Απαιτείται, αρχικά, αλλαγή έμφασης στην προσφερόμενη ανώτατη εκπαίδευση με την οικοδόμηση ενός νέου αναπτυξιακού προτύπου, και, ιδιαίτερα στα πανεπιστήμια, τα οποία παραδοσιακά είναι περισσότερο συνδεδεμένα με την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, με στροφή τους από την «παραγωγή» εκπαιδευτικών και υπαλλήλων της κρατικής διοίκησης, στην «παραγωγή» στελεχών σε τομείς παραγωγής διεθνώς ανταγωνιστικών προϊόντων του πρωτογενούς τομέα, της μεταποίησης, καθώς και υπηρεσιών με εξαγωγικό προσανατολισμό, καθώς κύριο γνώρισμα της ελληνικής οικονομίας των τελευταίων ετών είναι η σύμπτυξη της απασχόλησης στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα και αντίστοιχα το τεράστιο άνοιγμα του τομέα των υπηρεσιών (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017).

Όσον αφορά στην παρεχόμενη τριτοβάθμια εκπαίδευση, απαιτείται επιπρόσθετα η ενίσχυση της οργανωτικής ευελιξίας και της διοικητικής αυτονομίας των ιδρυμάτων, η υποστήριξη της στρατηγικής τους ικανότητας, η διευκόλυνση στη λήψη αποφάσεων και η στήριξη της συνεργασίας και της αλληλεπίδρασης των ιδρυμάτων με τις επιχειρήσεις για την καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες τους σε δεξιότητες και ανθρώπινο δυναμικό, τέτοιο που να συνάδει με τις τρέχουσες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ο παραδοσιακός προσανατολισμός των πανεπιστημίων ο οποίος εστίαζε στην παραγωγή στελεχών για απασχόληση στο δημόσιο τομέα είναι πλέον παρωχημένος και πολύ μακριά από τον παγκόσμια αγορά (Λαμπριανίδης, 2011). Το απόθεμα γνώσεων και δεξιοτήτων που έχει δημιουργηθεί στους τομείς αυτούς είναι ήδη μεγάλο και απειλείται με απαξίωση λόγω υπερπροσφοράς ή με φυγή στο εξωτερικό. Η ανώτατη εκπαίδευση χρειάζεται νέο

προσανατολισμό, προκειμένου να συνδράμει με την σειρά της στην οικοδόμηση ενός νέου, διεθνώς ανταγωνιστικού, παραγωγικού προτύπου της ελληνικής οικονομίας, μέσω της οικονομίας της γνώσης. Για την αλλαγή έμφασης και το νέο προσανατολισμό, τα ΑΕΙ πρέπει να γίνουν περισσότερο δραστήρια, να συναντώνται με τις επιχειρήσεις, να παρακολουθούν στενά όχι μόνο τις διεθνείς επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις, αλλά και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας των αποφοίτων τους και γενικότερα να γίνουν περισσότερο ευέλικτα και ευπροσάρμοστα στις εξωτερικές μεταβολές (Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017).

Πέρα από την εκπαίδευση, για να ανατραπεί το brain drain απαιτούνται ειδικές δράσεις, όπως επισημαίνει σε σχετικό άρθρο ο διοικητής της Τράπεζας της Ελλάδος, μεταξύ των οποίων είναι η δημιουργία των δομών κινητικότητας των ερευνητών (brain circulation), το οποίο θα βοηθήσει το ελληνικό σύστημα Έρευνας και Ανάπτυξης. Σταδιακά, οι δομές αυτές θα μπορούσαν να συμβάλουν στη δημιουργία των συνθηκών για τον επαναπατρισμό των αποδημούντων. (Στουρνάρας, 2017). Ο όρος «brain-circulation» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Saxenian και δηλώνει την κινητικότητα των επιστημόνων προς τη χώρα καταγωγής τους χωρίς να επιδιώκεται απαραίτητα ο επαναπατρισμός των επιστημόνων, αλλά η κινητοποίηση της «επιστημονικής διασποράς» για να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας προέλευσης (Meyer & Brown, 1999). Σύμφωνα με τον (Λαμπριανίδης, 2011), η δημιουργία και η ανάπτυξη ενός παγκόσμιου δικτύου Ελλήνων επιστημόνων θα αποτελέσει δίαυλο επικοινωνίας και μεταφοράς γνώσεων και εμπειριών που θα έχει ως αποτέλεσμα την ευημερία της χώρας. Ειδικότερα, από την μετακίνηση αυτή θα προκύψουν πολλά οφέλη για τις χώρες που συμμετέχουν στην ανταλλαγή της γνώσης.

Πέραν των ανωτέρω, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να γίνουν αρωγοί σε αυτή τη διαδικασία μεταμόρφωσης. Η λειτουργία τους επηρεάζεται και εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το κράτος, συνεπώς η ύπαρξη ενός ειδικά διαμορφωμένου και ευέλικτου θεσμικού πλαισίου για την προάσπιση της υπάρχουσας επιχειρηματικής δράσης, όπως και για την προώθηση της νέας επιχειρηματικότητας, μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας μιας χώρας (Στουρνάρας, 2017). Το κράτος οφείλει να στηρίζει τον ιδιωτικό τομέα μέσω της δικαιότερης φορολογίας, μείωσης της γραφειοκρατίας και ενθάρρυνσης των εξαγωγών (Lazaretou, 2016). Τέλος, όπως επεσήμανε ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, για να μετριαστούν οι αρνητικές συνέπειες του φαινομένου, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα φιλικό επιχειρηματικό περιβάλλον με βελτίωση της χρηματοδότησης καθώς πολλοί

νεοεισερχόμενοι επιχειρηματίες δεν έχουν το απαιτούμενο κεφάλαιο για την υλοποίηση των επιχειρηματικών τους ιδεών. Τέλος, ενθαρρύνεται η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, με την περιστολή της γραφειοκρατίας, απλοποίηση του αδειοδοτικού περιβάλλοντος (<https://www.taxheaven.gr/news/66696/k-xatzhdakhs-o>, 2024).

Επιπρόσθετα, συντονισμένες προσπάθειες θα πρέπει να γίνουν στο πλαίσιο διεύρυνσης του βιομηχανικού τομέα της χώρας (παραγωγή σύνθετων προϊόντων, αύξηση των επενδύσεων, προσέλκυση νέων επιχειρηματιών), προκειμένου να γίνει περισσότερο ανταγωνιστικός στο πλαίσιο λειτουργίας αυτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021). Συνεχής και απρόσκοπτη προσπάθεια της πολιτείας πρέπει να αποτελεί η ενίσχυση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και η εξάλειψη της διαφθοράς. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η διαφάνεια στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας, να επιβραβευτεί η αριστεία και να προωθηθούν οι ίσες ευκαιρίες για την άνθηση των ταλέντων (Lazaretou, 2016).

7.4 Πρωτοβουλίες από την Πολιτεία

Ωστόσο, η εφαρμογή των πολιτικών για την συγκράτηση των υψηλά ειδικευμένων ατόμων στην Ελλάδα, σύμφωνα με τους (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021), έχει πολύ περιορισμένα αποτελέσματα. Το ειδικευμένο προσωπικό που έφυγε δεν πρόκειται να επιστρέψει μαζικά, επειδή η κυβέρνηση θα τους δώσει κάποια οικονομικά κίνητρα, παρά μόνο όταν αλλάξουν οι δομικές συνθήκες στη χώρα, οι οποίες προκάλεσαν και τη μετακίνησή τους. Από το 2017 εισήχθησαν ορισμένες στοχευμένες πολιτικές για την συγκράτηση, αλλά και την αντιστροφή του φαινομένου οι οποίες παρατίθενται παρακάτω.

Η πρωτοβουλία «Γέφυρες Γνώσης και Συνεργασίας», η οποία αναπτύχθηκε το 2017 από τη Γενική Γραμματεία Στρατηγικών και Ιδιωτικών Επενδύσεων (ΓΓΣΙΕ) του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης. Σχεδιάστηκε με στόχο τη «σύνδεση» Ελλήνων ειδικών και επαγγελματιών, ανεξάρτητα από τη χώρα της τρέχουσας τοποθεσίας τους μέσω της δημιουργία μιας ηλεκτρονικής κοινότητας. Αξιοποιώντας την «επιλογή της διασποράς», η πρωτοβουλία αυτή δεν εστιάζει εάν τα άτομα επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται στο εξωτερικό ή ενδιαφέρονται να επανεγκατασταθούν στην Ελλάδα. Αντίθετα, στοχεύει να δώσει κίνητρα σε ακαδημαϊκούς και επιχειρηματικούς δεσμούς και συνδέσεις που μπορεί να οδηγήσουν στη μεταφορά γνώσης και επαγγελματικής εμπειρίας εντός της χώρας. Με μια ομογενειακή κοινότητα που ανέρχεται σε περίπου οκτώ εκατομμύρια, η δημιουργία «γέφυρες» επιτρέπει στους Έλληνες του εξωτερικού να

επανασυνδεθούν με την Ελλάδα. Η εν λόγω πρωτοβουλία στηρίζεται και στη μεγάλη σημασία του ρόλου των ψηφιακών στη δικτύωση και στην αναγνώριση ότι, στη παρούσα φάση, η επιστροφή στη χώρα δεν αποτελεί κεντρική προτεραιότητα όλων των Ελλήνων του εξωτερικού. Ειδικότερα, μέσω της πλατφόρμας, προωθούνται σε μέλη του δικτύου (φυσικά πρόσωπα και επιχειρήσεις), στοχευμένες υπηρεσίες διασύνδεσης και συμμετοχής σε διαδικτυακές ημερίδες και webinars (www.knowledgebridges.gr).

Επίσης, παρέχεται επεξεργασμένη πληροφόρηση για χρηματοδοτικά μέσα και υποτροφίες, καθώς και εξειδικευμένη καθοδήγηση σε θέματα ενδιαφέροντος των μελών. Η πρωτοβουλία, η οποία υλοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), αξιοποιεί την συσσωρευμένη εμπειρία, τεχνογνωσία, εξειδικευμένο στελεχιακό δυναμικό, αλλά και τα εργαλεία και την ψηφιακή υποδομή που διαθέτει ο οργανισμός. Δεδομένου ότι η επιστήμη και η τεχνολογία είναι μια συλλογική διεύθυνση, τα δίκτυα αποτελούν κεντρικούς δρόμους για την απόκτηση γνώσης, ακριβώς επειδή πολλοί Έλληνες επιστήμονες στο εξωτερικό κατέχουν σημαντικές ακαδημαϊκές και επιχειρηματικές θέσεις (Kousis, et al., 2022). Κατά αυτό τον τρόπο, αξιοποιούνται επιχειρηματικές και ερευνητικές πρωτοβουλίες για την Ελλάδα με στόχο τη βέλτιστη αξιοποίηση του ελληνικού εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021).

Σύμφωνα με το άρθρο 20 του Ν.5053/2023, δημιουργήθηκε η ψηφιακή πλατφόρμα Rebrain Greece για τη διασύνδεση των επιστημόνων – εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος με την εγχώρια αγορά εργασίας. Αναπτύχθηκε στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με σκοπό την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό, με θέσεις εργασίας υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα διασυνδέεται και διαλειτουργεί μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Η καταχώριση των απαραίτητων προσόντων και δεξιοτήτων (από την πλευρά των επιχειρήσεων) διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες - ικανότητες, τα

προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).

7.5 Ιδιωτικές πρωτοβουλίες

Αντίστοιχη, ιδιωτική πρωτοβουλία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα αποτελεί η πλατφόρμα BrainReGain μέσω της οποίας επιδιώκεται η δημιουργία διαύλων επικοινωνίας μεταξύ Ελλήνων επιστημόνων και επαγγελματιών του εξωτερικού και της Ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας, Υποστηρίζεται από το μη κερδοσκοπικό Σωματείο Ελληνικές Ρίζες, το οποίο ιδρύθηκε το 2010 με στόχο την ενδυνάμωση των σχέσεων μεταξύ της Ελλάδας και του Ελληνισμού της διασποράς. Ουσιαστικά, πρόκειται για πρωτοβουλία νέων επιστημόνων και επαγγελματιών του εξωτερικού με στόχο τη μετατροπή του brain drain σε brain gain 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 των κατάλληλων υποδομών για την «επιστροφή» της γενιάς των brain drainers στην Ελλάδα.

Αποτελεί τη φωνή της κοινότητας των “expats”, οργανώνοντας έρευνες και στοχευμένες δράσεις (π.χ. για την ψήφο των Ελλήνων του εξωτερικού συγκέντρωσε 100.000 υπογραφές). Επιδιώκει τη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας μεταξύ νέων, αξιόλογων, πετυχημένων και ικανών Ελλήνων επιστημόνων και επαγγελματιών του εξωτερικού και της Ελλάδας, καθώς και την προώθηση τεκμηριωμένων προτάσεων και καλών διεθνών πρακτικών που μπορούν να εφαρμοστούν στην χώρα.

Από ανακοίνωση του Γραφείου Τύπου του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών σε σχετική ετήσια εκδήλωση του BrainReGain με θέμα: «Επιστροφή στις ρίζες: Προκλήσεις – Ευκαιρίες - Πρωτοβουλίες» παρουσιάστηκε ως μεγαλύτερη πρόκληση για την ανακοπή του φαινομένου η πραγματική σύγκλιση των εισοδημάτων της Ελλάδας με τον μέσο όρο της ΕΕ. Προς αυτή την κατεύθυνση υιοθετήθηκε το μέτρο της φορολογικής έκπτωσης 50% επί του εισοδήματός τους για τα πρώτα επτά έτη, για τα φυσικά πρόσωπα που μεταφέρουν τη φορολογική τους κατοικία στην Ελλάδα (<https://www.taxheaven.gr/news/66696/k-xatzhdakhs-o>, 2024). Επισημάνθηκε επίσης ότι για την ολιστική προσέγγιση του ζητήματος απαιτούνται ενέργειες ως προς τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης υψηλής εξειδίκευσης, οι οποίες θα συμβαδίζουν στις δεξιότητες των εργαζομένων. Έχουν αυξηθεί οι επενδύσεις από ελληνικές επιχειρήσεις

και παράλληλα παρατηρείται η πρωτοφανής εισροή μεγάλων ξένων επενδύσεων στη χώρα με εταιρείες όπως η Microsoft, η Google, η Cisco, η Pfizer, η JP Morgan, η Amazon κλπ. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ προκύπτει ότι οι 6 στις 10 νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν μεταξύ του 3^{ου} τριμήνου του 2019 και του 3^{ου} τριμήνου του 2023 ήταν θέσεις υψηλών δεξιοτήτων. (<https://www.taxheaven.gr/news/66696/k-xatzhdakhs-o>, 2024).

7.6 Ανακεφαλαίωση

Η προσπάθεια για την ανάσχεση του brain drain αφορά, κυρίως, την πολιτεία. Απευθύνεται και στις επιχειρήσεις, οι οποίες πρέπει να είναι ανοιχτόμυαλες και προοδευτικές, να κοιτάνε προς το μέλλον και τους νέους ορίζοντες που τους ανοίγονται. Η πορεία της οικονομίας είναι η βάση της προσπάθειας για την επιστροφή της γενιάς του brain drain. Απαιτείται μια σφαιρική και πολυεπίπεδη προσπάθεια προκειμένου να αλλάξουν οι δομικές συνθήκες που οδήγησαν το ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό να λάβει την απόφαση να μεταναστεύσει. Το αναπτυξιακό σχέδιο της χώρας οφείλει να κινείται στο πλαίσιο της λογικής του οικονομικού μετασχηματισμού, υιοθετώντας μια πολιτική διάδοσης της γνώσης και της τεχνολογικής διαφοροποίησης για τη δημιουργία νέων παραγωγικών ικανοτήτων σε τομείς με υψηλή αναπτυξιακή δυναμική για την αντιμετώπιση των συσσωρευμένων κοινωνικών και οικονομικών προκλήσεων. Η κινητοποίηση της γνώσης, της υγιούς επιχειρηματικότητας και της κοινωνίας των πολιτών αποτελεί προϋπόθεση για την ανάκαμψη και την ευημερία της οικονομίας και της κοινωνίας γενικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, έγινε μια προσπάθεια να εξεταστεί το φαινόμενο της φυγής του επιστημονικού δυναμικού της Ελλάδας, το οποίο έχει αναπτύξει έντονη δυναμική ως προς το μέγεθος, την ένταση και τη διάρκεια τα τελευταία χρόνια. Η χώρα διαθέτει μια δεξαμενή υψηλά εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού ωστόσο αδυνατεί να την αξιοποιήσει, με αποτέλεσμα το πολύτιμο εγχώριο δυναμικό να οδηγείται στην μετανάστευση και ταυτόχρονα αυτό συνιστά μια μεγάλη απώλεια αναπτυξιακής δυναμικής για την ίδια. Οι μεγάλες πόλεις του κόσμου, εκτός του ότι υπερτερούν στην αγορά εργασίας, προσελκύουν πολλούς νέους ανθρώπους, οι οποίοι πέρα από την εύρεση κατάλληλης εργασίας επιθυμούν και την παροχή υψηλού επιπέδου ζωής. Η τεχνολογική πρόοδος, η παγκοσμιοποίηση μέσω της διεθνούς κινητικότητας και ο αυξανόμενος βαθμός εξοικείωσης με τη ζωή στο εξωτερικό συνετέλεσαν προς αυτή την κατεύθυνση.

Όπως προκύπτει από τη μελέτη της βιβλιογραφίας αλλά κυρίως από τις έρευνες που έχουν προαναφερθεί, το σύγχρονο κύμα μετανάστευσης αποτελείται πράγματι από νέους που διαθέτουν υψηλό βαθμό εξειδίκευσης στον τομέα τους. Διαχρονικά, όπως προκύπτει, η μέση ηλικία του μετανάστη υψηλής ειδίκευσης αυξάνεται. Ως προς τους λόγους που οδήγησαν στη φυγή τους, εντοπίζονται κυρίως στην περιορισμένη ζήτηση για πτυχιούχους στη χώρα, πρωτίστως στον ιδιωτικό τομέα. Η Ελλάδα δεν έχει βελτιώσει την παραγωγή της ώστε να παράγει σύνθετα προϊόντα και υπηρεσίες (έντασης γνώσης και τεχνολογίας), με αποτέλεσμα να αδυνατεί να αξιοποιήσει μεγάλο τμήμα του επιστημονικού της προσωπικού. Επιπρόσθετα, η διαφθορά και η έλλειψη αξιοκρατίας στην Ελλάδα και τα φαινόμενα νεποτισμού παρουσιάζονται ως οι βασικότεροι λόγοι που οδήγησαν στην απόφαση για μετανάστευση.

Η παρατεταμένη ύφεση η οποία έπληξε την χώρα, με εμφανή τα σημάδια της ακόμα, δεν μπορεί να θεωρηθεί αποκλειστικά υπεύθυνη για την έξαρση του φαινομένου, το οποίο προϋπήρξε της κρίσης, ωστόσο η κρίση το επέτεινε. Η διαρροή εγκεφάλων δεν είναι απότοκη της κρίσης. Οι βαθύτερες αιτίες του θα πρέπει να αναζητηθούν όχι μόνο στο πρόσφατο αρνητικό μακροοικονομικό περιβάλλον, αλλά και στις μακροχρόνιες αδυναμίες του συστήματος της εγχώριας παραγωγής και των δομών της χώρας γενικότερα. Η υστέρηση του εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος όσον αφορά στη δημιουργία ανθρώπινου κεφαλαίου υψηλής ποιότητας που να συμβαδίζει με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και καθώς η αδυναμία της ελληνικής οικονομίας να

προσελκύσει και να διατηρήσει ταλέντα οδήγησαν στην όξυνση του φαινομένου. Η Ελλάδα φαίνεται να έχει εγκλωβιστεί σε μια κρίση αξιών παρά σε μια επιφανειακή οικονομική κρίση, με τις ρίζες της να βρίσκονται στην κοινωνική και αστική κουλτούρα που την περιβάλλουν.

Η διεθνής κινητικότητα και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός για την προσέλκυση ταλέντων επιτάσσουν μια ολιστική και πολύπλευρη προσέγγιση για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Στόχος αποτελεί πλέον είναι η αντιστροφή του brain drain σε brain gain, μέσω της προσέλκυσης του επαγγελματικό δυναμικού το οποίο εγκατέλειψε τη χώρα, κυρίως την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Αυτό αποτυπώνεται και στα ευρήματα των ερευνών, σχετικά με την απόφαση των αποδημούντων να επιστρέψουν στη χώρα. Παρόλο που οι περισσότεροι εξέφρασαν την επιθυμία τους να επιστρέψουν, ωστόσο είναι διατεθειμένοι να το πράξουν μόνο αν επέλθουν ριζικές αλλαγές στους τομείς για τους οποίους άφησαν τη χώρα και συγκεκριμένα στην κοινωνικό-πολιτιστική διάσταση της χώρας. Μέχρι να συμβεί αυτό, παραγκωνίζουν την επιθυμία τους, καθώς τα αντικειμενικά οφέλη από την εργασία και γενικά από τη ζωή τους στο εξωτερικό είναι πολύ περισσότερα.

Συνεπώς, οι προσπάθειες που θα στοχεύουν στον επαναπατρισμό του υψηλά εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού και την συγκράτηση του εγχώριου μπορούν να επιτευχθούν σε μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα. Κάποιες προτάσεις που μπορούν να συμβάλλουν στην άμβλυνση του φαινομένου της διαρροής των επιστημόνων είναι οι κάτωθι:

- Αύξηση των επενδύσεων και επιχορηγήσεων στην έρευνα και την καινοτομία. Η στροφή της εγχώριας οικονομίας θα πρέπει να εστιάσει στην παραγωγή σύνθετων προϊόντων και υπηρεσιών. Κατά αυτό τον τρόπο, θα αυξηθεί η διεθνής ανταγωνιστικότητα και η θέση της χώρας στην παγκόσμια κλίμακα παραγωγής.

- Αναφορικά με τον ρόλο της εκπαίδευσης για τον περιορισμό του φαινομένου, τα σχολεία πρέπει να ενεργούν ως βασικοί παράγοντες στη διαμόρφωση μιας δημοκρατικής πολιτικής κουλτούρας που δίνει έμφαση στην ισότητα και καταδικάζει τις άνισες πρακτικές, ενσταλάζοντας στη νέα γενιά την αίσθηση του καθήκοντος. Πρέπει να καταστεί σαφές ότι η ποιοτική αγωγή του πολίτη δεν αποτελεί κάποιο είδους πολυτέλειας για τα ελληνικά σχολεία, αλλά αναγκαιότητα. Η ποιοτική παιδεία είναι ζωτικής σημασίας για τη χώρα, διδάσκοντας ηθικές αξίες, παράγοντας ισορροπημένα και ώριμα άτομα με κοινωνική συνείδηση και δημιουργώντας μια ανθρώπινη κοινωνία.

- Αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης – κατάρτισης από την πολιτεία μέσω της σύνδεσης με την αγορά και τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν. Είναι ζωτικής σημασίας επομένως η συνεργασία και ο διάλογος ανάμεσα στα πανεπιστήμια και στις επιχειρήσεις. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη δημιουργία ειδικών τμημάτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα οποία θα αναλάβουν το έργο αυτό της αλληλεπίδρασης της γνώσης με την αγορά εργασίας.

- Η ενθάρρυνση από το κράτος σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις για την πρόσληψη πτυχιούχων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα, ώστε να δημιουργηθεί προστιθέμενη αξία μέσω της αξιοποίησης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω κρατικών επιδοτήσεων ή σε μορφή παροχών προς τις επιχειρήσεις.

Μόνο όταν η ελληνική πολιτεία συνειδητοποιήσει τον ρόλο και την αξία της ύπαρξης ανθρώπινου κεφαλαίου για τη χώρα θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της διαρροής των νέων επιστημόνων της σε χώρες του εξωτερικού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Λαζαρέτου, Σ., 2016. *Φυγή Ανθρώπινου Κεφαλαίου: Η σύγχρονη τάση μετανάστευσης των Ελλήνων κατά τα χρόνια της κρίσης*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.

Λαμπριανίδης, Λ., 2011. *Επενδύοντας στη φυγή: Η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Κριτική.

Λαμπριανίδης, Λ. & Συκάς, Θ., 2021. *BRAIN DRAIN ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - Μια περίπτωση μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης*. Α' επιμ. Αθήνα: ΕΑΠ.

Λιαργκόβας, Π., 2020. *Δέκα χρόνια κρίση, τρία μνημόνια και μία πανδημία*. Αθήνα: Πατάκη.

Μάρδας, Γ. Δ. & Βαλκάνος, Ε. Ι., 2005. *Κοινωνική πολιτική : θεωρία και πράξη : διοίκηση, οικονομία, δίκαιο, κοινωνιολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Νίκας, Χ. & Χριστοδούλου, Δ., 2012. *Η Διεθνής Οικονομική στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης*. s.l.:ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ.

Χαραλάμπης, Δ., 1998. *Δημοκρατία και Παγκοσμιοποίηση*. s.l.:ΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ.

Ξενόγλωσση

Bade, K. J., 2003. *Migration in European History*. 1 επιμ. Oxford: Blackwell Publishing.

Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H., 2001. Brain drain and economic growth: theory and evidence. *Journal of Development Economics Vol. 64 2001 275–289*, February, pp. Pages 275-289.

Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H., 2003. Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers. *SSRN Electronic Journal*, August.

Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H., 2008. Brain Drain And Human Capital Formation In Developing Countries: Winners And Losers. *The Economic Journal*, 118 (528), February, pp. 631-652.

Bhagwati, J. & Hamada, K., 1974. The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis. *Journal of Development Economics* 1 (1), pp. 19-42.

Borjas, G. J., 1987. Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *The American Economic Review*, 77(4), Sep.

Carrington, W. J. & Detragiache, E., 1998. *How Big is the Brain Drain?*, IMF Working Paper, Washington.: International Monetary Fund (IMF) publications.

Chatziprodromidou, I. P. και συν., 2017. Brain drain: The Greek phenomenon. *International Research Journal of Public and Environmental Health*, Vol.4 (11), December, pp. 289-293.

De Haas, H., 2018. *European Migrations: Dynamics, Drivers, and the Role of Policies*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Docquier, F. & Rapoport, H., 2006. The brain drain. Στο: *New Palgrave Dictionary of Economics (second edition)*. London: Palgrave and MacMillan.

Docquier, F. & Rapoport, H., 2012. Globalization, Brain Drain, and Development. *JOURNAL OF ECONOMIC LITERATURE*, 50(3), SEPTEMBER, pp. 681-730.

Doquier F., M. A., 2006. *International migration by education attainment, 1990-2000*. New York: Palgrave Macmillan.

Dustmann, C. & Kirchkamp, O., 2002. The optimal migration duration and activity choice after re-migration. *Journal of Development Economics*, 67(2), April, pp. 351-372.

EC, E. C., 2018. *Study on the movement of skilled labour*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Glävan, B., 2008. Brain Drain: A Management or a Property Problem?. *The American Journal of Economics and Sociology*, October, pp. Vol. 67, pp. 719-738.

Grubel H., S. A., 1977. *The Brain Drain: Determinants, Measurements and Welfare Effects*. Canada: Wilfrid Laurier University Press.

Harris, J. R. & Todaro, M. P., 1970. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review*, 60(1), pp. 126-142 .

[Πρόσβαση 9 Μάρτιος 2024].

Kahanec, M. & Zimmermann, K. F., 2010. *High-Skilled Immigration Policy in Europe*, Berlin: DIW.

Kelo, M. & Wächter, B., 2004. *Brain Drain and Brain Gain: Migration in the European Union after enlargement*, Hague: Nuffic.

King, R. & Lulle, A., 2016. *Research on Migration: Facing Realities and Maximising Opportunities*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Kousis, M., Chatzidaki, A. & Kafetsios, K., 2022. Greece's Emigration During the Crisis Beyond the Brain Drain, Chapter 2, Manolis Pratsinakis. Στο: *Challenging Mobilities in and to the EU during Times of Crises: The Case of Greece*. Open Access: IMISCOE Research Series, p. 19.

Kousis, M., Chatzidaki, A. & Kafetsios, K., 2022. The 'Virtual Return' Option of the Highly Educated Immigrants: The Case of Greek PhD Holders, Chapter 3. Στο: *Challenging Mobilities in and to the EU during Times of Crises: The Case of Greece*. Athens: s.n.

Labrianidis, L., 2014. Investing in Leaving: The Greek Case of International Migration of Professionals. *Taylor & Francis Journals*, vol. 9(2), May, pp. 314-335.

Labrianidis, L., Sykas, T., Sachini, E. & Karampekios, N., 2023. Impact of highly skilled emigrants on the origin country's innovation performance: the case of Greece. *International Journal of Manpower*, 12 June.

Lazaretou, S., 2016. *The Greek Brain Drain: The New Pattern of Greek Emigration during the recent crisis*, Athens: Bank of Greece.

Lee, E. S., 1966. A Theory of Migration. pp. 47-57.

Marinakou, E., Giousmpasoglou, C. & Paliktzoglou, V., 2016. *The Brain Drain Phenomenon in Higher Education in Greece: Attitudes and Opinions on the Decision to*

Immigrate. Athens, Conference: 3rd Annual International Conference on Humanities & Arts in a Global World.

McCormick, B. & Wahba, J., 2001. Overseas Work Experience, Savings and Entrepreneurship Amongst Return Migrants to LDCs. *Scottish Journal of Political Economy*, 48(2), May, pp. 164-178.

Meyer, J.-B. & Brown, M., 1999. *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain*. s.l., World Conference on Science, Budapest.

Moses , J., 2006. *International Migration: Globalization's Last Frontier*. London-New York: Global issues.

Mullan , F., 2006. The metrics of the physician brain drain. *The New England J. Med.*, 354(5), February, p. 530.

Nathan, M., 2015. Same difference? Minority ethnic inventors, diversity and innovation in the UK. *Journal of Economic Geography*, 15(1), May, p. 129–168.

OECD, 2001. *The Well-being of Nations: The role of human and social capital*. Paris, OECD.

OECD, 2019. *International Migration Outlook 2019*, s.l.: OECD Publishing.

Ozcurumez, S. & Aker, D. Y., 2016. What Moves the Highly Skilled and Why? Comparing Turkish Nationals in Canada and Germany. *International Migration*, 54 (3), 01 February, p. 61–72.

Panagiotakopoulos, A., 2020. “Investigating the factors affecting brain drain in Greece: looking beyond the obvious”. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 16, No. 3, 24 March, pp. 207-218.

Papadakis, N. & et al, 2017. Youth and NEETs in Greece during the crisis era. Social vulnerability, unemployment, public trust, and political behavior. *Springer Publishing House*.

Perruchoud, R., 2004. *International migration law: glossary on migration*. Geneva : International Organization for Migration.

Robert J. Barro, X. S.-i.-M., 1995. *Economic Growth*. Second επιμ. New York: McGraw-Hill.

Saint-Paul, G., 2004. *The Brain Drain : Some Evidence from European Expatriates in the United States*, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Saxenian, A., 2007. *The New Argonauts: Regional advantage in a global economy*. Massachusetts: Harvard University Press.

Smith, A., 1776. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations in Campbell, Skinner, and Todd (Eds)*. Oxford: Clarendon Press.

Smith, A., 1776. *Έρευνα για τη φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών (BIBΛΙΑ I ΚΑΙ II) μετάφραση Χρήστος Βαλλιάνος, επιστημονική επιμέλεια: Νίκος Θεοχαράκης - Γιάννης Μηλιός Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα, 2000. s.l.:s.n.*

Stark, O., 1984. Migration decision making. *Journal of Development Economics*.

Straubhaar, T., 2000. *International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange*. s.l., HWWA DISCUSSION PAPER No 88.

Tadesse, S., 2021. Advantages and Drawbacks of Globalization in Developing Countries. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND ANALYTICAL REVIEWS* , June.

United Nations Conference on Trade and Development, 2017. *UNCTAD Handbook of Statistics*. s.l.:United Nations.

Watanabe, S., 1969. The Brain Drain from Developing to Developed Countries. *International Labour Office*, April, pp. 401-433.

Wei, H., Yuan, R. & Zhao, L., 2020. International talent inflow and R&D investment: Firm-level evidence from China. *Economic Modelling, Volume 89*, July, pp. 32-42.

Williams, A. & Baláž, V., 2008. *International Migration and Knowledge*. London: Routledge.

Zweig, D., 2006. Learning to compete: Chinas effort to encourage a reverse brain drain.. *International Labour Review, 145*, pp. 65-89.

Διαδικτυακές Πηγές

Ελληνικές

EKT/EMΠΙΑΠ, 2021. [Ηλεκτρονικό] Available at: https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2022/EKT_PhDholders_mobility_2021.pdf

Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2017. <http://iobe.gr/>. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://iobe.gr/docs/events/RES_05_F_05072017_SUM_GR.pdf[Πρόσβαση 17 12 2023].

Καραμανλή, Θ., 2008. *Η επίδραση της μετανάστευσης στην Αγορά Εργασίας και στην Εκπαίδευση στην Ελλάδα.* [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/4003/1/Karamanli.pdf>[Πρόσβαση 20 2 2024].

ΣΕΒ, 2020. *Πώς θα πάμε από το brain drain στο brain gain.* [Ηλεκτρονικό] Available at: https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2021/01/Final_SR_Brain_Drain.pdf [Πρόσβαση 20 2 2024].

Στουρνάρας: Πώς θα ανακοπεί το brain drain, 2017. *Euro2day*. [Ηλεκτρονικό] Available at:

<file:///C:/Users/User/Desktop/%CE%94%CE%97%CE%9C%CE%9F%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%97%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%A0%CE%9F%CE%9B%CE%99%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97/%CE%94.%CE%95/%CE%A3%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%81%CE>[Πρόσβαση 7 Ιανουάριος 2024].

Ξενόγλωσσες

Brainregain, 2024. *brainregain.gr*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://www.brainregain.gr/media/erevnes/BrainRegain-AIC-2Surveys2024-Greek-v2.pdf>[Πρόσβαση 20 Μάρτιος 2024].

Breinbauer, A., 2007. *repec.org*. [Ηλεκτρονικό] Available at: https://www.fiw.ac.at/wp-content/uploads/2023/02/N_004-breinbauer.pdf[Πρόσβαση 05 12 2023].

Elveren, A. Y., 2018. *Brain Drain and Gender Inequality in Turkey*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://doi.org/%2010.1007/978-3-319-90860-1>[Πρόσβαση 1 12 2023].

<https://www.taxheaven.gr/news/66696/k-xatzhdakhs-o>, 2024. *TAXHEAVEN*.
[Ηλεκτρονικό] Available at: <https://www.taxheaven.gr/news/66696/k-xatzhdakhs-oi-350000-apo-tis-600000-apo-th-genia-toy-brain-drain-exoyn-gyrisei-yphlshs-exeidikeyshs-oi-6-stis-10-nees-oeseis-ergasias>

Labrianidis, L. & Pratsinakis, M., 2016. *Greece's new Emigration at times of Crisis*.
[Ηλεκτρονικό] Available at: <https://labrianidis.gr/sites/default/files/rdpru-pdf/GreeSE-No.99.pdf> [Πρόσβαση 2 12 2023].

OECD, 2015. *Measuring National Well-Being: International Comparisons*.
[Ηλεκτρονικό] Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/articles/measuring>
[Πρόσβαση 3 1 2024].

World Economic Forum, 2016. *The Human Capital Report 2016*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: https://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf [Πρόσβαση
13 Μάρτιος 2024].