



Σχολή Οικονομίας και Τεχνολογίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Οικονομία, Άμυνα και Ασφάλεια

Διπλωματική Εργασία

«Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων “brain drain” στην
Ελλάδα, συνέπειες αυτού και μέθοδοι αντιμετώπισης»

«Παναγιώτης Γιαννίκος»

Επιβλέπων καθηγητής: «Θωμάς Αλεξόπουλος»

Τρίπολη, «Ιούνιος» «2022»

«Με το πέρας εκπόνησης της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους μου παρείχαν την πολύτιμη βοήθειά τους αλλά και τις γνώσεις τους από την έναρξη της φοίτησής μου στο παρόν Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα.

Ειδικότερα ευχαριστώ θερμά τον καθηγητή κ. Θωμά Αλεξόπουλο ο οποίος ανέλαβε την επίβλεψη της παρούσας εργασίας για την καθοδήγηση που μου παρείχε κατά την εκπόνηση της, όλους τους διδάσκοντες του προγράμματος που συνέβαλαν τα μέγιστα ώστε να διευρύνω τους πνευματικούς μου ορίζοντες στο βέλτιστο βαθμό καθώς και τους συμφοιτητές μου για την επικοινωνιακή και παραγωγική συνεργασία»

Περίληψη

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία (Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών (Μ.Π.Σ.) « Οικονομία, Άμυνα και Ασφάλεια» του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (ΠΑ.ΠΕΛ.) έχει ως θέμα το φαινόμενο του «brain drain» στην Ελλάδα, δηλαδή της φυγής εξειδικευμένου και άρτια καταρτισμένου προσωπικού - εργατικού δυναμικού σε χώρες του εξωτερικού προς αναζήτηση καλύτερων συνθηκών τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και για τα μέλη των οικογενειών τους.

Ουσιαστικά πρόκειται για ένα ζήτημα το οποίο οφείλεται σε πληθώρα παραγόντων, επηρεάζει ένα μεγάλο αριθμό ανθρώπων και για αυτό τον λόγο έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης από οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής πλευράς καθώς επιδρά παράλληλα και σε ζωτικούς τομείς λειτουργίας του κράτους. Η συγκεκριμένη εργασία εστιάζει στην ένταση του φαινομένου αυτού στην Ελλάδα, ποιες είναι οι συνέπειες που έχει προκαλέσει σε διάφορους τομείς της χώρας μας αλλά και ποιες είναι οι μέθοδοι που πρέπει να εφαρμοστούν ή έχουν ήδη εφαρμοστεί τόσο από την ελληνική πολιτεία όσο και από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις ώστε να αντιμετωπιστεί και να αντιστραφεί προς όφελος όλων.

Αναμφισβήτητα αποτελεί κοινή παραδοχή ότι ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας που οδήγησε στην όξυνση του φαινομένου αυτού είναι η παγκόσμια οικονομική κρίση των τελευταίων ετών πλην όμως υφίστανται και άλλοι παράγοντες που επέτειναν το φαινόμενο που διαχρονικά μαστίζει την Ελλάδα καθώς από αρχαιοτάτων χρόνων αποτελούσε χώρα παραγωγής επιστημόνων υψηλής κατάρτισης και εγνωσμένης αξίας.

Λέξεις – Κλειδιά

Brain drain, ανεργία, απασχόληση, απολαβές

Abstract

The current bachelor's thesis that was written within the postgraduate arts degree “Economic, Defense and Security” of the university of Peloponnese has as subject the phenomenon of the brain drain in Greece, that is the leaving from the country the specialized staff to other foreign countries in order to seek better condition for the staff itself as to their families.

It is an issue that has its roots to a number of factors, it affects a very large amount of people and for this reason it has been studied from economic, social and political aspect as it alongside affects a lot of vital areas of the operation of the state. The specific thesis focuses to the intensity of this phenomenon in the country of Greece, what are the consequences that it has caused to multiple sectors of our country and what are the methods that must be applied of currently have been applied so to be encountered and be reversed for everyone's benefit.

Undoubtedly it is a common sense that a highly significant factor that led to the augmentation of this phenomenon is the global economic crisis that occurred the last years but there are a lot of other factors that had the phenomenon got worst over the time infests Greece as from the ancient years it was a country that produced specialized scientists and of high value.

Keywords

Brain drain, unemployment, employment, wage

Περιεχόμενα

Περίληψη	iii
Abstract	v
Περιεχόμενα	v
Κατάλογος Σχημάτων	vi
Συνοτομογραφίες & Ακρωνύμια	viii
Εισαγωγή	1
1. Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων «brain drain» στην Ελλάδα	1
1.1 Ορισμός του φαινομένου «brain drain»	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.2 Αίτια πρόκλησης του φαινομένου	3
1.3 Χώρες μετακίνησης	7
2. Συνέπειες του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων «brain drain» στην Ελλάδα	8
2.1 Οικονομικές	8
2.2 Κοινωνικές	10
2.3 Στην άμυνα και ασφάλεια της χώρας	12
3. Μέθοδοι αντιμετώπισης του φαινομένου	14
3.1 Κρατικές Πρωτοβουλίες	14
3.2 Ιδιωτικές Πρωτοβουλίες	16
Συμπεράσματα	21
Βιβλιογραφία	222

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1-1 «Λόγοι μετακίνησης στο εξωτερικό».....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 1-2 «Κυριότεροι λόγοι για τους οποίους επέλεξαν να εργαστούν στο εξωτερικό»
.....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

Δ.Ε.	Διπλωματική Εργασία
ΠΑ.ΠΕΛ.	Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Π.Μ.Σ.	Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Μ.Υ.Ε.	Μετανάστευση Υψηλής Ειδίκευσης
Σ.Ε.Β.	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
Ε.Ε	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛ.ΣΤΑΤ.	Ελληνική Στατιστική Αρχή
Λ.Α.Ε.Δ.	Λέσχη Αξιωματικών Ενόπλων Δυνάμεων
Ε.Δ.	Ένοπλες Δυνάμεις
Π.Σ.Ε.Ε.Δ.	Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εφέδρων Ενόπλων Δυνάμεων
ΕΛ.Ι.Σ.ΜΕ.	Ελληνικό Ινστιτούτο Στρατηγικών Μελετών
Η.Π.Α.	Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής
Δ.Α.Α.	Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών
Α.Ε.Ι.	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Σ.Ε.Π.Ε.	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων ή όπως είναι αλλιώς ευρέως γνωστό το «brain drain» αποτελεί μια κατάσταση διαχρονική η οποία μαστίζει μεταξύ άλλων κρατών ανά την υφήλιο και την Ελλάδα.

Η συγκεκριμένη εργασία η οποία ασχολείται με αυτό το φαινόμενο αποτελείται από τρία κεφάλαια όπου σε καθένα από αυτά θα εξεταστεί μια πτυχή του πολύπλευρου αυτού ζητήματος. Αρχικά θα παρατεθούν διάφοροι ορισμοί οι οποίοι έχουν αποδοθεί από την διεθνή βιβλιογραφία και αρθρογραφία για την επεξήγηση του συγκεκριμένου φαινομένου και που συμπλέουν στην φυγή εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού κατά βάση ενώ στη συνέχεια θα γίνει σχετική αναφορά στα πάσης φύσεως αίτια τα οποία προκάλεσαν και εξακολουθούν να προκαλούν αυτό το φαινόμενο. Ανέκαθεν η συγκεκριμένη μετακίνηση λάμβανε χώρα από λιγότερο αναπτυγμένες χώρες προς τις περισσότερο αναπτυγμένες στο έδαφος των οποίων θα μπορούσε να εξασφαλιστεί ένα καλύτερο αύριο και ως εκ τούτου θα παρατεθούν σχετικά στοιχεία για τις χώρες του εξωτερικού όπου επιλέγουν οι Έλληνες υπήκοοι ώστε να μεταβούν για εργασία αλλά και για τις σπουδές τους καθώς και ποιοι είναι οι λόγοι που τους οδήγησαν σε αυτή την επιλογή.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα εξεταστούν οι συνέπειες που έχει το συγκεκριμένο φαινόμενο στον τομέα της οικονομίας του κράτους, στον κρίσιμο τομέα της Άμυνας και Ασφάλειας της χώρας και στο τέλος οι κοινωνικές επιπτώσεις που έχει. Στο τρίτο και τελευταίο κεφάλαιο της εν λόγω εργασίας αναφέρονται μέθοδοι αντιμετώπισης του φαινομένου προς το σκοπό του περιορισμού του αλλά και της μείωσης των επιπτώσεών του που έχουν προταθεί ανά διαστήματα από πάσης φύσεως ειδικούς και ερευνητές επί του ζητήματος, από διάφορους φορείς καθώς και από τον συντάκτη της εργασίας αυτής.

Τέλος η εργασία θα καταλήξει στα σχετικά συμπεράσματα σχετικά με το μέγεθος του φαινομένου, τον βαθμό επίδρασης του στην ελληνική κοινωνία, τα οποία θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο μελέτης από τους αρμόδιους φορείς ώστε να αντιστραφεί το κλίμα και να μετατραπεί προς όφελος αυτής. Με λίγα λόγια να επέλθει αντιστροφή του φαινομένου και να μετατραπεί από «brain drain» σε «brain gain».

1. Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων «brain drain» στην Ελλάδα

1.1 Ορισμός του φαινομένου «brain drain»

Σχετικά με την ετυμολογία του όρου «brain drain» που εξετάζεται στην εργασία έχουν αποτυπωθεί ανά διαστήματα διάφοροι ορισμοί, οι οποίοι κατά βάση είναι παρεμφερείς μεταξύ τους με ελάχιστες διαφοροποιήσεις, οι οποίες όμως δεν αλλοιώνουν σε καμία περίπτωση την ουσία του όρου. Η πρώτη φορά που χρησιμοποιήθηκε ο συγκεκριμένος όρος είναι σε σχετική έκθεση που συντάχθηκε από την εταιρεία Royal Society of London κατά το έτος 1963 έτσι ώστε να περιγραφεί η φυγή των Βρετανών επιστημόνων που συντελέστηκε από τη Μεγάλη Βρετανία προς τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Η.Π.Α.) και τον Καναδά κατά την χρονική περίοδο 1950 - 1960 προς αναζήτηση ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (Cervantes-Guellec,2002).

Το συγκεκριμένο φαινόμενο ιδιαίτερα κατά τα τελευταία έτη απασχολεί έντονα τόσο τον δημόσιο όσο και τον ακαδημαϊκό διάλογο καθώς έχει αρχίσει να γιγαντώνεται ένεκα και της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης, η οποία έχει επηρεάσει το σύνολο των κρατών του πλανήτη πόσο δε μάλλον και τη χώρα μας.

Στην ελληνική γλώσσα αν ο εν λόγω όρος ερμηνευθεί επί λέξη αποδίδεται ως «διαρροή εγκεφάλων» ή εναλλακτικά ως «φυγή μυαλών» αποτυπώνοντας με αυτό τον τρόπο την μετανάστευση από τη χώρα καταγωγής, εξειδικευμένων επαγγελματιών καθώς και επιστημόνων, σε διάφορες χώρες του εξωτερικού (Κότσαρης,2018). Κατά γενική ομολογία οι νέοι κυρίως σε ηλικία που εγκαταλείπουν την Ελλάδα αναζητώντας μια καλύτερη τύχη πράττουν κατ'αυτό τον τρόπο διότι θεωρούν ότι οι υπάρχουσες συνθήκες που υφίστανται στη χώρα καταγωγής τους, τους αδικούν και δεν θα έχουν τη δυνατότητα να εξασφαλίσουν τις αποδοχές οι οποίες τους ικανοποιούν ώστε να διασφαλιστεί ότι θα έχουν μια αξιοπρεπή διαβίωση(Παρλιάρης,2020).

Επίσης, ο συγκεκριμένος αυτός όρος αποτυπώνεται κατά μία άλλη ερμηνεία και ως διαρροή επιστημονικού προσωπικού δηλαδή μαζική φυγή ατόμων τα οποία έχουν λάβει υψηλή κατάρτιση και εκπαίδευση στον τομέα τον οποίο δραστηριοποιούνται εργασιακά, όπως για παράδειγμα εργάτες με ειδικευση σε ένα συγκεκριμένο τομέα ή επιστήμονες, από λιγότερο αναπτυγμένες χώρες προς περισσότερο ή υψηλότερα αναπτυγμένες χώρες

(Καραμήτρος,2008). Επιπροσθέτα αναφέρεται στη βιβλιογραφία και ως η διεθνής μετακίνηση υψηλά καταρτισμένου προσωπικού και πιο ειδικά στη φυγή νέων κυρίως ηλικιακά επιστημόνων που λαμβάνει χώρα κατά κύριο λόγο σε αναπτυγμένες χώρες, οι οποίες παρέχουν συνήθως ιδιαίτερα ελκυστικές συνθήκες εργασίας για αυτούς (Λαμπριανίδης – Συκάς,2021). Ένας ακόμα ορισμός του «brain drain» που συναντάται στην βιβλιογραφία είναι μία μετακίνηση ανθρώπων της οποίας η κατανομή των οφελών είναι ετεροβαρής μεταξύ των χωρών, με τις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες να αναδεικνύονται νικητές καθώς απολαμβάνουν των υπηρεσιών υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού που έχει μεταναστεύσει σε αυτές (Λαμπριανίδης – Συκάς,2021).

Η συγκεκριμένης φύσεως μετανάστευση πραγματοποιείται κατά κανόνα από τις οικονομικά αδύναμες χώρες όπου τα άτομα δεν μπορούν να διαβιώσουν ευπρεπώς ή σύμφωνα με τις βιοτικές τους ανάγκες αλλά και τις επιθυμίες προς αναπτυγμένες χώρες τόσο στον τομέα της οικονομίας όσο και στον κλάδο της βιομηχανίας. Κατά ένα άλλο ορισμό η διαρροή εγκεφάλων αποδίδεται ως η μόνιμη ή μακροχρόνια διεθνής μετανάστευση ατόμων υψηλής εξειδίκευσης για τους οποίους έχουν δαπανηθεί αξιοσέβαστα χρηματικά ποσά τόσο από το κράτος όσο και από τις οικογένειές τους ώστε αυτοί να λάβουν την ανάλογη εκπαίδευση στον τομέα εργασίας τους και το αντικείμενό τους(Wickramasekara,2008). Τελικώς οι χώρες μετακίνησης είναι αυτές οι οποίες εκμεταλλεύονται των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού δίχως να έχουν δαπανήσει κανένα χρηματικό ποσό για την παροχή των κατάλληλων δεξιοτήτων.

Άλλοι όροι οι οποίοι ανά διαστήματα έχουν χρησιμοποιηθεί στην διεθνή βιβλιογραφία είναι η φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου(human capital flight), η μετανάστευση ταλέντων(talent migration) καθώς και η μετανάστευση υψηλών δεξιοτήτων(high skilled migration).

Τέλος ο όρος «brain drain» ή αλλιώς «διαρροή εγκεφάλων» σύμφωνα με τους (Λαμπριανίδης – Συκάς,2021) αποτελεί μια υποκατηγορία της Μετανάστευσης Υψηλής Ειδίκευσης (M.Y.E.) η οποία αναφέρεται σε εκείνα τα άτομα τα οποία γεννήθηκαν σε διαφορετική περιοχή από αυτή που κατοικούν, είναι τουλάχιστον 25 ετών και είναι κάτοχοι πτυχίου το οποίο αποκτήθηκε μετά το πέρας της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Docquier and Marfouk, 2006).

1.2 Αίτια πρόκλησης του φαινομένου

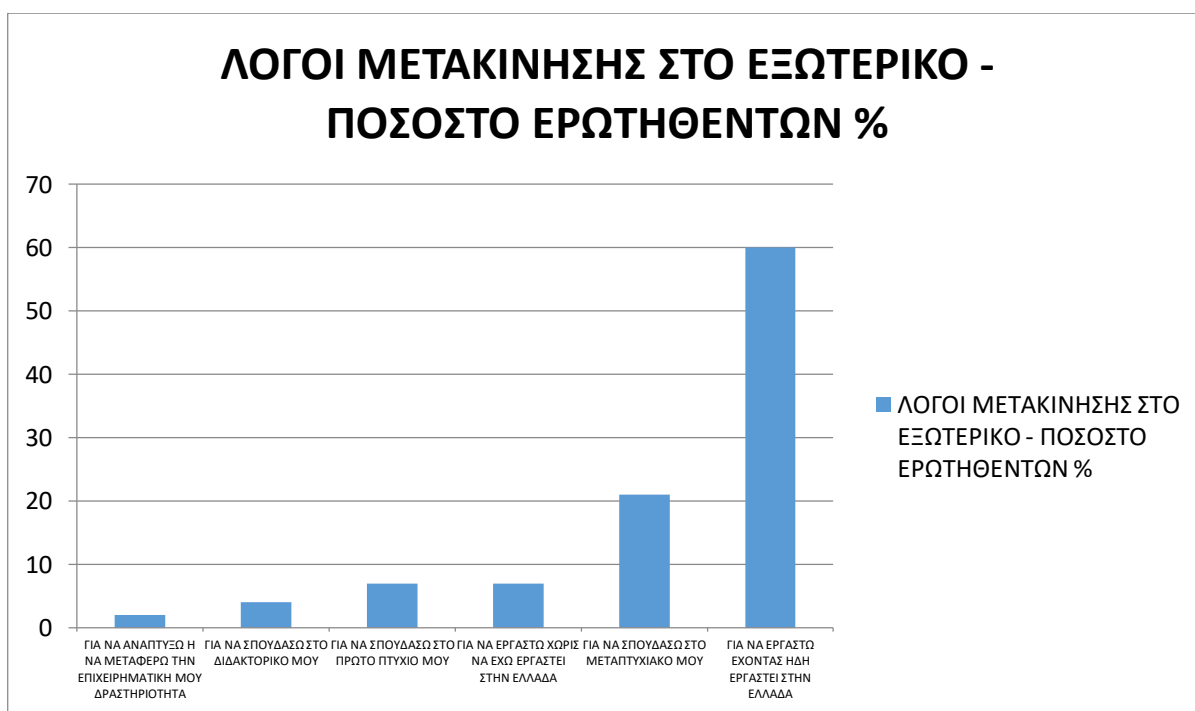
Στη συγκεκριμένη ενότητα της εργασίας θα αριθμηθούν τα αίτια που οδήγησαν τους Έλληνες υπήκοους στην επιλογή της μετανάστευσης σε χώρες του εξωτερικού προκειμένου να αναζητήσουν ένα καλύτερο μέλλον. Αρχικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι στην επιλογή του ατόμου να μεταναστεύσει από τη χώρα καταγωγής του και να μεταβεί σε κάποια άλλη χώρα συμβάλει μια πληθώρα παραγόντων όπως κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτισμικοί, οι οποίοι θα πρέπει να αξιολογηθούν αναλόγως ώστε να επέλθει το επιθυμητό για το άτομο αποτέλεσμα. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το φαινόμενο αυτό δεν οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στην οικονομική κρίση αλλά σε μεγάλο βαθμό σε αυτή. Η γενεσιουργός αιτία είναι οι γενικότερες παραγωγικές και διαρθρωτικές αδυναμίες που υφίστανται διαχρονικά στον κλάδο της οικονομίας και θέτουν διάφορα εμπόδια στην δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής ειδίκευσης οι οποίες χαρακτηρίζονται από ποιοτικό περιβάλλον εργασίας και ικανοποιητικές χρηματικές αποδοχές για το άτομο.

Σύμφωνα με σχετική έρευνα που πραγματοποιήθηκε κατά το έτος 2019 σχετικά με το φαινόμενο της εργασιακής μετανάστευσης των Ελλήνων στη Γερμανία ανέδειξε πως το μόνο κίνητρο για τα άτομα δεν είναι η οικονομική αποκατάσταση (Groutsis, κ.α., 2019). Μια μεγάλη μερίδα των ατόμων που εγκατέλειψαν τη χώρα το έκαναν για λόγους αναζήτησης προσωπικής χειραφέτησης καθώς και προκειμένου να διαμαρτυρηθούν για τις ξεπερασμένες κοινωνικές δομές που υφίστανται. Ουσιαστικά πρόκειται για μια μορφή διαμαρτυρίας απέναντι στις χρόνιες παθογένειες του ελληνικού κράτους οι οποίες αδιαμφισβήτητα οξύνθηκαν κατά τη διάρκεια της υφιστάμενης χρηματοοικονομικής κρίσης (Σκορδάς, 2018).

Κατά την περίοδο από 27 Μαρτίου έως και 08 Μαΐου του έτους 2019 διενεργήθηκε ηλεκτρονικά με πρωτοβουλία της εταιρείας ανεύρεσης εργατικού δυναμικού ICAP People Solutions μία έρευνα σχετικά με το «brain drain» στην Ελλάδα όπου συμμετείχαν 942 Έλληνες από 43 χώρες με εργασιακή εμπειρία οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε διάφορα ερωτήματα μεταξύ των οποίων και οι λόγοι που τους οδήγησαν στο να μεταναστεύσουν από την Ελλάδα (ICAP People Solutions-Γαλήνη Ηλιοπούλου, 2019). Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον και θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο μελέτης και ενδελεχούς έρευνας από τους αρμόδιους φορείς ώστε να αντιστραφεί το φαινόμενο και να επιτευχθεί η επάνοδος των Ελλήνων του εξωτερικού.

Στο ερώτημα που τέθηκε στα πλαίσια της έρευνας σχετικά με τους λόγους μετακίνησης στο εξωτερικό των διαβιούντων στην Ελλάδα προέκυψε ότι το 2% των ερωτηθέντων που συμμετείχαν απάντησε ότι η μετακίνησή του οφείλεται στην ανάγκη ανάπτυξης ή μεταφοράς της επιχειρηματικής του δραστηριότητας. Όσον αφορά το πεδίο των σπουδών παρατηρείται ότι το 4% επέλεξε να μετακινηθεί για να σπουδάσει σε διδακτορικό επίπεδο, το 7% για το προπτυχιακό στάδιο και το 21% για το μεταπτυχιακό επίπεδο. Τέλος, όσον αφορά το εργασιακό σκέλος το 60% έφυγε από τη χώρα ώστε να εργαστεί έχοντας όμως προγενέστερη εργασιακή εμπειρία στην Ελλάδα ενώ το 7% δίχως εργασιακό προηγούμενο. Συνεπώς, από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι σημαντικό ποσοστό επιλέγει το εξωτερικό για σπουδές διότι θεωρεί ότι το επίπεδο των Πανεπιστημίων στην Ελλάδα είναι κατώτερο των προσδοκιών του και θα αποκτήσει ένα πτυχίο δίχως αντίκρουσμα στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Σχήμα 1-1: Λόγοι μετακίνησης στο Εξωτερικό



Πηγή: ICAP People Solutions - 2019

Από την επισκόπηση του ως άνω διαγράμματος εξάγεται το συμπέρασμα ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων η οποία αγγίζει ένα ποσοστό της τάξεως του 69% αναγκάστηκε να φύγει από την Ελλάδα προκειμένου να εργαστεί σε χώρες του εξωτερικού.

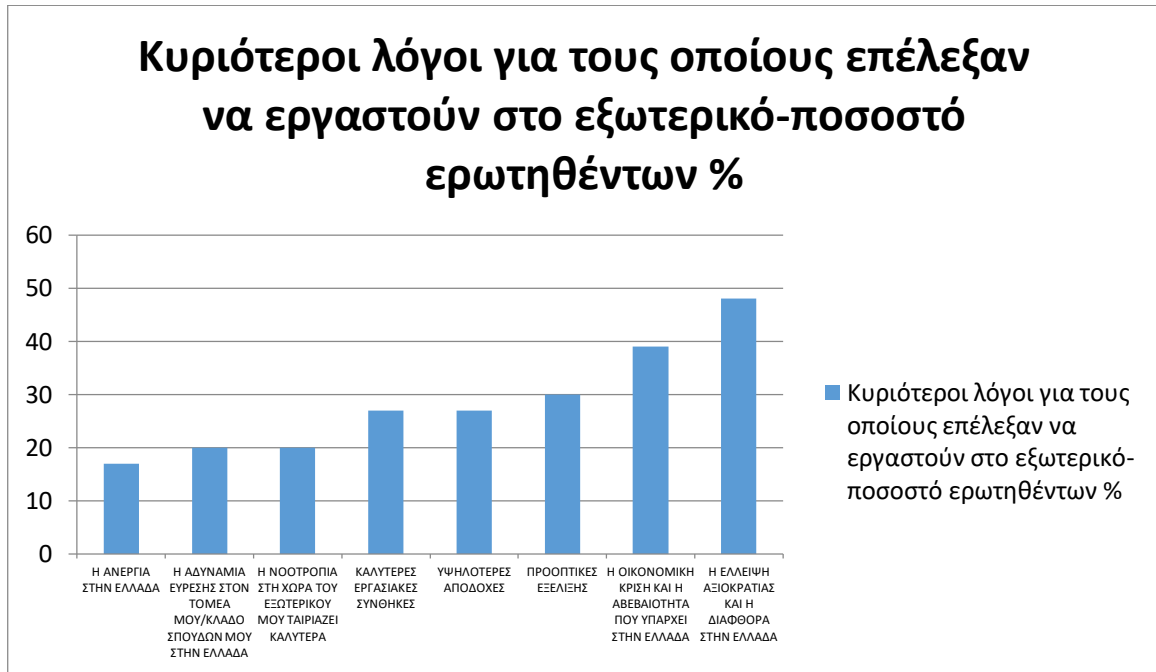
Η άνευ προηγουμένου εκροή κυρίως εξειδικευμένου εργατικού - ανθρώπινου δυναμικού από την χώρα μας πραγματοποιήθηκε κυρίως από το έτος 2008 και εντεύθεν εξ αφορμής έναρξης της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης. Η οικονομική κρίση που βίωσε η χώρα μας επέδρασε δραστικά στις πάσης φύσεως προοπτικές εύρεσης εργασίας κυρίως των νεότερων ηλικιακά ατόμων καθιστώντας ιδιαίτερα ελκυστική επιλογή την φυγή προς τις χώρες του εξωτερικού προς το σκοπό της εξασφάλισης ενός καλύτερου περιβάλλοντος διαβίωσης.

Σύμφωνα με σχετική μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών(Σ.Ε.Β.) το έτος 2020 υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που οφείλονται σε διαχρονικές παθογένειες του ελληνικού κράτους για την αντιμετώπιση των οποίων θα πρέπει να ληφθούν σοβαρές πρωτοβουλίες και που οδήγησαν στη φυγή πληθώρας υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού από τη χώρα μας. Ένας από αυτούς τους παράγοντες που προαναφέρθηκαν με βάση την ανωτέρω μελέτη είναι το στρεβλό και προβληματικό παραγωγικό μοντέλο που διατηρείται το οποίο δεν συνεισφέρει στην παραγωγή υψηλής ποιότητας και αμοιβής θέσεων εργασίας που αφορούν υψηλή ειδικευση σε συγκεκριμένους κλάδους (Μελέτη Σ.Ε.Β.,2020). Επίσης, πολύ σημαντικός παράγοντας που επιτείνει το φαινόμενο αυτό είναι οι χαμηλές οικονομικές απολαβές των εργαζομένων σε συνδυασμό με τις μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας που επικρατούν με αποτέλεσμα οι Έλληνες να ωθούνται στη μετάβαση σε χώρες του εξωτερικού όπου επικρατούν καλύτερες συνθήκες.

Τα αίτια πρόκλησης του φαινομένου που μελετάται στην παρούσα Δ.Ε. αποτυπώνονται και στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την εταιρεία ICAP People Solutions και τα οποία χρήζουν σοβαρής μελέτης. Στο ερώτημα που τέθηκε στους συμμετέχοντες σχετικά με τους κυριότερους λόγους για τους οποίους επέλεξαν να μεταβούν οι ερωτηθέντες σε χώρες του εξωτερικού προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα (ICAP People Solutions-Γαλήνη Ηλιοπούλου,2019). Το 17% αποκρίθηκε πως η απόφασή του αυτή οφείλεται στην ανεργία που επικρατεί στην Ελλάδα, ενώ το 20% των ατόμων απάντησαν πως η επιλογή τους οφείλεται τόσο στην αδυναμία εύρεσης εργασίας στον τομέα/κλάδο σπουδών τους στην Ελλάδα αλλά και ότι η νοοτροπία στη χώρα του εξωτερικού τους ταιριάζει καλύτερα. Εν συνεχεία το 27% επέλεξε να φύγει από την Ελλάδα προκειμένου να βρει καλύτερες εργασιακές συνθήκες καθώς και υψηλότερες αποδοχές. Ένα ποσοστό της τάξεως του 30% αναφέρθηκε στις προοπτικές εξέλιξης ενώ το 39% αναγκάστηκε να μεταναστεύσει

λόγω της οικονομικής κρίσης και της αβεβαιότητας που υφίσταται στην Ελλάδα. Τέλος, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων οδηγήθηκε στην επιλογή της φυγής λόγω της έλλειψης αξιοκρατίας και της διαφθοράς που επικρατεί στην Ελλάδα.

Σχήμα 1-2: Κυριότεροι λόγοι για τους οποίους επέλεξαν να εργαστούν στο εξωτερικό



Πηγή: ICAP People Solutions – 2019

Από την μελέτη του διαγράμματος και την περαιτέρω ανάλυση της έρευνας συνάγεται εύκολα το συμπέρασμα ότι καθοριστικό παράγοντα στην επιλογή των Ελλήνων να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό για εργασία διαδραματίζει η έλλειψη αξιοκρατίας, δηλαδή η μη επιλογή των υπαλλήλων με αποκλειστικό κριτήριο τα προσόντα, το επίπεδο μόρφωσης και την επαγγελματική κατάρτιση αλλά με βάση έτερα κριτήρια τα οποία δεν ενέχουν το στοιχείο της διαφάνειας καθώς σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες το ανέδειξαν ως το σημαντικότερο παράγοντα, γεγονός το οποίο θα πρέπει να προβληματίσει τους αρμόδιους.

Από τα παρατιθέμενα στοιχεία προκύπτει ότι η μετανάστευση στο εξωτερικό οφείλεται αναφορικά με τον τομέα της εργασιακής απασχόλησης σε τρεις επιμέρους παράγοντες α) την ανεργία β) την υποαπασχόληση και γ) την ετεροαπασχόληση. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται στη χώρα μας αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης πτυχιούχων, η οποία με τη σειρά της οδηγεί στο «brain drain» (Λαμπριανίδης,2016). Αυτό δεν οφείλεται σε καμία περίπτωση στην αυξημένη προσφορά πτυχιούχων καθώς το ποσοστό αυτών στο

σύνολο του πληθυσμού είναι χαμηλότερο από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης(Ε.Ε.). Ως εκ τούτου συνάγεται το συμπέρασμα ότι στην ελληνική οικονομία υφίσταται περιορισμένη ζήτηση για πτυχιούχους εργαζόμενους παρά την άποψη που έχει εδραιωθεί περί του αντίθετου γεγονός κάτι το οποίο οφείλεται μεταξύ άλλων στην παραπληροφόρηση που υφίσταται και την μη διάθεση ανάλογων δεδομένων από επίσημους φορείς της πολιτείας.

1.3 Χώρες Μετακίνησης

Παρόλο που όπως αναφέρθηκε και στην πρώτη ενότητα της παρούσας Δ.Ε. ο όρος «brain drain» εμφανίστηκε κατά τα τελευταία χρόνια στη βιβλιογραφία αποτελεί ένα φαινόμενο για την πατρίδα μας το οποίο διατηρεί τις ρίζες του αρκετά χρόνια πίσω.

Για πρώτη φορά το εν λόγω φαινόμενο κάνει την εμφάνισή του περίπου κατά το έτος 1950 όπου οι απόφοιτοι των πολυτεχνικών σχολών της χώρας κινήθηκαν προς χώρες της Ευρώπης αλλά και τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής(Η.Π.Α.) προς αναζήτηση ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (Λαμπριανίδης,2011). Διαχρονικά όμως παρατηρείται ότι μεταβάλλεται η μορφή της μετανάστευσης από την Ελλάδα καθώς για αρκετά χρόνια αυτή αφορούσε κυρίως τους ανειδίκευτους εργάτες ενώ από το έτος 1990 και μετέπειτα αφορά κυρίως πτυχιούχους και άτομα υψηλής κατάρτισης και ειδίκευσης(Λαμπριανίδης,2016). Λαμβάνοντας υπόψιν και την οικονομική κρίση ολόενα και περισσότεροι κάτοχοι πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης δεν έχουν την πολυτέλεια να είναι επιλεκτικοί με αποτέλεσμα να έχει υπερδιπλασιαστεί ο αριθμός των χωρών προς τις οποίες επιλέγουν να μεταναστεύσουν οι Έλληνες με αυτές να ανέρχονται σε πάνω από 95 με αποτέλεσμα να υφίσταται η έννοια «superdiversity»(Vertovec,2007).

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Λαμπριανίδη και Λόη (2015) κατά το χρονικό διάστημα 2010 έως και το 2015 έφυγαν από την Ελλάδα 203.758 άτομα εκ των οποίων η πλειοψηφία και συγκεκριμένα οι 174.125 εξ αυτών παραμένουν στο εξωτερικό. Από την συγκεκριμένη έρευνα προέκυψαν τα εξής ευρήματα:

- α) Κατά την περίοδο της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης υπερδιπλασιάστηκε ο αριθμός των χωρών προς τις οποίες επέλεξαν να μετακινηθούν οι Έλληνες.
- β) Η συντριπτική πλειοψηφία αυτών σε ποσοστό της τάξεως του 80% μετακινήθηκε προς χώρες της Ευρώπης.

γ) Την μερίδα του λέοντος κατέχουν η Αγγλία και η Γερμανία οι οποίες έχουν απορροφήσει περίπου το 50% των Ελλήνων ένεκα της αυξημένης ζήτησης πτυχιούχων, ατόμων εξειδικευμένων σε διάφορους τομείς και το κυριότερο λόγω των παρεχόμενων υψηλών απολαβών και της διασφάλισης ενός ποιοτικού περιβάλλοντος εργασίας.

δ) Τέλος στη σχετική λίστα ακολουθούν οι Η.Π.Α. και η Αυστραλία ως χώρες επιλογής μετανάστευσης των συμπατριωτών μας.

Την 09 Μαρτίου του έτους 2020 κατά την διεξαγωγή του 20^{ου} Συνεδρίου Μάρκετινγκ αεροπορικών εταιρειών ο Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών (Δ.Α.Α.) παρουσίασε μια μελέτη σχετικά με τους Έλληνες μετανάστες και τις χώρες που επέλεξαν να κινηθούν. Από την ανάλυση των στοιχείων που πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με την ερευνητική ομάδα του project Greek Diaspora του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης προέκυψαν τα κάτωθι στοιχεία σχετικά με τις χώρες που επέλεξαν οι Έλληνες να μεταναστεύσουν (Μπαλής, 2020). Πριν από το έτος 2010 το 47% των Ελλήνων της διασποράς διέμενε στην Ευρώπη και το 24% στις Η.Π.Α. και τον Καναδά. Πλην όμως μετά το 2010 το 75% διαμένει στην Ευρώπη και ειδικότερα το 27% στη Μεγάλη Βρετανία, το 12% στη Γερμανία και από 7% στην Κύπρο, το Βέλγιο και την Ιταλία ενώ το ποσοστό αυτών που διέμεναν στις Η.Π.Α. έπεσε στο 7%. Η πτώση αυτή ενδεχομένως να οφείλεται μεταξύ των υπολοίπων παραγόντων καθώς και συνθηκών στην επίδραση της οικονομικής κρίσης στις Η.Π.Α. σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ότι στις χώρες της Ευρώπης. Αμφότερες οι ανωτέρω έρευνες καθώς και πληθώρα ομοίων που έχουν διενεργηθεί επί του εν λόγω ζητήματος θα πρέπει να τεθούν υπόψη και να αξιολογηθούν αναλόγως από τους αρμόδιους κρατικούς φορείς προς το σκοπό της αποτελεσματικής επίλυσης του ζητήματος αυτού.

2. Συνέπειες του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων «brain drain» στην Ελλάδα

2.1 Οικονομικές Συνέπειες

Ένας ιδιαίτερα κρίσιμος παράγοντας που ανέδειξε σε σημαντικό βαθμό το φαινόμενο του «brain drain» στην Ελλάδα ήταν η έλευση της οικονομικής κρίσης από το έτος 2008 και μετέπειτα. Σαν αποτέλεσμα αυτή είχε την αλλαγή στα κριτήρια τα οποία

χρησιμοποιούνται ώστε να αναδειχθεί η ικανότητα των διάφορων ανθρώπων με επακόλουθο την απαξίωση των ικανοτήτων τους (Παρλιάρος,2020).

Όσον αφορά τον οικονομικό τομέα η μαζικότητα με την οποία συντελείται η διαρροή εγκεφάλων αρχικά μεταφράζεται σε απώλεια χρημάτων τα οποία επένδυσε τόσο το κάθε άτομο ξεχωριστά ως μονάδα όσο και το κράτος προκειμένου να λάβουν την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση και να αποκτήσουν προσόντα υψηλής εξειδίκευσης (Παγουλάτος,2019).

Σύμφωνα με σχετική έκθεση του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων κατά την περίοδο 2008-2016 η φυγή επιστημόνων από τη χώρα μας σε χώρες του εξωτερικού κόστισε το ποσό των 15,3 δις ευρώ. Το συγκεκριμένο ποσό για τα δεδομένα της Ελλάδας φαντάζει αστρονομικό και αποτελεί το συνολικό ποσό που ξόδεψαν τόσο το κράτος όσο και οι οικογένειες των εργαζομένων που εγκατέλειψαν την πατρίδα για την παροχή της καλύτερης δυνατής μόρφωσης. Σύμφωνα με την ως άνω έκθεση περίπου με 1.500 ευρώ το έτος επιβαρύνονται τα κρατικά ταμεία για την εκπαίδευση ενός μαθητή πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το ποσό αυτό διπλασιάζεται και αγγίζει τα 3.600 ευρώ όταν αναφερόμαστε σε φοιτητή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πρόκειται για σημαντική απώλεια ελληνικών κονδυλίων καθώς αφορά χρήματα τα οποία δαπανήθηκαν από την Ελλάδα για την παροχή της πλέον κατάλληλης εκπαίδευσης η οποία θα αξιοποιούνταν στη συνέχεια αναλόγως κατά την παροχή εργασίας πλην όμως τις ικανότητες του εργατικού δυναμικού θα τις εκμεταλευτούν τα κράτη του εξωτερικού προς τα οποία αυτοί έχουν μεταναστεύσει και δίχως να έχουν δαπανήσει το παραμικρό ποσό αποκτούν εργατικό δυναμικό υψηλής κατάρτισης.

Το γεγονός αυτό είναι εύκολα αντιληπτό ότι μεταφράζεται σε μείωση της μελλοντικής παραγωγικής ικανότητας, σε μείωση των φόρων αλλά και των εισφορών που χρηματοδοτούν το λεγόμενο κοινωνικό κράτος αλλά και των συντάξεων έτσι ώστε το κράτος να καταφέρει να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του. Η παγίωση της συγκεκριμένης αυτής κατάστασης μπορεί υπό ορισμένες περιστάσεις να οδηγήσει τη χώρα σε χαμηλή ανάπτυξη , μείωση της ευημερίας καθώς και εδραίωση της φτώχειας. Επιπλέον σημαντική συνέπεια στη χώρα μας λόγω της έλευσης αυτού του φαινομένου είναι αρχικά η αποχώρηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα πληθώρα επιχειρήσεων να δηλώνει αδυναμία στην ανεύρεση εργαζομένων οι οποίοι να διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα (Έκθεση Alpha Bank,2019). Η συγκεκριμένη απώλεια

εργαζομένων με υψηλή κατάρτιση οδηγεί στη στέρηση ενός βασικού παράγοντα της μελλοντικής οικονομικής ανάπτυξης ενώ παράλληλα μειώνεται και η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων λόγω της απουσίας δραστηριοτήτων που απαιτούν γνώσεις και κατάρτιση υψηλού επιπέδου (Παπάς,2019). Παράλληλα επιβραδύνεται η οικονομική ανάπτυξη της χώρας μέσω της μείωσης της κατανάλωσης που επέρχεται ως φυσικό επακόλουθο του «brain drain». Η φυγή στο εξωτερικό εργατικού δυναμικού το οποίο κατέχει τις κατάλληλες γνώσεις καθώς και την εξειδίκευση προκειμένου να φέρει εις πέρας συγκεκριμένου τύπου εργασίες έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της ικανότητας εφαρμογής καινοτομίας καθώς και τη μείωση επενδύσεων στην εθνική οικονομία διότι δεν υφίσταται η κατάλληλη δεξαμενή ατόμων(Κότσαρης,2018). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την διατάραξη της εγχώριας οικονομίας και την απουσία της Ελλάδας από τον χάρτη των επενδύσεων.

Οι συνέπειες του «brain drain» εκτός της οικονομικής ανάπτυξης και της πορείας των δημοσίων εσόδων ένεκα της μείωσης της κατανάλωσης, του διαθέσιμου εισοδήματος αλλά και των ασφαλιστικών εισφορών επεκτείνονται και στις παραγωγικές δυνατότητες της χώρας. Αυτό συμβαίνει καθώς το υφιστάμενο εργατικό δυναμικό εγκαταλείπει την εγχώρια αγορά εργασίας και μεταβαίνει σε έτερες χώρες δίχως να είναι σίγουρο ότι θα επαναπατριστεί.Σύμφωνα με σχετική έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδας(Τ.τ.Ε.) επέρχεται μείωση του αριθμού του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς οι πλέον ικανοί και καταρτισμένοι έχουν επιλέξει την φυγή στο εξωτερικό.

2.2 Κοινωνικές Συνέπειες

Η επιλογή της φυγής από τη χώρα μας ανθρώπινου εργατικού δυναμικού το οποίο φέρει την κατάλληλη εξειδίκευση προς αναζήτηση ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί απώλεια αναπτυξιακής, κοινωνικής αλλά και πολιτιστικής δυναμικής ενώ παράλληλα αναπαράγει τις ανισότητες στον καταμερισμό της εργασίας (Λαμπριανίδης,2021). Μία από τις κυριότερες συνέπειες που επιτείνει το φαινόμενο του «brain drain» στην Ελλάδα είναι αφενός μεν η όξυνση του δημογραφικού προβλήματος, αφετέρου δε η δραματική μείωση του πληθυσμού της χώρας η οποία αποτυπώνεται στα στατιστικά στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής(ΕΛ.ΣΤΑΤ.). Ενώ βρίσκεται ήδη

σε εξέλιξη η απογραφή του πληθυσμού της χώρας και των κατοικιών του έτους 2021 η οποία αναμένεται να ολοκληρωθεί προς τα τέλη του έτους 2022 σύμφωνα με σχετική έκθεση της ΕΛ.ΣΤΑΤ. ο μόνιμος πληθυσμός της χώρας κατά την 01/01/2021 εκτιμάται ότι ανερχόταν σε 10.678.632 άτομα μειωμένος κατά 0,37% σε σχέση με τον αντίστοιχο πληθυσμό της 01/01/2020 (ΕΛ.ΣΤΑΤ.,2021) ο οποίος ήταν 1.718.565 άτομα. Επιπλέον σύμφωνα με το ίδιο δελτίο ο αριθμός των εξερχόμενων από τη χώρα υπολογίζεται σε 77.837 άτομα για το έτος 2020 ενώ το έτος 2019 ήταν 95.020. Ως εκ τούτου συνάγεται εύκολα το συμπέρασμα ότι εκτός των άλλων παραγόντων σημαντικό ρόλο στη διαφαινόμενη μείωση του ελληνικού πληθυσμού διαδραματίζει και η φυγή στο εξωτερικό για λόγους εργασίας ή σπουδών. Αυτό οδηγεί στο να επιδεινώνονται οι δημογραφικοί δείκτες της χώρας καθώς επέρχεται αύξηση των μεγαλύτερων ατόμων σε ηλικία οι οποίοι συνήθως είναι και ανενεργοί οικονομικά.

Από την άλλη πλευρά σημαντική είναι η επίδραση του φαινομένου και στην ψυχική υγεία του ατόμου. Η λήψη της απόφασης εκ μέρους του ώστε να μεταναστεύσει στο εξωτερικό δημιουργεί έντονα και αλληλοσυγκρουόμενα συναισθήματα τόσο σε αυτό όσο και στους οικείους του. Από τη μια πλευρά υφίσταται η ανάγκη καθώς και η επιθυμία του ατόμου ώστε να διασφαλιστεί μια καλύτερη ζωή αλλά και επαγγελματική εξέλιξη ενώ από την άλλη δημιουργείται μια απώλεια τόσο στον ίδιο όσο και σε αυτούς που μένουν πίσω αλλά και ένας αποχωρισμός που δημιουργούν αρνητικά συναισθήματα κυρίως αυτό της θλίψης(Καλυμνίου,2019).

Εκ του γεγονότος αυτού προκύπτει ένα σημαντικό δίλημμα το οποίο μεταφράζεται ως εξής: να παραμείνουν τα παιδιά πλησίον των γονέων τους με αβέβαιο όμως το μέλλον και πιθανόν δίχως άμεση επαγγελματική αποκατάσταση ή να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό εξασφαλίζοντας ένα σίγουρο εργασιακό περιβάλλον με αρκετές προοπτικές ανέλιξης, επαγγελματικής εξέλιξης καθώς και προσωπικής βελτίωσης. Η ανωτέρω διεργασία οδηγεί στη δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων στους γονείς οι οποίοι βιώνουν ιδιαίτερα έντονο το συναίσθημα του άγχους καθώς και ενοχές διότι δεν κατάφεραν να εξασφαλίσουν ένα υγιές περιβάλλον για τα τέκνα τους με ταυτόχρονη διασφάλιση εργασιακής ασφάλειας(Καλυμνίου,2019). Επιπροσθέτως, από την πλευρά αυτών που επιλέγουν τη μετάβαση στο εξωτερικό βιώνεται έντονη η νοσταλγία για την πατρίδα αλλά και για τα αγαπημένα τους πρόσωπα που μένουν πίσω. Λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης που συντελείται με καταγιστικούς ρυθμούς ιδιαίτερα κατά τα τελευταία έτη έχουν

εκμηδενιστεί οι αποστάσεις ενώ παράλληλα παρέχεται η δυνατότητα μέσω σύγχρονων μέσων επικοινωνίας η σε πραγματικό χρόνο συνομιλία απομακρυσμένα.

2.3 Συνέπειες στην Άμυνα και Ασφάλεια της χώρας

Το φαινόμενο που αναλύεται στην εν λόγω Δ.Ε. μεταξύ των υπόλοιπων τομέων που επηρεάζει στη χώρα μας επιδρά σημαντικά και σε ένα ακόμα κρίσιμο παράγοντα της εθνικής κυριότητας, σταθερότητας αλλά και κυριαρχίας που είναι αυτός της Άμυνας και Ασφάλειας της πατρίδας. Την 19 Δεκεμβρίου 2018 διοργανώθηκε από τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Εφέδρων Ενόπλων Δυνάμεων(Π.Σ.Ε.Ε.Δ.) και το Ελληνικό Ινστιτούτο Στρατηγικών Μελετών(ΕΛ.Ι.Σ.ΜΕ.) ημερίδα στη Λέσχη Αξιωματικών Ενόπλων Δυνάμεων(Λ.Α.Ε.Δ.) με κύριο θέμα το θεσμό της εφεδρείας στις Ένοπλες Δυνάμεις(Ε.Δ.) στο πλαίσιο ενίσχυσης της αποτροπής της χώρας.

Στην ανωτέρω εκδήλωση έγινε σχετική μνεία στην εκτεταμένη φυγή χιλιάδων πτυχιούχων νέων στο εξωτερικό που παρατηρείται ιδίως κατά τα τελευταία χρόνια και το οποίο επιτάθηκε λόγω της έλευσης της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης με αποτέλεσμα να επηρεάζεται μεταξύ άλλων σε σημαντικό βαθμό το αξιόμαχο των Ενόπλων Δυνάμεων. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε κατά της διάρκεια της ημερίδας ότι περίπου 500.000-700.000 νέοι ηλικίας από 20 έως 40 ετών υψηλού μορφωτικού επιπέδου και σε ηλικία στρατεύσιμη έχουν εγκαταλείψει τη χώρα αφήνοντας μια μαύρη τρύπα στον τομέα της επιστράτευσης(Κόντος,2018). Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ανωτέρω αποτελούν μια δεξαμενή έφεδρων επίστρατων με αποτέλεσμα σε ενδεχόμενο που απαιτηθεί μια γενόμενη επιστράτευση των Ενόπλων Δυνάμεων της χώρας να τίθεται σοβαρό ζήτημα ασφαλείας. Επίσης, από το γεγονός και μόνο ότι η πλειοψηφία αυτών που εγκαταλείπουν τη χώρα είναι υψηλού μορφωτικού επιπέδου και κατάρτισης συνάγεται αβίαστα το συμπέρασμα ότι ο Ελληνικός Στρατός στερείται την παροχή υπηρεσιών υψηλού επιπέδου καθώς οι ανωτέρω θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε πληθώρα αντικειμένων συναφών με το γνωστικό τους αντικείμενο προς το σκοπό της ενίσχυσης του ρόλου των Ενόπλων Δυνάμεων.

Παράλληλα μεγάλη μερίδα κυρίως νέων ηλικιακά ατόμων επιλέγουν τη μετανάστευση στο εξωτερικό και παραμένουν μόνιμα στις χώρες μετανάστευσης αποφεύγοντας τη στράτευση με αποτέλεσμα να κηρύσσονται ανυπότακτοι από τα αρμόδια στρατολογικά γραφεία. Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία της Ελληνικής Στρατολογίας τα οποία

παρουσιάστηκαν σε συνέδριο στο Πάντειο Πανεπιστήμιο τον Νοέμβριο του έτους 2019 ο αριθμός των ανυπότακτων των κλάσεων 2010 έως 2020 ανέρχονται σε 14.419 άτομα (Γ.Ε.ΕΘ.Α.,2019). Εξ' αυτών οι ανυπότακτοι εξωτερικού σύμφωνα με τα ίδια ως άνω στοιχεία ανέρχονταν σε 10.041 άτομα. Σύμφωνα με τα ίδια ως άνω στοιχεία η πλειοψηφία όσων έχουν κηρυχτεί ανυπότακτοι εξωτερικού βρίσκεται στη Γερμανία η οποία παραδοσιακά απορροφά μεγάλο αριθμό Ελλήνων πτυχιούχων επιτείνοντας το φαινόμενο του «brain drain». Η μεγαλύτερη μερίδα αυτών εκτιμάται ότι δεν θα επιστρέψουν στην Ελλάδα προκειμένου να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ενώ όσοι επιλέξουν να γυρίσουν στην πατρίδα θα κάνουν χρήση ευεργετικών διατάξεων που ανά διαστήματα έχουν τεθεί σε ισχύ και θα εξαγοράσουν τη θητεία τους καταβάλλοντας το ανάλογο χρηματικό ποσό. Συνεπώς με αμφότερους τους τρόπους το στράτευμα τους στερείται.

Σχήμα 2-1: Αριθμός ανυπότακτων εξωτερικού κλάσεις 2010-2020



Πηγή: Γ.Ε.ΕΘ.Α./Διεύθυνση Νομικού Σώματος - 2019

Από την επισκόπηση του παραπάνω διαγράμματος παρατηρούμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός ανυπότακτων εξωτερικού ήταν το έτος 2011 όπου και τοποθετείται χρονικά η έναρξη των επιπτώσεων της επέλευσης της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας με αποτέλεσμα πληθώρα Ελλήνων να εγκαταλείψει την πατρίδα ενώ ο μικρότερος αριθμός παρατηρείται το έτος 2013. Εν συνεχεία κατά τα υπόλοιπα έτη σε γενικές γραμμές

διακρίνεται ότι τα ποσοστά παραμένουν στα ίδια επίπεδα πλην όμως είναι ιδιαίτερα ανησυχητικά για τα ελληνικά δεδομένα και θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από την ελληνική πολιτεία στο πλαίσιο εκπόνησης ενός εθνικού σχεδίου καταπολέμησης των συνεπειών του «brain drain».

3. Μέθοδοι αντιμετώπισης του φαινομένου

3.1 Κρατικές Πρωτοβουλίες

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά το φαινόμενο για το οποίο γίνεται λόγος στην εργασία και να ανακοπούν οι αυξημένες ροές μετάβασης υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού σε χώρες του εξωτερικού θα πρέπει η κρισιμότητά του να ληφθεί σοβαρά υπόψη από την πολιτεία ώστε να προσαρμόσει αναλόγως τις πολιτικές αντιμετώπισής του.

Η δυναμική με την οποία λαμβάνει χώρα καθιστά ιδιαίτερα αναγκαία και επιτακτική όσο ποτέ άλλοτε την εφαρμογή μιας πολιτικής ώστε αφενός μεν να επέλθει η ανακοπή της ροής των εξερχομένων, αφετέρου δε να μπορέσει να αντιστραφεί και να μετονομαστεί από «brain drain» σε «brain regain». Η επιστροφή στην πατρίδα μας χιλιάδων ανθρώπων με υψηλή μόρφωση, κατάρτιση και εκπαίδευση οι οποίοι για διάφορους λόγους αναγκάστηκαν να αποδημήσουν θα πρέπει να αποτελέσει κυρίαρχο εθνικό στόχο ασχέτως του οποιουδήποτε κόστους μπορεί να έχει. Τα συγκεκριμένα αυτά άτομα αποτελούν ένα μεγάλο κεφάλαιο για την Ελλάδα και το επίτευγμα της επιστροφής αυτών θα συνεισφέρει τα μέγιστα στην ανάπτυξη της χώρας τόσο από πλευράς της εθνικής οικονομίας όσο και στο σκέλος της ανάπτυξης και της παραγωγικής διαδικασίας. Προκειμένου όμως να επέλθει το επιθυμητό αποτέλεσμα απαιτείται συντονισμός μεταξύ διαφόρων φορέων και κλάδων υπό τον κρατικό συντονισμό πάντα για την βελτιστοποίηση των επιτευχθέντων.

Για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε η σημασία του φαινομένου κατά την περίοδο 2015-2019 όπου η τότε κυβέρνηση έθεσε ως στόχο αρχικά τον περιορισμό της φυγής των εργαζομένων στο εξωτερικό, την παροχή κινήτρων για την επιστροφή τους αλλά σε αυτούς που δεν μπορούσαν ή δεν ήθελαν να επιστρέψουν την υποβοήθηση της εικονικής επιστροφής τους στη χώρα (Λαμπριανίδης,2021). Αυτό σημαίνει ότι τα συγκεκριμένα άτομα θα μπορέσουν να συνδεθούν τόσο με την ελληνική οικονομία όσο και με την

πανεπιστημιακή και ερευνητική κοινότητα ξεπερνώντας το εμπόδιο της παραμονής τους στο εξωτερικό. Από το έτος 2015 και μετά στα πλαίσια αυτής της πολιτικής εκπονήθηκε και άρχισε να εφαρμόζεται ένα σχέδιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου το οποίο εδράζεται σε τρεις άξονες οι οποίοι είναι οι ακόλουθοι: α) η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας καθώς και προοπτικών σταδιοδρομίας β) η καθιέρωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο θα καθίσταται ιδιαίτερα ελκυστικό για τον εργαζόμενο και τέλος γ) την δημιουργία προοπτικών που να παρέχουν έμπνευση ιδίως στους νέους επιστήμονες(Φωτάκης,2021).

Στα πλαίσια των κρατικών πρωτοβουλιών που ελήφθησαν για την ανάσχεση του «brain drain» συγκαταλέγεται μεταξύ άλλων εν μέσω και μιας περιόδου κατά την οποία η χώρα μας υπέστη τις οδυνηρές συνέπειες της οικονομικής κρίσης η μεγάλη αύξηση της δημόσιας δαπάνης που πραγματοποιήθηκε για τον τομέα της έρευνας.

Προς την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού κάποια μέτρα που θα συνεισέφεραν τα μέγιστα στην ανακοπή του κύματος φυγής και την παραμονή των νέων πτυχιούχων και υψηλά καταρτισμένων εργαζομένων είναι:

α) Η ενίσχυση των δημοσίων φορέων και υπηρεσιών μέσω της δημιουργίας πληθώρας θέσεων εργασίας για νέους επιστήμονες μέσω της αξιοποίησης των γνώσεων αλλά και των ικανοτήτων τους.

β) Η ενίσχυση της διαφάνειας σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης στο δημόσιο τομέα μέσω της εφαρμογής αξιολογικών διαδικασιών οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν θα επιδέχονται οποιασδήποτε μορφής αμφισβήτηση. Συνεπώς θα πρέπει να εκσυγχρονιστεί και ο θεσμός της αξιολόγησης προσωπικού αλλά και προϊσταμένων που εφαρμόστηκε τα τελευταία χρόνια στο δημόσιο τομέα με αρκετά προβλήματα όμως στην πράξη.

γ) Πλήρης αξιοποίηση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων και κονδυλίων που διατίθενται κάθε χρόνο ώστε να επιτευχθεί το μέγιστο δυνατό απορρόφησης αυτών.

δ) Η αύξηση των χρηματικών απολαβών των εργαζομένων ώστε να εξασφαλιστεί μια αξιοπρεπής διαβίωση του ατόμου καθώς η εργασία παρέχεται κατά βάση για την επίτευξη του βιοπορισμού του ατόμου και την κάλυψη των βασικών του αναγκών.

Στα πλαίσια της μεταστροφής του φαινομένου από «brain drain» σε «brain gain» σε σχετική έκθεσή του ο Σ.Ε.Β. προτείνει να αναληφθούν πρωτοβουλίες εκ μέρους της

πολιτείας ώστε να υλοποιηθούν διάφορες δράσεις για την παρακίνηση των Ελλήνων του εξωτερικού με υψηλά προσόντα ώστε να επανέλθουν στα πάτρια εδάφη το συντομότερο δυνατό (Έκθεση ΣΕΒ, 2020). Επίσης, σύμφωνα με την ίδια έκθεση προτείνεται η υλοποίηση σχετικών δράσεων για την μείωση της φυγής των νέων επιστημόνων από την χώρα μέσω της παροχής των κατάλληλων κινήτρων ώστε να διασφαλιστεί η παραμονή τους.

Πλην της πληθώρας διαρθρωτικών αλλαγών που πρέπει να πραγματοποιηθούν ένας τρόπος ώστε να πειστούν οι Έλληνες του εξωτερικού να επιστρέψουν είναι η παροχή κινήτρων από την πλευρά της πολιτείας προς τις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό για πρόσληψη. Αυτό μπορεί να λάβει χώρα μέσω της κάλυψης ενός ποσοστού της αμοιβής που καταβάλλεται από το κρατικά ταμεία ώστε να δελεαστούν οι πάσης φύσεως επιχειρήσεις να προσλάβουν το αναγκαίο προσωπικό δίχως να τις απασχολεί το μισθολογικό κόστος. Μία άλλη σημαντική αλλαγή που έχει προτείνει ο Σ.Ε.Β. με σχετικές εκθέσεις κατά τα παρελθόντα έτη είναι η διευκόλυνση της δυνατότητας μετάβασης από τον τομέα της εκπαίδευσης απευθείας στην αγορά εργασίας. Η συγκεκριμένη παράμετρος θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της άμεσης διασύνδεσης της πανεπιστημιακής κοινότητας με την αγορά εργασίας μέσω της κατασκευής σχετικού αρχείου καταγραφής με τα προσόντα και τις δεξιότητες των πτυχιούχων και την ενημέρωση των επιχειρήσεων που αναζητούν προσωπικό-εργατικό δυναμικό. Με αυτή τη μέθοδο θα επιτευχθεί η άμεση απορρόφηση των πτυχιούχων σε γνωστικούς τομείς της αρμοδιότητάς τους.

3.2 Ιδιωτικές Πρωτοβουλίες

Πέραν των όποιων πρωτοβουλιών πρόκειται να ληφθούν ή έχουν ήδη ληφθεί από την μεριά της συντεταγμένης ελληνικής πολιτείας ώστε να αντιμετωπιστεί με αποτελεσματικότητα το φαινόμενο του «brain drain», σημαντικό ρόλο διαδραματίζει παράλληλα και ο ιδιωτικός τομέας ο οποίος θα πρέπει να λειτουργήσει επικουρικά προς όφελος όλων ώστε αυτό να αντιστραφεί και να προκύψουν τα όποια πλεονεκτήματα. Θα πρέπει να διασφαλιστεί η ενεργή συμμετοχή των ελληνικών ιδιωτικών επιχειρήσεων ώστε να παρακινήθούν τα άτομα τα οποία έχουν καταφύγει στο εξωτερικό για την διασφάλιση ενός ποιοτικού εργασιακά περιβάλλοντος προκειμένου αυτοί να επιστρέψουν. Από τον Σ.Ε.Β. στην έκθεσή του το έτος 2019 σχετικά με την δυνατότητα αναστροφής του φαινομένου, την επιστροφή του ανθρώπινου κεφαλαίου καθώς και τον ρόλο των επιχειρήσεων αναφέρθηκε η καταβολή προσπάθειας εκ μέρους τους για την παροχή

ποιοτικών θέσεων εργασίας στις οποίες θα πραγματοποιείται πρακτική άσκηση προς το σκοπό της εξοικείωσης με το περιβάλλον εργασίας καθώς και η συμμετοχή των επιχειρήσεων σε σύγχρονα προγράμματα συμβουλευτικής αλλά και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Σύμφωνα με την ίδια έκθεση και τις προτάσεις που παρατίθενται καίριας σημασίας είναι η δημιουργία ενός ιδιαίτερα ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος για το προσωπικό των πάσης φύσεως επιχειρήσεων. Απαιτείται η εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού η οποία θα επιτευχθεί μέσω της θεσμοθέτησης ξεκάθαρων αξιολογικών κριτηρίων πρόσληψης του προσωπικού με βάση τα απαιτούμενα προσόντα και τις ικανότητές του. Από την διαρκή συζήτηση που αφορά το «brain drain» και την ανάγκη που υφίσταται για την καταπολέμησή του απουσιάζει πάσης φύσεως αναφορά στον όρο αξιοκρατία που πρέπει να διέπει τις προσλήψεις (Μαυρογορδάτος, 2021). Πρέπει να καταβληθεί μεγάλη προσπάθεια ώστε να αλλάξουν νοοτροπίες και αντιλήψεις του παρελθόντος με γνώμονα την αντιμετώπιση ενός φαινομένου το οποίο κοστίζει στη χώρα μας εκτός των μεγάλων χρηματικών ποσών και πληθώρα δεξιοτήτων που διαθέτουν τα άτομα που εγκαταλείπουν την πατρίδα και θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν προς όφελος όλων.

Από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και ως εγχώρια και εναλλακτική λύση για την αντιμετώπιση του «brain drain» αναπτύχθηκαν πάρα πολλές νεοφυείς επιχειρήσεις (start ups) με έμφαση στον τομέα της τεχνολογίας. Ο συγκεκριμένος τύπος επιχειρήσεων και ιδιαίτερα αυτές που αφορούν τους τομείς του προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών και συναφείς δραστηριότητες, συνεισέφερε τα μέγιστα κατά τα τελευταία χρόνια στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με μισθούς οι οποίοι ξεπερνούν κατά πολύ τον εθνικό κατώτατο μισθό (Ιωάννου, 2019).

Επίσης, ο ιδιωτικός τομέας με σκοπό την αντιμετώπιση του ανωτέρω φαινομένου θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση και υποστήριξη στο ταλέντο το οποίο διέπει πληθώρα Ελλήνων επιστημόνων μέσω των ανάλογων δράσεων (Στουρνάρας, 2017). Προτείνεται η ενίσχυση του ποσοστού ιδιωτικής χρηματοδότησης του συστήματος έρευνας και καινοτομίας μέσω της αξιοποίησης των κατάλληλων εργαλείων καθώς και η υιοθέτηση δράσεων προώθησης της ψηφιακής επιχειρηματικότητας σε ένα περιβάλλον το οποίο ένεκα και της συνεχούς εξέλιξης της τεχνολογίας πλέον τείνει να μετατραπεί σε καθαρά ψηφιακό με όλα τα πλεονεκτήματα που αυτό συνεπάγεται (Στουρνάρας, 2017).

Επί του ρόλου των ελληνικών επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του φαινομένου σχετική τυγχάνει η έρευνα « Ταλέντα και επιχειρήσεις στην Ελλάδα: Μια δύσκολη συμβίωση;» η οποία διενεργήθηκε από τέσσερις Έλληνες ακαδημαϊκούς το χρονικό διάστημα Ιούλιος έως και Σεπτέμβριος του έτους 2018(Τασούλης,Θερίου,Βλάχος,Καμπόλης,2019). Στη συγκεκριμένη έρευνα έλαβαν μέρος 2.331 Έλληνες «ταλαντούχοι» οι οποίοι διαβιούν τόσο εντός όσο και εκτός της χώρας. Για τους σκοπούς της έρευνας ως ταλαντούχοι χαρακτηρίζονται οι κάτοχοι πτυχίου Ανωτάτου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.), εργαζόμενοι ηλικίας μεταξύ 18 και 45 ετών. Από την ανωτέρω έρευνα προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

-Αυτοί που ζουν αλλά και εργάζονται στο εξωτερικό είναι πολύ πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με αυτούς που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα.

-Επίσης, αυτοί που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους σε σχέση με αυτούς που μένουν στην Ελλάδα. Το γεγονός αυτό παρουσιάζει έντονο ενδιαφέρον καθώς έρχεται σε ευθεία αντίθεση με την αντίληψη που υφίσταται ότι όπως λέγεται « σαν την Ελλάδα δεν έχει»

-Ιδιαίτερα χαρακτηριστικό είναι το εύρημα της έρευνας σύμφωνα με το οποίο οι Έλληνες εργαζόμενοι στη χώρα θεωρούν ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν λαμβάνουν συστηματικά υπόψη το δημόσιο συμφέρον, δεν έχουν καλές προθέσεις σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό ενώ αντίθετα οι Έλληνες εργαζόμενοι του εξωτερικού είναι ικανοποιημένοι από τις ξένες ιδιωτικές επιχειρήσεις ενώ παράλληλα δείχνουν να περιφρονούν τις αντίστοιχες ελληνικές(Τασούλης,Θερίου,Βλάχος,Καμπόλης,2019).

Σύμφωνα με τους ανωτέρω ερευνητές τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής αναδεικνύουν σημαντικά ζητήματα για τις ελληνικές επιχειρήσεις τα οποία χρήζουν βελτιωτικών κινήσεων όπως είναι η δυσλειτουργική ηγεσία αυτών, το τοξικό εργασιακό περιβάλλον, οι χαμηλές οικονομικές απολαβές αλλά και η υπερεργασία του προσωπικού. Πρόκειται για θέματα τα οποία θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από τις ελληνικές επιχειρήσεις και να διορθωθούν με χειρουργικές κινήσεις ώστε να αντιστραφεί το κλίμα. Σύμφωνα με τον Παύλο Βλάχο, αναπληρωτή καθηγητή Marketing στο Alba και έναν από τους ερευνητές, ο ιδιαίτερα σημαντικός ρόλος των εταιρειών, μέσα από πρακτικές διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού, στη διαχείριση του φαινομένου του «brain drain», είναι τουλάχιστον υποτιμημένος τόσο στην βιβλιογραφία όσο και στον δημόσιο διάλογο. Το γεγονός αυτό

επιβεβαιώνεται από το ότι σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας το κατά πόσο οι Έλληνες του εξωτερικού θα επαναπατριστούν εξαρτάται από τις απόψεις που έχουν για τις ελληνικές επιχειρήσεις. Συνεπώς τόσο η ανάσχεση του φαινομένου όσο και η επιστροφή του εργατικού δυναμικού σχετίζονται άμεσα με τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Προς το σκοπό αυτό καθίσταται αναγκαία από την πλευρά των ελληνικών επιχειρήσεων η αναθεώρηση ή εφόσον δεν υπάρχει η δημιουργία των πλέον κατάλληλων πολιτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ώστε αφενός μεν να μπορέσουν να προσελκύσουν αυτό, αφετέρου δε να καταφέρουν να το διατηρήσουν(Σιδηρόπουλος,2020).

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί και η καθοριστική συμβολή των ιδιωτικών επιχειρήσεων μέσω του μαπαράζ επενδύσεων σε κέντρα καινοτομίας, υψηλής τεχνολογίας και ψηφιακές βάσεις δεδομένων από μεγάλους ξένους επιχειρηματικούς ομίλους στα πλαίσια της ψηφιακής επιχειρηματικότητας(Σκουμπούρης, 2021). Αυτό προκύπτει και από τα αναφερόμενα του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας(Σ.Ε.Π.Ε.) όπου η Ελλάδα φαίνεται να χτίζει σταδιακά το προφίλ ενός ισχυρού περιφερειακού πόλου έλξης ξένων επενδύσεων στον τομέα της ψηφιακής επιχειρηματικότητας καθώς μέσα στο έτος 2021 εισήλθε στη δεκάδα με τις πιο ελκυστικές ευρωπαϊκές χώρες για επενδύσεις. Από την άλλη μεριά και οι ξένες ιδιωτικές επιχειρήσεις μπορούν να συνεισφέρουν στην καταπολέμηση του «brain drain».

Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι σύμφωνα με τον διευθύνοντα σύμβουλο της Pfizer Άλμπερτ Μπουρλά κατά το έτος 2019 η ανωτέρω εταιρεία ξεκίνησε με στόχο να προσλάβει 200 υπαλλήλους έως το τέλος του έτους 2021 στο κέντρο ψηφιακής καινοτομίας και στα μέσα του ίδιου έτους είχε φτάσει να έχει 700 υπαλλήλους. Σύμφωνα με τα λεγόμενα του ίδιου κατά την διαδικασία υποβολής αιτήσεων εργασίας για τη στελέχωση του ψηφιακού κέντρου τεχνολογίας της ως άνω εταιρείας για τις πρώτες 200 θέσεις εργασίας υποβλήθηκαν 3.500 αιτήσεις εκ των οποίων το 20% προέρχονταν από Έλληνες και Ελληνίδες του εξωτερικού.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να απορροφηθεί στην αγορά εργασίας πληθώρα επιστημόνων με υψηλά προσόντα στα πλαίσια των προσπαθειών που καταβάλλονται για την καταπολέμηση του φαινομένου. Η διαδικασία αυτή έχει μεγάλο όφελος για την Ελλάδα και την μείωση των ροών καθώς οι Έλληνες επιστήμονες δεν φεύγουν για το εξωτερικό διότι αφενός μεν δημιουργούνται ολοένα και περισσότερες εξειδικευμένες και μεγάλων

απαιτήσεων θέσεις εργασίας αφετέρου δε μεγάλο ποσοστό Ελλήνων του εξωτερικού επιστρέφει στην πατρίδα λόγω της υφιστάμενης κατάστασης. Το εν λόγω γεγονός συνεισφέρει μεταξύ άλλων και στην μείωση των δεικτών ανεργίας ή στην χειρότερη περίπτωση στην συγκράτηση αυτών καθώς μεγάλη μερίδα εργαζομένων απορροφάται στην εγχώρια αγορά εργασίας κάτι το οποίο αποτιμάται ιδιαίτερα θετικά.

Συμπεράσματα

Όπως παρουσιάστηκε αλλά και αναλύθηκε εκτενώς κατά την συγγραφή και στην πορεία διεκπεραίωσης της εργασίας το φαινόμενο του «brain drain» ή αλλιώς η διαρροή εγκεφάλων έχει επηρεάσει σε σημαντικό βαθμό την Ελλάδα και οφείλεται σε μια πληθώρα αιτιών και παραγόντων πάσης φύσεως. Πρόκειται για ένα διαχρονικό φαινόμενο το οποίο μαστίζει την χώρα μας εδώ και πάρα πολλά χρόνια και έχει ως αποτέλεσμα εργατικό και επιστημονικό δυναμικό υψηλής κατάρτισης και εκπαίδευσης να εγκαταλείπει την πατρίδα προς αναζήτηση μιας καλύτερης τύχης. Αυτό τελικώς έχει ως αποτέλεσμα τα ξένα κράτη να τους αξιοποιούν κατάλληλα και να απολαμβάνουν των υπηρεσιών τους παρά τις δαπάνες που έχει πραγματοποιήσει το κράτος αλλά και οι οικογένειές τους ώστε να λάβουν την ανάλογη εκπαίδευση και να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες. Οι παράγοντες που οδηγούν στην γιγάντωση του φαινομένου εκ πρώτης όψεως φαίνεται να είναι κυρίως οικονομικοί πλην όμως δεν είναι αποκλειστικά αυτοί όπως έχει προκύψει από τα αποτελέσματα πληθώρας ερευνών που έχουν διενεργηθεί επί του ζητήματος από αρκετούς ερευνητές διαφόρων κλάδων και ειδικοτήτων. Από τη άλλη μεριά υφίστανται αρκετές συνέπειες τόσο σε οικονομικό όσο και κοινωνικό επίπεδο επηρεάζοντας όχι μόνο τους ίδιους τους ανθρώπους που επιλέγουν να εγκαταλείψουν την Ελλάδα και τα οικεία τους πρόσωπα αλλά και στην τελική το ίδιο το κράτος σε ένα από τους πιο ζωτικούς τομείς που είναι αυτός της άμυνας και της ασφάλειας. Για την αντιμετώπιση του ανωτέρω φαινομένου έχουν καταβληθεί κάποιες προσπάθειες τόσο από την πλευρά της πολιτείας όσο και από την πλευρά των ιδιωτών αλλά προκειμένου να επέλθει το επιθυμητό αποτέλεσμα θα πρέπει να υπάρξει σύμπραξη αυτών των δύο και δημιουργία ενός κοινού μετώπου με μοναδικό σκοπό την επίλυση του. Ορισμένες δυσκολίες που προέκυψαν κατά την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας αφορούν την μη επίσημη καταγραφή των στοιχείων από κρατικούς φορείς με σαφήνεια και αναλυτικά στατιστικά στοιχεία τα οποία θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και να αναλυθούν αλλά μόνο από ιδιωτικές εταιρείες και επιχειρήσεις υπό την μορφή συλλογής δεδομένων. Τέλος η μελλοντική έρευνα επί του ζητήματος θα πρέπει να εστιάσει στην συλλογή και ανεύρεση δεδομένων από επίσημους φορείς της πολιτείας και την κατάλληλη ομαδοποίηση αυτών ώστε να ληφθούν οργανωμένα μέτρα αντιμετώπισης του ζητήματος υπό το πρίσμα της συνεργασίας των αρμοδίων φορέων.

Βιβλιογραφία

- Αποστόλου Μάκης (2019), « Στήριξη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις-Ανάχωμα στο brain drain» , 13 Μαΐου, www.ethnos.gr
- Βυργιώτη Μαρίτα (2022) "Η αβάσταχτη μελαγχολία του brain drain" , 13 Απριλίου, www.alfavita.gr
- Γιάνναρου Λίνα(2019), « Ελληνικές επιχειρήσεις, ο άγνωστος X στο brain drain», 01 Ιουλίου, www.kathimerini.gr
- ΕΛΣΤΑΤ (2021) Δελτίο Τύπου "Υπολογιζόμενος Πληθυσμός 01/01/2021 και μεταναστευτικές ροές της χώρας 2020" , 30 Δεκεμβρίου, www.elstat.gr
- Έκθεση της τράπεζας Alpha Bank για το Brain Drain ,(2019), www.capital.gr
- Έκθεση του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων με τίτλο " Η στρατηγικής της Ανώτατης Εκπαίδευσης στην Ελλάδα, 2016-2020"
- Ζήση Αναστασία (2006), "Μετανάστευση και ψυχική υγεία: Ανασκόπηση εμπειρικών ευρημάτων"
- Ιωάννου Χρήστος(2019) "Η ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την αντιστροφή του brain drain είναι ζήτημα εθνικής επιβίωσης", 01 Ιουνίου, www.fortunegreece.com
- Κότσαρης Νίκος, (2018) "Το brain drain ως η μεγαλύτερη απειλή για την εγχώρια επιχειρηματικότητα", 05 Οκτωβρίου, www.maxmag.gr
- Καραμήτρος Ι., (2008) "Οι Έλληνες επιστήμονες διαπρέπουν στο εξωτερικό" , 18 Δεκεμβρίου
- Καλυμνιού Άννα (2019) " Η άλλη όψη του brain drain: Αυτοί που μένουν πίσω" 30 Απριλίου, www.insider.gr
- Λακασάς Απόστολος (2018), " 15,3 δις το κόστος του brain drain", 05 Φεβρουαρίου www.kathimerini.gr
- Λαμπριανίδης Λότης - Συκάς Θεοδόσης (2021) "Brain drain στην Ελλάδα, Μια περίπτωση μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης" Εκδόσεις ΕΑΠ
- Λαμπριανίδης Λότης(2011) "Επενδύοντας στη φυγή, η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης" Εκδόσεις Κριτική Αθήνα
- Λαμπριανίδης Λότης (2016) "Εξωτερική μετανάστευση από την Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης" 10 Νοεμβρίου www.huffigtonpost.gr

- Λαμπριανίδης Λότης (2021) “ Το brain drain και πώς να το αντιστρέψουμε” , 25 Μαΐου, www.enaisntitute.org
- Λουλούδη Ιωάννα (2019), “Από το brain drain στο brain gain: Έτσι μπορεί να αντιστραφεί το φαινόμενο”, www.fortunegreece.gr
- Μάστορας Νίκος (2021) “ Πως δεν ξανακερδίζουμε τους νέους επιστήμονες που έδωσε η κρίση” , 01 Δεκεμβρίου, www.alfavita.gr
- Μαυρογορδάτος Γιώργος(2021), “Προβλεψιμότητα, αξιοκρατία και brain drain”, 10 Οκτωβρίου, www.kathimerini.gr
- Παρλιάρος Δημήτριος(2020) “Το βαρύ κόστος του brain drain για την Ελλάδα με αριθμούς”, 19 Φεβρουαρίου www.slpress.gr
- Παπάς Ηλίας (2019-2020), “Η φυγή του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού στο εξωτερικό και η πρόθεση διαφυγής στο εξωτερικό”
- Πάτσης Χρήστος (2019) “Brain drain & Gain: Αφανείς οι ελληνικές επιχειρήσεις στον χάρτη της επιστροφής”, 22 Ιουλίου, www.home.kpmg
- Παγουλάτος Γιώργος(2019) “Οι δύο όψεις του brain drain” 27 Οκτωβρίου, Καθημερινή
- Παύλου Ανδρομάχη (2019) “ Brain drain: Το προφίλ των Ελλήνων που έφυγαν”, 30 Δεκεμβρίου, www.in.gr
- ΣΕΒ (2020) , Special Report brain drain « Πως θα πάμε από το brain drain στο brain gain» 17 Φεβρουαρίου
- Σιδηρόπουλος Γιάννης (2020), “Τι μαθαίνουμε από το brain drain για την (αν)αποτελεσματική διαχείριση ταλέντων”, 04 Μαρτίου, www.ethnos.gr
- Σκουμπούρης Απόστολος (2021), “Το νέο κύμα των high tech επενδύσεων που αναστρέφουν το brain drain”, 13 Οκτωβρίου, www.businessdaily.gr
- Στουρνάρας Ιωάννης (2017), “Πως θα ανακοπεί το brain drain”, 23 Μαΐου, www.euro2day.gr
- Σκορδάς Άγγελος (2019), “Ανατρεπτική έρευνα για το brain drain χιλιάδων ελλήνων”, 10 Νοεμβρίου, www.tanea.gr
- Τασούλης Κωνσταντίνος,Θερίου Γιώργος, Βλάχος Παύλος,Καμπόλης Χρήστος(2019) « Ταλέντα και επιχειρήσεις στην Ελλάδα: Μία δύσκολη συμβίωση;», Ιούνιος, Μελέτη

- Τσόχα Μάγδα (2020), “ Η Ελλάδα του brain drain, η Ελλάδα του σήμερα”, 09 Φεβρουαρίου, www.thesafiablog.com
- Φωτάκης Κώστας - Κυπριανίδου Πατρίσια (2020), “Αντιμετώπιση του brain drain με μείωση αμοιβών νέων επιστημόνων”, 06 Νοεμβρίου , www.alfavita.gr
- (2020), «Τα μνημόνια έδωξαν 467.000 νέους - Το brain drain συνεχίζεται», 01 Φεβρουαρίου, www.sofokleousin.gr
- (2020), “ Οι ανυπότακτοι στην Ελλάδα του 2020- Η στατιστική της ντροπής” www.slpress.gr
- Cervantes Mario and Dominique Guellec (2002), “ The brain drain: Old myths,New realities” OECD Observer,January
- Frederic Docquier – Abdeslam Marfouk (2006) “International migration by educational attainment,1990-2000, Palgrave Macmillan: New York
- Fortune Greece(2022) “Το σχέδιο της κυβέρνησης για να ανατραπεί το φαινόμενο brain drain” 01 Ιουνίου, www.fortunegreece.com
- Fortune Greece (2019) “Συμμαχία εγκεφάλων για τον επαναπατρισμό των Ελλήνων που έφυγαν στην κρίση”, 30 Ιουλίου www.fortunegreece.com
- Vertovec Steven (2007) “Super-diversity and its implications”, Ethnic and racial studies, Taylor and Francis group
- Wickramasekara Piyasiri (2008), “ Perspective on Labour Migration. Policy Responses to skilled migration”, Third World Quarterly