



Brain Drain: Ο ρόλος, οι προκλήσεις και τα αποτελέσματα των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Επιτροπή SEDEC της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Περιφερειών έκρουσε τον κώδωνα του κινδύνου για τις μελλοντικές συνέπειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εάν δεν ληφθούν σοβαρές αποφάσεις για μεσομακροπρόθεσμα μέτρα περιορισμών των διαρροών των εγκεφάλων.

Η διαρροή των εγκεφάλων (brain drain) δημιουργείται κυρίως λόγω των περιφερειακών ανισοτήτων και από την έλλειψη ισχυρών πολιτικών συνοχής. Αντιθέτως, διαπιστώνεται ότι, όπου υφίστανται πολιτικές συνοχής με επενδύσεις στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την καινοτομία την κοινωνική ένταξη και κυρίως σε εξωστρεφείς οικονομίες συνάθροισης, οι διαρροές αποθαρρύνονται. Επίσης, η στρατηγική της συνεργασίας της Ένωσης με τις εθνικές, περιφερειακές και τοπικές Αρχές για την αντιμετώπιση του ζητήματος θεωρείται ότι θα βοηθήσουν τους ταλαντούχους ανθρώπους να μείνουν στον τόπο τους (brain gain), σε συνδυασμό βέβαια με την ψηφιακή σύνδεση των οικονομιών τους και των κοινωνιών τους. Έτσι θα ενισχυθεί η ελκυστικότητα κάθε περιοχής πράγμα που θα βοηθά την παραμονή του εργατικού δυναμικού υψηλής κατάρτισης στις Περιφέρειές τους.

Οι επικρατούσες απόψεις για την σχεδιαστική πολιτική της Ένωσης και την αποτροπή των διαρροών των διακεκριμένων με επιδεξιότητες ανθρώπων από τα κράτη Μέλη της και από τις Περιφέρειές της είναι διάφορες- ενδεικτικά αναφέρονται οι επικρατέστερες όπως για παράδειγμα τα σχέδια της Κομισιόν για την υιοθέτηση κατώτατου μισθού στην ΕΕ με νομικό πλαίσιο ώστε να χρησιμοποιούνται στο σχεδιασμό οι διαφορετικές οικονομικο-κοινωνικές συνθήκες κάθε χώρας μέλους και ταυτόχρονα να διασφαλίζεται ότι ο κατώτατος μισθός που προκύπτει διασφαλίσει αξιοπρεπή διαβίωση. Προωθείται επίσης η εφαρμογή προγραμμάτων έρευνας, για την χρηματοδότηση των start-up και άλλων επιχειρήσεων για να καταστούν περισσότερο ανταγωνιστικές και η ανάπτυξη των χωρών να καθίσταται βιώσιμη. Αυτό θα αποτρέψει σε ένα βαθμό την διαρροή των εγκεφάλων από τον τόπο τους. Άλλες πολιτικές που εφαρμόζονται από τα κράτη Μέλη για την αποτροπή της διαρροής των εγκεφάλων είναι εκείνες των φορολογικών κινήτρων που απαλλάσσει μερικώς ή ολικώς από φόρους τους νέους





εργαζόμενους. Οι τελευταίες πολιτικές δέχθηκαν ποικίλα σχόλια και αντιδράσεις ως μη επαρκείς για να αποτρέψουν τη διαρροή των ανθρώπων με ειδικές ικανότητες, οι οποίοι απαντώντας σε σχετικές για το brain drain έρευνες, απαντούν ότι επιθυμούν συνολική αλλαγή στη χώρα, σε θέματα αξιοκρατίας, δημοκρατίας, διαφάνειας, κοινωνικών δομών και οργάνωσης.

Η περίπτωση της Ελλάδας

Η Ελλάδα αποτελεί χώρα "δημιουργίας" υψηλού επιστημονικού δυναμικού ταυτόχρονα όμως βρίσκεται χαμηλά στην παγκόσμια κατάταξη χωρών φιλικών προς τις επενδύσεις (με υψηλή φορολογία και γραφειοκρατία), ενώ το ευρύτερο περιβάλλον και πλαίσιο χαρακτηρίζεται ειδικά μετά το 2004 έως και «τοξικό», προς την προσέλκυση νέων επιχειρηματιών και επιχειρήσεων. Για «οικονομία χωρίς ανταγωνιστικότητα και αξιοκρατία» έκαναν λόγο οι ειδικοί που συμμετείχαν.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην ειδική εκπομπή του Radio Agora, την περίοδο 2007-2017 έφυγαν από τη χώρα περίπου 500.000 Έλληνες νέοι και ικανοί άνθρωποι, δηλαδή το 4,6% του συνολικού της πληθυσμού. Προέρχονται από το πιο παραγωγικό κομμάτι της Ελληνικής κοινωνίας με το 51,4% να είναι στην «κρίσιμη» ηλικιακή κατηγορία 25-44, και σχεδόν στο 70%, απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης.

Στην Ελλάδα του 2007 άρχισε να αναδύεται και ο όρος brain drain. Στην ειδική εκπομπή του Radio Agora αναπτύχθηκαν τρεις διαφορετικές απόψεις αναφορικά με την εξήγηση του φαινομένου της διαρροής των επιστημόνων και προέκυψε ένα κοινό διευρυμένο pool συμπερασμάτων για την αναχαίτιση και την αναστροφή του φαινομένου έτσι ώστε από το brain drain να οδηγηθούμε στο brain gain και στο wisdom gain.

Η **πρώτη προσέγγιση** για την εξήγηση του brain drain δόθηκε από ορισμένους ειδικούς της αγοράς και δημοσιογράφους που έχουν ασχοληθεί με το φαινόμενο. Σύμφωνα με αυτούς η εξήγηση είναι πάρα πολύ απλή – όπως άλλωστε και η ανάλυση του brain drain, με τους επικριτές τους στον αντίποδα μιλούν για υπεραπλουστευτική προσέγγιση. «Η μετανάστευση των επιστημόνων έχει τα ίδια αίτια με τη μετανάστευση των πουλιών ή με τη μετανάστευση του ζωικού βασιλείου. Φεύγουν γιατί δεν έχουν συνθήκες διαβίωσης καλές και πρέπει να βρουν καλύτερη τροφή και καλύτερα επίπεδα διαβίωσης. Έχουμε αυτή τη φυγή γιατί δεν υπάρχουν οι αντίστοιχες ευκαιρίες απασχόλησης. Για παράδειγμα τα ελληνικά πανεπιστήμια παράγουν γιατρούς, χημικούς μηχανικούς που δεν βρίσκουν αντικείμενο εργασίας στην Ελλάδα και φεύγουν





τα τελευταία 10 χρόνια». Για την κατηγορία που πρεσβεύει αυτή την άποψη η ανάσχεση του brain drain κινείται κυρίως σε μία διάσταση – αυτή της προσέλκυσης επενδύσεων, νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στη χώρα και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Σύμφωνα με τη δεύτερη προσέγγιση που εκπροσωπείται στην Ελλάδα από μερίδα της ακαδημαϊκής κοινότητας η μετανάστευση και η διαρροή εγκεφάλων δεν αποτελεί φαινόμενο των ετών της κρίσης και τα ποσοστά των ανθρώπων που έχουν φύγει παρουσιάζονται σχεδόν μισά (200.000 – 250.000) σε σχέση με τα ποσοστά κυρίαρχων ερευνών για το brain drain και μάλιστα πιο χαμηλά σε σχέση με το ποσοστό μετανάστευσης από άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Στην προσέγγιση αυτή προβάλλεται αρχικά **ένα double brain drain**. Δηλαδή ότι πρωταρχικά πολίτες φεύγουν από όλες τις περιοχές της χώρας προς τα μεγάλα αστικά κέντρα με αποτέλεσμα να υποβαθμίζονται ακόμα περισσότερο οι προοπτικές ανάπτυξης των λιγότερο ανεπτυγμένων περιοχών στο εσωτερικό της χώρας, και στη συνέχεια ακολουθεί η μετακίνηση εργατικού δυναμικού στο εξωτερικό. Οι υποστηρικτές αυτής της άποψης θεωρούν ότι η φυγή του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού από ένα σημείο και ύστερα έγινε μόδα για κάποιους ανθρώπους, «μία αυτονόητη ενέργεια, η οποία πυροδοτείται από στερεοτυπικές απόψεις που υπερτονίζουν τις δυσλειτουργίες της ελληνικής κοινωνίας και της ελληνικής οικονομίας (ανεργία, νεποτισμός, αναξιοκρατία) ενώ υπόσχονται εργασιακούς παραδείσους στο εξωτερικό».

Και η τρίτη προσέγγιση, περισσότερο διευρυμένη καθώς εξετάζει πλέγμα παραγόντων- όχι μόνο θέματα αμιγώς εργασιακής απορρόφησης, αλλά προοπτικών/εξέλιξης και ευρύτερης κοινωνικής παιδείας της ίδιας της χώρας και έρχεται να στηριχθεί στις έρευνες της ομάδας Brain Gain (<https://braingain.gr/>), που απαριθμεί πάνω από 5000 σε όλο τον κόσμο. Αυτή η προσέγγιση υποστηρίζει ότι μπορεί η μετανάστευση και η μετακίνηση πληθυσμών να είναι τόσο παλιά όσο ο άνθρωπος όμως στη συγκεκριμένη περίοδο (2007-2017) στην Ελλάδα έχουμε συγκεκριμένες ποιοτικές διαφορές. Τη χώρα δηλαδή εγκατέλειψε μια γενιά υψηλών προσόντων για να κυνηγήσει τα όνειρά της και όχι μια γενιά εργατών, όπως για παράδειγμα συνέβη τη δεκαετία του 60, με τη μετακίνηση ελληνικού εργατικού δυναμικού πχ στην Γερμανία.

Η πρωτοβουλία της ομάδας Brain Gain ξεκίνησε το 2015, έχοντας στον πυρήνα της την κατανόηση των αιτιών και ακολούθως τη δημιουργία προοπτικών στην Ελλάδα και την ενσωμάτωση διεθνών





καλών πρακτικών στη χώρα ώστε να έρθει σταδιακά το διπλό αποτέλεσμα της αναχαίτισης της φυγής και της μετατροπής της διαρροής εγκεφάλων σε brain gain και wisdom gain ώστε να ξεκινήσει το brain return όσων θέλουν να ζήσουν στην Ελλάδα και να μεγαλώσουν εδώ τα παιδιά τους.

Παραθέτουμε τα αποτελέσματα της μεγάλης τους διαδικτυακής έρευνας, στην οποία συμμετείχαν 4.000 Έλληνες του εξωτερικού.

Τι απάντησαν στην ερώτηση γιατί έφυγαν και γιατί φεύγουν

- Σε ποσοστό **60%** οι συμμετέχοντες είπαν ότι έφυγαν για λόγους ανέλιξης και καριέρας. «Δεν φύγαμε γιατί θέλαμε να γίνουμε εκατομμυριούχοι- νιώθαμε ότι στην Ελλάδα υπάρχει ταβάνι στα όνειρά μας, ότι δεν βρίσκαμε δουλειές αντίστοιχες με τα προσόντα»
- Ποσοστό **60%** δήλωσε επίσης ότι στην Ελλάδα υπάρχει αναξιοκρατία τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.
- Σε ποσοστό **46%** οι συμμετέχοντες είπαν ότι έφυγαν για σπουδές και έμειναν στο εξωτερικό γιατί βρήκαν αμέσως ικανοποιητικές εργασιακές προοπτικές και οργανωμένο περιβάλλον καθημερινότητας.
- Και ένα **25%** είπαν ότι έφυγαν γιατί ήθελαν να ζήσουν την εμπειρία μιας άλλης χώρας.

Πώς ιεράρχησαν τα αίτια που τους οδήγησαν στο brain drain:

Στην κορυφή των αιτιών βρίσκεται η αναξιοκρατία (εξίσου στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα), ακολουθούν οι χαμηλοί μισθοί, η διαφθορά/γραφειοκρατία, και η φορολογία

Τι μπορούμε να κάνουμε

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας της ομάδας του Brain Gain, το 53% των Ελλήνων του εξωτερικού δηλώνει επιθυμία να επιστρέψει με την προοπτική ότι τα πράγματα αλλάζουν στην Ελλάδα. Η αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου ώστε να δημιουργηθεί ένας ενάρετος κύκλος για το ανθρώπινο δυναμικό υψηλών δεξιοτήτων πρέπει να αναδειχθεί σε εθνική





προτεραιότητα με ολιστική προσέγγιση και συντονισμό όλων των εμπλεκόμενων φορέων, των επιχειρήσεων, της Πολιτείας και της εκπαιδευτικής κοινότητας, με δράσεις που θα καλύψουν τους ακόλουθους 4 άξονες:

- **Ανάσχεση των μαζικών εκροών (Brain Retain)**
- **Επιστροφή ανθρώπινου δυναμικού (Brain Regain/ Wisdom Gain)**
- **Διασύνδεση των Ελλήνων του εξωτερικού με την εγχώρια επιχειρηματική και ερευνητική κοινότητα (Brain Circulation)**
- **Ανάδειξη της Ελλάδας σε hub προσέλκυσης εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης από όλο τον κόσμο με ελκυστικούς (στα ευρωπαϊκά πρότυπα) όρους οικονομίας και φορολογίας**

Η επίτευξη αυτών των στόχων δεν τοποθετείται στο κοντινό και άμεσο μέλλον (της επόμενης πενταετίας) καθώς απαιτείται «μετακίνηση στην αλυσίδα αξίας για την Ελλάδα», αλλαγές στην καθημερινότητα και την κουλτούρα των Ελλήνων, αλλά και δράση όχι μόνο εθνική αλλά και ευρωπαϊκή.

Η στρατηγική για το αναπτυξιακό υπόδειγμα της χώρας που αναπτύχθηκε περιλαμβάνει:

- Δημιουργία πλαισίου διαφάνειας, εμπιστοσύνης και ελέγχου (σχεδόν αποκλειστική ευθύνη της εκάστοτε ελληνικής κυβέρνησης) το οποίο θα δημιουργήσει περιβάλλον εμπιστοσύνης για επιχειρήσεις, επενδύσεις και ανθρώπους.
- Παραγωγικό μετασχηματισμό με αύξηση του μεριδίου της βιομηχανίας στο ΑΕΠ, παραγωγική μεγέθυνση των μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων, ψηφιακό μετασχηματισμό και σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες.
- Βελτίωση του επενδυτικού περιβάλλοντος και άρση στρεβλώσεων (όπως το υψηλό μη μισθολογικό κόστος) για τη συνολική αναβάθμιση των παραγωγικών δυνατοτήτων της χώρας μας.(αναπτύχθηκαν τα παραδείγματα της Ιρλανδίας, της Σιγκαπούρης, της Καλιφόρνιας)
- Ανάγκη επέκτασης του παραγωγικού και ανταγωνιστικού τομέα των διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων (πχ λάδι) και υπηρεσιών αυξανόμενης προστιθέμενης αξίας, για





την αντιμετώπιση της αδυναμίας της ελληνικής οικονομίας να δημιουργεί και να διατηρεί πολλές και ποιοτικές παραγωγικές θέσεις εργασίας οι οποίες δεν θα αντιμετωπίζουν την υπερφορολόγηση που ήδη υφίστανται.

- Κίνητρα για επαναπατρισμό, όπως για παράδειγμα στην Ιρλανδία, όπου «επιδοτείται» η επιστροφή με οικονομικά κίνητρα και από τις υπηρεσίες του δημοσίου και από τις εταιρίες, που δραστηριοποιούνται στη χώρα και με κίνητρα στέγης από το κράτος.
- Δημιουργία ενός μόνιμου μηχανισμού παρακολούθησης και σχεδιασμού πολιτικών για την αντιμετώπιση του brain drain.
- Προετοιμασία των επόμενων γενεών μέσω της εκπαίδευσης.

Η αντιμετώπιση του brain drain από τη χώρα προέλευσης χρειάζεται να είναι μια προσπάθεια συντεταγμένη με πολλά και διαφορετικά εργαλεία. **Όμως η δράση δεν μπορεί να είναι μόνο εθνική αλλά πρέπει να είναι και ευρωπαϊκή.** Το δεύτερο αυτό κομμάτι, είναι το κομμάτι στο οποίο μπαίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση και έχει να κάνει με τις πολιτικές που ασκεί, όπως:

- Προγράμματα που στηρίζουν την απασχόληση νέων πτυχιούχων και τη διευκόλυνση πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας
- Προγράμματα επανακατάρτισης εργαζομένων ώστε να μπορούν να μετακινηθούν στην αγορά εργασίας
- Προγράμματα για τους ανέργους ώστε να εντάσσονται στην αγορά εργασίας και να μπορέσουν να δημιουργήσουν μία καριέρα
- Και άλλες πολιτικές που σχετίζονται με την προστασία του ανταγωνισμού στο εσωτερικό της ευρωπαϊκής οικονομίας, επενδυτικές πολιτικές προστασίας της ενιαίας αγοράς, πολιτικές ψηφιακής σύγκλισης, που είναι προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιτρέπουν στην Ευρωπαϊκή Οικονομία να ανθίσει στο σύνολό της.

