

Q&A

1. Διεθνής κινητικότητα σημαίνει απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου ή μπορεί να αποβεί θετική για την Ελλάδα;

Η κινητικότητα δεν είναι από τη φύση της ούτε αποκλειστικά αρνητική ούτε αποκλειστικά θετική. Μπορεί να επιτρέπει στους ανθρώπους να αποκτούν δεξιότητες, διεθνή εμπειρία, επαγγελματικά δίκτυα και πρόσβαση σε προηγμένα ερευνητικά ή επιχειρηματικά περιβάλλοντα. Αυτά, μπορούν αργότερα να επιστρέψουν στη χώρα φυσιολογικά, μέσω συνεργασιών, επενδύσεων, επιχειρηματικότητας και μεταφοράς γνώσης. Το πρόβλημα εμφανίζεται όταν η έξοδος είναι παρατεταμένη, όταν αφορά δυσανάλογα τους νέους και τους υψηλά καταρτισμένους και όταν η χώρα προέλευσης δεν διαθέτει μηχανισμούς σύνδεσης με αυτούς. Τότε, μπορεί να περιοριστεί η εγχώρια παραγωγική, ερευνητική και δημογραφική δυναμική. Για τον λόγο αυτό, η διεθνής εμπειρία μετακινείται από τη λογική του «brain drain» προς τη λογική του «brain circulation». Το ζητούμενο δεν είναι να περιοριστεί η ελευθερία της κινητικότητας, αλλά να καταστεί δυνατή η κυκλοφορία γνώσης, δεξιοτήτων και ανθρώπων μεταξύ της Ελλάδας και των χωρών προορισμού.

2. Μπορούμε πλέον να πούμε ότι το brain drain έχει αντιστραφεί;

Τα στοιχεία δείχνουν μια σημαντική αλλαγή κατεύθυνσης, καθώς από το 2020 και μετά οι εκροές μειώνονται σταθερά. Το 2023 αποτελεί έτος-καμπή καθώς οι εκτιμώμενες εισροές Ελλήνων πολιτών ανήλθαν περίπου στις 46.000, έναντι 37.000 αναχωρήσεων. Το 2024 η διαφορά διευρύνθηκε, με σχεδόν 52.000 εισόδους και περίπου 32.000 εξόδους, συνεπώς το ισοζύγιο εισροών εκροών έχει αντιστραφεί για πρώτη φορά από το 2009.

Συνολικά από το 2010 έως το 2024 έχουν φύγει από την Ελλάδα 773.296 Έλληνες και Ελληνίδες και έχουν επιστρέψει 473.044, δηλαδή επαναπατρίστηκαν 6 στους 10. Οι περισσότεροι από τους επαναπατρισθέντες αποτελούν ανθρώπινο κεφάλαιο υψηλών προσόντων και αυτό είναι εξαιρετικά θετικό. Συνεπώς, το ασφαλές συμπέρασμα είναι ότι η Ελλάδα έχει εισέλθει σε μια περισσότερο θετική φάση κινητικότητας ανθρώπινου δυναμικού. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να θεωρούμε ότι ένα θετικό ισοζύγιο δύο ετών επιτρέπει εφησυχασμό. Αποτελεί, όμως, ένα σημαντικό σήμα ότι η κατεύθυνση μπορεί να αλλάξει όταν βελτιώνονται η απασχόληση, οι επαγγελματικές ευκαιρίες και η συνολική εμπιστοσύνη στις προοπτικές της χώρας.

3. Μπορεί η ελληνική διασπορά να καταστεί στρατηγικό πλεονέκτημα για την Ελλάδα και με ποιον τρόπο;

Η χώρα διαθέτει στο εξωτερικό ένα μεγάλο απόθεμα δεξιοτήτων, εμπειρίας και διεθνών δικτύων, το οποίο οφείλει να το αντιμετωπίσει ως στρατηγικό κεφάλαιο. Αυτό δεν σημαίνει ότι θεωρούμε θετική την φυγή ανθρώπων που δεν έβρισκαν προοπτική στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Για το λόγο αυτό μάλιστα έχουμε θεσμοθετήσει και πολλά κίνητρα για την επιστροφή τους, ώστε να μην αφήνουμε αυτή την πραγματικότητα να μετατραπεί σε μόνιμη απώλεια. Συνεπώς, στην Ελλάδα δημιουργούνται πλέον συνθήκες που περιορίζουν την αναγκαστική έξοδο και διευκολύνουν την επιστροφή και, ταυτόχρονα, προσφέρονται ουσιαστικοί τρόποι συμμετοχής και σύνδεσης με όσους επιλέγουν να συνεχίσουν τη ζωή και την καριέρα τους στο εξωτερικό.

4. Οι επαναπατρισθέντες βρίσκουν πράγματι εργασία ή κινδυνεύουν να

απογοητευθούν και να φύγουν ξανά;

Οι επαναπατρισθέντες διαθέτουν κατά μέσο όρο πολύ υψηλό εκπαιδευτικό και επαγγελματικό κεφάλαιο, καθώς περισσότεροι από τους μισούς που επέστρεψαν πρόσφατα είναι ηλικίας 20–39 ετών, περίπου 3 στους 5 έχουν τριτοβάθμια εκπαίδευση και σχεδόν οι μισοί από όσους εργάζονται απασχολούνται ως επαγγελματίες υψηλής ειδίκευσης.

Είναι σαφές ότι η ένταξη δεν είναι αυτόματη. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το ποσοστό απασχόλησης ήταν περίπου 46% μεταξύ όσων είχαν μόλις επιστρέψει και έφτανε στο 72% μεταξύ όσων βρίσκονταν στη χώρα επί πέντε χρόνια. Αυτό δείχνει ότι η επαγγελματική και κοινωνική επανένταξη απαιτεί χρόνο. Η πολιτική προτεραιότητα, συνεπώς, είναι η μείωση του χρόνου προσαρμογής. Χρειάζεται καλύτερη πληροφόρηση πριν από την επιστροφή, αντιστοίχιση με διαθέσιμες θέσεις, (έγκαιρη) αναγνώριση προσόντων, ενημέρωση και καθοδήγηση για θεσμοθετημένα φορολογικά και ασφαλιστικά ζητήματα, και υποστήριξη σε θέματα στέγασης, εκπαίδευσης και οικογένειας.

5. Γιατί τόσο νέοι εξακολουθούν να σπουδάζουν ή να αναζητούν την πρώτη τους επαγγελματική ευκαιρία στο εξωτερικό;

Η διεθνής εκπαίδευση δεν πρέπει να θεωρείται αρνητική. Η εμπειρία σε ένα πανεπιστήμιο ή ερευνητικό κέντρο του εξωτερικού μπορεί να ενισχύσει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα διεθνή δίκτυα των νέων. Το ζήτημα δεν είναι να αποτρέψουμε τους νέους από το να σπουδάσουν στο εξωτερικό, αλλά να δημιουργήσουμε αξιόπιστες διαδρομές επιστροφής και θέσεις εργασίας που αξιοποιούν πραγματικά τις γνώσεις τους, συνδέοντας καλύτερα την εκπαίδευση, τις δεξιότητες και τις ανάγκες της οικονομίας. Το σημαντικό είναι ότι για πρώτη φορά εδώ και πολλά χρόνια η Ελλάδα είναι πλέον κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ ως προς τους φοιτητές που σπουδάζουν στο εξωτερικό, γεγονός που σημαίνει ότι τα ελληνικά ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης είναι πλέον περισσότερο ελκυστικά απ' ό,τι στο παρελθόν και αυτό είναι ένα σημαντικό επίτευγμα.

6. Ο ΟΟΣΑ διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει ένας μόνιμος διυπουργικός μηχανισμός για τη διασπορά και την επιστροφή. Ποια είναι η δική σας θέση ως προς αυτό το ζήτημα;

Η πολιτική για τη διασπορά είναι εκ φύσεως οριζόντια. Αφορά την εξωτερική πολιτική, την εργασία, την εκπαίδευση, την έρευνα, την οικονομία, την ψηφιακή διακυβέρνηση, τη φορολογία, την υγεία και την περιφερειακή ανάπτυξη. Η έκθεση αναγνωρίζει ότι τα τελευταία χρόνια έχουν αναπτυχθεί σημαντικές συνεργασίες, μνημόνια και κοινές δράσεις μεταξύ υπουργείων και φορέων. Ταυτόχρονα, επισημαίνει ορθά ότι οι επιμέρους συνεργασίες δεν υποκαθιστούν έναν σταθερό μηχανισμό στρατηγικού συντονισμού. Η επόμενη φάση πρέπει να είναι η μετάβαση από ένα σύνολο χρήσιμων, αλλά συχνά επιμέρους παρεμβάσεων, σε ένα περισσότερο ολοκληρωμένο πλαίσιο με σαφείς αρμοδιότητες, χρονοδιάγραμμα, πόρους, δείκτες αποτελέσματος και τακτική αξιολόγηση. Όμως, ένας μόνιμος μηχανισμός δεν πρέπει να δημιουργήσει νέα γραφειοκρατία. Πρέπει να διασφαλίσει ότι ο πολίτης δεν θα χρειάζεται να απευθύνεται σε διαφορετικές υπηρεσίες για εργασία, φορολογία, αναγνώριση προσόντων, οικογενειακά ζητήματα και εγκατάσταση.

7. Οι περισσότεροι επαναπατρισθέντες συγκεντρώνονται στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη. Υπάρχει κίνδυνος η επιστροφή ταλέντου να ενισχύσει τις περιφερειακές ανισότητες;

Η συγκέντρωση αυτή απλά αντανακλά το γεγονός ότι εκεί βρίσκονται οι περισσότερες θέσεις υψηλής ειδίκευσης, τα πανεπιστήμια, τα ερευνητικά κέντρα και τα μεγαλύτερα επιχειρηματικά δίκτυα. Απαιτείται, σε κάθε περίπτωση, καλύτερη σύνδεση των πολιτικών επιστροφής με τα περιφερειακά οικοσυστήματα καινοτομίας, τα πανεπιστήμια, τις επιχειρήσεις και τα τοπικά επενδυτικά σχέδια. Η επιστροφή ανθρώπινου κεφαλαίου δεν πρέπει να αποτελεί πολιτική μόνο για τα δύο μεγαλύτερα αστικά κέντρα, αλλά εργαλείο παραγωγικής και δημογραφικής αναζωογόνησης ολόκληρης της χώρας.

8. Τελικά, βασικός στόχος είναι να επιστρέψουν οι Έλληνες του εξωτερικού ή απλά να παραμείνουν συνδεδεμένοι με τη χώρα;

Η επιστροφή και η σύνδεση δεν είναι ανταγωνιστικοί στόχοι. Για ορισμένους ανθρώπους η σωστή επιλογή θα είναι η μόνιμη επιστροφή. Για άλλους, θα είναι η προσωρινή παραμονή, η κυκλική κινητικότητα, η εργασία από την Ελλάδα για οργανισμό του εξωτερικού ή η συμμετοχή σε ερευνητικά και επιχειρηματικά δίκτυα χωρίς μετεγκατάσταση. Μία σύγχρονη πολιτική πρέπει να υποστηρίζει ένα συνεχές πλαίσιο διαθέσιμων επιλογών:

- ουσιαστική σύνδεση και συμμετοχή από το εξωτερικό,
- προσωρινή ή επαναλαμβανόμενη κινητικότητα,
- οριστική επιστροφή και μακροχρόνια επανένταξη.

Το κρίσιμο είναι οι Έλληνες του εξωτερικού να μην αντιμετωπίζονται μόνο ως άνθρωποι που πρέπει να πεισθούν να επιστρέψουν, ούτε αποκλειστικά ως φορείς πολιτιστικής ταυτότητας. Είναι πολίτες, επιστήμονες, εργαζόμενοι, επιχειρηματίες και μέλη διεθνών δικτύων, τα οποία μπορούν να λειτουργήσουν ως γέφυρες γνώσης, επενδύσεων και διεθνούς συνεργασίας.

9. Τι πολιτικές έχουν εφαρμοστεί για να επιτευχθεί η αύξηση των επιστροφών και η διασύνδεση με την ελληνική διασπορά και ποιες πολιτικές σχεδιάζετε ώστε αυτή η τάση να διατηρηθεί και να ενισχυθεί;

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σαφής και ενθαρρυντική επανεξισορρόπηση των μεταναστευτικών ροών. Ένα πρώτο πεδίο παρέμβασης αφορά την άμεση σύνδεση των Ελλήνων του εξωτερικού με την ελληνική αγορά εργασίας. Μέσω του ReBrain Greece, των δράσεων της ΔΥΠΑ και των Ημερών Καριέρας στο εξωτερικό, επιχειρείται η αντιστοίχιση εξειδικευμένων επαγγελματιών με πραγματικές ανάγκες ελληνικών επιχειρήσεων.

Δεύτερον, έχουν θεσπιστεί συγκεκριμένα οικονομικά και φορολογικά κίνητρα. Ενδεικτικά, από το 2020, εφαρμόζεται ειδικό καθεστώς που προβλέπει μείωση κατά 50% του φόρου εισοδήματος από μισθωτή εργασία ή επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα για χρονικό διάστημα επτά ετών, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Το μέτρο αυτό βελτιώνει το οικονομικό πλαίσιο της επανεγκατάστασης, ιδίως για εξειδικευμένους εργαζομένους, επαγγελματίες και επιχειρηματίες.

Τρίτον, πλέον έχουν αρχίσει να αίρονται συγκεκριμένα διοικητικά και επαγγελματικά εμπόδια του παρελθόντος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απλοποίηση και η αυτόματη αναγνώριση ιατρικών ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων που έχουν αποκτηθεί σε χώρες με σημαντική ελληνική παρουσία, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες, το Ηνωμένο Βασίλειο, ο Καναδάς, η Αυστραλία, η Νέα

Ζηλανδία και η Ελβετία. Πρόκειται για στοχευμένη παρέμβαση σε ένα πεδίο στο οποίο η πολυπλοκότητα και η καθυστέρηση της αναγνώρισης των προσόντων λειτουργούσαν επί χρόνια αποτρεπτικά για την επιστροφή επιστημόνων.

Ιδιαίτερη βαρύτητα έχει δοθεί και στην επιστημονική και ερευνητική διασπορά. Τα προγράμματα επισκεπτών καθηγητών και ερευνητών, οι χρηματοδοτήσεις του Ελληνικού Ιδρύματος Έρευνας και Καινοτομίας, η συμμετοχή της Ελλάδας στις EMBO Installation Grants και πρωτοβουλίες όπως οι «Γέφυρες Γνώσης και Συνεργασίας» έχουν υποστηρίξει την επιστροφή, την προσωρινή κινητικότητα και τη συνεργασία Ελλήνων επιστημόνων του εξωτερικού με πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα και επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Με αυτόν τον τρόπο, η πολιτική δεν περιορίζεται στη μόνιμη επανεγκατάσταση, αλλά προωθεί και την κυκλοφορία της γνώσης, τη δημιουργία κοινών έργων και τη διατήρηση σταθερών επαγγελματικών δεσμών.

Επίσης, η διασύνδεση με τη διασπορά έχει αποκτήσει ένα περισσότερο ολοκληρωμένο στρατηγικό πλαίσιο μέσα από το Στρατηγικό Σχέδιο για τον Απόδημο Ελληνισμό 2024– 2027. Το σχέδιο προβλέπει την ανάπτυξη μητρώων και δικτύων οργανώσεων της διασποράς, τη δημιουργία θεματικών και επαγγελματικών δικτύων Ελλήνων ακαδημαϊκών, επιστημόνων και επιχειρηματιών, την ενίσχυση της ελληνικής γλώσσας και των Ελληνικών Σπουδών, την ανάπτυξη προγραμμάτων για τις νεότερες γενιές, την αναβάθμιση των προξενικών υπηρεσιών και την ενίσχυση της δημόσιας διπλωματίας.

Δράσεις μέσω της Enterprise Greece και του Elevate Greece επιδιώκουν, επίσης, να συνδέσουν Έλληνες επιχειρηματίες και επενδυτές του εξωτερικού με το εγχώριο οικοσύστημα καινοτομίας.

Ως προς την επόμενη φάση, στόχος είναι να περάσουμε από ένα σύνολο σημαντικών και στοχευμένων παρεμβάσεων, σε ένα ενιαίο και διαρκές ενοποιημένο και διασυνδεδεμένο σύστημα πολιτικής για την κινητικότητα του ελληνικού ανθρώπινου δυναμικού.

Ο τελικός μας στόχος, επομένως, δεν είναι να ισχυριστούμε ότι όλοι οι Έλληνες του εξωτερικού πρέπει ή επιθυμούν να επιστρέψουν. Είναι να διασφαλίσουμε ότι κανένας δεν θα αποκλείεται από την επιστροφή εξαιτίας περιττών διοικητικών, επαγγελματικών ή θεσμικών εμποδίων και, ταυτόχρονα, ότι κάθε μέλος της ελληνικής διασποράς θα διαθέτει ουσιαστικούς τρόπους να συνεργάζεται και να συνεισφέρει στη χώρα. Με άλλα λόγια, επιδιώκουμε τη μετάβαση από τη μονοδιάστατη συζήτηση περί «brain drain» σε ένα βιώσιμο σύστημα επιστροφής, κυκλοφορίας γνώσης και μακροχρόνιας σύνδεσης του παγκόσμιου ελληνικού ανθρώπινου δυναμικού με την Ελλάδα.

