



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**ΠΜΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**«Αντιστρέφοντας το φαινόμενο brain drain στον Ελλαδικό  
χώρο»**

Κασσάρα Θεοδώρα

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Αικατερίνη Γαλανού

**Πρέβεζα, 2026**

## **Reversing the brain drain phenomenon in Greece**

**Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή**

Πρέβεζα, 2026

## **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

1. Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Γαλανού Αικατερίνη

Καθηγήτρια

2. Μέλος επιτροπής

Γεώργιος Κόλιας

Αναπληρωτής καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Ειρήνη Τριάρχη,

Επίκουρη καθηγήτρια

© Κασσάρα Θεοδώρα, 2025.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

## **Δήλωση μη λογοκλοπής**

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εκ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Κασσάρα Θεοδώρα

## Ευχαριστίες

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών» του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου για την καθοδήγηση, τη διαρκή υποστήριξη, τις πολύτιμες παρατηρήσεις και τη συμβολή της στη διαμόρφωση της τελικής μορφής της εργασίας. Η επιστημονική της καθοδήγηση αποτέλεσε για μένα σταθερό σημείο αναφοράς σε όλη τη διάρκεια της μελέτης.

Ευχαριστώ, επίσης, όλους τους διδάσκοντες του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών για τις γνώσεις, τα ερεθίσματα και τις δεξιότητες που μου προσέφεραν, συμβάλλοντας ουσιαστικά στη διεύρυνση του ακαδημαϊκού και επαγγελματικού μου ορίζοντα.

Ιδιαίτερη μνεία αξίζει στην οικογένειά μου, για την αμέριστη υποστήριξη, την κατανόηση και την ενθάρρυνση που μου παρείχαν καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών και της συγγραφής της εργασίας. Χωρίς τη δική τους στήριξη, η ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης δεν θα ήταν ίδια.

Τέλος, ευχαριστώ όλους όσους συνέβαλαν άμεσα ή έμμεσα στην ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειας.

Πρέβεζα, 2026

Κασσάρα Θεοδώρα

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει το φαινόμενο του brain drain στον ελλαδικό χώρο, με έμφαση στις διαχρονικές αιτίες, τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις του και τις δυνατότητες αντιστροφής του μέσα από στοχευμένες δημόσιες πολιτικές. Η ανάλυση καλύπτει την περίοδο από το 2010 έως και σήμερα, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κρίση, την περίοδο των μνημονίων, τη φάση ανάκαμψης μετά το 2020, αλλά και τις επιπτώσεις της πανδημίας στην κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Σε θεωρητικό επίπεδο, διερευνώνται τα βασικά ερμηνευτικά μοντέλα της διεθνούς βιβλιογραφίας, συμπεριλαμβανομένων των θεωριών push-pull, των προσεγγίσεων ανθρώπινου κεφαλαίου, της κοινωνικής δικτύωσης και των νεότερων εννοιών του brain gain και της κυκλοφορίας ταλέντου.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η εργασία αξιολογεί το πλέγμα πολιτικών της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισορροπιών σε ανθρώπινο δυναμικό, με έμφαση στα προγράμματα Widening Participation & ERA του Horizon Europe, τις δράσεις της Πολιτικής Συνοχής και τον νέο Μηχανισμό Ενίσχυσης Ταλέντου. Τα εργαλεία αυτά επιχειρούν όχι μόνο να περιορίσουν τις εκροές, αλλά και να ενισχύσουν τη θεσμική ικανότητα και την ελκυστικότητα των περιφερειών που πλήττονται περισσότερο από τη διαρροή υψηλά καταρτισμένου προσωπικού.

Σε εθνικό επίπεδο, παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά του brain drain στην Ελλάδα, η ένταση του φαινομένου κατά την περίοδο 2010–2018, οι επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στη δημογραφία, αλλά και οι ενδείξεις μερικής αντιστροφής της τάσης μετά το 2020. Η εργασία καταλήγει ότι η αντιμετώπιση του brain drain απαιτεί συνδυασμό θεσμικών μεταρρυθμίσεων, βελτίωσης της ποιότητας ζωής, σταθερών επαγγελματικών προοπτικών, ενεργητικών πολιτικών επαναπατρισμού και αξιοποίησης της ελληνικής διασποράς.

Τέλος, διατυπώνονται προτάσεις πολιτικής και επισημαίνονται πεδία για περαιτέρω έρευνα, όπως η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων προσέλκυσης ταλέντου και η συστηματική μελέτη νέων μορφών κινητικότητας, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας και της «υβριδικής» καριέρας μεταξύ Ελλάδας και εξωτερικού.

## Λέξεις – Κλειδιά

Brain drain, Ελλάδα, κινητικότητα ταλέντου, ευρωπαϊκές πολιτικές, επαναπατρισμός, ανθρώπινο κεφάλαιο.

## **Abstract**

This thesis examines the phenomenon of brain drain in Greece, with emphasis on its long-term causes, its socio-economic impacts and the possibilities of reversing it through targeted public policies. The analysis covers the period from 2010 to the present, taking into account the economic crisis, the period of the memoranda, the recovery phase after 2020, as well as the effects of the pandemic on human resource mobility. At a theoretical level, the main interpretative models of the international literature are explored, including push-pull theories, human capital approaches, social networking and the newer concepts of brain gain and talent circulation.

At the European level, the paper evaluates the EU policy framework. to address regional imbalances in human resources, with emphasis on the Widening Participation & ERA programmes of Horizon Europe, the actions of Cohesion Policy and the new Talent Enhancement Facility. These tools attempt not only to limit outflows, but also to strengthen the institutional capacity and attractiveness of regions most affected by the brain drain.

At the national level, the characteristics of the brain drain in Greece are presented, the intensity of the phenomenon during the period 2010-2018, the impacts on productivity and demography, but also the indications of a partial reversal of the trend after 2020. The paper concludes that addressing the brain drain requires a combination of institutional reforms, improving the quality of life, stable professional prospects, active repatriation policies and the development of the Greek diaspora.

Finally, policy proposals are formulated and areas for further research are highlighted, such as the evaluation of the effectiveness of talent attraction actions and the systematic study of new forms of mobility, including teleworking and “hybrid” careers between Greece and abroad.

## **Keywords**

Brain drain, Greece, talent mobility, European policies, repatriation, human capital.

# Περιεχόμενα

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ευχαριστίες.....                                                           | 6   |
| Περίληψη .....                                                             | 7   |
| Abstract.....                                                              | 8   |
| Περιεχόμενα .....                                                          | 9   |
| Κατάλογος Πινάκων - Εικόνων / Σχημάτων.....                                | 10  |
| 1. Κεφάλαιο: Εισαγωγή .....                                                | 11  |
| 1.1. Αντικείμενο και σημασία της μελέτης.....                              | 111 |
| 1.2. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....                                    | 13  |
| 1.2.1. Κεντρικός σκοπός της έρευνας.....                                   | 13  |
| 1.2.2. Ειδικοί στόχοι της μελέτης.....                                     | 13  |
| 1.2.3. Ερευνητική συμβολή .....                                            | 14  |
| 1.3. Μεθοδολογική προσέγγιση .....                                         | 15  |
| 1.3.1. Θεωρητικό και εννοιολογικό υπόβαθρο.....                            | 15  |
| 1.3.2. Ερευνητική στρατηγική .....                                         | 16  |
| 1.3.3. Επιλογή και ανάλυση πηγών .....                                     | 16  |
| 1.3.4. Συγκριτική διάσταση και διεθνές πλαίσιο.....                        | 17  |
| 1.3.5. Περιορισμοί και προοπτικές.....                                     | 17  |
| 1.4. Ερευνητικά ερωτήματα .....                                            | 17  |
| 1.5. Δομή της εργασίας.....                                                | 18  |
| 2. Κεφάλαιο: Εννοιολογικό και Θεωρητικό πλαίσιο του Brain Drain.....       | 20  |
| 2.1. Ορισμός και έννοια του Brain Drain .....                              | 20  |
| 2.2. Θεωρίες σχετικά με τη διεθνή μετανάστευση .....                       | 22  |
| 2.2.1. Η Θεωρία Αλλαγών (Push - pull) (ωθήσεων και έλξεων) .....           | 22  |
| 2.2.2. Η θεωρία της νεοκλασικής οικονομίας.....                            | 23  |
| 2.2.3. Η θεωρία των νέων οικονομικών της μετανάστευσης.....                | 24  |
| 2.2.4. Θεωρίες για τα κοινωνικά δίκτυα και το ανθρώπινο κεφάλαιο.....      | 25  |
| 2.2.5. Νεότερες θεωρίες: Brain Gain, Brain Circulation και Ability Drain.. | 25  |
| 2.3. Brain Drain Mobility και παγκοσμιοποίηση .....                        | 26  |
| 2.4. Η σημερινή κατάσταση στην Ευρώπη .....                                | 29  |
| 2.5. Η κατάσταση στην Ελλάδα.....                                          | 31  |
| 3. Κεφάλαιο: Ελληνική οικονομία και brain drain .....                      | 33  |
| 3.1 Τα προβλήματα της Ελληνικής Οικονομίας.....                            | 33  |
| 3.2 Η περίοδος της οικονομικής κρίσης .....                                | 35  |
| 3.3 Η περίοδος μετά την οικονομική κρίση.....                              | 38  |
| 3.4 Λόγοι που ωθούν τους Έλληνες υψηλών προσόντων σε μετανάστευση .....    | 40  |
| 3.5 Μελέτες για το φαινόμενο brain drain στην Ελλάδα και την Ε.Ε.....      | 42  |
| 4. Κεφάλαιο: Δράσεις προς μείωση του brain drain .....                     | 46  |
| 4.1 Δράσεις προς μείωση του brain drain από την Ε.Ε. ....                  | 46  |
| 4.1.1 Θεσμικές πρωτοβουλίες & μηχανισμοί σε επίπεδο Ε.Ε. ....              | 46  |
| 4.1.2 Εργαλεία χρηματοδότησης & καλές πρακτικές .....                      | 49  |
| 4.2 Δράσεις προς μείωση του brain drain από την Ελλάδα.....                | 51  |
| 5. Κεφάλαιο: Συμπεράσματα και Συζήτηση.....                                | 55  |
| 5.1 Ανακεφαλαίωση βασικών ευρημάτων.....                                   | 55  |
| 5.2 Προτάσεις Πολιτικής και Διοικητικής Βελτίωσης .....                    | 55  |
| 5.3 Θεματικά πεδία για περαιτέρω έρευνα.....                               | 56  |
| Βιβλιογραφία .....                                                         | 58  |

## **Κατάλογος Πινάκων - Σχημάτων**

### **Πίνακες**

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Πίνακας 2.1: Brain Drain Mobility και παγκοσμιοποίηση. ....                         | 27 |
| Πίνακας 3.1: Ενδεικτικές πρόσφατες μελέτες για το brain drain στην Ελλάδα/Ε.Ε. .... | 43 |

### **Σχήματα**

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Σχήμα 3.1: Φαύλος κύκλος τραπεζικού συστήματος. ....                                                                | 36 |
| Σχήμα 4.1: Οι οκτώ πυλώνες του Μηχανισμού Ενίσχυσης Ταλέντου (Talent Booster Mechanism) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. .... | 46 |

# 1. Κεφάλαιο: Εισαγωγή

## 1.1. Αντικείμενο και σημασία της μελέτης

Η διαρροή εγκεφάλων (brain drain) συνιστά ένα από τα πλέον καίρια ζητήματα που απασχόλησαν την Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης 2010-2019 και μέχρι σήμερα. Στον όρο αποτυπώνεται η μετανάστευση νέων, υψηλά καταρτισμένων και εξειδικευμένων επαγγελματιών προς ανεπτυγμένες χώρες, γεγονός που επιφέρει σοβαρές απώλειες τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Στην περίπτωση της Ελλάδας, το φαινόμενο απέκτησε μεγάλες διαστάσεις, καθώς η χώρα έχασε σε σύντομο χρονικό διάστημα ένα ιδιαίτερα παραγωγικό τμήμα του πληθυσμού της (Myrotis, 2024).

Η σημασία της μελέτης έγκειται πρωτίστως στο ότι το brain drain υπονομεύει το ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή το σημαντικότερο συγκριτικό πλεονέκτημα κάθε κοινωνίας που επιδιώκει τη μετάβαση σε μια οικονομία της γνώσης. Οι Λαμπριανίδης & Συκάς (2023) έδειξαν ότι η απώλεια χιλιάδων κατόχων διδακτορικού τίτλου και άλλων εξειδικευμένων εργαζομένων έχει πολλαπλές επιπτώσεις: από την αποδυνάμωση κρίσιμων κλάδων όπως η ιατρική και οι επιστήμες STEM μέχρι την υπονόμευση της καινοτομίας και την επιδείνωση των δημογραφικών δεικτών, όπως ο λόγος εξάρτησης ηλικιωμένων. Έτσι, η φυγή επιστημόνων συνιστά διπλή απώλεια: οικονομική και πληθυσμιακή.

Παράλληλα, η ανάλυση του Tsertekidis (2023) ανέδειξε το brain drain ως «ανοιχτή πληγή» για την Ελλάδα, όχι μόνο επειδή αποδυναμώνει τους θεσμούς και την αναπτυξιακή δυναμική, αλλά και επειδή συνδέεται με βαθύτερα προβλήματα κοινωνικής εμπιστοσύνης, πολιτικής κουλτούρας και ευκαιριών για τους νέους. Η μαζική έξοδος ανθρώπινου δυναμικού, ιδίως μετά το 2010, δεν προκλήθηκε μόνο από οικονομικούς παράγοντες, αλλά και από την έλλειψη θεσμικής σταθερότητας και αξιοκρατίας (Panagiotakopoulos, 2020). Η έρευνά του με Έλληνες επιστήμονες της διασποράς κατέδειξε ότι μεγάλο μέρος τους εγκατέλειψε τη χώρα λόγω κοινωνικών αξιών και πολιτικής διαφθοράς, πέρα από τα προβλήματα μισθών και ανεργίας.

Η μελέτη αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον και για τον χώρο της υγείας. Οι Ifanti et al. (2014) τεκμηρίωσαν ότι οι γιατροί ήταν από τις επαγγελματικές ομάδες που επηρεάστηκαν περισσότερο, καθώς η ανεργία, η υποαπασχόληση και η μείωση των ερευνητικών πόρων

οδήγησαν πολλούς νέους επιστήμονες στο εξωτερικό. Νεότερη εμπειρική μελέτη των Anastasiou et al. (2020) επιβεβαίωσε ότι η έλλειψη προοπτικών και η αρνητική εικόνα της αγοράς εργασίας ενίσχυσαν την πρόθεση μετανάστευσης στους νέους γιατρούς, με αποτέλεσμα ένα σημαντικό «κενό» στο Εθνικό Σύστημα Υγείας.

Η εκπαίδευση αποτελεί έναν ακόμη κρίσιμο τομέα. Η Pelliccia (2013) υπογράμμισε ότι, αν και η Ελλάδα είχε γνωρίσει περιόδους σταθερότητας, η κρίση και η έλλειψη ευκαιριών για τους νέους ερευνητές επέτειναν την τάση φυγής, ιδίως από τον χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ομοίως, οι Theodoropoulos et al. (2014) κατέγραψαν τις στάσεις φοιτητών και νέων αποφοίτων, δείχνοντας ότι η έλλειψη αξιοκρατίας και η περιορισμένη ζήτηση για επιστημονικό προσωπικό οδηγούν συστηματικά στην επιλογή της μετανάστευσης.

Επιπλέον, η συζήτηση γύρω από το brain drain πρέπει να ιδωθεί στο φως της παγκόσμιας συγκυρίας. Οι Lee et al. (2025) απέδειξαν ότι μετά την πανδημία COVID-19 η διαρροή επιστημόνων απέκτησε και νέες διαστάσεις, καθώς ενισχύθηκαν οι μορφές «κυκλοφορίας εγκεφάλων» (brain circulation) χάρη στην εξ αποστάσεως εργασία και την ενδυνάμωση των δεσμών με την πατρίδα. Παρόμοια, οι Murphy & Pacher (2022) τόνισαν τη σημασία πολιτικών που γεφυρώνουν την «απώλεια» με την «κυκλοφορία», μέσα από διεθνή δίκτυα και συνεργασίες.

Στην Ελλάδα, οι πιο πρόσφατες μελέτες καταδεικνύουν ότι η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στην αντιστροφή της τάσης. Η έρευνα των Efthalitsidou et al. (2025) κατέδειξε ότι η ποιότητα των πρακτικών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ευελιξία, ανάπτυξη καριέρας, κίνητρα) συνδέεται άμεσα με τη μείωση του brain drain, προσφέροντας κατευθύνσεις πολιτικής για στρατηγικές μεταρρυθμίσεις.

Συνοψίζοντας, το αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του φαινομένου της διαρροής επιστημόνων από την Ελλάδα, με έμφαση στις κοινωνικοοικονομικές, θεσμικές και πολιτισμικές του διαστάσεις. Η σημασία της έγκειται στο ότι η διαρροή αυτή δεν αποτελεί μόνο ζήτημα στατιστικών απωλειών αλλά απειλεί την αναπτυξιακή φυσιογνωμία της χώρας, το εκπαιδευτικό της σύστημα, την υγεία και την κοινωνική συνοχή. Παράλληλα, ανοίγει τον δρόμο για την αναζήτηση πολιτικών που θα μετατρέψουν το brain drain σε brain gain, αξιοποιώντας τη δυναμική της ελληνικής διασποράς, ενισχύοντας την καινοτομία και δημιουργώντας συνθήκες που θα επιτρέψουν σε νέους επιστήμονες να επιστρέψουν ή να συνεισφέρουν εξ αποστάσεως.

## **1.2. Σκοπός και στόχοι έρευνας**

Η συστηματική μελέτη του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων στην Ελλάδα δεν αποτελεί μόνο ακαδημαϊκή πρόκληση αλλά και κοινωνική και πολιτική αναγκαιότητα. Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι διττός: αφενός, να κατανοήσει εις βάθος τις αιτίες, τις δυναμικές και τις συνέπειες της μαζικής μετανάστευσης νέων επιστημόνων και επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης, και αφετέρου, να διερευνήσει στρατηγικές, θεσμικές και πολιτικές παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αντιστροφή ή τουλάχιστον στον μετριασμό του φαινομένου.

Η ανάγκη για έναν τέτοιο ερευνητικό προσανατολισμό καθίσταται ιδιαίτερα εμφανής εάν λάβουμε υπόψη ότι, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα έχασε δεκάδες χιλιάδες επιστήμονες, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί σημαντικό κενό στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στη δυνατότητά της να επενδύσει σε μια οικονομία της γνώσης (Myrotis, 2024). Το brain drain δεν είναι απλώς ένα στατιστικό φαινόμενο, αλλά μια πολυεπίπεδη διαδικασία που διαπερνά την οικονομία, την εκπαίδευση, την υγεία και τη δημογραφία της χώρας (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2023).

### **1.2.1. Κεντρικός σκοπός της έρευνας**

Ο κεντρικός σκοπός της διπλωματικής εργασίας είναι να καταγράψει, να αναλύσει και να ερμηνεύσει τις κοινωνικοοικονομικές, πολιτικές και πολιτισμικές διαστάσεις της διαρροής εγκεφάλων στην Ελλάδα από το 2009 έως και σήμερα. Επιδιώκει να αναδείξει πώς η κρίση, η ανεργία, η υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, αλλά και ζητήματα θεσμικής δυσλειτουργίας, όπως η αδιαφάνεια και η απουσία αξιοκρατίας, συνέβαλαν στη μαζική έξοδο ταλαντούχων Ελλήνων προς το εξωτερικό (Panagiotakopoulos, 2020). Παράλληλα, στοχεύει να κατανοήσει σε ποιο βαθμό το brain drain έχει μετασχηματιστεί, ιδίως μετά την πανδημία COVID-19, σε μια πιο σύνθετη μορφή κυκλοφορίας εγκεφάλων (brain circulation) (Lee et al., 2025).

### **1.2.2. Ειδικοί στόχοι της μελέτης**

Με βάση τον ανωτέρω σκοπό, οι ειδικοί στόχοι διαμορφώνονται ως εξής:

1. Χαρτογράφηση της έκτασης του φαινομένου: Να αποτυπωθούν οι κύριες κατηγορίες επιστημόνων και επαγγελματιών που εγκατέλειψαν την Ελλάδα, με βάση κλάδους, ηλικιακές ομάδες και δεξιότητες (Tsertekidis, 2023). Ειδική έμφαση θα δοθεί σε

κρίσιμους τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση και η τεχνολογία, όπου οι απώλειες είναι ιδιαίτερα σημαντικές (Ifanti et al., 2014).

2. Διερεύνηση αιτιών και παραγόντων: Να εξεταστούν οι βασικοί παράγοντες που οδήγησαν στη μετανάστευση, όπως η οικονομική αβεβαιότητα, η ανεργία, η μείωση μισθών, η έλλειψη επαγγελματικών προοπτικών αλλά και οι θεσμικές και πολιτισμικές αδυναμίες της χώρας. Έρευνες όπως αυτή των Anastasiou et al. (2020) για τους νέους γιατρούς δείχνουν ότι η έλλειψη προοπτικών και το δυσμενές περιβάλλον εργασίας συνιστούν κρίσιμες αιτίες φυγής.
3. Κατανόηση των κοινωνικών και δημογραφικών επιπτώσεων: Η μελέτη αποσκοπεί να αναδείξει τις επιπτώσεις του brain drain στη γήρανση του πληθυσμού, στον λόγο εξάρτησης και στη μείωση του ποσοστού νέων σε παραγωγική ηλικία, κάτι που επηρεάζει μακροπρόθεσμα τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2023).
4. Ανάλυση των συνεπειών στην ανάπτυξη και την καινοτομία: Στόχος είναι να διερευνηθεί πώς η απώλεια υψηλής ειδίκευσης συνδέεται με την αδυναμία της χώρας να αναπτύξει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στη γνώση, στην έρευνα και στην τεχνολογική πρόοδο (Pelliccia, 2013).
5. Αξιοποίηση της ελληνικής διασποράς: Να αναλυθεί ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν οι Έλληνες του εξωτερικού, είτε μέσω επαναπατρισμού είτε μέσω συνεργασιών, μεταφοράς γνώσης και δικτύων (diaspora engagement). Η συμβολή της διασποράς μπορεί να αποτελέσει κεντρικό μοχλό για την αντιστροφή του φαινομένου (Myrotis, 2024; Murphy & Pacher, 2022).
6. Διερεύνηση πολιτικών και θεσμικών εργαλείων: Να αξιολογηθούν πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο που θα μπορούσαν να περιορίσουν ή να αντιστρέψουν το brain drain, όπως κίνητρα για νέες επιχειρήσεις, φορολογικές ελαφρύνσεις, υποστήριξη της έρευνας και της καινοτομίας, αλλά και ενίσχυση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας (Efthalitsidou et al., 2025).

### **1.2.3. Ερευνητική συμβολή**

Η συμβολή της παρούσας μελέτης είναι τριπλή:

- Πρώτον, παρέχει μια σφαιρική εικόνα της έκτασης και των επιπτώσεων του brain drain στην Ελλάδα, συνδυάζοντας ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα.

- Δεύτερον, εστιάζει όχι μόνο στη διάγνωση του προβλήματος, αλλά και στις δυνατότητες μετατροπής της φυγής ταλέντων σε πηγή ανάπτυξης μέσω της κυκλοφορίας γνώσης και της ενεργοποίησης της διασποράς.
- Τρίτον, προτείνει εφαρμόσιμες πολιτικές, με έμφαση σε μεταρρυθμίσεις στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην ενίσχυση της καινοτομίας.

Εν κατακλείδι, η έρευνα αποσκοπεί όχι μόνο να καταγράψει ένα πρόβλημα που μαστίζει την ελληνική κοινωνία, αλλά να προσφέρει προοπτική αλλαγής. Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων και των θεωρητικών πλαισίων, φιλοδοξεί να συμβάλει στον δημόσιο διάλογο και να αποτελέσει εργαλείο σχεδιασμού πολιτικών για την αντιστροφή του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων στον ελλαδικό χώρο.

### **1.3. Μεθοδολογική προσέγγιση**

Η μελέτη του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων στον ελλαδικό χώρο απαιτεί μια πολυεπίπεδη και διεπιστημονική μεθοδολογική προσέγγιση, καθώς συνδέεται με κοινωνικές, οικονομικές, πολιτικές αλλά και πολιτισμικές παραμέτρους. Το αντικείμενο της έρευνας υπερβαίνει τα στενά όρια της οικονομικής ανάλυσης και εντάσσεται σε ένα πλαίσιο που συνδυάζει στοιχεία από τις θεωρίες διεθνούς μετανάστευσης, την πολιτική οικονομία, τη δημογραφία, αλλά και τις σπουδές καινοτομίας και ανάπτυξης.

#### **1.3.1. Θεωρητικό και εννοιολογικό υπόβαθρο**

Η μεθοδολογία βασίζεται σε ένα ισχυρό θεωρητικό πλαίσιο. Κεντρική θέση κατέχει η θεωρία των παραγόντων ώθησης και έλξης (push-pull theory), σύμφωνα με την οποία η μετανάστευση καθορίζεται από τις δυσμενείς συνθήκες στις χώρες προέλευσης (ανεργία, χαμηλές αμοιβές, περιορισμένες προοπτικές) και τις ευνοϊκές συνθήκες στις χώρες υποδοχής (υψηλότερες αμοιβές, ερευνητικές υποδομές, ποιότητα ζωής) (Docquier & Rapoport, 2011). Παράλληλα, αξιοποιούνται οι σύγχρονες προσεγγίσεις που αναδεικνύουν τη σημασία του brain circulation και του ρόλου της διασποράς, μέσα από τα δίκτυα γνώσης και καινοτομίας (Agrawal et al., 2011; Prato, 2022).

Η εννοιολογική οριοθέτηση περιλαμβάνει επίσης την έννοια του ability drain, δηλαδή της απώλειας ατόμων με υψηλή δημιουργικότητα και ικανότητα και όχι μόνο τυπικά εκπαιδευμένων (Schiff, 2016; Gueiros et al., 2023). Η διάσταση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς

το ελληνικό παράδειγμα δείχνει ότι δεν χάνεται μόνο μορφωτικό κεφάλαιο αλλά και κοινωνικό, πολιτισμικό και επιχειρηματικό δυναμικό (Lazaretou, 2022).

### **1.3.2. Ερευνητική στρατηγική**

Η μεθοδολογική στρατηγική της παρούσας εργασίας είναι βιβλιογραφική επισκόπηση με στοιχεία συγκριτικής ανάλυσης. Η επιλογή αυτή στηρίζεται στην αναγκαιότητα να αξιοποιηθεί ένα ευρύ φάσμα διεθνών και ελληνικών μελετών ώστε να αναδειχθεί η πολυδιάστατη φύση του φαινομένου. Όπως προτείνουν οι Gibson & McKenzie (2011), η κατανόηση του brain drain απαιτεί εμπειρικά τεκμηριωμένες απαντήσεις σε κρίσιμα ερωτήματα (π.χ. αν όντως προκαλεί απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου, αν δημιουργεί δίκτυα γνώσης ή αν έχει δυνατότητες μετατροπής σε brain gain).

Η έρευνα στηρίζεται σε δευτερογενείς πηγές (επιστημονικά άρθρα, μελέτες διεθνών οργανισμών, εκθέσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, βιβλία και πολιτικές αναλύσεις) και καλύπτει την περίοδο 2009-2025, ώστε να περιλάβει τόσο την περίοδο της κρίσης όσο και την πανδημία COVID-19, που επηρέασε τις συνθήκες κινητικότητας (Kousis et al., 2022). Η μελέτη συνδυάζει ποσοτικά δεδομένα (στατιστικά για τη μετανάστευση, δημογραφικούς δείκτες, στοιχεία απασχόλησης) με ποιοτικές αναλύσεις (από συνεντεύξεις, case studies, policy briefs).

### **1.3.3. Επιλογή και ανάλυση πηγών**

Η ανασκόπηση περιλαμβάνει:

- Κλασικές θεωρητικές μελέτες για το brain drain και τις επιπτώσεις του (Bhagwati & Hamada, 1974; Commander et al., 2003).
- Νεότερες προσεγγίσεις που εξετάζουν τη σχέση brain drain - ανάπτυξης (Marchiori et al., 2009; Dissanayake et al., 2025).
- Ειδικές μελέτες για την Ελλάδα που αναδεικνύουν τόσο τις αιτίες όσο και τις κοινωνικές και δημογραφικές επιπτώσεις (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2023; Tsertekidis, 2023; Myrotis, 2024).
- Εμπειρικές έρευνες για συγκεκριμένους κλάδους, όπως οι γιατροί (Ifanti et al., 2014; Anastasiou et al., 2020).

Η ανάλυση γίνεται με τη μέθοδο της θεματικής κατηγοριοποίησης, δηλαδή ομαδοποιούνται οι αιτίες (οικονομικές, θεσμικές, πολιτισμικές), οι συνέπειες (δημογραφικές, κοινωνικές, καινοτομικές) και οι πολιτικές αντιμετώπισης (σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο).

#### **1.3.4. Συγκριτική διάσταση και διεθνές πλαίσιο**

Στο μεθοδολογικό πλαίσιο εντάσσεται και συγκριτική ανάλυση με άλλες χώρες που έχουν βιώσει αντίστοιχα φαινόμενα. Μελέτες για την Ινδία, την Ιρλανδία και μικρά κράτη της Καραϊβικής αναδεικνύουν πώς το brain drain μπορεί να μετασχηματιστεί σε μοχλό ανάπτυξης μέσω δικτύων διασποράς (Agrawal et al., 2011; Docquier & Rapoport, 2011). Αυτό προσφέρει συγκριτικά παραδείγματα χρήσιμα για την ελληνική περίπτωση.

#### **1.3.5. Περιορισμοί και προοπτικές**

Η μεθοδολογία εστιάζει σε δευτερογενείς πηγές, κάτι που περιορίζει την πρωτογενή εμπειρική καταγραφή. Ωστόσο, η αξιοποίηση ενός πλούσιου σώματος μελετών και η διασταύρωση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ενισχύουν την εγκυρότητα. Η έρευνα φιλοδοξεί να καλύψει κενά στη βιβλιογραφία, συνθέτοντας διεθνείς θεωρητικές προσεγγίσεις με την ελληνική εμπειρία, και να προσφέρει μια βάση για μελλοντική ποσοτική ή μεικτή έρευνα σε επίπεδο πρωτογενών δεδομένων.

### **1.4. Ερευνητικά ερωτήματα**

Η διαμόρφωση σαφών ερευνητικών ερωτημάτων αποτελεί καθοριστικό στάδιο για την επιστημονική τεκμηρίωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Στο πλαίσιο της μελέτης για την αντιστροφή του φαινομένου brain drain στον Ελλαδικό χώρο, τα ερωτήματα αυτά δεν περιορίζονται μόνο στην περιγραφή του φαινομένου, αλλά επιχειρούν να εμβαθύνουν στους μηχανισμούς που το προκαλούν, στις κοινωνικοοικονομικές του επιπτώσεις και στις στρατηγικές που μπορούν να ανασχέσουν ή να αντιστρέψουν τις αρνητικές του συνέπειες.

Η διεθνής βιβλιογραφία έχει αναδείξει την ύπαρξη δύο αντίρροπων προσεγγίσεων: αφενός, την αρνητική επίδραση της φυγής ταλέντων που στερεί από τη χώρα προέλευσης ανθρώπινο κεφάλαιο (Agrawal et al., 2011), και αφετέρου, τη θετική δυναμική που μπορεί να προκύψει από τα δίκτυα διασποράς και τις γνώσεις που επιστρέφουν μέσω των Ελλήνων επιστημόνων στο εξωτερικό (Docquier & Rapoport, 2011). Στο ελληνικό πλαίσιο, η απώλεια χιλιάδων νέων επιστημόνων κατά την περίοδο της κρίσης έχει χαρακτηριστεί ως «ανοιχτή πληγή» (Tsertekidis, 2023), με σοβαρές συνέπειες στην οικονομία, στην καινοτομία και στη δημογραφική σύνθεση (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2023).

Με βάση αυτά τα δεδομένα, η παρούσα εργασία διαμορφώνει τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιοι είναι οι βασικοί οικονομικοί, θεσμικοί και επαγγελματικοί παράγοντες που ενέτειναν το brain drain στην Ελλάδα την περίοδο 2010–2020 και πώς διαφοροποιούνται αυτοί μεταξύ βασικών κλάδων (υγεία, STEM, ακαδημαϊκοί, νέοι απόφοιτοι);
2. Με ποιους τρόπους και σε ποιο βαθμό τα δίκτυα της ελληνικής διασποράς συμβάλλουν στη μεταφορά γνώσης, στην καινοτομία και στην οικονομική/επιχειρηματική ανάπτυξη στην Ελλάδα;
3. Ποιες ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές (Horizon Europe, ERA, Talent Booster, Ταμεία Συνοχής, εθνικά προγράμματα) έχουν συμβάλει ουσιαστικά στη μείωση του brain drain και ποιες παραμένουν ανεπαρκείς;
4. Πώς μπορεί το brain drain να μετατραπεί σε brain circulation ή brain gain για την Ελλάδα στη μετα-πανδημική περίοδο, με βάση τη τηλεργασία, τη διεθνή κινητικότητα ταλέντων και τις μεταρρυθμίσεις στην έρευνα και την καινοτομία;

Η απάντηση στα παραπάνω ερωτήματα θα επιτρέψει τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής που δεν περιορίζεται στην ανάσχεση της μετανάστευσης, αλλά στοχεύει στη δημιουργία των απαραίτητων συνθηκών για την παραγωγική αξιοποίηση του επιστημονικού δυναμικού της χώρας, είτε αυτό παραμένει στην Ελλάδα είτε δραστηριοποιείται στο εξωτερικό.

## **1.5. Δομή της εργασίας**

Η παρούσα εργασία οργανώνεται σε πέντε κεφάλαια, ακολουθώντας μια λογική πορεία από το θεωρητικό πλαίσιο και την ανάλυση του φαινομένου έως τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για τον ελληνικό χώρο. Στο Κεφάλαιο 1 παρουσιάζεται η εισαγωγή, η οποία περιλαμβάνει το αντικείμενο, τη σημασία και το ερευνητικό υπόβαθρο της μελέτης, καθώς και τη διατύπωση των ερευνητικών στόχων. Εξετάζεται το πώς η «διαρροή εγκεφάλων» διαμορφώθηκε ιστορικά, ποια είναι η σύγχρονη βιβλιογραφική συζήτηση και γιατί αποτελεί κρίσιμο ζήτημα για την Ελλάδα, τόσο κοινωνικά όσο και οικονομικά. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Το Κεφάλαιο 2 αναπτύσσει το θεωρητικό και εννοιολογικό πλαίσιο του brain drain, παρουσιάζοντας τις διεθνείς προσεγγίσεις, τις βασικές θεωρητικές σχολές, τις αιτίες και τις συνέπειες του φαινομένου. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις πιέσεις και στις έλξεις της διεθνούς κινητικότητας, στη διάκριση μεταξύ brain drain, brain gain, brain waste και brain circulation, καθώς και στις παγκόσμιες γεωγραφίες του ταλέντου. Επιπλέον, αναλύονται τα

σύγχρονα δεδομένα σχετικά με την κινητικότητα υψηλής ειδίκευσης και τις επιπτώσεις της στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στην καινοτομία.

Το Κεφάλαιο 3 επικεντρώνεται στην ελληνική περίπτωση και παρουσιάζει την πορεία του φαινομένου από την οικονομική κρίση έως και σήμερα. Χαρτογραφεί τη μεταναστευτική εκροή μορφωμένου ανθρώπινου δυναμικού, τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις, τις δημογραφικές διαστάσεις και τα πρόσφατα στοιχεία επιστροφής. Αναλύεται πώς η δεκαετής κρίση, οι μισθολογικές πιέσεις, οι ευκαιρίες καριέρας και οι θεσμικές δυσλειτουργίες διαμόρφωσαν το σύγχρονο κύμα φυγής, ενώ παράλληλα παρουσιάζονται τα πιο πρόσφατα δεδομένα για την αντιστροφή μέρους του φαινομένου.

Το Κεφάλαιο 4 εξετάζει τις δράσεις αντιμετώπισης του brain drain τόσο στο ευρωπαϊκό όσο και στο εθνικό επίπεδο. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζονται οι στρατηγικές, οι θεσμικές πρωτοβουλίες και τα χρηματοδοτικά εργαλεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (όπως το Talent Booster Mechanism, το Horizon Europe-Widening, οι μεταρρυθμίσεις του ERA και τα Ταμεία Συνοχής). Στη δεύτερη ενότητα αναλύονται οι προκλήσεις και οι δυνατότητες για την Ελλάδα: η αξιοποίηση των ευρωπαϊκών εργαλείων, οι παρεμβάσεις επαναπατρισμού, οι κλαδικές στρατηγικές σε υγεία, STEM και ψηφιακή οικονομία, καθώς και οι ανάγκες για περιφερειακό σχεδιασμό, θεσμική αναβάθμιση και σύνδεση με την ελληνική διασπορά.

Τέλος, το Κεφάλαιο 5 παρουσιάζει τα συνολικά συμπεράσματα της εργασίας. Περιλαμβάνει ανακεφαλαίωση των βασικών ευρημάτων, διατύπωση προτάσεων πολιτικής και διοικητικής βελτίωσης, και ανάδειξη θεματικών πεδίων που απαιτούν περαιτέρω διερεύνηση. Η εργασία ολοκληρώνεται με προτάσεις για μια συνεκτική στρατηγική μετατροπής του ελληνικού brain drain σε βιώσιμη και ισορροπημένη «κυκλοφορία ταλέντου», με επίκεντρο τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας, την ενίσχυση των θεσμών γνώσης και τη σύνδεση της χώρας με τις νέες μορφές διεθνούς κινητικότητας.

## **2. Κεφάλαιο: Εννοιολογικό και Θεωρητικό πλαίσιο του Brain Drain**

### **2.1. Ορισμός και έννοια του Brain Drain**

Ο όρος brain drain (διαρροή εγκεφάλων) αναφέρεται στη μαζική και συστηματική μετανάστευση ατόμων υψηλής εξειδίκευσης και ανώτερης εκπαίδευσης προς χώρες που προσφέρουν καλύτερες επαγγελματικές, κοινωνικές και οικονομικές ευκαιρίες. Η έννοια αυτή καθιερώθηκε τη δεκαετία του 1960 από τον ΟΟΣΑ, όταν καταγράφηκαν σημαντικές εκροές επιστημόνων από την Ευρώπη προς τις Ηνωμένες Πολιτείες (Docquier & Rapoport, 2011). Σήμερα, ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη φυγή ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού, η οποία μπορεί να έχει βαθύτατες συνέπειες για την οικονομική ανάπτυξη και την καινοτομία των χωρών προέλευσης (Marchiori et al., 2009).

Στη βιβλιογραφία, η διαρροή εγκεφάλων ορίζεται ως η εκούσια ή αναγκαστική μετανάστευση ατόμων με ανώτερη εκπαίδευση ή υψηλά επαγγελματικά προσόντα, κυρίως προς πιο ανεπτυγμένες οικονομίες. Οι push factors σχετίζονται με τις δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της χώρας προέλευσης (ανεργία, χαμηλές αμοιβές, πολιτική αστάθεια, αδύναμες ερευνητικές υποδομές), ενώ οι pull factors αναφέρονται στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, στην πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας εκπαίδευση και στην ασφάλεια που προσφέρει ο προορισμός (Li, 2025). Η διεθνής κινητικότητα αυτή δεν αποτελεί απλώς ένα ζήτημα ατομικής επιλογής αλλά διαμορφώνεται σε πλαίσιο παγκοσμιοποίησης, όπου η κινητικότητα κεφαλαίου και εργασίας συνδέεται με τις ανισότητες μεταξύ Βορρά και Νότου (Marchiori et al., 2009).

Η εννοιολογική συζήτηση γύρω από το brain drain περιλαμβάνει και συναφείς όρους, όπως brain waste (υποαπασχόληση επιστημόνων στις χώρες υποδοχής), brain gain (προστιθέμενα οφέλη λόγω της διαρροής) και πιο πρόσφατα brain circulation (κυκλική κινητικότητα και μεταφορά γνώσης). Σύμφωνα με τους Agrawal et al. (2011), αν και η μετανάστευση μειώνει την πυκνότητα τοπικών δικτύων γνώσης, μπορεί παράλληλα να ενισχύσει την πρόσβαση σε τεχνολογική γνώση μέσω της διασποράς, οδηγώντας σε ένα είδος “brain bank”. Αντίστοιχα, η ανάλυση της Prato (2022) δείχνει ότι οι μετανάστες ερευνητές συχνά διατηρούν συνεργασίες με συναδέλφους στη χώρα καταγωγής, ενισχύοντας έτσι τη διάχυση γνώσης και την παραγωγικότητα.

Ωστόσο, η επικρατούσα άποψη παραμένει ότι το brain drain έχει κυρίως αρνητικές συνέπειες για τις χώρες αποστολής. Ειδικά σε μικρά κράτη, η απώλεια εξειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου οδηγεί σε σοβαρότερη μείωση της παραγωγικότητας και της καινοτομίας (Schiff, 2016). Ο Schiff (2016) εισάγει την έννοια του ability drain, δηλαδή τη μετανάστευση των πιο ταλαντούχων ατόμων, υπογραμμίζοντας ότι αυτή μπορεί να είναι ακόμη πιο επιζήμια από το brain drain, καθώς στερεί τη χώρα προέλευσης από κρίσιμες δεξιότητες και δημιουργικότητα.

Η βιβλιογραφία διακρίνει το brain drain σε δύο βασικές μορφές: (α) εσωτερική διαρροή (εγκεφάλων που εγκαταλείπουν τον ακαδημαϊκό ή ερευνητικό τομέα για τον ιδιωτικό), και (β) εξωτερική διαρροή (μετανάστευση στο εξωτερικό). Στην ελληνική περίπτωση, το φαινόμενο εντάθηκε κυρίως μετά την οικονομική κρίση του 2009, όταν η ανεργία και οι περικοπές στο δημόσιο τομέα ώθησαν χιλιάδες νέους επιστήμονες να αναζητήσουν καλύτερες συνθήκες στο εξωτερικό (Tsertekidis, 2023). Η μετανάστευση αυτή δεν αφορά μόνο οικονομικά κίνητρα αλλά και ζητήματα αξιών, αξιοκρατίας και εμπιστοσύνης προς το κράτος (Panagiotakopoulos, 2020).

Πέρα από την αρνητική διάσταση, αρκετοί μελετητές αναδεικνύουν ότι η διαρροή εγκεφάλων μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να δημιουργήσει θετικές εξωτερικότητες. Οι Gibson & McKenzie (2011) θέτουν το ερώτημα εάν το brain drain μπορεί να μετατραπεί σε brain gain, μέσα από εμβάσματα, επενδύσεις, ή επιστροφή εξειδικευμένων εργαζομένων. Επίσης, οι Kousis, et al. (2022) επισημαίνουν ότι η κρίση λειτούργησε και ως καταλύτης για την ανάπτυξη πολιτικών διασποράς, με στόχο την ενίσχυση της συνεργασίας με τους Έλληνες επιστήμονες του εξωτερικού.

Συνοψίζοντας, η έννοια του brain drain εμπεριέχει τόσο τον παραδοσιακό φόβο της “απώλειας” ανθρώπινου κεφαλαίου, όσο και τη δυναμική για “κυκλική” ή “μεταβιβαζόμενη” αξιοποίηση του. Η ακριβής του επίδραση εξαρτάται από πολλούς παράγοντες: το μέγεθος της χώρας, το εκπαιδευτικό της σύστημα, τις πολιτικές που εφαρμόζει για την επιστροφή ή συνεργασία με τη διασπορά, καθώς και τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των διεθνών γνώσεων στην εγχώρια παραγωγική βάση. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η εννοιολογική προσέγγιση του φαινομένου είναι άρρηκτα δεμένη με την οικονομική κρίση και τα χρόνια προβλήματα αξιοκρατίας και προοπτικών απασχόλησης, γεγονός που καθιστά τη μελέτη του όχι μόνο επιστημονικά ενδιαφέρονσα αλλά και κοινωνικά κρίσιμη.

## **2.2. Θεωρίες σχετικά με τη διεθνή μετανάστευση**

Η μελέτη της διεθνούς μετανάστευσης και ειδικότερα του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων (brain drain) έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη πληθώρας θεωρητικών προσεγγίσεων, οι οποίες προσπαθούν να εξηγήσουν τα αίτια και τις δυναμικές του. Κεντρικό σημείο των θεωριών αυτών αποτελεί η διερεύνηση των παραγόντων που ωθούν τα άτομα να εγκαταλείψουν τη χώρα τους και εκείνων που τα έλκουν προς τις χώρες υποδοχής.

Επομένως, η θεωρητική ερμηνεία της διεθνούς μετανάστευσης και του brain drain είναι πολυδιάστατη. Καμία θεωρία από μόνη της δεν μπορεί να εξηγήσει πλήρως το φαινόμενο, ωστόσο, η συνδυαστική τους χρήση βοηθά στην κατανόηση των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων που το διαμορφώνουν. Στην περίπτωση της Ελλάδας, οι θεωρίες push–pull, τα κοινωνικά δίκτυα και οι νέες προσεγγίσεις για το brain circulation αναδεικνύονται ιδιαίτερα χρήσιμες, καθώς ερμηνεύουν τόσο τα αίτια της εκροής όσο και τις πιθανότητες αντιστροφής του φαινομένου μέσα από στρατηγικές πολιτικής και αξιοποίηση της διασποράς.

### **2.2.1. Η Θεωρία Αλλαγών (Push - pull) (ωθήσεων και έλξεων)**

Η θεωρία των ωθήσεων και έλξεων (push–pull theory) αποτελεί την πιο κλασική και ευρέως χρησιμοποιούμενη προσέγγιση για την κατανόηση της διεθνούς μετανάστευσης και ειδικότερα του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων. Σύμφωνα με αυτήν, η μετανάστευση προκαλείται από έναν συνδυασμό αρνητικών παραγόντων στη χώρα προέλευσης (push factors) και θετικών παραγόντων στη χώρα υποδοχής (pull factors). Στους πρώτους περιλαμβάνονται η ανεργία, οι χαμηλοί μισθοί, η πολιτική αστάθεια, η διαφθορά, η έλλειψη ερευνητικών υποδομών και οι περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης (Panagiotakopoulos, 2020). Αντίστοιχα, οι δεύτεροι αφορούν υψηλότερες αμοιβές, καλύτερες προοπτικές καριέρας, αναβαθμισμένα εκπαιδευτικά και ερευνητικά συστήματα, καθώς και βελτιωμένες συνθήκες διαβίωσης (Li, 2025).

Η θεωρία, παρότι συχνά κρίνεται ως απλουστευτική, προσφέρει ένα λειτουργικό πλαίσιο ερμηνείας του brain drain. Στην Ελλάδα, οι push factors έγιναν ιδιαίτερα εμφανείς κατά την οικονομική κρίση του 2010 έως και σήμερα, με τη μαζική ανεργία, τις μειώσεις μισθών και την αποδυνάμωση της αξιοκρατίας να ωθούν χιλιάδες νέους επιστήμονες στο εξωτερικό (Lazaretou, 2022; Tsertekidis, 2023). Ταυτόχρονα, χώρες όπως η Γερμανία και το Ηνωμένο

Βασίλειο λειτούργησαν ως pull factors, προσφέροντας σταθερότητα, υψηλές αποδοχές και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Η συμβολή της θεωρίας έγκειται στην ανάδειξη της μεταναστευτικής απόφασης ως αποτέλεσμα ισορροπίας μεταξύ αντικρουόμενων πιέσεων. Ωστόσο, νεότερες μελέτες τονίζουν ότι για την κατανόηση του φαινομένου απαιτείται συνδυασμός με άλλες θεωρίες, όπως οι θεωρίες κοινωνικών δικτύων και του ανθρώπινου κεφαλαίου, ώστε να αποτυπωθούν οι πολύπλοκες διαστάσεις της σύγχρονης μετανάστευσης (Docquier & Rapoport, 2011).

### **2.2.2. Η θεωρία της νεοκλασικής οικονομίας**

Η νεοκλασική θεωρία της μετανάστευσης αποτελεί μία από τις πλέον θεμελιώδεις προσεγγίσεις στην οικονομική ανάλυση της διεθνούς κινητικότητας εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με αυτήν, η απόφαση μετανάστευσης είναι αποτέλεσμα ορθολογικής επιλογής του ατόμου που επιδιώκει να μεγιστοποιήσει το εισόδημα και τις επαγγελματικές του προοπτικές. Οι μισθολογικές διαφορές και οι ανισότητες στην απασχόληση μεταξύ χωρών συνιστούν τον βασικό μηχανισμό που ωθεί τους εργαζομένους να εγκαταλείψουν χώρες με χαμηλότερες αποδοχές και περιορισμένες ευκαιρίες, κατευθυνόμενοι προς ανεπτυγμένες οικονομίες με σταθερότερες συνθήκες αγοράς εργασίας (DiPietro, 2014; Docquier & Rapoport, 2011).

Στο πλαίσιο αυτό, το brain drain ερμηνεύεται ως απόρροια της αναποτελεσματικής αξιοποίησης του ανθρώπινου κεφαλαίου στις χώρες προέλευσης. Ειδικά στις αναπτυσσόμενες ή κρίσιμες οικονομίες, η αδυναμία ενσωμάτωσης του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού οδηγεί σε απώλεια πόρων που έχουν παραχθεί μέσα από σημαντικές δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις στην εκπαίδευση (Agrawal et al., 2011). Αντιθέτως, οι χώρες υποδοχής αποκομίζουν τα οφέλη της απορρόφησης ήδη καταρτισμένων επαγγελματιών, ενισχύοντας την παραγωγικότητα και την καινοτομία τους (Commander et al., 2003).

Η ελληνική εμπειρία επιβεβαιώνει τις προβλέψεις της θεωρίας. Η οικονομική κρίση της περιόδου 2010-2019, οι σημαντικές μειώσεις μισθών, η υψηλή φορολογία και η αβεβαιότητα για το μέλλον λειτούργησαν ως καθοριστικοί παράγοντες ενίσχυσης της μετανάστευσης εξειδικευμένων επιστημόνων (Ifanti et al., 2014; Lazaretou, 2022). Το φαινόμενο ήταν ιδιαίτερα εμφανές στον ιατρικό κλάδο, όπου η έλλειψη επενδύσεων και οι

περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης οδήγησαν σε μαζική έξοδο γιατρών προς χώρες της Βόρειας Ευρώπης (Anastasiou et al., 2020).

Συνεπώς, η νεοκλασική θεωρία αναδεικνύει με σαφήνεια τη σχέση μεταξύ μισθολογικών ανισοτήτων, θεσμικών ελλείψεων και brain drain, εξηγώντας γιατί οι περισσότεροι Έλληνες επιστήμονες επέλεξαν τη μετανάστευση ως στρατηγική βελτίωσης του βιοτικού και επαγγελματικού τους επιπέδου.

### **2.2.3. Η θεωρία των νέων οικονομικών της μετανάστευσης**

Σε αντίθεση με την ατομοκεντρική λογική της νεοκλασικής θεωρίας, η θεωρία των νέων οικονομικών της μετανάστευσης (New Economics of Labour Migration - NELM) εστιάζει στη μετανάστευση ως συλλογική στρατηγική που λαμβάνεται από το νοικοκυριό ή την οικογένεια. Η μετανάστευση δεν εκλαμβάνεται απλώς ως ατομική επιλογή μεγιστοποίησης εισοδήματος, αλλά ως μέσο διαφοροποίησης πηγών χρηματοδότησης και μείωσης των κινδύνων που απορρέουν από ασταθή τοπικά οικονομικά και κοινωνικά περιβάλλοντα (Brzozowski, 2008). Με αυτό το πρίσμα, η απόφαση ενός μέλους να μεταναστεύσει αποσκοπεί στη διασφάλιση πρόσθετων εισοδημάτων μέσω εμβασμάτων, στην ενίσχυση της οικονομικής ανθεκτικότητας της οικογένειας και στη δημιουργία προϋποθέσεων για μελλοντική κοινωνική κινητικότητα (Docquier & Rapoport, 2011).

Η εφαρμογή της θεωρίας στο brain drain δείχνει ότι οι οικογένειες συχνά ενθαρρύνουν τη μετανάστευση, καθώς τη θεωρούν επένδυση σε διεθνείς αγορές εργασίας. Στην Ελλάδα, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, πολλά νοικοκυριά υποστήριξαν ενεργά τη φυγή νέων επιστημόνων στο εξωτερικό, με στόχο τόσο τη βελτίωση των επαγγελματικών τους προοπτικών όσο και την αποστολή εμβασμάτων που ενίσχυαν τα οικογενειακά εισοδήματα (Lazaretou, 2022; Tsertekidis, 2023). Αυτή η διάσταση αναδεικνύει ότι η διαρροή εγκεφάλων δεν είναι μόνο απώλεια για το κράτος, αλλά συχνά συνειδητή στρατηγική επιλογή σε επίπεδο μικροοικονομίας, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανεργία, η αστάθεια και η ανασφάλεια της εγχώριας αγοράς εργασίας.

Εντούτοις, η NELM δέχεται και κριτική, καθώς η έμφαση στη θετική συμβολή των εμβασμάτων συχνά υποβαθμίζει το κόστος της μακροχρόνιας απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου, ειδικά σε μικρές χώρες όπου οι επιπτώσεις είναι δυσανάλογες (Schiff, 2016). Παρ' όλα αυτά, προσφέρει ένα ουσιαστικό θεωρητικό εργαλείο κατανόησης του brain drain, συνδέοντας το ατομικό με το οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο.

#### **2.2.4. Θεωρίες για τα κοινωνικά δίκτυα και το ανθρώπινο κεφάλαιο**

Η θεωρία των κοινωνικών δικτύων ερμηνεύει τη μετανάστευση ως διαδικασία που ενισχύεται από προϋπάρχουσες διασυνδέσεις ανάμεσα σε άτομα και κοινότητες. Τα δίκτυα συγγενών, φίλων και επαγγελματικών επαφών μειώνουν το οικονομικό και ψυχολογικό κόστος εγκατάστασης, προσφέρουν πληροφορίες για την αγορά εργασίας και δημιουργούν ένα αίσθημα ασφάλειας στη χώρα προορισμού (Agrawal et al., 2011). Έτσι, η μετανάστευση δεν είναι τυχαία, αλλά συχνά αναπαράγεται και διευρύνεται μέσω μηχανισμών κοινωνικής αλληλεγγύης και εμπιστοσύνης.

Παράλληλα, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου συνδέει τη μετανάστευση με την απόδοση των επενδύσεων στην εκπαίδευση. Όταν η αγορά εργασίας μιας χώρας δεν μπορεί να αξιοποιήσει τις δεξιότητες των νέων πτυχιούχων, οι επαγγελματίες αυτοί αναζητούν διεξόδους σε αγορές όπου οι αποδόσεις της εκπαίδευσής τους είναι υψηλότερες (Docquier & Rapoport, 2011). Το brain drain, επομένως, συνιστά στρατηγική επιλογή μεγιστοποίησης των αποδόσεων του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η ελληνική περίπτωση αναδεικνύει τον συνδυασμό αυτών των θεωριών. Κατά την περίοδο της κρίσης, οι οικογένειες αξιοποίησαν υφιστάμενα κοινωνικά δίκτυα σε χώρες όπως η Γερμανία ή το Ηνωμένο Βασίλειο, διευκολύνοντας την εγκατάσταση νέων επιστημόνων (Tsertekidis, 2023). Ταυτόχρονα, η αναντιστοιχία ανάμεσα στην υψηλή εκπαιδευτική κατάρτιση και στις περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης εντός Ελλάδας οδήγησε σε μαζική μετανάστευση πτυχιούχων (Panagiotakopoulos, 2020; Lazaretou, 2022). Έτσι, η συνδυαστική προσέγγιση δικτύων και ανθρώπινου κεφαλαίου εξηγεί πειστικά γιατί το brain drain αποτέλεσε κυρίαρχη στρατηγική διαφυγής από την κρίση και συνεχίζει να επηρεάζει την ελληνική κοινωνία και οικονομία μέχρι σήμερα.

#### **2.2.5. Νεότερες θεωρίες: Brain Gain, Brain Circulation και Ability Drain**

Η σύγχρονη βιβλιογραφία έχει αναδείξει ότι η μετανάστευση υψηλά καταρτισμένων επαγγελματιών δεν συνεπάγεται αποκλειστικά απώλειες για τις χώρες προέλευσης. Η θεωρία του brain gain υποστηρίζει ότι η πιθανότητα μετανάστευσης λειτουργεί ως κίνητρο για επενδύσεις στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, αυξάνοντας το συνολικό ανθρώπινο κεφάλαιο μιας χώρας, ακόμη και αν μέρος του τελικά μεταναστεύσει (Commander et al., 2003). Παράλληλα, η έννοια του brain circulation περιγράφει την κυκλική κινητικότητα εργαζομένων και επιστημόνων, οι οποίοι διατηρούν δεσμούς με την

πατρίδα τους, μεταφέροντας γνώσεις, τεχνογνωσία και οικονομικούς πόρους (Prato, 2022; Murphy & Pacher, 2022).

Σε αυτό το πλαίσιο, η διασπορά μετατρέπεται σε στρατηγικό πλεονέκτημα, εφόσον οι χώρες προέλευσης αναπτύξουν πολιτικές διασύνδεσης με τα δίκτυα των αποδήμων τους (Docquier & Rapoport, 2011). Η περίπτωση της Ινδίας, για παράδειγμα, δείχνει ότι η επιστημονική διασπορά μπορεί να συνεισφέρει στην ανάπτυξη κλάδων αιχμής, όπως η πληροφορική, μέσω συνεργασιών και επενδύσεων (Agrawal et al., 2011).

Πιο πρόσφατα, η θεωρία του ability drain (Schiff M. , 2024) τόνισε ότι οι απώλειες δεν αφορούν μόνο εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό, αλλά κυρίως τα πιο ταλαντούχα άτομα με υψηλή δημιουργικότητα και ικανότητες καινοτομίας. Η απώλεια αυτών των προσώπων έχει δυσανάλογες επιπτώσεις στις χώρες προέλευσης, καθώς μειώνει τη δυναμική παραγωγής καινοτόμων ιδεών και τεχνολογιών.

Η ελληνική εμπειρία της περιόδου 2010–2019 και μέχρι σήμερα καταδεικνύει ότι, αν και η μαζική μετανάστευση νέων επιστημόνων δημιούργησε σοβαρές απώλειες, ταυτόχρονα αναδύονται δυνατότητες αξιοποίησης της διασποράς για την ενίσχυση της καινοτομίας, της εκπαίδευσης και της επιχειρηματικότητας (Tsertekidis, 2023; Lazaretou, 2022).

### **2.3. Brain Drain Mobility και παγκοσμιοποίηση**

Η παγκοσμιοποίηση έχει μετασχηματίσει ριζικά τη δυναμική της διεθνούς μετανάστευσης, καθιστώντας τη διαρροή εγκεφάλων ένα φαινόμενο παγκόσμιας εμβέλειας. Η ευκολότερη διασυνοριακή κινητικότητα, οι τεχνολογικές εξελίξεις και η άρση θεσμικών εμποδίων ενίσχυσαν την τάση μετανάστευσης υψηλά καταρτισμένων επαγγελματιών, οι οποίοι αναζητούν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων (Docquier & Rapoport, 2011). Σε αυτό το πλαίσιο, η μετανάστευση δεν αποτελεί πλέον μεμονωμένο κοινωνικό φαινόμενο, αλλά εντάσσεται σε μια παγκόσμια αγορά ταλέντου, όπου χώρες ανταγωνίζονται για την προσέλκυση του πιο εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (Prato, 2022).

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι η παγκοσμιοποίηση λειτουργεί ως καταλύτης τόσο για την ενίσχυση όσο και για τον μετριασμό του brain drain. Μελέτες έχουν δείξει ότι σε αναδυόμενες οικονομίες, όπως η Νότια Αφρική ή το Καζακστάν, οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες και η θεσμική αστάθεια συνδυάζονται με τις δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης, οδηγώντας σε μαζική φυγή ειδικευμένου προσωπικού (Litheko & Pelsers, 2024;

Zhatkanbaeva et al., 2012). Αντίστοιχα, χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Ρουμανία, βίωσαν έντονη εκροή επιστημόνων, καθώς οι διεθνείς αγορές προσέφεραν υψηλότερες απολαβές και ευκαιρίες έρευνας (Balan & Olteanu, 2017).

Ωστόσο, η παγκοσμιοποίηση δημιουργεί και νέες μορφές διασύνδεσης. Η ανάπτυξη των κοινωνικών και επαγγελματικών δικτύων της διασποράς προσφέρει στις χώρες προέλευσης δυνατότητες μεταφοράς γνώσης και τεχνολογίας, καθώς και πρόσβαση σε διεθνείς αγορές (Agrawal et al., 2011). Επιπλέον, οι μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση και οι πολιτικές επαναπατρισμού μπορούν να μετατρέψουν τη διαρροή σε «κυκλική κινητικότητα», όπου η εμπειρία και οι δεξιότητες των αποδήμων επιστρέφουν στην εθνική οικονομία (Murphy & Pacher, 2022).

Η ελληνική περίπτωση είναι ιδιαίτερα ενδεικτική. Κατά την περίοδο της κρίσης 2010–2019 και μέχρι σήμερα, η παγκοσμιοποίηση συνέβαλε στην επιτάχυνση της φυγής επιστημόνων προς ανεπτυγμένες χώρες, κυρίως εντός της ΕΕ, όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης και οι συνθήκες διαβίωσης ήταν ευνοϊκότερες (Lazaretou, 2022; Tsertekidis, 2023). Ταυτόχρονα, η ύπαρξη ισχυρών ελληνικών κοινοτήτων στο εξωτερικό λειτούργησε ως δίκτυο υποστήριξης για την εγκατάσταση και την επαγγελματική ενσωμάτωση των νέων μεταναστών. Σήμερα, η πρόκληση για την Ελλάδα είναι η αξιοποίηση της διασποράς και η δημιουργία μηχανισμών brain circulation, ώστε να κεφαλαιοποιηθεί η γνώση και η εμπειρία των αποδήμων.

Πίνακας 2.1: Brain Drain Mobility και παγκοσμιοποίηση.

| Διάσταση                                               | Μηχανισμός / Κανάλι                                                  | Επίδραση στις χώρες ροέλευσης                                   | Επίδραση στις χώρες υποδοχής                                      | Παρατηρήσεις για Ελλάδα                                    |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Απελευθέρωση αγορών &amp; κινητικότητα ταλέντου</b> | Ελάφρυνση θεσμικών εμποδίων, ζήτηση STEM                             | Επιτάχυνση εκροών υψηλής ειδίκευσης                             | Ταχεία κάλυψη κενών δεξιοτήτων, αύξηση παραγωγικότητας            | Μετά το 2010 έντονη εκροή προς ΕΕ/Ην. Βασίλειο/Β. Ευρώπη   |
| <b>Ψηφιακοποίηση &amp; εξ αποστάσεως εργασία</b>       | Πλατφόρμες συνεργασίας, διεθνείς ομάδες R&D (Research & Development) | Δυνατότητα<br>ς<br>«παραμονής - ενσωμάτωσης από απόσταση», ήπια | Πρόσβαση σε παγκόσμια δεξαμενή ταλέντου χωρίς φυσική μετανάστευση | Μετά την πανδημία αυξάνεται η «εικονική» κυκλοφορία γνώσης |

| Διάσταση                            | Μηχανισμός / Κανάλι                                     | Επίδραση στις χώρες ροέλευσης                                           | Επίδραση στις χώρες υποδοχής                               | Παρατηρήσεις για Ελλάδα                                                                         |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     |                                                         | ανάσχεση<br>brain drain                                                 |                                                            |                                                                                                 |
| Δίκτυα διασποράς                    | Συνεπίβλεψη, επενδυτικά/ερευνητικά hubs                 | Μεταφορά γνώσης, αγορών και θεσμικών προτύπων (brain bank)              | Ενίσχυση διεθνών συνεργειών και ροών ιδεών                 | Ισχυρές κοινότητες Ελλήνων ερευνητών στο εξωτερικό-αξιοποιήσιμες για co-publications, spin-offs |
| Εκπαιδευτική παγκοσμιοποίηση        | Σπουδές/υποτροφίες στο εξωτερικό, διεθνή προγράμματα    | Κίνδυνος μόνιμης εγκατάστασης αποφοίτων σε χώρες σπουδών                | Προσέλκυση «νεαρής» ελίτ με χαμηλό κόστος εκπαίδευσης      | Μεγάλο ποσοστό Ελλήνων μεταπτυχιακών/διδακτορικών στο εξωτερικό παραμένει εκεί                  |
| Brain drain → Brain circulation     | Επιστροφές, κυκλική κινητικότητα, knowledge remittances | Ενίσχυση οικοσυστήματος καινοτομίας εάν υπάρχουν κίνητρα επαναπατρισμού | Βραχυπρόθεσμο «χάσμα» δεξιοτήτων αν αυξηθούν οι επιστροφές | Απαραίτητα εργαλεία: φορολογικά κίνητρα, tenure-track, R&D επιχορηγήσεις                        |
| Ασφάλεια/θεσμοί/μισθολογικά κίνητρα | Push-pull: αστάθεια, χαμηλοί μισθοί, αδιαφάνεια         | Επιτείνουν εκροές, ιδίως σε υγεία & τεχνολογία                          | Σταθερές ροές εισροών υψηλής ειδίκευσης                    | Κατά την κρίση, χαμηλές αμοιβές/επισφάλεια ώθησαν κύματα φυγής                                  |
| Κλάδοι υψηλής έντασης γνώσης        | IT, υγεία, ακαδημαϊκή έρευνα                            | Έλλειψη προσωπικού, brain waste αν δεν υπάρχουν θέσεις                  | Γρήγορη ενσωμάτωση σε ώριμες αγορές                        | Έντονο πλήγμα στην ιατρική/νοσηλευτική, ανάγκη σχεδίων συγκράτησης                              |
| Οικονομικοί κύκλοι & κρίσεις        | Υφεσιακό σοκ, δημοσιονομική ή προσαρμογή                | Αύξηση εκροών, απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου                             | Αντικυκλική απορρόφηση ταλέντου                            | «2009–2019 και μέχρι σήμερα»: παρατεταμένη έξοδος νέων πτυχιούχων                               |

| Διάσταση                                     | Μηχανισμός / Κανάλι                        | Επίδραση στις χώρες ροέλευσης                                                         | Επίδραση στις χώρες υποδοχής      | Παρατηρήσεις για Ελλάδα                                                   |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>Μακροχρόνιες επιδράσεις στην ανάπτυξη</b> | Καθαρό ισοζύγιο brain drain vs. brain bank | Αρνητικό αν η εκροή υπερβαίνει τα δίκτυα/επιστροφές, θετικό αν κυριαρχεί η κυκλοφορία | Κέρδη παραγωγικότητας/καινοτομίας | Κρίσιμο να κλείσει το «μεσοδιάστημα» με στοχευμένα κίνητρα επαναπατρισμού |

Συνολικά, η παγκοσμιοποίηση έχει διττό ρόλο: εντείνει την απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά παράλληλα προσφέρει εργαλεία για την αξιοποίησή του μέσω συνεργασιών, επενδύσεων και επιστημονικής δικτύωσης. Η κατεύθυνση που θα επικρατήσει εξαρτάται από την ικανότητα των χωρών να διαμορφώσουν συνεκτικές πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τους.

## 2.4. Η σημερινή κατάσταση στην Ευρώπη

Η διαρροή εγκεφάλων (brain drain) παραμένει σήμερα μια από τις πλέον σύνθετες και κρίσιμες προκλήσεις για την Ευρώπη, επηρεάζοντας όχι μόνο τα κράτη του Νότου αλλά και τις αναδυόμενες οικονομίες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Παρά τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να διατηρήσει και να προσελκύσει ταλαντούχους νέους επιστήμονες, η τάση φυγής προς χώρες όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες, ο Καναδάς και η Κίνα εξακολουθεί να εντείνεται (Pappas, 2025). Οι χαμηλές αμοιβές, η περιορισμένη χρηματοδότηση της έρευνας και η υπερβολική γραφειοκρατία αποτελούν σταθερά αντικίνητρα, αποδυναμώνοντας την ικανότητα της Ευρώπης να παραμείνει ανταγωνιστική σε τομείς στρατηγικής σημασίας, όπως η τεχνητή νοημοσύνη, η βιοτεχνολογία και η καινοτομία για την κλιματική αλλαγή.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα συνιστά η Πορτογαλία, όπου το 30% των νέων κάτω των 40 ετών ζει στο εξωτερικό, αναζητώντας καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης (Gomez, 2024). Παρά τις φορολογικές ελαφρύνσεις που θεσπίστηκαν πρόσφατα για τους εργαζόμενους ηλικίας 18-35 ετών, το φαινόμενο συνεχίζεται, με πολλούς νέους να κατευθύνονται ακόμη και εκτός Ευρώπης, όπως στην Ανατολική Ασία, λόγω υψηλότερων αποδοχών και πιο ευνοϊκών συνθηκών διαβίωσης. Η περίπτωση αυτή αποκαλύπτει τον φαύλο κύκλο που δημιουργεί η μείωση του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού:

παραγωγικότητα και καινοτομία υποχωρούν, επιδεινώνοντας τις συνθήκες για τις επόμενες γενιές.

Στην Ανατολική Ευρώπη, η μαζική φυγή νέων επαγγελματιών συνδέεται με την ιστορική οικονομική ανισότητα μεταξύ Ανατολής και Δύσης. Στην Πολωνία, η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος και οι στρατηγικές συνεργασίες με διεθνείς επιχειρήσεις λειτούργησαν ως ανάχωμα, ενισχύοντας τη συγκράτηση ταλέντου (Turp-Balazs, 2025). Αντίθετα, χώρες όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία εξακολουθούν να χάνουν σημαντικό αριθμό ειδικών, παρά τις επιτυχίες σε κλάδους όπως η τεχνολογία. Η Ρουμανία, μάλιστα, ανέδειξε ένα ενδιαφέρον μοντέλο με φοροαπαλλαγές για τους IT εργαζομένους και τη δημιουργία τεχνολογικών πάρκων, που βοήθησαν στην ανάσχεση της μαζικής μετανάστευσης μηχανικών (Turp-Balazs, 2025).. Ωστόσο, η πρόσφατη κατάργηση αυτών των μέτρων προκαλεί ανησυχία για αναζωπύρωση του φαινομένου.

Η Βαλτική, με μικρούς πληθυσμούς και υψηλά ποσοστά εξόδου, ανέπτυξε στρατηγικές επένδυσης σε ψηφιακές υποδομές. Η Εσθονία, μέσω του διεθνώς αναγνωρισμένου μοντέλου e-governance, κατόρθωσε να προσελκύσει και να συγκρατήσει νέους ειδικούς, αποδεικνύοντας πως ο εκσυγχρονισμός του κράτους και η μείωση της διαφθοράς μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης που περιορίζει το brain drain (Turp-Balazs, 2025).

Παράλληλα, οι ανισότητες μεταξύ Βορρά και Νότου στην ΕΕ παραμένουν ένας καθοριστικός παράγοντας. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ π.χ. Αυστρίας και Ουγγαρίας ξεπερνά το 200% (Goncalves et al., 2024), ωθώντας χιλιάδες εργαζομένους να εγκαταλείπουν τις χώρες καταγωγής τους. Η Ιταλία, επίσης, επιχείρησε με φορολογικά κίνητρα να ανακόψει το φαινόμενο, όμως η εμπειρία έδειξε ότι τέτοια μέτρα, αν και προσωρινά ελκυστικά, είναι συχνά δαπανηρά και εύαλωτα σε καταχρήσεις (Goncalves et al., 2024).

Το ζήτημα της διαρροής επιστημόνων δεν περιορίζεται στις οικονομικές παραμέτρους. Αφορά και την εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Σε πολλές περιπτώσεις, οι νέοι επιστήμονες δηλώνουν ότι εγκαταλείπουν τη χώρα τους όχι μόνο για υψηλότερες απολαβές, αλλά και λόγω της αίσθησης πολιτικής αστάθειας και διαφθοράς, που καθιστούν αβέβαιο το μέλλον τους (Panagiotakopoulos, 2020). Το φαινόμενο αυτό έχει αναγνωριστεί σε πολλές ευρωπαϊκές κοινωνίες ως «παγίδα ταλέντου» (talent development trap), όπου η συνεχής απώλεια μορφωμένου δυναμικού περιορίζει τις αναπτυξιακές δυνατότητες (Gomez, 2024).

Η απάντηση της ΕΕ επικεντρώνεται στο «Talent Promotion Mechanism», ένα εργαλείο που στοχεύει στην υποστήριξη τοπικών οικονομιών και στην ενίσχυση της περιφερειακής ανάπτυξης (Gomez, 2024). Ωστόσο, παρά τις αρχικές επενδύσεις, όπως στη νότια Πορτογαλία με τη δημιουργία νέων νοσοκομείων και δομών κατάρτισης, το αποτέλεσμα δεν είναι ακόμα επαρκές. Η πραγματική πρόκληση βρίσκεται στη διαμόρφωση ενός συνολικού πλαισίου που θα συνδυάζει οικονομικά κίνητρα, θεσμικές μεταρρυθμίσεις και βελτίωση της ποιότητας ζωής.

Συνοψίζοντας, η σημερινή εικόνα στην Ευρώπη αποκαλύπτει μια ήπειρο που, ενώ διαθέτει πλούσιο ανθρώπινο κεφάλαιο, δυσκολεύεται να το διατηρήσει και να το αξιοποιήσει. Οι χώρες που έχουν υιοθετήσει πολυδιάστατες στρατηγικές, συνδυάζοντας εκπαίδευση, καινοτομία, κοινωνική πολιτική και διαφάνεια, φαίνεται να αντιμετωπίζουν με περισσότερη επιτυχία το φαινόμενο. Αντίθετα, όπου τα μέτρα περιορίζονται σε πρόσκαιρα οικονομικά κίνητρα, η διαρροή εγκεφάλων συνεχίζεται αμείωτη. Η Ευρώπη καλείται να συνειδητοποιήσει ότι η διατήρηση του ταλέντου δεν αποτελεί μόνο οικονομικό στοίχημα αλλά και θεμελιώδη όρο για τη διασφάλιση της στρατηγικής της αυτονομίας στο διεθνές σύστημα.

## **2.5. Η κατάσταση στην Ελλάδα**

Το φαινόμενο του brain drain στην Ελλάδα αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ευρώπη κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η οικονομική κρίση της περιόδου 2010-2019 και οι δημοσιονομικές πολιτικές λιτότητας που εφαρμόστηκαν συνέβαλαν καθοριστικά στην εκδήλωση ενός νέου μεταναστευτικού κύματος, το οποίο χαρακτηρίστηκε από τη φυγή υψηλά καταρτισμένων και νέων επαγγελματιών. Σύμφωνα με στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος, την περίοδο 2008-2017 μετανάστευσαν περίπου 467.765 Έλληνες πολίτες, με την καθαρή εκροή να ανέρχεται σε 192.493 άτομα, δηλαδή περίπου 1,9% του μέσου πληθυσμού της περιόδου (ΣΕΒ, 2018). Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι το 65,1% ανήκε στην ηλικιακή κατηγορία 25-44 ετών, δηλαδή το πιο παραγωγικό κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας.

Η ένταση του φαινομένου αποτυπώνεται και στα στοιχεία της Eurostat. Το 2024, 369 χιλιάδες Έλληνες πολίτες ηλικίας 20–64 διέμεναν σε χώρες της ΕΖΕΣ, αριθμός αυξημένος κατά 3,5% σε σχέση με το 2023 (Μιχαλίδης, 2025). Ιδιαίτερα, ο αριθμός των Ελλήνων με ανώτατη εκπαίδευση που κατοικούν στην ΕΖΕΣ αυξήθηκε κατά 83% μέσα σε μία δεκαετία, φτάνοντας τους 104,1 χιλιάδες. Το 87% αυτών εργάζεται, ποσοστό υψηλότερο από το

αντίστοιχο στην Ελλάδα, γεγονός που δείχνει ότι η χώρα αδυνατεί να απορροφήσει και να αξιοποιήσει το υψηλά καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό της.

Η μελέτη του ΣΕΒ (2018) και η ανάλυση της Lazaretou (2022) αναδεικνύουν ότι το brain drain στην Ελλάδα δεν είναι μόνο προϊόν της κρίσης, αλλά αντικατοπτρίζει διαρθρωτικές αδυναμίες της οικονομίας: χαμηλές αποδοχές, αδύναμη διασύνδεση πανεπιστημίων με την αγορά εργασίας, ασταθές θεσμικό περιβάλλον και περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης. Στον κλάδο της ιατρικής, για παράδειγμα, η φυγή γιατρών υπήρξε μαζική, με αποτέλεσμα σημαντικά κενά στο εθνικό σύστημα υγείας (Ifanti et al., 2014; Anastasiou et al., 2020).

Οι κοινωνικές και δημογραφικές επιπτώσεις είναι εξίσου σημαντικές. Οι Λαμπριανίδης & Συκάς, (2023) επισημαίνουν ότι η διαρροή εγκεφάλων εντείνει το ήδη σοβαρό δημογραφικό πρόβλημα της χώρας, καθώς αποδυναμώνεται η ηλικιακή κατηγορία 25-44 ετών, ενώ η απουσία εξειδικευμένων επαγγελματιών μειώνει τις δυνατότητες μετάβασης της Ελλάδας σε μια οικονομία γνώσης. Επιπλέον, η απώλεια ανθρώπων υψηλής εκπαίδευσης σημαίνει και απώλεια δημόσιων επενδύσεων στην εκπαίδευση, οι οποίες υπολογίζονται σε περίπου 34.000 € ανά απόφοιτο (ΣΕΒ, 2018).

Παρά τις ζοφερές αυτές διαπιστώσεις, τα τελευταία χρόνια καταγράφεται μια μερική αντιστροφή της τάσης. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2024), περισσότεροι από 350.000 Έλληνες που είχαν μεταναστεύσει κατά την περίοδο της κρίσης έχουν επιστρέψει, με το 2020 να αποτελεί έτος-ορόσημο επιστροφής. Οι επιστρέφοντες, κυρίως σε τομείς όπως οι επιστήμες υγείας, οι βιοεπιστήμες και η πληροφορική, φέρνουν μαζί τους νέες δεξιότητες και εμπειρίες, συνεισφέροντας θετικά στην ελληνική αγορά εργασίας (Energizing Greece, 2025). Ωστόσο, έρευνα της Metron Analysis έδειξε ότι το 85% των Ελλήνων στο εξωτερικό δεν σκοπεύει να επιστρέψει, επικαλούμενο τις χαμηλές αποδοχές, τη φορολογία και την έλλειψη προοπτικών (Μαρίνου, 2025).

Συνολικά, η κατάσταση στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια διττή πραγματικότητα: από τη μία, η χώρα έχει υποστεί μαζικές απώλειες ανθρώπινου κεφαλαίου που επηρεάζουν αρνητικά την οικονομία και τη δημογραφική της σύνθεση, από την άλλη, αναδύονται ευκαιρίες μέσω της αξιοποίησης των επιστρεφόντων και της ενεργοποίησης της διασποράς. Η πρόκληση έγκειται στη διαμόρφωση μιας συνεκτικής στρατηγικής που θα ενισχύσει την ελκυστικότητα της Ελλάδας ως τόπου εργασίας και ζωής, μέσα από επενδύσεις στην καινοτομία, αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και ενίσχυση της αξιοκρατίας.

### **3. Κεφάλαιο: Ελληνική οικονομία και brain drain**

#### **3.1 Τα προβλήματα της Ελληνικής Οικονομίας**

Η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από ένα σύνθετο πλέγμα διαρθρωτικών, θεσμικών και κοινωνικών αδυναμιών, που επηρέασαν καθοριστικά την αναπτυξιακή της πορεία τις τελευταίες δεκαετίες. Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2009-2018 ανέδειξε με τον πιο έντονο τρόπο αυτές τις παθογένειες, οι οποίες ωστόσο υπήρχαν ήδη από προηγούμενες περιόδους και σχετίζονται με τον περιορισμένο εκσυγχρονισμό του παραγωγικού μοντέλου (Anthrakidis & Astroulakis, 2024). Η εξάρτηση από τον δανεισμό, η χαμηλή παραγωγικότητα, καθώς και οι πελατειακές σχέσεις που συχνά εμποδίζουν τη λήψη καινοτόμων αποφάσεων, ενέτειναν το πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας έναντι άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα είναι η διαχρονική υστέρηση στην καινοτομία και στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Η ελληνική οικονομία συνεχίζει να βασίζεται κυρίως σε κλάδους έντασης εργασίας, με περιορισμένη διείσδυση της γνώσης και της τεχνολογίας (Labrianidis & Pratsinakis, 2016). Αυτό οδηγεί σε αδυναμία απορρόφησης πτυχιούχων και νέων επιστημόνων, γεγονός που συμβάλλει στη διαρροή εγκεφάλων. Το πρόβλημα επιτείνεται από τον μεγάλο αριθμό μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες, αν και σημαντικές για την απασχόληση, αδυνατούν να επενδύσουν σε έρευνα και ανάπτυξη (Gkanas & Kyriazis, 2013).

Η παραοικονομία και η εκτεταμένη φοροδιαφυγή αποτελούν επιπλέον ανασταλτικούς παράγοντες για την ανάπτυξη. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, το μέγεθος της παραοικονομίας έφτανε το 36,7% του ΑΕΠ ήδη από τη δεκαετία του 1990, ενώ εξακολουθεί να παραμένει υψηλό, επηρεάζοντας την αποτελεσματικότητα του φορολογικού συστήματος και περιορίζοντας τα δημόσια έσοδα. Παράλληλα, η πολυπλοκότητα του θεσμικού πλαισίου και η αργή απονομή δικαιοσύνης αποθαρρύνουν τις επενδύσεις, περιορίζοντας την ικανότητα της χώρας να προσελκύσει κεφάλαια (Tagkalakis, 2014).

Οι αδυναμίες αυτές επιδεινώθηκαν σημαντικά κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19. Η ελληνική οικονομία, αν και είχε αρχίσει να σταθεροποιείται μετά την κρίση χρέους, βρέθηκε αντιμέτωπη με νέες προκλήσεις όπως η μείωση της τουριστικής δραστηριότητας, η άνοδος της ανεργίας και η αύξηση του δημοσίου χρέους (Psychas, 2025). Το γεγονός αυτό αποκάλυψε ξανά την ευαλωτότητα του παραγωγικού μοντέλου, που παραμένει εξαρτημένο

από τον τουρισμό και τις υπηρεσίες, χωρίς επαρκή διαφοροποίηση προς την τεχνολογία και τη βιομηχανία.

Σημαντική διάσταση των προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας αποτελεί επίσης η ύπαρξη ενός «σκιώδους» παραγωγικού τομέα. Όπως υποστηρίζει ο Βασιλόπουλος (2025), η παραοικονομία στην Ελλάδα λειτουργεί ως μηχανισμός αναπαραγωγής κοινωνικών ανισοτήτων, περιορίζοντας τις προοπτικές θεσμικής μεταρρύθμισης και την αξιοπιστία του κράτους. Αυτό το φαινόμενο συνδέεται με τη φοροδιαφυγή, τη διαφθορά και την έλλειψη εμπιστοσύνης των πολιτών προς τους θεσμούς.

Παράλληλα, το τραπεζικό σύστημα της χώρας αντιμετωπίζει σοβαρές προκλήσεις. Παρότι διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη, η χρηματοπιστωτική κρίση ανέδειξε τις δομικές του αδυναμίες. Η έλλειψη εμπιστοσύνης, οι περιορισμένες δυνατότητες χρηματοδότησης και η καθυστέρηση στην ψηφιοποίηση επιβαρύνουν την οικονομική δραστηριότητα (Challoumis & Eriotis, 2024). Η εισαγωγή καινοτομιών, όπως η εθελοντική ασφάλιση για συναλλαγές στο e-banking, έχει προταθεί ως λύση για την τόνωση της εμπιστοσύνης και την ενίσχυση της χρήσης ψηφιακών χρηματοοικονομικών υπηρεσιών (Rahman, 2025).

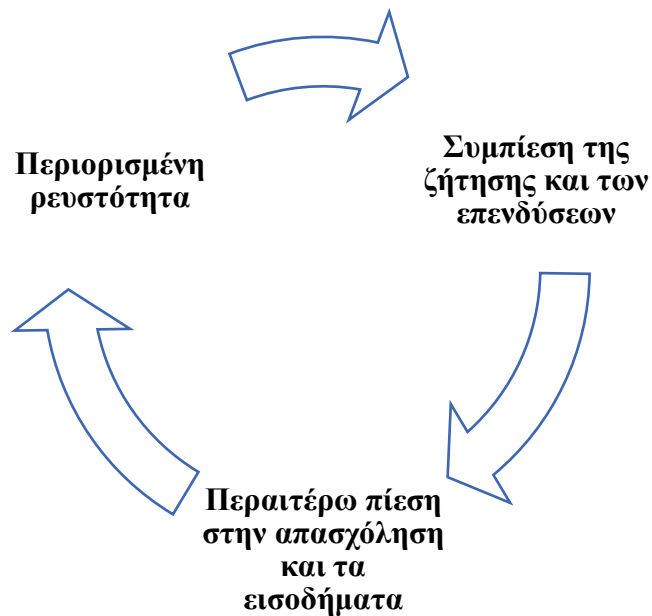
Αν και νέες τεχνολογίες, όπως η Τεχνητή Νοημοσύνη, δύνανται να βελτιώσουν την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα, η υιοθέτησή τους στην Ελλάδα παραμένει αργή. Η αδυναμία ταχείας ενσωμάτωσης καινοτομιών και ο φόβος απώλειας θέσεων εργασίας επιβαρύνουν τη διαδικασία μετάβασης (Challoumis & Eriotis, 2025). Αυτό δημιουργεί τον κίνδυνο η Ελλάδα να μείνει πίσω στον διεθνή ανταγωνισμό, αν δεν υπάρξει στοχευμένη στρατηγική για την αξιοποίηση της ψηφιακής τεχνολογίας και την αναβάθμιση δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

Συνολικά, τα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας προκύπτουν από τον συνδυασμό ιστορικών αδυναμιών, διαρθρωτικών στρεβλώσεων και εξωτερικών κρίσεων. Η αντιμετώπισή τους απαιτεί μια συνολική στρατηγική, που θα περιλαμβάνει την ενίσχυση της καινοτομίας, τον εκσυγχρονισμό του φορολογικού και θεσμικού πλαισίου, την αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη διαφοροποίηση του παραγωγικού μοντέλου. Μόνο έτσι μπορεί να δημιουργηθεί ένα βιώσιμο υπόβαθρο για την ανάπτυξη και να ανακοπεί η διαρροή εγκεφάλων που αποδυναμώνει την αναπτυξιακή δυναμική της χώρας.

### 3.2 Η περίοδος της οικονομικής κρίσης

Η ελληνική κρίση χρέους δεν υπήρξε «κεραυνός εν αιθρία». Ριζώνει σε μακροχρόνιες μακροοικονομικές αδυναμίες (χαμηλή παραγωγικότητα, δημοσιονομικές ανισορροπίες, θεσμικές ανεπάρκειες) που, σε συνάρτηση με την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση του 2007–2008, αποκάλυψαν την έκταση των κινδύνων το 2009-2010 (Anthrakidis & Astroulakis, 2024). Μεταξύ 2010 και 2018, η Ελλάδα βρέθηκε αντιμέτωπη με μία από τις μεγαλύτερες κρίσεις κρατικού χρέους ανεπτυγμένης οικονομίας και εντάχθηκε σε τρία διαδοχικά Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής (ΕΕ–ΕΚΤ–ΔΝΤ). Τα προγράμματα συνδύασαν δραστική δημοσιονομική προσαρμογή με εκτεταμένες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, αναμορφώνοντας το μακροοικονομικό και θεσμικό τοπίο (Anthrakidis & Astroulakis, 2024).

Η δημοσιονομική προσαρμογή είχε ταχεία βραχυπρόθεσμη ύφεση και εκτίναξη της ανεργίας, ιδίως των νέων. Παράλληλα, η πιστωτική συστολή και η αβεβαιότητα μείωσαν τις επενδύσεις και τη δυνατότητα κεφαλαιακού σχηματισμού. Το τραπεζικό σύστημα, ήδη επιβαρυνόμενο από ύφεση και δημοσιονομική κρίση, κλονίστηκε από μαζική δημιουργία μη εξυπηρετούμενων δανείων (non-performing loans / NPLs) και απώλεια εμπιστοσύνης· ακολούθησαν επαναλαμβανόμενες ανακεφαλαιοποιήσεις και βαθιά αναδιάρθρωση, με παραμένουσες προκλήσεις στη χρηματοδότηση της οικονομίας και στη μετάβαση σε ψηφιακές υπηρεσίες (Challoumis & Eriotis, 2024). Το αποτέλεσμα ήταν ένας φαύλος κύκλος:



Σχήμα 3.1: Φαύλος κύκλος τραπεζικού συστήματος.

Η κρίση ανέδειξε επίσης χρόνιες στρεβλώσεις του παραγωγικού μοντέλου. Η υψηλή εξάρτηση από υπηρεσίες χαμηλής προστιθέμενης αξίας (λ.χ. τουρισμός, εμπόριο), η υποεπένδυση σε έρευνα–καινοτομία και οι αδύναμοι δεσμοί πανεπιστημίων–επιχειρήσεων περιορίσαν την ικανότητα της χώρας να απορροφήσει ανθρώπινο κεφάλαιο υψηλών δεξιοτήτων. Το αποτέλεσμα ήταν μεγάλης κλίμακας μετανάστευση νέων, μορφωμένων εργαζομένων (brain drain), με εμφανή κόστη στην παραγωγικότητα, την καινοτομία και τις δημοσιονομικές προοπτικές (Lazaretou, 2022). Η απώλεια επιστημόνων σε καίριους κλάδους (π.χ. υγεία, STEM) επιβάρυνε ακόμη περισσότερο την προσαρμογή του παραγωγικού ιστού.

Στο υπόβαθρο, η εκτεταμένη «σκιώδης» οικονομική δραστηριότητα και η φοροδιαφυγή υπονόμευαν την αποτελεσματικότητα της προσαρμογής: απομείωναν τη φορολογική βάση, μετέφεραν δυσανάλογα τα βάρη σε συνεπείς φορολογουμένους και ενίσχυαν την αίσθηση αδικίας, πλήττοντας την κοινωνική νομιμοποίηση των μεταρρυθμίσεων (Vassilopoulos, 2025). Η θεσμική αδυναμία (γραφειοκρατία, βραδύτητα δικαιοσύνης, ασταθείς κανόνες) λειτουργούσε αποτρεπτικά για εγχώριες και ξένες επενδύσεις, ανακόπτοντας την έγκαιρη στροφή σε κλάδους υψηλότερης παραγωγικότητας (Anthrakidis & Astroulakis, 2024).

Παρά τις βραχυπρόθεσμες απώλειες, τα προγράμματα άφησαν μια σημαντική -αν και άνιση- κληρονομιά μεταρρυθμίσεων: εξυγίανση δημοσιονομικής διαχείρισης, βελτιώσεις

στη φορολογική διοίκηση, αλλαγές στην αγορά εργασίας και στο συνταξιοδοτικό, καθώς και αναδιάρθρωση του τραπεζικού τομέα. Ωστόσο, το αναπτυξιακό έλλειμμα παρέμεινε, καθώς η μετάβαση σε πρότυπο ανάπτυξης βασισμένο στη γνώση και την εξωστρέφεια προχώρησε αργά (Anthrakidis & Astroulakis, 2024). Η ιστορική αναδρομή της μεταπολεμικής εξέλιξης της ελληνικής οικονομίας βοηθά να ιδωθεί η κρίση ως κρίκος μιας μακράς ακολουθίας περιόδων ταχείας μεγέθυνσης που διακόπτονται από επεισόδια στασιμότητας και αναπροσαρμογής- με κρίσιμη την αδυναμία διαρκούς ενσωμάτωσης τεχνολογικής προόδου και θεσμικής αναβάθμισης (Loizos, 2025).

Η πανδημία COVID-19 λειτούργησε ως «δεύτερο πλήγμα» πριν παγιωθεί πλήρως η μεταμνημονιακή ανάκαμψη. Η απότομη πτώση του τουρισμού, οι διαταραχές στην εργασία και στις μεταφορές, και η ανάγκη πρόσθετης δημοσιονομικής στήριξης επανέφεραν στο προσκήνιο την ευαλωτότητα ενός οικονομικού μοντέλου με περιορισμένη διαφοροποίηση (Psychas, 2025). Ταυτόχρονα, η συγκυρία επιτάχυνε τον ψηφιακό μετασχηματισμό του δημοσίου και των επιχειρήσεων, δημιουργώντας ένα «παράθυρο ευκαιρίας» για αναβάθμιση δεξιοτήτων και παραγωγικών διαδικασιών.

Στην τρέχουσα φάση, η ενσωμάτωση τεχνολογιών Τεχνητής Νοημοσύνης μπορεί να λειτουργήσει ως μοχλός παραγωγικότητας και αποδοτικότητας, υπό προϋποθέσεις: ταχεία υιοθέτηση, συμπληρωματικές επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ανασχεδιασμός διαδικασιών και στοχευμένες πολιτικές μετάβασης στην εργασία (Challoumis & Eriotis, 2025). Διαφορετικά, ο κίνδυνος τεχνολογικού χάσματος θα διαιωνίσει την υστέρηση. Παράλληλα, πρωτοβουλίες ενίσχυσης της εμπιστοσύνης στο χρηματοπιστωτικό σύστημα και της χρήσης ψηφιακών υπηρεσιών -από τη ρύθμιση έως και καινοτόμα χρηματοοικονομικά προϊόντα- μπορούν να υποβοηθήσουν την πιστωτική επέκταση προς παραγωγικούς κλάδους (Challoumis & Eriotis, 2024; Rahman, 2025).

Συνοψίζοντας, η περίοδος 2010–2018 συμπύκνωσε μια αναγκαία αλλά επώδυνη δημοσιονομική και θεσμική προσαρμογή, χωρίς να θεραπεύσει πλήρως τις δομικές αιτίες της κρίσης. Η βιώσιμη υπέρβασή της απαιτεί σταθερή εφαρμογή μεταρρυθμίσεων που διευρύνουν τη φορολογική βάση και ενισχύουν την εμπιστοσύνη, καθώς και επιτάχυνση της στροφής σε ένα παραγωγικό υπόδειγμα υψηλής προστιθέμενης αξίας. Μόνο έτσι θα ανακοπεί το brain drain και θα μετατραπεί σε «κυκλοφορία γνώσης», με επιστροφή ή ενεργό διασύνδεση της διασποράς με την εγχώρια οικονομία (Lazaretou, 2022; Anthrakidis & Astroulakis, 2024).

### 3.3 Η περίοδος μετά την οικονομική κρίση

Η «επόμενη ημέρα» της ελληνικής οικονομίας μετά το 2018 χαρακτηρίζεται από ταυτόχρονη άρση των οξέων μακροοικονομικών κινδύνων και εμμονή χρόνιων δομικών αδυναμιών. Η πολιτικοοικονομική αποτίμηση των Anthrakidis & Astroulakis (2024) δείχνει ότι τα τρία Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής σταθεροποίησαν τα δημόσια οικονομικά, βελτίωσαν συγκεκριμένους θεσμικούς δείκτες και μείωσαν τον άμεσο κίνδυνο κρίσης, όμως δεν εξάλειψαν πλήρως τις προ του 2010 ανισορροπίες -ιδίως την αδύναμη παραγωγική βάση, την καθυστέρηση στη διάχυση καινοτομίας και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια, η μακροχρόνια βιωσιμότητα εξαρτάται από το αν η μετα-κρίσης φάση θα μετουσιωθεί σε διατηρήσιμη αύξηση παραγωγικότητας και επενδύσεων, και όχι απλώς σε κυκλική ανάκαμψη (Anthrakidis & Astroulakis, 2024).

Στο νέο περιβάλλον, δύο εξελίξεις επηρέασαν καταλυτικά τη δυναμική του brain drain/brain circulation. Πρώτον, η πανδημία COVID-19 αποτέλεσε εξωτερικό σοκ που ξαναέφερε στην επιφάνεια ευπάθειες (τουρισμός, μεταφορές, μικρομεσαία επιχειρηματικότητα), αλλά και επιτάχυνε τον ψηφιακό μετασχηματισμό (τηλεργασία, ηλεκτρονικές συναλλαγές) (Psychas, 2025). Η ταχεία υιοθέτηση ψηφιακών λύσεων δημιούργησε νέες νησίδες ζήτησης για ειδικότητες υψηλών δεξιοτήτων στην Ελλάδα, χωρίς όμως να αναιρεί τον διεθνή ανταγωνισμό για ταλέντο. Δεύτερον, η ωρίμανση τεχνολογιών TN/μηχανικής μάθησης μετατόπισε το επίκεντρο της συζήτησης από την «εκροή εγκεφάλων» στην «κυκλοφορία εγκεφάλων», μέσω υβριδικών μορφών εργασίας, διασυνοριακών ομάδων και εξ αποστάσεως απασχόλησης με έδρα την Ελλάδα (Challoumis & Eriotis, 2025). Τα υποδείγματα ισορροπίας που αξιοποιούν οι Challoumis & Eriotis (2025) υποδηλώνουν ότι η υιοθέτηση TN μπορεί να ενισχύσει την ολική παραγωγικότητα των συντελεστών και την ανταγωνιστικότητα -υπό την προϋπόθεση επαρκούς επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, υποδομές και ρυθμιστική προσαρμογή. Διαφορετικά, το τεχνολογικό κενό ενδέχεται να διευρύνει την «ψηφιακή ανισότητα» στην αγορά εργασίας, αναζωπυρώνοντας κίνητρα μετανάστευσης.

Η τραπεζική διαμεσολάβηση, κρίσιμη για τη χρηματοδότηση επενδύσεων έντασης γνώσης, έχει βελτιωθεί σε σχέση με τα χρόνια της κρίσης, αλλά εξακολουθεί να αντιμετωπίζει ζητήματα εμπιστοσύνης, πρόσβασης και ανθεκτικότητας του συστήματος (Challoumis & Eriotis, 2024). Η ενίσχυση της διαφάνειας, η περαιτέρω ψηφιοποίηση υπηρεσιών και η μείωση του κόστους συναλλαγών μπορούν να μειώσουν τα εμπόδια για νεοφυείς και ταχέως

αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις, κάνοντας πιο ελκυστικό το επιχειρηματικό περιβάλλον σε επιστρέφοντες επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης.

Παράλληλα, η επέκταση των ηλεκτρονικών συναλλαγών αναδεικνύεται ως μοχλός περιορισμού της παραοικονομίας -ενός διαχρονικού «κόμβου» που συμπίεζει τη φορολογική βάση, στρεβλώνει τον ανταγωνισμό και διαβρώνει την κοινωνική εμπιστοσύνη (Vassilopoulos, 2025). Προτάσεις όπως ασφαλιστικά προϊόντα που μειώνουν το αντιληπτό ρίσκο για τους χρήστες e-banking επιδιώκουν την επιτάχυνση της μετάβασης σε μια οικονομία υψηλής χρήσης ηλεκτρονικών πληρωμών (Rahman, 2025). Μια πιο «ορατή» οικονομία διευκολύνει τη μείωση των συντελεστών στη νόμιμη εργασία και την ενίσχυση καθαρών αποδοχών -παράγοντες που σχετίζονται αρνητικά με την πρόθεση μετανάστευσης ειδικευμένων.

Ιστορικά, η πορεία της ελληνικής οικονομίας μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο είναι μια διαδοχή περιόδων ταχείας μεγέθυνσης και επεισοδίων στασιμότητας ή προσαρμογής (Loizos, 2025). Η μετα-κρίσης περίοδος εντάσσεται σε αυτή τη μακρά τροχιά: η αναδιάρθρωση χρέους, η ανάταξη εξαγωγών/τουρισμού και η ενίσχυση της δημοσιονομικής αξιοπιστίας συνυπάρχουν με τη βραδεία σύγκλιση μισθών, τη δημογραφική γήρανση και την ανάγκη βαθύτερου παραγωγικού μετασχηματισμού. Για το brain drain, αυτό σημαίνει ότι η καθαρή «ισορροπία κινήτρων» δεν κρίνεται μόνο από το επίπεδο μισθών, αλλά και από την ποιότητα εργασιακού περιβάλλοντος (προοπτικές εξέλιξης, κουλτούρα αξιοκρατίας), το κόστος/ποιότητα ζωής και τη συνοχή των θεσμών. Η διεθνής και εγχώρια εμπειρική έρευνα για την Ελλάδα μετά την κρίση δείχνει ότι πρακτικές ΔΑΔ (Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού) όπως η ευελιξία στην εργασία και οι διαδρομές σταδιοδρομίας συνδέονται με υψηλότερη διακράτηση προσωπικού (Efthalitsidou et al., 2025), υποδηλώνοντας ότι η «μικροοικονομία» της εργασίας είναι εξίσου κρίσιμη με τις μακροπολιτικές παρεμβάσεις.

Τέλος, το μείγμα πολιτικής για την επόμενη φάση υπερβαίνει τις οριζόντιες μεταρρυθμίσεις. Απαιτείται συνδυασμός (α) τεχνολογικής αναβάθμισης με ενεργητικές πολιτικές δεξιοτήτων, (β) βάθους κεφαλαιαγοράς/τραπεζικής στήριξης για καινοτόμες ΜμΕ (Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις), (γ) μείωσης διοικητικών επιβαρύνσεων και σταθερότητας πλαισίου και (δ) στοχευμένων κινήτρων επαναπατρισμού -όχι μόνο φορολογικών, αλλά και «θεσμικών» (π.χ., γρήγορες διαδικασίες αδειοδότησης, αναγνώριση προσόντων, υπηρεσίες υποδοχής). Σε αυτό το πλαίσιο, η μετα-κρίσης Ελλάδα έχει τη δυνατότητα να μετατρέψει τμήμα της διαρροής σε κυκλοφορία γνώσης, υπό την προϋπόθεση ότι θα κλείσει τα κενά σε

παραγωγικότητα, θεσμούς και ποιότητα εργασίας που ιστορικά τροφοδότησαν τα κίνητρα φυγής.

### **3.4 Λόγοι που ωθούν τους Έλληνες υψηλών προσόντων σε μετανάστευση**

Η σύγχρονη ελληνική «διαρροή εγκεφάλων» δεν εξηγείται από έναν μόνο παράγοντα, προκύπτει από συνδυασμό ώσεων (push) στο εσωτερικό και έλξεων (pull) στο εξωτερικό. Στη βιβλιογραφία για την Ελλάδα, οι περισσότεροι ερευνητές αναδεικνύουν τέσσερις δεσμίδες αιτιών: (α) απογοητευτικές προοπτικές στην αγορά εργασίας και αμοιβές κάτω του ευρωπαϊκού μέσου, (β) ποιότητα εργασίας και θεσμικές παθογένειες (π.χ. αξιοκρατία), (γ) κλαδικές/επαγγελματικές ιδιαιτερότητες (ιδίως υγεία και STEM) και (δ) ευρύτερο θεσμικό-δημογραφικό περιβάλλον που επηρεάζει τις μεσοπρόθεσμες προσδοκίες.

Πρώτον, οι οικονομικές προοπτικές μετά την κρίση 2010-2018 παραμένουν κεντρική ώση. Η εκτελεστική σύνοψη της μελέτης του ΣΕΒ τεκμηριώνει ότι οι καθαρές εκροές αφορούν κυρίως την ηλικία 25-44 ετών, δηλαδή το «παραγωγικό πυρήνα», με σημαντικό ποσοστό πτυχιούχων να παραμένει μόνιμα εκτός (5,9-8% των πτυχιούχων για 2008-2017, ανά εκτίμηση). Η ίδια μελέτη συνδέει τη φυγή με χαμηλές καθαρές αποδοχές μετά φόρων/εισφορών και με περιορισμένη εγχώρια ζήτηση για υψηλές δεξιότητες (underutilization/υπερ-ειδίκευση) (ΣΕΒ, 2018). Συμπληρωματικά, η ανάλυση της Τράπεζας της Ελλάδος έδειξε ότι η εκτίναξη ανεργίας στους νέους πτυχιούχους, οι μισθολογικές συμπίεσεις και η αβεβαιότητα αποτέλεσαν ισχυρές ωθήσεις μετανάστευσης ήδη στην αιχμή της κρίσης (Lazaretou, 2022). Τα παρελκόμενα της ύφεσης -όπως η καθυστέρηση ανάκτησης παραγωγικότητας και η αδύναμη δημιουργία θέσεων υψηλής εξειδίκευσης- διατηρούν το μισθολογικό κίνητρο μετανάστευσης ακόμη και στην περίοδο ανάκαμψης (Anthrakidis & Astroulakis, 2024).

Δεύτερον, η «ποιότητα της εργασίας» και οι θεσμικοί παράγοντες είναι κρίσιμοι. Πέρα από το εισόδημα, οι επαγγελματίες υψηλών προσόντων αποδίδουν μεγάλη βαρύτητα στη σταθερότητα, στις ευκαιρίες εξέλιξης και στην αξιοκρατία. Ποιοτική έρευνα με Έλληνες επαγγελματίες σε Ην. Βασίλειο, Γερμανία, ΗΠΑ και Αυστραλία κατέδειξε ότι, για το 65% των συμμετεχόντων, η «κρίση αξιών» και οι πρακτικές νεποτισμού/μη αξιοκρατικών επιλογών λειτούργησαν ως πρωταρχική ώση αναχώρησης, ενώ οι στενά οικονομικοί λόγοι δόθηκαν ως κύριοι από το 35% (Panagiotakopoulos, 2020). Αντίστοιχα, μελέτες γνώμης νέων επιστημόνων στην Ελλάδα τεκμηριώνουν προσδοκίες για καλύτερο επαγγελματικό

περιβάλλον, λιγότερη γραφειοκρατία και διαφανείς διαδικασίες στο εξωτερικό (Theodoropoulos et al., 2014). Σε διακρατικό επίπεδο, πρόσφατη παγκόσμια ανάλυση (2006-2022) αναδεικνύει ότι ο «κανόνας δικαίου», η πολιτική σταθερότητα και η ποιότητα δημόσιων υπηρεσιών συνδέονται ισχυρά με χαμηλότερη εκροή ταλέντων -εύρημα που εναρμονίζεται με τις ελληνικές εμπειρικές ενδείξεις (Vega-Muñoz et al., 2024).

Τρίτον, σημαντικά κλαδικά μοτίβα εντείνουν την εκροή. Στην ιατρική, η διεθνής ζήτηση και οι καλύτερες συνθήκες εργασίας/έρευνας στο εξωτερικό λειτουργούν ως ισχυρές έλξεις. Ανασκοπήσεις για την Ελλάδα καταγράφουν ως κύριους λόγους μετανάστευσης των γιατρών την ανεργία/υπο-απασχόληση, την ανασφάλεια, τη μείωση εισοδημάτων και τη χαμηλή χρηματοδότηση έρευνας (Ifanti et al., 2014), ενώ μεταγενέστερα δεδομένα επιβεβαιώνουν υψηλή πρόθεση εξόδου σε φοιτητές ιατρικής και νέους ιατρούς (Anastasiou et al., 2020). Αντίστοιχες τάσεις καταγράφονται σε STEM κλάδους, όπου οι ευρωπαϊκές/βορειοαμερικανικές αγορές προσφέρουν μεγαλύτερη ενσωμάτωση σε διεθνή οικοσυστήματα καινοτομίας και καλύτερα μονοπάτια ακαδημαϊκής/ερευνητικής εξέλιξης (Lazaretou, 2022).

Τέταρτον, οι δημογραφικές και οικογενειακές παράμετροι διαμορφώνουν τις μεσοπρόθεσμες προσδοκίες, επηρεάζοντας την απόφαση παραμονής ή επιστροφής. Η σύγκριση με χώρες παρόμοιου μεγέθους δείχνει ότι η Ελλάδα βίωσε μεγαλύτερες καθαρές εκροές κατά την κρίση, με συνέπεια να οξυνθούν οι δείκτες γήρανσης και εξάρτησης, ενώ η πανδημία πρόσθεσε αβεβαιότητες παρά την καλύτερη σχετική επίδοση στους θανάτους το 2020-2021 (Dumont, 2023). Σε αυτό το περιβάλλον, οι αποφάσεις των νέων πτυχιούχων σταθμίζουν «ποιότητα ζωής» (στέγαση, κόστος διαβίωσης, δημόσιες υπηρεσίες) μαζί με το μισθολογικό πακέτο -παράγοντες που συχνά κλίνουν υπέρ χωρών υποδοχής.

Τέλος, πρέπει να αναγνωριστεί ότι δίπλα στη «διαρροή» αναδύονται μορφές «κυκλοφορίας εγκεφάλων» (brain circulation), ιδίως μέσω τηλε-εργασίας ή επιστροφών με εμπειρία και δίκτυα (reverse brain drain). Η διεθνής βιβλιογραφία περιγράφει επιστροφές υψηλών προσόντων όταν βελτιώνονται οι οικείοι θεσμοί/ευκαιρίες, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία μειώνει τα κόστη μετακίνησης ανθρώπινου κεφαλαίου (Valavanidis, 2017). Ωστόσο, για να μετατραπεί ουσιαστικά η «διαρροή» σε «κυκλοφορία» απαιτείται σταθερή βελτίωση στις αμοιβές καθαρής εργασίας, στην ποιότητα των θέσεων (career ladders, R&D δαπάνες), στη διαφάνεια και στη μείωση του διοικητικού κόστους -ακριβώς οι άξονες που επισημαίνουν οι ελληνικές μελέτες πολιτικής οικονομίας και οι εργοδοτικοί φορείς (Anthrakidis & Astroulakis, 2024; ΣΕΒ, 2018).

### 3.5 Μελέτες για το φαινόμενο brain drain στην Ελλάδα και την Ε.Ε.

Η μελέτη του φαινομένου της «διαρροής εγκεφάλων» έχει απασχολήσει έντονα την επιστημονική κοινότητα κατά την τελευταία δεκαετία, ιδίως σε σχέση με την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και της πανδημίας ανέδειξαν νέες μορφές κινητικότητας. Οι έρευνες της τελευταίας πενταετίας αποτυπώνουν τις πολλαπλές διαστάσεις του φαινομένου και αναδεικνύουν τους παράγοντες που το τροφοδοτούν, καθώς και τις πολιτικές που δύνανται να το μετριάσουν.

Αφετηρία της συζήτησης αποτελεί η συμβολή της Lazaretou (2022), η οποία, με δεδομένα που επεκτείνονται έως το 2020, τεκμηριώνει ότι το ελληνικό brain drain συνδέεται με τη δημοσιονομική κρίση και τις ανεπάρκειες της αγοράς εργασίας. Η έρευνα της Τράπεζας της Ελλάδος κατέδειξε ότι η έξοδος υψηλά καταρτισμένων νέων δεν ήταν παροδικό φαινόμενο αλλά αποτέλεσμα δομικών αδυναμιών, με συνέπεια την απώλεια επενδεδυμένου ανθρώπινου κεφαλαίου και την καθυστέρηση της ανάπτυξης (Lazaretou, 2022).

Η συγκριτική οπτική του Dumont (2023) εμπλουτίζει τον διάλογο, καθώς εξετάζει τις δημογραφικές επιπτώσεις της κρίσης και της πανδημίας. Ενώ χώρες όπως η Αυστρία δεν κατέγραψαν σημαντική αύξηση μετανάστευσης, η Ελλάδα παρουσίασε έντονη φυγή κατά την περίοδο 2008–2018, επιβαρύνοντας περαιτέρω τις δημογραφικές προοπτικές της. Η μελέτη αναδεικνύει τη στενή διασύνδεση ανάμεσα σε οικονομικές δυσκολίες και αρνητικές πληθυσμιακές δυναμικές, που τροφοδοτούν έναν φαύλο κύκλο αποδυνάμωσης (Dumont, 2023).

Σε πιο μικροκοινωνικό επίπεδο, η εργασία των Theodoropoulos et al. (2014) δείχνει ότι οι στάσεις και οι αντιλήψεις των νέων επιστημόνων συνδέονται με την απουσία επαγγελματικών ευκαιριών, την έλλειψη αξιοκρατίας και την ανασφάλεια. Παρότι δημοσιεύτηκε νωρίτερα, αξιοποιείται συστηματικά έως και πρόσφατα, ακριβώς επειδή φωτίζει τον ψυχοκοινωνικό παράγοντα που καθορίζει τις μεταναστευτικές αποφάσεις.

Η ανάλυση των Bartolini et al. (2016) εστιάζει στη συγκυρία της κρίσης και τεκμηριώνει, μέσω εμπειρικών δεδομένων, ότι η μετανάστευση των νέων δεν αποτελεί απλώς μια «έξοδο ανάγκης», αλλά και στρατηγική επιλογή για καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας και ποιότητας ζωής. Συμπληρωματικά, η μελέτη των Labrianidis & Pratsinakis (2016) δείχνει ότι το φαινόμενο της εξωτερικής μετανάστευσης της περιόδου 2010-2015 συνίσταται σε πολλαπλά ρεύματα με διαφοροποιήσεις ανάλογα με το μορφωτικό υπόβαθρο, τον

επαγγελματικό κλάδο και το κοινωνικό κεφάλαιο, γεγονός που καθιστά αναγκαία μια πολυδιάστατη πολιτική προσέγγιση.

Σε θεσμικό επίπεδο, οι Anthrakidis & Astroulakis (2024) αξιολόγησαν την ελληνική οικονομία μετά την κρίση, αναδεικνύοντας τη μερική αντιμετώπιση των προϋπαρχουσών αδυναμιών μέσα από τα Μνημόνια. Ωστόσο, το brain drain παραμένει απόρροια μη επιλυμένων θεσμικών και διαρθρωτικών προβλημάτων, που σχετίζονται με τη χαμηλή απορροφητικότητα της καινοτομίας και την αδύναμη σύνδεση πανεπιστημίων-αγοράς.

Σε ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο, η συμβολή του Prato (2022) αναλύει τις τάσεις κινητικότητας και τις προκλήσεις του ευρωπαϊκού brain drain, τονίζοντας ότι η ενιαία αγορά και τα προγράμματα κινητικότητας ευνοούν τη «κυκλοφορία εγκεφάλων» (brain circulation), αλλά η άνιση ανάπτυξη μεταξύ περιφερειών ενισχύει τις καθαρές απώλειες από τις πιο αδύναμες χώρες προς τα ισχυρότερα κέντρα. Το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2021) επιβεβαιώνει αυτά τα ευρήματα, υπογραμμίζοντας την ανάγκη ενίσχυσης της περιφερειακής συνοχής και της στοχευμένης υποστήριξης των νέων επαγγελματιών.

Παράλληλα, πιο πρόσφατες διεθνείς μελέτες, όπως των Vega-Muñoz et al. (2024), εντοπίζουν κρίσιμους παράγοντες για την εξήγηση του brain drain: πολιτική σταθερότητα, ποιότητα δημόσιων υπηρεσιών και οικονομικές ανισότητες. Τα ευρήματα αυτά βρίσκουν εφαρμογή και στην ελληνική περίπτωση, όπου η αδυναμία θεσμικής εμπιστοσύνης λειτουργεί αποτρεπτικά για την παραμονή των νέων επιστημόνων. Συναφώς, ο Li (2025) αναδεικνύει ότι η άνιση παγκόσμια κινητικότητα ταλέντου ενισχύει τις απώλειες για τις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, ενώ ταυτόχρονα ευνοεί τις οικονομίες που προσφέρουν σταθερότητα και ευκαιρίες καινοτομίας.

Πίνακας 3.1: Ενδεικτικές πρόσφατες μελέτες για το brain drain στην Ελλάδα/Ε.Ε.

| Συγγραφείς    | Τίτλος                                                                    | Έτος | Πηγή                                                                                                                                                                       |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lazaretou, S. | <i>The Greek brain drain: Crisis-induced emigration of educated youth</i> | 2022 | Bank of Greece, Working Paper 223<br><a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4169615">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4169615</a> |

| Συγγραφείς                                                      | Τίτλος                                                                                                                   | Έτος | Πηγή                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dumont, G.-F.                                                   | <i>Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στην αποδυναμωμένη από την κρίση δημογραφική εξέλιξη της Ελλάδας</i>             | 2023 | Region & Periphery, 14(14), 5-31.<br><a href="https://doi.org/10.12681/rp.32604">https://doi.org/10.12681/rp.32604</a>                                                                                                                                                                                                    |
| Theodoropoulos, D.; Kyridis, A.; Zagkos, C.; Konstantinidou, Z. | <i>The “Brain Drain” Phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their Way to Immigration, in an era of “crisis”</i> | 2014 | Journal of Education and Human Development, 3(4), 229-248.<br><a href="https://doi.org/10.15640/jehd.v3n4a21">https://doi.org/10.15640/jehd.v3n4a21</a>                                                                                                                                                                   |
| Bartolini, Laura; Gropas, Ruby; Triandafyllidou, Anna           | <i>Drivers of Highly Skilled Mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself</i>             | 2016 | Taylor & Francis Group in Journal of ethnic and migration studies<br><a href="https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1249048">https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1249048</a>                                                                                                                                            |
| Labrianidis, L.; Pratsinakis, M.                                | <i>Outward Migration from Greece during the Crisis</i>                                                                   | 2016 | International Migration, 57(1), 95-112.<br><a href="https://labrianidis.gr/sites/default/files/rdpru-pdf/GreeSE-No.99.pdf">https://labrianidis.gr/sites/default/files/rdpru-pdf/GreeSE-No.99.pdf</a>                                                                                                                      |
| Anthrakidis, T.; Astroulakis, N.                                | <i>A Political Economy Assessment of the Greek Economy: A ‘Crisis’ after the Crisis?</i>                                 | 2024 | 17 <sup>th</sup> WAPE Forum, SSRN.<br><a href="https://www.researchgate.net/publication/384434232_A_Political_Economy_Assessment_of_the_Greek_Economy_A_'Crisis'_after_the_Crisis">https://www.researchgate.net/publication/384434232_A_Political_Economy_Assessment_of_the_Greek_Economy_A_'Crisis'_after_the_Crisis</a> |

| Συγγραφείς                                                               | Τίτλος                                                                             | Έτος | Πηγή                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Li, T.                                                                   | <i>Influence of Brain Drain in Developing Countries (με εφαρμογές στην Ευρώπη)</i> | 2025 | Advances in Economics Management and Political Sciences, 203(1), 64-69.<br><a href="https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.CAU25777">https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.CAU25777</a>       |
| Vega-Muñoz, A.;<br>González-Gómez-del-Miño, P.;<br>Contreras-Barraza, N. | <i>Determinants of Brain Drain in 178 Countries (2006–2022)</i>                    | 2024 | Preprints<br><a href="https://doi.org/10.20944/preprints202412.1034.v1">https://doi.org/10.20944/preprints202412.1034.v1</a>                                                                     |
| Prato, M.                                                                | <i>European Brain Drain: Τάσεις κινητικότητας και προκλήσεις</i>                   | 2022 | European Review of Labour and Research, 26(4), 457-472.<br><a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4287268">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4287268</a> |

Συνολικά, οι μελέτες συγκλίνουν στην παραδοχή ότι το brain drain στην Ελλάδα και την Ε.Ε. δεν μπορεί να ιδωθεί αποκλειστικά ως δημοσιονομικό ή μεταναστευτικό ζήτημα, αλλά ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που συνδέεται με θεσμούς, κοινωνικές αντιλήψεις και ανισότητες ανάπτυξης. Η ελληνική περίπτωση αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα, όπου οι επιπτώσεις της κρίσης, σε συνδυασμό με τη δημογραφική συρρίκνωση και την άνιση ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, δημιούργησαν τις συνθήκες για μαζική εκροή υψηλά καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού. Η αναστροφή του φαινομένου προϋποθέτει μια ολιστική πολιτική που θα ενσωματώνει μεταρρυθμίσεις στην οικονομία και στους θεσμούς, ενίσχυση της αξιοκρατίας και αξιοποίηση της διασποράς ως γέφυρας γνώσης και καινοτομίας.

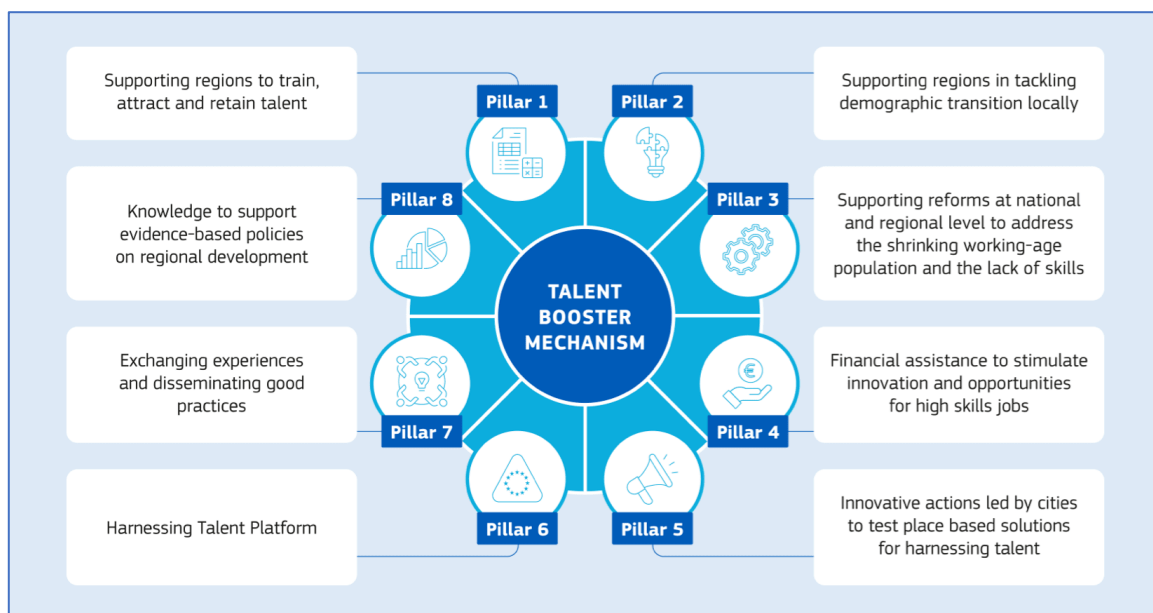
## 4. Κεφάλαιο: Δράσεις προς μείωση του brain drain

### 4.1 Δράσεις προς μείωση του brain drain από την Ε.Ε.

#### 4.1.1 Θεσμικές πρωτοβουλίες & μηχανισμοί σε επίπεδο Ε.Ε.

Τα τελευταία χρόνια, η ευρωπαϊκή ατζέντα μετακινείται συνειδητά από το αφήγημα της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain) προς την πιο ισορροπημένη «κυκλοφορία ταλέντου» (brain circulation). Κομβικό σημείο αποτελεί η Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Harnessing talent in Europe's regions» (Ιανουάριος 2023), η οποία εγκαινίασε τον Μηχανισμό Ενίσχυσης Ταλέντου (Talent Booster Mechanism) για 82 περιφέρειες που εγκλωβίζονται σε «παγίδες ανάπτυξης ταλέντου» λόγω αποδημίας νέων/προσποντούχων, γήρανσης και χαμηλής παραγωγικότητας. Ο Μηχανισμός δημιουργεί πλατφόρμα υποστήριξης με τεχνική βοήθεια, peer-learning και καλύτερη αξιοποίηση των Ταμείων Συνοχής, ενώ συνδέει ρητά τις παρεμβάσεις με κρίσιμες δημόσιες υπηρεσίες (π.χ. υγεία), ώστε οι περιφέρειες να καταστούν ξανά ελκυστικοί «τόποι επιλογής» για επιστήμονες και επαγγελματίες (European Commission, 2023).

Το παρακάτω σχήμα 4.1 αποτυπώνει τον Μηχανισμό Ενίσχυσης Ταλέντου της Ε.Ε. ως κεντρικό πυρήνα που πλαισιώνεται από οκτώ αλληλένδετους πυλώνες πολιτικής.



Σχήμα 4.1: Οι οκτώ πυλώνες του Μηχανισμού Ενίσχυσης Ταλέντου (Talent Booster Mechanism) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πηγή: (European Commission, 2023).

Οι Πυλώνες 1-3 εστιάζουν στην υποστήριξη των περιφερειών για την εκπαίδευση, προσέλκυση και παραμονή ταλέντου, στην τοπική διαχείριση της δημογραφικής μετάβασης και στις μεταρρυθμίσεις σε εθνικό/περιφερειακό επίπεδο απέναντι στη συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού και την έλλειψη δεξιοτήτων. Ο Πυλώνας 4 προβλέπει χρηματοδοτικά εργαλεία για την ενίσχυση της καινοτομίας και τη δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής εξειδίκευσης, ενώ ο Πυλώνας 5 υποστηρίζει καινοτόμες, «τοποκεντρικές» δράσεις που σχεδιάζονται και υλοποιούνται από τις πόλεις. Οι Πυλώνες 6-8 συγκροτούν τη γνώση και τη διακυβέρνηση του μηχανισμού: πλατφόρμα «Harnessing Talent», ανταλλαγή εμπειριών και διάχυση καλών πρακτικών, καθώς και παραγωγή τεκμηριωμένης γνώσης για τον σχεδιασμό πολιτικών περιφερειακής ανάπτυξης βασισμένων σε στοιχεία (European Commission, 2023). Με αυτόν τον τρόπο, ο μηχανισμός στοχεύει να ανακόψει το brain drain και να ενισχύσει τη βιώσιμη «κυκλοφορία ταλέντου» στις ευρωπαϊκές περιφέρειες.

Παράλληλα, η Επιτροπή των Περιφερειών ήδη από το 2020 υπογράμμισε ότι το brain drain υπονομεύει τη χωρική συνοχή και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού εγχειρήματος. Στη γνώμη της «Brain Drain in the EU: addressing the challenge at all levels» ζητά πολυεπίπεδες πολιτικές και «τοπικές συμμαχίες» (δήμοι, περιφέρειες, πανεπιστήμια, επιχειρήσεις, κοινωνικοί φορείς), διακριτό μείγμα μέτρων για brain gain, brain waste, brain circulation και επαναπατρισμό, καθώς και ενισχυμένη στήριξη από τα Ταμεία Συνοχής. Εξίσου σημαντική είναι η σύνδεση με τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (European Research Area / ERA): προτείνεται παρακολούθηση και συστάσεις για αμοιβές, μοτίβα κινητικότητας, συνθήκες απασχόλησης, κοινωνική ασφάλιση και φορητότητα επιχορηγήσεων/συντάξεων, ώστε οι καριέρες ερευνητών να γίνουν συγκρίσιμα ελκυστικές σε ολόκληρη την Ε.Ε. (Committee of the Regions, 2020).

Η πολιτική αυτή μετατόπιση έχει ήδη πρακτικές εφαρμογές. Ενδεικτικά, η Πορτογαλία αξιοποιεί το Talent Booster για να συνδυάσει επενδύσεις υποδομών υγείας με στοχευμένη προσέλκυση/εκπαίδευση προσωπικού: στην Έβορα, έργο περίπου €200 εκατ. για νέο νοσοκομείο συνδέεται με κατάρτιση και συγκράτηση επαγγελματιών υγείας σε περιοχή που πλήττεται από φυγή νέων και προβλεπόμενη πληθυσμιακή συρρίκνωση. Το παράδειγμα αναδεικνύει πώς η «έξυπνη σύζευξη» κοινωνικών υποδομών και πολιτικών ταλέντου μπορεί να σπάσει τον φαύλο κύκλο της αποδημίας (Gomez, 2024).

Στο σκέλος της έρευνας και καινοτομίας, η Ε.Ε. έχει ενσωματώσει αντικίνητρα στη «μονομερή» εκροή επιστημόνων μέσα από το Horizon Europe. Οι ειδικές «Widening measures» (π.χ. Teaming for Excellence, Twinning, Hop-on Facility, Pathways to

Synergies) στοχεύουν στη γεφύρωση του χάσματος Ανατολής-Δύσης, βελτιώνοντας σταδιοδρομίες, πρόσβαση σε χρηματοδότηση και συμμετοχή οικοσυστημάτων που ιστορικά υστερούν. Παράλληλα, το «Policy Support Facility» (PSF) παρέχει εξατομικευμένη στήριξη σε μεταρρυθμίσεις R&I, ενώ κράτη-μέλη αξιοποιούν πόρους των Σχεδίων Ανάκαμψης για στοχευμένες παρεμβάσεις (π.χ. μεταρρύθμιση ανώτατης εκπαίδευσης στη Λετονία, νέο πλαίσιο έρευνας και καινοτομίας στη Σλοβενία) με σκοπό την αναβάθμιση θεσμών και συνθηκών εργασίας (Horizon Europe Work Programme 2025, 2025).

Σημαντικές είναι και οι συμπληρωματικές ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες πολιτικής γνώσης. Το έργο PREMIUM\_EU (Horizon Europe) συγκροτεί μια «εργαλειοθήκη» τεκμηρίωσης και έναν περιφερειακό «πίνακα πολιτικής» (policy dashboard) που αντλεί δεδομένα για το «πότε/πού/γιατί» μετακινούνται ταλέντα και μεταφράζει τα ευρήματα σε προσαρμοσμένες περιφερειακές λύσεις. Η λογική του έργου μετατοπίζει το ερώτημα από την «αποτροπή κινητικότητας» στη «μετατροπή της κινητικότητας σε καθαρό όφελος» για περιφέρειες εκροής (Horizon Europe Work Programme 2025, 2025).

Σε επίπεδο αφήγησης και ευαισθητοποίησης πολιτικών, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει καταστήσει σαφές -και σε παρεμβάσεις αντιπροέδρων της- ότι η αντιμετώπιση του brain drain συνδέεται με τη δημογραφική μετάβαση, την ανθεκτικότητα και την πράσινη-ψηφιακή μετάβαση. Η λογική είναι διττή: (α) ενίσχυση τοπικών δυνατοτήτων (υγεία, εκπαίδευση, κατοικία, ποιότητα εργασίας) και (β) ενσωμάτωση της κυκλοφορίας γνώσης μέσω διασυνοριακών δικτύων, ώστε η προσωρινή κινητικότητα να επιστρέφει ως «κοινωνικό μέρισμα» στην περιφέρεια αφετηρίας (European Commission, 2023).

Η ευρωπαϊκή συζήτηση αναγνωρίζει, επίσης, τον ρόλο καλών πρακτικών τοπικής διακυβέρνησης. Η εμπειρία πόλεων/περιφερειών (π.χ. Cluj-Napoca) δείχνει ότι οι συνδυαστικές πολιτικές -«τρίγωνο» πανεπιστήμια-νεοφυείς επιχειρήσεις-δημοτικές επενδύσεις, διαφανείς διαδικασίες και ζωντανό οικοσύστημα καινοτομίας- μπορούν να αναστρέψουν τάσεις διαρροής (Boc, 2024). Η Επιτροπή των Περιφερειών καλεί τις τοπικές αρχές να οικοδομήσουν τέτοιες συμμαχίες με συγκεκριμένα εργαλεία (π.χ. hubs γνώσης, υποστήριξη spin-offs, κατοικία για νέους ερευνητές) και μετρήσιμους στόχους συγκράτησης/επανάκτησης ταλέντου (Committee of the Regions, 2020).

Τέλος, η Ευρώπη προωθεί μια πιο συνεκτική «αρχιτεκτονική καριέρας» για τους ερευνητές. Η υπό διαμόρφωση ευρωπαϊκή δέσμη για ερευνητικές σταδιοδρομίες επιδιώκει

σταθερότερες συμβάσεις, διαφανή προσόντα και καλύτερες συνθήκες εργασίας, ώστε να μειωθεί το κίνητρο μόνιμης εξόδου και να ενισχυθεί η «κυκλική» κινητικότητα (π.χ. επιστροφή/εναλλαγή μεταξύ τομέων), συνδυαστικά με τα Widening μέτρα και το PSF, αυτό διαμορφώνει ένα συνεκτικό πλαίσιο για μετατροπή του brain drain σε βιώσιμη κυκλοφορία ταλέντου (Horizon Europe Work Programme 2025, 2025).

Συνολικά, το ευρωπαϊκό θεσμικό μίγμα δεν επιχειρεί να «παγώσει» τη γεωγραφική κινητικότητα· στοχεύει να την καταστήσει αμοιβαία επωφέλη, αναβαθμίζοντας θεσμούς, υποδομές και καριέρες και «κουμπώνοντάς» την στις περιφερειακές στρατηγικές έξυπνης εξειδίκευσης. Για την Ελλάδα, η έμφαση σε τοπικές συμμαχίες, αξιοποίηση Widening/PSF, και ένταξη σε πρωτοβουλίες τύπου Talent Booster μπορεί να προσδώσει υλικό αντίκτυπο: λιγότερη μόνιμη εκροή, περισσότερη κυκλοφορία, ισχυρότερα οικοσυστήματα.

#### **4.1.2 Εργαλεία χρηματοδότησης & καλές πρακτικές**

Η διεθνής βιβλιογραφία δείχνει ότι η μείωση του brain drain δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο με αποσπασματικά μέτρα αλλά απαιτεί συνδυασμό θεσμικών μεταρρυθμίσεων, στοχευμένης χρηματοδότησης και αναβάθμισης των οικοσυστημάτων γνώσης στις περιφέρειες εκροής (Li, 2025). Στο πλαίσιο αυτό, η Ε.Ε. έχει διαμορφώσει ένα πλέγμα εργαλείων -Horizon Europe, Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας (European Research Area / ERA) και Πολιτική Συνοχής- που επιχειρεί να απαντήσει στις δομικές αιτίες της διαρροής ταλέντου, δηλαδή την υποχρηματοδότηση της έρευνας, τις ασταθείς ακαδημαϊκές καριέρες και τις χαμηλές προοπτικές ζωής σε πολλές περιφέρειες.

Πυρήνας των χρηματοδοτικών παρεμβάσεων είναι η «στήλη» Widening Participation & Strengthening the ERA του Horizon Europe. Τα σχήματα Teaming for Excellence και Twinning χρηματοδοτούν μακροχρόνιες συμπράξεις μεταξύ ιδρυμάτων από χώρες Widening και κορυφαίων οργανισμών, με στόχο την αναβάθμιση της διακυβέρνησης, των ερευνητικών στρατηγικών, των υποδομών και του ανθρώπινου δυναμικού. Παράλληλα, η Hop-on Facility επιτρέπει σε φορείς από λιγότερο ανεπτυγμένα ερευνητικά συστήματα να ενταχθούν σε ήδη χρηματοδοτούμενα έργα των Πυλώνων II και EIC, μειώνοντας τα διοικητικά εμπόδια συμμετοχής και προσφέροντας άμεση πρόσβαση σε δίκτυα αριστείας (Horizon Europe, 2022).

Η λογική αυτών των δράσεων ευθυγραμμίζεται με τις επισημάνσεις του Popescu (2025) για την ανάγκη ενίσχυσης της θεσμικής ικανότητας των βαλκανικών ερευνητικών συστημάτων,

ώστε η πρόσβαση σε ευρωπαϊκή χρηματοδότηση να μεταφράζεται σε πραγματικές ευκαιρίες καριέρας και όχι σε εφελκυστικό μόνιμης μετανάστευσης.

Συμπληρωματικά, η Πολιτική Συνοχής επιχειρεί να τοποθετήσει το ζήτημα του ταλέντου στο επίκεντρο των περιφερειακών στρατηγικών ανάπτυξης. Η Ανακοίνωση Harnessing Talent in Europe's Regions εισάγει την έννοια των «παγίδων ανάπτυξης ταλέντου» και υπογραμμίζει ότι οι επενδύσεις των Ταμείων ΕΤΠΑ/ΕΚΤ+ και των Εθνικών Σχεδίων Ανάκαμψης πρέπει να κατευθύνονται παράλληλα σε οικονομική διαφοροποίηση, βελτίωση υπηρεσιών ζωής (στέγαση, υγεία, μεταφορές) και αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού (upskilling–reskilling) (European Commission, 2023).

Έτσι, η χρηματοδότηση δεν αφορά μόνο εργαστήρια ή start-ups αλλά και την ποιότητα των πόλεων και περιφερειών ως τόπων ζωής, στοιχείο που η βιβλιογραφία αναγνωρίζει ως κρίσιμο για την απόφαση παραμονής ή επιστροφής νέων επιστημόνων (Li, 2025).

Η πρακτική εφαρμογή αυτής της λογικής φαίνεται σε παραδείγματα όπως το νέο νοσοκομείο της Έβορα στην Πορτογαλία, όπου πόροι Συνοχής επενδύονται ταυτόχρονα σε υγειονομικές υποδομές και στην εκπαίδευση/προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού σε περιφέρεια με έντονη δημογραφική συρρίκνωση (Gomez, 2024).

Τέτοιες περιπτώσεις δείχνουν πώς οι επενδύσεις σε «κρίσιμες υπηρεσίες» μπορούν να συνδεθούν με στρατηγικές ανάσχεσης του brain drain, εφόσον πλαισιωθούν από κατάλληλα φορολογικά και στεγαστικά κίνητρα για τους νέους εργαζόμενους.

Παράλληλα με τη χρηματοδότηση έργων, η Ε.Ε. αναπτύσσει νέο Ευρωπαϊκό πλαίσιο ερευνητικών σταδιοδρομιών στο πλαίσιο του ERA, το οποίο στοχεύει στη βελτίωση της σταθερότητας συμβάσεων, της διαφάνειας στις προσλήψεις, των όρων εργασίας και της διαλειτουργικότητας των ασφαλιστικών/συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Σύμφωνα με την ανάλυση της SwissCore, το πλαίσιο αυτό θεωρείται κεντρικό για την αντιμετώπιση των «θεσμικών τριβών» που ωθούν τους νέους ερευνητές σε μόνιμη μετανάστευση, ενώ συνδέεται άμεσα με τις Widening δράσεις και τις εθνικές μεταρρυθμίσεις στους τομείς της ανώτατης εκπαίδευσης και της έρευνας (SwissCore, 2023).

Ενισχυτικός ρόλος ασκείται και από το Policy Support Facility (PSF), μέσω του οποίου η Επιτροπή παρέχει τεχνική βοήθεια σε κράτη-μέλη για τον επανασχεδιασμό των συστημάτων έρευνας και καινοτομίας, όπως η μεταρρύθμιση της ανώτατης εκπαίδευσης στη Λετονία ή οι αλλαγές στη διακυβέρνηση της έρευνας στη Σλοβενία (SwissCore, 2023).

Τα παραδείγματα αυτά δείχνουν ότι η αντιμετώπιση του brain drain δεν εξαντλείται στην «ένεση» ευρωπαϊκών πόρων, αλλά απαιτεί και εθνικές μεταρρυθμίσεις διακυβέρνησης, όπως αξιοκρατικά συστήματα εξέλιξης, σαφείς μισθολογικές κλίμακες και αναβάθμιση των δημοσίων υπηρεσιών –σημεία που αναδεικνύονται και στην πολιτική ανάλυση του Neagu (2011) και στη συζήτηση του CEPS για την Κεντρική Ευρώπη (CEPS, 2018).

Τέλος, έργα όπως το PREMIUM\_EU επιχειρούν να μεταφράσουν την έρευνα για τη χωρική κινητικότητα σε συγκεκριμένα εργαλεία χάραξης πολιτικής. Μέσω τριών ερευνητικών «modules» –ανάλυση κινήτρων κινητικότητας, εκτίμηση περιφερειακών επιπτώσεων και ανάπτυξη πίνακα πολιτικής– το πρόγραμμα αναπτύσσει ένα policy dashboard από το οποίο οι περιφέρειες μπορούν να επιλέγουν συνδυασμούς μέτρων προσαρμοσμένων στις ιδιαιτερότητές τους (Van Wissen, 2023).

Η προσέγγιση αυτή ανταποκρίνεται στην κριτική της Επιτροπής των Περιφερειών, ότι οι οριζόντιες ευρωπαϊκές πολιτικές συχνά δεν λαμβάνουν επαρκώς υπόψη τις τοπικές συνθήκες και τις ανάγκες των περιφερειακών οικοσυστημάτων (Blanco-Álvarez et al., 2022).

Συνολικά, τα χρηματοδοτικά εργαλεία της Ε.Ε. συνιστούν ένα συνεκτικό -αν και όχι πάντα πλήρως ευθυγραμμισμένο- «οπλοστάσιο» κατά του brain drain: αναβαθμίζουν ιδρύματα και καριέρες, συνδέουν την Πολιτική Συνοχής με στρατηγικές ταλέντου και ενισχύουν τη τεκμηριωμένη χάραξη πολιτικής. Η αποτελεσματικότητά τους, όμως, εξαρτάται από το κατά πόσο οι εθνικές και περιφερειακές αρχές θα τα ενσωματώσουν σε ένα σαφές, μακροπρόθεσμο όραμα ανάπτυξης που θα καθιστά τις περιφέρειες όχι απλώς αποδέκτες πόρων, αλλά ελκυστικούς τόπους ζωής και δημιουργικής εργασίας για το υψηλά καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό.

## **4.2 Δράσεις προς μείωση του brain drain από την Ελλάδα**

Η ελληνική περίπτωση του brain drain χαρακτηρίζεται από μια δεκαετία έντονης φυγής ταλαντούχων νέων και επιστημόνων, κυρίως κατά την περίοδο 2010-2018, όταν οι εκροές ξεπερνούσαν σταθερά τις 100.000-130.000 άτομα ετησίως (Energizing Greece, 2025). Η μαζική αυτή μετακίνηση οδήγησε σε σοβαρά ελλείμματα ανθρώπινου κεφαλαίου στους κλάδους STEM, υγείας, οικονομίας και έρευνας, δημιουργώντας πολλαπλές οικονομικές, κοινωνικές και δημογραφικές συνέπειες, όπως τεκμηριώνουν αναλύσεις πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και διεθνών οργανισμών (Alfavita, 2025). Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, παρατηρείται μια συγκρατημένη επιστροφή Ελλήνων του εξωτερικού, με περισσότερους

από 350.000 να έχουν επαναπατριστεί έως το 2024 (Energizing Greece, 2025). Το γεγονός αυτό δείχνει ότι η αντιστροφή του φαινομένου είναι εφικτή, υπό την προϋπόθεση ενός συνεκτικού εθνικού σχεδίου που αξιοποιεί αφενός τα εργαλεία της Ε.Ε. και αφετέρου τις εγχώριες μεταρρυθμίσεις.

Η Ελλάδα ανήκει στις χώρες της Ε.Ε. που μπορούν να επωφεληθούν ουσιαστικά από τις δράσεις Widening Participation & ERA, όπως Teaming, Twinning και Hop-on Facility. Η διεθνής βιβλιογραφία δείχνει ότι οι δομικές αδυναμίες των ερευνητικών συστημάτων –όπως η υποχρηματοδότηση και οι περιορισμένες ευκαιρίες καριέρας– αποτελούν ισχυρούς παράγοντες αποδημίας. Επομένως, η στοχευμένη συμμετοχή ελληνικών φορέων σε Widening έργα μπορεί να λειτουργήσει ως μηχανισμός σταθεροποίησης ταλέντου, εφόσον συνδυαστεί με ρητές δεσμεύσεις για tenure-track, bridging funds και συγχρηματοδότηση βιώσιμων θέσεων εργασίας (Popescu, 2025).

Η εμπειρία άλλων χωρών της Ε.Ε., όπως η Λετονία και η Σλοβενία, δείχνει ότι οι μεταρρυθμίσεις στην ακαδημαϊκή διακυβέρνηση σε συνδυασμό με τεχνική βοήθεια μέσω του Policy Support Facility (PSF) μπορούν να βελτιώσουν την απορρόφηση πόρων και να μειώσουν τις «δομικές διαρροές» που οδηγούν νέους επιστήμονες στο εξωτερικό (SwissCore, 2023). Η Ελλάδα μπορεί να αξιοποιήσει το PSF για πολιτικές σταδιοδρομίας, σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης και ενίσχυση της διεθνούς ελκυστικότητας των ερευνητικών της φορέων.

Η συζήτηση σε επίπεδο Ε.Ε. τονίζει ότι η αντιμετώπιση του brain drain δεν αφορά μόνο το ερευνητικό οικοσύστημα, αλλά και την ποιότητα ζωής σε κάθε περιφέρεια (European Commission, 2023). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το υψηλό κόστος ζωής στα αστικά κέντρα, η πρόσβαση σε υπηρεσίες και η στεγαστική κρίση αποτελούν κρίσιμους παράγοντες αποθάρρυνσης επιστροφής, ιδίως για νέους επαγγελματίες (Energizing Greece, 2025).

Για τον λόγο αυτό, απαιτείται ευθυγράμμιση των έργων Συνοχής με τις στρατηγικές RIS4 σε δύο άξονες:

1. «Σκληρές» επενδύσεις ποιότητας ζωής: προσιτή στέγαση για ερευνητές και νέους γιατρούς, αναβαθμισμένες υποδομές εκπαίδευσης και υγείας, βιώσιμη κινητικότητα.
2. «Μαλακές» δράσεις σύνδεσης με την τοπική οικονομία: βιομηχανικά διδακτορικά, συνεργασίες ΑΕΙ–επιχειρήσεων, θερμοκοιτίδες και spin-offs στους τομείς όπου παρατηρείται υψηλή ζήτηση (πληροφορική, βιοεπιστήμες, πράσινες τεχνολογίες).

Ο ΣΕΒ-IOBE επισημαίνει ότι η ενσωμάτωση των επιστρεφόντων και η αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους απαιτεί νέο παραγωγικό μοντέλο με εστίαση στην καινοτομία και όχι επιστροφή στο χαμηλής αξίας προστιθέμενης εργασιακό περιβάλλον της προ κρίσης περιόδου (ΣΕΒ, 2018).

Οι μελέτες συγκλίνουν στο ότι η διασπορά μπορεί να λειτουργήσει ως κρίσιμος μοχλός brain circulation, μεταφέροντας τεχνογνωσία και ενισχύοντας τις διεθνείς συνεργασίες (Neagu, 2011). Για την Ελλάδα, η θεσμοθέτηση σταθερών προγραμμάτων επαναπατρισμού -όπως φορολογικά κίνητρα για 7 έτη, fast-track αξιοκρατικές διαδικασίες πρόσληψης σε ΑΕΙ και seed grants για επιστημονικές ομάδες- μπορεί να ενισχύσει την επιστροφή Ελλήνων υψηλής εξειδίκευσης.

Παράλληλα, οι δράσεις δικτύωσης, mentoring και η χαρτογράφηση των Ελλήνων της διασποράς σε τομείς αιχμής μπορούν να δημιουργήσουν ένα δυναμικό «οικοσύστημα διασύνδεσης». Η εμπειρία αντίστοιχων μοντέλων, όπως του Cluj-Napoca, δείχνει ότι όταν ένα οικοσύστημα αριστείας ενισχύεται συστηματικά, τότε η πόλη ή περιφέρεια μπορεί να αναστρέψει μακροχρόνιες τάσεις διαρροής (Boc, 2024).

Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι μεγαλύτερες εκροές σημειώνονται στην υγεία, στην πληροφορική και στους μηχανικούς (Energizing Greece, 2025). Η Ελλάδα μπορεί να αναπτύξει κλαδικά «πilotικά» μοντέλα, συνδυάζοντας επενδύσεις τύπου Ένορα -όπως αναλύει το Euronews- με στοχευμένες δράσεις εκπαίδευσης και επαγγελματικής εξέλιξης (Gomez, 2024).

Παράδειγμα:

- ταχεία ενίσχυση περιφερειακών νοσοκομείων με σύγχρονο εξοπλισμό,
- προγράμματα εξειδίκευσης με διεθνείς εταίρους,
- χρηματοδότηση θέσεων μονίμων ιατρών μέσω Συνοχής.

Στον τομέα της πληροφορικής, η αυξημένη ζήτηση (+24% το 2025) μπορεί να αξιοποιηθεί με δημιουργία Regional Digital Innovation Hubs και υποστήριξη start-ups που απασχολούν επιστρέφοντες.

Η ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως αναδεικνύεται και στο PREMIUM\_EU, δείχνει ότι χωρίς τοπική διακυβέρνηση, dashboards προόδου και ανοικτά δεδομένα, καμία στρατηγική δεν αποδίδει (Van Wissen, 2023). Για την Ελλάδα αυτό σημαίνει ότι οι περιφέρειες και οι δήμοι πρέπει να αναπτύξουν τοπικές συμμαχίες με ΑΕΙ, επιχειρήσεις και κοινωνικούς φορείς, με

σαφείς ποσοτικούς στόχους: προσλήψεις, επιστροφές, ίδρυση spin-offs, δημιουργία θέσεων ποιότητας.

Επομένως η αντιμετώπιση του brain drain στην Ελλάδα δεν μπορεί να βασιστεί αποκλειστικά στα οικονομικά κίνητρα. Όπως υπογραμμίζουν οι τελευταίες αναλύσεις (Alfavita, 2025), η επιτυχία απαιτεί ένα πολυδιάστατο μείγμα: θεσμική αναβάθμιση των καριερών, επενδύσεις ποιότητας ζωής, ενεργή διασπορική πολιτική, κλαδικά πιλοτικά σχήματα και πλήρη αξιοποίηση των χρηματοδοτικών και θεσμικών εργαλείων της Ε.Ε. Εφόσον αυτά υλοποιηθούν συνεκτικά, η «κυκλοφορία ταλέντου» μπορεί να γίνει ισορροπημένη και η καθαρή διαρροή να μειωθεί σταδιακά, συμβάλλοντας σε ένα νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα για τη χώρα.

## **5. Κεφάλαιο: Συμπεράσματα και Συζήτηση**

### **5.1 Ανακεφαλαίωση βασικών ευρημάτων**

Η παρούσα διπλωματική εργασία ανέδειξε το brain drain ως σύνθετο, πολυπαραγοντικό φαινόμενο, το οποίο δεν μπορεί να ερμηνευθεί ούτε να αντιμετωπιστεί αποκλειστικά με όρους μισθολογικών διαφορών ή βραχυπρόθεσμων κύκλων κρίσης. Στο θεωρητικό επίπεδο, η ανασκόπηση έδειξε ότι κλασικές προσεγγίσεις (νεοκλασική θεωρία, νέα οικονομικά της μετανάστευσης, κοινωνικά δίκτυα, ανθρώπινο κεφάλαιο) συμπληρώνονται πλέον από έννοιες όπως brain gain, brain circulation και brain bank, οι οποίες φωτίζουν τις πιθανές θετικές όψεις της κινητικότητας, υπό προϋποθέσεις κατάλληλων θεσμών και πολιτικών.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το brain drain συνδέεται με ανισότητες ανάπτυξης, ασύμμετρη ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και άνισες συνθήκες καριέρας στον χώρο της έρευνας και της καινοτομίας. Οι χώρες και περιφέρειες της «περιφέρειας» (κεντρική/ανατολική Ευρώπη, Βαλκάνια, νότος) εμφανίζουν παρόμοια μοτίβα: υποχρηματοδότηση, ασταθείς ερευνητικές καριέρες, περιορισμένες προοπτικές ανέλιξης και αδύναμους μηχανισμούς επανένταξης των επιστρεφόντων. Η Ε.Ε. έχει σταδιακά μετακινηθεί από το αφήγημα της «διαρροής» προς την «κυκλοφορία ταλέντου», με τον Μηχανισμό Ενίσχυσης Ταλέντου, τις Widening δράσεις του Horizon Europe και τις μεταρρυθμίσεις ERA να επιχειρούν μια πιο ισορροπημένη γεωγραφία της γνώσης.

Η ελληνική περίπτωση αναδείχθηκε ως χαρακτηριστικό παράδειγμα μεγάλης και πυκνής διαρροής επιστημονικού δυναμικού κατά την περίοδο της κρίσης, με σοβαρές επιπτώσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο, στην παραγωγικότητα και στη δημογραφία. Ταυτόχρονα, καταγράφηκαν σημάδια μερικής αντιστροφής μετά το 2020, με σημαντικό αριθμό επαναπατρισθέντων, αλλά και με ενίσχυση της «εικονικής» κινητικότητας (τηλεργασία, διασπορικά δίκτυα). Συνολικά, τα ευρήματα συγκλίνουν ότι η αντιστροφή του brain drain απαιτεί συνδυασμό θεσμικών μεταρρυθμίσεων, επενδύσεων στην ποιότητα ζωής και στοχευμένης αξιοποίησης των ευρωπαϊκών εργαλείων, ώστε η κινητικότητα να μετατραπεί από καθαρή απώλεια σε ισορροπημένη κυκλοφορία γνώσης και ταλέντου.

### **5.2 Προτάσεις Πολιτικής και Διοικητικής Βελτίωσης**

Με βάση τα παραπάνω, η αντιμετώπιση του brain drain στον ελλαδικό χώρο προϋποθέτει ένα συνεκτικό μείγμα πολιτικών που συνδέει τα εθνικά εργαλεία με τις ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες. Πρώτον, απαιτείται ολοκληρωμένη «εθνική στρατηγική ταλέντου», η οποία

να ενσωματώνει ρητά τους στόχους ανάσχεσης και αντιστροφής της διαρροής εγκεφάλων στις μεταρρυθμίσεις της ανώτατης εκπαίδευσης, της έρευνας και της αγοράς εργασίας. Η στρατηγική αυτή θα πρέπει να αξιοποιεί συστηματικά τα Widening και ERA εργαλεία (Teaming, Twinning, Hop-on, European Excellence Initiative) με σαφείς δείκτες για νέες θέσεις, σταθεροποίηση καριέρων και επαναπατρισμό Ελλήνων ερευνητών.

Δεύτερον, προτείνεται στενή ευθυγράμμιση της Πολιτικής Συνοχής και των RIS4 στρατηγικών με στοχευμένες επενδύσεις στην ποιότητα ζωής: προσιτή στέγαση για νέους επιστήμονες, αξιόπιστες υπηρεσίες υγείας και φροντίδας, βελτιωμένες μεταφορές και ψηφιακές υποδομές. Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι χωρίς ελκυστικές πόλεις και περιφέρειες, ακόμη και γενναιόδωρα επιστημονικά προγράμματα δεν επαρκούν για να συγκρατήσουν ή να επαναφέρουν ταλέντο.

Τρίτον, αναδεικνύεται η ανάγκη ενίσχυσης της διασπορικής πολιτικής. Η Ελλάδα μπορεί να αξιοποιήσει υπάρχοντα παραδείγματα (π.χ. Cluj-Napoca) για τη δημιουργία δομημένων δικτύων διασποράς, προγραμμάτων mentoring, co-supervision διδακτορικών, αλλά και re-entry grants με σαφείς, αξιοκρατικές διαδικασίες επιλογής. Παράλληλα, η εμπειρία του ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. καταδεικνύει ότι σταθερές, ανταγωνιστικές ερευνητικές χρηματοδοτήσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως αντίβαρο στη διαρροή εξειδικευμένου προσωπικού, ιδίως όταν συνδέονται με αξιοπρεπείς όρους απασχόλησης.

Τέταρτον, σε διοικητικό επίπεδο, προτείνεται η συγκρότηση μόνιμων «συμμαχιών ταλέντου» σε περιφερειακό επίπεδο (Περιφέρειες-Δήμοι-AEI-επιχειρήσεις-κοινωνικοί φορείς), με σαφείς αρμοδιότητες, δείκτες προόδου και διαφάνεια στα δεδομένα για τις ροές επιστημονικού δυναμικού. Μόνο μέσα από τέτοιους μηχανισμούς πολυεπίπεδης διακυβέρνησης οι προτεινόμενες πολιτικές μπορούν να αποκτήσουν συνέχεια, συνέπεια και πραγματικό αντίκτυπο.

### **5.3 Θεματικά πεδία για περαιτέρω έρευνα**

Η ανάλυση ανέδειξε επίσης σημαντικά κενά γνώσης, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για μελλοντικές ερευνητικές προσπάθειες. Πρώτον, απαιτούνται συστηματικές, διαχρονικές μελέτες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας συγκεκριμένων παρεμβάσεων (εθνικών και ευρωπαϊκών) στην ανάσχεση του brain drain: προγράμματα brain gain, δράσεις ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ., φορολογικά κίνητρα επαναπατρισμού, Widening σχήματα, Talent Booster Mechanism κ.ά. Η διεθνής βιβλιογραφία τονίζει την ανάγκη για πιο λεπτομερή

ανάλυση των μη γραμμικών σχέσεων μεταξύ κινητικότητας, ανθρώπινου κεφαλαίου και καινοτομίας, κάτι που ισχύει και για την ελληνική περίπτωση.

Δεύτερον, κρίνεται αναγκαία η εμβάθυνση της συγκριτικής έρευνας με άλλες χώρες της νοτιοανατολικής Ευρώπης, όπου παρατηρούνται παρεμφερή μοτίβα εκροής και προσπάθειες αντιστροφής. Οι βαλκανικές ερευνητικές οικονομίες προσφέρουν ένα χρήσιμο εργαστήριο για τη διερεύνηση του πώς η πρόσβαση σε ευρωπαϊκούς πόρους (δομικά ταμεία, Horizon, εθνικά brain gain schemes) μεταφράζεται - ή όχι - σε πραγματική ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας και της συγκράτησης ταλέντου.

Τρίτον, χρήζει περαιτέρω διερεύνησης η διάσταση της «ψηφιακής κινητικότητας» και της τηλεργασίας: σε ποιον βαθμό οι Έλληνες επιστήμονες που εργάζονται εξ αποστάσεως για το εξωτερικό συμβάλλουν στην εγχώρια οικονομία, πώς διαμορφώνονται οι δεσμοί τους με ελληνικούς φορείς και εάν αυτές οι νέες μορφές εργασίας λειτουργούν ως γέφυρα για μελλοντικό επαναπατρισμό ή εδραιώνουν ένα υβριδικό μοντέλο μόνιμης «διασπορικής» καριέρας.

Τέλος, απαιτούνται ποιοτικές και μικτές μέθοδοι για την κατανόηση των προσδοκιών, των αξιακών προσανατολισμών και των οικογενειακών στρατηγικών των νέων υψηλά καταρτισμένων Ελλήνων, τόσο αυτών που έφυγαν όσο και εκείνων που σκέφτονται να φύγουν ή να επιστρέψουν. Μια τέτοια ερευνητική εμβάθυνση θα επέτρεπε τον σχεδιασμό πολιτικών περισσότερο συμβατών με τις πραγματικές ανάγκες και κίνητρα του ανθρώπινου δυναμικού στο οποίο στοχεύουν.

## Βιβλιογραφία

- Agrawal, A., Kapur, D., McHale, J., & Oettl, A. (2011). Brain drain or brain bank? The impact of skilled emigration on poor-country innovation. *Journal of Urban Economics*, \*69\*(1), 43–55. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2010.06.003>
- Alfavita. (2025, 6 25). Brain Drain στην Ελλάδα: Η μεγάλη φυγή που αλλάζει το μέλλον – Το inForum αναζητά λύσεις. Retrieved 113 2025, from Alfavita: <https://www.alfavita.gr/koinonia/479689-brain-drain-stin-ellada-i-megali-fygi-poy-allazei-mellon-inforum-anazita-lyseis>
- Anastasiou, E., Anagnostou, G., Theodossiou, G., & Papamargaritis, V. (2020). Physicians' brain drain: Investigating the determinants to emigrate through empirical evidence. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, \*13\*(2), 83–92. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.132.07>
- Anthrakidis, T., & Astroulakis, N. (2024, September). A political economy assessment of the Greek economy: A 'crisis' after the crisis? [Paper presentation]. 17th Forum of the World Association of Political Economy (WAPE) Forum 2024. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/384434232\\_A\\_Political\\_Economy\\_Assessment\\_of\\_the\\_Greek\\_Economy\\_A\\_'Crisis'\\_after\\_the\\_Crisis](https://www.researchgate.net/publication/384434232_A_Political_Economy_Assessment_of_the_Greek_Economy_A_'Crisis'_after_the_Crisis)
- Balan, M., & Olteanu, C. (2017). Brain drain in the globalization era: The case of Romania. *Journal of Economic Development, Environment and People*, \*6\*(3), 26–35. Retrieved from <https://ideas.repec.org/a/cbu/jrnlec/y2017v3p26-35.html>
- Bartolini, L., Gropas, R., & Triandafyllidou, A. (2016). Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, \*42\*(4), 652–673. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1249048>
- Blanco-Álvarez, J., Parsons, C., Tang, S., & Wang, Y. (2022). Brain Refrain and Human Capital Formation in Spain. IZA Discussion Paper. Retrieved from IZA Discussion Paper: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4151280](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4151280)
- Boc, E. (2024). Brain Drain in the EU: Local and Regional Public Policies & Good Practices. Retrieved 11 2025, from ESPON: <https://archive.espon.eu/sites/default/files/attachments/3%20Emil%20Boc%20Brain%20Drain%20in%20the%20EU.pdf>
- Brzozowski, J. (2008, October). Brain drain or brain gain? The new economics of brain drain reconsidered. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1288043>

- CEPS. (2018, 12 7). Smart strategies to increase prosperity and limit brain drain in Central Europe. Retrieved 11 2025, from CEPS: <https://www.ceps.eu/smart-strategies-to-increase-prosperity-and-limit-brain-drain-in-central-europe/>
- Challoumis, C., & Eriotis, N. (2024, October). A historical analysis of the banking system and its impact on Greek economy. *Edelweiss Applied Science and Technology*, \*8\*(6), 1598–1617. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2282>
- Challoumis, C., & Eriotis, N. (2025). The impact of artificial intelligence on the Greek economy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, \*11\*(3), 100578. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100578>
- Commander, S., Kangasniemi, M., & Winters, L. A. (2003). The brain drain: Curse or boon? (IZA Discussion Paper No. 809). Institute of Labor Economics (IZA). <http://ftp.iza.org/dp809.pdf>
- Committee of the Regions. (2020, February 12). Brain Drain in the EU: addressing the challenge at all levels. Retrieved November 2025, from <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-4645-2019>
- DiPietro, W. R. (2014). An international empirical look at a few possible reasons for brain drain. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 3(1), 31–37. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2372602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2372602)
- Dissanayake, P., Chloe, L., Azmi, Y., Landersz, S., & Jayathilaka, R. (2025, December). Brain drain or economic gain? Untangling the global migration-growth puzzle through causality and time-frequency lenses. *Research in Globalization*. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2025.100305>
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
- Dumont, G.-F. (2023, Ιανουάριος). Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στην αποδυναμωμένη από την κρίση δημογραφική εξέλιξη της Ελλάδας. *Region & Periphery*, \*14\*(14), 5–31. <https://doi.org/10.12681/rp.32604>
- Efthalitsidou, K., Spinthiropoulos, K., Sariannidis, N., & Panitsidis, K. (2025). Analysis of funding for HRM and its relationship with brain drain in Greece from 2020 to 2024. *Administrative Sciences*, 15(6), 205. <https://doi.org/10.3390/admsci15060205>
- Energizing Greece. (2025, July 23). Αντιστροφή του brain drain? Retrieved September 9, 2025, from <https://energizinggreece.gr/2025/07/23/antistrofi-tou-brain-drain/>
- European Commission. (2023). Talent Booster Mechanism. Retrieved 11 2025, from European Commission: [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/policy/communities-](https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-)

- [and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism\\_en?utm\\_source=chatgpt.com](#)
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2011, May). Eight questions about brain drain (IZA Discussion Paper No. 5730). IZA – Institute of Labor Economics. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=1855162>
- Gkanas, N., & Kyriazis, N. (2013, November). Economic impact of direct democracy: A literature review, suggestions for Greece. Archives of Economic History. [https://www.researchgate.net/publication/259077127 Economic Impact of Direct Democracy A Literature Review Suggestions for Greece](https://www.researchgate.net/publication/259077127_Economic_Impact_of_Direct_Democracy_A_Literature_Review_Suggestions_for_Greece)
- Gomez, J. (2024, Δεκέμβριος 18). How can the European Union tackle ‘brain drain’? Euronews. Retrieved Σεπτέμβριος 9, 2025, from <https://www.euronews.com/my-europe/2024/12/18/how-can-the-european-union-tackle-brain-drain>
- Goncalves, S., Vagnoni, G., Szakacs, G., & Devereux, C. (2024, November 15). Insight: Borderless Europe fights brain drain as talent heads north. Retrieved 9 2025, from Reuters: <https://www.reuters.com/world/europe/borderless-europe-fights-brain-drain-talent-heads-north-2024-11-14/>
- Gueiros, C., Jodoin, S., & McDermott, C. L. (2023). Jurisdictional approaches to reducing emissions from deforestation and forest degradation in Brazil: Why do states adopt jurisdictional policies? Land Use Policy, \*127\*, 106580. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2023.106580>
- Horizon Europe. (2022, December 13). Policy REcommendations to Maximise the beneficial Impact of Unexplored Mobilities in and beyond the European Union. Retrieved 11 2025, from European Commission: <https://cordis.europa.eu/project/id/101094345/reporting?format=pdf>
- Horizon Europe Work Programme 2025. (2025). Retrieved 11 2025, from European Commission: [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2025/wp-11-widening-participation-and-strengthening-the-european-research-area\\_horizon-2025\\_en.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2025/wp-11-widening-participation-and-strengthening-the-european-research-area_horizon-2025_en.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Ifanti, A. A., Argyriou, A. A., Kalofonou, F. H., & Kalofonos, H. P. (2014). Physicians’ brain drain in Greece: A perspective on the reasons why and how to address it. Health Policy, 117(2), 210–215. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2014.03.014>
- Kousis, M., Chatzidaki, A., & Kafetsios, K. (2022). Challenging mobilities in and to the EU during times of crises: The case of Greece. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-11574-5>

- Labrianidis, L., & Pratsinakis, M. (2016). Greece's new emigration at times of crisis (LSE Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, 99, pp. 1–41). Hellenic Observatory, London School of Economics and Political Science.  
<https://labrianidis.gr/sites/default/files/rdpru-pdf/GreeSE-No.99.pdf>
- Lazaretou, S. (2016, July). The Greek brain drain: The new pattern of Greek emigration during the recent crisis. Bank of Greece, Economic Bulletin, \*44\*, 31–53.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4169615](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4169615)
- Lee, H.-S., Kurbatskii, A. N., & Mironenkova, M. V. (2025, December). The impact of brain drain on economic growth: A comparative analysis of pre- and post-outbreak of Covid-19 periods. Sustainable Futures, \*10\*, 101083.  
<https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101083>
- Li, T. (2025, August). Influence of brain drain in developing countries. Advances in Economics, Management and Political Sciences, 203(1), 64–69.  
<https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.CAU25777>
- Loizos, K. (2025). The post-World War II Greek economy: The great transformation. In A. EditorFirstName EditorLastName & B. EditorFirstName EditorLastName (Eds.), Between markets and governments (pp. 171–208). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-031-88527-3\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-88527-3_7)
- Marchiori, L., Shen, I.-L., & Docquier, F. (2009, May). Brain drain in globalization: A general equilibrium analysis from the sending countries' perspective (IZA Discussion Paper No. 4207). IZA. Retrieved from  
<https://ssrn.com/abstract=1423323>
- Murphy, M., & Pacher, C. (2022). Bridging the gap: Brain drain to brain circulation: Researching successful strategies to support effective change. Procedia Computer Science, 204, 556–565. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.253>
- Myrotis, P. (2024, June). Not only a host country. HAPSc Policy Briefs Series, \*5\*(1), 67–73. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.38970>
- Neagu, O. (2011, January). Responding to the Impact of the Global Crisis on brain Drain: The European Perspective. RePEc. Retrieved from  
[https://www.researchgate.net/publication/227466631\\_Responding\\_to\\_the\\_Impact\\_of\\_the\\_Global\\_Crisis\\_on\\_brain\\_Drain\\_The\\_European\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/227466631_Responding_to_the_Impact_of_the_Global_Crisis_on_brain_Drain_The_European_Perspective)
- Panagiotakopoulos, A. (2020). Investigating the factors affecting brain drain in Greece: Looking beyond the obvious. World Journal of Entrepreneurship, Management and

- Sustainable Development, 16(3), 165–181. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0076>
- Pappas, N. (2025, March 10). Massive brain drain from EU universities is an existential threat to Europe’s future. European Parliament. Retrieved September 9, 2025, from [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-10-2025-001033\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-10-2025-001033_EN.html)
- Pelliccia, A. (2013, January). Greece: Education and brain drain in times of crisis (Report No. 54). Italian National Research Council, Institute of Research on Population and Social Policies. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/237080141\\_Greece\\_education\\_and\\_brain\\_drain\\_in\\_times\\_of\\_crisis](https://www.researchgate.net/publication/237080141_Greece_education_and_brain_drain_in_times_of_crisis)
- Popescu, A.-C. (2025, June). Talent in Transit: Understanding Brain Drain in the Balkan EU Research Systems. 11th BASIQ International Conference on New Trends in Sustainable Business and Consumption. <https://doi.org/10.24818/BASIQ/2025/11/030>
- Prato, M. (2022, December). The global race for talent: Brain drain, knowledge transfer, and growth (Yale University Working Paper). Social Science Research Network. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4287268](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4287268)
- Psychas, D. (2025, February). The impact of the COVID-19 pandemic on the Greek economy: A mini review. World Journal of Advanced Research and Reviews, \*25\*(2), 83–86. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2025.25.2.0325>
- Rahman, A. M. (2025, January). Voluntary insurance for rapid growth trends of transactions in e-banking service-market: Seeking policymakers’ attention in Greek economy. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5266855>
- Schiff, M. (2016). Ability drain: Size, impact, and comparison with brain drain under alternative immigration policies (EUI Working Paper RSCAS 2016/22). Robert Schuman Centre for Advanced Studies. Retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2768064](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2768064)
- Schiff, M. (2024, August). Benefits and costs of brain and ability drain (IZA Discussion Paper No. 17199). IZA Institute of Labor Economics. Retrieved from <https://www.iza.org/en/publications/dp/17199/benefits-and-costs-of-brain-and-ability-drain>
- SwissCore. (2023, October 9). Activities to address brain drain in Europe. Retrieved 11 2025, from SwissCore: <https://www.swisscore.org/activities-to-address-brain-drain/>

- Tagkalakis, A. O. (2014, Σεπτέμβριος). Fiscal policy, net exports, and the sectoral composition of output (Working Paper No. 186). Τράπεζα της Ελλάδος. Ανακτήθηκε από <https://www.bankofgreece.gr/Publications/Paper2014186.pdf>
- Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, C., & Konstantinidou, Z. (2015). The brain drain phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their way to immigration, in an era of “crisis”. *Journal of Education and Human Development*, \*3\*(4), 229–248. <https://doi.org/10.15640/jehd.v3n4a21>
- Tsertekidis, G. (2023, June). Brain drain: Greece’s open wound. *HAPSc Policy Briefs Series*, \*4\*(1), 42–47. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.35181>
- Turp-Balazs, C. (2025, January 30). The brain drain challenge: Strategies to retain talent in emerging Europe. *Emerging Europe*. Retrieved September 9, 2025, from <https://emerging-europe.com/analysis/the-brain-drain-challenge-strategies-to-retain-talent-in-emerging-europe>
- Valavanidis, A. (2017, November). Migration of skilled and university educated scientists and engineers. The "brain drain" phenomenon and inverse "brain drain". National and Kapodistrian University of Athens. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/320947791\\_Migration\\_of\\_Skilled\\_and\\_University\\_Educated\\_Scientists\\_and\\_Engineers\\_The\\_brain\\_drain\\_phenomenon\\_and\\_inverse\\_brain\\_drain](https://www.researchgate.net/publication/320947791_Migration_of_Skilled_and_University_Educated_Scientists_and_Engineers_The_brain_drain_phenomenon_and_inverse_brain_drain)
- Van Wissen, L. (2023). PREMIUM\_EU: Policy recommendations to maximise the beneficial impact of unexplored mobilities in and beyond the European Union. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. Retrieved November 2025, from [https://nidi.nl/project/premium\\_eu/](https://nidi.nl/project/premium_eu/)
- Vassilopoulos, D. (2025, April). Understanding the shadow economy: The shadow of the Greek economy. *J Glob Perspect Soc Cult Dev*, \*1\*(1), 1–35. <https://doi.org/10.63620/MKJGPSCD.2025.1006>
- Vega-Muñoz, A., González-Gómez-del-Miño, P., & Contreras-Barraza, N. (2024). Determinants of brain drain in 178 countries from 2006 to 2022. Preprint. <https://doi.org/10.20944/preprints202412.1034.v1>
- Zhatkanbaeva, A., Zhatkanbaeva, J., & Zhatkanbaev, E. (2012). The impact of globalization on “brain drain” in developing countries. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, \*47\*, 1490–1494. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.848>
- Λαμπριανίδης, Λ., & Συκάς, Θ. (2023). Brain drain στην Ελλάδα: Αναπτυξιακές και δημογραφικές προεκτάσεις. Στο Β. Κοτζαμάνης (Επιμ.), *Δημογραφικά προτάγματα*

- (σσ. 187–208). Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Θεσσαλίας.  
[https://www.researchgate.net/publication/378869946\\_Brain\\_drain\\_sten\\_Ellada\\_an\\_aptysiakes\\_kai\\_demographikes\\_proektaseis\\_sto\\_Kotzamanes\\_B\\_epim\\_Demographika\\_protagmata\\_Panepistemiakes\\_ekdoseis\\_Thessalias\\_Bolos\\_ss](https://www.researchgate.net/publication/378869946_Brain_drain_sten_Ellada_an_aptysiakes_kai_demographikes_proektaseis_sto_Kotzamanes_B_epim_Demographika_protagmata_Panepistemiakes_ekdoseis_Thessalias_Bolos_ss)
- Μαρίνου, Α. (2025, 3 Ιουνίου). \*Brain drain: 8 στους 10 Έλληνες δεν επιθυμούν να επιστρέψουν - Πώς επιδρά η ηλικία και ο μισθός\*. Insider.gr. Ανακτήθηκε 9 Σεπτεμβρίου 2025, από <https://www.insider.gr/tax-labour/367397/brain-drain-8-stoys-10-ellines-den-epithymoyn-na-epistrepsoyn-pos-epidra-i-ilikia>
- Μιχαηλίδης, Δ. (2025, 25 Απριλίου). Brain Drain. Greece in Figures. Ανακτήθηκε στις 9 Σεπτεμβρίου 2025, από <https://www.greeceinfigures.com/brain-drain/>
- ΣΕΒ. (2018). Μελέτη για το brain drain στην Ελλάδα: Επιτελική σύνοψη. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών. Ανακτήθηκε στις 9 Σεπτεμβρίου 2025, από [https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/Brain\\_Drain\\_executive\\_summary.pdf](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/Brain_Drain_executive_summary.pdf)