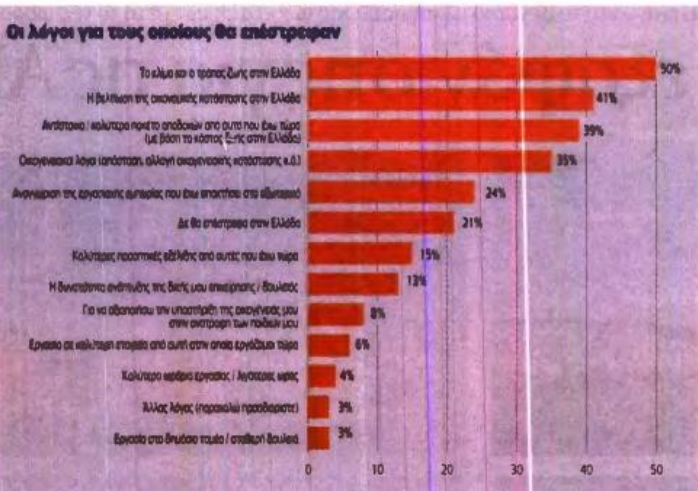
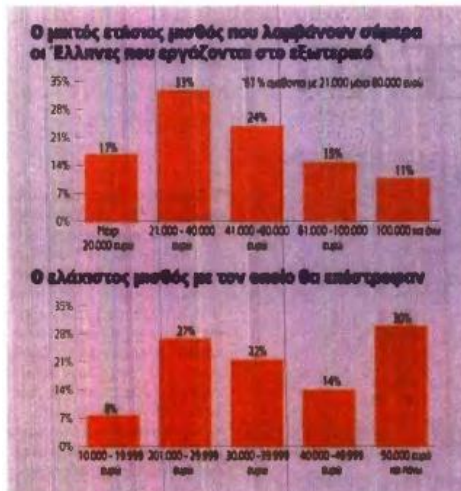


20 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ/EXECUTIVE

ΔΕΥΤΕΡΑ 6 ΙΟΥΝΙΟΥ 2016 Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σχετικά με το τι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να σταματήσουν το brain drain, η Γαλήνη Νηλιοπούλου, Manager ICAP Advisory, προτείνει ενίσχυση της διοικητικής και πάταξη της γραφειοκρατίας μέσω προώθησης της διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και προαγωγών και της διοικητικής στα συστήματα αμοιβών. Προτείνει επίσης την ενίσχυση των προοπτικών εξέλιξης μέσω προγραμμάτων εντοπισμού ταλέντων, προγραμμάτων ανάπτυξης και coaching.



Εμπεινώνση του φαινομένου

▼ Ο Νικόλαος Κωνσταντέλλος (στη φωτογραφία), διευθυντής συμβουλός του Ομίλου ICAP και πρόεδρος της Εταιρείας Ανωτάτων Στελεχών Ελλάδος (ΕΑΣΕ), σχετικά με την έρευνα στην οποία έλαβαν μέρος 853 άτομα που ζουν και εργάζονται σε 49 χώρες, εκ των οποίων 43% είναι γυναίκες και 57% άνδρες -σημειώνει στη «N»: «Η ICAP Advisory, επιδεικνύοντας συνέπεια στη διερεύνηση των θεμάτων που απασχολούν την ελληνική οικονομία και κοινωνία, διεξήγαγε για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά έρευνα για το φαινόμενο της διαρροής ανθρώπινου κεφαλαίου. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα με τα περυσινά, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι οι κύριοι παράγοντες που οδηγούν τους νέους στο εξωτερικό παρέμειναν ακριβώς οι ίδιοι, με ίδια σειρά κατάταξης, όπως επίσης ίδιοι παρέμειναν και οι παράγοντες που θα οδηγούσαν τα άτομα πίσω στην πατρίδα μας. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει την αδυναμία αντιμετώπισης του φαινομένου που μαστίζει τη χώρα μας αλλά και την ύπαρξη μηδενικής βελτίωσης. Ακόμα πιο ανησυχητικό όμως είναι το γεγονός ότι ενισχύθηκε το ποσοστό των ατόμων που ρίχνουν μαύρη πέτρα πίσω τους και δεν βλέπουν πιθανή την επιστροφή τους στη χώρα μας. Τα δεδομένα αυτά κάνουν πιο επιτακτική την ανάγκη να εντοπίσουμε τι μπορούμε από τη μεριά μας, ως ελληνικές εταιρείες, να κάνουμε για να κρατήσουμε τα ταλέντα που βρισκόμαστε ήδη στο δυναμικό μας και τους νεότερους, πριν φύγουν στο εξωτερικό. Όλα αυτά βέβαια, είναι απόρροια της οικονομικής κρίσης που βιώνουμε ως κοινωνία και της αδυναμίας αντιμετώπισης αυτής. Το κράτος όχι μόνο δεν βοηθάει την κατάσταση, αλλά αντίθετως επιβάλλει πρόσθετα φορολογικά μέτρα, τα οποία επιδεινώνουν το πρόβλημα. Έτσι, όλο και περισσότερα στελέχη, ταλέντα και ώριμοι επαγγελματίες σκέφτονται να φύγουν αναζητώντας καλύτερες ευκαιρίες στο εξωτερικό».

[ICAP Group] Οι περισσότεροι πιθανόν θα επέστρεψαν αν βελτιωνόταν η κατάσταση και με καλύτερο πακέτο αποδοχών

Κρίση, αναξιοκρατία, διαφθορά ενισχύουν το «brain drain»

Της Σοφίας Εμμανουήλ semma@nautemporiki.gr

Νέοι, κάτω των 35, ταλαντούχοι, με λαμπρές σπουδές και χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις είναι κατά βάση οι Έλληνες που φεύγουν για μια καλύτερη τύχη στο εξωτερικό και οι οποίοι δεν σκοπεύουν να γυρίσουν στην πατρίδα αν δεν αλλάξει το κλίμα κι αν δεν τους δοθεί μια θέση με αποδοχές πάνω από 30.000 ευρώ (!), σύμφωνα με την έρευνα της ICAP Group για το φαινόμενο brain drain, όλα τα ευρήματα της οποίας παρουσιάζει και η αποκλειστικότητα η «N».

Τα ευρήματα αναδεικνύουν το Ηνωμένο Βασίλειο ως τον δημοφιλέστερο προορισμό για τους Έλληνες που δουλεύουν στο εξωτερικό (39%), ενώ ακολουθούν Γερμανία (7%), Ολλανδία (6%), Ιρλανδία (6%), Βελγία (6%) και ΗΠΑ (6%). Το Ηνωμένο Βασίλειο είναι επίσης η δημοφιλέστερη χώρα για σπουδές.

Μπορεί οι περισσότεροι Έλληνες που δουλεύουν στο εξωτερικό να έχουν πάρει το πρώτο πτυχίο τους στην Ελλάδα, σε ποσοστό 79,6%, αλλά υπάρχει κι ένα 12,3% που το έχει πάρει στο Ηνωμένο Βασίλειο. Επίσης οι μισοί, ή 49%, έχουν κάνει μεταπτυχιακό στο Ηνωμένο Βασίλειο έναντι 25% στην Ελλάδα, 6% στην Ολλανδία, 4% στις ΗΠΑ όπως και στη Γα-

λία και 2% στη Γερμανία. Το 40% όλων έχουν διδακτορικό σπουδών επίσης στο Ηνωμένο Βασίλειο, 34% στην Ελλάδα, 7% στις ΗΠΑ, 5% στη Γαλλία, 2% στην Αυστραλία, 2% στην Αυστρία, όπως και στο Βέλγιο και στη Γερμανία.

Το προφίλ

Με άλλα λόγια οι Έλληνες που δουλεύουν στο εξωτερικό αποτελούν προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης (72%), με πάνω από τους μισούς (60%) να έχουν και μεταπτυχιακό. Εξάλλου, ποσοστό 17% έχει πτυχίο ΑΕΙ, 12% διδακτορικό, 8% πτυχίο ΤΕΙ και μόλις 3% δεν έχει κάποιο πτυχίο. Οι περισσότεροι είναι μηχανικοί (19%), στελέχη πληροφορικής (12%) και διοικήσεις επιχειρήσεων (10%) και αρκετοί είναι από το χώρο της λογιστικής και των χρηματοοικονομικών (9%), καθώς και των οικονομικών επιστημών (7%). Το 60% των συμμετεχόντων στην τρέχουσα έρευνα είχαν συμμετάσχει και στην περυσινή, ενώ από αυτούς μόλις 3% έχει επιστρέψει στην Ελλάδα. Στο σύνολο του δείγματος, σχεδόν οι μισοί (49%) είχαν εργαστεί στην Ελλάδα πριν μεταβούν στο εξωτερικό για εργασία. Ποσοστό 26% έφυγε για να κάνει μεταπτυχιακό, 12% για να σπουδάσει στο πρώτο πτυχίο, 9% για να εργαστεί χωρίς να έχει εργαστεί στην Ελλάδα και 4% για να κάνει διδακτορικό.

Πάνω από τους μισούς (54%) είχαν στο μυαλό τους χρονικό ορίζοντα παραμονής στο εξωτερικό πάνω από 5 χρόνια, με ένα σημαντικό ποσοστό 21% να έχει αποφασίσει να μην επιστρέψει. Επίσης σχεδόν οι οκτώ στους δέκα (78%) έφυγαν στο εξωτερικό μέσα στην κρίση, το 36% τα τελευταία 2 χρόνια και το 42% νομίζονται μέσα στην μετανάστευση.

Οι περισσότεροι (11%) εργάζονται στον τραπεζικό, οικονομικό και ασφαλιστικό κλάδο, σε θέσεις Π (10%) και στον τομέα έρευνας και επιστήμης (10%) αλλά το 70% είναι σε θέση χωρίς διοικητική ευθύνη. Μόλις 5% είναι ανώτερα στελέχη, 6% είναι σε θέσεις διευθυντών και 18% σε θέσεις προ-

> Χωρίς γυρισμό...

Στην τρέχουσα έρευνα το 35% λέει ότι δεν σχεδιάζει να γυρίσει ποτέ. Οι μισοί (49%) σχεδιάζουν να γυρίσουν ενίοτε από τρία χρόνια και πέρα, ένα ποσοστό 9% σε δύο χρόνια και ένα 8% σε ένα χρόνο. Σημειώνεται ότι στην περυσινή έρευνα ήταν μικρότερα τα ποσοστά βραχυπρόθεσμης επιστροφής, ενώ λιγότεροι (30%) είχαν πει ότι δεν σκοπεύουν να γυρίσουν ποτέ.

ισταμένους. Το μεγαλύτερο ποσοστό, 58%, είναι υπάλληλοι, 9% νεοεισερχόμενοι και 3% κάνουν πρακτική άσκηση.

Καλύτερες αμοιβές

Οι αμοιβές τους είναι σαφώς καλύτερες από αυτές, που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν στην Ελλάδα, αφού σε ποσοστό 57% αμείβονται με 21.000 έως 60.000 ευρώ. Ειδικότερα, μέχρι 20.000 ευρώ είναι ο μικτός ετήσιος μισθός για το 17% των Ελλήνων που εργάζονται στο εξωτερικό, ποσοστό 33% αμείβεται με 21.000 - 40.000 ευρώ, 24% με 41.000 - 60.000 ευρώ, 15% με 61.000 - 100.000 ευρώ, ενώ υπάρχει και μια ελίτ στελεχών, περί το 11%, που αμείβεται με περισσότερα.

Επιπλέον των αποδοχών τους οι Έλληνες του εξωτερικού απολαμβάνουν και μια σειρά παροχών από φαρμακευτική περίθαλψη και ασφάλιση (70%), συνταξοδοτικά προγράμματα (63%), μέχρι συμμετοχή σε συνεδρία (35%), κινητά τηλέφωνα (35%), έξοδα μετακίνησης (31%), έξτρα ιατροφαρμακευτική ασφάλιση (23%) κ.ο.κ.

Ο κυριότερος λόγος μετάβασης στο εξωτερικό είναι η μειωμένη αξιοκρατία και η διαφθορά στην Ελλάδα (40%), η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα στη χώρα μας (37%) και οι προοπτικές εξέλιξης στο εξωτερικό (34%). Ανα-

φορικά με τη χώρα επιλογής, οι περισσότεροι αποφασίζουν με βάση τις καλύτερες προοπτικές εξέλιξης σε σχέση με άλλες χώρες (46%), την καλύτερη κατάσταση της οικονομίας της (38%), τις καλύτερες εργασιακές συνθήκες (35%), τις μεγαλύτερες αποδοχές (33%) ή επειδή σπούδασαν στη συγκεκριμένη χώρα (30%).

Στο κρίσιμο ερώτημα «τι θα σας έκανε να επιστρέψετε στην πατρίδα» οι μισοί (50%) αναφέρουν το κλίμα και τον τρόπο ζωής στην Ελλάδα. Κορυφαίο παράγοντα θεωρούν φυσικά τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης (41%), το καλύτερο πακέτο αποδοχών (39%) και οικογενειακούς λόγους (35%).

Το ενδιαφέρον είναι ότι σε σύγκριση με τα συμπεράσματα της περυσινής έρευνας, οι λόγοι μετάβασης στο εξωτερικό και οι παράγοντες επιστροφής στην πατρίδα παραμένουν ίδιοι. Παρ' όλα αυτά, το 35% στην τρέχουσα έρευνα λέει ότι δεν σχεδιάζει να γυρίσει ποτέ. Όταν ρωτήθηκαν με τι μισθό θα επέστρεφαν στην πατρίδα (και γκάμπα), το 30% λέει από 50.000 ευρώ και πάνω. Από 40.000 έως 50.000 θα θέλει το 14%, από 30.000 έως 40.000 ευρώ το 22%, με 20.000 έως 30.000 ευρώ θα γυρίσει το 27% και ένα ποσοστό 8% λέει ότι θα το αρκούνισα 10.000 έως 20.000 ευρώ.

[SD:10278151]