

Μελέτη για Brain Drain στην Ελλάδα

Επιτελική σύνοψη

Η συγκεκριμένη μελέτη έχει 4 στόχους:

- Να εκτιμήσει την ένταση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του φαινομένου της φυγής εγκεφάλων από την Ελλάδα την περίοδο της κρίσης.
- Να αξιολογήσει τον αντίκτυπο της μαζικής μετανάστευσης νέων και μορφωμένων Ελλήνων για την Ελληνική οικονομία και κοινωνία.
- Να αναλύσει τα αίτια που έχουν οδηγήσει στην αύξηση των εκροών μορφωμένων και ταλαντούχων Ελλήνων.
- Να προτείνει τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου.

Η μελέτη αποτελείται από 5 κεφάλαια:

- Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το εννοιολογικό και θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης.
- Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται χαρτογράφηση του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης.
- Στο τρίτο κεφάλαιο ανιχνεύονται οι λόγοι που ωθούν πολλούς Έλληνες υψηλών προσόντων στη μετανάστευση.
- Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται πρωτοβουλίες και δράσεις που έχουν αναληφθεί στην Ελλάδα και την Ευρώπη για την αντιμετώπιση του brain drain.
- Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια ολοκληρωμένη πρόταση στρατηγικής για την αντιστροφή του brain drain και τη μετατροπή του σε brain gain.

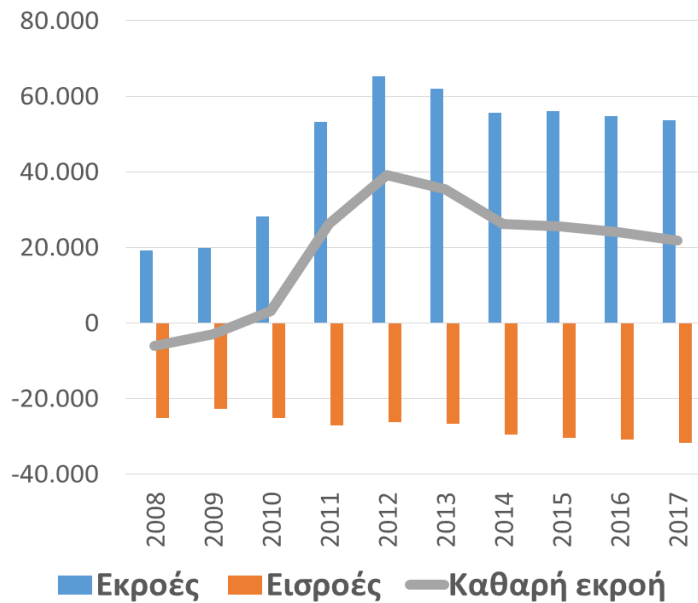
Τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης έχουν ως εξής:

A) Μέγεθος και ένταση του φαινομένου του brain drain στην Ελλάδα της κρίσης

Την περίοδο 2008-17 έφυγαν από την χώρα 467.765 Έλληνες πολίτες, με την καθαρή μετανάστευση (εκροές-εισορές) να ανέρχεται σε 192.493 άτομα - περίπου 1,9% του μέσου πληθυσμού της περιόδου 2008-2017 (βλ. διάγραμμα 0.1).

Διάγραμμα 0.1. Συνολικές εκροές και εισροές Ελλήνων την περίοδο 2008-2017

Πηγή: Eurostat

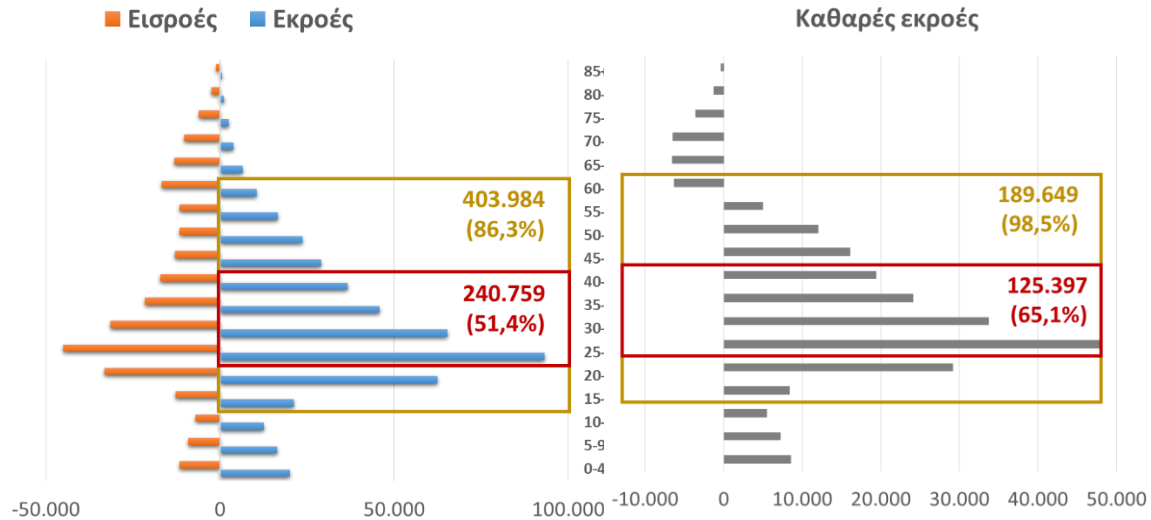


Αν και το παρόν μεταναστευτικό κύμα είναι σαφώς μικρότερο σε ένταση σε σχέση με παλαιότερα μεταναστευτικά κύματα προκαλεί προβληματισμό το γεγονός ότι, για άλλη μια φορά, οι εκροές προέρχονται από το πιο παραγωγικό κομμάτι της Ελληνικής κοινωνίας. Ειδικότερα με βάση τα στοιχεία που αναλύσαμε (βλ. διάγραμμα 0.2):

- Η συντριπτική πλειοψηφία των Ελλήνων που μετανάστευσαν (86,3%) ήταν εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών), ενώ περίπου ένας στους δύο (51,4%) προέρχεται από την «κρίσιμη» ηλικιακή κατηγορία 25-44.
- Για τις εργάσιμες ηλικίες (15-64) η καθαρή εκροή της περιόδου 2008-2017 ανέρχεται σε 189.649 άτομα (98,5% του συνόλου της καθαρής εκροής) εκ των οποίων οι 125.397 ανήκουν στην «κρίσιμη» ηλικιακή κατηγορία 25-44 (65,1% του συνόλου της καθαρής εκροής).
- Από το μέσο σύνολο του Ελληνικού πληθυσμού που βρίσκονται στην κρίσιμη ηλικιακή κατηγορία 25-44 το 8,4% μετανάστευσε την περίοδο 2008-17 και το 4,6% παραμένει ακόμα στο εξωτερικό.

Διάγραμμα 0.2. Ηλικιακή πυραμίδα εκροών-εισορών Ελλήνων (2008-2017)

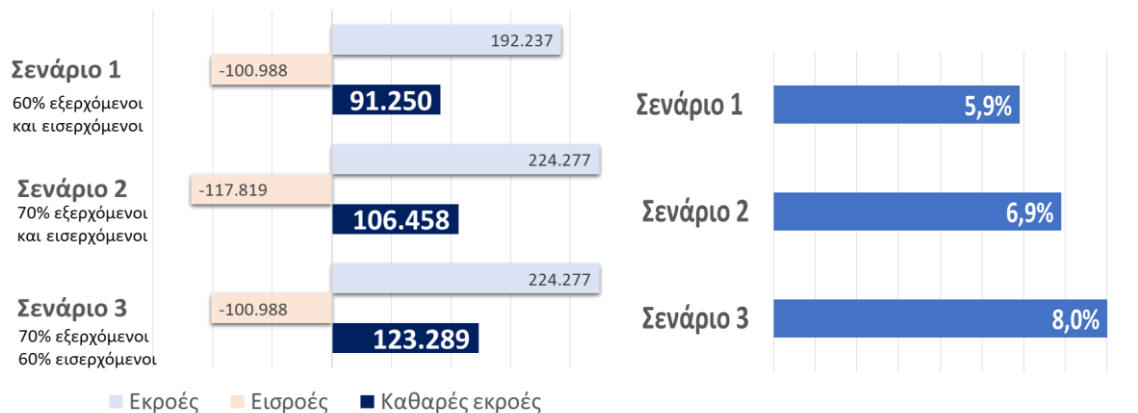
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat (προσαρμογή βάση εκτιμήσεων)



Οι καθαρές εκροές Ελλήνων πτυχιούχων την περίοδο 2008-17 κυμαίνονται από 91.250 έως 123.289 ανάλογα με τις εκτιμήσεις όσον αφορά το μερίδιο των πτυχιούχων στις συνολικές εκροές και εισροές. Αυτό σημαίνει ότι ένα ποσοστό της τάξης του 5,9% έως 8% των Ελλήνων πτυχιούχων αποχώρησε από τη χώρα την περίοδο 2008-2017 και παραμένει στο εξωτερικό (βλ. διάγραμμα 0.3.).

Διάγραμμα 0.3. Εκροές, εισροές και καθαρές εκροές πτυχιούχων (2008-2017)

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat (προσαρμογή βάση εκτιμήσεων)



Οι ροές των Ελλήνων μεταναστών της συγκεκριμένης περιόδου κατευθύνθηκαν κυρίως προς ένα μικρό αριθμό Ευρωπαϊκών χωρών, με προεξάρχουσα τη Γερμανία που φαίνεται ότι απορροφά σχεδόν τους μισούς εξ αυτών. Σημαντική μετανάστευση υπάρχει επίσης

προς το Ηνωμένο Βασίλειο. Από τις υπερπόντιες χώρες μόνο η Αυστραλία δείχνει να αποτελεί σημαντικό μεταναστευτικό προορισμό.

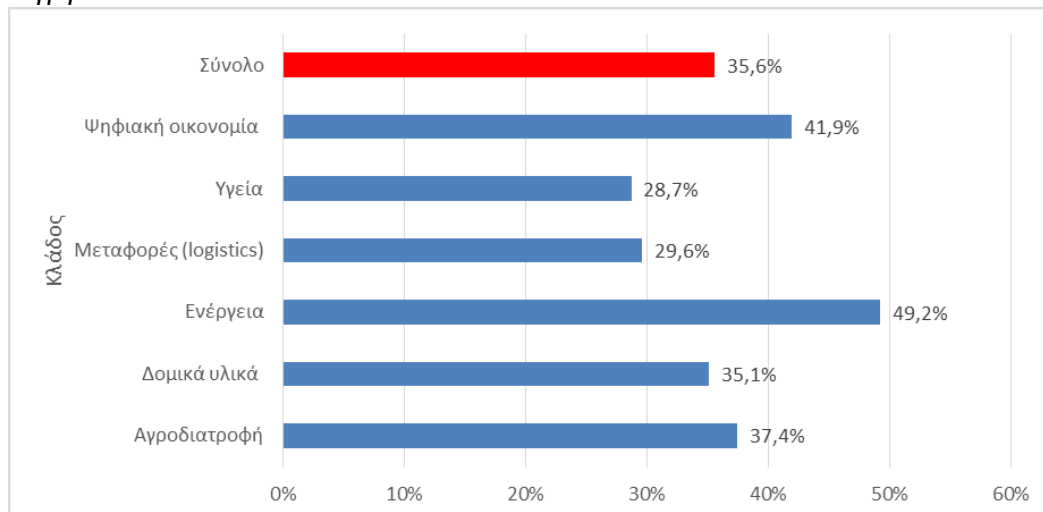
Το brain drain όμως δεν είναι αποκλειστικά Ελληνικό φαινόμενο. Εντάσσεται σε ένα ευρύτερο παγκόσμιο φαινόμενο μεγάλης κλίμακας μετανάστευσης εργαζόμενων υψηλής ειδίκευσης από τις λιγότερο προς τις περισσότερο ανεπτυγμένες οικονομίες. Ειδικότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι μεταναστευτικές ροές προέρχονται κυρίως από τις χώρες της ανατολικής και (δευτερευόντως) νότιας Ευρώπης προς τις χώρες της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης.

B) Επιπτώσεις του brain drain για την Ελλάδα

Η μαζική εκροή εκατοντάδων χιλιάδων Ελλήνων δυσχεραίνει περαιτέρω τη δυνατότητα προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων της 4ης βιομηχανικής επανάστασης. Και αυτό γιατί η μετανάστευση αυτών των ανθρώπων συνδέεται και με τις ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης, και με σύγχρονες δεξιότητες που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις. Ο ΣΕΒ εκτιμά ότι μια στις τρεις επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας (βλ. διάγραμμα 0.4), ενώ, σε έρευνα της εταιρίας Manpower η Ελλάδα κατατάσσεται στην 7η θέση ανάμεσα σε 43 χώρες όσον αφορά τη δυσκολία κάλυψης των αναγκαίων δεξιοτήτων από τις επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 0.4. Ποσοστό επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν δυσκολία στην κάλυψη κενών θέσεων

Πηγή ΣΕΒ - IOBE



Το brain drain έχει επιφέρει επίσης σημαντικό δημοσιονομικό κόστος αφενός λόγω της μη απόδοσης της δημόσιας επένδυσης που έχει γίνει για την εκπαίδευση όσων φεύγουν (34.037 € ανά άτομο για αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σύμφωνα με κάποιες εκτιμήσεις). Τέλος το brain drain επιβαρύνει το δημογραφικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η χώρα μας.

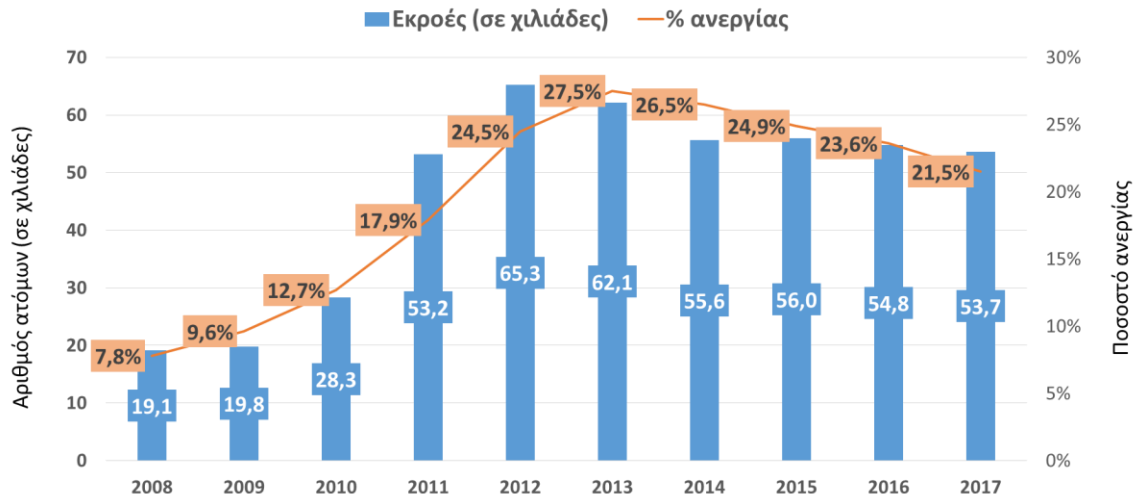
Από την άλλη πλευρά, η αυξημένη ροή Ελλήνων πολιτών προς τις Ευρωπαϊκές χώρες τα χρόνια της κρίσης, συνέβαλε στην ποσοτική και ποιοτική αναζωογόνηση της Ελληνικής διασποράς. Ανοίγονται έτσι δύο ευκαιρίες για την Ελληνική οικονομία:

- Η πρώτη ευκαιρία συνδέεται με προοπτική μόνιμης επιστροφής του ανθρώπινου δυναμικού που έχει εργασθεί στο εξωτερικό. Μέσω αυτής της διαδικασίας μπορούν να εισαχθούν γνώσεις και δεξιότητες που λείπουν από την ελληνική οικονομία, μετατρέποντας το brain drain σε brain gain.
- Η δεύτερη ευκαιρία συνδέεται με την ενεργοποίηση και αξιοποίηση της διασποράς προς όφελος της ελληνικής οικονομίας. Αυτό μπορεί να συμβεί τόσο μέσω της ενθάρρυνσης διεθνών συνεργασιών που έχουν ως αποτέλεσμα τη μεταφορά γνώσης όσο και μέσω της πραγματοποίησης επενδύσεων από Έλληνες της διασποράς στην ελληνική οικονομία.

Γ) Αίτια του brain drain

Η οικονομική κρίση επιδείνωσε δραματικά τις προοπτικές εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα, ειδικότερα των νέων και υψηλά καταρτισμένων Ελλήνων, με αποτέλεσμα η μετανάστευση να καταστεί ελκυστική επιλογή για πολλούς εξ αυτών.

Διάγραμμα 0.5. Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας και εκροών Ελλήνων (2008-2017)



Ωστόσο το brain drain δεν είναι αποκλειστικά σύμπτωμα της οικονομικής κρίσης. Αντανακλά ευρύτερες παραγωγικές και διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας οι οποίες αναδείχθηκαν και επιδεινώθηκαν την τελευταία δεκαετία. Σε αυτές περιλαμβάνονται:

- Το στρεβλό παραγωγικό μοντέλο που δεν ευνοεί τη δημιουργία ποιοτικών, παραγωγικών και καλά αμειβομένων θέσεων εργασίας υψηλής εξειδίκευσης. Είναι ενδεικτικό ότι το μερίδιο των επαγγελματιών υψηλών δεξιοτήτων στην απασχόληση είναι σημαντικά χαμηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ (31,2% έναντι 42,1%) ενώ το ποσοστό υπερεξειδικευμένης απασχόλησης στις ηλικίες 25-34 ετών είναι 44,5% (υψηλότερο στην ΕΕ)
- Το σχετικά χαμηλό επίπεδο των οικονομικών απολαβών που έχουν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα. Μεταξύ 2008-2018, το καθαρό μέσο ετήσιο εισόδημα πτυχιούχων μειώθηκε κατά 36% ενώ το χάσμα από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ (26.704 €) ξεπερνά το 50%. Παράλληλα έως 65% του μισθού πηγαίνει σε ασφαλιστικές εισφορές και φόρους.
- Οι μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Αυτό φαίνεται από την κακή επίδοση της χώρας στους περισσότερους δείκτες ποιότητας της εργασίας (job quality indices) που μετρά το Eurofound μέσω του European Working Conditions Survey. Παράλληλα οι μη ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες αναφέρονται ως βασικοί λόγοι φυγής σε σχετικές έρευνες άτομα που έχουν αποχωρήσει
- Το χαμηλό επίπεδο υποκειμενικής και υλικής ευημερίας, όπως αυτό μετράται με τους δείκτες ποιότητας ζωής. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την προτελευταία θέση στον ΟΟΣΑ και τελευταία στην ΕΕ όσον αφορά το δηλωθέν επίπεδο ικανοποίησης των

πολιτών από τη ζωή τους. Επίσης έχει τη χειρότερη επίδοση στην ΕΕ όσον αφορά ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών (4,7/10, Μ.Ο. ΕΕ = 6,3)

Δ) Στρατηγική αντιμετώπισης του brain drain

Ο κεντρικός στόχος της στρατηγικής που παρουσιάζεται είναι η **αποτελεσματική διαχείριση του ανθρωπίνου κεφαλαίου και των ροών εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων, ώστε αυτές να λειτουργούν προς όφελος της Ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας**. Αυτό που, δηλαδή, πρέπει να επιδιώξουμε είναι η άμβλυνση των μαζικών εκροών του ανθρωπίνου κεφαλαίου που στερεί από την οικονομία πολύτιμους πόρους και η δημιουργία προϋποθέσεων επιστροφής ταλέντων (brain gain) και αξιοποίησης της διασποράς (brain circulation).

Η προτεινόμενη στρατηγική εδράζεται σε 2 άξονες:

Ο πρώτος άξονας αφορά τη γενική αναβάθμιση των παραγωγικών δυνατοτήτων της Ελληνικής οικονομίας, ώστε να είναι σε θέση να δημιουργήσει πολλές, ποιοτικές και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε κλάδους εξωστρεφείς και υψηλής προστιθέμενης αξίας. Συστατικά στοιχεία αυτού του παραγωγικού μετασχηματισμού αποτελούν τα εξής:

- Η αύξηση του ποσοστού της βιομηχανίας στο 12% ΑΕΠ από 9,6% που είναι σήμερα και μεσοπρόθεσμα στο 15%.
- Η παραγωγική μεγέθυνση των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητά τους.
- Η βελτίωση επιχειρηματικού περιβάλλοντος ώστε να καταστεί εφικτή η κάλυψη του επενδυτικού κενού των 100 δις € που δημιουργήθηκε τα χρόνια της κρίσης.
- Η επιτάχυνση της διαδικασίας του ψηφιακού μετασχηματισμού της ελληνικής οικονομίας, ώστε να αξιοποιηθούν οι ευκαιρίες που δημιουργεί η 4^η βιομηχανική επανάσταση.
- Η ενίσχυση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας

Ο δεύτερος άξονας αφορά την εφαρμογή ειδικότερων στοχευμένων πολιτικών, που θα συμβάλουν στον επαναπατρισμό του ανθρωπίνου δυναμικού, που έχει μεταναστεύσει, τη διακράτηση όσων ήδη σκέφτονται να εγκαταλείψουν τη χώρα και την ενεργοποίηση αυτών που παραμένουν έξω προς όφελος της Ελληνικής οικονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται ένα Σχέδιο Δράσης με 5 πυλώνες:

- **Πυλώνας 1: Δημιουργία ενός μόνιμου μηχανισμού παρακολούθησης και σχεδιασμού πολιτικών για την αντιμετώπιση του brain drain.** Ο συγκεκριμένος μηχανισμός θα έχει ως αντικείμενο:
 - Την ακριβή μέτρηση των εκροών-εισορών Ελλήνων πολιτών με στοιχεία για ηλικία, φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο, δραστηριότητα (πόσοι και ποιοι έφυγαν; που πήγαν; τι επάγγελμα κάνουν;)
 - Τη διάγνωση αναγκών και ομάδων στόχων και τον σχεδιασμό κατάλληλων και αποτελεσματικών πολιτικών (πόσους και ποιους θέλουμε/μπορούμε να κρατήσουμε/προσελκύσουμε; Πως θα το καταφέρουμε;)
- **Πυλώνας 2: Δράσεις που αποσκοπούν στην ανάσχεση των μαζικών εκροών του ανθρώπινου δυναμικού υψηλών προσόντων από την Ελλάδα προς το εξωτερικό.** Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
 - Διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, μέσω της ουσιαστικής αναβάθμισης των γραφείων διασύνδεσης των πανεπιστημίων και της υλοποίηση προγραμμάτων συμβουλευτικής και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από τις επιχειρήσεις.
 - Καλύτερη διασύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και του παραγωγικού μετασχηματισμού, ώστε να περιοριστεί η αναντιστοιχία προσφοράς και εγχώριας ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού (αναβάθμιση του επαγγελματικού προσανατολισμού, επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης).
 - Εφαρμογή πολιτικών επανακατάρτισης (reskilling) νέων αποφοίτων και ήδη εργαζόμενων//ανέργων, στη βάση σύγχρονων προγραμμάτων κατάρτισης και σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- **Πυλώνας 3: Δράσεις που αποσκοπούν στην παρακίνηση επιστροφής Ελλήνων υψηλών προσόντων που βρίσκονται στο εξωτερικό.** Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
 - Πληροφόρηση Ελλήνων του εξωτερικού για ευκαιρίες απασχόλησης στην Ελλάδα μέσω ειδικών πλατφορμών και άλλων μέσων (π.χ. διοργάνωση job fairs)
 - Διευκόλυνση επιστροφής μέσω της παροχής ενημέρωσης για πρακτικά θέματα αλλά και της στήριξης της κοινωνικής επανένταξης των αποδήμων.

- Παροχή από την πολιτεία κινήτρων είτε προς τα ίδια τα στελέχη (π.χ. ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση), είτε προς τις επιχειρήσεις που τους προσλαμβάνουν (π.χ. επιδότηση μισθού/εργοδοτικών εισφορών).
- **Πυλώνας 4: Οριζόντιες δράσεις που στοχεύουν τόσο στη διακράτηση όσο και την παρακίνηση επιστροφής.** Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
 - Ενθάρρυνση έρευνας και ανάπτυξης στην Ελλάδα αφενός μέσω της αύξησης και βελτίωσης της ροής της κρατικής χρηματοδότησής αφετέρου μέσω της διευκόλυνσης της συνεργασία πανεπιστημίων-επιχειρήσεων.
 - Ενθάρρυνση νεοφυούς επιχειρηματικότητας μέσω της δημιουργίας ενός οικοσυστήματος καινοτομίας.
 - Μείωση της υπερφορολόγησης της εργασίας, μέσω της σταδιακής μείωσης των φορολογικών συντελεστών και των ασφαλικών εισφορών καθώς επίσης και της βελτίωσης στην φορολογική αντιμετώπιση των παροχών σε είδος προς τους εργαζομένους.
 - Δημιουργία ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού τα οποία να δημιουργούν προοπτικές εξέλιξης διασφαλίζοντας παράλληλα την ισορροπία της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή.
- **Πυλώνας 5: Δράσεις διασύνδεσης των Ελλήνων του εξωτερικού με την εγχώρια επιχειρηματική και ερευνητική κοινότητα.** Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
 - Έμπρακτη στήριξη της ανάπτυξη διεθνών συνεργασιών στον ερευνητικό τομέα (παροχή κατάλληλης ενημέρωσης, δημιουργία δομών κινητικότητας ερευνητών, διασύνδεση ελληνικών πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων με ξένα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα κλπ.).
 - Ενθάρρυνση της προσέλκυση επενδύσεων από Έλληνες επιχειρηματίες του εξωτερικού μέσω της ενεργοποίησής και συντονισμού όλων των δομών εξωστρέφειας (Πρεσβείες, Enterprise Greece κλπ.).

Οι δύο αυτοί άξονες αλληλοσυμπληρώνονται: Ο πρώτος στοχεύει σε ένα δομικό παραγωγικό μετασχηματισμό που βελτιώνει τη θέση της Ελλάδας στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας και συνεπώς την ικανότητά της να διακρατά και να προσελκύει ταλέντα από τη διεθνή αγορά. Ο δεύτερος αφορά επιμέρους παρεμβάσεις που μεγιστοποιούν την ελκυστικότητα της Ελλάδας σε κάθε δεδομένο επίπεδο παραγωγικών δυνατοτήτων (βλ. διάγραμμα 0.1).

Διάγραμμα 0.6. Δύο άξονες στρατηγικής για την αντιμετώπιση του brain drain και τη μετατροπή του σε brain gain

