

# Από τη διαρροή στην προσέλκυση εγκεφάλων

Τάσεις και Προκλήσεις  
για την ελληνική ανώτατη εκπαίδευση

(Κείμενο Εργασίας)

2020



**Εθνική Αρχή  
Ανώτατης Εκπαίδευσης**  
Hellenic Authority  
for Higher Education

© ΕΘΑΑΕ, 2020



Το παρόν έργο αδειοδοτείται υπό τους όρους της άδειας Creative Commons

Αναφορά Δημιουργού – Μη εμπορική Χρήση – Όχι Παράγωγα Έργα 4.0.

Για να δείτε αντίγραφο της άδειας αυτής επισκεφτείτε τον ιστότοπο <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.el>

#### **ΕΘΝΙΚΗ ΑΡΧΗ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Αριστείδου 1 & Ευριπίδου 2 - 105 59 Αθήνα

1ος - 4ος όροφος

T: +30 210 9220944 – W: [www.ethaae.gr](http://www.ethaae.gr) – E: [secretariat@ethaae.gr](mailto:secretariat@ethaae.gr)

*Συντελεστές*

#### **Συγγραφική Ομάδα**

Δρ Χριστίνα Μπέστα, Γενική Διευθύντρια

Δρ Λουκάς Ν. Άννινος, Εξωτερικός Συνεργάτης

#### **Ομάδα Γλωσσικής και Τεχνικής επιμέλειας**

Γεωργία Κωστοπούλου, ΜΑ, Προϊσταμένη Τμήματος Γραμματειακής Υποστήριξης και Επικοινωνίας

Δρ Νικόλαος Γεωργιάδης, Προϊστάμενος Διεύθυνσης Πληροφοριακών Συστημάτων και Τεκμηρίωσης

*Προτεινόμενος τρόπος αναφοράς:*

Μπέστα, Χ., & Άννινος, Λ.Ν. (2020), Από τη διαρροή στην προσέλκυση εγκεφάλων – Τάσεις και Προκλήσεις για την ελληνική ανώτατη εκπαίδευση (Κείμενο Εργασίας), Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης, Αθήνα.

Το κείμενο εργασίας είναι διαθέσιμο ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: [www.ethaae.gr](http://www.ethaae.gr)

Το πρόβλημα της διαρροής εγκεφάλων (brain drain) είναι γνωστό, παλιό και όχι μόνο ελληνικό. Πρόκειται για το φαινόμενο της απώλειας επιστημονικού κεφαλαίου, με άλλα λόγια, της μετανάστευσης ατόμων υψηλών προσόντων από τη χώρα τους προς περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση του επιπέδου ζωής τους. Ως όρος χρησιμοποιήθηκε από τη British Royal Society τη δεκαετία του 1950 και 1960 για να περιγράψει τη μετακίνηση επιστημόνων από την Ευρώπη στην Αμερική και τον Καναδά<sup>1</sup>.

Πολλές χώρες με διαφορετικό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, όπως η Κίνα, οι ΗΠΑ (σε επίπεδο πολιτειών), η Ινδία, το Πακιστάν, η Μαλαισία, το Ισραήλ έχουν βρεθεί αντιμέτωπες με το φαινόμενο αυτό. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2017 στην ΕΕ των 28 κρατών μελών μετακινήθηκαν σχεδόν 17 εκατομμύρια άτομα (το 32% των οποίων ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 15-34) κυρίως προς τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Το 25% των μετακινηθέντων ηλικίας 15-64 ετών είχε πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης και στράφηκε προς τις βόρειες χώρες (π.χ. Σουηδία, Δανία, Ιρλανδία)<sup>2</sup>.

Οι αιτίες του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων είναι γνωστές και καταγεγραμμένες στη σχετική βιβλιογραφία. Ως προς τη χώρα καταγωγής/προέλευσης αιτίες είναι: οι οικονομικές συνθήκες και επαγγελματικές προοπτικές νέων επιστημόνων, η ποιότητα ζωής, η ποιότητα εργασιακού περιβάλλοντος, το θεσμικό πλαίσιο, η διαφθορά, η αδυναμία των επιχειρήσεων να αξιοποιήσουν το επιστημονικό δυναμικό και οι περιορισμένοι πόροι για έρευνα. Ως προς τη χώρα προορισμού, οι κυριότερες αιτίες είναι: οι μισθοί, οι περισσότερες επαγγελματικές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες, η ποιότητα ζωής, το αίσθημα ασφάλειας<sup>3</sup>.

Οι επιπτώσεις είναι, επίσης, γνωστές και πολυεπίπεδες. Οι χώρες προέλευσης, για παράδειγμα, βιώνουν οικονομικές συνέπειες (π.χ. κόστος εκπαίδευσης, οικονομική/επιχειρηματική συνεισφορά των ατόμων, χαμηλή παραγωγικότητα λόγω αδυναμιών έρευνας και ανάπτυξης, μειωμένες προοπτικές ανάπτυξης) και κοινωνικές απώλειες (μειωμένη δυνατότητα ποιοτικής στελέχωσης κοινωνικών υπηρεσιών, διεύρυνση χάσματος ποιότητας ζωής, προβλήματα υγείας από την έλλειψη προσωπικού υγείας). Για την αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες από διάφορες χώρες, οι οποίες αποσκοπούν στον επαναπατρισμό των επιστημόνων που έχουν μετακινηθεί (brain regain), την κυκλοφορία επιστημονικού δυναμικού (brain circulation) και τη δραστηριοποίηση στη μεταφορά τεχνογνωσίας προς τη χώρα καταγωγής/προέλευσης. Χαρακτηριστικά αναφέρεται το παράδειγμα της Κίνας, όπου μέσω των λεγόμενων Δικτύων γνώσης της Διασποράς (Diaspora Knowledge Networks) δόθηκαν οικονομικά κίνητρα και υποστηρίχθηκαν νέοι Κινέζοι επιστήμονες να ιδρύσουν επιχειρήσεις στην Κίνα, δικτυώθηκαν τα πανεπιστήμια με αντίστοιχα των ΗΠΑ και αξιοποιήθηκε η κινεζική κοινότητα της Silicon Valley. Άλλο παράδειγμα αποτελεί η ανάπτυξη πόλεων εκπαίδευσης στη Μαλαισία (Educity Iskandar Malaysia<sup>4</sup>) και την Ινδία (The Pinnacle Educity<sup>5</sup>) στις οποίες λειτουργούν και συνεργάζονται ακαδημαϊκά ιδρύματα, επιχειρήσεις έντασης γνώσης και θερμοκοιτίδες νέων επιχειρήσεων.

Από τις χώρες οι οποίες βιώνουν το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων δεν απουσιάζει η Ελλάδα, η οποία σύμφωνα με τη βιβλιογραφία ήδη από τα χρόνια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου υπέστη απώλειες<sup>6</sup>. Στη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (2008-2016) έχει υπολογιστεί πως περίπου 450.000 Έλληνες επιστήμονες (με διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό προφίλ συγκριτικά με το παρελθόν) έφυγαν για το εξωτερικό στο πλαίσιο αναζήτησης εργασίας υψηλής εξειδίκευσης, έχοντας βρεθεί αντιμέτωποι με υψηλά ποσοστά ανεργίας, περικοπές μισθών και μειωμένες κοινωνικές παροχές. Η μετακίνηση αυτή κόστισε πάνω από 15 δισεκατομμύρια ευρώ στην ήδη πληγωμένη ελληνική οικονομία<sup>7</sup>. Σύμφωνα με μελέτη

<sup>1</sup> Cervantes, M & Guellec, D. (2002), *The brain drain: Old myths, new realities*, OECD Observer [28/05/2020] Διαθέσιμο εδώ [https://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The\\_brain\\_drain:\\_Old\\_myths,\\_new\\_realities.html](https://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_new_realities.html)

<sup>2</sup> European Committee of the Regions (2018), *Addressing brain drain: The local and regional dimension*[22/05/2020] Διαθέσιμο εδώ <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>

<sup>3</sup> Labrianidis, L. & Pratsinakis, M. (2016), *Greece's new emigration at times of crisis*. GreeSE Paper no. 99, Hellenic Observatory on Greece and Southeast Europe, LSE, May.

<sup>4</sup> Educity Iskandar Malaysia (<http://iskandarmalaysia.com.my/education/>)

<sup>5</sup> The Pinnacle Educity (<http://tpecindia.com/>)

<sup>6</sup> Grubel, H. G. and Scott, A. D (1966), *The International Flow of Human Capital*, American Economic Review 56, pp. 268-274.

<sup>7</sup> Λακασιός Α (2018), 15,3 δις. το κόστος του brain drain, Η Καθημερινή [05/02/2018] <https://www.kathimerini.gr/946827/article/epikairothta/ellada/153-dis-to-kostos-toy-brain-drain>

της ICAP, το 35% των επιστημόνων που έφυγαν είχαν σπουδές στα χρηματοοικονομικά, τη διοίκηση και το μάρκετινγκ, το 19% στις επιστήμες μηχανικού, το 12% στην πληροφορική, το 9% στην φιλολογία, την ιστορία και τις ξένες γλώσσες, ενώ το υπόλοιπο 25% είχε σπουδές νομικής, ιατρικής, πολιτικών επιστημών, τεχνών κ.λπ.<sup>8</sup> Στην ίδια έρευνα της ICAP αναφέρεται ότι το 80% των πτυχιούχων, είχαν λάβει το πτυχίο τους από ελληνικό πανεπιστήμιο, ενώ το ποσοστό των κατόχων μεταπτυχιακού διπλώματος από ελληνικό ΑΕΙ υποχωρεί στο 27% και στο 25% για κατόχους διδακτορικού διπλώματος.

Επίσης, όπως έχει αναφερθεί στο πρώτο μέρος της έκθεσης και ως προς τις σχετικές αποδοχές των εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση (επίπεδα 5-8) για τις ηλικίες 25-64, το έτος 2017 η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Στην Ελλάδα, το μέσο ετήσιο καθαρό εισόδημα ενός εργαζομένου πλήρους απασχόλησης χωρίς παιδιά για το 2018 ανερχόταν σε 18.658 ευρώ (αυξημένο σε σχέση με το 2017-18.124) έναντι 24.148 ευρώ του μέσου όρου στην ΕΕ<sup>9</sup>. Στην έρευνα της ICAP, η αύξηση των μισθολογικών απολαβών, η βελτίωση του οικονομικού κλίματος στην Ελλάδα, οι βελτιωμένες προοπτικές εξέλιξης, το ευνοϊκό περιβάλλον για την επιχειρηματικότητα αλλά και λόγοι που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής, συγκαταλέγονται μεταξύ άλλων παραγόντων στις προϋποθέσεις για τη δυνητική επιστροφή ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα.

Η Ελλάδα το 2019 βρισκόταν στην 59<sup>η</sup> θέση ως προς την ανταγωνιστικότητα σε σύνολο 141 χωρών<sup>10</sup>, κάτω από την Πορτογαλία (34<sup>η</sup>), την Κύπρο (44<sup>η</sup>), τη Βουλγαρία (49<sup>η</sup>), τη Ρουμανία (51<sup>η</sup>) και την Κολομβία (57) και ελαφρώς υψηλότερα από τη Νότια Αφρική (60<sup>η</sup>) και την Τουρκία (61<sup>η</sup>). Η θέση της ως προς τους επιμέρους τομείς παρουσιάζεται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1. Η θέση της Ελλάδας στον παγκόσμιο χάρτη ανταγωνιστικότητας (Πηγή: World Economic Forum)

Κατάταξη Ελλάδας σύνολο 141 χωρών	σε	Τομέας
59		Συνολική ανταγωνιστικότητα
85		Λειτουργία θεσμών
37		Υποδομές
52		Υιοθέτηση τεχνολογίας
64		Μακροοικονομική σταθερότητα
23		Υγεία
41		Δεξιότητες
81		Αγορά προϊόντων
111		Αγορά εργασίας
115		Χρηματοπιστωτικό σύστημα
57		Μέγεθος αγοράς
76		Δυναμισμός επιχειρήσεων
47		Ικανότητα καινοτομίας

Η χώρα μας σημειώνει την καλύτερη επίδοσή της στον τομέα υγείας, των υποδομών και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ χαμηλή απόδοση καταγράφεται στο χρηματοπιστωτικό σύστημα και την

<sup>8</sup> Ζούλιας Κ (2018), Αποτελέσματα της έρευνας Brain Drain, Παρουσίαση στο 4<sup>th</sup> Human Capital Summit, ICAP

<sup>9</sup> Eurostat, Annual net earnings of a full-time single worker without children earning an average wage [27/05/20] Διαθέσιμο εδώ [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_nt\\_netfl&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_netfl&lang=en)

<sup>10</sup> World Economic Forum (2019) The Global Competitiveness Report [27/05/20] Διαθέσιμο εδώ [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

αγορά εργασίας. Επίσης, η χώρα εμφανίζεται να υστερεί στην ανάπτυξη εξειδικευμένων θέσεων εργασίας, αφού το 2019 καταγράφεται απόκλιση 13,2 % από τον μέσο όρο της ΕΕ όσον αφορά το μερίδιο των επαγγελματιών υψηλών δεξιοτήτων (ISCO 1-2-3) στη συνολική απασχόληση (30,8% έναντι 44%) ατόμων ηλικίας 25 ετών και άνω<sup>11</sup>.

Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 26η θέση στο σύνολο των 28 κρατών μελών της ΕΕ ως προς τον δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (DESI)<sup>12</sup> της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2019 (έχοντας βελτιώσει την επίδοσή της σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά<sup>13</sup>). Σε σχέση, όμως, με τις ψηφιακές δεξιότητες κατατάσσεται και πάλι σε μια από τις τελευταίες θέσεις (25<sup>η</sup>) μεταξύ των χωρών της ΕΕ με το 54% των ατόμων να μην έχει βασικές ψηφιακές δεξιότητες. Ακόμη επισημαίνεται πως η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων παραμένει σημαντικό εμπόδιο για την Ελλάδα όσον αφορά στην επίτευξη των στόχων της ως προς τις ευκαιρίες ανάπτυξης και την ψηφιακή κοινωνία και οικονομία, αν λάβει κανείς υπόψη του και τα ευρήματα της μελέτης του World Economic Forum για τα επαγγέλματα του μέλλοντος (δεδομένα και τεχνητή νοημοσύνη, μηχανική και υπολογιστικό νέφος, πωλήσεις μάρκετινγκ και περιεχόμενο)<sup>14</sup>, τα οποία έχουν υψηλές απαιτήσεις σε ψηφιακές και ήπιες/κοινωνικές (soft) δεξιότητες.

Στην πλέον πρόσφατη μελέτη European Working Conditions Survey του Eurofound και ως προς την «ποιότητα της εργασίας»<sup>15</sup> η Ελλάδα εμφανίζεται<sup>16</sup>:

- να υστερεί σημαντικά σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο ως προς τη δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας (high flying) οι οποίες παρουσιάζουν υψηλές απαιτήσεις (αξιοποίηση ικανοτήτων) και προσφέρουν καλές οικονομικές απολαβές και προοπτικές (5% έναντι 21%),
- να υπολείπεται ελάχιστα του ευρωπαϊκού μέσου όρου (24% έναντι 25%) σε θέσεις εργασίας χαμηλών απολαβών και προοπτικών (smooth running),
- να υπερβαίνει κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (28% έναντι 21%) στις χειρωνακτικές θέσεις εργασίας (active manual) οι οποίες συνδέονται με σημαντικό βαθμό κινδύνου,
- να έχει λιγότερες από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο θέσεις εργασίας υψηλής έντασης (under pressure)(2% έναντι 13%), οι οποίες όμως προσφέρουν καλές απολαβές και προοπτικές, ενώ τέλος
- να υπερτερεί κατά 21% του ευρωπαϊκού μέσου όρου ως προς τις θέσεις χαμηλής ποιότητας (poor quality) (χαμηλές απολαβές, έλλειψη προοπτικών εξέλιξης, χαμηλότερη ένταση εργασίας).

Σύμφωνα με τη λίστα Global Talent Competitiveness Index για το 2020, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 81<sup>η</sup> θέση παγκοσμίως ως προς την προσέλκυση ταλαντούχων ατόμων, στην 30<sup>η</sup> θέση ως προς τη διατήρησή τους και στην 60<sup>η</sup> θέση ως προς την ανάπτυξη ταλέντων σε σύνολο 132 χωρών<sup>17</sup>. Επιπλέον, σε σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ, η Ελλάδα το 2016 βρισκόταν στην τελευταία θέση ως προς το επίπεδο ευτυχίας και

<sup>11</sup> Eurostat, Employment by sex, age, professional status and occupation [26/05/2020] Διαθέσιμο εδώ

[https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node\\_code=lfsa\\_egals](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_egals)

<sup>12</sup> Ο δείκτης DESI υπολογίζεται λαμβάνοντας υπόψη 5 παραμέτρους: α) τη συνδεσιμότητα, β) το ανθρώπινο κεφάλαιο, γ) τη χρήση διαδικτυακών υπηρεσιών, δ) την ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας, ε) τις ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες.

<sup>13</sup> Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) – Έκθεση χώρας 2019 [26/05/2020] Διαθέσιμο εδώ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>

<sup>14</sup> World Economic Forum (2020) Jobs of Tomorrow: Mapping opportunities in the new economy [27/05/2020] Διαθέσιμο εδώ [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Jobs\\_of\\_Tomorrow\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf)

<sup>15</sup> Η ποιότητα της εργασίας περιλαμβάνει τις εξής 7 διαστάσεις α) το φυσικό περιβάλλον, β) την ένταση της εργασίας, γ) την ποιότητα του εργασιακού χρόνου, δ) το κοινωνικό περιβάλλον, ε) την αξιοποίηση των δεξιοτήτων και τη διακριτική ευχέρεια συμμετοχής στις αποφάσεις, στ) τις προοπτικές εξέλιξης και ζ) τις οικονομικές απολαβές.

<sup>16</sup> Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg [26/05/2020] Διαθέσιμο εδώ

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

<sup>17</sup> Συνεργασία INSEAD, Adecco Group, Google <https://gtciindex.com/the-gtci-index/>

ικανοποίησης από τη ζωή<sup>18</sup>, ενώ κατατάσσεται πολύ χαμηλά ως προς την ποιότητα υπηρεσιών υγείας (28<sup>η</sup> θέση), εκπαίδευσης (28<sup>η</sup> θέση), δημόσιων συγκοινωνιών (23<sup>η</sup> θέση), παιδικής φροντίδας (28<sup>η</sup> θέση), μακροχρόνιας φροντίδας (27<sup>η</sup> θέση), κοινωνικής στέγασης (27<sup>η</sup> θέση) και συντάξεων (28<sup>η</sup> θέση).

Οι αιτίες της φυγής των επιστημόνων, λοιπόν, δεν είναι μόνο οικονομικής φύσης και δεν σχετίζονται μόνο με την οικονομική κρίση. Είναι απόρροια χρόνιων στρεβλώσεων στη λειτουργία της χώρας (π.χ. έλλειψη αξιοκρατίας, διαφθορά, έλλειψη οράματος και στρατηγικής σε εθνικό επίπεδο, εναρμόνιση συστημάτων εκπαίδευσης, οικονομίας και κοινωνίας<sup>19</sup>, ακατάλληλο παραγωγικό μοντέλο) τροφοδοτούμενων από ένα ακατάλληλο πλαίσιο αξιών. Η μελέτη της ICAP καταδεικνύει την έλλειψη αξιοκρατίας και τη διαφθορά ως τον κυριότερο παράγοντα φυγής των επιστημόνων και ακολουθούν η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα, οι προοπτικές, οι εργασιακές συνθήκες και οι υψηλότεροι μισθοί στις χώρες του εξωτερικού.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου διαρροής εγκεφάλων, στη χώρα μας, έχουν ήδη αναληφθεί ορισμένες πρωτοβουλίες, οι οποίες παρουσιάζονται στο Σχήμα 1<sup>20</sup>.



Σχήμα 1. Πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση του φαινομένου διαρροής εγκεφάλων (Πηγή: ΣΕΒ 2020, τροποποιημένο)

Σε μελέτη του Hellenic Observatory του London School of Economics του 2016<sup>21</sup> μεταξύ άλλων έχει διερευνηθεί η πιθανότητα επιστροφής επιστημόνων στην Ελλάδα, την οποία οι περισσότεροι συνδέουν με την εξεύρεση απασχόλησης συναφούς με τα προσόντα τους (60%) αλλά και τις αλλαγές/μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα (46%). Σε ποσοστό 64% αντιμετωπίζουν θετικά το ενδεχόμενο συνεργασίας με κάποια

<sup>18</sup>Eurofound (2017), European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society, Publications Office of the European Union, Luxembourg [27/05/2020] Διαθέσιμο εδώ [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1733en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf)

<sup>19</sup> Α) Σε μελέτη των Ernst & Young, του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (μονάδα ACEin) και της Endeavor το 2017 αναφέρεται ότι το 47% των αποφοίτων των ελληνικών πανεπιστημίων έχουν πτυχίο σε τομέα που σχετίζεται με τις ανάγκες της εγχώριας και διεθνούς αγοράς, ενώ το 82% αυτών θεωρούν ότι το εκπαιδευτικό σύστημα δεν τους προετοιμάζει σωστά για την αγορά εργασίας. Επιπλέον, καταγράφεται η δυσκολία των εργοδοτών για την εξεύρεση προσοντούχων ατόμων (77%), το υψηλό ποσοστό (88%) των νέων οι οποίοι έχουν σχηματίσει την αντίληψη ότι οι επιχειρήσεις δεν προσφέρουν ποιοτική και καλά αμειβόμενη απασχόληση, ενώ επισημαίνεται ότι δεν γίνονται αρκετές επενδύσεις από τις επιχειρήσεις για την εκπαίδευση του προσωπικού.

Β) Στην κατάταξη του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιότητων, η Ελλάδα κατατάσσεται 24<sup>η</sup> στην ενεργοποίηση δεξιότητων (skill activation) και 23<sup>η</sup> στην ανάπτυξη δεξιότητων (skill development) <sup>19</sup> και τελευταία στην Ευρώπη στην αντιστοίχιση δεξιότητων (skills matching).

<sup>20</sup> ΣΕΒ (2020) Πώς θα πάμε από το brain drain στο brain gain [26/05/20] Διαθέσιμο εδώ <https://www.sev.org.gr/vivliothiki-tekmiriosi/special-report-to-mellon-tis-ergasias-pos-tha-pame-apo-to-brain-drain-sto-brain-gain-17-fevrouariou-2020/>

<sup>21</sup> Labrianidis, L. and Pratsinakis, M (2016), Greece's new emigrants at times of crisis, GreeSE Paper No.99. HO Papers on Greece and SE Europe [27/05/20] Διαθέσιμο εδώ <http://eprints.lse.ac.uk/66811/1/GreeSE-No.99.pdf>

επιχείρηση, ακαδημαϊκό ίδρυμα/ερευνητικό κέντρο, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία της διασποράς για τη μεταφορά τεχνογνωσίας και την οικονομική ανάπτυξη.

Ωστόσο, όπως τονίζεται σε σχετικές μελέτες, θα πρέπει να τονιστεί ότι η συστηματική αντιμετώπιση του φαινομένου προϋποθέτει εθνική στρατηγική, διαμόρφωση ενός σύγχρονου μοντέλου παραγωγής, συντονισμένες ενέργειες και δέσμευση στην ποιότητα. Ενδεικτικά, οι ενέργειες αποτυπώνονται σε 4 τομείς για την ανάσχεση του φαινομένου, που θα πρέπει να συμπληρώνονται από έναν μηχανισμό παρακολούθησης για τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση σχετικών πολιτικών (Σχήμα 2):

Απασχόληση	Επιχειρηματικότητα	Έρευνα	Εκπαίδευση
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διευκόλυνση εξεύρεσης θέσεων εργασίας</li> <li>• Καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας</li> <li>• Ευκαιρίες εξέλιξης</li> <li>• Ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον</li> <li>• Κουλτούρα</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μείωση φορολογίας &amp; κοινωνική ασφάλιση</li> <li>• Σταθερό φορολογικό σύστημα</li> <li>• Πρόσβαση σε χρηματοδότηση</li> <li>• Αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο</li> <li>• Σταθερό χρηματοοικονομικό πλαίσιο</li> <li>• Μείωση γραφειοκρατίας</li> <li>• Συνεργασίες με Έλληνες του εξωτερικού</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ευκαιρίες για έρευνα σε τομείς αιχμής</li> <li>• Πρόσβαση διδασκόντων/μεταδιδασκόντων στη χρηματοδότηση</li> <li>• Αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο</li> <li>• Συσχέτιση ακαδημαϊκής έρευνας με την αγορά</li> <li>• Αξιοποίηση πνευματικής ιδιοκτησίας</li> <li>• Συνεργασίες με Έλληνες του εξωτερικού</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση</li> <li>• Ενίσχυση της σύνδεσης των πανεπιστημίων με την αγορά εργασίας</li> <li>• Παροχή κινήτρων για επιμόρφωση</li> <li>• Διασφάλιση ποιότητας ιδρυμάτων &amp; προγραμμάτων σπουδών</li> <li>• Ενίσχυση καλλιέργειας της επιχειρηματικής κουλτούρας και της καινοτομίας</li> </ul>

Σχήμα 2. Δέσμες ενεργειών για την ανάσχεση της διαρροής εγκεφάλων<sup>22</sup>

Η πολιτεία, λοιπόν, οφείλει να δημιουργήσει ένα σύγχρονο εξωστρεφές παραγωγικό μοντέλο και ένα πλαίσιο λειτουργίας, το οποίο θα διασφαλίζει ένα υγιές περιβάλλον για την άνθιση της επιχειρηματικότητας με σεβασμό στην αξιοκρατία, την προοπτική, την ποιότητα ζωής και την αισιοδοξία. Μια πρώτη προσπάθεια σε εθνικό επίπεδο έγινε με τις εφαρμοσμένες μεταρρυθμίσεις και την κατάρτιση της Στρατηγικής για την Ανάπτυξη (Growth Strategy for the Future)<sup>23</sup> το 2018, η οποία επιχειρεί να επιφέρει βελτιώσεις στην οικονομία και τη δημόσια διοίκηση λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης και θέτοντας το πλαίσιο για μια νέα επιχειρηματική «ιδεολογία». Παρεμβάσεις έχουν γίνει ακόμη ως προς τις επενδύσεις (π.χ. ταχύτερες & απλούστερες διαδικασίες, διαφάνεια) και τη χρηματοδότηση ερευνητικών έργων, ενώ παράλληλα σταδιακά αναβαθμίζεται η ποιότητα των πανεπιστημίων, λαμβάνεται μέριμνα για τη στενότερη σύνδεσή τους με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και την αξιοποίηση της ελληνικής διασποράς σε εκπαιδευτικό, ερευνητικό και επιχειρηματικό επίπεδο.

<sup>22</sup> α) LSE (2019) Brain Gain - an exciting future for Greece <http://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Events/events-pages/2019-20/Brain-Gain-an-exciting-future-for-Greece/Brain-Gain-an-exciting-future-for-Greece>, β) ΣΕΒ (2020) Πώς θα πάμε από το brain drain στο brain gain [26/05/20] Διαθέσιμο εδώ <https://www.sev.org.gr/vivliothiki-tekmiriosi/special-report-to-mellon-tis-ergasias/pos-tha-pame-apo-to-brain-drain-sto-brain-gain-17-fevrouariou-2020/>

<sup>23</sup> Hellenic Republic (2018), Greece, a growth strategy for the future [26/05/20] Διαθέσιμο εδώ <http://www.mindev.gov.gr/greece-a-growth-strategy-for-the-future/>



## Βιβλιογραφία

Cervantes, M & Guellec, D. (2002), The brain drain: Old myths, new realities, OECD Observer [https://oecdoobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The\\_brain\\_drain:\\_Old\\_myths,\\_new\\_realities.html](https://oecdoobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_new_realities.html)

Educity Iskandar Malaysia (<http://iskandarmalaysia.com.my/education/>)

Eurofound (2017), European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society, Publications Office of the European Union, Luxembourg [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1733en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf)

Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

European Committee of the Regions (2018), Addressing brain drain: The local and regional dimension <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>

Grubel, H. G. and Scott, A. D (1966), The International Flow of Human Capital, American Economic Review 56, pp. 268-274.

Hellenic Republic (2018), Greece, a growth strategy for the future <http://www.mindev.gov.gr/greece-a-growth-strategy-for-the-future/>

Labrianidis, L. & Pratsinakis, M. (2016), Greece's new emigration at times of crisis. GreeSE Paper no. 99, Hellenic Observatory on Greece and Southeast Europe, LSE, May. <http://eprints.lse.ac.uk/66811/1/GreeSE-No.99.pdf>

LSE (2019) Brain Gain - an exciting future for Greece <http://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Events/events-pages/2019-20/Brain-Gain-an-exciting-future-for-Greece/Brain-Gain-an-exciting-future-for-Greece>

The Pinnacle Educity (<http://tpecindia.com/>)

World Economic Forum (2019) The Global Competitiveness Report [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

World Economic Forum (2020) Jobs of Tomorrow: Mapping opportunities in the new economy [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Jobs\\_of\\_Tomorrow\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf)

Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) – Έκθεση χώρας 2019 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>

Ζούλιας Κ (2018), Αποτελέσματα της έρευνας Brain Drain, Παρουσίαση στο 4th Human Capital Summit, ICAP

Λακασάς Α (2018), 15,3 δις.το κόστος του brain drain, Η Καθημερινή [05/02/2018] <https://www.kathimerini.gr/946827/article/epikairothta/ellada/153-dis-to-kostos-toy-brain-drain>

Λαμπριανίδης Λ. (2011), Επενδύοντας στη φυγή. Η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης. Αθήνα: εκδ. Κριτική.

ΣΕΒ (2020) Πώς θα πάμε από το brain drain στο brain gain <https://www.sev.org.gr/vivliothiki-tekmirosi/special-report-to-mellon-tis-ergasias/pos-tha-pame-apo-to-brain-drain-sto-brain-gain-17-fevrouariou-2020/>

Συνεργασία INSEAD, Adecco Group, Google <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/>





**Εθνική Αρχή  
Ανώτατης Εκπαίδευσης**  
Hellenic Authority  
for Higher Education



**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**  
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

