

## Στόχος η επιστροφή του ανθρωπίνου κεφαλαίου! 20 προτάσεις για την αντιμετώπιση του brain drain

Η επιστροφή των εκατοντάδων χιλιάδων μορφωμένων και ικανών συμπολιτών μας που μετανάστευσαν μαζικά πρέπει να γίνει εθνικός στόχος, ενόψει των μεγάλων προκλήσεων της νέας εποχής. Οι μορφωμένοι νέοι και νέες αποτελούν το μεγαλύτερο κεφάλαιο της χώρας και η επιστροφή τους θα συμβάλει σημαντικά στην παραγωγική και αναπτυξιακή προοπτική της Ελλάδας.

Ο ΣΕΒ καταθέτει στον δημόσιο διάλογο δέσμη προτάσεων για την αντιστροφή του brain drain και τη μετατροπή του σε brain gain και χαιρετίζει σχετικές πρωτοβουλίες, όπως το συνέδριο «Ο τεχνολογικός μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας και η ανάλυση του Brain Drain» που πραγματοποιείται από την ομάδα REBRAIN GREECE του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων.

### Η μεγάλη πρόκληση

Περίπου 500.000 νέοι άνθρωποι, υψηλών προσόντων και δεξιοτήτων, εγκατέλειψαν τη χώρα την περίοδο 2008-2017. Εκτός από τις συνέπειες της κρίσης, αυτή η φυγή αντανakλά και τις διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας. Παράλληλα, δυσχεραίνει περαιτέρω τη δυνατότητα προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων της 4<sup>ης</sup> 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. Η αντιστροφή του brain drain είναι κρίσιμη, αλλά για να επιτευχθεί χρειάζεται να αντιμετωπιστούν οι διαρθρωτικές αδυναμίες (βλ. [εδώ](#) και [εδώ](#)). Οι τελευταίες περιλαμβάνουν, σύμφωνα με τις διαθέσιμες έρευνες, την έλλειψη αξιοκρατίας, τη διαφθορά, τις κακής ποιότητας κοινωνικές παροχές και τις κακές εργασιακές συνθήκες. Από την άλλη, μέσω της επιστροφής του ανθρώπινου δυναμικού που έχει εργασθεί στο εξωτερικό, μπορούν να εισαχθούν γνώσεις και δεξιότητες που λείπουν από την ελληνική οικονομία.

### Τι μπορούμε να κάνουμε;

Οι παρεμβάσεις, που προτείνει ο ΣΕΒ, αφορούν δύο βασικούς άξονες: Ο πρώτος αφορά στη γενική αναβάθμιση των παραγωγικών δυνατοτήτων της χώρας μας, μέσα από βελτίωση του επιχειρηματικού και επενδυτικού περιβάλλοντος. Ο δεύτερος άξονας αφορά σε στοχευμένες παρεμβάσεις για την ανάλυση των εκροών και την επιστροφή ανθρώπινου δυναμικού που έχει μεταναστεύσει. Και αυτό διότι εκτός από τη βελτίωση του επιχειρηματικού και του επενδυτικού περιβάλλοντος, ζητούμενο είναι και η εφαρμογή ειδικότερων πολιτικών, που θα οδηγήσουν στον **επαναπατρισμό του ανθρώπινου δυναμικού, που έχει μεταναστεύσει και τη διακράτηση όσων ήδη σκέφτονται να εγκαταλείψουν τη χώρα**. Ενδεικτικά, προτείνονται στοχευμένες κλαδικές πολιτικές σε παραγωγικές δραστηριότητες υψηλής εξειδίκευσης, δράσεις διασύνδεσης των Ελλήνων του εξωτερικού με την εγχώρια επιχειρηματική και ερευνητική κοινότητα, αλλά και κίνητρα και μεταρρυθμίσεις για τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Το παρόν συντάχθηκε από τον τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ και βασίζεται σε μελέτη, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο της Πράξης «Θεσμική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ» που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



## Η πρόκληση

Την περίοδο 2008-2017 έφυγαν από τη χώρα περίπου 500.000 άνθρωποι, κυρίως νέοι και νέες, με υψηλά προσόντα και σύγχρονες εξειδικεύσεις ([ΕΛΣΤΑΤ](#)). Σήμερα όλο και περισσότεροι, είτε δεν σκοπεύουν να γυρίσουν, είτε τοποθετούν τον επαναπατρισμό τους στο απώτερο μέλλον και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Το brain drain δεν είναι η κινητικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού στην ενωμένη Ευρώπη. Είναι μιας κατεύθυνσης, και μεγάλης κλίμακας, συστηματικές ροές μορφωμένων και ειδικευμένων Ελλήνων πολιτών στο εξωτερικό. Είναι σύμπτωμα της πολυετούς κρίσης, αλλά αντανακλά και τις ευρύτερες παραγωγικές, διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας που δυσκολεύουν τη δημιουργία ποιοτικών, παραγωγικών και καλά αμειβομένων θέσεων εργασίας υψηλής εξειδίκευσης. Παράλληλα, δυσχεραίνει περαιτέρω τη δυνατότητα προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων της 4<sup>ης</sup> 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 ([Δ1](#)).

Η αντιστροφή του brain drain είναι κρίσιμη αλλά για να επιτευχθεί χρειάζεται να αντιμετωπιστούν οι διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας. Οι τελευταίες περιλαμβάνουν, σύμφωνα με τις διαθέσιμες έρευνες (βλ. [εδώ](#) και [εδώ](#)), την έλλειψη αξιοκρατίας, τη διαφθορά, και τις κακής ποιότητας κοινωνικές παροχές και εργασιακές συνθήκες. Από την άλλη, μέσω της επιστροφής του ανθρώπινου δυναμικού που έχει εργασθεί στο εξωτερικό μπορούν να εισαχθούν γνώσεις και δεξιότητες που λείπουν από την ελληνική οικονομία, μετατρέποντας το brain drain σε brain gain. Η αντιμετώπιση του φαινομένου συνιστά κορυφαία εθνική πρόκληση.

### **Δ1. Ποσοστό επιχειρήσεων που έχουν κενές θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων**

Πηγή: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιουλ - Οκτ 2018

	Αγροδια- τροφή	Δομικά υλικά	Ενέργεια	Μεταφορές (Logistics)	Υγεία	Ψηφιακή οικονομία	Σύνολο (N=302)
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	19,7%	4,6%	18,5%	18,2%	16,9%	2,1%	13,0%
Επιστημονικό δυναμικό (μηχανικοί, χημικοί, νομικοί, κλπ)	28,2%	40,0%	51,9%	30,3%	47,7%	59,6%	41,9%
Τεχνικοί	26,8%	38,5%	25,9%	21,2%	21,5%	34,0%	26,3%



## Τι πρέπει να γίνει;

Ζητούμενο είναι η αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου και των ροών εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων, ώστε αυτές να λειτουργούν και προς όφελος της Ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. Δηλαδή, αυτό που πρέπει να επιδιώξουμε είναι η άμβλυνση των μαζικών εκροών του ανθρώπινου κεφαλαίου που στερεί από την οικονομία πολύτιμους πόρους και η δημιουργία προϋποθέσεων για την επιστροφή ταλέντων (brain gain) και την αξιοποίηση της Διασποράς (brain circulation).

Οι παρεμβάσεις αφορούν σε δύο βασικούς άξονες:

Ο πρώτος αφορά στη γενική αναβάθμιση των παραγωγικών δυνατοτήτων μέσα από βελτίωση του επιχειρηματικού και επενδυτικού περιβάλλοντος. Για τον ΣΕΒ αυτό συνδέεται με την αύξηση του μεριδίου της βιομηχανίας στο 12% του ΑΕΠ, την παραγωγική μεγέθυνση, τον ψηφιακό μετασχηματισμό, τις επενδύσεις, την παραγωγή διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων, τη συμμετοχή σε διεθνείς αλυσίδες αξίας και εργαζόμενους με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες. Βασική προϋπόθεση είναι επίσης η **μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας και του μη μισθολογικού κόστους**, που επηρεάζει υπέρμετρα τα εισοδήματα των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα (βλ. [εδώ](#)). Επισημαίνεται ότι το πολύ υψηλό μη μισθολογικό κόστος της παραγωγικής εργασίας αλλά και η υπερφορολόγηση (έως 65% του μισθού σε ασφαλιστικές εισφορές και φόρους), έχουν συμβάλει σημαντικά στην αύξηση του brain drain και αν δεν αντιμετωπιστούν, πολύ δύσκολα θα δημιουργηθούν οι συνθήκες για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Είναι επίσης αναγκαία η εφαρμογή στοχευμένων κλαδικών πολιτικών **σε παραγωγικές δραστηριότητες υψηλής εξειδίκευσης** (βλ. ενδεικτικά [εδώ](#), [εδώ](#) και [εδώ](#)). Για παράδειγμα, η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου για τις κλινικές μελέτες στην Ελλάδα θα δημιουργούσε θέσεις εργασίας για επιστήμονες του τομέα της υγείας που σήμερα εργάζονται στο εξωτερικό (βλ. [εδώ](#)).

**Σε κάθε περίπτωση, βασικό ζητούμενο είναι η εδραίωση συνεργειών πολιτείας και επιχειρήσεων, και ο σχεδιασμός στοχευμένων παρεμβάσεων σε εθνικό, αλλά και περιφερειακό επίπεδο.**

**Παράλληλα, δράσεις διασύνδεσης των Ελλήνων του εξωτερικού με την εγχώρια επιχειρηματική και ερευνητική κοινότητα**, είτε από δημόσιους φορείς (π.χ. Γέφυρες Γνώσης και Συνεργασίας) είτε από ιδιωτικές πρωτοβουλίες (π.χ. Brain Regain) συμβάλλουν στη δικτύωση, την προώθηση διεθνών συνεργασιών (brain circulation) και την καλλιέργεια γόνιμου εδάφους για επαναπατρισμό. Η νέα, **δυναμική, και ποιοτικά αξιόλογη, διασπορά που δημιουργήθηκε την τελευταία δεκαετία δίπλα στους ήδη υπάρχοντες Έλληνες του εξωτερικού, αποτελεί ένα** πολύ σημαντικό τμήμα του ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας. Αυτές οι συνέργειες πρέπει να διευκολυνθούν και να ενισχυθούν.

**Ο δεύτερος άξονας** αφορά σε στοχευμένες παρεμβάσεις για την ανάσχεση των εκροών και την επιστροφή ανθρώπινου δυναμικού που έχει μεταναστεύσει.

### Α) Παρεμβάσεις που ενθαρρύνουν τον επαναπατρισμό

Εκτός των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, η προσέλκυση Ελλήνων που εργάζονται στο εξωτερικό μπορεί να επιταχυνθεί μέσα από την **παροχή κινήτρων** προς τις επιχειρήσεις που τους προσλαμβάνουν (π.χ. επιδότηση μισθού/εργοδοτικών εισφορών). Τέτοιες πρωτοβουλίες όμως πρέπει να πληρούν ορισμένες κρίσιμες προϋποθέσεις προκειμένου να είναι αποτελεσματικές:

- Να στοχεύουν σε επαγγέλματα και ειδικότητες που συνδέονται με τον ψηφιακό μετασχηματισμό και στην αύξηση των παραγωγικών και εξαγωγικών επιδόσεων της χώρας.



- Να διέπονται από απλό πλαίσιο προϋποθέσεων και διαδικασιών στην υλοποίηση.
- Να διασφαλίζεται ότι κάθε πρόσληψη που ενισχύεται αυξάνει τη συνολική απασχόληση (όχι υποκατάσταση θέσεων).
- Να κλιμακώνεται η ενίσχυση ανάλογα με το επίπεδο προσόντων και την εμπειρία του επαναπατριζόμενου εργαζόμενου.

## Β) Οριζόντιες παρεμβάσεις που συμβάλουν στη διακράτηση και στην επιστροφή

Πολιτικές που στοχεύουν στην **ενθάρρυνση της έρευνας και της διασύνδεσής της με τις επιχειρήσεις** είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την αντιμετώπιση του brain drain, τόσο για την ανάσχεση των εκροών επιστημονικού δυναμικού, όσο και για την επιστροφή των επιστημόνων του εξωτερικού. Σε αυτήν την κατεύθυνση θα συμβάλουν:

- **Θέσπιση κινήτρων που ενθαρρύνουν τις επενδύσεις σε έρευνα και ανάπτυξη**, όπως αυτά που θεσπιστήκαν τα τελευταία χρόνια αξιοποιώντας [προτάσεις του ΣΕΒ](#) (υπερ-εκπτώσεις 130% για δαπάνες R&D, φοροαπαλλαγές για τη συγκέντρωση κεφαλαίου για R&D, παροχή κινήτρων ευρεσιτεχνίας).
- **Διαμόρφωση ευνοϊκού περιβάλλοντος για τη συνεργασία πανεπιστημίων-επιχειρήσεων**. Η εκπόνηση [βιομηχανικών διδακτορικών](#) αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα συνέργειας που θα πρέπει να ενθαρρυνθεί με τη διαμόρφωση κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και την παροχή κινήτρων.
- Η **ανάπτυξη εταιρειών τεχνοβλαστών (spin-off)** από τα πανεπιστημιακά ή ερευνητικά ιδρύματα με στόχο την οικονομική αξιοποίηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων τους.
- Η δημιουργία ενός **οικοσυστήματος καινοτομίας νεοφυών επιχειρήσεων (start ups)** για την **ανάπτυξη κλάδων έντασης γνώσης** (βλ. [εδώ](#)).

## Γ) Παρεμβάσεις για την ανάσχεση των μαζικών εκροών

Πρώτο ζητούμενο είναι να αναγνωριστεί η διαφορά μεταξύ των παρεμβάσεων για την ανάσχεση των εκροών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, και αυτών για τους ήδη απασχολούμενους ή άνεργους. Κάθε ομάδα έχει άλλες ανάγκες, αντιμετωπίζει διαφορετικές προκλήσεις και χρειάζεται εξειδικευμένες πολιτικές.

Οι αναγκαίες παρεμβάσεις για την **ανάσχεση των εκροών νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας** περιλαμβάνουν:

- **Διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας**, μέσω της εισαγωγής μεθόδων μάθησης με βάση την εργασία (πχ πρακτική άσκηση) και της ουσιαστικής αναβάθμισης των γραφείων διασύνδεσης των πανεπιστημίων με την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή και ανθρώπινο δυναμικό.
- **Καλύτερη διασύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και του παραγωγικού μετασχηματισμού**. Η αναντιστοιχία προσφοράς και εγχώριας ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού (βλ. [εδώ](#)) επιδεινώνει το brain drain. Καίρια προϋπόθεση σε αυτή την κατεύθυνση είναι και η ουσιαστική αναβάθμιση του επαγγελματικού προσανατολισμού, η ενημέρωση για τα επαγγέλματα με μέλλον και η σύγχρονη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις.



Για την ανάσχεση των εκροών απασχολούμενων και ανέργων απαιτούνται πολιτικές επανεκπαίδευσης και επανακατάρτισης (**reskilling**) του ανθρώπινου δυναμικού στη βάση σύγχρονων προγραμμάτων και σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, οι απόφοιτοι σχολών μαθηματικών και φυσικής, των οποίων η ζήτηση συρρικνώνεται και η απασχόλησή τους συγκεντρώνεται στον κλάδο της εκπαίδευσης, μέσω των προγραμμάτων επανεκπαίδευσης - επανακατάρτισης θα μπορούσαν να απασχοληθούν σε επαγγέλματα της πληροφορικής και των επικοινωνιών καθώς και των logistics.

Πρώτο βήμα για το σχεδιασμό αποτελεσματικών παρεμβάσεων είναι η διάγνωση και άρα, η αξιοποίηση του **Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας**. Στην ίδια κατεύθυνση μπορεί να συμβάλει και η **σύσταση κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων** σε κρίσιμους τομείς της οικονομίας.

Οι αναλυτικές προτάσεις του ΣΕΒ για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε βασικούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας είναι διαθέσιμες [εδώ](#), [εδώ](#), [εδώ](#) και [εδώ](#).

#### Δ) Ο ρόλος των επιχειρήσεων

Ο ρόλος των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του brain drain είναι κομβικής σημασίας και πρέπει να διασφαλιστεί η ενεργοποίηση και η ενεργός συμμετοχή τους. Ειδικότερα στην παρακίνηση της επιστροφής εργαζομένων υψηλών προσόντων από το εξωτερικό μπορεί να συμβάλει επίσης η **παροχή στοχευμένων πακέτων επαναπατριsmού** με οικονομικά ή άλλα κίνητρα.

Αντίστοιχα, η προσφορά ποιοτικών θέσεων πρακτικής άσκησης και η συμμετοχή σε **προγράμματα σύγχρονης συμβουλευτικής και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας** (πχ ReGeneration) μπορεί να αποτρέψει τη φυγή νέων εργαζομένων υψηλών προσόντων.

Η κυριότερη όμως πρόκληση για τις ελληνικές επιχειρήσεις είναι η **δημιουργία ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος** για ικανά στελέχη. Προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στην πρόκληση θα πρέπει να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν σύγχρονα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Συστήματα που δημιουργούν προοπτικές εξέλιξης διασφαλίζοντας παράλληλα την ισορροπία της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή (βλ. [εδώ](#) και [εδώ](#)). Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι ο ανασχεδιασμός θέσεων και ρόλων στη λογική της αποκέντρωσης και της μείωσης των ιεραρχικών επιπέδων (delaying), η εφαρμογή αξιόπιστων και διαφανών συστημάτων αξιολόγησης των εργαζομένων (performance appraisal), η επιβράβευση της καλής απόδοσης με την παροχή οικονομικών και μη οικονομικών κινήτρων (performance related pay), η αποτελεσματική διαχείριση της εργοδοτικής ελκυστικότητας (employer branding), η υπό προϋποθέσεις παροχή της δυνατότητας εργασίας από απόσταση για ορισμένες ημέρες την εβδομάδα (μερική τηλεργασία) σε όσους εργαζόμενους το επιθυμούν.

#### Ανάγκη συντονισμένης προσπάθειας

Η αντιμετώπιση του brain drain δεν μπορεί να περιορισθεί στο πλαίσιο ενός ακόμη προγράμματος. Ο απαιτούμενος συντονισμός χρειάζεται τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων φορέων του ιδιωτικού τομέα, της πολιτείας, και της ευρύτερης εκπαιδευτικής κοινότητας.

Η άτυπη ομάδα εργασίας **ReBrain Greece** που συστάθηκε τον Απρίλιο του 2019 με τη συμμετοχή εκπροσώπων υπουργείων, φορέων πανεπιστημίων και κοινωνικών εταίρων, στοχεύει στη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του φαινομένου της μαζικής φυγής από την Ελλάδα ανθρώπινου δυναμικού υψηλών προσόντων (brain drain), και αποτελεί ένα πρώτο βήμα για την συστηματική κατανόηση και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που επιφέρει.



**Δ2. 20 προτάσεις για την αντιμετώπιση του Brain drain και τον παραγωγικό μετασχηματισμό**

Ανάσχεση εκροών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας	Ανάσχεση εκροών απασχολουμένων & ανέργων	Ενθάρρυνση επαναπατρισμού (Brain gain)
<p>1. Συστηματική μέτρηση και παρακολούθηση φαινομένου του Brain drain</p> <p>2. Στοχευμένες πολιτικές για ανάπτυξη κλάδων υψηλής εξειδίκευσης</p> <p>3. Στοχευμένες περιφερειακές πολιτικές</p> <p>4. Μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της παραγωγικής εργασίας</p> <p>5. Δημιουργία ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος με σύγχρονα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (delaying, performance appraisal, performance related pay, training, employer branding, telework)*</p> <p>6. Δημιουργία οικοσυστήματος καινοτομίας νεοφυών επιχειρήσεων (start ups) εργαλείων</p> <p>7. Ανάπτυξη εταιρειών «τεχνοβλαστών» (spin-off), από τα πανεπιστημιακά ή ερευνητικά ιδρύματα</p> <p>8. Θεσμικές παρεμβάσεις και κίνητρα που ενθαρρύνουν τη συνεργασία πανεπιστημίων-επιχειρήσεων (π.χ. βιομηχανικά διδακτορικά)</p> <p>9. Θέσπιση κινήτρων που ενθαρρύνουν τις επενδύσεις σε έρευνα και ανάπτυξη</p>		
10. Κλαδικά συμβούλια δεξιοτήτων σε κρίσιμους τομείς της οικονομίας		12. Στοχευμένα πακέτα επαναπατρισμού από επιχειρήσεις *
11. Αξιοποίηση εκροών Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας		
13. Δράσεις συμβουλευτικής και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από επιχειρήσεις (π.χ. ReGeneration)*	14. Προγράμματα upskilling και reskilling	15. Διασύνδεση Ελλήνων του εξωτερικού με την εγχώρια επιχειρηματική και ερευνητική κοινότητα *
16. Αναβάθμιση γραφείων διασύνδεσης πανεπιστημίων		17. Κίνητρα πρόσληψης ειδικευμένου προσωπικού από το εξωτερικό (φοροαπαλλαγές, επιδοτήσεις κλπ.)
18. Αναβάθμιση επαγγελματικής κατάρτισης		
19. Αναβάθμιση/επέκταση πρακτικής άσκησης		
20.Επαγγελματικός προσανατολισμός		

\*Δράσεις επιχειρήσεων



Το παρόν συντάχθηκε από τον τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ και βασίζεται σε μελέτη, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο της Πράξης «Θεσμική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ» που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



**Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ**

**Διευθυντής:** Χρήστος Α. Ιωάννου

**Policy Analyst:** Κυριάκος Φιλίνης

**Policy Analyst:** Απόστολος Αγκαντόπουλος

**Για περισσότερες πληροφορίες:** E: [socialaff@sev.org.gr](mailto:socialaff@sev.org.gr) | T: +30 211 5006 148



## Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

## ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ

€325 δισ.

69% συνόλου\*



## ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

€61 δισ.

51% συνόλου\*



## ΠΩΛΗΣΕΙΣ

€66 δισ.

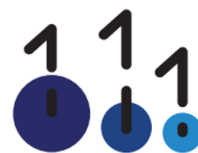
46% συνόλου\*



## ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ

€4,0 δισ.\*\*

41% συνόλου\*\*



## ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

197.000

10% συνόλου  
ασφαλισμένων  
στον ΕΦΚΑ

## ΜΙΣΘΟΙ

€4,9 δισ.

18% συνόλου\*\*\*

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ  
ΕΙΣΦΟΡΕΣ

€2,1 δισ.

23% συνόλου\*\*\*



## ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ

€1,1 δισ.

27% συνόλου\*\*\*\*



\* 21.075 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2017 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP

\*\* σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

\*\*\* % επί του συνόλου τακτικών αποδοχών (χωρίς bonus και υπερωρίες)/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ

\*\*\*\* % επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

## Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

## Αποστολή

## Ηγεσία &amp; Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

## Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

## Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

## Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων  
και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

Τ: 211 5006 000

F: 210 3222 929

E: info@sev.org.gr

www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation  
of Enterprises

168, Avenue de Cortenbergh

B-1000 Bruxelles

T: +32 (0) 2 662 26 85

E: kdiamantouros@sev.org.gr

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ  
ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ