



A sinistra: la “fuga dei cervelli” dall’Africa colpisce tutti i settori, ma in particolare quello sanitario.

Si può fermare il brain drain?

Quando l’istruzione non basta: fuga dei cervelli e sottosviluppo. Una breve analisi e possibili soluzioni.

di Beatrice Poles

Una delle questioni più dibattute dell’economia è perché alcuni paesi siano ricchi e altri poveri. Secondo gli studiosi, ciò che contribuisce maggiormente a creare e alimentare la crescita di una regione è il livello di istruzione della popolazione che vi risiede. Ma non sempre a elevati investimenti nel sistema educativo corrisponde un miglioramento del benessere della nazione.

È il caso dei paesi in via di sviluppo, in cui il fenomeno del *brain drain* rende vani molti degli sforzi effettuati per trarre vantaggio dagli investimenti in formazione e innescare una veloce crescita economica in loco.

Il *brain drain* o “fuga dei cervelli”, infatti, è la migrazione di lavoratori altamente qualificati dal proprio paese verso un

altro maggiormente sviluppato. Scienziati, ingegneri, fisici, medici africani, asiatici o sudamericani, emigrano verso gli Stati Uniti, il Canada e l’Europa per trovare un ambiente di lavoro più favorevole e stimolante. L’instabilità del panorama politico, i pregiudizi etnici, le insoddisfazioni professionali, l’isolamento, la mancanza di supporto, la preoccupazione per i propri figli: sono questi i fattori che spingono i professionisti a lasciare il proprio paese d’origine mentre il mero calcolo economico costituisce solo uno stimolo marginale.

Estensione e caratteri del fenomeno

È molto difficile dar conto dell’estensione di queste “fughe di lavoratori” in quanto manca, incredibilmente, un sistema unificato di statistiche sul numero e sulla

tipologia dei migranti internazionali. I paesi di origine, infatti, non hanno a disposizione dati che evidenzino le caratteristiche degli emigranti.

Uno dei primi studi in grado di fornire una determinazione quantitativa generale del *brain drain* è una ricerca di Carrington e Detragiache (1998). Gli autori hanno ricostruito e stimato i flussi migratori di 61 paesi in via di sviluppo per livello educativo (istruzione primaria, secondaria e terziaria), mostrando che esiste un trend generale per cui i tassi di emigrazione risultano più alti per i livelli di abilità più elevati. Si pensi al caso del Ghana, dove ogni anno il 26% degli individui in possesso di un’istruzione terziaria lascia il paese alla volta degli Stati Uniti.

Evidenziano inoltre come le aree scientifico-tecnologiche e sanitarie siano quelle maggiormente afflitte dalla fuga dei talenti. I sistemi sanitari di vari paesi, in Africa e nel Centro America, risentono drammaticamente dell’esodo di medici, infermieri e tecnici, con la conseguenza di deficit strutturali di personale qualificato.

L’evoluzione della letteratura

I primi lavori sulla questione del *brain drain* risalgono agli anni Sessanta (Grubel e Scott, 1966; Johnson, 1967). All’epoca si riteneva che il fenomeno non fosse affatto nocivo per il paese d’origine. Si sosteneva infatti che le perdite economiche

bibliografia

J. Bhagwati, K. Hamada, “The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment”, *Journal of Development Economics*, 1, 1974.

W.J. Carrington, E. Detragiache, “How big is the brain drain?”, *IMF Working paper*, 201, 1998.

F. Docquier, H. Rapoport, “Quantifying the Impact of Highly-Skilled Emigration on Developing Countries”, *CEPR project, Fondazione Rodolfo De Benedetti*, 2009.

H. Grubel, A. Scott, “The international flow of human capital”, *American Economic Review*, 56, 1966.

causate dalla migrazione di agenti qualificati si limitavano al breve periodo e si esaurivano una volta sostituiti i lavoratori mancanti con nuove intelligenze: perdite tutto sommato poco rilevanti.

Negli anni Settanta (Bhagwati e Hamada, 1974) la letteratura iniziò a considerare anche gli effetti negativi del *brain drain*: in questi anni la diaspora dei talenti veniva additata come una delle cause maggiori dell'aumento del *gap* tra paesi poveri e ricchi. Dagli anni Ottanta in poi (Lucas 1988), si cominciò a studiare la questione in maniera sistematica e a comprendere l'importanza rivestita dalla qualità del tessuto sociale e umano per la crescita di un paese. Attraverso l'analisi dei flussi di capitale umano tra le varie aree del globo, si spiegavano i differenti tassi di crescita registrati. I primi lavori di questo filone si concentravano ancora sugli effetti negativi della migrazione, sottolineando la gravità del danno provocato dalla mancanza di ritorni sugli investimenti in capitale umano dovuta alla migrazione. Altri autori (Mountford 1997, Vidal 1998, Docquier e Rapoport 2009), affermando che le qualità degli individui istruiti vengono esaltate nei paesi più sviluppati e quindi generano in questi ultimi una produttività maggiore ed externalità positive più consistenti, hanno giudicato invece il fenomeno del *brain drain* positivo.

Questa opinione positiva del fenomeno contraddistingue anche un altro filone della letteratura, quello che tiene in considerazione la migrazione di ritorno. Non sempre infatti la migrazione è permanente. Molto spesso i soggetti che emigrano, dopo un

IL BRAIN DRAIN NELLE PROFESSIONI SANITARIE

Le risorse umane rappresentano il cuore dei sistemi sanitari di tutto il mondo e costituiscono la risorsa più preziosa e dispendiosa dei sistemi *knowledge based*. Secondo le stime della *Joint Learning Initiative* mancano circa quattro milioni di operatori sanitari nel mondo, di cui un milione solo nell'Africa sub-sahariana. L'Oms ha voluto dare risalto al problema dedicando il *World Health Report 2006* alla crisi di professionisti della salute.

Negli Stati Uniti il 23% della classe medica ha una laurea presa all'estero (anche per la politica restrittiva perseguita dall'*American Medical Association*); nel Regno Unito quasi il 20% dei medici è asiatico. Dei 1.200 medici formati nello Zimbabwe durante gli anni Novanta, soltanto 360 lavoravano nel loro paese nel 2000; la metà dei medici formati in Etiopia, Ghana e Zambia sono emigrati. Attualmente si formano in Etiopia meno di 200 medici all'anno in solo cinque università e circa i 2/3 abbandonano il paese.

periodo trascorso all'estero, fanno ritorno a casa, apportando al paese d'origine il capitale umano accumulato e quindi aumentando la produttività del paese stesso.

È possibile porre rimedio?

Le posizioni contrastanti assunte in letteratura in merito al *brain drain* sono in larga parte imputabili alla difficoltà di stimare l'ampiezza del fenomeno e di valutare l'impatto del trasferimento dei professionisti sul sistema economico. Tuttavia, se si tiene conto che la formazione di un medico non specialista in un paese in via di sviluppo costa circa 60.000 dollari, si può avere un'idea degli investimenti in formazione che vanno perduti quando un professionista emigra.

Si sono ipotizzate diverse soluzioni per arginare questa emorragia di intelligenze.

La prima proposta consiste in una compensazione economica che i paesi di arrivo dovrebbero versare a quelli che si sono fatti carico delle spese di formazione dei migranti. Un simile progetto presupporrebbe però, per la sua attuazione, l'esistenza di accordi internazionali vincolanti. Senza di questi sarebbe difficile pretendere pagamenti e rimborsi e l'intero disegno perderebbe di qualsiasi significatività.

Una via differente potrebbe essere quella di rendere l'emigrazione più difficile oppure di differirla, attraverso la previsione di un periodo di prestazioni obbligatorie nel proprio paese. Alcuni hanno addirittura proposto il blocco nel rilascio di certificati necessari all'espatrio o l'introduzione di meccanismi di contratto obbligatorio. Tuttavia, vietare l'emigrazione e limitare la libertà di circolazione degli individui appare oggi, al tempo della globalizzazione, una scelta non solo anacronistica ma addirittura nociva.

Una terza ipotesi, l'unica che nel lungo periodo può davvero innescare meccanismi positivi di crescita, è quella di trovare il modo di trattenere sul territorio il personale qualificato, attraverso la sua rivalutazione culturale e sociale e la creazione di un ambiente fertile tutto attorno.

Lo sviluppo delle nuove tecnologie, in particolare dell'informazione e della comunicazione, offre diverse possibilità in tal senso. Per esempio, la costituzione di reti interattive che stimolino collaborazioni Nord-Sud, valorizzando sulla scena internazionale le attività svolte nei paesi in via di sviluppo, oppure che mantengano legami con gli espatriati per favorire il loro ritorno o permettere loro di contribuire da lontano a progetti nel paese d'origine.

In ogni caso, qualsiasi tipo di supporto o di strategia si scelga di adottare, non si può prescindere dalla valutazione delle peculiarità locali e da un'attenta analisi delle condizioni contingenti.

Peraltro, a causa dei flussi transnazionali nel mercato del lavoro, nelle conoscenze, nei finanziamenti internazionali, il successo delle singole strategie nazionali dipende fortemente dal rafforzamento della cooperazione internazionale e dall'adozione di politiche comuni a livello globale.

Il *brain drain*, almeno nel breve periodo, non potrà essere fermato. È tuttavia necessario che i paesi di emigrazione e di immigrazione cooperino per implementare assieme misure volte a gestire e arginare il problema. Solo attraverso adeguate politiche sarà possibile trattenere in loco quelle risorse umane senza cui è impossibile pensare lo sviluppo di un paese, né tantomeno il suo affrancamento dalla povertà. ■

H. Johnson, "Some economic aspects of the brain drain", *Pakistan Development Review*, 7, 1967.

R.E. Lucas, "On the mechanics of economic development", *Journal of Monetary Economics*, 93, 1988.

A. Mountford, "Can a brain drain be good for growth in the source economy?", *Journal of Development Economics*, 53, 1997.

J.P. Vidal, "The effect of emigration on human capital formation", *Journal of Public Economics*, 11, 1998.