



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ»

*‘Το φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων» (Brain Drain) τα χρόνια της Ελληνικής Οικονομικής Κρίσης. Μελέτη περίπτωσης: Οι Έλληνες στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα’*

Κωστοπούλου Άννα – Μαρία

Επιβλέπουσα: Βασιλική Λαλαγιάννη

Κόρινθος, Νοέμβριος 2022



UNIVERSITY OF PELOPONNESE  
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF POLITICAL STUDIES AND  
INTERNATIONAL RELATIONS  
MASTER PROGRAM IN  
“GOVERNANCE AND PUBLIC POLICIES”

'The phenomenon of "brain drain" during economic recession in Greece. Case Study: Greeks in the United Arab Emirates'

Kostopoulou Anna - Maria

Supervisor: Vasiliki Lalagianni

Corinth, November 2022

## Υπεύθυνη δήλωση

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.
2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη της συγγραφέως και η επιβλέπουσα, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις

Η δηλούσα



Κωστοπούλου Άννα - Μαρία

**Ubi bene ibi patria**  
(Όπου ζεις καλά, εκεί είναι η  
πατρίδα σου)

## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας, θα ήθελα να απευθύνω τις θερμότερες ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια κα Βασιλική Λαλαγιάννη, για την άμεση και πολύτιμη καθοδήγησή της. Και φυσικά σε όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού, για τους ορίζοντες που μου άνοιξαν.

Η ολοκλήρωση αυτού του μεταπτυχιακού δεν θα είχε πραγματοποιηθεί χωρίς την συμπαράσταση και την υπομονή της οικογένειάς μου. Ένα μεγάλο ευχαριστώ στην αδελφή μου, που η ζωή της ήταν η έμπνευση γι' αυτήν την εργασία. Τέλος, είμαι ευγνώμων για την προθυμία και την ενθάρρυνση των συνεντευξιαζόμενων, που μοιράστηκαν εμπειρίες και προβληματισμούς μαζί μου.

# **‘Το φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων» (Brain Drain) τα χρόνια της Ελληνικής Οικονομικής Κρίσης. Μελέτη περίπτωσης: Οι Έλληνες στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα’**

**Λέξεις – κλειδιά:** Διαρροή εγκεφάλων, κυκλοφορία εγκεφάλων, εξειδικευμένη διεθνής μετανάστευση, οικονομική κρίση, αγορά εργασίας, Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, Ελλάδα.

## **Περίληψη**

Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων (brain drain) αφορά τη μετανάστευση υψηλά ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού προς χώρες που προσφέρουν προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και καλύτερη ποιότητα ζωής. Στη σημερινή παγκοσμιοποιημένη αγορά η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει αναγνωριστεί ως η κινητήρια δύναμη της οικονομικής ανάπτυξης.

Η Ελλάδα, που επλήγη σοβαρά από την οικονομική κρίση του 2009, βιώνει με ένταση αυτό το φαινόμενο. Η παρατεταμένη λιτότητα μεγέθυνε διαχρονικά διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Η αύξηση των επιπέδων ανεργίας οδήγησε ένα μεγάλο μέρος από το νεότερο και πιο μορφωμένο τμήμα του πληθυσμού να επιλέξει μια άλλη χώρα για να εργαστεί και να ζήσει. Αυτή η διαρροή αποτελεί τροχοπέδη στις προσπάθειες της Ελλάδας να αντιστρέψει το δυσμενές οικονομικό κλίμα.

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να διερευνήσει μέσω συνεντεύξεων τους λόγους για τους οποίους εννέα Έλληνες πτυχιούχοι μετανάστευσαν στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Εξετάζονται οι προβληματισμοί για την ζωή τους εκεί, η πιθανότητα επαναπατρισμού τους και ο τρόπος που σκέφτονται την Ελλάδα. Τα εμπειρικά στοιχεία από την έρευνα συνάδουν με την υπάρχουσα θεωρία σε μεγάλο βαθμό και βοηθούν στην κατανόηση του κοινωνικοοικονομικού φαινομένου του brain drain.

# 'The phenomenon of "brain drain" during economic recession in Greece. Case Study: Greeks in the United Arab Emirates'

**Key words:** Brain drain, brain circulation, high skilled immigration, economic recession, labour market, United Arab Emirates, Greece.

## **Abstract**

The phenomenon of brain drain refers to the immigration of high skilled human resources to countries that can offer better career path and higher quality of life. In today's globalised market the importance of human capital has been recognised as the driving force leading to economic growth.

Greece, severely impacted by the 2009 economic crisis, is intensely experiencing this phenomenon. The prolonged austerity enhanced perennial problems of Greek economy. The increase of unemployment drove a good part of the youngest and most educated population to select another country to live in and work. This drain is a barrier in Greek efforts to reverse the difficult economic climate.

The present essay attempts to investigate via interviews the reasons for which nine Greek university graduates migrated to the United Arab Emirates during the economic crisis. There is an exploration of their concerns for their life there, the possibility of returning in Greece, and how they think about Greece. The empirical data from the survey are mostly aligned with existing theory and help understand the socio-economic phenomenon of brain drain

## Περιεχόμενα

Περίληψη

Abstract

Εισαγωγή.....1

Μεθοδολογία.....2

1.Σκοπός εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα .....2

2.Μέθοδος.....3

### Μέρος 1<sup>ο</sup>: Βιβλιογραφική Μελέτη

Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Το φαινόμενο του Brain Drain.....4

1.1 Ιστορική αναδρομή .....4

1.2 Εννοιολογικό πλαίσιο .....5

1.3 Θεωρίες για τις αιτίες μετακίνησης του επιστημονικού δυναμικού.  
.....6

1.4 Κέρδη και ζημίες για τις χώρες προέλευσης και υποδοχής.....8

Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Το φαινόμενο του Brain Drain στην Ελλάδα.....12

2.1 Αιτίες για το Brain Drain την περίοδο της Ελληνικής οικονομικής  
κρίσης.....12

2.3 Αποτίμηση κόστους του Brain Drain για την Ελληνική Οικονομία  
και προτάσεις περιορισμού του. ....17

2.4 Από το brain drain στο brain gain.....19

Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα.....21

3.1 Πληροφορίες για τα ΗΑΕ .....21

3.2 Εργασία στα ΗΑΕ.....22

3.3 Kafala System .....22

3.4 Έλληνες στα ΗΑΕ.....24



## **Μέρος 2<sup>ο</sup>: Ερευνητικό μέρος**

1.Μεθοδολογία της έρευνας .....	26
1.1 Σχεδιασμός.....	26
1.2 Συμμετέχοντες.....	27
1.3 Εργαλεία.....	27
1.4 Δεοντολογικά ζητήματα - Αξιοπιστία και Εγκυρότητα .....	27
1.5 Διαδικασία.....	28
2. Ανάλυση συνεντεύξεων και αποτελέσματα .....	28
2.1 Θεματική ανάλυση συνεντεύξεων .....	29
Συμπεράσματα .....	39
Βιβλιογραφία .....	42
Παράρτημα 1.....	46
Ερωτηματολόγιο της έρευνας.....	46
Παράρτημα 2.....	48
Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης.....	48

## Εισαγωγή

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετηθεί το φαινόμενο της διαρροής των νέων επιστημόνων σε χώρες του εξωτερικού, προς εύρεση καλύτερων συνθηκών ζωής και εργασίας. Στον παγκόσμιο οικονομικό χάρτη η γνώση δεν έχει σύνορα. Οι υψηλά ειδικευμένοι μετανάστες διαθέτουν ένα εικονικό διαβατήριο για να κινηθούν εύκολα στον τόπο που επιλέγουν, ανάμεσα σε χώρες που ανταγωνίζονται γι' αυτούς. Μια από τις χώρες που πλήττονται από το φαινόμενο είναι η Ελλάδα, που βλέπει σημαντικό μέρος από το καλύτερο της κεφάλαιο να μεταναστεύει στο εξωτερικό. Ως μελέτη περίπτωσης θα μελετήσουμε τους Έλληνες που μετακινήθηκαν κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα (ΗΑΕ).

Μετά την εισαγωγή ακολουθεί το κεφάλαιο της μεθοδολογίας, όπου παρουσιάζεται ο σκοπός της παρούσας εργασίας, τα ερευνητικά ερωτήματα, η διάρθρωση της εργασίας και ο τρόπος προσέγγισης του φαινομένου μέσω μελέτης της βιβλιογραφίας και εκπόνησης ποιοτικής έρευνας.

Το πρώτο μέρος της εργασίας καλύπτει την βιβλιογραφική μελέτη, για να επιτευχθεί η βέλτιστη κατανόηση του εξεταζόμενου θέματος. Στο πρώτο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί μια ιστορική αναδρομή του φαινομένου της μετανάστευσης για εργασία, ένα παγκόσμιο φαινόμενο συνδεδεμένο με την ανθρώπινη φύση και κοινωνία, που όμως μεταβάλλεται διαχρονικά. Θα δοθεί το εννοιολογικό και το θεωρητικό πλαίσιο του brain drain και θα αναλυθούν τα κέρδη και οι ζημιές, τόσο για τα κράτη που χάνουν τους υψηλά ειδικευμένους εργαζόμενους τους, όσο και για τις χώρες που τους δέχονται. Η μετανάστευση επιστημόνων είναι ένα παγκόσμιο παιχνίδι με νικητές και νικημένους. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα στοιχεία για το φαινόμενο του brain drain στην Ελλάδα. Η Ελλάδα είναι μια χώρα που έχει ζήσει πολλές περιόδους μεταναστευτικής ροής προς πιο ανεπτυγμένες χώρες. Η οικονομική κρίση που έπληξε την παγκόσμια οικονομία στις αρχές του 21<sup>ου</sup> αιώνα πυροδότησε μεγάλες κοινωνικές και πολιτικές αναταράξεις και επηρέασε σχεδόν όλο τον ανεπτυγμένο κόσμο. Στην Ελλάδα, που ήδη υπέφερε από σοβαρά διαρθρωτικά προβλήματα, είχε τεράστιες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις. Καθώς η χώρα ήταν μια από τις πιο σοβαρά πληγείσες στον κόσμο, προκλήθηκαν αλλαγές στην ζωή των Ελλήνων και οδήγησε πολλούς να αναζητήσουν εργασία και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης σε άλλες χώρες. Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι προσπάθειες της χώρας να ανατρέψει τις αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου του brain drain.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα γίνει η παρουσίαση βάσει βιβλιογραφίας των Ηνωμένων Αραβικών Εμιράτων. Η αραβική αυτή χώρα, ιδιαίτερα πλούσια ως πετρελαιοπαραγωγός, κάνει μια προσπάθεια να διαφοροποιήσει την οικονομία της στηριζόμενη στην εισαγωγή γνώσης από άλλες χώρες. Αρκετοί Έλληνες επιστήμονες επέλεξαν να εργαστούν στα Εμιράτα, παρόλες τις διαφορές στην κουλτούρα των δυο χωρών.

Ακολουθεί το δεύτερο μέρος της εργασίας που, με την βοήθεια της ποιοτικής έρευνας, προσπαθεί να ρίξει φως στους λόγους που οδήγησαν τους Έλληνες συμμετέχοντες στην απόφαση να μεταναστεύσουν στα ΗΑΕ, στην ζωή τους εκεί και στην επιθυμία τους να επιστρέψουν στην Ελλάδα. Η έρευνα διεξήχθη με ημιδομημένες συνεντεύξεις σε ένα δείγμα 9 Ελλήνων, ως ο βέλτιστος τρόπος κατανόησης αντιλήψεων και επιθυμιών. Η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την εκπόνηση.

## Μεθοδολογία

### 1. Σκοπός εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση των αιτιών μετανάστευσης των ατόμων με αυξημένα μορφωτικά προσόντα από την Ελλάδα την εποχή της οικονομικής κρίσης. Ως δείγμα μελέτης επιλέχθηκαν οι Έλληνες που μετακινήθηκαν στα ΗΑΕ μετά το 2010. Ο κύριος λόγος αυτής της επιλογής ήταν ότι δεν υπάρχουν αρκετά δεδομένα για τους Έλληνες που επέλεξαν να μεταναστεύσουν στα ΗΑΕ, σε αντίθεση με αυτούς που επέλεξαν μια δυτική χώρα. Επίσης, καθώς τα Εμιράτα ανήκουν στον αραβικό χώρο με διαφορετική κουλτούρα και τρόπο ζωής, θεωρήθηκε μια ενδιαφέρουσα ερευνητική επιλογή.

Πιο αναλυτικά, διερευνήθηκαν τα αίτια αυτής της επιλογής, ο τρόπος ζωής που έχουν πλέον υιοθετήσει και η ύπαρξη επιθυμίας τους για επιστροφή στην Ελλάδα. Βάσει λοιπόν του παραπάνω σκοπού και των στόχων της μελέτης διαμορφώθηκαν τα αντίστοιχα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα που ακολουθούν.

1ο : Τι οδήγησε τους Έλληνες να φύγουν από την Ελλάδα;

2ο : Γιατί επέλεξαν μία χώρα του κόλπου;

3ο : Πώς διαμορφώθηκε η ζωή τους εκεί;

4ο : Σκέφτονται να επιστρέψουν στην Ελλάδα;

## 2.Μέθοδος

Η εργασία που ακολουθεί χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά το θεωρητικό πλαίσιο της εκπόνησης και έγινε με συστηματική μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Μέσα από αυτή την διαδικασία διαλευκάνθηκαν οι βασικές έννοιες και οριοθετήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα. Το φαινόμενο του brain drain στην Ελλάδα της κρίσης είναι πρόσφατο και το μεγαλύτερο ποσοστό της βιβλιογραφίας αποτέλεσαν επιστημονικά άρθρα και δημοσιεύσεις.

Το δεύτερο μέρος καλύπτει την ποιοτική έρευνα που διεξήχθη με ημιδομημένες συνεντεύξεις εννέα ατόμων που κάλυπταν τα κριτήρια συμμετοχής. Η ποιοτική έρευνα επιλέχθηκε ως ο καλύτερος τρόπος διερεύνησης και κατανόησης των ανθρώπινων αντιλήψεων και εμπειριών στο πλαίσιο της μεταναστευτικής εμπειρίας.

# Μέρος 1<sup>ο</sup>: Βιβλιογραφική Μελέτη

## Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Το φαινόμενο του Brain Drain

### 1.1 Ιστορική αναδρομή

Ο όρος brain drain εμφανίζεται πρώτη φορά το 1963 στην έκθεση της British Royal Society στο Λονδίνο για να περιγράψει την μετανάστευση βρετανών επιστημόνων, κυρίως ιατρών και μηχανικών, στις ΗΠΑ και τον Καναδά, ενώ και οι πρώτες έρευνες που αφορούσαν το φαινόμενο εκπονήθηκαν από αγγλοσάξονες μελετητές (Λαζαρέτου, 2016, p. 41). Ωστόσο η μετακίνηση εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού είναι τόσο παλιά όσο και η επιστήμη. Στην αρχαία Ελλάδα, και έως το 300 π.Χ., οι επιστήμονες μετανάστευαν στην Αθήνα γιατί τους έλκυε η Ακαδημία του Πλάτωνα και το Λύκειο του Αριστοτέλη. Τους επόμενους αιώνες η Αλεξάνδρεια πήρε την σκυτάλη ως το κέντρο έλξης της γνώσης (Λαμπριανίδης, 2011, p. 27).

Μέχρι το τέλος του Α' Παγκοσμίου Πολέμου η μετανάστευση συνδεόταν με την μετακίνηση για εργασία ατόμων από κατώτερες τάξεις και με χαμηλή εκπαίδευση. Όμως μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ξεκίνησε η μετακίνηση επιστημόνων σε περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες. Οι ΗΠΑ πρωτοστάτησαν στην προσπάθεια, ενθαρρύνοντας τους ειδικευμένους Ευρωπαίους να εγκατασταθούν και να εργαστούν στο έδαφός τους. Με το τέλος του Ψυχρού Πολέμου είχαμε μια μεγάλη μετακίνηση υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων από τον Ανατολικό στον Δυτικό κόσμο και αργότερα, μετά το 1990, μεγάλο κύμα επιστημόνων μετανάστευσαν από την Αφρική και την Λατινική Αμερική στις ΗΠΑ (Brandi, 2004, p. 12).

Στο τέλος του 20<sup>ου</sup> και τον 21<sup>ο</sup> αιώνα, η φύση του μεταναστευτικού φαινομένου άλλαξε λόγω της παγκοσμιοποίησης και της δημιουργίας ενός διεθνούς διαδραστικού περιβάλλοντος που έχει διαφοροποιήσει και εντείνει το ρόλο του. Η βελτίωση των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών και η ενσωμάτωση των εθνικών οικονομιών στο διεθνές σύστημα έχουν δώσει νέες μορφές και νέες κατευθύνσεις στο φαινόμενο αυτό, απλοποιώντας την διαρροή εγκεφάλων (Theodoropoulos, et al., 2015, p. 229). Σε έναν κόσμο που χαρακτηρίζεται από αυξανόμενη κινητικότητα εργατικού δυναμικού και εύκολη συνδεσιμότητα των τόπων, η γεωγραφία του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι πιο δυναμική και ποικιλόμορφη από ποτέ.

Σήμερα, περισσότερο από τους φυσικούς πόρους ή το φυσικό κεφάλαιο, αναγνωρίζεται ως καθοριστικός παράγοντας της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας το ανθρώπινο κεφάλαιο, η «οικονομία της γνώσης», αυξάνοντας τη ζήτηση παγκοσμίως

για υψηλά ειδικευμένες δεξιότητες και ειδικά σε τομείς που η καινοτομία παίζει σημαντικό ρόλο, όπως πχ η βιοτεχνολογία, η πληροφορική, η νανοτεχνολογία κτλ. Ως έννοια η «οικονομία της γνώσης» άρχισε να χρησιμοποιείται στα μέσα της δεκαετίας του '90 για να τονίσει ότι καθώς η γνώση εξελίσσεται πολύ γρήγορα, χρειάζεται η βάση της να επεκτείνεται και να αναβαθμίζεται συνεχώς (Ewers, 2016, p. 291). Τα κράτη και οι οικονομικοί οργανισμοί συμμετέχουν σε έναν «παγκόσμιο διαγωνισμό για ταλέντο», που καθορίζει ποιος πηγαίνει πού στην παγκόσμια αγορά. Κάθε κράτος αναγκάζεται να χαράξει στρατηγικές ώστε να εκπαιδεύσει το υπάρχον δυναμικό του, αλλά και να προσελκύσει νέο, εντείνοντας έτσι τον παγκόσμιο ανταγωνισμό για γνώση (Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 88).

## 1.2 Εννοιολογικό πλαίσιο

Στην βιβλιογραφία δεν υπάρχει ένας κοινός ορισμός για το brain drain - στα ελληνικά 'διαρροή εγκεφάλων'. Ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός στην Ελλάδα είναι του Λ. Λαμπριανίδη, όπου ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει «την μαζική μετανάστευση ατόμων με υψηλή εκπαίδευση ή ειδίκευση από λιγότερο σε περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες». Ως μετανάστης υψηλών προσόντων (highly skilled) θεωρείται ο νέος/α- τουλάχιστον 25 ετών- που κατοικεί και εργάζεται σε διαφορετική χώρα από αυτή που γεννήθηκε και ο οποίος είναι κάτοχος ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού πτυχίου (Λαμπριανίδης, 2011, p. 17). Σε μία άλλη χρήση, ο όρος δηλώνει την διεθνή μεταφορά πόρων από λιγότερο σε περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες, υπό την μορφή υψηλά ειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου, για του οποίου την εκπαίδευση χρησιμοποιήθηκαν σημαντικοί εθνικοί πόροι.

Αντί του όρου brain drain χρησιμοποιούνται στην διεθνή βιβλιογραφία οι όροι "διεθνής μετανάστευση εξειδικευμένων ατόμων-skilled international migration", "εξαγωγή νοημοσύνης-intelligence export", "διεθνής κυκλοφορία ειδικευμένου εργατικού δυναμικού-skilled international labour circulation", "διεθνής μετανάστευση ταλέντων-international migration of talents", "μετανάστευση εξειδίκευσης-migration of expertise", "φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου-human capital flight" "μετανάστευση ποιότητας-quality migration" (Λαμπριανίδης, 2011, p. 17). Ο όρος brain drain έχει αρνητικό φορτίο για τις χώρες προέλευσης και χρησιμοποιείται συχνότερα, ενώ ο όρος skilled migration έχει αξιακά ουδέτερο φορτίο (Λαμπριανίδης, 2011, p. 18).

Μερικοί επιστημονικοί όροι που σχετίζονται με το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων είναι:

Brain waste - σπατάλη εγκεφάλου - για να εξηγήσει την απαξίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω ανεργίας, υποαπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης\_(Salt, 1997, p. 5).

Brain gain – κέρδος εγκεφάλου - για να απεικονίσει τις προσπάθειες να ωφεληθεί μια χώρα εφαρμόζοντας πολιτικές και προγράμματα που έχουν στόχο την προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού (Λαμπριανίδης, 2011, p. 19).

Brain regain – ανάκτηση εγκεφάλου - που χρησιμοποιείται για να περιγράψει την επανάκτηση από την χώρα προέλευσης των ίδιων υψηλών δεξιοτήτων που έχασε με την μετανάστευση\_(BrainRegain, 2021).

Brain circulation - κυκλοφορία εγκεφάλων - που περιγράφει την συνεχή και ταυτόχρονη προσέλκυση/απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου ανάμεσα στις χώρες. Είναι μια αμφίδρομη ροή που αξιοποιεί τη διασπορά μέσω της προστιθέμενης αξίας της γνώσης και που κομίζει οφέλη και για την χώρα προέλευσης\_(Labrianidis, 2019, p. 32)

### 1.3 Θεωρίες για τις αιτίες μετακίνησης του επιστημονικού δυναμικού.

Η μεταναστευτική βιβλιογραφία περιγράφει την κινητικότητα των εγκεφάλων ως μια διαδικασία που σχετίζεται με την προσφορά και τη ζήτηση στις αγορές, υποδεικνύοντας περαιτέρω ότι αυτές μπορούν να συμβάλουν στη μείωση των ανισοροπιών στις αγορές εργασίας, στην εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των χωρών και στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, τόσο της χώρας αποστολής όσο και της χώρας υποδοχής. Σε μεγάλο βαθμό οι θεωρίες μετανάστευσης υποδηλώνουν ότι η κινητικότητα των εγκεφάλων δεν συμβαίνει μόνο λόγω κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών (και/ή λόγω των παραγόντων ώθησης και έλξης), αλλά και λόγω άλλων παραγόντων (π.χ. κυβερνητικές πολιτικές) παρόμοιας σημασίας\_(Mitsakis & Mendonca, 2017, pp. 9-10). Κοινός παρονομαστής όμως όλων των θεωριών για το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ότι αποτελεί σημαντικό μοχλό της οικονομικής ανάπτυξης. Εντούτοις υπάρχουν διαφορετικές οπτικές για τα αίτια που ωθούν κάποιον να μεταναστεύσει προς εύρεση εργασίας.

Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού (Neoclassical theory of Workforce Immigration), πρωτεύοντα ρόλο παίζουν οι ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρονται στα άτομα, τόσο εντός όσο και εκτός των χωρών καταγωγής τους, καθώς και οι καλύτερες αποδοχές που μπορούν να αποκτήσουν από την εργασία τους. Έτσι, πιστεύεται ότι το brain drain τρέφεται από την προθυμία των ατόμων να μεγιστοποιήσουν τα θετικά αποτελέσματα των αποφάσεων που λαμβάνουν για την σταδιοδρομία τους, ελπίζοντας ότι το προσωπικό

όφελος θα είναι μεγαλύτερο από το κόστος. Το ίδιο ισχύει και για την απόφαση επιστροφής.

Σε ατομικό επίπεδο, η στάθμιση περιλαμβάνει το κόστος της μετακίνησης (εγκατάσταση, διαμονή, προσαρμογή στις νέες κοινωνικές συνθήκες κτλ.) και του κέρδους από την απόδοση του ανθρώπινου κεφαλαίου (anticipated lifetime earnings). Στόχος είναι να συγκεντρώσει ο εργαζόμενος κεφάλαιο τουλάχιστον οριακά υψηλότερο από αυτό που επένδυσε για την εκπαίδευσή του (Λαμπριανίδης, 2011, p. 44). Όσο περισσότερα προσόντα έχει αποκτήσει κάποιος, τόσο υψηλότερες αναμένει να είναι οι απολαβές του, αυξάνοντας την πιθανότητα μετανάστευσής του.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτή την οπτική, η μετανάστευση διορθώνει τις στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας των χωρών προέλευσης και προορισμού, κατανέμοντας καλύτερα τους συντελεστές παραγωγής και μεγιστοποιώντας την απόδοση του ανθρώπινου κεφαλαίου για το σύνολο της Οικονομίας. Σπάνια η πράξη όμως επιβεβαιώνει αυτή την θεωρία (Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 90).

Η θεωρία των Νέων Οικονομικών της Μετανάστευσης (New Economics of Migration) υποστηρίζει ότι οι απολαβές δεν είναι η αποκλειστική συνιστώσα για να αποφασιστεί η μετακίνηση. Συνήθως η απόφαση δεν είναι ατομική, αλλά συλλογική, πχ μέσα στα πλαίσια της οικογένειας, σταθμίζοντας τους κινδύνους και διαμοιράζοντας την κατανομή των πόρων σε όλα τα μέλη της οικογένειας. Η μετανάστευση σε αυτή την θεωρία συνδέεται με την αποτυχία της αγοράς εργασίας των χωρών προέλευσης να κρατήσει το εργατικό της δυναμικό (Κουγιού, 2016, p. 7). Η διάρκεια της μετανάστευσης είναι κάτω από αυτές τις συνθήκες περιορισμένη, αφού φιλοδοξία είναι η επιστροφή, μόλις συγκεντρωθεί το ποσό που έχει τεθεί ως στόχος. (Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 90)

Η νεότερη θεωρία των παγκόσμιων συστημάτων (World Systems theory) αναγνωρίζει την μετανάστευση ως υποπροϊόν του καπιταλισμού (Mitsakis & Mendonca, 2017, p. 5) που ευνοεί τη συγκέντρωση των μεταναστών υψηλής ειδίκευσης σε συγκεκριμένες περιοχές. Αυτές είναι οι παγκόσμιες πόλεις που έχουν δημιουργηθεί και είναι τα κέντρα του διεθνούς εμπορίου και των πολυεθνικών εταιριών (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021, p. 35). Για να αναπτυχθούν χρειάζονται το καλύτερο ποιοτικά προσωπικό και προσπαθούν να το προσελκύσουν, μέσω πολιτικών και παροχής κινήτρων. Αυτό καθιστά την μετανάστευση μονόδρομο και αιτία για περαιτέρω αύξηση των οικονομικών ανισοροπιών, συντηρώντας τον αυτοτροφοδοτούμενο μηχανισμό προσέλκυσης (Rizvi, 2006, p. 183).



Τέλος, η θεωρία παραγόντων απώθησης και έλξης (Push and Pull factors theory of migration) υποστηρίζει ότι η απόφαση της μετανάστευσης λαμβάνεται ύστερα από ιεράρχηση παραγόντων. Υπάρχουν παράγοντες που ελκύουν έναν υποψήφιο μετανάστη (pull factors), όπως ο υψηλός ρυθμός ανάπτυξης, η αποτελεσματική αγορά εργασίας, η ποιότητα της καθημερινότητας, η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, η συνάφεια της εργασίας με την εκπαίδευση, η υποστήριξη της έρευνας και της καινοτομίας, αλλά και η ύπαρξη δημοκρατίας και σεβασμός των ελευθεριών από ένα κράτος δίκαιου. Στην αντίπερα όχθη, παράγοντες απώθησης (push factors) είναι η οικονομική αστάθεια, οι χαμηλοί μισθοί, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο, η μη αξιοποίηση των προσόντων, η περιορισμένη διάθεση πόρων για την εκπαίδευση και την έρευνα, οι πάσχοντες δημοκρατικοί θεσμοί, η έλλειψη ελευθεριών (Λαμπριανίδης, 2011, p. 46). Ο υποψήφιος λαμβάνει υπόψιν του και τις μεταναστευτικές πολιτικές των χωρών, όπως η επιλεκτική παροχή βίζας, η εύρεση εργασίας και για τους συζύγους κτλ. Οι κατεξοχήν χώρες που δέχονται μετανάστες υψηλής ειδίκευσης, όπως οι ΗΠΑ, ο Καναδάς, η Αυστραλία, για να υπερισχύσουν του ανταγωνισμού, προσφέρουν ένα ελκυστικό περιβάλλον και ένα πλέγμα διαδικασιών για διευκολύνουν την μετεγκατάσταση.

Είναι σαφές ότι το brain drain προκαλείται από την έλλειψη κατάλληλων θέσεων εργασίας και προοπτικών σταδιοδρομίας στη χώρα προέλευσης και την ύπαρξη βελτιωμένων προοπτικών στην χώρα προορισμού. Οι υψηλά ειδικευμένοι εργαζόμενοι θέλουν να εξασφαλίσουν τις καλύτερες απολαβές που τους επιτρέπουν τα εφόδιά τους. Υπάρχουν όμως και μη οικονομικοί λόγοι που κάποιος αποφασίζει να αφήσει την χώρα του για να εργαστεί αλλού, όπως η απαισιοδοξία για το μέλλον της πατρίδας του, οι ρατσιστικές και πολιτικές διώξεις, οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, η αλληγορία των θεσμών, ο περιορισμός των ελευθεριών. Επίσης υπάρχουν περίοδοι που εμφανίζεται μαζική μετανάστευση συγκεκριμένων οικονομικό-κοινωνικών ομάδων επιστημόνων, συνήθως σε περιόδους πολέμων, πολιτικών και κοινωνικών αναταραχών κτλ. (Λαμπριανίδης, 2011, pp. 46-47).

#### 1.4 Κέρδη και ζημιές για τις χώρες προέλευσης και υποδοχής.

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και του διεθνή ανταγωνισμού της γνώσης, η μετακίνηση εργατικού δυναμικού γίνεται με όρους προσφοράς και ζήτησης, δηλαδή ελεύθερης αγοράς. Καθώς έχουν καταργηθεί τα εθνικά σύνορα των αγορών, οι μετακινήσεις είναι εύκολες και έχουν αυξηθεί οι τεχνολογικές δυνατότητες, μοιάζει πιο εύκολο από ποτέ να ζεις σε ένα καθεστώς «παγκοσμίου χωριού», μιας παγκόσμιας

κοινότητας ανταλλαγής αγαθών, ανθρώπων και κουλτούρας (Lee, 2009, p. 59). Οι λιγότερο αναπτυγμένες χώρες χάνουν συνέχεια δύναμη γνώσης, ενώ οι αναπτυγμένες αποκομίζουν τα οφέλη.

Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1960 οι μελετητές θεωρούσαν ότι το brain drain είχε ουδέτερες επιπτώσεις για την χώρα προέλευσης και θετικές για το σύνολο της οικονομίας, λόγω της ελεύθερης διακίνησης και της καλύτερης κατανομής των οικονομικών πόρων. Κατά την δεκαετία του 1970 αρχίζουν να εξετάζονται οι αρνητικές επιπτώσεις στη χώρα προέλευσης, ως προς τα οικονομικά και δημοσιονομικά νούμερα, επισείοντας την προσοχή στην όξυνση των ανισοτήτων ανάμεσα στα κράτη (Docquier & Rapoport, 2011, p. 19). Ακολούθως, τη δεκαετία του 1990, αναγνωρίζονται πιθανά οφέλη και για τις χώρες προέλευσης, καθώς οι κάτοικοι μιας αναπτυσσόμενης χώρας, για να έχουν την δυνατότητα να δουλέψουν στο εξωτερικό, επενδύουν στην απόκτηση γνώσης και δεξιοτήτων, άρα αναβαθμίζεται το ανθρώπινο κεφάλαιο της χώρας. Τέλος, τη δεκαετία του 2000, εμφανίζεται η θεωρία των δικτύων γνώσης της διασποράς (diaspora knowledge networks) που υπογραμμίζει τα οφέλη που μπορεί να έχει η χώρα προέλευσης, αφού ο μετανάστης επιστήμονας δύναται να συνεισφέρει μέσω της αλληλεπίδρασης, στην ανάπτυξη της χώρας καταγωγής.

Όμως οι νεότερες μελέτες αποδεικνύουν ότι οι επιπτώσεις είναι κυρίως αρνητικές για τις χώρες προέλευσης με μείωση παραγωγικότητας, ΑΕΠ, διαθέσιμων πόρων για τομείς όπως η πρόνοια, η υγεία, η εκπαίδευση και έναν πληθυσμό χαμηλότερου μέσου μορφωτικού επιπέδου, που γερνάει επιβαρύνοντας το κοινωνικό και ασφαλιστικό σύστημα. Το πλήγμα είναι διπλό, καθώς χάνεται το δυναμικότερο κομμάτι του ανθρώπινου κεφαλαίου, που θα μπορούσε να οδηγήσει στην ανάπτυξη, και ταυτόχρονα χάνονται τα επενδυμένα κεφάλαια που έχουν χρησιμοποιηθεί για την απόκτηση αυτής της γνώσης (Λαμπριανίδης, 2011, p. 49). Οι λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες προσφέρουν μια άδικη βοήθεια στα πιο ανεπτυγμένα κράτη, ενώ την ίδια στιγμή τορπιλίζεται η δική τους ανάπτυξη. Μια θετική παράμετρος που έχει μελετηθεί είναι ότι, με την προοπτική της μετανάστευσης, οι νέοι και οι οικογένειές τους επενδύουν στην εκπαίδευση αυξάνοντας τα εφόδια και αυτών που τελικά θα παραμείνουν (Boeri, et al., 2012, p. 239). Το καθαρό αποτέλεσμα όμως είναι αρνητικό.

Ενώ οι χώρες προέλευσης των υψηλά ειδικευμένων μεταναστών εγκλωβίζονται σε έναν φαύλο αναπτυξιακό κύκλο, οι χώρες προορισμού καρπώνονται τα οφέλη της ανάπτυξης (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021, p. 46). Δημιουργείται ένας μηχανισμός εκμετάλλευσης από τις αναπτυγμένες χώρες, αφού χρησιμοποιούν την ειδικευμένη

εργασία που αποκτήθηκε σε μια άλλη χώρα, χωρίς να τους επιβαρύνει δηλαδή το κόστος της επένδυσης. Επίσης έχει αποδειχτεί ότι οι υψηλά εκπαιδευμένοι μετανάστες ενσωματώνονται ευκολότερα στον κοινωνικό ιστό, χωρίς την πρόκληση εντάσεων στον ντόπιο πληθυσμό (Boeri, et al., 2012, p. 2). Αρνητικές επιπτώσεις θα μπορούσαν να θεωρηθούν η επιβάρυνση του κοινωνικού συστήματος και η αύξηση των αμοιβών, αλλά και της ανεργίας για τον ντόπιο πληθυσμό (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021, p. 47). Υπάρχουν δυο τρόποι να μπορέσει να αποκομίσει οφέλη και η χώρα προέλευσης: είτε με την επιστροφή των μεταναστών (επιλογή επιστροφής-return option) είτε με την αξιοποίηση τους ενώ παραμένουν στο εξωτερικό (επιλογή διασποράς-diaspora option) Μέχρι την δεκαετία του 1980 οι χώρες επέλεξαν να πείσουν τους μετανάστες να επιστρέψουν (return option) χωρίς όμως θεαματικά αποτελέσματα. Χρησιμοποιούσαν κυρίως φορολογικά κίνητρα και παροχή υψηλότερων μισθών, όταν για πολλούς από τους μετανάστες οι λόγοι που επέλεξαν να φύγουν ήταν διαφορετικοί, όπως η έλλειψη δημοκρατίας και διαφάνειας, οι μειωμένες δυνατότητες έρευνας, η μικρή δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης. Όσοι τελικά επιστρέψουν δύνανται να καλύψουν το κόστος φυγής, καθώς έχουν αποκτήσει τεχνογνωσία, εμπειρία και δικτύωση που μπορεί να είναι θετική για το εμπόριο και τον τουρισμό [\(Docquier & Rapoport, 2011, p. 181\)](#).

Η Κίνα αποτελεί ένα παράδειγμα επιτυχούς πολιτικής του return option. Το πατριωτικό όμως σύνθημα «η Μητέρα Κίνα σε θέλει πίσω» της δεκαετίας του 1980 συνοδεύτηκε με κίνητρα επιστροφής και μια στροφή της παραγωγής στους κλάδους υψηλής τεχνολογίας (Λαμπριανίδης, 2011, pp. 81-82).

Τα τελευταία χρόνια επιλέγεται η επιλογή της διασποράς, καθώς οι μετανάστες μπορούν από την χώρα που εργάζονται να επηρεάσουν τα οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά αποτελέσματα στις χώρες καταγωγής τους. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω εμβασμάτων ή σχηματίζοντας δίκτυα διασποράς που λειτουργούν σαν γέφυρες κατά μήκος των οποίων μπορούν να κυκλοφορούν χρήματα, αγαθά, επενδύσεις, τεχνολογίες, ιδέες, αξίες [\(Rapoport, 2017, p. 2\)](#).

Τα εμβάσματα των μεταναστών αποτελούν ένα σημαντικό κανάλι μέσω του οποίου η διαρροή εγκεφάλων μπορεί να δημιουργήσει θετικές έμμεσες επιδράσεις για τις χώρες προέλευσης και να επηρεάσει τις αποφάσεις των νοικοκυριών όσον αφορά τις επενδύσεις, την εκπαίδευση, την επαγγελματική επιλογή, και δυνητικά να βελτιώσει τα ποσοστά φτώχειας, την κατανομή του εισοδήματος και άλλα οικονομικά αποτελέσματα της χώρας (Boeri, et al., 2012, p. 272). Οι έρευνες όμως δείχνουν ότι η πλειοψηφία των μεταναστών υψηλής ειδίκευσης δεν στέλνει χρήματα στην πατρίδα, αλλά φροντίζει για την δική της κοινωνικοοικονομική πρόοδο. Εξάλλου καθώς η

υψηλή εκπαίδευση και η μετανάστευση στοιχίζουν, μεγάλο ποσοστό των μεταναστών αυτής της κατηγορίας προέρχονται από μεσαία και ανώτερα οικονομικά στρώματα (Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 96). Τέλος, η πρώτη γενιά μεταναστών είναι αυτή που κρατάει στενότερες σχέσεις με την χώρα καταγωγής στέλνοντας εμβάσματα, επενδύοντας και επιστρέφοντας για διακοπές. Όσο περισσότερα χρόνια είναι μακριά από την χώρα του ο εργαζόμενος, τόσο φθίνουν οι δεσμοί και η επιθυμία να βοηθήσει (Kapur & McHale, 2005, p. 120).

Καθώς στη σύγχρονη πραγματικότητα έχει αποδειχθεί ανώφελο οι χώρες να θεσπίζουν μέτρα για να απαγορεύσουν την έξοδο των υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων, είναι πιο αποτελεσματικό να υιοθετούν πολιτικές δημιουργίας δικτύων που να μεγιστοποιούν το όφελος που συνδέεται με την δημιουργία και την κυκλοφορία αυτών των εγκεφάλων (brain circulation). Οι καινοτόμες ιδέες και η γνώση μπορούν με την βοήθεια της τεχνολογίας και του διαδικτύου να επιστρέψουν σίτι χωρίς την φυσική παρουσία του κατόχου τους (virtual return) (Boeri, et al., 2012, p. 3). Οι χώρες προέλευσης πρέπει να δημιουργήσουν δίκτυα που να επιτρέπουν την διατήρηση των επαφών των επιστημόνων που έχουν μεταναστεύσει, με άλλους επιστήμονες και επαγγελματικά δίκτυα και στις δυο χώρες. Μπορούν έτσι να συνεχίσουν να ζουν στο εξωτερικό, αλλά να αναπτύσσουν και συνεργασίες με την χώρα προέλευσης, συμμετέχοντας στη διάδοση της γνώσης και την οικονομική ανάπτυξη της πατρίδας τους (Λαμπριανίδης, 2011, p. 110).

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Το φαινόμενο του Brain Drain στην Ελλάδα

### 2.1 Αιτίες για το Brain Drain την περίοδο της Ελληνικής οικονομικής κρίσης.

Η Ελλάδα τα τελευταία 100 χρόνια έζησε φάσεις μαζικής μετανάστευσης με επιμονή και ένταση, δηλαδή περιόδους που η αύξηση της μετανάστευσης ήταν ραγδαία.<sup>1</sup> Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2010 όμως έφερε στο προσκήνιο μια μορφή μετανάστευσης που στο παρελθόν δεν είχε μεγάλη δυναμική στην χώρα μας, δηλαδή των ατόμων με υψηλά προσόντα. Μέχρι τότε από την Ελλάδα μετανάστευαν κυρίως άτομα με χαμηλή μόρφωση, για να καλύψουν τις ανάγκες των βιομηχανικών χωρών και με όνειρο να επιστρέψουν στην πατρίδα. Όσοι είχαν εκπαίδευση και προέρχονταν κυρίως από τις ανώτερες τάξεις, επέλεγαν να μετακινηθούν για εργασία σε μια άλλη χώρα για να αποκτήσουν εμπειρίες και να ακολουθήσουν μια διεθνή καριέρα (Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 92). Μετά το 2010 μορφωμένοι νέοι, συχνά με επαγγελματική εμπειρία, αποφάσισαν να αναζητήσουν καλύτερη τύχη σε διάφορες αναπτυγμένες χώρες, όπως η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σκανδιναβία και οι Αραβικές χώρες (Λαζαρέτου, 2016, p. 37). Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στην επίδραση της "κρίσης" και κυρίως στην αύξηση των επιπέδων ανεργίας για το νεότερο και καλύτερα μορφωμένο τμήμα του πληθυσμού. Οι συνθήκες στην Ελλάδα εκείνη την περίοδο οδήγησαν αυτούς τους καλά εκπαιδευμένους νέους εκτός συνόρων, επιφέροντας ένα μεγάλο πλήγμα στην ελληνική κοινωνία και οικονομία. Αυτή η γενιά αποκαλείται generation E (expats) ή generation G (young talented Greeks) και οι στατιστικές αποδεικνύουν ότι δεν έχουν σαν πρωταρχικό στόχο την επιστροφή της στην Ελλάδα (Λαζαρέτου, 2016, p. 34).

Η διεθνής οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008 στις ΗΠΑ μεταδόθηκε σύντομα στις υπόλοιπες χώρες μέσω του εμπορίου, των χρηματοπιστωτικών αγορών, αλλά και της ψυχολογίας των αγορών. Η κρίση έπληξε και την Ελλάδα, περισσότερο από όλες τις χώρες της ευρωζώνης, καθώς υπέφερε ήδη από μόνιμα ενδογενή προβλήματα, πυροδοτώντας έτσι μια μακρά περίοδο βαριάς ύφεσης. Από το 2008-2013 το ΑΕΠ παρουσίασε δραματική πτώση κατά 29,6 %, η ανεργία από το 7,7% το 2008 εκτινάχθηκε στο 27,3% το 2013, ενώ το 2017 σε συνθήκες φτώχειας βρισκόταν το 20,2% του πληθυσμού (Λιαργκόβας, 2020, pp. 187-202). Χαρακτηριστικό είναι ότι το

---

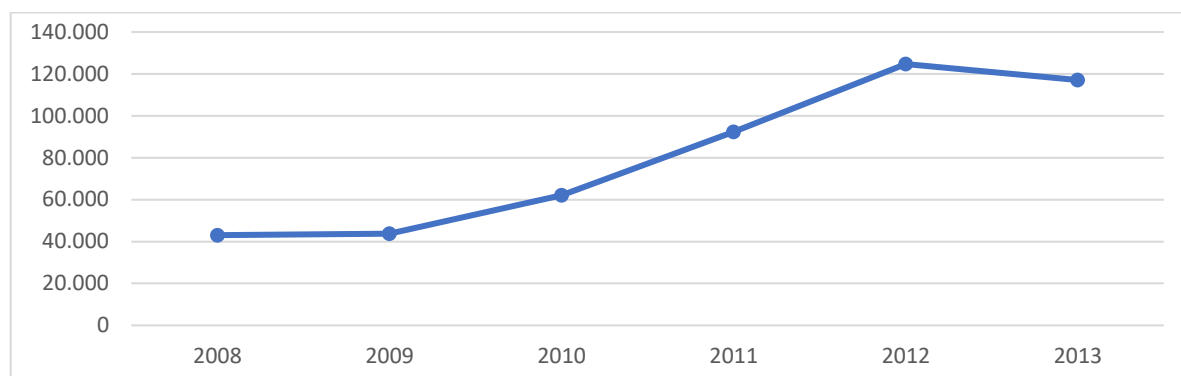
<sup>1</sup> Στην σύγχρονη ελληνική ιστορία αναγνωρίζονται τρεις περίοδοι μαζικής μετανάστευσης: α) 1903-1917, β) 1960-1972, γ) 2010-σήμερα, και σχετίζονται ως επί το πλείστον με την αναζήτηση καλύτερων συνθηκών διαβίωσης (Καρακασίδης, 2016).

ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ελλάδα ήταν κατά μέσο όρο 35,56% από το 1998 έως το 2019, φθάνοντας στο ιστορικό υψηλό του 60,20% τον Φεβρουάριο του 2013. (Trading Economics, 2019). Επίσης η χώρα, από το πρώτο τρίμηνο του 2009, κατέγραψε μία από τις μεγαλύτερες μειώσεις στο επίπεδο των πραγματικών μισθών στις χώρες του ΟΟΣΑ, πάνω από 5% κατά μέσο όρο (OECD, 2015).

Η χώρα παγιδευμένη κάτω από το βάρος σκληρών μέτρων λιτότητας και με την ανεργία να εκτοξεύεται, έζησε και την απογύμνωση από το πιο πλέον υγιές και παραγωγικό κομμάτι του εργατικού δυναμικού της: την μετανάστευση των υψηλά ειδικευμένων νέων της (Λαζαρέτου, 2016, p. 34). Καθώς το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι το κύριο εργαλείο επίτευξης οικονομικής ανάπτυξης, η Ελλάδα κινδυνεύει σοβαρά να εγκλωβιστεί σε μία οικονομία με περιορισμένη παραγωγική βάση και χαμηλούς μισθούς και να μην καταφέρει να βρει τον δρόμο προς την ανάπτυξη.

Οι σημερινοί νέοι είναι η πιο μορφωμένη γενιά Ελλήνων, γεμάτη αυτοπεποίθηση, φιλοδοξίες και προσόντα (καπαresearch, 2018, p. 1). Παρά όμως τα εφόδια που έχουν με δυσκολία συγκεντρώσει, δεν ελπίζουν σε μια δικαίωση των προσδοκιών τους για αξιοπρεπή διαβίωση με ικανοποιητικές αποδοχές εντός Ελλάδος. Στηρίζονται στα προσόντα τους για την εύρεση εργασίας στο εξωτερικό, χωρίς να αποζητούν το δίχτυ ασφαλείας του οικογενειακού και κοινωνικού περιγύρου, ούτε στηρίζονται σε κοινωνικά δίκτυα (Φωτόπουλος, 2015, p. 162). Ενώ όμως η μετανάστευση είναι για κάποιους ευκαιρία ανάπτυξης, για κάποιους άλλους είναι επιβεβλημένη βίαιη μετακίνηση. Έχουμε από τη μία πλευρά ανθρώπους που κυνηγούν μια σημαντική κίνηση καριέρας, με καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας, με εργασία στην ειδικότητα τους, αύξηση εμπειρίας και ικανοποιητικό εισόδημα, αλλά από την άλλη έχουμε νέους άνεργους πτυχιούχους ή ετεροαπασχολούμενους, που αναγκάζονται να στραφούν στην οικογένεια τους για οικονομική βοήθεια και να αναβάλλουν συνεχώς τα σχέδια για δημιουργία οικογένειας (Labrianidis & Pratsinakis, 2016, p. 22). Γι' αυτούς η μετανάστευση φαντάζει μονόδρομος, καθώς νιώθουν παγιδευμένοι και βρίσκουν εργασία σε χώρες, όπου αρκεί οι συνθήκες ζωής να είναι μόνο ελαφρώς καλύτερες.

Πίνακας 1: Η μεταναστευτική εκροή των Ελλήνων κατά την περίοδο της κρίσης

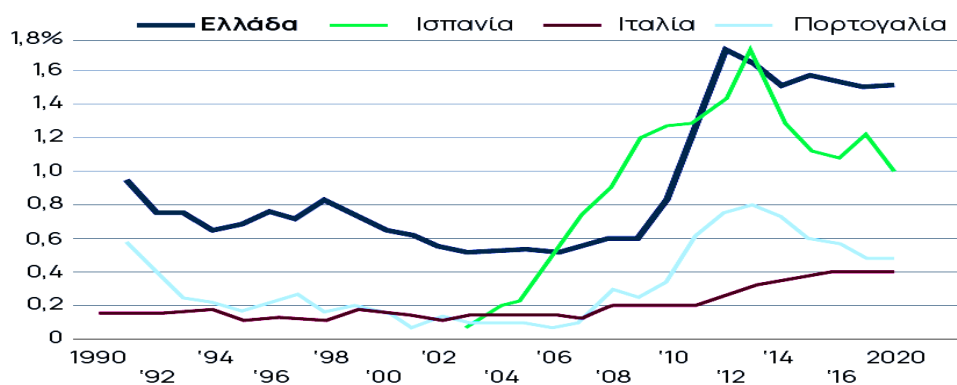


Πηγή: Eurostat

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_emilctz&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_emilctz&lang=en)

Σύμφωνα με έρευνα της ΜΚΟ Endeavor Greece από το 2008-2016 υπολογίζεται ότι έχουν εγκαταλείψει την Ελλάδα 350.000 άτομα, ενώ η Τράπεζα της Ελλάδος ανεβάζει αυτό το νούμερο στις 427.000. (Λαζαρέτου, 2016, p. 35). Η συντριπτική πλειοψηφία των μεταναστών (86,3%) ήταν σε ηλικία εργασίας (15-64 ετών), ενώ περίπου ένας στους δύο (51,4%) προέρχεται από την «κρίσιμη» ηλικιακή κατηγορία 25-44. (ΣΕΒ, 2020, p. 4). Από τους 185.000 πτυχιούχους που έχουν μεταναστεύσει το διάστημα 1990-2016, οι 139.000 έφυγαν μετά το 2010 (Labrianidis & Pratsinakis, 2016, pp. 12-13). Καθώς οι περισσότεροι είναι υψηλά καταρτισμένοι (το 89% είναι πτυχιούχοι, το 60% κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 11% διδακτορικού τίτλου) υπολογίζεται ότι συνεισφέρουν στα κράτη υποδοχής ετησίως 12,9 δις ευρώ, που είναι χαμένα από την Ελληνική οικονομία. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι το δυνατότερο εξαγωγικό προϊόν της σημερινής Ελλάδας, που το παραγόμενο εισόδημα όμως ωφελεί τρίτες χώρες (Labrianidis, 2019, p. 31).

Πίνακας 2: Μεταναστευτική εκροή ως ποσοστό του ενεργού πληθυσμού

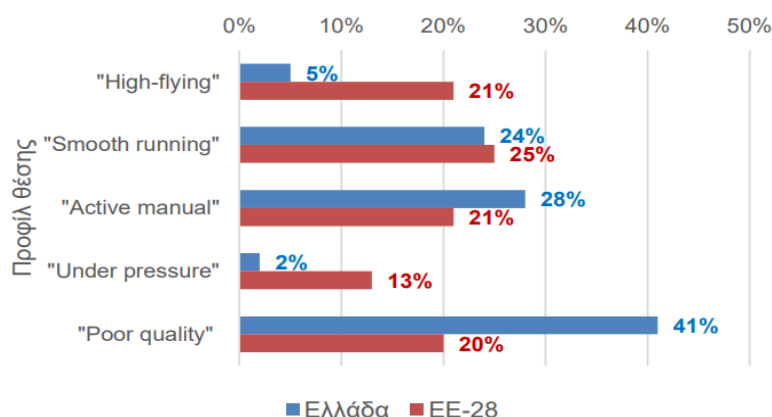


Πηγή: Οικονομικό Παν. Αθηνών: Μεταναστευτικές εκροές (Οικονομικό Παν. Αθηνών, 2021)

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 δεκαπενταετία (Φωτόπουλος, 2015, p. 141). Η Ελλάδα έχει αυξήσει τον αριθμό πτυχιούχων, χωρίς όμως να έχουν αυξηθεί αντίστοιχα οι ποιοτικές θέσεις εργασίας που απαιτούν εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση. Χαρακτηριστικά ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ, η Ελλάδα έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε τομείς υψηλής τεχνολογίας και από τις χαμηλότερες δαπάνες για έρευνα και καινοτομία. Οι επιχειρήσεις έχουν κυρίως μικρό μέγεθος, μειωμένες δυνατότητες επενδύσεων και επικεντρώνονται στην παραγωγή απλών προϊόντων και υπηρεσιών, χαμηλού κόστους και χαμηλής έντασης και με χαμηλές ανάγκες σε επενδύσεις. Αν αυτή η παράμετρος συνδυαστεί και με την ελλιπή χρηματοδότηση για έρευνα και καινοτομία, καταλαβαίνουμε γιατί οι Έλληνες με υψηλή κατάρτιση επιδιώκουν να εργαστούν σε μια χώρα που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και να συσχετίσουν το επίπεδο εκπαίδευσής τους με τις απολαβές τους (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021, pp. 129-130). Συχνά εκφράζεται η άποψη ότι στην Ελλάδα υπάρχει υπερεκπαίδευση, Ωστόσο, παρόλο που η Ελλάδα έχει όντως αυξήσει τον αριθμό των πτυχιούχων, την περίοδο 2006-2015 κατέλαβε μόλις την 21<sup>η</sup> θέση στην ΕΕ-28 ως προς τον πληθυσμό ηλικίας 25-44 που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίστοιχα έχει και από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε τομείς υψηλής τεχνολογίας και από τις χαμηλότερες δαπάνες για έρευνα και καινοτομία. Αυτό συνεπάγεται λίγες θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης και αυξημένων απολαβών. Η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στην ΕΕ -28 στην δημιουργία high-flying jobs (θέσεις εργασίας υψηλής έντασης) [\(ΣΕΒ, 2020, p. 9\)](#). Άρα το πρόβλημα εντοπίζεται στη ζήτηση και όχι στην προσφορά πτυχιούχων και η λύση είναι η αλλαγή του ελληνικού παραγωγικού μοντέλου [\(Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 92\)](#).



Πίνακας 3: Ποσοστό εργαζομένων στα πέντε προφίλ θέσεων εργασίας της Eurofound<sup>2</sup>



Πηγή: Eurofound-  
European working  
conditions. Survey  
2015\_(Eurofound,  
2015)

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, η μετακίνηση εργατικού δυναμικού γίνεται με όρους προσφοράς και ζήτησης. Ο νέος επιστήμονας έχει να προχωρήσει, έστω και ασυνείδητα, σε μια ανάλυση θετικών και αρνητικών παραμέτρων και να σταθμίσει τους push factors της Ελλάδας και τους pull factors της χώρας προορισμού, ώστε να μεγιστοποιήσει το κέρδος από την απόφασή του. Εν μέσω των οικονομικής κρίσης, η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό προσφέρει καλύτερες προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη, εργασιακή αξιοκρατία και οικονομικά προνόμια, δυνατότητες έρευνας, πέρα από την απόκτηση περισσότερων και περαιτέρω εξειδικευμένων γνώσεων. Το επίπεδο των απολαβών στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Η διαφορά του μέσου καθαρού ετήσιου εισοδήματος με τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό ξεπερνά το 50%, ενώ το 68,4% των Ελλήνων πτυχιούχων που εργάζονται στο εξωτερικό αμείβονται με πάνω από 40.000 ευρώ ετησίως [\(Theodoropoulos, et al., 2015, p. 230\)](#). Και στους δείκτες που μετρούν τις ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας η Ελλάδα έχει πολύ χαμηλή επίδοση [\(ΣΕΒ, 2020, p. 9\)](#). Προβλήματα όπως η αδυναμία αναγνώρισης των προσόντων, οι πολλές ώρες χαμηλά αμειβόμενης εργασίας, η απουσία κινήτρων για την αριστεία, η αναξιοκρατία, δείχνει στους νέους ότι η διέξοδος είναι η μετανάστευση στο εξωτερικό, όπου μπορούν να αναζητήσουν ευκαιρίες που

<sup>2</sup> - High flying jobs: Δουλειές υψηλής έντασης που προσφέρουν καλές αμοιβές και προοπτικές εξέλιξης  
 - Smooth running jobs: Δουλειές που προσφέρουν ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, ωστόσο οι αμοιβή και οι προοπτικές εξέλιξης είναι συγκριτικά χαμηλές.  
 - Active manual jobs: Κυρίως χειρωνακτικές εργασίες που περιλαμβάνουν αρκετά επίπονα καθήκοντα, ενώ παράλληλα παρουσιάζουν υψηλή ακούσια αστάθεια όσον αφορά το ωράριο.  
 - Under pressure jobs: Δουλειές υψηλής έντασης και κακής ποιότητας, που προσφέρουν ωστόσο σχετικά καλές αμοιβές και ευκαιρίες ανάληψης πρωτοβουλιών.  
 - Poor quality jobs: Δουλειές που χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, ανυπαρξία προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης, υψηλό μερίδιο μονότονων καθηκόντων και χαμηλή ευχέρεια ανάληψης πρωτοβουλιών. [\(ΣΕΒ, 2020, p. 9\)](#)

σχετίζονται με τις σπουδές και τα προσόντα τους και όπου θα καταφέρουν να αποκατασταθούν επαγγελματικά [\(Theodoropoulos, et al., 2015, p. 242\)](#).

Ένας ακόμη λόγος που συνδέεται με την έλλειψη δημιουργίας θέσεων εργασίας αποτελεί το γεγονός ότι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα μεταφέρουν τα κεφάλαιά τους στο εξωτερικό και επενδύουν εκεί. Πολλές άρχισαν να μεταφέρουν την παραγωγή τους ή και την έδρα τους σε γειτονικές χώρες με χαμηλότερη φορολογία. Ταυτόχρονα, υπάρχει όλο και μικρότερη εισροή ξένων κεφαλαίων στην Ελλάδα [\(Mavrodi & Moutselos, 2016, p. 45\)](#).

Σημαντικό ρόλο στην μετανάστευση παίζουν και οι πολυεθνικές που πιέζουν για ελεύθερη κινητικότητα, ώστε να μπορούν να μειώσουν το κόστος παραγωγής ελκύνοντας τους καλύτερους εργαζομένους. Θέλουν να μπορούν να μετακινούν τους εργαζόμενους σε όποια χώρα έχουν υποκατάστημα [\(Kapur & McHale, 2005, p. 4\)](#). Με αυτό τον τρόπο, ο νέος επιστήμονας που θα προσληφθεί σε μία πολυεθνική στην Ελλάδα είναι έτοιμος, αν του ζητηθεί, να εργαστεί σε μια άλλη χώρα.

Η Ελλάδα όμως δεν υποφέρει μόνο από βαθιά οικονομική κρίση λόγω της λιτότητας, αλλά και από την κοινωνικό-πολιτική που σχετίζεται με την δομή της κοινωνίας [\(Labrianidis & Pratsinakis, 2016, pp. 21-22\)](#). Σε έρευνα που έκανε η ICAP σε 1268 Έλληνες του εξωτερικού, στο πλαίσιο του 3<sup>ου</sup> Human Capital Summit, οι κυριότεροι λόγοι που επικαλέστηκε το 41% των ερωτηθέντων για την απόφασή τους να μεταναστεύσει ήταν πρώτα η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά στην Ελλάδα και ύστερα η οικονομική κρίση και η οικονομική αβεβαιότητα σε ποσοστό 34% [\(ICAP, 2017\)](#). Η Ελλάδα είναι εγκλωβισμένη σε κρίση κοινωνικών αξιών, διεφθαρμένη πολιτική κουλτούρα, νεποτισμό και πελατειακές σχέσεις, έλλειψη κοινωνικής συνείδησης, ατομικισμό, κουλτούρα ρουσφετιού και αδιαφάνειας, κοινωνική αδικία, εχθρική δημόσια διοίκηση και γραφειοκρατία [\(Panagiotakopoulos, 2020, p. 212\)](#).

Η σημασία αυτών των παραμέτρων, η πικρία και η απογοήτευση που γεννούν στους νέους, φαίνεται και από το γεγονός ότι πάνω από το 50% είχαν εργασία όταν αποφάσισαν να μεταναστεύσουν. Παράλληλα ένα μεγάλο ποσοστό δεν σκέφτεται να επιστρέψει, καθώς δεν είναι αισιόδοξο για το μέλλον της Ελλάδας [\(καπαresearch, 2018, pp. 2-3\)](#).

### 2.3 Αποτίμηση κόστους του Brain Drain για την Ελληνική Οικονομία και προτάσεις περιορισμού του.

Η απόφαση μετανάστευσης κάτω από αυτές τις συνθήκες φαίνεται λογική για τους εξειδικευμένους επιστήμονες, σίγουρα όμως δεν είναι η καλύτερη λύση για τη χώρα,

αφού η φυγή νέων πτυχιούχων της στερεί τους ουσιαστικές πόρους που θα μπορούσαν να στηρίξουν την οικονομική ανάκαμψη και να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις του μέλλοντος (Theodoropoulos, et al., 2015, p. 230).

Η Ελλάδα έχει αρνητικούς δημογραφικούς δείκτες οι οποίοι επιδεινώνονται, καθώς φεύγει το νεότερο κομμάτι του πληθυσμού αυξάνοντας το ρυθμό της υπογεννητικότητας και επιβαρύνοντας περαιτέρω τα ασφαλιστικά ταμεία, για τα οποία δεν υπάρχουν έσοδα για να στηρίξουν τις συντάξεις. Το φαινόμενο συνοδεύεται από την απώλεια φορολογικών εσόδων, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί συνήθως έχουν υψηλότερους μισθούς. Καθόλου αμελητέο δεν είναι και το συναίσθημα απαισιοδοξίας για το μέλλον που πλήττει το σύνολο της κοινωνίας (Λαμπριανίδης & Συκάς, 2021, pp. 116-117).

Η Ελλάδα είναι μια χώρα που δημιουργεί εργατικό προσωπικό υψηλής ειδίκευσης, αλλά δεν δημιουργεί τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας για την εκμετάλλευσή τους και την εξέλιξή τους. Υπάρχει σημαντική αναντιστοιχία σπουδών και απασχόλησης στην χώρα. Το σημαντικότερο πρόβλημα όμως που προκαλεί η μαζική εκροή εκατοντάδων χιλιάδων Ελλήνων, είναι ότι δυσχεραίνει περαιτέρω τη δυνατότητα προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων της 4ης βιομηχανικής επανάστασης. Και αυτό γιατί η μετανάστευση αυτών των επιστημόνων στερεί από τις ελληνικές επιχειρήσεις τη δυνατότητα να προχωρήσουν σε ένα πιο εξελιγμένο τρόπο παραγωγής (Φωτόπουλος, 2015). Πρέπει η Ελλάδα να αναγνωρίσει την σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου και να γίνει η απόκτηση και η χρησιμοποίηση της γνώσης βασικός στρατηγικός στόχος (Λαμπριανίδης, 2011, p. 143). Η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου σε προϊόντα υψηλής τεχνολογίας και καινοτομίας και η προώθηση των ελληνικών επιχειρήσεων στην αλυσίδα αξίας, θα αύξανε την ανταγωνιστικότητα και θα οδηγούσε σε μείωση της ανεργίας και αύξηση των μισθών (Λαμπριανίδης, 2011, p. 166).

Παρόλο που η Ελλάδα έχει χαρακτηριστικά ανεπτυγμένης οικονομίας, πλήττεται από προβλήματα όπως η παραοικονομία, ο αδύναμος αγροτικός τομέας, οι πελατειακές σχέσεις στο δημόσιο, οι πολλές και μικρού μεγέθους επιχειρήσεις (Λαμπριανίδης, 2011, p. 141). Ο περιορισμός της γραφειοκρατίας, η αναμόρφωση του φορολογικού συστήματος, η βελτίωση μηχανισμών εισόδου στην αγορά εργασίας και οι αλλαγές στην επιδοματική πολιτική θα βοηθούσαν την ελληνική οικονομία να προχωρήσει στην προσπάθειά της για τον απαραίτητο ανασχηματισμό (ΣΕΒ, 2020, p. 18).

## 2.4 Από το brain drain στο brain gain

Οι δυνατοί παγκόσμιοι οικονομικοί παίκτες ανταγωνίζονται για την επιστημονική γνώση σε έναν χάρτη χωρίς σύνορα. Η Ελλάδα είναι ένας παίκτης που δημιουργεί γνώσεις και δεξιότητες, χωρίς να μπορεί να τις κρατήσει και να τις εκμεταλλευτεί για την ανάπτυξη της (Κουγιού, 2016, p. 8). Χρειάζεται να εφαρμοστούν όπως είδαμε πολιτικές συγκράτησης του ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά κυρίως να χαρακτηί μια εθνική πολιτική αξιοποίησης των Ελλήνων που ήδη εργάζονται στο εξωτερικό. Καθώς όμως οι λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι μεταναστεύουν είναι περίπλοκοι, η διαμόρφωση μιας πολιτικής επαναπατρισμού καθίσταται πολύ δύσκολη (Tsertekidis & Polyzoidis, 2019, p. 31). Η χώρα ως προς αυτό έχει δυο επιλογές: Η πρώτη επιλογή συνδέεται με την μόνιμη επιστροφή του ανθρώπινου δυναμικού που έχει εργασθεί στο εξωτερικό (return option). Μέσω αυτής μπορεί να γίνει μεταφορά ενός πλούσιου κεφαλαίου που θα το προσφέρουν στην πατρίδα, μπολιάζοντας την με νέες εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρίες μετατρέποντας το brain drain σε brain gain (Docquier & Rapoport, 2011, pp. 28-29). Η δεύτερη επιλογή συνδέεται με την ενεργοποίηση και αξιοποίηση της διασποράς προς όφελος της ελληνικής οικονομίας, χωρίς να είναι απαραίτητος ο επαναπατρισμός (diaspora option) (ΣΕΒ, 2020, p. 14). Είναι σημαντικό να βρεθεί ο τρόπος να αξιοποιηθούν τα ταλέντα και οι γνώσεις μέσω της κινητοποίησης της διασποράς και να χρησιμοποιηθούν τα οικονομικά, επιστημονικά και κοινωνικά δίκτυα με τρόπους που να προωθούν την ελληνική οικονομική ανάπτυξη (Cavounidis, 2016, p. 111).

Η επιστροφή στη Ελλάδα στο άμεσο μέλλον δεν φαίνεται να υπάρχει ως επιλογή για πολλούς. Είναι δύσκολο να επιστρέψει κάποιος που έχει ενσωματωθεί σε μια νέα κοινωνία και έχει επιτύχει να ζει σε ικανοποιητικές συνθήκες. Ο στόχος αυτός είναι μακροπρόθεσμος και απαιτεί δομικές αλλαγές στην ελληνική οικονομία και κοινωνία, για να εξαιρεθούν οι λόγοι που τους έσπρωξαν στην φυγή. Να γίνει η Ελλάδα μια ιδανική, ή έστω σε αντίστοιχο επίπεδο με την χώρα υποδοχής χώρα για να ζει κανείς, χωρίς πχ γραφειοκρατία και διαφθορά, με βελτιωμένη οικονομία, με δίκαιη φορολογία, κοινωνική πρόνοια και αξιοκρατία, με μια δίκαιη εργατική νομοθεσία, ένα βοηθητικό πλαίσιο για την επιχειρηματικότητα, να συνδεθεί η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας κτλ. (Λαζαρέτου, 2016, pp. 51-54). Στόχοι δύσκολοι για την παρούσα οικονομική συγκυρία.

Επομένως, πιο άμεσα επιτεύξιμη προσέγγιση φαίνεται να είναι η δεύτερη επιλογή, με επίτευξη συνεργασίας ανάμεσα στους high skilled Έλληνες μετανάστες και την

ελληνική οικονομία (Labrianidis & Pratsinakis, 2017, p. 100). 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. Θα μπορούσαν οι Έλληνες επιστήμονες να δικτυωθούν και να δημιουργήσουν ένα Δίκτυο Γνώσης της Ομογένειας, ώστε να συνεργάζονται μεταξύ τους στον τομέα της έρευνας και να ενημερώνουν την διεθνή κοινότητα. Ακόμη, να προσκληθούν για σεμινάρια από εταιρίες και πανεπιστήμια ή να εργάζονται ως σύμβουλοι εξ αποστάσεως.

Δυστυχώς δεν έχει διαμορφωθεί μια σαφής εθνική πολιτική προς αυτή την κατεύθυνση (Mavrodi & Moutselos, 2016, p. 45). Γίνονται όμως προσπάθειες με την βοήθεια της τεχνολογίας, να βρεθούν δρόμοι μέσω των οποίων το υψηλά εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό θα συνεργαστεί με το εγχώριο ακαδημαϊκό και επιχειρηματικό σύστημα. Μια τέτοια προσπάθεια πήρε μορφή το 2017 με την ονομασία «Γέφυρες γνώσης και συνεργασίας», με στόχο την διασύνδεση επιχειρήσεων και Ελλήνων επιστημόνων εντός και εκτός συνόρων. Πρόκειται για μια ηλεκτρονική κοινότητα εικονικής επιστροφής της γνώσης, με στόχο την αλληλοϋποστήριξη και την εκμετάλλευση ευκαιριών ώστε να αντιστραφούν οι αρνητικές επιπτώσεις του brain drain (Γέφυρες Γνώσης, 2017; Labrianidis, et al., 2019, pp. 9-13).

Άλλη μια πρωτοβουλία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα είναι το Brain Regain Greece-Επαναπατρισμός εν Δράσει. Στόχος είναι η δημιουργία πλαισίου συνεργασίας εντός και εκτός Ελλάδος με τους εκπατρισμένους επιστήμονες, ώστε να συμβάλλουν στην ανασυγκρότηση της οικονομίας. Μακροπρόθεσμα στοχεύει στην επιστροφή των Ελλήνων του εξωτερικού (BrainRegain, 2021). Παρόμοιες προσπάθειες είναι το Rebrain Greece-Ελλάδα ξανά, η δημιουργία το 2016 του ΕΛΙΔΕΚ (Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας), τα ιδιωτικά δίκτυα R.E.A.L. Science και Reload Greece (Papakonstantinou, 2021).

Αυτές οι πρωτοβουλίες μπορεί να ασκούνται αποσπασματικά και να μην επιδρούν στα θεμέλια του brain drain, αλλά στην παρούσα οικονομική πραγματικότητα είναι ίσως καλύτερο, και σίγουρα πιο εφικτό, να ενθαρρυνθεί η εξ αποστάσεως βοήθεια στην ανάπτυξη, παρά η μόνιμη φυσική επιστροφή των μεταναστών (Cavounidis, 2015, p. 11).

## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα

### 3.1 Πληροφορίες για τα ΗΑΕ

Τα ΗΑΕ<sup>3</sup> είναι μια από τις πλουσιότερες χώρες του κόσμου, που με κύρια πηγή πλούτου τους το πετρέλαιο, παρουσίασε μια ραγδαία οικονομική ανάπτυξη κατά τη διάρκεια των τελευταίων 40 ετών. Εκτιμάται ότι κατέχουν το 8,2% των παγκοσμίων αποθεμάτων πετρελαίου και το 3,3% των αποθεμάτων φυσικού αερίου. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της ανάπτυξης των τελευταίων ετών, είναι η προσπάθεια απεξάρτησης από το πετρέλαιο, υπό τον φόβο της μεταπετρελαϊκής εποχής. Στο πλαίσιο αυτό προνοούν να διαφοροποιήσουν την οικονομία τους, στοχεύοντας να μετατρέπουν σε προμηθευτές προϊόντων και υπηρεσιών με υψηλό γνωστικό περιεχόμενο, όπως οι κλάδοι των χρηματοπιστωτικών, της τεχνολογίας, του τουρισμού κτλ. Η προσπάθεια της αλλαγής σε οικονομία που θα βασίζεται στην γνώση, είναι ένα λογικό επόμενο βήμα, που όμως δεν είναι ούτε εύκολο ούτε γρήγορο και απαιτεί σημαντικές κοινωνικοοικονομικές αλλαγές [\(Hvidt, 2019, p. 80\)](#)

Παρόλο που τα ΗΑΕ, και ιδιαίτερα το Ντουμπάι, είναι η πιο φιλελεύθερη και ανοικτή αραβική χώρα και πρωτοπόρος στη διαχείριση της μετανάστευσης και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, οι χώρες αυτές δεν έχουν αναπτύξει μια πολιτική για την δημοκρατική αντιμετώπιση των εργαζομένων μεταναστών [\(Malit Jr & Al Youha, 2013\)](#).

---

<sup>3</sup> Τα ΗΑΕ είναι Ομοσπονδία 7 Εμιράτων: των Abu Dhabi, Dubai, Sharjah, Ajman, Ras Al Khaimah, Umm Al Qwain, Fujairah. Βρίσκονται στο νοτιοανατολικό άκρο της Αραβικής χερσονήσου και δημιουργήθηκαν μετά την ανεξαρτησία τους από την Μ. Βρετανία το 1971. Το πολίτευμα είναι Ομοσπονδιακή Προεδρική Απόλυτη Μοναρχία, με κάθε Εμιράτο να έχει την δική του τοπική κυβέρνηση και χωρίς να επιτρέπονται τα πολιτικά κόμματα. Επίσημη θρησκεία είναι ο ισλαμισμός και επίσημη γλώσσα τα αραβικά. Ο πληθυσμός είναι περίπου 9,2 εκατ. με το 80% να είναι ξένοι πολίτες [\(World Bank, n.d.\)](#). Το Αμπού Ντάμπι και το Ντουμπάι συμπεριλαμβάνονται στις πιο επιθυμητές πόλεις για να μετακινηθείς για εργασία [\(The Network, 2021\)](#). Όπως όμως συμβαίνει στις περισσότερες παγκόσμιες πόλεις, έχει αναπτυχθεί ένας δυισμός στην αγορά εργασίας: από την μια μεριά υπάρχει το υψηλά αμειβόμενο επιστημονικό προσωπικό και από την άλλη οι χιλιάδες ανειδίκευτοι εργάτες που ζουν σε ιδιαίτερα αντίξοες συνθήκες (Λαμπριανίδης, 2011, p. 115).

### 3.2 Εργασία στα ΗΑΕ

Τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα (ΗΑΕ) με τον πλούτο που συγκέντρωσαν από την πετρελαϊκή έκρηξη μετά το 1998 και την ανάγκη αλλαγής του οικονομικού μοντέλου, έχουν αναλάβει τεράστια έργα αστικής ανάπτυξης με την δημιουργία νέων, περιφερειακών και παγκόσμιων κέντρων για την οικονομία, το εμπόριο, τον τουρισμό, τα μέσα ενημέρωσης και τις υπηρεσίες πετρελαίου [\(Khadri, 2018, p. 92\)](#). Ωστόσο, μια τέτοια αναπτυξιακή τροχιά, απαιτεί ειδικευμένους εργαζομένους στις υπηρεσίες και τη γνώση, οι οποίοι απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό από τον μειονοτικό ντόπιο πληθυσμό. Για να ανταποκριθούν σε αυτές τις απαιτήσεις ανθρώπινου κεφαλαίου, τα ΗΑΕ αξιοποιούν την ικανότητά τους να έχουν πρόσβαση στις παγκόσμιες αγορές εργασίας - μια πρακτική γνωστή λόγω της ανάπτυξης του πετρελαϊκού κλάδου - με τη δημιουργία παγκόσμιων κόμβων (global hubs) για ταλέντα στην έρημο [\(Ewers, 2016, pp. 309-310\)](#). Ως αναδυόμενες οικονομίες θέλουν να γίνουν μαγνήτης IQ και έχουν αναπτύξει σαφείς πολιτικές για την προσέλκυση αυτών ακριβώς των εργαζομένων. [\(Shachar & Hirschl, 2013, p. 72\)](#). Με αυτό τον τρόπο, τα λαμπρότερα μυαλά διεθνώς συμβάλλουν στην μετατροπή της οικονομίας αυτών των κρατών, με την κατασκευή υπερσύγχρονων υποδομών και την πρωτοπορία σε τομείς όπως η ενέργεια, η υγεία, η εκπαίδευση [\(Huliaras & Kalantzakos, 2016, p. 19\)](#).

Σαφώς τα ΗΑΕ ακολουθούν την πολιτική προσέλκυσης των υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων και όχι την εκπαίδευση του ντόπιου πληθυσμού για να καλυφθούν οι ανάγκες των εταιριών. Ταυτόχρονα όμως, για να προστατεύσουν τα οφέλη της ιθαγένειας, έχουν καθιερώσει εναλλακτικά συστήματα που δεν οδηγούν σε μόνιμη εγκατάσταση, όπως το σύστημα καφάλα (kafala system) ή χορηγίας και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου [\(Babar, et al., 2019, p. 1554\)](#).

### 3.3 Kafala System

Το Kafala system sponsorship (σύστημα προσωρινού σπόνσορα) είναι το γενικό πλαίσιο που καθορίζει την είσοδο και την παραμονή των μεταναστών στις χώρες του Κόλπου και ισχύει με αλλαγές από τα μέσα της δεκαετίας του '70. Καθώς τα κράτη του Κόλπου είχαν ανάγκη από εργαζόμενους για να στηρίξουν την ανάπτυξή τους, που την χρηματοδοτούσαν τα πετρελαϊκά εισοδήματα, αλλά τους έλειπε η κρατική ικανότητα να αναλάβουν τον έλεγχο των μεταναστευτικών ροών, αποφάσισαν να θεσμοθετήσουν την σχέση εργοδότη – εργαζομένου. Κάθε μετανάστης που εισέρχεται σε μία χώρα του Κόλπου συνδέεται με ένα τοπικό ανάδοχο (kafeel) - εργοδότη, πανεπιστήμιο, ιδιωτική

εταιρεία - ο οποίος είναι υπεύθυνος για να ενημερώνει τις αρχές μετανάστευσης για την σύμβασή εργασίας, τις μεταβολές της και τον επαναπατρισμό του εργαζόμενου μετά την λήξη της. Ο μισθός του και οι όροι εργασίας είναι συμφωνημένοι πριν την μετοίκηση και είναι εξασφαλισμένη και η ιατρική περίθαλψη. Προφανώς ο εργαζόμενος συνδέεται με τον *kafeel* - εγγυητή με μία ασύμμετρη σχέση εξουσίας (Fernandez, 2021, p. 4347).

Ενώ αρχικά η είσοδος σε αυτές τις χώρες γίνεται εύκολα, καθώς οι εργαζόμενοι που θα μπουν στην χώρα έχουν εξασφαλίσει εργασία και έχουν επιλεγεί ως οι καλύτεροι για την εργασία αυτή, στη συνέχεια ο σπόνσορας έχει δικαίωμα και υποχρέωση γνώμης και για άλλους τομείς της ζωής του εργαζόμενου, όπως την ενοικίαση κατοικίας, την απόκτηση άδειας οδήγησης, την απόκτηση άδειας κατανάλωσης αλκοόλ κτλ. Και το πιο σημαντικό ίσως είναι ότι μπορεί να αλλάξει μονομερώς τους όρους σύμβασης και να απαγορεύσει την μετακίνηση του εργαζομένου σε άλλη εταιρία, αλλά και να ζητήσει ανά πάσα στιγμή τον επαναπατρισμό του. Αυτό είναι ιδιαίτερα δεσμευτικό για εργαζόμενους με αυξημένα προσόντα και επιθυμία ανέλιξης, καθώς δεν μπορούν κυνηγήσουν την βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής τους θέσης, κάτι που τους οδήγησε να αναζητήσουν εργασία σε αυτές τις χώρες. Υπάρχει μια άτυπη δυναμική της αγοράς εργασίας, που μπορεί να εμποδίσει ένα εργαζόμενο να κάνει χρήση των δικαιωμάτων κινητικότητας του (Babar, et al., 2019, p. 1556). Το 2016 το Ντουμπάι βελτίωσε τον εργασιακό νόμο ως προς αυτές τις δεσμεύσεις, αλλά οι σπόνσορες συνεχίζουν να επηρεάζουν την εργασιακή εξέλιξη.

Σε κοινωνικό επίπεδο, καθώς οι εργαζόμενοι μετανάστες είναι προσωρινοί και δεν μπορούν να παραμείνουν χωρίς εξασφαλισμένη εργασία, ο ντόπιος πληθυσμός δεν νιώθει να απειλείται. Οι γηγενείς απασχολούνται κυρίως στον δημόσιο φορέα και αποτελούν πχ στο Ντουμπάι το 6-8% των συνολικών εργαζομένων.

Επομένως, αφού οι ξένοι εργαζόμενοι στα ΗΑΕ δεν έχουν καμία δυνατότητα να μείνουν στην χώρα μόνιμα ή να αποκτήσουν την υπηκοότητα, η ζωή τους και η εργασία τους λειτουργεί κάτω από το πρίσμα της προσωρινότητας. Είναι υποχρεωμένοι οι ίδιοι, αλλά και τα μέλη της οικογένειάς τους, να αποχωρήσουν εντός 30 ημερών αν δεν έχουν εργασία και γνωρίζουν ότι τα χρόνια της συνταξιοδότησής τους θα τα περάσουν σε μια άλλη χώρα, ως επί τον πλείστον στην πατρίδα τους. Στα εμιράτα συνταξιοδοτική μέριμνα υπάρχει μόνο για τον ντόπιο πληθυσμό (Πρεσβεία της Ελλάδος στα ΗΑΕ, 2019). Αυτός ο προσωρινός χαρακτήρας της διαμονής τους εμποδίζει και να συνεισφέρουν μακροπρόθεσμα στην ανάπτυξη της οικονομίας, καθώς κατά κανόνα δεν επενδύουν στις χώρες φιλοξενίας, δεν αγοράζουν γη παρά ως επένδυση, ενώ



στέλνουν σημαντικό ποσοστό των εισοδημάτων τους στο εξωτερικό. Με 5 εκατ. υψηλά ειδικευμένους εργαζόμενους και με την γενική εκτίμηση ότι κάθε μετανάστης στέλνει στο εξωτερικό το 20-40% των εισοδημάτων του, οι χαμένες οικονομικές ευκαιρίες για τα ΗΑΕ είναι μεγάλες. Επίσης εμποδίζει να μεγαλώσει μια δεύτερη γενιά μεταναστών υψηλής ειδίκευσης, καθώς τα παιδιά μεγαλώνουν με την γνώση πως θα σπουδάσουν και θα εργαστούν πιθανότατα σε μια άλλη χώρα. Πρόσφατα τα ΗΑΕ επέτρεψαν σε ξένους να κατέχουν το 100% μίας επιχείρησης, το δικαίωμα εγκατάστασης αυξήθηκε στα 10 χρόνια (από 3 που ίσχυε έως τώρα) για ειδικούς high skilled μετανάστες στους 'τομείς-στόχους' της ιατρικής, της τεχνολογίας και της έρευνας και για εξαιρετικούς απόφοιτους έχει παραχωρηθεί το δικαίωμα να παραμείνουν στην χώρα για μια δεκαετία (Χρυσή Visa). Τα ΗΑΕ έως το 2030 θα έχουν διαφυγόντα ετήσια έσοδα 15 δις δολαρίων λόγω έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού [\\_\(Holmes, n.d.\)](#).

### 3.4 Έλληνες στα ΗΑΕ

Η Ελλάδα έχει μακρά ιστορία μετανάστευσης στις χώρες της Ανατολής. Η Ελλάδα ως κράτος έχει σχέσεις μακροχρόνιας φιλίας με τα ΗΑΕ και προσωπικές σχέσεις εμπιστοσύνης σε πολιτικό επίπεδο [\\_\(Huliaras & Kalantzakos, 2016, p. 29\)](#). Παράλληλα τα Εμιράτα αποτελούν έναν ισχυρό επενδυτή που μπορεί να βοηθήσει στον απεγκλωβισμό της ελληνικής οικονομίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι στην 83<sup>η</sup> Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης (ΔΕΘ) τιμωμένη χώρα ήταν τα ΗΑΕ, με τον υπουργό οικονομικών της χώρας να συνοδεύεται από πλήθος αντιπροσώπων εταιριών και φορέων στους τομείς της ενέργειας, του τουρισμού, των ναυτιλιακών, του real-estate κ.α.

Από την έναρξη της οικονομικής κρίσης τα ΗΑΕ δέχτηκαν ένα κύμα Ελλήνων, ειδικά στους τομείς των κατασκευών, της υγείας, του τουρισμού και του εμπορίου. Οι περισσότεροι μετανάστευσαν χωρίς τις οικογένειες τους, κυρίως στο Ντουμπάι και το Αμπού Ντάμπι, υπολογίζοντας να παραμείνουν για μικρό χρονικό διάστημα λίγων ετών. Οι Έλληνες που ζουν στα ΗΑΕ υπολογίζονται σε πάνω από 10.000 (δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία). Οι περισσότεροι ζουν στην Νέα Υόρκη της Ανατολής, το Ντουμπάι και αρκετοί στο Αμπού Ντάμπι. Το ελληνικό διαβατήριο είναι πλεονέκτημα στην περιοχή καθώς ως ευρωπαίοι είναι τα τιμώμενα πρόσωπα στην

αγορά εργασίας, αλλά και λόγω των εγκάρδιων σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί με τα χρόνια ανάμεσα στους δύο λαούς (Χατζηστεφάνου, n.d.).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Υπάρχει ελληνική πρεσβεία στο Αμπού Ντάμπι από το 1989, αλλά δεν υπάρχει οργανωμένη Ελληνική Κοινότητα. Η ελληνική γλώσσα διδάσκεται στο Ντουμπάι από εκπαιδευτικούς αποσπασμένους από την Ελλάδα (<https://www.facebook.com/GreekSchoolDubai>) και από τον ιδιωτικό, μη κερδοσκοπικό οργανισμό Hellenic Council. Στην περιοχή δραστηριοποιείται Σύλλογος Γονέων και Κηδεμόνων Ντουμπάι και Βόρειων Εμιράτων και από το 2010 το Ελληνικό Επιχειρηματικό Συμβούλιο Ντουμπάι και Βόρειων Εμιράτων με μέλη εργαζόμενους και ελληνικές εταιρίες που δραστηριοποιούνται στην περιοχή. Λειτουργεί η Ελληνορθόδοξη Εκκλησία με ναούς στο Ντουμπάι και το Αμπού Ντάμπι (Πρεσβεία της Ελλάδας, χ.χ.) Τέλος υπάρχουν διαδικτυακές ομάδες στο Facebook, όπως το Ellines in Emirates (<https://www.facebook.com/ellinesinemirates>) και το Greek moms in Emirates (<https://www.facebook.com/GreekMomsEmirates>), που ενώνουν την Ελληνική Κοινότητα με ανταλλαγή πληροφοριών και διοργάνωση εκδηλώσεων

## Μέρος 2<sup>ο</sup>: Ερευνητικό μέρος

### 1.Μεθοδολογία της έρευνας

#### 1.1 Σχεδιασμός

Όπως αναφέρθηκε η ποιοτική έρευνα έγινε σε Έλληνες που κάλυπταν τα κριτήρια του brain drain στην Ελλάδα της κρίσης και ζουν ή έζησαν για κάποιο διάστημα στα ΗΑΕ. Βασικός σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι λόγοι που οδήγησαν τους συγκεκριμένους στην απόφαση να εργαστούν εκτός Ελλάδος. Επιμέρους στόχοι είναι η διερεύνηση για το πως βιώνουν τη ζωή στα ΗΑΕ, αν υπάρχουν στοιχεία που τους λείπουν από την Ελλάδα, αν έχουν την ανάγκη να συσπειρωθούν σε μια ελληνική κοινότητα και αν σκέφτονται να επιστρέψουν. Βάσει λοιπόν των παραπάνω διαμορφώθηκαν τα εξής τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα που παρατίθενται παρακάτω.

- Τι οδήγησε τους Έλληνες να φύγουν από την Ελλάδα;
- Γιατί επέλεξαν μία χώρα του κόλπου;
- Πώς διαμορφώθηκε η ζωή τους εκεί;
- Σκέφτονται να επιστρέψουν στην Ελλάδα;

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση της μελέτης έγινε μέσω ποιοτικής μεθόδου. Η επιλογή αυτής της μεθοδολογίας έγινε γιατί στην παρούσα έρευνα έπρεπε να σημειωθούν γνώμες και απόψεις των συμμετεχόντων και να γίνει κατανοητή η οπτική γωνία που βλέπει τα γεγονότα. Δεν ψάχνουμε το γενικό και αντικειμενικό, αλλά το ειδικό και συγκεκριμένο\_(Μαντζούκας, 2007, p. 241). Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, που επιτρέπουν την εις βάθος διερεύνηση κινήτρων και συμπεριφορών. Στοχεύει στην ελεύθερη έκφραση των συνεντευξιζόμενων, διατηρώντας παράλληλα το πλαίσιο του ερευνητικού θέματος (Ισαρη & Πούρκος, 2015, p. 92), την ανάλυση των μη λεκτικών σημαδιών πέρα από τις λεκτικές απαντήσεις (Robson & McCartan, 2016, pp. 290-291) και την διατήρηση της ελαστικής δομής, με τη δυνατότητα αλλαγής της ροής των ερωτήσεων και της αναζήτησης διευκρινήσεων\_(Κάλδη, χ.χ., p. 51).

Για την επεξεργασία του περιεχομένου των συνεντεύξεων ακολουθήθηκαν αρχές της ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου, οι οποίες παρείχαν τη δυνατότητα στον ερευνητή να διαχωρίσει θεματικές εντός των συνεντεύξεων, που οδήγησαν σε πιο στοχευμένες απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα\_(Μαντζούκας, 2007, p. 243). Η θεματική ανάλυση παρέχει στον νέο ερευνητή δεξιότητες χρήσιμες για την προσέγγιση της ποιοτικής ανάλυσης\_(Ισαρη & Πούρκος, 2015, pp. 116-118).

## 1.2 Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν εννέα άτομα 5 άνδρες και 4 γυναίκες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, οι οποίοι μετακόμισαν σε χώρες των ΗΑΕ τα τελευταία έτη λόγω της οικονομικής κρίσης που επικρατούσε στην Ελλάδα και παρέμειναν για τουλάχιστον δυο έτη. Το δείγμα είναι μικρό, αλλά στοχευμένο [\(Μαντζούκας, 2007, p. 241\)](#). Το ηλικιακό εύρος των συμμετεχόντων ήταν από 41 έως και 50 έτη και το είδος της δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε ήταν η σκόπιμη δειγματοληψία συμμετεχόντων που διατηρούν τα παραπάνω χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν, χωρίς να απασχολεί τον ερευνητή αν το μέγεθος του δείγματος ήταν αντιπροσωπευτικό [\(Μαντζούκας, 2007, p. 238\)](#).

## 1.3 Εργαλεία

Το μέσο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ήταν η συνέντευξη και συγκεκριμένα η ημιδομημένη συνέντευξη. Αναλυτικότερα, η συγκεκριμένη συνέντευξη ήταν χωρισμένη σε έξι άξονες, που ο πρώτος αφορούσε τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, ο δεύτερος τις αιτίες αναζήτησης εργασίας εκτός Ελλάδας, ο τρίτος τους λόγους επιλογής ως χώρας μετανάστευσης τα Εμιράτα, ο τέταρτος την καθημερινότητα στη χώρα υποδοχής, ο πέμπτος άξονας αφορούσε τη σύγκριση της Ελλάδας με τη χώρα υποδοχής και ο έκτος άξονας αφορούσε την πιθανή επιστροφή στην Ελλάδα.

## 1.4 Δεοντολογικά ζητήματα - Αξιοπιστία και Εγκυρότητα

Η αξιοπιστία βάσει της θεωρίας σχετίζεται με την ισχύ της ερευνητικής διαδικασίας και η εγκυρότητα με την ακρίβεια των δεδομένων. Καθώς το δείγμα των συνεντεύξεων στη παρούσα μελέτη ήταν περιορισμένο και οι συνεντεύξεις δεν ήταν τυποποιημένες, ήταν δύσκολο εξασφαλιστεί πλήρως η αξιοπιστία της. Σκοπός του ερευνητή ήταν η διερεύνηση του θέματος και όχι η γενίκευση των αποτελεσμάτων, καθώς σε αυτή την έρευνα δεν υφίσταται γενίκευση, αλλά υποκειμενική ερμηνεία [\(Μαντζούκας, 2007, p. 238\)](#).

Η θεωρία υποστηρίζει ότι η εγκυρότητα κρίνεται από το αν τα βήματα μιας έρευνας είναι σαφή και αλληλένδετα, με αποτέλεσμα η εγκυρότητα αυτών των βημάτων να οδηγήσει σε έγκυρα αποτελέσματα [\(Ισαρη & Πούρκος, 2015\)](#). Γι' αυτή λοιπόν την συνθήκη ο ερευνητής στη παρούσα μελέτη ακολούθησε, όσο ήταν εφικτό, σαφή και αλληλένδετα βήματα, ώστε να διαφυλαχθεί η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της.

## 1.5 Διαδικασία

Προχωρώντας στην ερευνητική διαδικασία, η στρατολόγηση των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε ξεκινώντας από το οικείο περιβάλλον του ερευνητή και στην συνέχεια οι πρώτοι συνεντευξιαζόμενοι υπέδειξαν άλλους πιθανούς ενδιαφερόμενους για να λάβουν μέρος στην έρευνα. Η προσέγγισή τους για το αν επιθυμούν να συμμετάσχουν στην έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όπου ενημερώθηκαν για το περιεχόμενο της έρευνας. Προηγήθηκε μια πιλοτική συνέντευξη για χρονομέτρηση και επίλυση προβλημάτων. Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα 8/2022-10/2022 και μαγνητοφωνήθηκαν για τη καλύτερη ταυτόχρονη παρακολούθηση των απαντήσεων, ενώ παράλληλα καταγράφονταν και συνοπτικές σημειώσεις. Δύο από τις συνεντεύξεις έγιναν δια ζώσης και οι υπόλοιπες μέσω της πλατφόρμας Zoom. Η διαδικασία της συνέντευξης διήρκεσε 30 λεπτά κατά μέσο όρο. Οι δια ζώσης συνεντεύξεις ήταν πιο πλούσιες σε υλικό, καθώς το πλαίσιο ευνοούσε την πιο ανοικτή και χαλαρή επικοινωνία. Οι συνεντεύξεις παρουσίασαν τις συνήθεις δυσκολίες της λεκτικής επικοινωνίας και ήταν πιο δύσκολη όταν τα δύο μέρη ήταν άγνωστα (Παπαδόπουλος, 2022, p. 4). Κανείς δεν αρνήθηκε τη μαγνητοφώνηση ή δεν έδειξε να ενοχλείται από αυτήν. Αρκετοί έδειξαν ενδιαφέρον για το θέμα της εργασίας και την εξέλιξή της και ζήτησαν να τους αποσταλούν τα αποτελέσματα.

## 2. Ανάλυση συνεντεύξεων και αποτελέσματα

Σε αυτό το σημείο, πριν προχωρήσουμε στην θεματική ανάλυση, είναι χρήσιμο να δοθούν βασικά στοιχεία για τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις. Αναφέρονται με τα αρχικά τους

1. ΕΚ, γυναίκα 47 ετών, παντρεμένη, κάτοχος μεταπτυχιακού στην οικονομική ψυχολογία, που εργάστηκε στο Dubai από το 2016-2018 σε εταιρία έρευνας αγοράς. Τώρα ζει και εργάζεται στην Δανία στον ίδιο κλάδο.
2. ΓΣ, άντρας 49 ετών, παντρεμένος, κάτοχος μεταπτυχιακού στα τεχνοοικονομικά συστήματα, που ζει και εργάζεται στο Abu Dhabi από το 2014. Τωρινή απασχόληση ως υπεύθυνος μηχανικός σε εταιρία με συστήματα IT.
3. ΧΒ, γυναίκα 46 ετών παντρεμένη, με πτυχίο νηπιαγωγού, που ζει στο Abu Dhabi από το 2014 και εργάζεται στο Dubai ως παιδαγωγός.

4. ΚΜ, άντρας 42 ετών, παντρεμένος με 2 μικρά παιδιά, κάτοχος 2 πτυχίων, ενός μεταπτυχιακού στην ψυχολογία και ενός διδακτορικού στην περιβαλλοντική ψυχολογία, ζει και εργάζεται στο Dubai από το 2011. Τωρινή απασχόληση σε εταιρία τηλεπικοινωνιών στο τμήμα marketing.
5. ΚΚ, άντρας 50 ετών, παντρεμένος με 2 παιδιά, κάτοχος 2 πτυχίων και ενός μεταπτυχιακού στο marketing, έζησε και δούλεψε στο Abu Dhabi από το 2013-2017 ως υπεύθυνος έρευνας και ανάπτυξης σε εταιρία παραγωγής τροφίμων.
6. ΑΧ, άντρας 44 ετών, άγαμος, κάτοχος μεταπτυχιακού στη ψυχολογία καταναλωτή, ζει στο Dubai από 2011-2014 & 2016-σήμερα. Αυτή την περίοδο εργάζεται σε φαρμακευτική εταιρεία ως δ/ντης ανάλυσης επιχειρησιακών δεδομένων.
7. ΘΔ, άντρας 43 ετών, παντρεμένος με 2 μικρά παιδιά, κάτοχος πτυχίων Νομικής και Οικονομικών, ζει και εργάζεται στο Dubai από το 2013. Τωρινή απασχόληση ως δ/ντης marketing σε εταιρία Real Estate.
8. ΧΧ, γυναίκα 41 ετών, παντρεμένη με 2 μικρά παιδιά, κάτοχος μεταπτυχιακού στα οικονομικά, ζει και εργάζεται στο Dubai από το 2013 ως υπάλληλος σε εταιρία.
9. ΚΠ, γυναίκα 41 ετών, παντρεμένη με 2 μικρά παιδιά, κάτοχος μεταπτυχιακού στη Διοίκησης Επιχειρήσεων, ζει και εργάζεται στο Dubai από το 2012 σε εταιρία Real Estate.

## 2.1 Θεματική ανάλυση συνεντεύξεων

Κατά την εκπόνηση της ανάλυσης των συνεντεύξεων προέκυψαν πέντε θεματικές ενότητες:

1. Οι αιτίες μετακόμισης εκτός Ελλάδας.
2. Οι λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης χώρας του εξωτερικού και η διαδικασία μετεγκατάστασης.
3. Η ζωή στα ΗΑΕ.
4. Οι διαφορές της Ελλάδας με τη χώρα υποδοχής.
5. Η επιθυμία μελλοντικής επιστροφής στην Ελλάδα.

### 2.1.1 1<sup>η</sup> θεματική ενότητα : Αιτίες μετακόμισης εκτός Ελλάδας

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προέκυψε ότι το σημαντικότερο αίτιο μετακόμισης στην ξένη χώρα ήταν η οικονομική δυσχέρεια που αντιμετώπιζαν στην Ελλάδα, οι μειωμένες οικονομικές τους απολαβές συγκριτικά με το μορφωτικό τους υπόβαθρο και τις υπηρεσίες που προσέφεραν επαγγελματικά.

Υποστηρίχθηκε από τους συμμετέχοντες ότι ένα ακόμα αίτιο που παρουσιάζει σημαντική σύνδεση με τα προαναφερθέντα οικονομικά ζητήματα ήταν η αβεβαιότητα που βίωναν προς τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και γενικότερα προς την επαγγελματική τους πορεία. Επιπλέον, υποστηρίχθηκε ότι στην Ελλάδα σπάνια παρουσιάζονταν προοπτικές ανέλιξης στο επάγγελμά τους, λόγω της οικονομικής κατάστασης της χώρας, μια συνθήκη που ήταν πιο πιθανό να υλοποιηθεί στο εξωτερικό.

*EK1: «Κυρίως ήταν επαγγελματικοί λόγοι, είχα εργασία και μάλιστα καλή για τα δεδομένα της Ελλάδας, με καλό μισθό, αλλά δεν υπήρχε καμία προοπτική ανέλιξης λόγω της οικονομικής κατάστασης της χώρας και επίσης υπήρχε και μεγάλη αβεβαιότητα, ανά πάσα στιγμή θα μπορούσαμε να αποχωρήσουμε από την ΕΕ, κάθε μήνα ήταν αβέβαιο αν στο τέλος του μήνα θα μπορούσαμε να πληρωθούμε.»*

*ΓΣ2: «Η κατάσταση δεν ήταν καλή στον επαγγελματικό χώρο. Είχαμε μειώσεις μισθών, τρελά ωράρια και φοβερή ανασφάλεια. Οπότε έψαχνα για κάτι σίγουρο, που θα είχε καλύτερες απολαβές και θα μου έδινε προοπτική καλύτερης εξέλιξης για το μέλλον.»*  
Ένας ακόμα λόγος μετακόμισης από την Ελλάδα που αναφέρθηκε από κάποιους συμμετέχοντες, ήταν η επιθυμία απόκτησης εμπειριών σε κάποια ξένη χώρα, σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο.

*KM4: «Πάντα αναρωτιόμουν πως θα ήταν να εργάζομαι στο εξωτερικό, με έτρωγε η ιδέα. Δεν ήταν ο μοναδικός λόγος το οικονομικό, ήθελα και να ζήσω μια καινούργια εμπειρία. Ήταν μια εσωτερική αναζήτηση»*

Τέλος, μία ακόμη αιτία μετακόμισης που αναφέρθηκε από 3 από τις συμμετέχουσες, ήταν ότι ακολούθησαν τον σύντροφό τους που ήδη κατοικούσε στα ΗΑΕ.

*XB3: « Εγώ δούλευα στην Ελλάδα, αλλά υπήρχε μια έντονη ανασφάλεια γιατί τον έναν χρόνο μπορεί να ήσουν, τον άλλον χρόνο μπορεί να μη ήσουν, οπότε δεν είχα κάτι μόνιμο, ο σύζυγός μου ούτως ή άλλως και αυτός έψαχνε κάποια άλλη δουλειά και ακολούθησα τον σύζυγό μου τελικά»*

### 2.1.2 2<sup>η</sup> θεματική ενότητα: οι λόγοι επιλογής των ΗΑΕ και η μετεγκατάσταση εκεί

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων διαπιστώθηκε ότι ο συνηθέστερος λόγος επιλογής της χώρας ήταν ότι κάποιος γνωστός από τα ΗΑΕ προσέγγισε τους συμμετέχοντες, προσφέροντάς τους θέσεις εργασίας με προοπτικές ανέλιξης και πολύ υψηλότερο μισθό από αυτόν που λάμβαναν στην Ελλάδα.

*ΚΚ5: «Δεν έψαχνα συγκεκριμένα εκεί, μου πρότεινε τη θέση ένας γνωστός που δούλευε ήδη εκεί. Συμφώνησα αμέσως.»*

*ΑΧ6: «Δεν είχα σκεφτεί ποτέ ότι θα έρθω εδώ, δεν ήμουν από τα άτομα που εντυπωσιάζονται ιδιαίτερα από αυτό που συμβαίνει εδώ. Στην ουσία δεν είχα να χάσω τίποτα, θα πάρω μια βαλίτσα είπα και θα πάω σε ένα μέρος για μια δουλειά με πιο πολλά λεφτά.»*

Άλλος ένας λόγος υποστηρίχθηκε ότι ήταν η ύπαρξη κάποιου φίλου ή γνωστού ήδη στα Εμιράτα, που τους παρουσίασε τη μετακόμιση εκεί ως κάτι ιδανικό και σε επίπεδο ζωής, αλλά και σε επίπεδο επαγγελματικής εξέλιξης.

*ΘΔ7: «Ήταν εύκολο το Ντουμπαι σαν επιλογή, γιατί ήδη στα πλαίσια της δουλειάς μου από το 2010-2012 κατέβαινα στο Ντουμπάι κάθε 4 μήνες. Ήταν οικείος ο χώρος και είχα και κάποιους γνωστούς εδώ.»*

Αρκετοί από τους συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι η γνώση ότι οι οικονομικές απολαβές και οι δυνατότητες εξέλιξης ήταν καλές στα Εμιράτα βάρυναν στην τελική επιλογή τους.

*ΓΣ2: «Είχα κάνει έρευνα αγοράς και είχα δει ότι και η Ευρώπη είχε μια φθίνουσα πορεία στις απολαβές. Οπότε αυτές οι χώρες ήταν μια διέξοδος, παρόλη την διαφορετική κουλτούρα»*

Τέλος, όπως ήδη ειπώθηκε, τρεις από τις γυναίκες υποστήριξαν ότι οι λόγοι επιλογής των ΗΑΕ ήταν κυρίως συναισθηματικοί, καθώς ακολούθησαν τους συντρόφους τους που ήδη έμεναν εκεί τα τελευταία έτη.

Για την πλειοψηφία, η διαδικασία μετεγκατάστασης ήταν εύκολη και βοηθήθηκαν πολύ από την οργάνωση της χώρας υποδοχής σε αυτό τον τομέα. Η συναισθηματική προσαρμογή ήταν πιο δύσκολη για κάποιους. Πάντως μετά την περίοδο προσαρμογής όλοι κρίνουν την μετεγκατάσταση θετικά.

*ΓΣ2: « Υπάρχουν άνθρωποι που σε αναλαμβάνουν ως project για να σε ετοιμάσουν να εργαστείς την επόμενη ημέρα στην εταιρεία.»*

*ΚΜ4: « Στο επαγγελματικό κομμάτι ήταν πιο δύσκολα. Ήρθα από μια μικρή εταιρεία, σε έναν πολυεθνικό κολοσσό. Στην Ελλάδα έπρεπε να κάνεις 5 projects το μήνα,*



*εδώ έπρεπε να κάνεις 30. Ήταν εργοστάσιο και έπρεπε να προσαρμοστώ στα νέα δεδομένα. Να εμπιστευτώ τον εαυτό μου, ότι μπορώ να τα καταφέρω.»*

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δεν γνώριζαν τι σημαίνει το σύστημα του σπόνσορα - Kafala system - και δεν αντιμετώπισαν καμία πρακτική δυσκολία από αυτό. Ολοι υποστήριζαν ότι δεν δημιουργεί πρόβλημα στους ακριβοπληρωμένους expats (μετανάστες), αλλά σε κατηγορίες εργαζομένων χωρίς πολλά δικαιώματα, όπως οι οικιακοί βοηθοί.

*KM4: «Τότε δεν είχα δώσει σημασία, ίσως τώρα να αντιδρούσα διαφορετικά. Τότε ήμουν νέος, ήθελα να φύγω, δεν πίστευα ότι κάτι μπορεί να στραβώσει Όχι, εκείνο το διάστημα δεν είχα καν φροντίσει να μάθω τι ακριβώς σήμαινε αυτό το σύστημα, τώρα θα το έψαχνα.»*

*AX6: «Κυρίως αυτό το σύστημα είναι δύσκολο σε περιπτώσεις εργατών και οικιακών βοηθών. Αν μια οικογένεια ντόπιων πχ πληρώνει την βίζα μιας οικιακής βοηθού, αυτή δεν μπορεί να φύγει όπως και να της φέρονται και άσκημες να είναι οι συνθήκες....από την στιγμή που πατάει το πόδι της εδώ χρωστάει. Υπάρχουν αυτά τα πράγματα, αλλά στις επιχειρήσεις δεν υπάρχουν»*

*EK1: «Στην αρχή όχι γιατί δεν το είχα συνειδητοποιήσει, δεν το είχα καταλάβει, δεν το είχα προσέξει, αλλά πχ ήθελα να ταξιδέψω στην Αμερική, έπρεπε να πάρω άδεια, να υπάρχει χαρτί από τον εργοδότη ότι είναι ενήμερος. Δηλαδή είναι πέρα και ενάντια στην ιδιωτικότητα που έχουμε συνηθίσει, ότι πηγαίνουμε στην εργασία και ο εργοδότης έχει λόγο μόνο για το τι κάνουμε κατά την ώρα της εργασίας, όσο δουλεύουμε. Ήταν παράξενο, ενοχλητικό, παρεμβατικό, ότι έπρεπε για τα πάντα να έχει έστω και τυπική ενημέρωση ο εργοδότης»*

### *2.1.3 3<sup>η</sup> θεματική ενότητα: Η ζωή στα ΗΑΕ*

Το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι η ζωή τους επικεντρωνόταν κυρίως στη δουλειά. Και η πλειοψηφία ήταν ικανοποιημένη από αυτήν τουλάχιστον μισθολογικά. Οι όροι εργασίας και το ωράριο συνδεόταν με το είδος της εργασίας.

*EK1: «Σίγουρα οικονομικά, ήταν πάρα πολύ καλά τα λεφτά, δεν υπάρχει φορολογία, οπότε ως προς τις οικονομικές απολαβές ναι. Επίσης ως προς τις ευκαιρίες ανέλιξης καριέρας, επαφής με μεγάλους πελάτες, μεγάλες εταιρείες επίσης ναι. Όμως στο Ντουμπάι είσαι αναλώσιμος, δίνουν ευκαιρίες για ανέλιξη, αλλά δεν χτίζουν τους εργαζομένους, δηλαδή ανά πάσα ώρα και στιγμή κάποιος είναι αναλώσιμος, γιατί υπάρχουν πολλοί άλλοι που θα μπορούσαν να πάρουν τη θέση του, δεν τον στηρίζουν τον*

εργαζόμενο, είναι ότι αν δεν μπορείς, αν δεν θέλεις, αν οτιδήποτε πάει στραβά, έξω από την πόρτα και περνάει ο επόμενος.»

*KΠ9: «Τα χρήματα είναι πολύ καλά. Ο χώρος εργασίας είναι φανταστικός, υπερσύγχρονος, μοντέρνος, καθαρός. Μου άρεσε πολύ η πολυπολιτισμικότητα στη δουλειά στην αρχή. Με το πέρασμα του χρόνου οι διαφορετικές κουλτούρες έφεραν δυσκολίες στην συνεννόηση. Φυσικά βρίσκεις κοινούς τρόπους επικοινωνίας...»*

Από εκεί και πέρα ανέφεραν ότι η ζωή ήταν εύκολη, καθώς τοποθετούνταν λόγω των θέσεων εργασίας τους στις υψηλές κάστες της κοινωνίας και απολάμβαναν προνόμια που δεν ήταν εφικτά στις κατώτερες τάξεις των Εμιράτων.

*ΘΔ7: «Είναι δομημένη έτσι η καθημερινότητα, φτιαγμένη ειδικά για έναν δυτικό expat, που να μην σε δυσκολεύει. Έχεις σπίτι, φίλους, βγαίνεις, πίνεις. Ο περιορισμός είναι ότι πρέπει να φέρεσαι πιο συντηρητικά σε σχέση με μια πιο «νορμάλ» χώρα. Δεν μπορείς να τσακωθείς στην οδήγηση. Ξέρεις ότι δεν θα καταλήξει καλά. Αν χειροδικήσεις, δεν ενδιαφέρει το κράτος γιατί, αν έχεις δίκαιο, δεν ασχολείται, είσαι ένοχος»*

*EΚ1 «Πολλή δουλειά, εκτός δουλειάς ήταν γενικά εύκολη η ζωή. Είναι όλα φτιαγμένα και στημένα ώστε να εξυπηρετούνται οι expats. Θα ερχόντουσαν τα πάντα στο σπίτι, με ένα τηλέφωνο, με ένα app, όλα μπορούσες να τα βρεις σε κάθε ώρα και στιγμή, ήταν 24ωρες οι υπηρεσίες.»*

Εν συνεχεία, πέραν της δουλειάς, οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι είχαν πολλές επιλογές για διασκέδαση και είναι μέρος που, αν και μουσουλμανικό, είναι πολύ καταναλωτικό. Αν και η κοινωνία είναι συντηρητική, ειδικά προς τη θέση των γυναικών στη χώρα, η επαγγελματική θέση που διέθεταν οι συμμετέχοντες τους απεγκλώβιζε από αυτές τις αντιλήψεις και οι γυναίκες ήταν ελεύθερες να κυκλοφορούν όπως το επιθυμούσαν.

*XB3: «Ναι έχω ελευθερία, μπορώ να πάω σε ξενοδοχεία να πιώ αλκοόλ, μπορώ να πάω να φάω. Δεν αισθάνομαι να καταπιέζομαι ως γυναίκα.»*

*EΚ1: «Είναι μια πολύ καταναλωτική κοινωνία, έχει πολλές ευκαιρίες κοινωνικής ζωής, πάρα πολλά εστιατόρια, πάρα πολλά μπαρ, σε αντίθεση με το τι μπορεί να πιστεύει ο κόσμος, είναι ένας κόσμος που πίνει, καταναλώνει πάρα πολύ αλκοόλ, είναι πολύ ελεύθερος, δηλαδή δεν υπήρχε περιορισμός...το ότι είναι μουσουλμανική χώρα, είναι πολύ επιφανειακό, γιατί στην πραγματικότητα είναι μια πάρα πολύ καταναλωτική κοινωνία, που μπορείς να κυκλοφορείς όπως θέλεις ντυμένη, είτε φοράς μπούργκα είτε φοράς φανελάκι και σορτζ. Στο μέρος που είναι για τους corporate expats (εταιρικοί μετανάστες) είναι κάπως έτσι, είναι τα πάντα εύκολα και σε πληθώρα και πλούσια και μεγάλα και όλα είναι φτιαγμένα για να ψωνίζεις, να καταναλώνεις.»*

Στην ερώτηση για το πως κρίνουν τρεις πυλώνες της ζωής τους στα ΗΑΕ που είναι χαρακτηριστικά της ποιότητας ζωής, δηλ. την υγεία, την εκπαίδευση και το αίσθημα ασφάλειας, οι απαντήσεις ποικίλουν. Ως προς την υγεία και την εκπαίδευση, οι περισσότεροι επεσήμαναν τον ιδιωτικό χαρακτήρα τους, όπου διέπονται από τις αρχές του καπιταλισμού. Αρκετοί πρόσθεσαν ότι ήταν σχετικά ευχαριστημένοι, αλλά η βιτρίνα ήταν πιο προσεγμένη από την ουσία.

*ΘΔ7: «Η εκπαίδευση είναι ή του ύψους ή του βάθους. Μάλλον μέτρια θα την χαρακτηρίζα. Για τα παιδιά δεν υπάρχει τμήμα εντός σχολείου να κάνουν ελληνικά. Κάνουν ιδιαίτερα ή στον θεσμικό φορέα της ελληνομάθειας που λειτουργεί ως ελληνικό σχολείο, με μάθημα κάθε Σαββατοκύριακο»*

*ΑΧ6: «Έχει καλά ιδιωτικά νοσοκομεία. Δημιουργούν όμως την εντύπωση ότι και αυτά είναι για το κέρδος, παίζει να σου δώσουν φάρμακα που μπορεί να μην χρειάζεσαι ...προσπαθούν να στύψουν και τους ανθρώπους που βρίσκονται εκεί και του γιατρούς και τους ασθενείς... όλα γύρω από την κερδοφορία. Και δεν υπάρχει σύνδεση, δεν έχεις τον γιατρό σου, την επόμενη φορά θα είναι κάποιος άλλος. Η όλη εμπειρία είναι αποξενωμένη.»*

Αυτό που έχει ενδιαφέρον, είναι η άποψη που έχουν οι συμμετέχοντες για την ασφάλεια. Ολοι την κρίνουν άριστη και σημαντικό αβαντάζ για την ζωή τους εκεί, αλλά οι μισοί βρίσκουν την τόση παρακολούθηση ενοχλητική.

*ΘΔ7: « Η ασφάλεια είναι σε πολύ υψηλό επίπεδο, ελάχιστοι οι δείκτες της εγκληματικότητας. Αισθάνεσαι ασφάλεια για τα παιδιά. Φαίνεται σαν οι άνθρωποι να μην ενδιαφέρονται να εγκληματήσουν. Δύσκολο και να το κάνεις, το πληρώνεις ακριβά, μπορεί να μην βγεις από την φυλακή ποτέ. Αποτέλεσμα του φόβου αυτού είναι η συγκράτηση της εγκληματικότητας.»*

*ΕΚ1: «Υπάρχει το αίσθημα της απόλυτης ασφάλειας γιατί υπάρχει το αίσθημα της απόλυτης παρακολούθησης. Υπάρχουν παντού κάμερες δεν υπάρχει περίπτωση να συμβεί κάτι και να μην έχει καταγραφεί από κάμερα, και η παραμικρή παρανομία σημαίνει απέλαση. Είναι σκληροί οι νόμοι, αλλά η απόλυτη παρακολούθηση σημαίνει απόλυτη ασφάλεια, αλλά και καμία ιδιωτικότητα. Έχεις μία αίσθηση ότι ανήκεις σε ένα big brother»*

Σε σχέση με τον κοινωνικό τους κύκλο στα ΗΑΕ, σπάνια κάποιος αλλοδαπός έχει στενή σχέση με κάποιον ημεδαπό. Οι περισσότεροι δημιουργούν σχέσεις με άλλους Έλληνες και expats μέσω της εργασίας τους και του σχολείου.

*ΓΣ2: «Σίγουρα δεν γνωρίζεις ανθρώπους από την χώρα. Είναι είδος προς εξαφάνιση, δεν τους βλέπεις. Άλλωστε είναι μόνο το 15% του πληθυσμού. Στην δικιά μου*

δουλειά είμαστε οι περισσότεροι δυτικοί και κάποιοι Ινδοί και Κινέζοι. Με κάποιους Έλληνες έχουμε συμπαθηθεί και κάνουμε παρέα. Και φυσικά θα βγούμε και με άλλες εθνικότητες από την δουλειά.»

*XB3: «Μου λείπει η κοινωνική επαφή, δεν έχουμε πολλές κοινωνικές επαφές. Εδώ ο κόσμος έρχεται για να δουλέψει μόνο, δεν έρχεται για να δημιουργήσει φιλίες, γιατί μπορεί σήμερα να είναι και αύριο να φύγει, οπότε δεν μπορείς και να δημιουργήσεις μακροχρόνιες φιλίες, εκ των πραγμάτων»*

Τέλος κανείς από τους ερωτηθέντες δεν ανήκει σε κάποια οργανωμένη ομάδα Ελλήνων της διασποράς.

*EK1: «Ξέρω ότι υπάρχουν ελληνικές κοινότητες, αλλά δεν είχα επαφή. Οι Έλληνες σε Ντουμπάι και Αμπού Ντάμπι είναι περίπου 15.000. Δεν έτυχε, αλλά δεν το αναζήτησα και όλας»*

*KM4: «Όχι δεν έχουμε σχέση με ελληνική κοινότητα οργανωμένη. Όταν είχαμε έρθει το 2011 οι Έλληνες ήταν λίγοι και συναντιόμασταν για κουβέντα και αλληλοβοήθεια. Μετά αισθάνθηκα ότι δεν είχε κάτι να μου προσφέρει και δεν έχω πάει για 10 χρόνια».*

#### *2.1.4 4<sup>η</sup> θεματική ενότητα: οι διαφορές ανάμεσα στην Ελλάδα και τα ΗΑΕ*

Αναφορικά με την τέταρτη θεματική της μελέτης, που παραπέμπει στις διαφορές με τη χώρα υποδοχής, οι συμμετέχοντες επισήμαιναν περισσότερο τις διαφορές στην διάρθρωση και λειτουργία των δύο χωρών. Τα ΗΑΕ είναι μια μοναρχία, με ό,τι αυτό συνεπάγεται. Δεν υπάρχει η δημοκρατία που στην Ελλάδα είναι δεδομένη, δεν υπάρχουν κόμματα και εκλογές, ελεύθερα ΜΜΕ, δημόσια κριτική. Παρόλα αυτά, η διοίκηση φαίνεται να λειτουργεί προς όφελος των κατοίκων και να εξελίσσονται ως κράτος, κάτι που πικραίνει ιδιαίτερα τους συμμετέχοντες.

*KM4: «Φαίνεται ότι οι σείχηδες που είναι στην εξουσία τα τελευταία χρόνια αγαπάνε την πατρίδα τους, τους ανθρώπους τους, έχουν πρόγραμμα, έχουν επιτροπές, φέρνουν τους κατάλληλους επιστήμονες, φτιάχνουν μακροπρόθεσμα πλάνα...λειτουργούν αξιοκρατικά. Αυτό είναι το παράδοξο... από την μία δεν υπάρχει δημοκρατία, από την άλλη λειτουργεί το σύστημα καλύτερα από πολλές δημοκρατικές χώρες και την Ελλάδα. Εκεί είναι που θυμώνουμε με την κατάσταση στην Ελλάδα.»*

*KΠ9: «Δεν μπορώ να πω πολλά για την πολιτική, δεν έχουμε πρόσβαση σε πολλή πληροφορία. Στα social media υπάρχει λογοκρισία, στις ειδήσεις θα μάθεις μόνο τα ευχάριστα και τα καλά. Ο σείχης φαίνεται να αγαπάει την χώρα του. Παρόλο που είναι πολύ συντηρητικός ο ίδιος, έχει φτιάξει μια μοντέρνα χώρα και συνεχώς εξελίσσεται και*

*συνεχώς βρίσκει τρόπους να προσελκύσει πολύ καλά μυαλά, παρ' όλο που κανένας δεν περίμενε για τον εαυτό του να δουλέψει στην Μ. Ανατολή».*

Η κοινωνική διαστρωμάτωση είναι κάτι που αναφέρθηκε αρκετές φορές κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων και κάποιοι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τους κάνει να νιώθουν άσχημα, ενώ άλλοι δήλωσαν ότι οι κοινωνικές ανισότητες δεν τους απασχολούν.

*ΕΚ1: «Δεν υπάρχει δυνατότητα να διεκδικήσει κάποιος κάτι πολιτικά και κοινωνικά, είναι μια μη δημοκρατική χώρα με μεγάλες ανισότητες και με καλά εδραιωμένη την άποψη ότι κάποιοι θα έπρεπε να είναι και ευχαριστημένοι που μπορούν να ζουν στα Εμιράτα, ακόμη και εάν τους εκμεταλλεύονται να δουλεύουν 60-70 ώρες.... δεν υπάρχουν ανθρώπινα δικαιώματα, δεν υπάρχει ισότητα.»*

*ΑΧ: «Είπα ήδη ότι η κοινωνία είναι τεμαχισμένη και δεν νιώθει ευτυχής εδώ όποιος έχει κοινωνική συνείδηση. Έχει τμηματοποιηθεί η κοινωνία και μπορείς να μαντέψεις πόσα βγάξει κάποιος από την εμφάνισή και την καταγωγή του. Ρατσιστικός τρόπος σκέψης.... Και οι νόμοι δεν είναι ίδιοι για όλους. Locals και ξένοι, λευκοί και μη...».*

*ΚΠ9: «Οι γυναίκες χωρίζονται στις δυτικές που δεν έχουν περιορισμούς, και στις μουσουλμάνες που είναι υποχρεωμένες να ακολουθούν τον θρησκευτικό νόμο. Μέχρι πρόσφατα ήταν παράνομο να συγκατοικήσει άντρας με γυναίκα αν δεν ήταν παντρεμένοι. Η ομοφυλοφιλία είναι παράνομη και μπορούν να σε φυλακίσουν. Και δεν είναι πολύ ανεκτικοί με δημόσια φιλιά και αγκαλιές, ειδικά για τους μουσουλμάνους. Όλα αυτά είναι ξένα για εμάς. Και συχνά παράλογα...»*

Στην ερώτηση να σκεφτούν τι τους έλειπε από την Ελλάδα, όλοι ανέφεραν τον καιρό και τη φύση. Αναπολούσαν τις πιο ζεστές κοινωνικές σχέσεις και την χαλαρότητα. Αρκετοί επισήμαναν το πολιτισμικό έλλειμμα. Αλλά εκτιμούν ιδιαίτερα την ασφάλεια, τις επαγγελματικές ευκαιρίες και την δυνατότητα άνετης ζωής που έχουν βρει στα Εμιράτα.

*ΓΣ2: «Είναι διαφορετικά εδώ, δεν υπάρχει αυθορμητισμός. Στην Ελλάδα είσαι με ανθρώπους της ίδιας κουλτούρας, σε καταλαβαίνουν με την πρώτη. Εδώ πρέπει να είσαι πιο τυπικός και προσεκτικός. Μου λείπει η άνεση να βγεις έξω για μια μπύρα με τους Έλληνες φίλους σου. Και τα πολιτισμικά δρώμενα. Δε συμβαίνουν πολλά, θέατρα, εκθέσεις, δεν θα δεις κάτι πρωτοποριακό»*

*ΚΠ9: «Ίσως η ανεμελιά που μας διακρίνει μερικές φορές. Ότι συνεννοούμαστε γιατί έχουμε τις ίδιες προσλαμβάνουσες. Λες μια φράση και ο άλλος σε καταλαβαίνει. Και οι προσωπικές σχέσεις, ακόμα και με τον περιπτερά ή τον σερβιτόρο στο καφέ. Μου λείπει*

*πολύ η Ελλάδα, είναι πολύ όμορφη χώρα και οι άνθρωποι της είναι όμορφοι. Ξέρω όμως ότι σε κάποια πράγματα δεν θα αλλάξει: την γραφειοκρατία, την διαφθορά, τα πολιτικά.....»*

#### *2.1.5 5<sup>η</sup> θεματική: επιθυμία επιστροφής στην Ελλάδα.*

Σημαντικό παράγοντα για τη επιθυμία επιστροφής στην Ελλάδα διαδραματίζουν οι κοινωνικοί λόγοι, όπως η κοινωνική αλληλεπίδραση με φίλους και συγγενείς που έχουν αφήσει πίσω στην πατρίδα. Εκφράζουν την επιθυμία να είναι κοντά στους συγγενείς τους. Ωστόσο, προβληματίζονται για την έλλειψη οικονομικής εξασφάλισης. Καταληκτικά, υποστηρίχθηκε από τους συμμετέχοντες ότι επιθυμούν να επιστρέψουν στην Ελλάδα μόνο σε περίπτωση αναδιαμόρφωσής της, που θα προσφέρει προοπτικές σε όλους τους Έλληνες, κοινωνικές, επαγγελματικές, αλλά και προοπτικές βελτίωσης της ποιότητας ζωής.

*EΚ1: « Αν ξαναφτιάχναμε την χώρα από την αρχή θα ήταν μια καλή προοπτική για να γυρίσω! Μόνο για προσωπικούς λόγους θα επέστρεφα, για την οικογένεια μου, για τους φίλους μου, για να έχω τους στενούς ανθρώπους μου κοντά μου. Δεν θα γυρίσω ούτε για την θάλασσα και τον ήλιο, ούτε για την κοινωνική ζωή. Αν σε χαλάνε τόσα πράγματα γύρω σου, δεν μπορείς να χαρείς την ζωή. Σίγουρα δεν θα γύριζα για επαγγελματικούς λόγους, είναι καλύτερα στο Ντουμπάι»*

*ΓΣ2: «Ναι, αν βρω μια ικανοποιητική ως προς τις απολαβές εργασία. Μαθαίνεις σε ένα άλλο τρόπο ζωής εδώ. Έχεις χτίσει και ένα καλύτερο βιογραφικό. Οπότε πρέπει να βρεθεί μια θέση που να με καλύπτει οικονομικά, αλλά να είναι και ανάλογη της εξέλιξής μου εδώ.»*

Οι συμμετέχοντες με παιδιά κατά τις αποκρίσεις τους στις συνεντεύξεις, υποστήριξαν κυρίως ότι η ζωή μιας οικογένειας στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα είναι περισσότερο ποιοτική και δεν ελλοχεύει τόσους κινδύνους όσο στην Ελλάδα. Ως εκ τούτου, η επιθυμία για επιστροφή την πατρίδα τοποθετείται πολύ αργότερα χρονικά, ώστε τα παιδιά, όταν πλέον μεγαλώσουν, να λάβουν και εμπειρίες από τη χώρα καταγωγής τους.

*ΘΔ7: «Δεν θα είχα πρόβλημα να γυρίσω τώρα, εάν είχα οικονομική εξασφάλιση. Το Ντουμπάι είναι εύκολη χώρα να ζεις. Ειδικά αν έχεις παιδιά και το συγκρίνεις με την Ελλάδα. Είναι kids friendly. Δεν παύει να είναι όμως μια σύμβαση. Δεν το ερωτεύεσαι, δεν έχεις λόγο! Δεν ισχύει για μένα να έχω όνειρο να γεράσω εδώ. Είναι 100% καπιταλιστική χώρα. Δεν μπορείς να επιζήσεις χωρίς δουλειά, δεν υπάρχει σύστημα πρόνοιας. Τα πάντα τα πληρώνεις. Έρχεσαι γιατί δεν έχεις φόρο εισοδήματος, αλλά το ίδιο το Ντουμπάι είναι Ο ΦΟΡΟΣ, Dubai is the tax.»*

*ΚΠ9: «Όχι δεν το σκέφτομαι για την ώρα. Έχω 2 μικρά παιδιά και εδώ είναι τέλεια γι' αυτά. Μου λείπει πολύ η Ελλάδα, το οικογενειακό, το φιλικό περιβάλλον... Όμως δεν είναι εύκολο να γυρίσουμε στην ελληνική καθημερινότητα, στην κίνηση, στην μίζερια. Το ξέρουμε ότι ζούμε σε μια φούσκα, ένα bubble. Ίσως αυτό είναι που μετέπειτα θα μας παρακινήσει να φύγουμε, για να δουν και τα παιδιά την πραγματικότητα, τα κακά γραφόμενα της ζωής, εδώ δεν θα δεις άστεγους ναρκομανείς, σκουπίδια στους δρόμους. Ίσως αργότερα...»*

Κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων ειπώθηκε από τρεις συμμετέχοντες ότι προσφέρουν οικονομικά στην Ελλάδα: η ΕΚ συνεισφέρει στα έξοδα διαβίωσης της οικογένειάς της στην Ελλάδα, ο ΑΧ επενδύει σε μία τουριστική επιχείρηση και ο ΚΜ έχει αγοράσει πρόσφατα σπίτι στην Ελλάδα. Επίσης, λίγοι από τους συνεντευξιζόμενους είχαν γνώση για τα προγράμματα επαναπατρισμού και κυρίως για τα φορολογικά οφέλη τους. Κάποιοι θα συμμετείχαν σε πρωτοβουλίες με στόχο την προσφορά των γνώσεων τους από απόσταση, αν τους το ζητούσαν, αλλά κανείς δεν τους είχε κάνει κάποια πρόταση.

*ΚΚ5: «Δεν θα σκεφτόμουν καμία πρόταση για εργασία από Ελλάδα. Η γνώμη που έχω για το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι αδιανόητα αρνητική και δεν έχει αλλάξει κάτι.»*

*ΘΔ7: «Γνωρίζω ότι κάτι πάει να γίνει, αλλά ούτε με έχουν πλησιάσεις ούτε το έχω συζητήσει, ούτε το έχω ψάξει. Ξέρω ότι έχουν δοθεί φορολογικές ελαφρύνσεις. Θα με ενδιέφερε αν με ενημέρωναν και με συνέφερε.»*

Τέλος στην ερώτηση αν βλέπουν θετικά το μέλλον της Ελλάδας, οι περισσότεροι ανέφεραν ότι είναι σχετικά αισιόδοξοι, ότι η Ελλάδα έχει αρχίσει να κατευθύνεται σε σωστή κατεύθυνση, αλλά οι αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές θα αργήσουν πολύ και δεν θα προλάβουν να επηρεάσουν τον δικό τους εργασιακό βίο και τις αποφάσεις για την ζωή τους.

## Συμπεράσματα

Η μετανάστευση είναι ένα τεράστιο και πολυδιάστατο κοινωνικό φαινόμενο. Η αναζήτηση καλύτερων συνθηκών διαβίωσης ανέκαθεν λειτουργούσε ως κίνητρο αποδημίας. Το φαινόμενο της "διαρροής εγκεφάλων" δεν αποτελεί τρέχουσα τάση, αλλά έχει εντατικοποιηθεί τα τελευταία χρόνια λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, αλλά και των εύκολων συνθηκών μετεγκατάστασης. Αυτή η φυγή αποτελεί οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική απώλεια για τις χώρες αυτές και διαιωνίζει φαινόμενα ανισότητας στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας. Υπό αυτό το πλαίσιο οι κυβερνήσεις μετατρέπονται σε ανταγωνιστές, διαμορφώνοντας πολιτικές που στοχεύουν στην προσέλκυση των καλύτερων εργαζόμενων.

Από τον 20ό αιώνα μέχρι σήμερα, δεν ήταν λίγες οι φορές που οι Έλληνες μετανάστες κατέφυγαν σε ξένες χώρες, αναζητώντας ένα καλύτερο μέλλον. Η διαφορά του πρόσφατου κύματος λόγω της οικονομικής κρίσης, έγκειται στην κατηγορία των Ελλήνων που αποφασίζουν να φύγουν από την χώρα. Οι άνθρωποι που μετανάστευαν στο παρελθόν ήταν μεγαλύτερων ηλικιών, προερχόμενοι στην πλειοψηφία τους από φτωχές κοινωνικές τάξεις, ενώ οι μετανάστες που φεύγουν τα τελευταία χρόνια είναι κυρίως νέοι, μορφωμένοι και πολλοί προέρχονται από τις ανώτερες κοινωνικές τάξεις. Αυτό συμβαίνει γιατί η Ελλάδα από το 2009 χαρακτηρίζεται από αναντιστοιχία αναμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση υψηλά εκπαιδευμένων εργαζόμενων. Η παραγωγή δεν έχει κινηθεί ανοδικά στην παραγωγική αλυσίδα, ώστε να παράγει προϊόντα και υπηρεσίες πιο απαιτητικές σε γνώσεις και εξειδίκευση, και ως εκ τούτου δεν προσφέρει ευκαιρίες εργασίας στους νέους επιστήμονες. Αυτή η αδυναμία της οικονομίας, λόγω της κρίσης και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, οδηγεί σε brain drain, καθώς η χώρα δεν μπορεί να ωφεληθεί από τα πλεονεκτήματα του ανθρώπινου κεφαλαίου. Δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος, που οδηγεί σε περαιτέρω μείωση της ανταγωνιστικότητας, άρα και στην μείωση ζήτησης για εξειδικευμένο προσωπικό.

Πέρα από τους οικονομικούς παράγοντες, που χαρακτήριζαν και τα προηγούμενα κύματα μετανάστευσης, συντρέχουν και άλλοι λόγοι που οδηγούν στην απόφαση της φυγής. Χωρίς αμφιβολία η ελληνική αγορά εργασίας υπέστη τεράστιες αλλαγές, που οδήγησαν στην έκρηξη της ανεργίας και την δημιουργία ενός δυσμενούς κλίματος. Όμως και πτυχές της ελληνικής νοοτροπίας, όπως ο ατομικισμός, οι πελατειακές σχέσεις, οι συμπεριφορές κερδοσκοπίας, η αυξημένη δυσπιστία των Ελλήνων προς το κράτος και τους θεσμούς, η ευρύτερη έλλειψη διαφάνειας, ο νεποτισμός, η εργασιακή



εκμετάλλευση, η διαφθορά, αποτέλεσαν περαιτέρω ισχυρούς οδηγούς για την αποδημία.

Με την έρευνα μέσω συνεντεύξεων που διενεργήθηκε σε εννέα Έλληνες που μετανάστευσαν στα ΗΑΕ, επιβεβαιώνεται ότι οι λόγοι που τους έσπρωξαν να φύγουν (push factors) δεν ήταν μόνο οικονομικοί. Καθοριστικό ρόλο έπαιζαν και λόγοι κοινωνικοί και πολιτικοί, όπως η δύσκολη αγορά εργασίας, η ανασφάλεια, η διαφθορά και η δυσπιστία. Οι περισσότεροι είχαν εργασία όταν αποφάσισαν να φύγουν και τα ΗΑΕ ως χώρα επιλογής για μετεγκατάσταση ήταν συνήθως συγκυριακή. Ως παράγοντες έλξης (pull factors) αναφέρονται από όλους οι καλές αποδοχές και το αίσθημα ασφάλειας.

Παρόλο που κάποιοι αντιμετώπισαν δυσκολίες στην αρχή, η ζωή στα ΗΑΕ χαρακτηρίζεται εύκολη. Η μουσουλμανική, μη δημοκρατική ομοσπονδία, προσφέρει στους καλά εκπαιδευμένους μετανάστες έναν δυτικό τρόπο ζωής ευμάρειας. Ενώ οι κοινωνικές και πολιτικές αδυναμίες της αραβικής χώρας αναγνωρίζονται από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, είναι θέμα κοινωνικής ευαισθησίας το πόσο σημαντικές είναι για την απόφαση παραμονής στην χώρα.

Οι συμμετέχοντες δεν αδιαφορούν για το μέλλον της Ελλάδας, αλλά αντίθετα ανησυχούν για τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Κάποιοι βλέπουν το μέλλον της χώρας αρνητικά, ενώ άλλοι είναι πιο αισιόδοξοι για τις θετικές αλλαγές που θα συμβούν σε βάθος χρόνου. Θεωρούν την Ελλάδα την «χώρα τους» και διατηρούν συναισθηματικούς δεσμούς με την οικογένεια και τους φίλους τους. Άλλωστε ο κυριότερος λόγος πιθανής επιστροφής τους είναι η επανένωση με τους οικείους, αφού πρώτα όμως έχουν εξασφαλίσει ένα καλό επίπεδο διαβίωσης.

Ενώ στην δημόσια συζήτηση τίθεται ψηλά στην ατζέντα η προσπάθεια δημιουργίας γεφυρών συνεργασίας ανάμεσα στην Ελλάδα και στους Έλληνες επιστήμονες του εξωτερικού, οι συμμετέχοντες στην έρευνα δεν ήταν επαρκώς ενημερωμένοι για τις προσπάθειες αυτές και τα προγράμματα επαναπατριsmού. Συμπεραίνεται ότι, αν η πολιτεία επιθυμεί τον επαναπατριsmό τους, θα χρειαστεί να ενισχύσει και να επικοινωνήσει αυτές τις πρωτοβουλίες, που με την σειρά τους θα ενδυναμώσουν το θετικό spill over (δευτερογενείς θετικές επιπτώσεις). Κυρίως όμως πρέπει να εκπονηθεί ένα μακροπρόθεσμο εθνικό πλάνο αναδιάρθρωσης της αγοράς, με στροφή προς την παραγωγή σύνθετων προϊόντων και υπηρεσιών, ώστε να υπάρξει ζήτηση για εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο και να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα. Παράλληλα να υπάρξουν διαπιστευτήρια για την μείωση των προαναφερόμενων αδυναμιών (διαφθορά, αναξιοκρατία, νεποτισμός κ.α.) Η επιστροφή των υψηλά εκπαιδευμένων

Ελλήνων μπορεί να αποτελέσει την ένεση που χρειάζεται η χώρα ώστε να μην χάσει την συμμετοχή της στην 4<sup>η</sup> Βιομηχανική επανάσταση. Είναι αναμενόμενο να αναρωτιέται κανείς ποιο θα ήταν το παρόν της χώρας μας αν είχε καταφέρει να κρατήσει το πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό της.

## Βιβλιογραφία

### Ξενόγλωσση

- Babar, Z., Ewers, M. & Khattab, N., 2019. Im/mobile Highly Skilled Migrants in Qatar. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Τόμος 45:9, pp. 1553-1570.
- Boeri, T., Brucker, H., Docquier, F. & Rapoport, H., 2012. *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Brandi, C., 2004. *The historical evolution of highly qualified migrations*, Rome: s.n.
- Cavounidis, J., 2015. *The Changing Face of Emigration: Harnessing the potential of the new Greek Diaspora*, s.l.: MPI-Migration Policy Institute.
- Cavounidis, J., 2016. *The Emigration of Greeks and Diaspora Engagement Policies for Economic Development*, Αθήνα: ΚΕΠΕ.
- Docquier, F. & Rapoport, H., 2011. Globalization, Brain Drain & Development. *CReAM Discussion Paper Series*, Issue 1108.
- Ewers, M. C., 2016. International Knowledge Mobility & Urban Development in rapidly Globalizing Areas: building global hubs for talent in Dubai and Abu Dhabi. *Urban Geography*, 12, Issue 38, pp. 291-314.
- Fernandez, B., 2021. Racialised institutional humiliation through the Kafala. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 2, Issue 47, pp. 4344-4361.
- Hazem, S. M. & Zehou, S., 2018. Employment in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries-Current Issues and Future Trends. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Τόμος 196, pp. 412-415.
- Huliaras, A. & Kalantzakos, S., 2016. Looking for an Oasis of Support: Greece and the Gulf States. 1, Τόμος GreeSE Paper No.96, pp. 49-76.
- Hvidt, M., 2016. *Highly Skilled Migrants: How and how much do they contribute to the economic development of the Arab Gulf Countries*, Odense: Center for Mellemoststudier.
- Hvidt, M., 2019. Exploring the Nexus between Highly-Skilled Migrants, the Kafala System, and Development in the UAE. *Journal of Arabian Studies*, 4, Issue 9:1, pp. 75-91.
- ICAP, 2017. Η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά ωθούν στο brain drain. *Capital.gr*, 02 Μαΐ.
- Kapur, D. & McHale, J., 2005. *Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World*. Washington: Center for Global Development.

Khadri, S. A., 2018. Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Στο: *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries*. s.l.: Gulf Reserch Centre Cambridge, pp. 81-103.

Labrianidis, L., 2019. Brain Drain develops into Brain Circulation. *Greek Businessfile*, 9-10, Issue 122, pp. 30-32.

Labrianidis, L. & Pratsinakis, M., 2016. *Greece's new Emigration at times of Crisis*, s.l.: London School of Economics.

Labrianidis, L. & Pratsinakis, M., 2017. Crisis Brain Drain: short-term pain/long-term gain?. Στο: D. Tziouvas, επιμ. *Greece in Crisis-The Cultural Politics of Austerity*. London: I.B.Tauris, pp. 87-106.

Labrianidis, L., Sachini, E. & Karambekios, N., 2019. *Establishing a Greek Diaspora Knowledge Network through "Knowledge and Partnership Bridges"*, s.l.: AAAS-Center for Science & Diplomacy of the American Association for the Advancement of Science.

Lee, S.-I., 2009. *A Body of Individuals: The Paradox of Community in Contemporary Fiction*. s.l.: Ohio State University Press.

Mavrodi, G. & Moutselos, M., 2016. Immobility in Times of Crisis? The Case of Greece. Στο: *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis*. s.l.: Springer, Cham, p. 224.

Mitsakis, F. & Mendonca, P., 2017. "Brain-Drain" in an era of business and socio-economic uncertainty: the role of diversity training in managing social integration at the workplace. *The case of Greece and Portugal*. London, s.n., p. 16.

Panagiotakopoulos, A., 2020. Investigating the factors affecting brain drain in Greece: looking beyond the obvious. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Τόμος 16, pp. 207-218.

Rapoport, H., 2017. *Who is Afraid of the Brain Drain? A development Economist's View*, s.l.: s.n.

Rizvi, F., 2006. Rethinking "Brain Drain" in the Era of Globalisation. *Asia Pacific Journal of Education*, Αυγ., 2(25), pp. 175-192.

Robson, C. & McCartan, K., 2016. *Real World Research*. s.l.: J.Wiley & sons.

Salt, J., 1997. *Intetnational Movements of the Highly Skilled*, s.l.: s.n.

Shachar, A. & Hirschl, R., 2013. Recruiting "Super Talent:" The New World of Selective Migration. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Issue 20, pp. 71-107.

Smith, E., 2015. *Young, gifted and Greek: Generation G – the world's biggest brain drain*, s.l.: The Guardian.

The Network, 2021. *Global talent survey*. s.l.: s.n.

Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, C. & Konstantinidou, Z., 2015. "Brain Drain" Phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their Way to Immigration, in an era

of “crisis”: Attitudes, Opinions and Beliefs towards the Prospect of Migration. *Journal of Education and Human Development*, 3(4), pp. 229-248.

Trading Economics, 2019. *Greece Unemployment Rate*, s.l.: s.n.

Tsertekidis, G., 2022. Migrating from Greece to Germany after 2010: A Qualitative Approach. *International Journal of Social Sciences*, 1(XI), pp. 73-92.

Tsertekidis, G. & Polyzoidis, P., 2019. "Bring the Boys Back Home!" The Forgotten Fight for Restricting Outward Migration When/Where it is still Possible. The Case of Greece. *International Journal of Business and Social Science*, Ιουλ., 7(10), pp. 26-32.

World Bank, χ.χ. *Population Data*, s.l.: s.n.

## Ελληνική

Ισαρη, Φ. & Πούρκος, Μ., 2015. *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας*, s.l.: Κάλλιπος-Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

Κάλδη, Σ., χ.χ. *Μεθοδολογία ποιοτικής Έρευνας*. s.l.: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

καπαresearch, 2018. *Οι Νέοι στην Αρχή και το Τέλος των Μνημονίων*. s.l.: s.n.

Καρακασίδης, Σ., 2016. Το τρίτο μεταναστευτικό κύμα των Ελλήνων. *Καθημερινή*, 2 Ιουλ.

Κουγιού, Σ., 2016. *Η Διεθνής συνεργασία στην έρευνα και στην καινοτομία με την αξιοποίηση της Ομογένειας: Μετατρέποντας το Brain Drain σε Brain Gain*. Αθήνα, ΕΛΙΑΜΕΠ, p. 23.

Λαζαρέτου, Σ., 2016. *Φυγή Ανθρώπινου Κεφαλαίου: Η σύγχρονη Τάση Μετανάστευσης των Ελλήνων στα Χρόνια της Κρίσης*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.

Λαμπριανίδης, Λ., 2011. *Επενδύοντας στη Φυγή-Η Διαρροή Επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της Παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Κριτική.

Λαμπριανίδης, Λ. & Συκάς, Θ., 2021. *Brain Drain στην Ελλάδα*. s.l.: ΕΑΠ ΑΕ.

Λιαργκόβας, Π., 2020. *Δέκα χρόνια κρίση, τρία μνημόνια και μια πανδημία*. Αθήνα: Πατάκης.

Μαντζούκας, Σ., 2007. *Ποιοτική έρευνα σε έξι εύκολα βήματα. Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση*. s.l.: Thames Valley University.

Οικονομικό Παν. Αθηνών, 2021. *Μεταναστευτικές εκροές στην ελληνική οικονομική κρίση: Οι επιπτώσεις στην συνολική ζήτηση και προσφορά*, Αθήνα: s.n.

Παπαδόπουλος, Α. . Γ., 2022. *Συνέντευξη και παρατήρηση*. s.l.: s.n.

Πρεσβεία της Ελλάδος στα ΗΑΕ, 2019. *Οδηγός επιχειρείν στα ΗΑΕ*, Dubai: s.n.

ΣΕΒ, 2020. *Πώς θα πάμε από το Brain Drain στο Brain Gain*, Αθήνα: s.n.

Φωτόπουλος, Ν., 2015. Κινητικότητα, εκπαίδευση, απασχόληση και το φαινόμενο του "brain drain": Στοιχεία από την Ελλάδα και την Ευρώπη. Στο: Δ. Μ. Χρήστου, επιμ. *Ενδο-Ευρωπαϊκή Νεανική Κινητικότητα/Μετανάστευση στην Εποχή της Οικονομικής Κρίσης*. σ.λ.:Κ.&Μ.Αντ.Σταμούλη, pp. 139-170.

Χατζηστεφάνου, Α., χ.χ. *Μέση Ανατολή: Ισορροπώντας μεταξύ ΗΠΑ και Ευρώπης*, σ.λ.: BBCGREEK.com.

## Διαδικτυακοί Τύποι / Ιστοσελίδες

BrainRegain, 2021. *BrainRegain-Ελληνισμός εν Δράσει*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://brainregain.gr/el/ereynes>

Eurofound, 2015. *Sixth European Working Conditions Survey: 2015*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Holmes, J., χ.χ. *Dubai's New Pitch to Talented Foreigners*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/dubai-visa-talent-shortage>

Malit Jr, F. & Al Youha, A., 2013. *Labor Migration in the United Arab Emirates: Challenges and Responses*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses>

OECD, 2015. *Measuring National Well-Being: International Comparisons*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/articles/measuring-nationalwellbeing/>  
[Πρόσβαση Οκτ. 2022].

Papakonstantinou, K., 2021. *Discussing the Brain Drain*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://blogs.lse.ac.uk/greeceatlse/2021/03/10/discussing-the-brain-drain/>

Γέφυρες Γνώσης, κ. Σ., 2017. *Γέφυρες Γνώσης και Συνεργασίας*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.knowledgebridges.gr/>

Πρεσβεία της Ελλάδας, σ. Α. Ν., χ.χ. *Η Ελλάδα στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.mfa.gr/missionsabroad/uae/other-services/plerophories-gia-ellenes-pou-epithumoun-na-egkatastathoun-sta-eae.html>

# Παράρτημα 1

## Ερωτηματολόγιο της έρευνας

Γεια σας! Ονομάζομαι Κωστοπούλου Άννα Μαρία και κάνω την διπλωματική μου εργασία με τίτλο *‘Το φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων» (Brain Drain) τα χρόνια της Ελληνικής Οικονομικής Κρίσης. Μελέτη περίπτωσης: οι Έλληνες στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα’* στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού “Διακυβέρνηση και Δημόσιες Πολιτικές” της σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Παν. Πελοποννήσου.

Η συνέντευξη θα ηχογραφηθεί για καλύτερη χρήση των δεδομένων. Όλα τα δεδομένα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους στόχους της παρούσας έρευνας. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία σας, καθώς στην εργασία θα αναφέρεστε μόνο με τα αρχικά του ονοματεπώνυμού σας. Σε οποιαδήποτε στιγμή νιώσετε άβολα η συνέντευξη θα διακοπεί αμέσως. Επίσης δεν είστε υποχρεωμένος/η να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις, εάν δεν το επιθυμείτε και επίσης μπορείτε να ζητήσετε μέρος της συνέντευξης να μην δημοσιοποιηθεί. Πριν από την δημοσιοποίηση έχετε δικαίωμα να ζητήσετε αντίγραφο της συνέντευξης. Η συνέντευξη θα διαρκέσει περίπου 30 λεπτά. Σας ευχαριστώ που μου αφιερώνετε τον χρόνο σας.

- Αρχικά ονοματεπώνυμου
- Ηλικία
- Φύλο
- Εμιράτο κατοικίας
- Οικογενειακή κατάσταση
- Σπουδές
- Έτος μετακίνησης
- Είδος εργασίας στην χώρα υποδοχής

- 1.Τι σας οδήγησε να αναζητήσετε εργασία στο εξωτερικό; Ποιους λόγους θα αναφέρατε ως τους σημαντικότερους για να καταλήξετε σε αυτήν την απόφαση;
- 2.Είχατε εργασία στην Ελλάδα όταν αποφασίσατε να ψάξετε για εργασία στο εξωτερικό;
- 3.Γιατί αναζητήσατε εργασία στα ΗΑΕ;
- 4.Υπήρχαν και άλλες επιλογές που απορρίψατε;

5. Ήταν εύκολη η μετεγκατάσταση;
6. Σας προβλημάτισε στην λήψη της απόφασης σας το σύστημα ΚΑΦΑΛΑ-σπόνσορα που καθορίζει τους όρους εργασίας των ξένων στα ΗΑΕ;
7. Η εργασία σας ικανοποιεί τις προσδοκίες που είχατε;
8. Περιγράψτε μου την καθημερινότητα σας;
9. Πως είναι η κοινωνική σας ζωή; Έχετε σχέσεις με άλλους Έλληνες; Έχετε αναπτύξει σχέσεις με τον ντόπιο πληθυσμό;
10. Πως κρίνετε τις παροχές υγείας - εκπαίδευσης - ασφάλειας στη χώρα υποδοχής;
11. Πως κρίνετε την πολιτική και κοινωνική κατάσταση στα ΗΑΕ;
12. Τι σας λείπει από τον τρόπο εργασίας στην Ελλάδα;
13. Τι σας λείπει από την ελληνική καθημερινότητα;
14. Έχει αλλάξει ο τρόπος που βλέπετε την Ελλάδα;
15. Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι 3 σημαντικότερες διαφορές της ζωής στις δύο χώρες;
16. Σκέφτεστε να επιστρέψετε στην Ελλάδα; Ποιοι λόγοι θα σας οδηγούσαν σε μια τέτοια απόφαση;
17. Θα σκεφτόσασταν μια πρόταση για εξ αποστάσεως εργασία ή συνεργασία με κάποια επιχείρηση ή ίδρυμα στην Ελλάδα;
18. Πως φαντάζεστε το μέλλον της Ελλάδας;

Θα θέλατε να προσθέσετε ή να αποσαφηνίσετε κάτι ?



## Παράρτημα 2

### Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης

Γεια σας! Ονομάζομαι Κωστοπούλου.....Σας ευχαριστώ που μου αφιερώνετε τον χρόνο σας.

- Αρχικά ονοματεπώνυμου: ΚΜ
- Ηλικία 42
- Φύλο Α
- Εμιράτο κατοικίας: Ντουμπάι
- Οικογενειακή κατάσταση: Παντρεμένος με 2 μικρά παιδιά 5 & 1,5
- Σπουδές: στο ΕΚΠΑ Οικονομικά, Degree ψυχολογία, μεταπτυχιακό στις ερευνητικές μεθόδους στην ψυχολογία στην Αγγλία, διδακτορικό στην περιβαλλοντική ψυχολογία στο Αριστοτέλειο πανεπιστήμιο.
- Έτος μετακίνησης 2011 έως σήμερα
- Είδος εργασίας στην χώρα υποδοχής: Μάρκετινγκ σε εταιρεία τηλεπικοινωνιών

- Τι σας οδήγησε να αναζητήσατε εργασία στο εξωτερικό; Ποιους λόγους θα αναφέρατε ως τους σημαντικότερους για να καταλήξετε σε αυτήν την απόφαση;

Ο σημαντικότερος λόγος ήταν ότι δεν με ικανοποιούσε η δουλειά μου στην εταιρεία που εργαζόμουν στην Ελλάδα, κάτι μου έλειπε. Δεν αισθανόμουν ολοκληρωμένος. Πάντα αναρωτιόμουν πώς θα ήταν να εργάζομαι στο εξωτερικό, με έτρωγε η ιδέα. Όταν με προσέγγισαν από το Ντουμπάι σκέφτηκα ότι ήταν μια πολυπολιτισμική χώρα με πολλές διαφορετικές κουλτούρες, μου άρεσε η ιδέα. Δεν ήταν ο μοναδικός λόγος το οικονομικό, ήθελα και να ζήσω μια καινούργια εμπειρία. Ήταν μια εσωτερική αναζήτηση

- Άρα είχατε εργασία στην Ελλάδα όταν αποφασίσατε να ψάξετε για εργασία στο εξωτερικό

Ναι. Όμως είχα αρχίσει να βαριέμαι, είχα μπει σε μια ρουτίνα. Ήθελα μια μεγάλη αλλαγή

- Γιατί αναζητήσατε εργασία στα ΗΑΕ;

Δεν χρειάστηκε να ψάξω, με προσέγγισαν. Έτυχε να είναι από το Ντουμπάι. Και απάντησα απλά θετικά.

- Υπήρχαν και άλλες επιλογές που απορρίψατε;

Όχι

- Ήταν εύκολη η μετεγκατάσταση;

Ένας σημαντικός λόγος που ήρθα στο Ντουμπάι ήταν ότι είχα έρθει εδώ για συνέντευξη face to face και μου άρεσε, ήταν τελείως διαφορετικά από την Ευρώπη. Ήταν απόλυτα μέσα στο πλαίσιο της νέας εμπειρίας. Οπότε, όταν ήρθα για εγκατάσταση, δεν μου φάνηκε δύσκολο. Υπήρχαν και Έλληνες που με υποστήριξαν για να καταλάβω πως λειτουργεί η χώρα. Σε 2 εβδομάδες έπρεπε να βρω σπίτι, δεν ήταν δύσκολο. Καθώς οι ξένοι είναι το 85% του πληθυσμού, ήταν κάτι συνηθισμένο να ψάχνει κάποιος σπίτι. Και καθώς είναι όλοι ξένοι, είναι όλοι ανοικτοί να δημιουργήσουν παρέες. Δεν είναι όπως πας σε μια ευρωπαϊκή χώρα και ζουν οι υπόλοιποι μόνιμα εκεί με τις οικογένειές τους, τις συνήθειες τους και τον κύκλο τους. Όλοι εδώ είναι καινούργιοι.

Στο επαγγελματικό κομμάτι ήταν πιο δύσκολα. Ήρθα από μια μικρή εταιρεία, σε έναν πολυεθνικό κολοσσό. Δουλεύαμε 1000 άτομα σε 1 χώρο. Και ήταν διαφορετική η φύση της δουλειάς. Στην Ελλάδα έπρεπε να κάνεις 5 projects το μήνα εδώ έπρεπε να κάνεις 30. Ήταν εργοστάσιο και έπρεπε να προσαρμοστώ στα νέα δεδομένα. Να εμπιστευτώ τον εαυτό μου, ότι μπορώ να τα καταφέρω.

- Σας προβληματίσε στην λήψη της απόφασης σας το σύστημα KAFALA-σπόνσορα που καθορίζει τους όρους εργασίας των ξένων στα ΗΑΕ; Σας ξένισε η εφαρμογή του?

Τότε δεν είχα δώσει σημασία, ίσως τώρα να αντιδρούσα διαφορετικά. Τότε ήμουν νέος, ήθελα να φύγω, δεν πίστευα ότι κάτι μπορεί να στραβώσει. Ο ενδιαμέσος που μου είχε προτείνει την δουλειά, μου είχε πει ότι είναι κάτι τυπικό, είναι απίθανο να πάει κάτι στραβά. Όχι, εκείνο το διάστημα δεν είχα καν φροντίσει να μάθω τι ακριβώς σήμαινε αυτό το σύστημα, τώρα θα το έψαχνα.

Και στην αλλαγή της εταιρείας που έκανα δεν μου δημιούργησαν πρόβλημα. Αυτό είναι πιθανό να συμβεί αν πας σε ανταγωνιστή και είσαι υψηλόβαθμος, ναι τότε

υπάρχουν περιορισμοί. Στην πραγματικότητα, αν έχεις δουλέψει 1-1,5 χρόνο στην εταιρία, δεν θα σου μπλοκάρουν την μετακίνηση. Την κοινοποιείς στην εταιρεία, έχεις notice period και μετακινείσαι. Δεν έχω ακούσει στον περίγυρό μου να έχει υπάρξει πρόβλημα. Ήταν και κάτι που γινόταν παλιότερα, αλλά τώρα δεν εφαρμόζεται, έχει γίνει και αυτό πιο εύκολο.

- Η εργασία σας ικανοποιεί τις προσδοκίες που είχατε;

Θα έλεγα δυσκολεύτηκα σε αυτό το κομμάτι. Περίμενα η εταιρεία να είναι οργανωμένη, γιατί ήταν μεγάλη, αλλά δεν ήταν. Ήταν εργοστάσιο. Έδινε σημασία στην ποσότητα και όχι στην ποιότητα. Έπρεπε συνέχεια να παράγεις πράγματα. Και μέσα στην ίδια εταιρεία, τα διαφορετικά τμήματα είχαν ανταγωνισμό μεταξύ τους, αντί να βοηθάει ο ένας τον άλλον, ανταγωνίζονταν. Σε μια ελληνική εταιρεία δεν μπορούσα να το φανταστώ να συμβαίνει αυτό. Συν ότι οι πελάτες ήταν άσχετοι με την έρευνα και δεν είχες ισότιμη σχέση μαζί τους. Στην Ελλάδα μπορούσες να συζητήσεις με τον πελάτη, εδώ έχουν ύφος, σε πληρώνω άρα δουλεύεις για μένα. Μπορούν να σου επιβάλλουν προθεσμίες, χρονοδιαγράμματα. Ήταν υποτιμητικοί.... Στην δικιά μου περίπτωση έλεγα γιατί έφυγα, που ήρθα, είναι δυνατόν να έχουν αυτό το ύφος?... Με το καιρό κατάλαβα ότι δεν ήταν όλοι οι πελάτες έτσι. Ήταν οι μεγάλοι πελάτες με μεγάλο τζίρο και δυσαρεστημένοι από την εταιρεία που δούλευα. Ήμουν υποχρεωμένος να υπογράψω ότι θα ήμουν διαθέσιμος 24/7 για τους πελάτες αυτούς! Μπορεί να είσαι διαθέσιμος, αλλά να το υπογράφεις σε συμβόλαιο ήταν ξένο. Αλλά αργότερα που άρχισα να καταλαβαίνω πως λειτουργεί το σύστημα και κατάλαβαν ποιον έχουν απέναντί τους, τα πράγματα έγιναν πιο χαλαρά. Τότε άρχισα να μετράω τα θετικά: συνέδρια, ταξίδια στο εξωτερικό, πρόσβαση σε εργαλεία και στοιχεία που δεν τα ξέραμε στην Ελλάδα. Στην αρχή αυτά τα θετικά δεν μπορούσα να τα δω, έβλεπα τα αρνητικά. Με τον καιρό κατάλαβα ότι τα θετικά ήταν περισσότερα....

- Περιγράψτε μου την καθημερινότητα σας;

Είμαι οικογενειάρχης με μικρά παιδιά. Ξυπνάμε ετοιμάζουμε τα παιδιά για το σχολείο και η γυναίκα μου φεύγει για την δουλειά. Εγώ έχω ένα υβριδικό σύστημα με κάποιες μέρες να εργάζομαι από το σπίτι. Δουλεύω 8-5. Γυρίζουμε, τρώμε, κοιμίζουμε τα παιδιά και μετά τρέξιμο, βόλτα ή τηλεόραση. Σπάνια έξοδος με φίλους, γιατί τότε πρέπει να έρθει κάποια κοπέλα για τα μικρά. Τα Σ/Κ βόλτες, πάρκα, φαγητό έξω, μπάνιο.

- Πως είναι η κοινωνική σας ζωή; Έχετε σχέσεις με άλλους Έλληνες; Ανήκετε σε ελληνική κοινότητα ? Έχετε αναπτύξει σχέσεις με τον ντόπιο πληθυσμό;

Όχι δεν έχουμε σχέση με ελληνική κοινότητα οργανωμένη. Όταν είχαμε έρθει το 2011 οι Έλληνες ήταν λίγοι και συναντιόμασταν για κουβέντα και αλληλοβοήθεια. Μετά αισθάνθηκα ότι δεν είχε κάτι να μου προσφέρει και δεν έχω πάει για 10 χρόνια. Με ντόπιους όχι, είναι λίγοι και δεν τους συναναστρέφεσαι. Οι δικοί μας φίλοι είναι κυρίως Έλληνες, πάνω από τους μισούς, αλλά έχουμε και αρκετούς από διάφορες χώρες και εκτός δυτικού κόσμου.

- Πως κρίνετε τις παροχές υγείας - εκπαίδευσης - ασφάλειας στη χώρα υποδοχής; Οι μικρές πάνε σε διεθνές ιδιωτικό σχολείο. Η δημόσια εκπαίδευση και υγεία είναι για τους ντόπιους. Δεν μπορείς να πας σε ένα σχολείο που μιλάνε μόνο αραβικά. Όμως οι εταιρίες σου προσφέρουν ιδιωτική ασφάλιση και συχνά πληρώνουν μέρος ή όλα τα δίδακτρα των παιδιών. Ολοι πηγαίνουμε σε ιδιωτικά νοσοκομεία και σχολεία. Το επίπεδο των νοσοκομείων είναι το αντίθετο από την Ελλάδα: καινούργια κτίρια, σύγχρονα μηχανήματα, τεχνολογία, αλλά έλλειψη σε καλό ιατρικό προσωπικό. Στην Ελλάδα έχουμε τους επιστήμονες και πάσχουμε από εξοπλισμό. Γίνονται προσπάθειες να αλλάξει αυτό, δίνουν προνόμια σε συγκεκριμένες κατηγορίες γιατρών για να εργαστούν εδώ.

Τα σχολεία είναι συγκρίσιμα με τα ιδιωτικά της Ελλάδας. Μαθαίνουν αγγλικά από την ημέρα που γεννιούνται που είναι προτέρημα. Για την μεγάλη κόρη μας σκεφτόμαστε τώρα που έχει μάθει αγγλικά, να την γράψουμε στον ελληνικό σύλλογο που κάνει μαθήματα ελληνικών για 2 ώρες κάθε Σ/Κ. Μιλάμε συνέχεια ελληνικά και δεν έχουμε αγγλόφωνη nanny. Πολλά ελληνοπούλα δεν μιλάνε ελληνικά, μόνο καταλαβαίνουν. Εμείς έχουμε στήσει την ζωή μας έτσι, ώστε να περνάμε χρόνο με τα παιδιά. Τα ελληνικά τους είναι πολύ καλά.

Η ασφάλεια θα έλεγα είναι ένα τεράστιο πλεονέκτημα. Δεν έχουμε άγχος αν αφήσαμε ανοικτή την πόρτα του σπιτιού, όλος ο κόσμος το κάνει. Εγώ που έχω την τάση να ξεχνάω το πορτοφόλι μου, το βρίσκουν και με παίρνουν τηλ. να το παρω. Σε σχέση με την Ελλάδα είναι ένα τεράστιο πλεονέκτημα

- Πως κρίνετε την πολιτική και κοινωνική κατάσταση στα ΗΑΕ;

Πολιτική ....εδώ είναι ομοσπονδία εμιράτων, που ο κάθε σείχης έχει μια οικογένεια που διορίζεται σε όλες τις θέσεις. Ολοι οι υπουργοί είναι οικογένεια. Δεν υπάρχουν εκλογές. Γίνονται ψηφοφορίες ανάμεσα σε ντόπιους για να αποφασίσουν χαμηλότερα

επίπεδα διακυβέρνησης. Υπάρχει λογοκρισία, δεν μπορείς να κάνεις κριτική στον σείχη. Είναι προφανώς ξένο σε εμάς. Η ειρωνεία είναι ότι, παρόλο που σαν άνθρωπος νευριάζω που στην Ελλάδα έχουμε οικογενειοκρατία, Παπανδρέου, Καραμανλής κτλ, σαν σείχηδες..., φαίνεται ότι οι σείχηδες που είναι στην εξουσία τα τελευταία χρόνια στα 2 κύρια εμιράτα είναι πολύ καλοί, φαίνεται να αγαπάνε την πατρίδα τους, τους ανθρώπους τους, έχουν πρόγραμμα, έχουν επιτροπές, φέρνουν τους κατάλληλους επιστήμονες, φτιάχνουν μακροπρόθεσμα πλάνα...λειτουργούν αξιοκρατικά. Αυτό είναι το παράδοξο...από την μία δεν υπάρχει δημοκρατία, από την άλλη λειτουργεί το σύστημα καλύτερα από πολλές δημοκρατικές χώρες και την Ελλάδα. Εκεί είναι που θυμώνουμε με την κατάσταση στην Ελλάδα.

Ως προς την κοινωνική κατάσταση εκ των πράγματων δεν υπάρχει ανεργία, αφού για να έρθεις εδώ πρέπει να έχεις εξασφαλισμένη βίζα και δουλειά με σπόνσορα. Υπάρχει απίστευτη ανισότητα σε οικονομικό επίπεδο, στους μισθούς. Αλλά και πάλι, μέσα σε αυτό, και αυτός που παίρνει έναν κατώτατο μισθό, που είναι υψηλότερος από της Ελλάδας, μπορεί τα χρήματα για τα δεδομένα των εμιράτων να είναι λίγα, αλλά για τα δεδομένα της χώρας του είναι πολλά. Και καταφέρνουν αυτοί οι άνθρωποι να στέλνουν πολλά χρήματα πίσω στην πατρίδα τους. Θα έλεγα ότι υπάρχουν 3 κατηγορίες στα ΗΑΕ: είναι οι ντόπιοι, που ο σείχης τους έχει δώσει γη και με το boom στην κτηματαγορά αυτοί οι άνθρωποι είναι πολλοί πλούσιοι. Μετά είναι μια κατηγορία από οικογένειες, κυρίως από Ασία, Μ. Ανατολή, αλλά και εμείς οι Ευρωπαίοι, που είναι το μεσαίο στρώμα και μετά το 30 % του πληθυσμού που είναι ταξιτζήδες, εργάτες κτλ. και που ζουν σε άθλιες συνθήκες, που μοιράζονται ένα δωμάτιο 5-6 άτομα, με έναν μισθό που σε κάνει να αναρωτιέσαι πως τα βγάζουν πέρα, και όμως αυτοί έχουν έρθει με την αποστολή να στερηθούν, αλλά να υποστηρίξουν τις οικογένειές τους στην πατρίδα τους. Προσπαθώ να εξηγήω στα παιδιά για την δημοκρατία, γιατί δεν την ζουν, πως ψηφίζουμε, πως έχουμε τα ίδια δικαιώματα κτλ. Δεν έχει παραδείγματα στο Ντουμπάι

- Τι σας λείπει από τον τρόπο εργασίας στην Ελλάδα;

Μου λείπουν τα ποτά μετά την δουλειά... Από την εργασία - εργασία τίποτα.

- Τι σας λείπει από την ελληνική καθημερινότητα;

Κακά τα ψέματα, εγώ έφυγα από την Ελλάδα στα 30 και είχα στενούς φίλους. Μου λείπουν ... και η οικογένεια μου μου λείπει. Αισθάνεσαι ότι κάτι να πάθουμε, έχουμε φίλους εδώ να τρέξουν, αλλά είναι διαφορετικά, τότε αισθάνεσαι μόνος σου, ξένος σε

μια ξένη χώρα. Στην Ελλάδα περιστοιχίζεσαι από την ευρύτερη οικογένεια, έχεις μια υποστήριξη. Μου λείπουν οι εκδηλώσεις, πολιτιστικές και αθλητικές. Μου λείπει η φύση, οι εποχές. Εδώ στο Ντουμπάι είναι καλοκαίρι και περισσότερο καλοκαίρι και πάρα πολύ καλοκαίρι!

- Έχει αλλάξει ο τρόπος που βλέπετε την Ελλάδα;

Ναι, στην Ελλάδα γκρινιάζαμε πολύ για τα αρνητικά, ότι αυτό συμβαίνει μόνο στη Ελλάδα. Ζώντας εδώ, μιλώντας και με άλλες εθνικότητες, συνειδητοποιώ πολλά πράγματα πχ η διαφθορά δεν είναι ελληνικό προνόμιο. Δεν είμαστε τόσο μοναδικοί. Και για τα καλά και για τα αρνητικά μας. Έχουμε καλά, που δεν τα βλέπουμε. Αλλά υπάρχουν θάλασσες όμορφες και σε άλλες χώρες. Την αγαπώ την πατρίδα μου, αλλά πλέον την έχω απομυθοποιήσει. Μου λείπει, θέλουμε να γυρίσουμε, αλλά είναι αλήθεια πως οι συνθήκες εδώ είναι, σε αρκετά επίπεδα, καλύτερες. Για την ασφάλεια, το εργασιακό τι να πω? Στην Ελλάδα όταν δούλευα, ευτυχώς έπαιρνα ένα ενοίκιο και έβγαينا τσίμα-τσίμα. Θυμάμαι ότι είχα αγοράσει αυτοκίνητο, με δάνειο φυσικά, και έλεγα «πω πω τι κατάφερα!» Δηλ. τα όνειρα σου στην Ελλάδα, ως νέος, περιορίζονταν στο να αποκτήσεις ένα αυτοκίνητο, να βγεις έξω για ποτό και να πας ίσως κάποιο ταξίδι. Εδώ ζεις πιο άνετα. Δεν κάνεις τρελή ζωή, αλλά δεν σκέφτεσαι: βγαίνω δεν βγαίνω για τον μήνα. Και έφυγα εργαζόμενος και πριν σφίξουν τα πράγματα με τα μνημόνια...

- Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι 3 σημαντικότερες διαφορές στη ζωή στις 2 χώρες

Ασφάλεια Νο 1. Δεν θέλω να παρεξηγηθεί η έννοια της ασφάλειας που εννοώ. Εμένα μου αρέσει στην Ελλάδα που υπάρχουν μετανάστες, δεν το μετράω στην παράμετρο ασφάλεια. Γιατί όταν στην Ελλάδα λέμε ασφάλεια, το μυαλό πηγαίνει αμέσως στους μετανάστες. Δεν το λέω με αυτή την έννοια, εξάλλου εδώ όλοι μετανάστες είμαστε. Με την ασφάλεια εννοώ ότι δεν φοβάσαι, αφήνεις τα παιδιά σου να τρέχουν και δεν φοβάσαι. Αυτό θα έλεγα ότι είναι μια μεγάλη διαφορά.

Νο 2 θα έλεγα ότι ξεκάθαρα εδώ υπάρχει ένα πλάνο, τίποτα δεν γίνεται στο άρπα κόλλα, κάποιος έχει μια ωραία ιδέα και την εφαρμόζει. Υπάρχει σχέδιο, στρατηγική και για να εκτελεστεί βρίσκουν τα κατάλληλα άτομα αξιοκρατικά, βάζουν στόχους, μετράνε τους στόχους, προσπαθούν να κάνουν διορθωτικές κινήσεις αν δεν πετυχαίνουν τους στόχους, για να τους πετύχουν στο τέλος. Αυτό το πράγμα στην Ελλάδα μπορεί να γίνεται και να μην επικοινωνείται, αλλά πιστεύω ότι μάλλον δεν

υπάρχει το μακροπρόθεσμο σχέδιο και η στρατηγική.

Ως τρίτο θα έλεγα είναι ο πληθυσμός. Εδώ βρίσκεις κόσμο από όλες τις χώρες του κόσμου, οι ντόπιοι είναι μειονότητα. Στην Ελλάδα οι ντόπιοι είναι η πλειοψηφία. Και η φύση, ο καιρός, αυτά είναι τα πιο προφανή. Εδώ είναι έρημος, παντού άμμος, είναι μια πόλη κτισμένη στην μέση της ερήμου. Βλέπεις δέντρα, αλλά και αυτά ήρθαν και τα φύτεψαν, δεν έχει την ομορφιά της Ελλάδος, σαφώς.

- Σκέφτεστε να επιστρέψετε στην Ελλάδα; Ποιοι λόγοι θα σας οδηγούσαν σε μια τέτοια απόφαση?

Θα επέστρεφα πιο πολύ για τους γονείς μου, αισθάνομαι ότι μεγαλώνουμε, ότι και τα μικρά δεν θα έχουν αναμνήσεις από τους παππούδες. Και εγώ θα ήθελα, στα τελευταία χρόνια της ζωής τους, να είμαι κοντά τους. Προϋπόθεση φυσικά να βρεθεί μια ικανοποιητική δουλειά, κάτι που φαντάζει δύσκολο αυτή την στιγμή... Δεν εννοώ κάτι εξωπραγματικό για τα ελληνικά δεδομένα. Εχω φίλους στον χώρο και δεν βλέπω να γίνεται κάτι... Κοιτάω, όχι συστηματικά. αλλά κοιτάω.

- Θα σκεφτόσασταν μια πρόταση για εξ αποστάσεως εργασία ή συνεργασία με κάποια επιχείρηση ή ίδρυμα στην Ελλάδα;

Δεν με έχει πλησιάσει κανείς και δεν γνωρίζω για τα προγράμματα επιστροφής. Θα ήθελα να βοηθήσω, όπως μπορώ την Ελλάδα. Το μόνο που γνωρίζω είναι ότι είχαν δοθεί φορολογικά κίνητρα για όσους επιστρέψουν, το έχω ακούσει από φίλους. Άμα έχεις βρει κάποια δουλειά, αυτό το κίνητρο είναι σημαντικό. Προϋποθέτει να έχεις βρει μια καλή δουλειά, να υπάρχουν καλές δουλειές.

- Πως φαντάζεστε το μέλλον της Ελλάδας;

Είμαι απαισιόδοξος. Ας μην αρχίσουμε πολιτική κουβέντα, αλλά είμαι απαισιόδοξος. Και όχι μόνο για την Ελλάδα. Βλέπω και για την Ευρώπη, αλλά και για την Αμερική ότι πάμε προς τα πίσω. Απλά, προφανώς για την Ελλάδα, με πονάει περισσότερο. Βλέπω ότι οι άνθρωποι που έχουν τα ηνία της χώρας δεν ενδιαφέρονται για τον κόσμο. Όλα είναι επικοινωνία, υπάρχει μια τεράστια διαφθορά και στα ΜΜΕ. Ο κόσμος μαθαίνει, μαθαίνουμε, είμαστε εύκολοι στο να χειραγωγηθούμε, συνεχώς μαθαίνουμε να ζούμε στα λιγότερα και μέσα στον φόβο. Και όταν μαθαίνεις με λιγότερα και μέσα στον φόβο, είναι εύκολο να αναζητήσεις και να βρεις εξιλαστήρια θύματα. Και όλο αυτό τον τελευταίο καιρό, δεν ξέρω, ίσως είναι τα σημεία των καιρών και αυτά που παίζουν οι ειδήσεις, η βία, δεν ξέρω...ερχόμαστε στην Ελλάδα για το καλοκαίρι και

θυμάμαι ότι ήμασταν στο Πήλιο και κάναμε βόλτα με την κόρη μου, ίσως είναι χαζό, μέσα στο δάσος, η θάλασσα από κάτω και μου έλεγε «κοίτα μπαμπά εδώ, κοίτα μπαμπά εδώ» και μου έδειχνε τα πεταμένα πλαστικά μπουκαλάκια. Της κάνει τόσο φοβερή εντύπωση, γιατί αυτό δεν πρόκειται να το συναντήσεις εδώ. Και σκέφτομαι καλά, είμαστε μια χώρα που ζούμε από τον τουρισμό, αυτοί οι άνθρωποι που νοικιάζουν τα σπίτια τους, δεν ενδιαφέρονται. Και δεν μιλάω να είσαι άνθρωπος που αγαπάς την φύση, την Γη, να κάνεις ανακύκλωση .....δεν ξέρω....από αυτό το σημείο μέχρι να πετάς τα μπουκάλια στο δάσος....άστο, έπιασες ευαίσθητη χορδή...

- Θα θέλατε να προσθέσετε ή να αποσαφηνίσετε κάτι;

Αισθάνομαι ότι ο βασικός λόγος όταν ήρθα τότεμ ήταν γιατί ήθελα μια εμπειρία, να δουλέψω στο εξωτερικό, το είχα σαν απωθημένο. Ήταν ένα στοίχημα με τον εαυτό μου, αν θα τα καταφέρω. Και το δεύτερο κομμάτι ήταν να γνωρίσω και να κάνω παρέα με ανθρώπους άλλων χωρών. Και για ένα μεγάλο διάστημα τα κατάφερα να μην συναναστρέφομαι πολύ με Έλληνες. Και τα κατάφερα και αυτό με κάνει να νιώθω πιο ολοκληρωμένος. Δεν θα έλεγα πιο χαρούμενος, γιατί μου λείπουν πράγματα από την Ελλάδα. Μπορεί στην Ελλάδα, παρόλη την απαισιοδοξία και τις δυσκολίες, μπορεί να ήμουν πιο χαρούμενος. Αλλά αισθάνομαι πιο ολοκληρωμένος.

Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο σας.