



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Καποδιστριακών
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσιο Δίκαιο και Δημόσια Πολιτική»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ BRAIN DRAIN - ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ
ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΝΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ**

**ΑΛΕΞΙΑ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΧΑΡΑΚΙΔΑ
(Α.Μ:201123)**

Επιβλέπουσα: Καλλιόπη Σπανού

*Διπλωματική εργασία που κατατίθεται ως μέρος των απαιτήσεων του Προγράμματος
Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης
στην Κατεύθυνση «Δημόσιο Δίκαιο και Δημόσια Πολιτική»*

Αθήνα, Δεκέμβριος, 2021

Ευχαριστίες

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κυρία Καλλιόπη Σπανού, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε για την ανάθεση της εργασίας αυτής καθώς και για τις πολύτιμες γνώσεις που μου μετέδωσε και τις συμβουλές της. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω πολύ τους γονείς μου, Αθανάσιο και Βασιλική, οι οποίοι υπήρξαν πάντα ένα ανεκτίμητο στήριγμα για μένα και στους οποίους οφείλω όλη τη διαδρομή των σπουδών μου μέχρι σήμερα.

Περίληψη

Η διαρροή εγκεφάλων είναι ένα κοινό φαινόμενο στις αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά προκαλεί ανησυχία και στις ανεπτυγμένες χώρες. Σκοπός της έρευνας ήταν είναι να διερευνήσει τις απόψεις Ελλήνων νέων σχετικά με το φαινόμενο brain drain και να μελετήσει εάν οι Έλληνες νέοι είναι ικανοποιημένοι από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Το δείγμα ήταν 300 Έλληνες νέοι. Διαπιστώθηκε ότι οι σημαντικότεροι λόγοι οι οποίοι ωθούν τους νέους να μεταναστεύσουν είναι ο καλύτερος μισθός και η ανεργία. Ακόμη, βρέθηκε ότι υπάρχει μέτρια πρόθεση των Ελλήνων νέων να μεταναστεύσουν. Επιπλέον, η πλειοψηφία των νέων δεν είναι ικανοποιημένοι με τις δημόσιες πολιτικές αντιμετώπισης του brain drain και δεν θεωρούν ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για να αντιμετωπίσει το brain drain. Ακόμη, οι περισσότεροι νέοι επισήμαναν ότι δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές. Ακόμη, η έρευνα αυτή διαπίστωσε ότι το φύλο, η ηλικία και η επαγγελματική κατάσταση σχετίζονται με την πρόθεση μετανάστευσης και το μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται με τους λόγους μετανάστευσης. Το ελληνικό κράτος σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις περιφερειακές αρχές θα πρέπει να αναπτύξει αποτελεσματικότερες στρατηγικές για την καταπολέμηση του φαινομένου brain drain.

Λέξεις κλειδιά: Brain drain, Δημόσιες πολιτικές, Έλληνες νέοι, Μετανάστευση

Abstract

Brain drain is a common phenomenon in developing countries, but it is also a concern in developed countries. The purpose of the research was to investigate the views of Greek youth on the brain drain phenomenon and to study whether Greek youth are satisfied with public policies to address the phenomenon. A quantitative survey was conducted using a questionnaire. The sample was 300 young Greeks. It was found that the most important reasons that push young people to emigrate are the best wages and unemployment. It was also found that there is a moderate intention of Greek youth to emigrate. In addition, the majority of young people are dissatisfied with public policies to address brain drain and do not consider that the state has taken sufficient and effective strategies to address brain drain. Moreover, most young people pointed out that the public policies that have been taken are characterized by bureaucracy, late payments and few applications are accepted. Furthermore, this research found that gender, age and professional status are related to the intention to immigrate and educational level is related to the reasons for immigration. The Greek state in cooperation with the European Union and the regional authorities should develop more effective strategies to combat the brain drain phenomenon.

Keywords: Brain drain, Public policies, Greek youth, Immigration

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	2
Περίληψη.....	3
Abstract	4
Περιεχόμενα	5
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	7
Κατάλογος Πινάκων	10
Κατάλογος Εικόνων.....	11
Εισαγωγή.....	12
Κεφάλαιο 1 – Το φαινόμενο brain drain	14
1.1 Ορισμός.....	14
1.2 Ιστορική αναδρομή.....	15
1.3 Αιτίες	18
1.4 Έκταση του φαινομένου	22
1.4.1 Το brain drain στην Ελλάδα.....	22
1.4.2 Το brain drain στην Ευρώπη.....	29
1.5 Επιπτώσεις	32
Κεφάλαιο 2 – Πολιτικές αντιμετώπισης του brain drain	35
2.1 Η δημόσια πολιτική.....	35
2.2 Ελλάδα.....	37

2.3 Ευρώπη	40
Κεφάλαιο 3 – Ικανοποίηση Ελλήνων νέων με τις πολιτικές του κράτους για την αντιμετώπιση του brain drain	47
3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	47
3.2 Μεθοδολογία	47
3.3 Δείγμα.....	48
3.4 Στατιστική ανάλυση	48
Κεφάλαιο 4 – Ερευνητικά Αποτελέσματα	49
4.1 Περιγραφική στατιστική.....	49
4.2 Επαγωγική στατιστική	70
Κεφάλαιο 5 – Συζήτηση.....	87
Επίλογος	89
Βιβλιογραφία	91
Παράρτημα	100

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Λόγοι μετανάστευσης των νέων σε παγκόσμιο επίπεδο.....	20
Διάγραμμα 2. Λόγοι που οδήγησαν τους Έλληνες να φύγουν στο εξωτερικό	28
Διάγραμμα 3. Αντικείμενο σπουδών/ενασχόλησης των Ελλήνων που έφυγαν στο εξωτερικό.....	28
Διάγραμμα 4. Λόγοι για τους οποίους οι Έλληνες θα επέστρεφαν στην Ελλάδα.....	29
Διάγραμμα 5. Φύλο.....	49
Διάγραμμα 6. Ηλικία.....	50
Διάγραμμα 7. Μορφωτικό επίπεδο	50
Διάγραμμα 8. Επαγγελματική κατάσταση	51
Διάγραμμα 9. Πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό	51
Διάγραμμα 10. Η ανεργία ως λόγος μετανάστευσης.....	52
Διάγραμμα 11. Η αναξιοκρατία ως λόγος μετανάστευσης	53
Διάγραμμα 12. Ο νεποτισμός ως λόγος μετανάστευσης.....	53
Διάγραμμα 13. Η αναγνώριση προσόντων ως λόγος μετανάστευσης.....	54
Διάγραμμα 14. Οι προοπτικές εξέλιξης ως λόγος μετανάστευσης.....	55
Διάγραμμα 15. Ο καλύτερος μισθός ως λόγος μετανάστευσης	55
Διάγραμμα 16. Το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον ως λόγος μετανάστευσης	56
Διάγραμμα 17. Οι μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες ως λόγος μετανάστευσης....	57
Διάγραμμα 18. Η οικονομική κατάσταση της χώρας ως λόγος μετανάστευσης.....	57
Διάγραμμα 19. Η πολιτική κατάσταση της χώρας ως λόγος μετανάστευσης.....	58

Διάγραμμα 20. Ικανοποίηση από την επαγγελματική/ακαδημαϊκή καριέρα στην Ελλάδα	59
Διάγραμμα 21. Προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά	60
Διάγραμμα 22. Αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας	60
Διάγραμμα 23. Αναγνώριση ακαδημαϊκών προσόντων	61
Διάγραμμα 24. Καλύτερες συνθήκες εργασίας στο εξωτερικό	62
Διάγραμμα 25. Μισθοί ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου στο εξωτερικό	62
Διάγραμμα 26. Επίτευξη στόχων και πλάνων στην Ελλάδα	63
Διάγραμμα 27. Ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας.....	64
Διάγραμμα 28. Ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain	65
Διάγραμμα 29. Ύπαρξη αρκετών και αποτελεσματικών στρατηγικών για την καταπολέμηση του brain drain	65
Διάγραμμα 30. Συμπερίληψη ιδιωτικού τομέα στις κρατικές πολιτικές.....	66
Διάγραμμα 31. Αποτελεσματικότητα του ΟΑΕΔ και των προγραμμάτων voucher	67
Διάγραμμα 32. Σημαντικότητα θεσμού του ακαδημαϊκού υπότροφου	67
Διάγραμμα 33. Αποτελεσματικότητα του Rebrain Greece	68
Διάγραμμα 34. Η ανεργία ως σημαντικότερη κρατική πολιτική για την καταπολέμηση του brain drain	68
Διάγραμμα 35. Γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές στις δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί.....	69
Διάγραμμα 36. Αδυναμία ελληνικής κυβέρνησης να κρατήσει τους νέους στην Ελλάδα	70
Διάγραμμα 37. Συσχέτιση φύλου με την πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό	73

Διάγραμμα 38. Συσχέτιση ηλικίας με την πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό..... 78

Διάγραμμα 39. Συσχέτιση επαγγελματικής κατάστασης με την πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό 86

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των λόγων μετανάστευσης.....	58
Πίνακας 2. Συσχέτιση φύλου με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain	71
Πίνακας 3. Συσχέτιση ηλικίας με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain	74
Πίνακας 4. Συσχέτιση μορφωτικού επιπέδου με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain	79
Πίνακας 5. Συσχέτιση επαγγελματικής κατάστασης με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain	83

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1. Ποσοστά μετανάστευσης για πολίτες ηλικίας άνω των 25 ετών στα κράτη μέλη της ΕΕ που προσχωρούν από το 2004, ανά επίπεδο εκπαίδευσης (ποσοστά) ... 31

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, η «διαρροή εγκεφάλων» (brain drain), ιδιαίτερα η κινητικότητα των ακαδημαϊκών και των ερευνητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει αποκτήσει δυναμική (Kim, 2017). Οι πολιτικές διεθνοποίησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη με αφετηρία τις διαδικασίες της Μπολόνια και της Λισαβόνας έχουν τονώσει τόσο την κινητικότητα εντός της Ευρώπης όσο και τη μετανάστευση στην Ευρώπη για την ενίσχυση της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (De Wit, 2012). Ταυτόχρονα, υπάρχει μια σκοτεινή πλευρά στην ευρωπαϊκή ακαδημαϊκή κινητικότητα: η μετανάστευση σε άλλες χώρες με τη μορφή διαρροής εγκεφάλων ή απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου (Grigolo et al, 2010). Σε αντίθεση με τη βραχυπρόθεσμη κινητικότητα που ενθαρρύνεται από τις πολιτικές διεθνοποίησης, η διαρροή εγκεφάλων είναι η μόνιμη εκροή μεταναστών υψηλής ειδίκευσης από μια χώρα, σε αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών (Beine et al, 2001), όπως υψηλότεροι μισθοί, καλύτερες συνθήκες εργασίας, πρόσβαση σε προηγμένη τεχνολογία και ποιότητα ζωής (Panagiotakopoulos, 2020). Τέτοια πρότυπα μετανάστευσης έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομία της χώρας προέλευσης (Beine et al, 2001), ενώ η ακαδημαϊκή διαρροή εγκεφάλων μπορεί επιπλέον να θέσει σε κίνδυνο τα ίδια τα θεμέλια του τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έρευνας μιας χώρας στην εποχή των οικονομιών που βασίζονται στη γνώση.

Η κινητικότητα των ακαδημαϊκών μπορεί να γίνει κατανοητή είτε σε σχέση με μεμονωμένες αποφάσεις είτε σε σχέση με πολιτικές —δηλαδή, την επίδραση των εθνικών και διεθνών πολιτικών σε μακροεπίπεδο. Ωστόσο, αποτυγχάνουμε να αναγνωρίσουμε ότι οι ατομικές αποφάσεις περιορίζονται επίσης από λόγους πολιτικής που επικρατούν στον παγκόσμιο ανταγωνισμό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Cantwell, 2011).

Η διαρροή εγκεφάλων είναι ένα κοινό φαινόμενο στις αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά προκαλεί ανησυχία και στις ανεπτυγμένες χώρες. Αυτό οφείλεται σε έναν παγκόσμιο ‘πόλεμο’ ταλέντων για τη μεγιστοποίηση της παγκόσμιας οικονομικής ανταγωνιστικότητας και στις προσπάθειες να αποτραπεί η έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού λόγω της γήρανσης του πληθυσμού (Brown & Tannock, 2009).

Για παράδειγμα, η ΕΕ χάνει συνεχώς τους ερευνητές και τους πιθανούς ακαδημαϊκούς της προς τις ΗΠΑ, προκαλώντας μια ευρωπαϊκή ακαδημαϊκή διαρροή εγκεφάλων (Grigolo et al, 2010). Αν και η διαρροή εγκεφάλων από την ΕΕ σε άλλες ηπείρους μπορεί να φαίνεται μικρή σε απόλυτους αριθμούς (περίπου το 4% των Ευρωπαίων ερευνητών υψηλής ειδίκευσης φεύγει για τις ΗΠΑ), δεν μπορεί κανείς να αγνοήσει την απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου (Blau, 2004). Τα κράτη μέλη της νότιας και ανατολικής Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ήδη βιώσει υψηλότερα ποσοστά μετανάστευσης που επηρεάζουν την οικονομική τους ανάπτυξη, ενώ αυτό το σενάριο εάν εφαρμοστεί σε ολόκληρη την ΕΕ θα συρρικνώσει τον πληθυσμό της σε ηλικία εργασίας από 306 εκατομμύρια σε 150 εκατομμύρια έως το 2060 (Lutz et al, 2019). Επιπλέον, το Brexit, η απόφαση του Ηνωμένου Βασιλείου να αποχωρήσει από την ΕΕ, θεωρείται ότι θα αμφισβητήσει την ελκυστικότητα του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA), καθώς το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελούσε αναπόσπαστο μέρος της ΕΕ στην προσέλκυση διεθνών ερευνητών (Courtois & Veiga, 2020).

Στόχος της εργασίας αυτής είναι να μελετήσει το φαινόμενο brain drain ειδικότερα στην Ελλάδα, και να αποτυπώσει τις απόψεις των νέων Ελλήνων αναφορικά με τις δημόσιες πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου.

Κεφάλαιο 1 – Το φαινόμενο brain drain

1.1 Ορισμός

Η φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου αναφέρεται στη μετανάστευση ατόμων που έχουν λάβει προηγμένη εκπαίδευση στην πατρίδα τους. Τα καθαρά οφέλη από τη διαφυγή ανθρώπινου κεφαλαίου για τη χώρα υποδοχής αναφέρονται μερικές φορές ως "κέρδος εγκεφάλων", ενώ το καθαρό κόστος για τη χώρα αποστολής αναφέρεται μερικές φορές ως "διαρροή εγκεφάλων" (brain drain). Σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν πλεόνασμα πτυχιούχων, η μετανάστευση επαγγελματιών με εκπαίδευση στο εξωτερικό μπορεί να επιδεινώσει την υποαπασχόληση των εγχώριων πτυχιούχων, ενώ η μετανάστευση από μια περιοχή με πλεόνασμα πτυχιούχων οδηγεί σε καλύτερες ευκαιρίες για όσους απομένουν. Το αντίστροφο, με επαγγέλματα ή περιοχές με έλλειψη πτυχιούχων, η μετανάστευση θα οδηγήσει σε περισσότερες δυσκολίες σχετικά με την περιοχή (Khan, 2021).

Η διαρροή εγκεφάλων αναφέρεται στην απώλεια ατόμων με υψηλή κατάρτιση μέσω της μετανάστευσης, κυρίως από τις αναπτυσσόμενες χώρες. Ο όρος «διαρροή εγκεφάλων» χρησιμοποιείται συνήθως ως συνώνυμος της κίνησης του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπου η καθαρή ροή εμπειρογνομοσύνης είναι σε μεγάλο βαθμό προς μία κατεύθυνση. Η διαρροή εγκεφάλων και το κέρδος εγκεφάλων θεωρούνται συνήθως ως μονόδρομες ροές, ενώ η κυκλοφορία εγκεφάλων αναφέρεται σε μια αμφίδρομη ροή άριστα εκπαιδευμένων ατόμων μεταξύ αναπτυσσόμενων και ανεπτυγμένων χωρών, συχνά συνοδευόμενη από τεχνολογία και κεφάλαιο (Bartram, Poros & Monforte, 2014).

Η χρήση της λέξης «εγκέφαλος» αναφέρεται σε οποιαδήποτε δεξιότητα, ικανότητα ή χαρακτηριστικό που αποτελεί δυνητικό πλεονέκτημα. Η χρήση της λέξης «διαρροή» υποδηλώνει ότι αυτός ο ρυθμός εξόδου είναι σε μεγαλύτερο επίπεδο από το «κανονικό» ή από αυτό που θα μπορούσε να είναι επιθυμητό (Giannoccolo, 2009).

Ο όρος «brain drain» επινοήθηκε από τη Royal Society της Αμερικής για να περιγράψει τη μετανάστευση επιστημόνων και τεχνολόγων στη Βόρεια Αμερική από

τη μεταπολεμική Ευρώπη (Dodani & LaPorte, 2005). Μια άλλη πηγή αναφέρει ότι αυτός ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο Ηνωμένο Βασίλειο για να περιγράψει την εισροή Ινδών επιστημόνων και μηχανικών (Giannoccolo, 2009). Αν και ο όρος αρχικά αναφερόταν σε εργαζόμενους στον τομέα της τεχνολογίας που εγκαταλείπουν ένα έθνος, η έννοια έχει διευρυνθεί στην αναχώρηση μορφωμένων ή επαγγελματιών από μια χώρα σε μια άλλη, συνήθως για καλύτερες αμοιβές ή συνθήκες διαβίωσης (Spring, 2009).

1.2 Ιστορική αναδρομή

Η ιστορία του brain drain έχει τις ρίζες της αρκετούς αιώνες πριν. Το φαινόμενο εμφανίζεται ήδη από την εποχή της Πλατωνικής Ακαδημίας. Η Αθήνα έγινε το κέντρο έλξης για σοφούς και φιλοσόφους με αυξανόμενο τρόπο από την ίδρυση της Ακαδημίας από τον Πλάτωνα, το 388 π.Χ., και αργότερα με πρωτοβουλία του Αριστοτέλη, το Λύκειο, το 335 π.Χ., μέσα σε ένα πολιτικό και πολιτιστικό πλαίσιο ευνοϊκό για αυτού του είδους τις δραστηριότητες που καινοτομούν τη σκέψη. Γύρω στο 300 π.Χ., το κέντρο έλξης των μεταναστών επιστημόνων μετακομίζει στην Αλεξάνδρεια ως αποτέλεσμα της σταθερής πολιτικής που επέδειξαν οι πρώτοι βασιλείς της δυναστείας των Πτολεμαίων και που διατηρήθηκαν τότε από τους Αιγύπτιους κυβερνήτες για εκατοντάδες χρόνια. Οι δυνατότητες εργασίας που χτίστηκαν γύρω από τη Βιβλιοθήκη και το Μουσείο, αντιπροσώπευαν μοναδικές συνθήκες στον κόσμο εκείνης της εποχής για εργασίες έρευνας και πνευματικής δημιουργίας (Σεβρής, 2013).

Αφού ο Ιουστινιανός έκλεισε την Πλατωνική Ακαδημία το 529 μ.Χ., σύμφωνα με τον ιστορικό Αγαθία, τα εναπομείναντα μέλη της αναζήτησαν προστασία από τον ηγεμόνα των Σασσανιδών, Χοσρόη Α΄, κουβαλώντας μαζί τους πολύτιμα ειλητάρια λογοτεχνίας, φιλοσοφίας και, σε μικρότερο βαθμό, επιστήμης. Αφού η συνθήκη ειρήνης μεταξύ της Περσικής και της Βυζαντινής αυτοκρατορίας το 532 εγγυήθηκε την προσωπική τους ασφάλεια, ορισμένα μέλη αυτής της ομάδας βρήκαν καταφύγιο στο παγανιστικό οχυρό Χαρράν, κοντά στην Έδεσσα. Μία από τις τελευταίες ηγετικές φυσιογνωμίες αυτής της ομάδας ήταν ο Σιμπλίκιος, μαθητής του Δαμάσκιου, του τελευταίου επικεφαλής της αθηναϊκής σχολής. Οι σπουδαστές μιας εξόριστης ακαδημίας μπορεί να επιβίωσαν στον ένατο αιώνα, αρκετά για να διευκολύνουν τη

μεσαιωνική αναβίωση της νεοπλατωνικής σχολιαστικής παράδοσης στη Βαγδάτη (Sorabji, 2005).

Σε μια άλλη ιστορική περίοδο, στην Ευρώπη, από τον 9ο αιώνα, εμφανίστηκαν τα Πανεπιστήμια της Μπολόνια -το πρώτο- και μετά τα Πανεπιστήμια του Παρισιού, της Σαλαμάνκα της Οξφόρδης και της Κρακοβίας, παράγοντας σημαντικές μεταναστεύσεις φοιτητών και καθηγητών που προσελκύνονται από όλες τις γωνιές της Ηπείρου σε αυτά τα κέντρα μελέτης και έρευνας. Οι αποσχίσεις, διάφορες συγκρούσεις και πολιτικές και θρησκευτικές κρίσεις, προκάλεσαν σημαντικές μεταναστεύσεις καθηγητών μεταξύ των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων, οι οποίες πολλαπλασιάστηκαν ολοένα και περισσότερο κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν νέα κέντρα σπουδών (Feld, 2021).

Το 1685, ο Λουδοβίκος ΙΔ' ανακάλεσε το Διάταγμα της Νάντης και κήρυξε τον Προτεσταντισμό παράνομο στο Διάταγμα του Φοντενεμπλό. Μετά από αυτό, πολλοί Ουγενότοι (εκτιμάται ότι κυμαίνονταν από 200.000 έως 1.000.000) κατέφυγαν στις γύρω προτεσταντικές χώρες: Αγγλία, Ολλανδία, Ελβετία, Νορβηγία, Δανία και Πρωσία—ο Καλβινιστής μεγάλος εκλέκτορας, Φρειδερίκος Γουίλιαμ, τους καλωσόρισε για να βοηθήσει στην ανασυγκρότηση του πολέμου. Πολλοί πήγαν στην ολλανδική αποικία στο Ακρωτήριο (Cape) (Νότια Αφρική), όπου συνέβαλαν καθοριστικά στην ίδρυση μιας βιομηχανίας κρασιού. Τουλάχιστον 10.000 πήγαν στην Ιρλανδία, όπου αφομοιώθηκαν στην προτεσταντική μειονότητα κατά τη διάρκεια των φυτειών. Πολλοί Ουγενότοι και οι απόγονοί τους ευημερούσαν. Ο Henri Basnage de Beauval έφυγε από τη Γαλλία και εγκαταστάθηκε στην Ολλανδία, όπου έγινε συγγραφέας και ιστορικός με επιρροή. Ο Henry Fourdrinier, απόγονος Ουγενότων αποίκων στην Αγγλία, ίδρυσε τη σύγχρονη βιομηχανία χαρτιού. Ο Augustin Courtauld κατέφυγε στην Αγγλία, εγκαταστάθηκε στο Essex και ίδρυσε μια δυναστεία που ίδρυσε τη βρετανική βιομηχανία μεταξίου. Ο Gustav και ο Peter Carl Fabergé, απόγονοι των προσφύγων Huguenot, ίδρυσαν την παγκοσμίου φήμης εταιρεία Fabergé στη Ρωσία, κατασκευαστή των περίφημων αυγών Faberge. Η φυγή των Ουγενότων από τη Γαλλία δημιούργησε μια διαρροή εγκεφάλων, καθώς οι Ουγενότοι αντιπροσώπευαν έναν δυσανάλογο αριθμό επιχειρηματικών, βιοτεχνικών και τεχνικών επαγγελματιών στη χώρα. Η απώλεια αυτής της τεχνικής τεχνογνωσίας

ήταν ένα πλήγμα από το οποίο το βασίλειο δεν ανέκαμψε πλήρως για πολλά χρόνια (Scott, 1971).

Η μετανάστευση στην Ανατολική Ευρώπη στα μέσα του 19ου αιώνα διαμορφώθηκε σημαντικά από θρησκευτικούς παράγοντες. Η εβραϊκή μειονότητα γνώρισε έντονες διακρίσεις στη Ρωσική Αυτοκρατορία κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι οποίες έφθασαν στο μέγιστο κατά τα κύματα πογκρόμ της δεκαετίας του 1880. Κατά τη δεκαετία του 1880 άρχισε η μαζική έξοδος περισσότερων από δύο εκατομμύρια Ρώσων Εβραίων. Ήδη πριν, ξεκίνησε ένα μεταναστευτικό ρεύμα Εβραίων που χαρακτηριζόταν από άτομα υψηλής εξειδίκευσης. Αυτή η έντονη επιλεκτικότητα δεν προκλήθηκε από οικονομικά κίνητρα, αλλά από πολιτικές διώξεις (Baines, 1994).

Τα αντισημιτικά αισθήματα και οι νόμοι στην Ευρώπη κατά τις δεκαετίες του 1930 και του 1940, με αποκορύφωμα το Ολοκαύτωμα, προκάλεσαν μια διαρροή εγκεφάλων. Αξιοσημείωτα παραδείγματα είναι: Albert Einstein (μετανάστευσε μόνιμα στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1933), Sigmund Freud (τελικά αποφάσισε να μεταναστεύσει μόνιμα με τη γυναίκα και την κόρη του στο Λονδίνο, Αγγλία, το 1938, δύο μήνες μετά το Anschluss), Niels Bohr (μετανάστευσε το 1943), John von Neumann (Ούγγρος, Ρωμαιοκαθολικός προσήλυτος). Εκτός από τους Εβραίους, οι ναζιστικές διώξεις επεκτάθηκαν και στους φιλελεύθερους και τους σοσιαλιστές στη Γερμανία, συμβάλλοντας περαιτέρω στη μετανάστευση. Πρόσφυγες στη Νέα Υόρκη ίδρυσαν το Πανεπιστήμιο στην Εξορία. Το πιο παραγωγικό ερευνητικό κέντρο στα μαθηματικά και τη φυσική πριν από τον πόλεμο ήταν το γερμανικό πανεπιστήμιο του Γκέτινγκεν, το οποίο έγινε κεντρικό σημείο της ναζιστικής καταστολής της «εβραϊκής φυσικής», όπως αντιπροσωπεύτηκε από το έργο του Άλμπερτ Αϊνστάιν. Σε αυτό που αργότερα ονομάστηκε «μεγάλη εκκαθάριση» του 1933, οι ακαδημαϊκοί εκδιώχθηκαν ή τράπηκαν σε φυγή, καταλήγοντας στις Ηνωμένες Πολιτείες, τον Καναδά και το Ηνωμένο Βασίλειο. Μετά τη μεγάλη εκκαθάριση, το Ινστιτούτο Προηγμένων Σπουδών στο Princeton ανέλαβε τον ρόλο του κορυφαίου ερευνητικού ιδρύματος στα μαθηματικά και τη φυσική (Feldman, 2018).

Το Bauhaus, ίσως η πιο σημαντική σχολή τεχνών και σχεδίου του 20ου αιώνα, αναγκάστηκε να κλείσει κατά τη διάρκεια του ναζιστικού καθεστώτος λόγω των φιλελεύθερων και σοσιαλιστικών τους τάσεων, τις οποίες οι Ναζί θεωρούσαν εκφυλισμό. Η σχολή είχε ήδη κλείσει στη Βαϊμάρη λόγω της πολιτικής της στάσης,

αλλά μετακόμισε στο Dessau πριν από το κλείσιμο. Μετά από αυτή την εγκατάλειψη, δύο από τους τρεις πρωτοπόρους της μοντέρνας αρχιτεκτονικής, ο Mies Van Der Rohe και ο Walter Gropius, έφυγαν από τη Γερμανία για την Αμερική (ενώ ο Le Corbusier έμεινε στη Γαλλία). Εισηγάγαν το Ευρωπαϊκό Μοντέρνο κίνημα στο αμερικανικό κοινό και προώθησαν το Διεθνές Στυλ στην αρχιτεκτονική και το σχέδιο, βοηθώντας στη μεταμόρφωση της εκπαίδευσης σχεδιασμού στα αμερικανικά πανεπιστήμια και επηρεάζοντας μεταγενέστερους αρχιτέκτονες (Talesnik, 2018).

Πολλοί Εβραίοι που δραπέτευσαν από την κατεχόμενη από τους Γερμανούς Ευρώπη στο Ηνωμένο Βασίλειο δημιούργησαν επιτυχημένες σταδιοδρομίες στις εκδόσεις, την ιατρική, την επιστήμη, την ψυχανάλυση και άλλα επαγγέλματα. Αξιοσημείωτοι επιστήμονες είναι οι Max Perutz, Francis Simon και Hans Adolf Krebs. Στους διανοούμενους περιλαμβάνονται οι ιστορικοί τέχνης Nikolaus Pevsner και Ernst Gombrich, οι κοινωνιολόγοι Norbert Elias και Karl Mannheim και οι φιλόσοφοι Karl Popper και Ludwig Wittgenstein (Boeri et al., 2012).

Τα παραπάνω αποτελούν ορισμένα πρώιμα παραδείγματα διαρροής εγκεφάλων. Παρόλα αυτά, το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας σχετικά με το brain drain άρχισε τη δεκαετία του 1960, ενώ η παγκοσμιοποίηση συνέβαλε στην ευρεία ανάπτυξη του φαινομένου λόγω της μείωσης των γλωσσικών εμποδίων και της καθολικοποίησης της γνώσης (Docquier & Rapoport, 2012).

1.3 Αιτίες

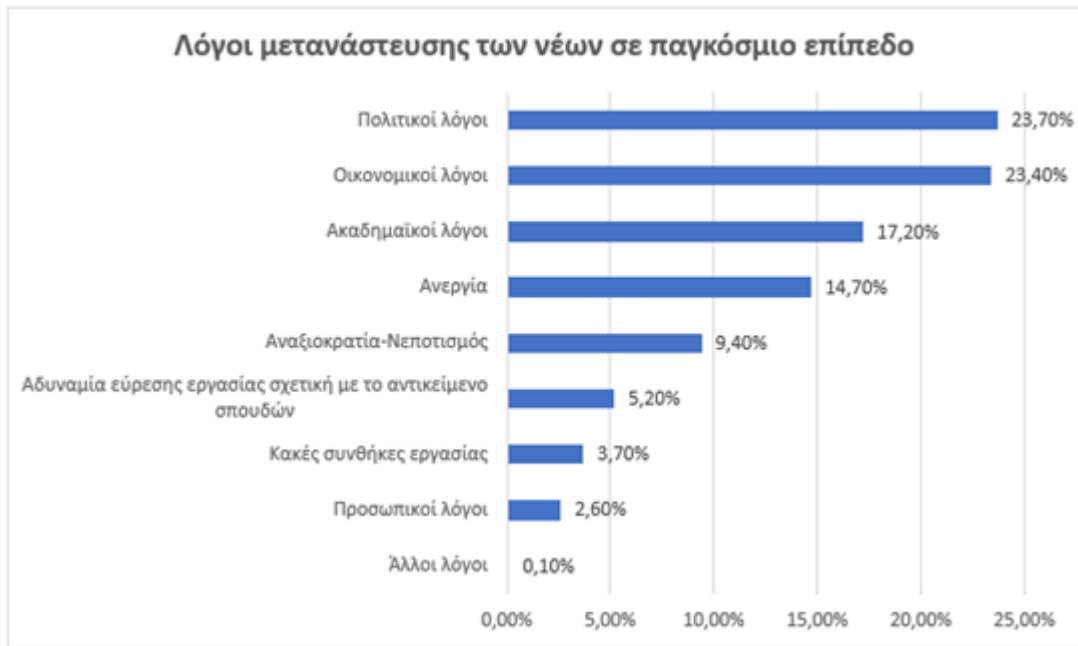
Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που προκαλούν τη διαρροή εγκεφάλων από τις λιγότερο αναπτυσσόμενες χώρες προς τις ιδιαίτερα ανεπτυγμένες χώρες. Η περιφερειακή, εθνική και παγκόσμια ροή μεταναστών αυξάνεται κάθε δευτερόλεπτο. Οι λόγοι μπορεί να είναι διαφορετικοί από περιοχή σε περιοχή, δηλαδή ικανοποιητικές εγκαταστάσεις αγαθών και υπηρεσιών, επανασύνδεση διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων, σε καιρό συγκρούσεων και πολέμου, πολιτική αστάθεια, κινδύνους για την υγεία και έλλειψη ευκαιριών. Άλλοι λόγοι είναι οι διακρίσεις που γίνονται στη χώρα προέλευσης και σχετίζονται με τη φυλή, την εθνικότητα, τη θρησκεία, ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό και τις πολιτικές πεποιθήσεις. Ακόμη ένας λόγος είναι το μοντέλο παραγωγής και διαβίωσης γενικότερα που στηρίζεται σε

πρακτικές που είναι παρωχημένες και χαρακτηρίζονται από νεποτισμό και φαυλοκρατία, χωρίς να υπάρχει μαζικό ενδιαφέρον για την έρευνα και την καινοτομία (Yamin & Luna, 2016).

Οι χαμηλοί μισθοί και οι μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας μπορούν να θεωρηθούν ως κινητήριοι παράγοντες για τη διαρροή εγκεφάλων. Οι περισσότεροι ειδικευμένοι εργαζόμενοι που δεν αμείβονται καλά στη χώρα τους τείνουν να μετακινούνται σε άλλες χώρες όπου οι δεξιότητές τους μπορούν να αναγνωριστούν πλήρως από την αύξηση των μισθών ή των επιδομάτων. Για παράδειγμα, στις ανεπτυγμένες χώρες, παρέχονται στους ερευνητές κεφάλαια και απαραίτητος εξοπλισμός για τη διεξαγωγή μελέτης. Αυτό προσελκύει τους ερευνητές από τις αναπτυσσόμενες χώρες που στερούνται αυτές τις ευκαιρίες. Ως αποτέλεσμα, οι περισσότεροι επιστήμονες σε υπανάπτυκτες χώρες που δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε εργαστηριακές εγκαταστάσεις ή επαρκή κεφάλαια μετακινούνται σε εκείνες τις ανεπτυγμένες χώρες που προσφέρουν αυτές τις εγκαταστάσεις (Λαμπριανίδης, 2011).

Η πολιτική αστάθεια στις χώρες καταγωγής κάνει τους ανθρώπους να χάσουν την εμπιστοσύνη στις κυβερνήσεις τους και τις μελλοντικές προοπτικές για μια καλύτερη ζωή. Πρόκειται για άτομα που μπορεί να έχουν δυσκολίες λόγω των εθνοτικών, πολιτιστικών και θρησκευτικών λόγων. Η πολιτική αναταραχή συνδέεται κυρίως με την αποτυχία της οικονομικής ανάπτυξης. Καθώς οι πιέσεις της φτώχειας, της ταχείας αύξησης του πληθυσμού, των ασθενειών και του αναλφαβητισμού και της περιβαλλοντικής υποβάθμισης αυξάνονται, παράγουν ένα ασταθές κοκτέιλ ανασφάλειας που οδηγεί σε πόλεμο, εμφύλιες διαμάχες, ταραχές και άλλες μορφές πολιτικής βίας. Αυτό οδηγεί στον εκτοπισμό μεγάλου αριθμού ανθρώπων ως μεταναστών ή προσφύγων σε άλλες χώρες (Zhatkanbaeva, Zhatkanbaeva & Zhatkanbaev, 2012).

Το brain drain συμβαίνει κυρίως όταν άτομα από μη ανεπτυγμένες χώρες μετακινούνται στις ανεπτυγμένες χώρες που έχουν ανάγκη να επεκτείνουν τις σπουδές τους. Κατά συνέπεια, οι περισσότεροι από αυτούς επιλέγουν να μην επιστρέψουν στις χώρες τους αλλά αποφασίζουν να μείνουν στις ξένες χώρες και να εργαστούν αφού αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες (Feld, 2021).



Διάγραμμα 1. Λόγοι μετανάστευσης των νέων σε παγκόσμιο επίπεδο

(Πηγή: Boeri, et al., 2012)

Υπάρχουν ορισμένοι παράγοντες ώθησης που προκαλούν διαρροή εγκεφάλων, όπως αναφέρονται παρακάτω (Feld, 2021):

- Υποτυπώδεις συνθήκες διαβίωσης, έλλειψη μεταφορικών μέσων
- Υποχρησιμοποίηση ειδικευμένου και ημειδικευμένου προσωπικού, έλλειψη κατάλληλων συνθηκών εργασίας, έλλειψη εξειδικευμένης ανάπτυξης
- Χαμηλοί μισθοί
- Διακρίσεις σε προσλήψεις και προαγωγές
- Κοινωνικές αναταραχές, πολιτική αστάθεια, συγκρούσεις και πόλεμοι
- Έλλειψη ερευνητικών εγκαταστάσεων, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού υποστήριξης, πενιχρά ερευνητικά κονδύλια, έλλειψη επαγγελματικών μηχανημάτων και εργαλείων
- Έλλειψη ελευθερίας και αυτονομίας
- Μειωμένες πληρωμές για διανοούμενους και ειδικευμένο προσωπικό

- Έλλειψη ποιοτικής εκπαίδευσης για τα παιδιά
- Έλλειψη ευκαιριών σταδιοδρομίας
- Έλλειψη επιχειρηματικών επενδύσεων

Ομοίως, πολλοί ελκυστικοί παράγοντες έλξης στις χώρες προορισμού επιτρέπουν τη διαρροή εγκεφάλων να συμβεί σε υψηλότερη συχνότητα (Λαμπριανίδης, 2011):

- Εξελιγμένο βιοτικό επίπεδο
- Ευκαιρία απασχόλησης
- Μεγαλύτερο εισόδημα και μισθός
- Εκτεταμένοι πόροι για έρευνα, αντισυμβατική και προηγμένη τεχνολογία, σύγχρονες εγκαταστάσεις εργαστηριακού εξοπλισμού, διαθεσιμότητα έμπειρου εργατικού δυναμικού υποστήριξης
- Υγιέστερες συνθήκες εργασίας. ευκαιρίες απασχόλησης
- Σύγχρονα εκπαιδευτικά σχήματα
- Πολιτική σταθερότητα
- Αξιοκρατία, διαφάνεια
- Εκτίμηση και επιβράβευση σε κυβερνητικό επίπεδο

Συνοπτικά, οι θεωρίες για τους λόγους του brain drain μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής (Roudgar, 2014):

- Μικροοικονομική νεοκλασική θεώρηση: το υποκείμενο της μετανάστευσης προβαίνει σε μια ανάλυση κόστους-οφέλους προκειμένου να λάβει την απόφασή του.
- Θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου: η απόφαση επηρεάζεται επιπλέον και από την προσδοκία επαγγελματικής αναβάθμισης και βελτιωμένων προοπτικών στη χώρα υποδοχής.

- Θεωρία κοινωνικών δικτύων: οι μετανάστες αξιοποιούν το κοινωνικό και πολιτισμικό τους κεφάλαιο για να βρουν εργασία και να πετύχουν την ταχύτερη ένταξή τους στη χώρα υποδοχής.
- Σχετική αποστέρηση: η πτώση του ατομικού βιοτικού επιπέδου, ο φόβος της ματαίωσης των προσωπικών σχεδίων και η υποβάθμιση στην κοινωνική ιεραρχία ωθούν στο φαινόμενο brain drain.

1.4 Έκταση του φαινομένου

1.4.1 Το brain drain στην Ελλάδα

Σύμφωνα με στοιχεία του OECD (2012), το 2010 η Ελλάδα είχε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των πτυχιούχων ηλικίας 25 έως 29 ετών (15,6%) σε σύγκριση με όλες τις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ των οποίων ο μέσος όρος ήταν 6,3%. Το πιο ανησυχητικό σημείο είναι ότι, μακροπρόθεσμα, η κατοχή υψηλότερων ακαδημαϊκών προσόντων δεν λειτουργεί ως ασπίδα προστασίας έναντι της ανεργίας. Πράγματι, στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 15 και 29 ετών, το 19,2% των αποφοίτων ήταν άνεργοι σε σύγκριση με το 11,3% όσων έχουν ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση και το. % των αποφοίτων κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, το ποσοστό ανεργίας μπορεί να σχετίζεται με το είδος των σπουδών. Στην πραγματικότητα, η θεματική περιοχή επηρεάζει την αγορά εργασίας τόσο ως προς την κατάσταση απασχόλησης όσο και ως προς το χρόνο ανεργίας (Livanos, 2010). Οι απόφοιτοι που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους σε κλάδους όπως η φιλοσοφία, η κοινωνιολογία, η νομική, τα μαθηματικά, η φυσική, η ιατρική, η οδοντιατρική, η φαρμακολογία, η βιολογία, η γεωπονία, έχουν λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης και περισσότερες πιθανότητες για μακρά αναμονή στο πλέγμα της ανεργίας από εκείνους που προέρχονται από τομείς πιο αναλώσιμους στην αγορά εργασίας, όπως η οικονομία και η επιστήμη των υπολογιστών (Pelliccia, 2013).

Ορισμένες μελέτες αποδίδουν το φαινόμενο της ανεργίας στην Ελλάδα στο ζήτημα της υπερεκπαίδευσης (Livanos, 2010). Ουσιαστικά, ο αριθμός των αποφοίτων στην Ελλάδα είναι υψηλός και οι στατιστικές δείχνουν ότι το ποσοστό των αποφοίτων αυξάνεται σταθερά τα τελευταία χρόνια. Το πρόβλημα της υπερεκπαίδευσης

σχετίζεται πρωτίστως με το μηδενικό κόστος σπουδών που οδηγεί πολλούς νέους να παρακολουθήσουν ένα εκπαιδευτικό μάθημα με βάση την κοινωνική τους θέση και όχι απαραίτητα σε σχέση με τις προοπτικές απασχόλησης. Μία από τις κύριες συνέπειες είναι επομένως η αύξηση του αριθμού αυτών των επαγγελματιών στην αγορά εργασίας (Livanos, 2010).

Επιπλέον, ένα περαιτέρω πρόβλημα έγκειται στον προσανατολισμό της εκπαίδευσης προς το δημόσιο τομέα, ο οποίος παραδοσιακά προτιμάται έναντι του ιδιωτικού, διότι πάντα λειτουργούσε ως δίχτυ ασφαλείας κατά της ανεργίας προσφέροντας υψηλότερους μισθούς, καλύτερες συνθήκες εργασίας και πιο ελκυστικές συντάξεις. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ιδιαίτερα το έτος 1980, να αυξηθεί ο αριθμός των ατόμων που απασχολούνται σε επαγγέλματα όπως η διδασκαλία, η απασχόληση σε δημόσιες τράπεζες και η δημόσια διοίκηση. Παρά τη μείωση του ποσοστού των δημοσίων υπαλλήλων, από το έτος 1990 έως σήμερα, η προσφορά πτυχιούχων έχει ξεπεράσει κατά πολύ τη ζήτηση του δημόσιου τομέα, δημιουργώντας υψηλά επίπεδα ανεργίας, υποαπασχόλησης, ετεροαπασχόλησης και μετανάστευσης (Pelliccia, 2013).

Αντίθετα, άλλες μελέτες αμφισβητούν την απόδοση του υψηλού ποσοστού ανεργίας πτυχιούχων στην Ελλάδα μόνο στο φαινόμενο της υπερεκπαίδευσης (Λαμπριανίδης, 2011). Στην πραγματικότητα, αν και ο αριθμός των αποφοίτων αυξάνεται, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερος αναλογικά με τον πληθυσμό σε σύγκριση με άλλες οικονομικά προηγμένες χώρες. Όπως φαίνεται από τον Λαμπριανίδη (2011), οι κύριες χώρες προορισμού για Έλληνες πτυχιούχους (Μεγάλη Βρετανία, Βέλγιο, Γαλλία, Ολλανδία και ΗΠΑ) μπορούν να απορροφήσουν έναν αριθμό από αυτούς στην αγορά εργασίας, παρά τον υψηλότερο αριθμό ατόμων, σε σύγκριση με Ελλάδα, που αποκτούν ετησίως πτυχίο πανεπιστημίου ανά 100 κατοίκους. Η βασική αιτία δεν πρέπει να βρίσκεται τόσο στην υπερεκπαίδευση αλλά μάλλον στα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας που αδυνατεί να δημιουργήσει ζήτηση για πτυχιούχους. Πράγματι, η ελληνική οικονομία ποτέ δεν μεταπήδησε πραγματικά σε ένα μοντέλο βασισμένο στη γνώση και την τεχνολογία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη χαμηλή ζήτηση για πτυχιούχους και μεταπτυχιακούς, την αδυναμία απορρόφησης εξειδικευμένου προσωπικού στην αγορά εργασίας και, κατά συνέπεια, το υψηλό επίπεδο ανεργίας. Η έλλειψη ανταγωνιστικότητας και καινοτομίας και η ολοένα και πιο διαδεδομένη ανεργία, ειδικά για τους νέους, μπορεί να αυξήσει τη διαρροή

εγκεφάλων προς τις παραδοσιακές χώρες μετανάστευσης, δημιουργώντας έτσι μια «αντίστροφη μεταφορά τεχνολογίας» λόγω των λιγότερο οικονομικά ανεπτυγμένων χωρών (Logan, 2009).

Οι Χολέζας και Τσακλόγλου (2008) εκτιμούν ότι η μετανάστευση των αποφοίτων περιλαμβάνει σχεδόν όλα τα επιστημονικά πεδία, ενώ περισσότεροι από 3000 Έλληνες εργάζονται ως καθηγητές πανεπιστημίου και περίπου 5000 ως καθηγητές ή ερευνητές σε πανεπιστήμια χωρών της Ε.Ε. Μια περαιτέρω σημαντική επιστημονική συνεισφορά, που σχετίζεται με τη διαρροή εγκεφάλων, προέρχεται από έρευνα του Λαμπριανίδη (2011) στην οποία συμμετείχαν 2734 Έλληνες απόφοιτοι. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, μεταξύ όσων έχουν εργαστεί στο εξωτερικό, μόνο το 15,9% επέστρεψε στην Ελλάδα ενώ το 84% προτίμησε να μείνει εκτός χώρας. Πολλοί ερωτηθέντες (81%) ασχολούνταν κυρίως με τομείς όπως η διοίκηση επιχειρήσεων και το δίκαιο (33%), η επιστήμη των υπολογιστών (25%) και η μηχανική (23%). Από τις χώρες στις οποίες εργάζονται, κυριαρχούν η Μεγάλη Βρετανία (3,7%), οι Ηνωμένες Πολιτείες (28,7%), η Γερμανία (6,6%) και η Ελβετία. Ένα ενδιαφέρον γεγονός είναι ότι περίπου το 60% δεν προσπάθησε να βρει δουλειά στην Ελλάδα και ότι οι συνθήκες εργασίας και οι μισθοί όσων επέστρεψαν, κυρίως όσων ανήκαν στις ανώτερες κοινωνικοοικονομικές τάξεις, φαίνεται να ήταν χειρότερα από αυτά που ίσχυαν πριν φύγουν στο εξωτερικό. Ο Λαμπριανίδης (2011) αποδίδει τη χαμηλή ζήτηση για πτυχιούχους στην καθυστερημένη ανάπτυξη του τεχνολογικού τομέα της ελληνικής οικονομίας που χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό αδυναμίας στην απορρόφηση ειδικευμένου προσωπικού στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα.

Μια ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στην Ιταλία σχετικά με την κινητικότητα των Ελλήνων φοιτητών στα πανεπιστήμια της Ρώμης (PellICCIA, 2012), υπογραμμίζει ότι πολλοί φοιτητές σχεδιάζουν να επιστρέψουν στην Ελλάδα μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους στην Ιταλία. Συνολικά, το 63% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι θα επέστρεφε στην Ελλάδα, το 19% δεν ήταν σε θέση να απαντήσει ενώ το 18% είπε ότι, δεν θα υπάρξει επιστροφή στην πατρίδα. Οι μαθητές που ερωτήθηκαν κατά τη μακρόχρονη απουσία τους εντοπίζονται στην πατρίδα τους διατηρώντας ζωντανή τη σύνδεση με την Ελλάδα και πάντα σκέφτονται μια πιθανή επιστροφή. Δείχνουν όμως μια έντονη αναποφασιστικότητα για την περίοδο της επιστροφής ή ακόμη και

φέρνουν σε σοβαρή αμφισβήτηση μια πιθανή επιστροφή. Στην πραγματικότητα, αν και η πλειοψηφία των μαθητών προβλέπει το μέλλον τους στην Ελλάδα, το ήμισυ αυτών δεν είναι σε θέση να υποδείξει την περίοδο της επιστροφής τους. Σχεδόν οι μισοί, αντίθετα, σχεδιάζουν να επιστρέψουν μετά την απόκτηση πτυχίου, ενώ μόνο το 2% ανέφερε ότι θα επέστρεφε πριν τελειώσουν τις σπουδές τους (PellICCia, 2012).

Σύμφωνα με τον Castelli (2018), οι οδηγοί που καθορίζουν την απόφαση ενός ατόμου να μεταναστεύσουν κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με μακροστοιχεία (πέρα από τον έλεγχο των ατόμων που σχετίζονται με πολιτικούς, δημογραφικούς ή κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες), μεσο-στοιχεία (εν μέρει αλλά όχι πλήρως υπό τον έλεγχο του ατόμου που σχετίζονται με συνδέσμους σε μια ξένη χώρα και τεχνολογία επικοινωνίας που σχετίζεται με τον προορισμό), και μικροστοιχεία (προσωπικοί λόγοι που σχετίζονται με προσωπικές συνθήκες και συμπεριφορές μαζί με εκπαίδευση και ακόμη και θρησκεία). Η ελληνική κρίση μπορεί να συσχετιστεί με το μακροστοιχείο κοινωνικοοικονομικών παραγόντων· αυτό μπορεί να ειπωθεί επειδή, ειδικά μετά το 2010, οι Έλληνες brain drainers σχημάτισαν ένα σημαντικό μεταναστευτικό κύμα, ως αποτέλεσμα της συρρίκνωσης της ελληνικής οικονομίας, της έλλειψης ευκαιριών απασχόλησης στον τομέα εξειδίκευσής του, της έλλειψης ευκαιριών απασχόλησης γενικότερα και της ταχείας αύξησης της ανεργίας σημειώνει ότι η ανεργία, σε συνδυασμό με τις περικοπές μισθών και τη δραματική συρρίκνωση της κοινωνικής πρόνοιας, οδήγησαν σε υψηλή κοινωνικοοικονομική αβεβαιότητα. Σε αυτούς τους παράγοντες, ο Mitsakis (2017) προσθέτει την έλλειψη αξιοκρατίας, την επιδείνωση των εργασιακών δικαιωμάτων και των συνθηκών εργασίας και τις περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη. Την περίοδο εκείνη, η ανεργία των νέων (έως 25 ετών) κορυφώθηκε στο 70%, σταδιακά μειώθηκε σε περίπου 45%, με τις γυναίκες να πλήττονται περισσότερο από την κρίση. Στην ελληνική περίπτωση, το διάχυτο αίσθημα δυσπιστίας (Κονιόρδος, 2014), η αβεβαιότητα και η έλλειψη ασφάλειας, οδήγησαν ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού να αναζητήσει εργασία στο εξωτερικό σχηματίζοντας διακριτούς οδηγούς μετανάστευσης. Η λεγόμενη «υπερχείλιση εγκεφάλων» συνέβαλε προς αυτή την κατεύθυνση, δηλαδή η αδυναμία μιας χώρας να απορροφήσει τον εγχώριο εργατικό πληθυσμό υψηλής εξειδίκευσης (Chalari & Koutantou, 2021).

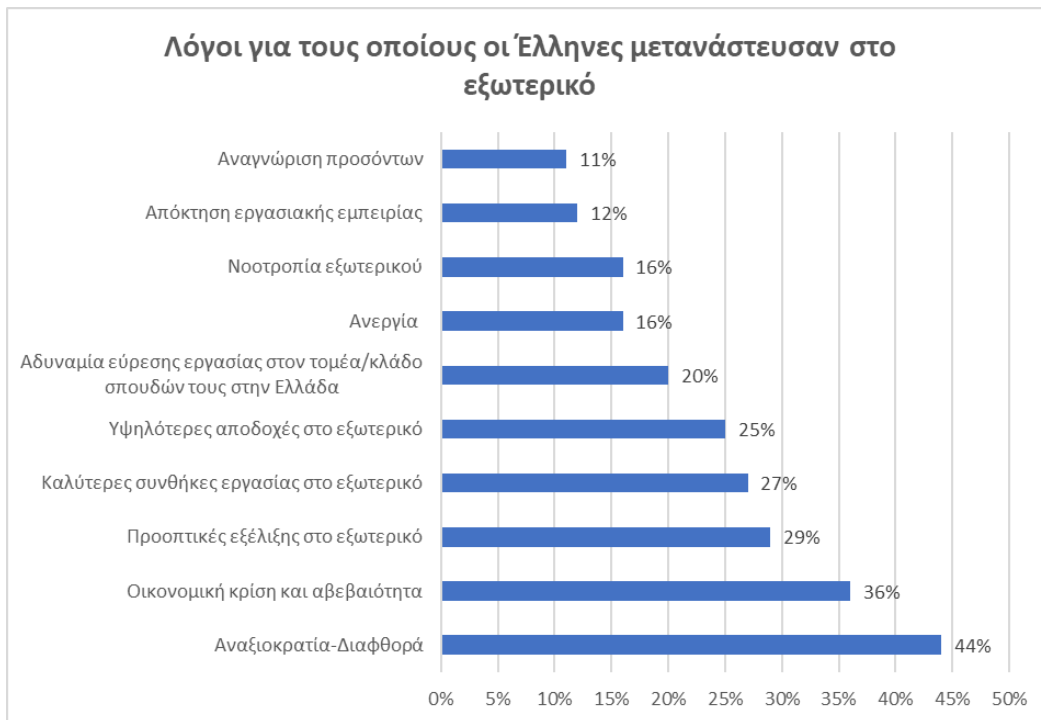
Οι Labrianidis και Pratsinakis (2017) εκτιμούν ότι οι Έλληνες που εγκαταστάθηκαν στο εξωτερικό μεταξύ 2010 και 2015 φτάνουν τους 240.000, με το Ηνωμένο Βασίλειο να είναι ένας από τους δημοφιλέστερους προορισμούς. Συνολικά, ο εκτιμώμενος αριθμός των Ελλήνων μεταναστών είναι υψηλός αλλά δύσκολο να προσδιοριστεί με ακρίβεια, καθώς η ελεύθερη κυκλοφορία εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιστά το έργο πολύ δύσκολο. Σε κάθε περίπτωση, η μαζική έξοδος μορφωμένων και ταλαντούχων νέων Ελλήνων θα έχει αντίκτυπο στο μέλλον, όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη της χώρας. Όπως εξηγεί ο Koniorodos (2017), η συλλογική έξοδος μορφωμένων Ελλήνων – που ορίζονται ως «brain drainers» – στη Βορειοδυτική Ευρώπη είναι μέρος μιας ευρύτερης διεθνούς μεταναστευτικής τάσης με την οποία οι Έλληνες είναι σίγουρα εξοικειωμένοι. Σύμφωνα με τους Labrianidis και Pratsinakis (2017), τουλάχιστον τα δύο τρίτα των Ελλήνων που εγκατέλειψαν τη χώρα μετά το 2010 είχαν τίτλους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έφυγαν από την Ελλάδα για να βρουν καλύτερη εργασία.

Η τελευταία έρευνα του ICAP του 2019 επιβεβαιώνει αυτά τα χαρακτηριστικά, δηλαδή ότι το 26% των ατόμων που μεταναστεύουν από την Ελλάδα είναι κάτοχοι πτυχίου και το 69% έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό και έχουν μετακομίσει κυρίως σε ευρωπαϊκές χώρες, και εργάζονται σε επιχειρήσεις, οικονομικά, πληροφορική και μηχανική. Το 60% των μεταναστών που συμμετείχαν στην έρευνα του ICAP του 2019 είχαν εργαστεί στην Ελλάδα και προσπαθούσαν να εξασφαλίσουν το ίδιο βιοτικό επίπεδο στο εξωτερικό. Υπάρχει όμως και το 20% των απαντήσεων που αναφέρουν την αδυναμία εύρεσης εργασίας με βάση τις σπουδές τους στην Ελλάδα. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, που σημαίνει η διαφορά μεταξύ του τρέχοντος επαγγέλματος ενός ατόμου και του τομέα εκπαίδευσής του, έχει φτάσει σε υψηλά επίπεδα. Το 2014, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων για τους μηχανικούς έφτασε το 47,5% και το 2019 ήταν στο 51,4%, ενώ στις ανθρωπιστικές επιστήμες το 2014 ήταν 45%, φτάνοντας το 60,8% το 2019, πράγμα που σημαίνει ότι η πλειοψηφία των ατόμων που έχουν σπουδάσει ανθρωπιστικές επιστήμες δεν εργάζονται σε σχετική θέση. Ωστόσο, το πιο σημαντικό στην απόφασή τους να μεταναστεύσουν ήταν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, άσχετα με τους τομείς σπουδών. Τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των κατόχων πτυχίου ήταν στο 19,07% το 2008 και το 2013 έφτασε το 28,13% για τις ηλικίες 25-64. Η αυξανόμενη ανεργία σε όλες τις ηλικιακές και εκπαιδευτικές ομάδες οδήγησε πολλούς νέους να εγκαταλείψουν τη χώρα, με 124.000 άτομα να αποχωρούν

μόνο το 2012, στην κορύφωση του μεταναστευτικού κύματος (Papakonstantinou, 2021).

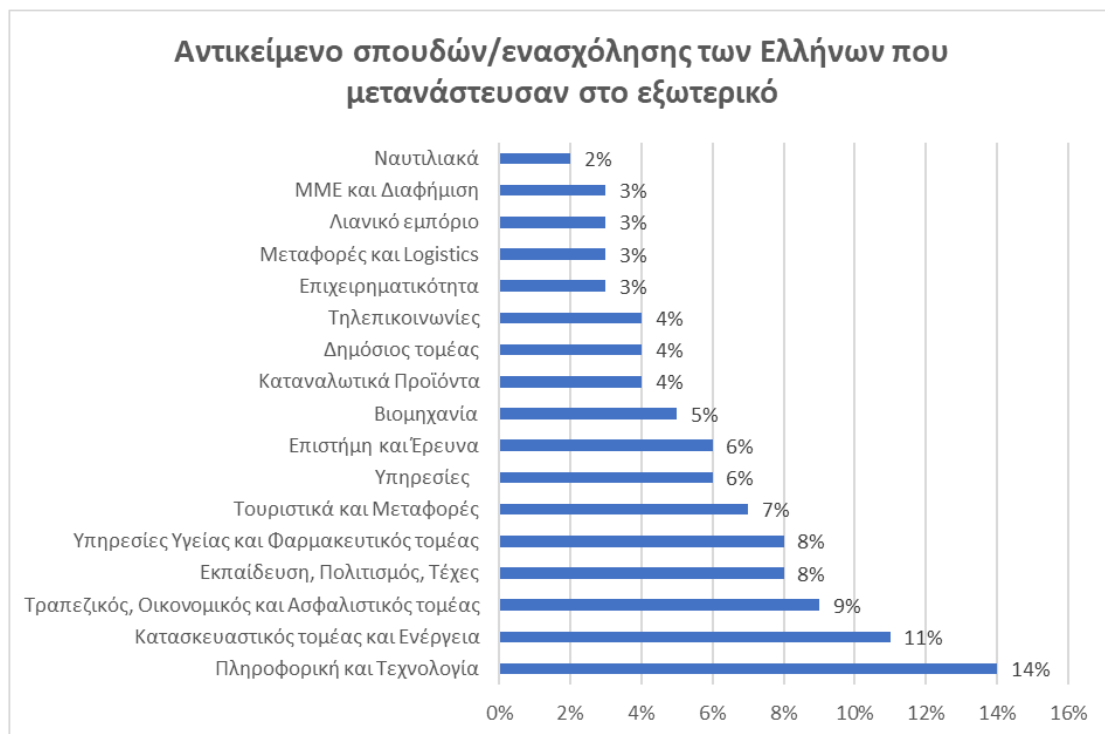
Στη μελέτη του Mitsakis (2017), το 99% όσων ρωτήθηκαν εάν επιθυμούν να επιστρέψουν στην Ελλάδα στο μέλλον είπαν ότι θα το έκαναν, με βάση ορισμένες προϋποθέσεις. Η Fotiadou (2017) εξηγεί ότι για τους Έλληνες μετανάστες που συμμετείχαν στη μελέτη της, η «ελληνική νοοτροπία» των ανθρώπων που ζουν στην Ελλάδα είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο για την επιστροφή των Ελλήνων διαφυγόντων εγκεφάλων. Πιο πρόσφατα, η Chalari (2021) και ο Tsekeris και οι συνεργάτες του (2015) εντόπισαν μερικά από τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά της ελληνικής νοοτροπίας τα οποία ορίζουν ως «επίμονες στάσιμες συνθήκες», και τα οποία είναι: νεποτισμός, διαφθορά, απάτη, οικογενειακοί και πελατειακοί δεσμοί, έλλειψη μεταρρυθμίσεων και πολιτική αστάθεια. Ομοίως, οι Labrianidis και Pratsinakis (2017) εξηγούν ότι οι Έλληνες μετανάστες διστάζουν να επιστρέψουν στην Ελλάδα όχι μόνο για οικονομικούς αλλά και για κοινωνικοπολιτιστικούς λόγους.

Τέλος, σύμφωνα με την πρόσφατη έρευνα του Διανέοσις (2021) για την διασπορά στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 31,3% των ατόμων πριν φύγουν από την Ελλάδα εργαζόντουσαν και είχαν σταθερή εργασία ενώ το 28,2% ήταν άνεργοι. Η πλειοψηφία των ατόμων μετανάστευσαν για σπουδές, για καλύτερες εργασιακές προοπτικές και για καλύτερες οικονομικές απολαβές. Το 68,1% θεωρούν ότι οι ελληνικές κυβερνήσεις δεν έχουν αναπτύξει αρκετές στρατηγικές για τους Έλληνες του εξωτερικού, και οι περισσότεροι εμπιστεύονται λίγο την κυβέρνηση και τη δημόσια διοίκηση. Το 65,7% θα ήθελε να γυρίσει στην Ελλάδα κάποια στιγμή, και η πλειοψηφία θα επέστρεφε αν έβρισκε δουλειά αναλόγως των προσόντων τους.



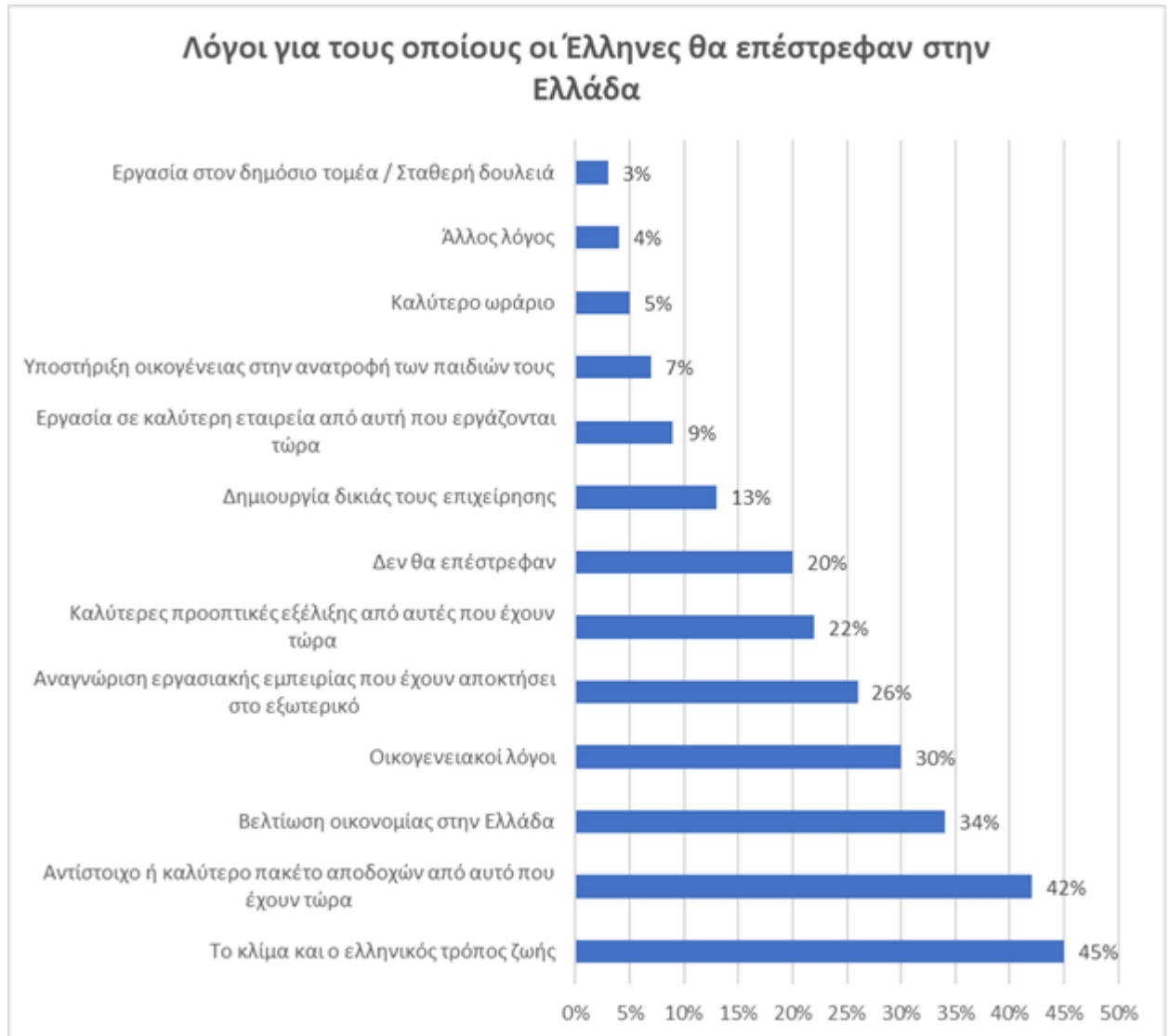
Διάγραμμα 2. Λόγοι που οδήγησαν τους Έλληνες να φύγουν στο εξωτερικό

(Πηγή: ICAP Group, 2018)



Διάγραμμα 3. Αντικείμενο σπουδών/ενασχόλησης των Ελλήνων που έφυγαν στο εξωτερικό

(Πηγή: ICAP Group, 2018)



Διάγραμμα 4. Λόγοι για τους οποίους οι Έλληνες θα επέστρεφαν στην Ελλάδα

(Πηγή: ICAP Group, 2018)

1.4.2 Το brain drain στην Ευρώπη

Η ελεύθερη κυκλοφορία της εργασίας επισημαίνεται ευρέως ως ένα από τα θεμελιώδη επιτεύγματα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Ωστόσο, τα αναμφισβήτητα πλεονεκτήματα της ελεύθερης κυκλοφορίας συνοδεύονται από σημαντικά μειονεκτήματα, τα οποία μπορούν να θεωρηθούν ως ανεπιθύμητα αποτελέσματα διάχυσης. Ένας τρόπος με τον οποίο έχουν υλοποιηθεί αυτά τα μειονεκτήματα είναι με τη μορφή διαρροής εγκεφάλων μέσω της μετανάστευσης ειδικευμένου εργατικού

δυναμικού από φτωχότερες σε πλουσιότερες χώρες. Το πρόβλημα έγινε αρχικά σημαντικό στο πλαίσιο της προσχώρησης των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΕΕ-8), και έκτοτε παραμένει. Μετά την είσοδό τους στην ενιαία αγορά εργασίας, οι μισθοί στα νέα κράτη μέλη απέτυχαν να συγκλίνουν ουσιαστικά με εκείνα των παλαιότερων κρατών μελών, προκαλώντας σημαντικό ποσοστό (15,6%) του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού τους να μετακομίσουν στη Δυτική Ευρώπη. Ως αποτέλεσμα, η μετανάστευση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης, και τώρα επίσης αυτή του εργατικού δυναμικού χαμηλότερης ειδίκευσης, προκύπτει ως ένα οξύ πρόβλημα σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ. Το 2016 περισσότεροι από 16 εκατομμύρια ευρωπαίοι πολίτες ζούσαν σε κράτη μέλη άλλα από εκείνα της ιθαγένειάς τους και πάνω από 19 εκατομμύρια σε χώρες άλλες από αυτές της γέννησής τους· και πράγματι τα στοιχεία έδειχναν μια σταθερή αύξηση κάθε χρόνο. Τα δεδομένα του ΟΟΣΑ επιβεβαιώνουν επίσης τον ασύμμετρο χαρακτήρα της μετανάστευσης εντός της ΕΕ. Το 2015, μεταξύ των μελών του ΟΟΣΑ της ΕΕ, πάνω από 14 εκατομμύρια άνθρωποι ζούσαν σε χώρες διαφορετικές από αυτές της υπηκοότητάς τους. Από αυτόν τον πληθυσμό, τα 13,6 εκατομμύρια ζούσαν σε κράτη της ΕΕ-15. Το 53,4% (7,3 εκατομμύρια άτομα) αφίχθησαν από τα κράτη μέλη της ΕΕ-10. Σε αντίθεση με τα 7,3 εκατομμύρια που μετακινήθηκαν από τα νεότερα προς τα παλαιότερα κράτη μέλη, μόνο 129.000 άτομα είχαν μετεγκατασταθεί από τα παλιά κράτη μέλη σε νέα (Golovics, 2019).

Παράλληλα, κατά την περίοδο 2012-2019 τα άτομα που μετανάστευσαν σε κάποια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν: νοσηλευτές (65.568), δάσκαλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (55.868), διδάκτορες ιατρικής (52.975), οδοντίατροι (14.309), φυσικοθεραπευτές (13.947), αρχιτέκτονες (8.460), κτηνίατροι (7.772), δικηγόροι (6.823), βοηθοί νοσηλευτών και βοηθοί υγειονομικής περίθαλψης (5.354), δάσκαλος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (5.228), φαρμακοποιοί (4.841), νηπιαγωγοί (3.551), μαίες/μαιευτήρες (3.489), ψυχολόγοι (3.116), ακτινολόγοι (2.615), χειρουργοί (22.377), μηχανικοί (2.199), λογοθεραπευτές (1.866). Η οικονομία της γνώσης είναι ένας σημαντικός μοχλός της κινητικότητας εντός της ΕΕ και ειδικότερα της κινητικότητας των μεταναστών υψηλής ειδίκευσης και οι περιοχές όπου αναπτύσσεται η οικονομία της γνώσης είναι συνήθως αυτές που έχουν αναπτύξει φυσική και τεχνολογική υποδομή, ποιοτικό εκπαιδευτικό σύστημα, πολιτιστικές

δραστηριότητες, καλή ιατρική περίθαλψη, καλή συνδεσιμότητα μεταξύ επιχειρήσεων και πανεπιστημίων, καλές συνθήκες εργασίας και υψηλή ποιότητα ζωής (Boc, 2020).

Source country	2000				2010			
	Total population	Primary	Secondary	Higher	Total population	Primary	Secondary	Higher
Bulgaria	2.3	1.7	2.0	4.3	5.6	3.8	4.2	12.2
Cyprus	16.3	24.2	6.5	18.0	15.6	21.6	5.6	22.9
Czech Rep.	2.9	3.5	1.6	9.6	3.4	5.8	1.7	11.5
Estonia	12.4	21.8	6.1	20.5	20.8	44.3	10.7	33.4
Hungary	3.7	7.6	1.7	10.8	4.2	14.2	1.8	13.2
Latvia	4.5	4.9	1.8	15.2	6.5	18.5	2.4	18
Lithuania	3.1	4.5	1.3	8.9	6	16.4	2.8	11.3
Malta	26.4	34.0	12.9	44.1	26	35.7	11.4	49.2
Poland	4.1	4.7	2.4	10.4	5.3	5.8	3	14.5
Romania	2.5	3.2	1.4	9.2	6.5	9	3.9	20.4
Slovakia	2.9	2.9	1.8	8.6	3.6	4.1	2	11.7
Slovenia	6.9	33.7	2.7	8.8	6	34.6	2.8	9.6
Average	7.3	12.2	3.5	14.0	9.1	17.8	4.3	19

Εικόνα 1. Ποσοστά μετανάστευσης για πολίτες ηλικίας άνω των 25 ετών στα κράτη μέλη της ΕΕ που προσχωρούν από το 2004, ανά επίπεδο εκπαίδευσης (ποσοστά)

(Πηγή: Golovics, 2019)

Σύμφωνα με μελέτη που ανατέθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών (Cavallini et al., 2018), το 2017, υπήρχαν σχεδόν 17 εκατομμύρια άνθρωποι που άλλαξαν κατοικία εντός της ΕΕ, εκ των οποίων περίπου το ένα τρίτο (32%) ήταν στην ηλικιακή ομάδα 15-34 ετών. Οι περισσότεροι άνθρωποι που μετεγκαταστάθηκαν στην ΕΕ πήγαν στη Γερμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, με τις πιο σημαντικές χώρες προέλευσης να είναι η Ρουμανία, η Πολωνία, η Ιταλία και η Πορτογαλία. Από τα άτομα που μετακόμισαν στην ΕΕ και ήταν σε ενεργό ηλικία (15-64χρόνια), ποσοστό 25% είχε τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα άτομα με υψηλά προσόντα έχουν πολύ υψηλά ποσοστά απασχόλησης και έχουν αγαπημένους προορισμούς στις βόρειες περιοχές της Ένωσης (Σουηδία, Ιρλανδία, Εσθονία, Δανία και Ηνωμένο Βασίλειο). Ο αριθμός των ατόμων με υψηλά προσόντα που μετακινούνται εντός της ΕΕ προέρχονταν από την Πολωνία (576.300 άτομα), τη Γερμανία (472.700) και τη Ρουμανία (467.500). Μια μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας δείχνει ότι η Βουλγαρία, η Κροατία και η Ρουμανία είναι χώρες με υψηλά επίπεδα εξωτερικής μετανάστευσης για εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, ενώ έχουν κενές θέσεις σε τομείς της υγείας

τους. Οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης στη Ρουμανία έχουν το υψηλότερο ποσοστό μετανάστευσης, 27% του συνόλου των Ρουμάνων με υψηλά προσόντα που ζουν στο εξωτερικό το 2017 (World Bank, 2019).

1.5 Επιπτώσεις

Οι θετικές επιπτώσεις της φυγής ανθρώπινου κεφαλαίου αναφέρονται ως "κέρδος εγκεφάλων" ενώ οι αρνητικές επιπτώσεις αναφέρονται ως "διαρροή εγκεφάλων». Στην πρώτη περίπτωση, όταν τα άτομα μεταναστεύουν σε άλλες χώρες είναι πιο ενεργητικά, επομένως παίζουν μεγάλο ρόλο στην οικοδόμηση της οικονομίας αυτής της χώρας. Μακροπρόθεσμα, αυτά τα άτομα διαπιστώνουν ότι αυτές οι χώρες αναπτύσσονται λόγω της διαθεσιμότητας εξειδικευμένου και ειδικευμένου προσωπικού σε διάφορους τομείς. Ωστόσο, η προηγούμενη χώρα μένει χωρίς εξειδικευμένο προσωπικό, επομένως υστερεί όσον αφορά την ανάπτυξη. Κατά συνέπεια, το brain drain επιβραδύνει τον ρυθμό των επενδύσεων σε μια χώρα. Επομένως, εάν περισσότεροι άνθρωποι συνεχίζουν να μετακινούνται από μια χώρα σε άλλες χώρες, μετακινούνται επίσης με τις επενδύσεις τους, οδηγώντας έτσι την υποανάπτυξη ή την υποεπένδυση στους διαθέσιμους τοπικούς πόρους της χώρας. Η διαρροή εγκεφάλων επηρεάζει αρνητικά και τα δύο μέρη της εξίσωσης του ΑΕΠ. Πρώτον, το μέγεθος του εργατικού δυναμικού μειώνεται. Δεύτερον, μπορεί να φανεί ότι η διαρροή εγκεφάλων οδηγεί συχνά σε χαμένες ευκαιρίες, μειωμένη ανάπτυξη, χαμηλότερη απασχόληση και μειωμένα συνολικά φορολογικά έσοδα (Yamin & Luna, 2016).

Ορισμένες έρευνες υποδηλώνουν ότι η μετανάστευση (τόσο χαμηλής όσο και υψηλής ειδίκευσης) είναι επωφελής τόσο για τις χώρες υποδοχής όσο και για τις χώρες εξαγωγής, ενώ άλλες έρευνες υποδηλώνουν επίσημα επίδραση στη χώρα προέλευσης. Ο αντίκτυπος στην ευημερία των παρατηρούμενων επιπέδων μετανάστευσης είναι ουσιαστικός, σε περίπου 5% έως 10% για τις κύριες χώρες υποδοχής και περίπου 10% σε χώρες με μεγάλα εισερχόμενα εμβάσματα». Το να επιτρέπεται στους ανθρώπους να μετακινούνται από μέρη χαμηλής παραγωγικότητας σε μέρη υψηλής παραγωγικότητας φαίνεται να είναι μακράν το πιο αποτελεσματικό εργαλείο γενικευμένης πολιτικής, στο περιθώριο, για τη μείωση της φτώχειας. Ένα επιτυχημένο διετές πρόγραμμα καταπολέμησης της φτώχειας, για παράδειγμα, βοηθά

τους φτωχούς ανθρώπους να κάνουν μέσα σε ένα χρόνο αυτό που ισοδυναμεί με το να εργάζονται μια μέρα στον ανεπτυγμένο κόσμο (Clemens, 2015). Μια μελέτη του 2017 σε νοικοκυριά μεξικανών μεταναστών στις Ηνωμένες Πολιτείες διαπίστωσε ότι λόγω της μετακόμισής τους στις Ηνωμένες Πολιτείες, τα νοικοκυριά πενταπλασίασαν τα εισοδήματά τους. Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι τα μέσα κέρδη που προκύπτουν από τους μετανάστες ξεπερνούν αυτά ακόμη και των πιο επιτυχημένων τρεχόντων προγραμμάτων οικονομικής ανάπτυξης (Gove, 2017).

Τα εμβάσματα αυξάνουν το βιοτικό επίπεδο στη χώρα προέλευσης. Τα εμβάσματα αποτελούν μεγάλο μερίδιο του ΑΕΠ σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες, και έχει αποδειχθεί ότι αυξάνουν την ευημερία των χωρών υποδοχής. Στην περίπτωση της Αϊτής, οι 670.000 ενήλικες Αϊτινοί που ζούσαν στον ΟΟΣΑ έστειλαν στα σπίτια τους περίπου 1.700 \$ ανά μετανάστη ετησίως, πολύ περισσότερο από το διπλάσιο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Αϊτής (670 \$). Μια μελέτη για τα εμβάσματα προς το Μεξικό διαπίστωσε ότι τα εμβάσματα οδηγούν σε σημαντική αύξηση της διαθεσιμότητας δημόσιων υπηρεσιών στο Μεξικό, ξεπερνώντας τις κρατικές δαπάνες σε ορισμένες τοποθεσίες. Μια μελέτη του 2017 διαπίστωσε ότι τα εμβάσματα μπορούν να μετριάσουν σημαντικά τη φτώχεια μετά από φυσικές καταστροφές. Η έρευνα δείχνει ότι οι πιο μορφωμένοι και οι μετανάστες με υψηλότερα εισοδήματα αποστέλλουν περισσότερα (Mergo, 2016; Adida & Girod, 2011; Mbaye & Drabo, 2017).

Ο επαναπατρισμός μπορεί επίσης να δώσει ώθηση στην οικονομία των αναπτυσσόμενων κρατών, καθώς οι μετανάστες φέρνουν πίσω δεξιότητες, αποταμιεύσεις και περιουσιακά στοιχεία που απέκτησαν πρόσφατα. Οι μελέτες δείχνουν ότι η εξάλειψη των εμποδίων στη μετανάστευση θα είχε βαθιές επιπτώσεις στο παγκόσμιο ΑΕΠ, με εκτιμήσεις για κέρδη που κυμαίνονται μεταξύ 67 και 147,3% (Clemens, 2011). Η έρευνα διαπιστώνει επίσης ότι η μετανάστευση οδηγεί σε μεγαλύτερο εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών μεταξύ των χωρών αποστολής και υποδοχής. Έχει βρεθεί ότι οι μετανάστες ενισχύουν σημαντικά τις άμεσες ξένες επενδύσεις πίσω στη χώρα προέλευσής τους και ότι η μετανάστευση βοηθά τις αναπτυσσόμενες χώρες να ενσωματωθούν στην παγκόσμια οικονομία (Bratti et al., 2014). Μια μελέτη της μετανάστευσης από την Πολωνία δείχνει ότι οδήγησε σε ελαφρά αύξηση στους μισθούς για τους εργατές υψηλής και μέσης ειδίκευσης για τους υπόλοιπους Πολωνούς (Dustmann, Tommaso & Rosso, 2015). Ωστόσο, μια

μελέτη από το ΔΝΤ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μετανάστευση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης από την Ανατολική Ευρώπη επηρέασε αρνητικά την οικονομική ανάπτυξη και την αύξηση της παραγωγικότητας στην Ανατολική Ευρώπη και επιβράδυνε τη σύγκλιση στο κατά κεφαλήν εισόδημα μεταξύ των χωρών της ΕΕ υψηλού και χαμηλού εισοδήματος (Atoyán et al., 2016).

Η έρευνα διαπιστώνει ότι η μετανάστευση και τα χαμηλά μεταναστευτικά εμπόδια έχουν καθαρά θετικά αποτελέσματα στον σχηματισμό ανθρώπινου κεφαλαίου και στην καινοτομία στις χώρες αποστολής. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει «κέρδος εγκεφάλων» αντί για «διαρροή εγκεφάλων» προς τη μετανάστευση. Οι χώρες αποστολής επωφελούνται έμμεσα μακροπρόθεσμα από τη μετανάστευση ειδικευμένων εργαζομένων, επειδή αυτοί οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι σε θέση να καινοτομούν περισσότερο στις ανεπτυγμένες χώρες, κάτι που οι χώρες αποστολής μπορούν να επωφεληθούν ως θετικό εξωτερικό στοιχείο (Yamin & Luna, 2016). Η μεγαλύτερη μετανάστευση ειδικευμένων εργαζομένων οδηγεί κατά συνέπεια σε μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη και βελτίωση της ευημερίας μακροπρόθεσμα. Επίσης, τα εμβάσματα και η μετανάστευση με επιστροφή μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στους πολιτικούς θεσμούς και τον εκδημοκρατισμό στη χώρα προέλευσης (Docquier et al., 2016).

Συνολικά, μπορεί να επισημανθεί, ότι η διαρροή εγκεφάλων μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο για τις χώρες προέλευσης αλλά μόνο σε περιπτώσεις επαναπατρισμού. Όσον αφορά τις αρνητικές επιπτώσεις, το κράτος χάνει σημαντικά ποσά που έχει επενδύσει για την εκπαίδευση, αλλά χάνεται και ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο θα βοηθούσε στην περαιτέρω ανάπτυξη της κοινωνίας, ενώ παράλληλα διευρύνεται και το χάσμα που υπάρχει μεταξύ αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων κοινωνιών. Επίσης, υπονομεύεται η δυνατότητα ανάπτυξης, εντείνεται το δημογραφικό πρόβλημα και δημιουργούνται προβλήματα στον ασφαλιστικό και φορολογικό τομέα (Λαμπριανίδης, 2011). Επομένως, η θετική πλευρά του φαινομένου βασίζεται στο ότι η αύξηση απόδοσης της εκπαίδευσης θα οδηγήσει σε αύξηση ζήτησης υπηρεσιών και δαπάνη παροχής, το οποίο με τη σειρά του θα οδηγήσει σε αύξηση ευημερίας της χώρας της προέλευσης και πλούτο. Ωστόσο, οι χώρες υποδοχής, που είναι συνήθως αναπτυγμένες, βγαίνουν κερδισμένες, ενώ οι χώρες υποδοχής σε κάποιο βαθμό ζημιώνονται (Dodani & LaPorte, 2005).

Κεφάλαιο 2 – Πολιτικές αντιμετώπισης του brain drain

2.1 Η δημόσια πολιτική

Η δημόσια πολιτική είναι μια θεσμοθετημένη πρόταση για την επίλυση προβλημάτων, που καθοδηγείται από μια ιδέα και εφαρμόζεται από προγράμματα ως πορεία δράσης που δημιουργείται και/ή θεσπίζεται, συνήθως από μια κυβέρνηση, ως απάντηση σε κοινωνικά ζητήματα (Lassance, 2020; Rinfret, Scheberie & Pautz, 2018). Πέρα από αυτόν τον ευρύ ορισμό, η δημόσια πολιτική έχει προσδιοριστεί με ποικίλους τρόπους.

Ένας δημοφιλής τρόπος κατανόησης και εμπλοκής στη δημόσια πολιτική είναι μέσω μιας σειράς σταδίων που είναι γνωστά ως «κύκλος πολιτικής». Ο χαρακτηρισμός συγκεκριμένων σταδίων μπορεί να ποικίλλει, αλλά μια βασική ακολουθία είναι: καθορισμός ατζέντας – διατύπωση – νομιμοποίηση – υλοποίηση – αξιολόγηση. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής φέρουν την ευθύνη να αντισταθούν τα συμφέροντα μιας σειράς διαφορετικών ενδιαφερομένων. Ο σχεδιασμός της πολιτικής συνεπάγεται συνειδητή και σκόπιμη προσπάθεια για τον καθορισμό των στόχων πολιτικής και τη χαρτογράφηση τους με εργαλεία. Ακαδημαϊκοί και άλλοι ειδικοί σε μελέτες πολιτικής έχουν αναπτύξει μια σειρά εργαλείων και προσεγγίσεων για να βοηθήσουν σε αυτό το έργο (Howlett & Giest, 2013).

Μια διαχωριστική γραμμή στις αντιλήψεις για τη δημόσια πολιτική είναι μεταξύ εκείνων που τη βλέπουν κυρίως με όρους ιδεών (αρχές και σχέδια δράσης) και εκείνων που τη βλέπουν ως μια συλλογή εμπειρικών φαινομένων (οι δράσεις που γίνονται και τα αποτελέσματά τους). Η πρώτη από αυτές τις εννοιολογήσεις είναι κατάλληλη όταν το θέμα που μας απασχολεί είναι σχετικά απλό και ξεκάθαρο και τα μέσα ερμηνείας αναμένεται να είναι πολύ πειθαρχημένα. Όμως, όπου το θέμα είναι περίπλοκο και/ή αμφισβητείται – όπου οι προθέσεις συγχέονται και/ή συγκαλύπτονται – ενδέχεται να μην είναι δυνατός ο σαφής και ξεκάθαρος καθορισμός των πολιτικών ιδεών. Σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να είναι χρήσιμο να προσδιοριστεί μια πολιτική από την άποψη του τι πραγματικά συμβαίνει (Nawarat, & Medley, 2018). Άλλοι ορισμοί της δημόσιας πολιτικής όσον αφορά ένα ευρύ

φάσμα εμπειρικών φαινομένων περιλαμβάνουν αυτόν του Cairney (2012,p.5): *«το άθροισμα της κυβερνητικής δράσης από τα σήματα πρόθεσης έως τα τελικά αποτελέσματα»*. Ένα παράδειγμα της δημόσιας πολιτικής ως ιδέας είναι ένας ορισμός του Titmuss (1974,p.23): *«οι αρχές που διέπουν τη δράση που στρέφεται προς δεδομένους σκοπούς»*.

Πιο πρόσφατα, ο Lassance (2020, p.7) όρισε τη δημόσια πολιτική ως *«μια θεσμοθετημένη πρόταση για την επίλυση ενός κεντρικού προβλήματος, καθοδηγούμενη από μια ιδέα»*. Η προοπτική και οι ανησυχίες του Lassance βασίζονται σε μια θεωρία αλλαγής ή μια θεωρία προγράμματος που πιστεύει ότι μπορούν να ελεγχθούν εμπειρικά.

Σε μια θεσμική άποψη, το θεμέλιο της δημόσιας πολιτικής αποτελείται από εθνικούς συνταγματικούς νόμους και κανονισμούς. Περαιτέρω θεμελιώδεις πτυχές περιλαμβάνουν τόσο δικαστικές ερμηνείες όσο και κανονισμούς που γενικά επιτρέπονται από τη νομοθεσία. Η δημόσια πολιτική θεωρείται ισχυρή όταν επιλύει προβλήματα αποτελεσματικά, εξυπηρετεί και υποστηρίζει κυβερνητικούς θεσμούς και πολιτικές και ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή του πολίτη (Cairney, 2012).

Ακόμη, ο Peters (2015, p.3) ορίζει τη δημόσια πολιτική ως *«το σύνολο των δραστηριοτήτων στις οποίες αναλαμβάνουν οι κυβερνήσεις με σκοπό να αλλάξουν την οικονομία και την κοινωνία τους»*, λέγοντας ουσιαστικά ότι η δημόσια πολιτική είναι νομοθεσία που εισάγεται με στόχο να ωφελήσει ή να επηρεάσει με κάποιο τρόπο το εκλογικό σώμα. Σε έναν άλλο ορισμό, ο Dente (2013,p.4) εξηγεί τη δημόσια πολιτική ως *«ένα σύνολο ενεργειών που επηρεάζουν τη λύση ενός προβλήματος πολιτικής, δηλαδή μια δυσαρέσκεια σχετικά με μια συγκεκριμένη ανάγκη, απαίτηση ή ευκαιρία για δημόσια παρέμβαση»*.

Άλλοι μελετητές ορίζουν τη δημόσια πολιτική ως ένα σύστημα προγραμμάτων δράσης, ρυθμιστικών μέτρων, νόμων και προτεραιοτήτων χρηματοδότησης σχετικά με ένα δεδομένο θέμα που διακηρύσσεται από μια κυβερνητική οντότητα ή τους εκπροσώπους της. Η δημόσια πολιτική ενσωματώνεται συνήθως σε συντάγματα, νομοθετικές πράξεις και δικαστικές αποφάσεις. Μεγάλο μέρος της δημόσιας πολιτικής ασχολείται με την αξιολόγηση της λήψης αποφάσεων στις κυβερνήσεις και τις δημόσιες γραφειοκρατίες (Pellissery, 2019; John, 1998).

Παράλληλα, οι δρώντες της δημόσιας πολιτικής αναφορικά με το brain drain είναι: εκτελεστική εξουσία (κυβερνητικοί δρώντες), πολιτικοί δρώντες, και διοικητικοί δρώντες (Chevalier, 1993). Ο Αμερικανός πολιτικός επιστήμονας Theodore J. Lowi πρότεινε τέσσερις τύπους δημόσιας πολιτικής: διανεμητική, αναδιανεμητική, ρυθμιστική και αυτορυθμιστική. Οι διανεμητικές πολιτικές επεκτείνουν τα αγαθά και τις υπηρεσίες στα μέλη ενός οργανισμού, καθώς και κατανέμουν το κόστος των αγαθών/υπηρεσιών μεταξύ των μελών του οργανισμού. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν κυβερνητικές πολιτικές που επηρεάζουν τις δαπάνες για την πρόνοια, τη δημόσια εκπαίδευση, τους αυτοκινητόδρομους και τη δημόσια ασφάλεια ή το πρόγραμμα παροχών ενός επαγγελματικού οργανισμού. Οι ρυθμιστικές πολιτικές περιορίζουν τη διακριτική ευχέρεια ατόμων και φορέων ή με άλλο τρόπο επιβάλλουν ορισμένους τύπους συμπεριφοράς. Αυτές οι πολιτικές γενικά θεωρείται ότι εφαρμόζονται καλύτερα όταν η καλή συμπεριφορά μπορεί εύκολα να οριστεί και η κακή συμπεριφορά μπορεί εύκολα να ρυθμιστεί και να τιμωρηθεί με πρόστιμα ή κυρώσεις. Ένα παράδειγμα μιας αρκετά επιτυχημένης δημόσιας ρυθμιστικής πολιτικής είναι αυτό του ορίου ταχύτητας σε αυτοκινητόδρομο. Οι αυτορυθμιστικές πολιτικές δημιουργούν εκτελεστικές οντότητες ή ασχολούνται με νόμους. Ασχολούνται επίσης με τη δημοσιονομική πολιτική σε ορισμένες περιπτώσεις. Τέλος, σύμφωνα με τις αναδιανεμητικές πολιτικές, τα σχέδια πολιτικής πρέπει να εφαρμοστούν, συχνά με απροσδόκητα αποτελέσματα. Οι κοινωνικές πολιτικές είναι αυτό που συμβαίνει «επί τόπου» όταν εφαρμόζονται, καθώς και ό,τι συμβαίνει στο στάδιο λήψης αποφάσεων ή στο νομοθετικό στάδιο (Lowi, 1972).

2.2 Ελλάδα

Οι δημόσιες πολιτικές είναι σημαντικό να εστιάζουν στην εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αλλά και να βελτιώνουν τις εργασιακές συνθήκες δημιουργώντας βιώσιμες θέσεις απασχόλησης (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010).

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί και να μειωθεί το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων, αλλά και να επιστρέψουν τα άτομα που μετανάστευσαν σε άλλες χώρες, η Ελλάδα πρέπει να στραφεί σε ένα παραγωγικό μοντέλο που εστιάζει στη γνώση και την οικονομία. Η αλλαγή αυτή είναι ωστόσο δύσκολη αλλά και χρονοβόρα (Κολώνια, 2019).

Σημαντική λύση στη διαρροή εγκεφάλων αποτελεί η χρηματοδότηση μέσω φορέων, στοχεύοντας στο brain gain (δηλαδή την επιστροφή εγκεφάλων). Ωστόσο, όπως σημειώνει ο Λαμπριανίδης (2011), οι Έλληνες νέοι δεν έχουν ως προτεραιότητα τους υψηλότερους μισθούς, αλλά την επαγγελματική εξέλιξη, την αξιοκρατία και τη διαφάνεια. Επομένως, οι ελληνικές δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain πρέπει κυρίως να εστιάσουν στην καταπολέμηση της αναξιοκρατίας και στη δημιουργία θέσεων εργασίας που ανταποκρίνονται στα προσόντα των εγκεφάλων.

Στο υποκεφάλαιο αυτό, αναλύονται συνοπτικά οι δημόσιες πολιτικές που έχει λάβει το ελληνικό κράτος για την αντιμετώπιση του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων.

Η πρώτη πολιτική είναι ο θεσμός του ακαδημαϊκού υπότροφου. Το πρόγραμμα αυτό χρηματοδοτείται από την ΕΕ. Προσλαμβάνονται επιστήμονες με διδακτορικό για να διδάξουν σε πανεπιστήμια της χώρας έχοντας σύμβαση. Ωστόσο, οι συμβάσεις καθυστερούν αρκετά να υπογραφούν, όπως επίσης και οι πληρωμές των επιστημόνων. Η έντονη γραφειοκρατία του προγράμματος και οι σημαντικές χρονικές καθυστερήσεις δυστυχώς δεν καταφέρνουν να ελαττώσουν τη διαρροή εγκεφάλων, αλλά αντιθέτως οδηγούν τους επιστήμονες να φύγουν στο εξωτερικό για πιο άμεση και κερδοφόρα αναζήτηση εργασίας (Κολώνια, 2019).

Ακόμη μια κρατική πολιτική είναι το πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση». Με το πρόγραμμα αυτό οι ερευνητές χρηματοδοτούνται με 19.500 ευρώ ανά άτομο. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος ήταν 3.311.800 ευρώ από τα οποία τα 2.361.900 τα χρηματοδότησε η ΕΕ. Για το πρόγραμμα αυτό, κάθε ερευνητική ομάδα απαρτιζόταν από 3 μέλη και κατέθετε την ερευνητική της πρόταση. Οι απολαβές ανά άτομο ήταν: 19.500 ευρώ για τον διδάκτορα, 7.000 ευρώ για τον ακαδημαϊκό σύμβουλο, 4.000 ευρώ για τον αναπληρωτή. Το πρόγραμμα θεωρείται επωφελές για την αντιμετώπιση της διαρροής εγκεφάλων, κυρίως λόγω του γεγονότος ότι οι ακαδημαϊκοί μπορούσαν να εργάζονται παράλληλα στο εξωτερικό (Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια βίου Μάθηση 2014-2020», 2021).

Σημαντικές δράσεις έχουν ληφθεί και από το Ελληνικό Ίδρυμα Καινοτομίας και Έρευνας. Κατά τα έτη 2017-2018 δόθηκαν κονδύλια 112.500.000 ευρώ σε

ερευνητικές προτάσεις και έργα. Ειδικότερα, δόθηκαν 23.500.000 ευρώ σε υποτροφίες για υποψήφιους διδάκτορες, 34.000.000 ευρώ για ερευνητικά έργα μεταδιδακτόρων και 54.000.000 ευρώ για ερευνητικά έργα μελών ΔΕΠ. Η δράση αυτή ήταν ιδιαίτερα σημαντική κυρίως γιατί συμπεριλήφθηκαν για πρώτη φορά μεταδιδάκτορες. Μάλιστα, οι αιτήσεις των μεταδιδακτόρων ήταν 1671, εκ των οποίων οι 192 εγκρίθηκαν, και από αυτές οι 37 προέρχονταν από νέους με υψηλή ειδίκευση που ήθελαν να επιστρέψουν στην χώρα τους. Το 2019 πραγματοποιήθηκε η δεύτερη προκήρυξη του προγράμματος με προϋπολογισμό 16.500.000 ευρώ (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, 2018; Κολώνια, 2019).

Ακόμη ένα πρόγραμμα είναι το «Ερευνώ-Δημιουργώ-Καινοτομώ». Το πρόγραμμα αυτό συγχρηματοδοτήθηκε από την ΕΕ και δόθηκαν 363.000.000 ευρώ σε ερευνητικά έργα. Το πρόγραμμα είχε σκοπό τη δημιουργία 4.000 νέων θέσεων εργασίας (ΕΣΠΑ, 2021α).

Επιπρόσθετα, για τη στήριξη των ανέργων υπάρχει και ο ΟΑΕΔ. Ο ΟΑΕΔ προσφέρει και επιδοτούμενα προγράμματα μαθητείας (voucher) προσπαθώντας να προσελκύσει τις επιχειρήσεις στην πρόσληψη ανέργων. Αν και με τα προγράμματα αυτά αρκετοί άνεργοι κατάφεραν να βρουν δουλειά, αλλά ήταν ανασφάλιστοι. Επίσης, μετά το τέλος της επιδότησης, οι επιχειρήσεις έπρεπε να κρατήσουν για ένα διάστημα τους εργαζομένους, και αυτό το γεγονός τις αποθάρρυνε για οικονομικούς λόγους. Μέχρι στιγμής λοιπόν, τα επιδοτούμενα αυτά προγράμματα δεν έχουν καταφέρει να μειώσουν τη διαρροή εγκεφάλων. Βέβαια, το 2019 θεσπίστηκαν νέα προγράμματα απασχόλησης, τα οποία αφορούν επιστήμονες, άνεργους πτυχιούχους, αλλά - το σημαντικότερο - και άτομα που διαμένουν στο εξωτερικό. Τα προγράμματα αυτά ίσως παρέχουν σημαντικά οφέλη για την καταπολέμηση της διαρροής εγκεφάλων (Κολώνια, 2019).

Ακόμη μια σημαντική δράση είναι το ΕΣΠΑ 2014-2020. Με το πρόγραμμα αυτό οι νέοι επιστήμονες μπορούσαν να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση με πλήρη κάλυψη των εξόδων για τα πρώτα δυο χρόνια της λειτουργίας της. Η δράση αυτή ήταν ιδιαίτερα σημαντική για τη νεανική επιχειρηματικότητα, αφού μάλιστα υπήρχε πλήρη κάλυψη εξόδων (εξοπλισμός, λογισμικό, ασφαλιστικές εισφορές, μισθοί υπαλλήλων κλπ) (ΕΣΠΑ, 2021β).

Παράλληλα, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελλήνων που μεταναστεύουν ασχολούνται με την υγειονομική περίθαλψη, σε μια προσπάθεια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, δημιουργήθηκαν οι Τοπικές Μονάδες Υγείας. Κάθε μονάδα απαρτίζεται από 12 άτομα (4 γενικούς γιατρούς/παθολόγους, 2 επισκέπτες υγείας, 2 νοσηλευτές, 1 παιδίατρο, 1 κοινωνικό λειτουργό και 2 διοικητικοί υπάλληλοι) (Υπουργείο Υγείας,2021). Η πολιτική αυτή θεωρείται πετυχημένη παρόλο που δεν στοχεύει άμεσα στην αντιμετώπιση της διαρροής εγκεφάλων αλλά στην παροχή ποιοτικότερης περίθαλψης.

Το 2019 η Ελλάδα ξεκίνησε το Rebrain Greece, ένα πρόγραμμα που προσφέρει σε 500 εργαζόμενους μεταξύ 28 και 40 ετών δουλειά και μηνιαίο μισθό προ φόρων 3.000 ευρώ εάν επιστρέψουν στην Ελλάδα και φέρουν μαζί τους την τεχνογνωσία που έχουν αποκτήσει στο εξωτερικό. καινοτομίες και φρέσκες ιδέες. Η ελληνική κυβέρνηση έχει δεσμευτεί να καλύψει το 70% αυτών των μισθών, με τις εταιρείες να συνεισφέρουν το υπόλοιπο 30% (Rebrain Greece,2021).

Είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι η πρώτη ελληνική δημόσια πολιτική που είχε ασκηθεί στοχεύοντας στον επαναπατρισμό Ελλήνων υψηλά μορφωμένων που διέμεναν στο εξωτερικό, ήταν το 1975. Βάσει της πολιτικής αυτής, Έλληνες οι οποίοι διέμεναν στο εξωτερικό και είχαν πτυχίο διακεκριμένων πανεπιστημίων του εξωτερικού, είχαν δικαίωμα για μειωμένη στρατιωτική θητεία ή και στρατιωτική απαλλαγή (Χασαπόπουλος, 2008).

2.3 Ευρώπη

Στο υποκεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται συνοπτικά ορισμένες αποτελεσματικές στρατηγικές χωρών της Ευρώπης για την αντιμετώπιση της διαρροής εγκεφάλων. Όλα τα προγράμματα χρηματοδοτήθηκαν από την ΕΕ.

Το πρώτο είναι το BEWARE (BEcome a Walloon Researcher) στο Βέλγιο. Πραγματοποιήθηκε τα έτη 2014-2018, στόχευε σε ερευνητές υψηλής ειδίκευσης. Για να προωθήσει την κινητικότητα των ερευνητών υψηλής ειδίκευσης, το Τμήμα Ερευνητικών Προγραμμάτων της Βαλλονίας ξεκίνησε δύο προγράμματα χρηματοδότησης στο πλαίσιο του προγράμματος υποτροφιών BEWARE προκειμένου

να προσελκύσει ερευνητές στην Ομοσπονδία Βαλλονίας-Βρυξελλών και ειδικότερα στη Βαλλονία: 1) BEWARE Fellowships Industry και 2) BEWARE Fellowships Academia. Το πρόγραμμα BEWARE Fellowships Industry στόχευε στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Βαλλονίας και τα Διαπιστευμένα Ερευνητικά Κέντρα στην Ομοσπονδία Βαλλονίας-Βρυξελλών που θα επωφελούνται από την τεχνογνωσία ερευνητών υψηλής ειδίκευσης και, κατά συνέπεια, στην ενθάρρυνση μιας διαδικασίας καινοτομίας εντός της χώρας υποδοχής της Βαλλονίας. Το BEWARE Fellowships Academia είναι ένα πρόγραμμα που επικεντρώνεται στη μεταφορά τεχνολογίας. Επιτρέπει στους ερευνητές να πραγματοποιήσουν μια ερευνητική διαμονή από 18 έως 36 μήνες σε πανεπιστήμιο της Ομοσπονδίας Βαλλονίας-Βρυξελλών. Σύμφωνα με την έκθεση για την εκδήλωση λήξης του προγράμματος BEWARE: 85 ερευνητές υψηλού επιπέδου έχουν προσελκυστεί στην Ομοσπονδία Βαλλονίας-Βρυξελλών στο πλαίσιο του προγράμματος, επωφελούμενοι ερευνητές προέρχονται από 34 χώρες, ιδίως από το Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ινδία, την Ισπανία, την Αλγερία και τη Βραζιλία, η συνολική ερευνητική ικανότητα της περιοχής έχει βελτιώθηκε (ειδικότερα, προσελκύστηκαν ερευνητές υψηλής ειδίκευσης στον τομέα των αγροδιατροφικών, της αεροναυπηγικής και του διαστήματος, της μηχανικής, των μεταφορών, των βιοεπιστημών και των περιβαλλοντικών τεχνολογιών) (NCP Wallonie, 2021; EURAXESS, 2020).

Το επόμενο πρόγραμμα είναι το SOMOPRO – South Moravian Programme for Distinguished Researchers από την Τσεχία. Έχουν ήδη πραγματοποιηθεί 3 προγράμματα: SOMOPRO (2009-2013), SOMOPRO II (2012-2017) και SOMOPRO 3 (2015-2020). Το SOMOPRO είναι ένα πρόγραμμα επιχορήγησης που στοχεύει στην προσέλκυση ειδικευμένων ερευνητών από το εξωτερικό και από την Τσεχική Δημοκρατία στην περιοχή. Στοχεύει επίσης στην υποστήριξη ειδικευμένων ερευνητών που εργάστηκαν στο παρελθόν στην περιοχή για να επανεγκατασταθούν εκεί. Το διεθνές πρόγραμμα παρέχει οικονομική βοήθεια με τη μορφή υποτροφιών διάρκειας από 1 έως 3 χρόνια σε κορυφαίους ξένους επιστήμονες ή σε ερευνητές που επιθυμούν να επιστρέψουν στην περιοχή αφού έχουν πραγματοποιήσει έρευνα σε άλλη χώρα. Με το πρόγραμμα αυτό ειδικευμένοι επιστήμονες προσελκύστηκαν στην περιοχή: 27 άτομα υποστηρίχθηκαν στο πλαίσιο του SOMOPRO, 26 στο πλαίσιο του SOMOPRO II και 18 στο πλαίσιο της τρίτης φάσης του προγράμματος. Το πρόγραμμα επέδειξε επίσης μια καλή ικανότητα διατήρησης καθώς 13 από τους 27

υποτρόφους που υποστηρίχθηκαν από το SOMOPR παρέμειναν στην περιοχή. Το πρόγραμμα χρηματοδότησε 2.116 μήνες έρευνας, 71 ερευνητές από 27 χώρες (35 από την Τσεχική Δημοκρατία, 24 από άλλα κράτη μέλη και τους υπόλοιπους από χώρες εκτός ΕΕ) και 237 δημοσιεύσεις. Συνολικά, 11 εκατομμύρια ευρώ διανεμήθηκαν μέσω των ιδρυμάτων υποδοχής. Το πρόγραμμα εδραίωσε την ικανότητα προσέλκυσης ταλέντων της περιοχής και δημιούργησε εισροή οικονομικών πόρων στην τοπική οικονομία (CORDIS, 2021).

Ακόμη μια σημαντική πολιτική για την αντιμετώπιση του brain drain ήταν το πρόγραμμα Ambitious talent strategy for the Copenhagen Region 2014-2017 από τη Δανία. Στόχευε στο να διατηρήσει την περιοχή ως κορυφαία μητρόπολη στη βόρεια Ευρώπη και να συμβάλει στην υψηλότερη περιφερειακή ανάπτυξη προσελκύοντας και διατηρώντας διεθνείς νεαρά ταλέντα. Αυτή η πρωτοβουλία παρείχε στα διεθνή νεαρά ταλέντα μια ανοιχτή πλατφόρμα που ενημερώνει καθημερινά τις υπάρχουσες ευκαιρίες σταδιοδρομίας στην περιοχή. Επίσης, με τη δράση αυτή υποστηρίζονταν η διεθνοποίηση των περιφερειακών μικρομεσαίων επιχειρήσεων, και βοηθούνταν τα διεθνή ταλέντα στην καθοδήγηση της ζωής της πόλης στην Κοπεγχάγη. Επίσης, δίνονταν ένα πάσο σε χαμηλή τιμή για συμμετοχή σε περιφερειακούς αθλητικούς συλλόγους και πολιτιστικές δραστηριότητες, και παρεχόταν βοήθεια στην εύρεση οικονομικά προσιτής στέγασης) (European Union, 2018). Το πρόγραμμα πέτυχε τα εξής(European Union, 2018,p.46-47):

- *«Από το 2014: δημιουργία 1.310 θέσεων εργασίας (αύξηση κατά 70 θέσεις εργασίας σε σύγκριση με το 2013), 354 διεθνή ταλέντα βρήκαν δουλειά ή ξεκίνησαν τις δικές τους επιχειρήσεις στην περιοχή (+73 θέσεις εργασίας σε σύγκριση με το 2013), 139 εταιρείες χρησιμοποίησαν την υπηρεσία ταλέντων του Copenhagen Capacity και προσέλκυσε/διατήρησε 161 διεθνή ταλέντα.*
- *Από το 2015: δημιουργία 1.024 θέσεων εργασίας που αναμενόταν να δημιουργήσουν 597 επιπλέον έμμεσες θέσεις εργασίας χάρη σε τοπικές επιχειρήσεις και συνεργάτες, προσέλκυση 150 διεθνών ταλέντων, 100% ικανοποίηση πελατών για τις παρεχόμενες υπηρεσίες.*

- *Ως προς το 2016: δημιουργία 1.599 θέσεων εργασίας που αναμενόταν να δημιουργήσουν 909 επιπλέον έμμεσες θέσεις εργασίας, προσέλκυση 222 διεθνών ταλέντων.*
- *Ως προς το 2017: δημιουργία 1.459 θέσεων εργασίας που αναμενόταν να δημιουργήσουν 830 επιπλέον έμμεσες θέσεις εργασίας, προσέλκυση και διατήρηση 200 διεθνών ταλέντων».*

Ακόμη μια πετυχημένη πολιτική αποτελεί το πρόγραμμα The Talent House of San Sebastián της Ισπανίας που διενεργείται από το 2011. Το πρόγραμμα στοχεύει στην προσέλκυση και υποδοχή διεθνών ερευνητών και ανθρώπων που εργάζονται στον τομέα έρευνας και ανάπτυξης και από κοινού με ντόπιους επαγγελματίες και στο να χαρακτηρίσει το Σαν Σεμπαστιάν ως μια καινοτόμο, ταλαντούχα και έξυπνη πόλη για να ζεις. Περιλαμβάνει τρεις υπηρεσίες/εγκαταστάσεις: 1) Το «Talent House building», ένα κτίριο όπου ταλαντούχοι ερευνητές μπορούν να νοικιάσουν ένα από τα 80 διαμερίσματα/θέσεις για εργασία ή διαμονή σε προσιτές τιμές, 2) Η «Υπηρεσία Καλωσορίσματος» παρέχει στους διεθνείς ερευνητές καθοδήγηση πρόσωπο με πρόσωπο με στόχο την καλύτερη κατανόηση / γνώση των διοικητικών διαδικασιών και των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και εκπαίδευσης, και 3) Η υπηρεσία καθοδήγησης για αναζήτηση εργασίας βοηθά τους διεθνείς ερευνητές και συνεργάτες να εντοπίσουν τις καταλληλότερες ευκαιρίες εργασίας που είναι διαθέσιμες στην πόλη και να προσαρμόσουν το βιογραφικό τους στις ανάγκες της τοπικής αγοράς. Από την έναρξή του το 2011, το σχέδιο επέτρεψε σε 1.325 εισερχόμενους ερευνητές να ιδρύσουν την επιχείρησή τους στο κτίριο του Talent House και παρείχε την υπηρεσία καλωσορίσματος σε 511 άτομα. Το 2014, οι τοπικές επενδύσεις έρευνας και ανάπτυξης του δήμου αυξήθηκαν σε 194 εκατομμύρια ευρώ, ή 2,67% του ΑΕΠ (Fomento de San Sebastián, 2021).

Ακόμη ένα επιτυχημένο πρόγραμμα ήταν το URBACT CHANGE! Project της Ουγγαρίας το οποίο πραγματοποιήθηκε από το 2015 έως και το 2018. Αυτό το έργο είχε ως στόχο την ανάπτυξη μιας τοπικής πολιτικής κατά της διαρροής εγκεφάλων και τη διατήρηση ή/και την ανάκτηση της νεολαίας στην πόλη. Το σχέδιο προέβλεπε τη δημιουργία 1) της «Base-Youth Community», όπου οι νέοι μπορούν να αναπτύξουν πρωτοβουλίες και έργα και να κάνουν τις ιδέες τους πραγματικότητα με την υποστήριξη τοπικών επιχειρήσεων που λειτουργούν ως μέντορες, 2) το

«Incubator Centre», όπου οι τοπικές επιχειρήσεις και οι εκπρόσωποι της τοπικής αυτοδιοίκησης παρέχουν στους νέους κεφάλαια, καθοδήγηση και συμβουλευτικές υπηρεσίες για τη διευκόλυνσή τους στην είσοδο στην τοπική επιχειρηματική αγορά, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η μετανάστευση των νέων από την πόλη, να προωθηθεί το νεανικό επιχειρηματικό πνεύμα και να βοηθηθούν οι νέοι να αποκτήσουν τεχνογνωσία σε τοπικό επίπεδο. και 3) η «πλατφόρμα Benovative.com», ένας διαδικτυακός χώρος που λειτουργεί ως τοπικός κόμβος καινοτομίας όπου τα νεαρά talenta είναι ελεύθερα να δημιουργήσουν και να συμβάλουν στο σχεδιασμό της «Κοινότητας Βάσης-Νέων» και στη βελτίωση των κοινοτικών και δημόσιων υπηρεσιών. Μετά την ολοκλήρωση του URBACT CHANGE!, ο δήμος άρχισε να δημιουργεί τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να πραγματοποιηθούν οι τρεις παραπάνω πρωτοβουλίες. Συγκεκριμένα: εκπόνησε μια ενδιάμεση πολιτική για τη νεολαία (2018-2022), η οποία είναι το πρώτο δημοτικό έγγραφο ειδικά σχεδιασμένο και προσαρμοσμένο στους νέους και τις ανάγκες τους, αποφάσισε να μετριάσει τις επιπτώσεις της διαρροής εγκεφάλων παρέχοντας νέους επιχειρηματίες τοπικές φορολογικές ελαφρύνσεις ως κίνητρα για να ανοίξουν νεοφυείς επιχειρήσεις στην πόλη και άλλαξε την εσωτερική του οργάνωση και τον τρόπο λειτουργίας, καθώς μετατοπίστηκε από μια κάθετη και ιεραρχική προσέγγιση σε μια προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω και οριζόντια (URBACT, 2021).

Επιπρόσθετα, κατά την περίοδο 2007-2013 η Ιταλία πραγματοποίησε το πρόγραμμα Brain Back Umbria. Με στόχο την αναστροφή της περιφερειακής τάσης της διαρροής εγκεφάλων σε μια τάση «επιστροφής εγκεφάλου» (ή ανάκτησης εγκεφάλου), η Agenzia Umbria Ricerche ξεκίνησε το έργο «Brain Back Umbria». Αυτές οι πρωτοβουλίες συγχρηματοδοτήθηκαν από το ΕΚΤ για συνολικό ποσό 200.000 ευρώ, και περιλάμβαναν: α) παροχή μέγιστης επιχορήγησης 20.000 ευρώ/άτομο σε δυνητικούς επιχειρηματίες που κατοικούν στο εξωτερικό για τη δημιουργία καινοτόμων νεοφυών επιχειρήσεων εντός της περιοχής, β) διοργάνωση περιφερειακών εκδηλώσεων αφιερωμένων σε περιφερειάρχες που είχαν μεταναστεύσει στο εξωτερικό και στη συνέχεια επέστρεψαν στην περιοχή, γ) υποτροφίες 5.000 ευρώ/άτομο σε τοπικούς πολίτες υψηλής ειδίκευσης που εργάζονται στο εξωτερικό στον ερευνητικό τομέα, για συμμετοχή σε προγράμματα της ΕΕ (π.χ. Erasmus+, Horizon 2020) μαζί με επιχειρήσεις, ερευνητικά κέντρα της Ούμπρια, κ.λπ., δ) «επαγγελματικές επισκέψεις», με σκοπό την ενίσχυση του

διαλόγου μεταξύ των επιχειρήσεων της Ούμπρια και των σχετικών επαγγελματιών της Ούμπρια που εργάζονται στο εξωτερικό. Η πρώτη έκδοση του «Brain Back Umbria» κατάφερε τα εξής: δημιουργία βάσης δεδομένων με πολίτες της περιοχής που διαμένουν στο εξωτερικό και της κοινότητας Brain Back Umbria στο LinkedIn, δημιουργία 16 νεοφυών επιχειρήσεων, απονομή ερευνητικών υποτροφιών σε δύο πολίτες της Ούμπρια υψηλής ειδίκευσης που εργάζονται στο εξωτερικό, διοργάνωση τριών «Επιχειρηματικών Επισκέψεων» στους τομείς της εστίασης, της μόδας και του τουρισμού (European Commission,2021).

Παράλληλα, η Σλοβενία από το 2009 διενεργεί το πρόγραμμα Entrepreneurially Into a Business World. Το έργο έργο στόχευε στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας σε άτομα με υψηλή μόρφωση κάτω των 35 ετών και με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτό επρόκειτο να επιτευχθεί μέσω της προώθησης της επιχειρηματικής κουλτούρας και της δημιουργίας τόσο επιχειρηματικών δεξιοτήτων όσο και θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας στην περιοχή. Μέσω του έργου, οι επιτυχημένοι υποψήφιοι είχαν την ευκαιρία να λάβουν καθοδήγηση και κατάρτιση για την επιχειρηματικότητα προσαρμοσμένη στις ανάγκες τους. Το πρόγραμμα κατόρθωσε τα εξής: 97 άτομα υπέβαλαν αίτηση για υποστήριξη μέσω του έργου κατά την περίοδο 2009-2012, καθένα από τα 40 άτομα που επιλέχθηκαν έλαβε την οικονομική ενίσχυση 15.122 ευρώ, ποσοστό επιτυχίας 47% λαμβάνοντας υπόψη ότι άρχισαν 10 νέες επιχειρήσεις και 10 άτομα από τα 40 βρήκαν αμειβόμενη εργασία. Λόγω των θετικών αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν στην πιλοτική του φάση, αρχής γενομένης το 2013, το έργο αναβαθμίστηκε από περιφερειακό σε εθνικό επίπεδο. Κατά την περίοδο 2013-2014, πραγματοποιήθηκαν πέντε προσκλήσεις υποβολής αιτήσεων που απευθύνονταν σε άτομα υψηλής μόρφωσης σε όλη τη χώρα (OECD, 2016).

Τέλος, από τον Ιούλιο του 2019, το Programa Regressar της Πορτογαλίας προσφέρει στους επιστρεφόμενους που υπογράφουν σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην Πορτογαλία κίνητρο σε μετρητά ύψους 2.614 €, μείωση φόρου εισοδήματος 50% για πέντε χρόνια και κάλυψη για έξοδα μετεγκατάστασης αξίας έως 3.886 €. Οι Ιταλοί υπήκοοι που μετακομίζουν στην Ιταλία με σύμβαση εργασίας και συμφωνούν να μείνουν εκεί για τουλάχιστον δύο χρόνια μπορούν τώρα να λάβουν 70% μείωση στον φόρο εισοδήματός τους για έως και 10 χρόνια. Και τον Αύγουστο του 2020, η πολωνική κυβέρνηση δήλωσε ότι θα εξαλείψει τον φόρο εισοδήματος για περίπου

δύο εκατομμύρια Πολωνούς εργαζόμενους κάτω των 26 ετών - μια κίνηση που στοχεύει στην προσέλκυση των πολιτών της πίσω αλλά και στην ενθάρρυνση των νεαρών Πολωνών να παραμείνουν και να εργαστούν στην πατρίδα τους (Timsit,2020).

Κεφάλαιο 3 – Ικανοποίηση Ελλήνων νέων με τις πολιτικές του κράτους για την αντιμετώπιση του brain drain

3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας αυτής είναι να διερευνήσει τις απόψεις Ελλήνων νέων σχετικά με το φαινόμενο brain drain και να μελετήσει εάν οι Έλληνες νέοι είναι ικανοποιημένοι από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

- Ποιες είναι οι αιτίες που οι Έλληνες νέοι θεωρούν ότι συμβάλλουν στο φαινόμενο brain drain;
- Κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι οι Έλληνες νέοι με τις πολιτικές του κράτους για την αντιμετώπιση του brain drain;
- Έχουν οι Έλληνες νέοι πρόθεση να φύγουν στο εξωτερικό;
- Υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις των Ελλήνων νέων ανάλογα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους;

3.2 Μεθοδολογία

Για να απαντηθούν τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Επιλέχθηκε το μέσο αυτό συλλογής δεδομένων γιατί με τη χρήση του εξασφαλίζεται γρήγορη και εύκολη συλλογή δεδομένων από μεγάλο δείγμα ατόμων (Δαφέρμος, 2011).

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από 32 ερωτήσεις. Συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις κλειστού τύπου (π.χ. ερώτηση 1) αλλά και ερωτήσεις σε κλίμακα Likert (π.χ. ερώτηση 7). Η δημιουργία του ερωτηματολογίου δεν στηρίχθηκε σε κάποιο έτοιμο ερωτηματολόγιο αλλά δημιουργήθηκε με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία (PellICCia, 2013; Λαμπριανίδης, 2011; Mitsakis, 2017; Κονιόρδος, 2014; Labrianidis & Pratsinakis, 2017; Chalari, 2021; ICAP Group, 2018; Theodoropoulos

et al., 2015) και τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε είχε τις εξής θεματικές: α)δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάσταση), β)αιτίες που συμβάλλουν στο brain drain(βλ. ερώτηση 6), γ)ικανοποίηση από τις πολιτικές του κράτους για την αντιμετώπιση του brain drain(βλ. ερώτηση 7 και 8), δ)πρόθεση να φύγουν στο εξωτερικό (βλ. ερώτηση 5).

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω Google Forms κατά την περίοδο Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 2021. Πραγματοποιήθηκε πρώτη πιλοτική έρευνα με δείγμα 3 άτομα για να διαπιστωθεί εάν οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι κατανοητές. Όλες οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές, και δόθηκαν στοιχεία επικοινωνίας στους συμμετέχοντες σε περίπτωση αποριών. Επίσης, όλοι οι συμμετέχοντες ήταν ενήμεροι του σκοπού της έρευνας και του γεγονότος ότι πραγματοποιείται στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας.

3.3 Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 300 Έλληνες νέους. Χρησιμοποιήθηκε απλή τυχαία δειγματοληψία, κατά την οποία κάθε συμμετέχων έχει τις ίδιες πιθανότητες επιλογής και συμπερίληψης στο δείγμα (Δαφέρμος, 2011).

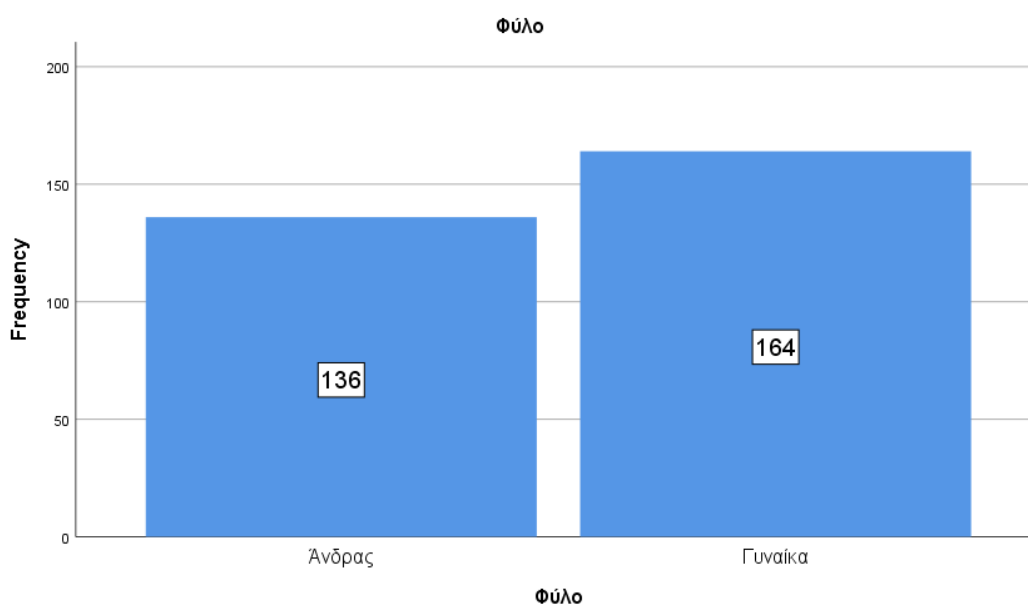
3.4 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με το IBM SPSS (έκδοση 25). Χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική, independent t-tests και chi-square tests για τη διερεύνηση διαφοροποιήσεων ανάλογα το φύλο και την επαγγελματική κατάσταση, και one-way Anova και chi-square tests για τη διερεύνηση διαφοροποιήσεων ανάλογα την ηλικία, και το μορφωτικό επίπεδο.

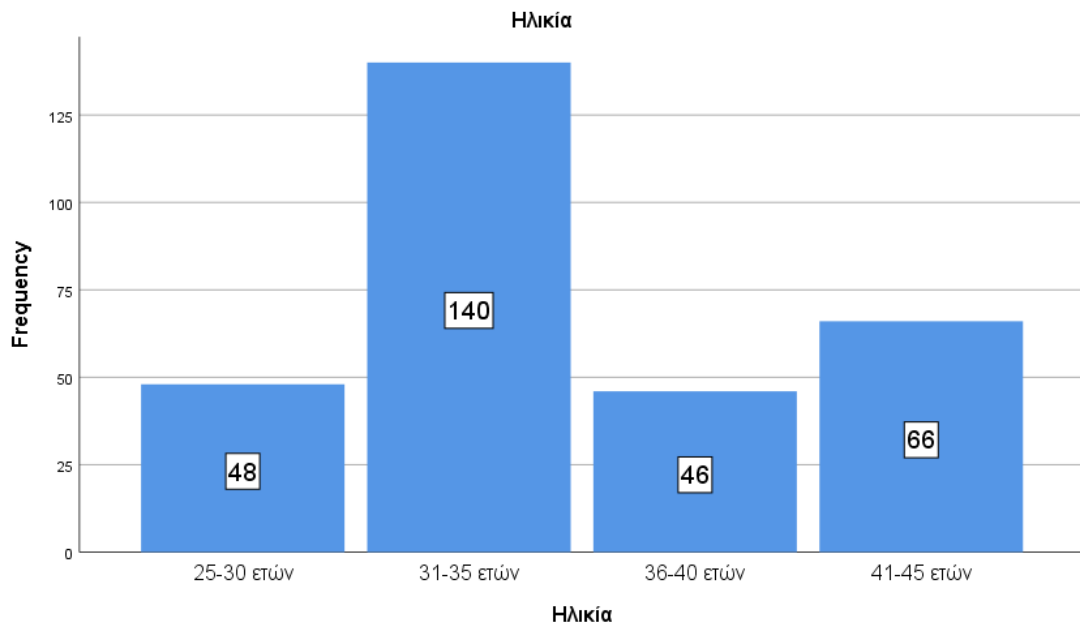
Κεφάλαιο 4 – Ερευνητικά Αποτελέσματα

4.1 Περιγραφική στατιστική

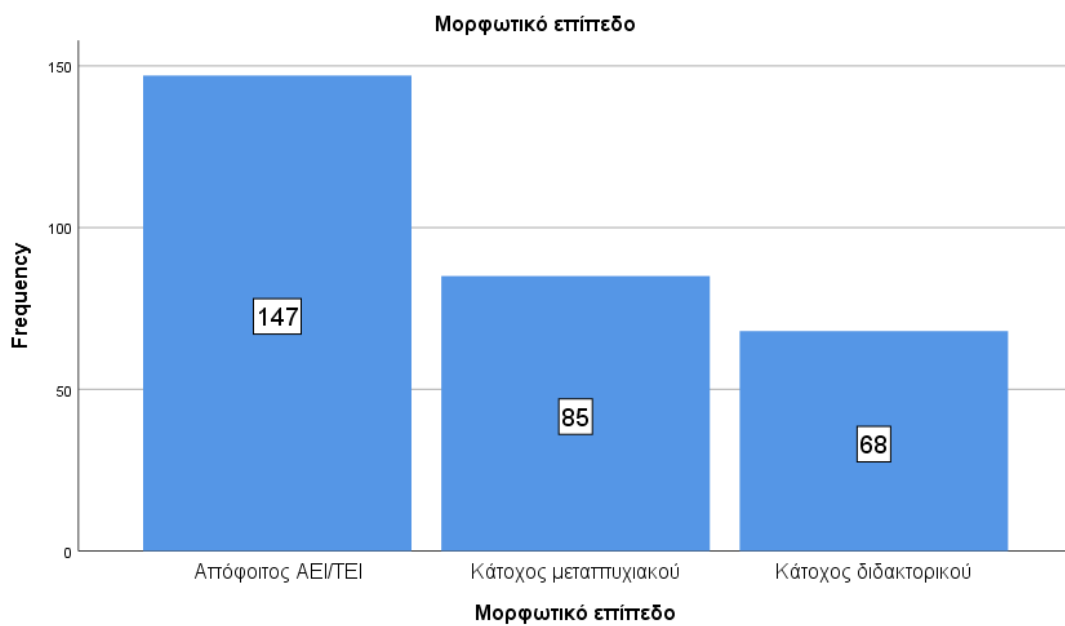
Αρχικά, το 45,3% (n=136) ήταν άνδρες και το 54,7% (n=164) ήταν γυναίκες (Διάγραμμα 5). Το 16% του δείγματος (n=48) ήταν 25-30 ετών, το 46,7% (n=140) ήταν 31-35 ετών, ενώ το 15,3% (n=46) ήταν 36-40 ετών και το 22% (n=66) ήταν 41-45 ετών (Διάγραμμα 6). Το 49% (n=147) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 28,3% (n=85) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 22,7% (n=68) ήταν κάτοχοι διδακτορικού (Διάγραμμα 7). Πενήντα επτά συμμετέχοντες (19%) ήταν άνεργοι, και 243 (81%) ήταν εργαζόμενοι (Διάγραμμα 8).



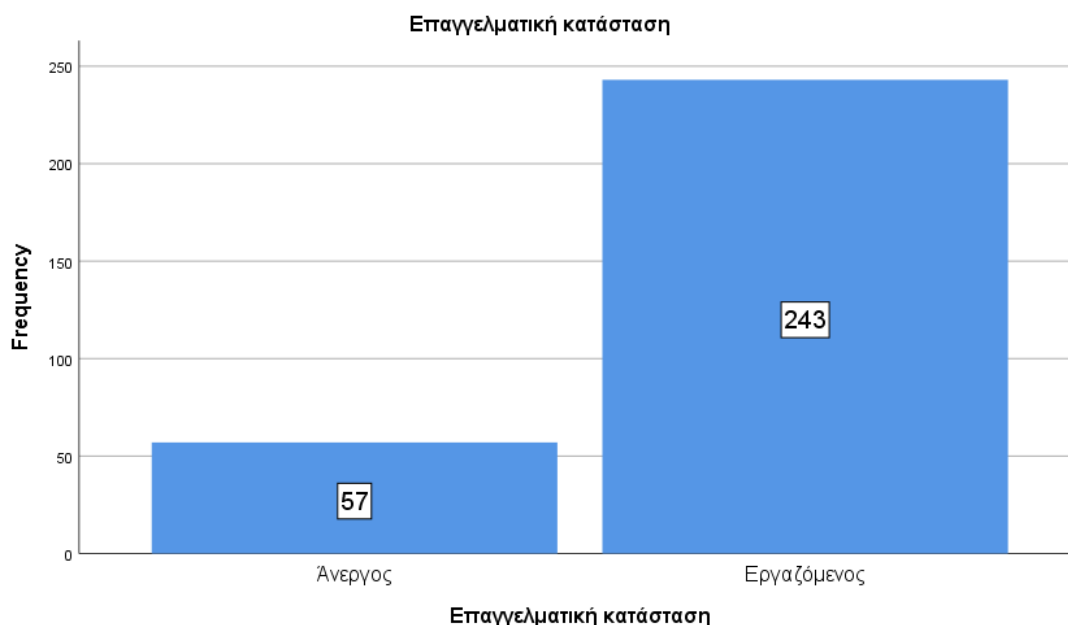
Διάγραμμα 5. Φύλο



Διάγραμμα 6. Ηλικία

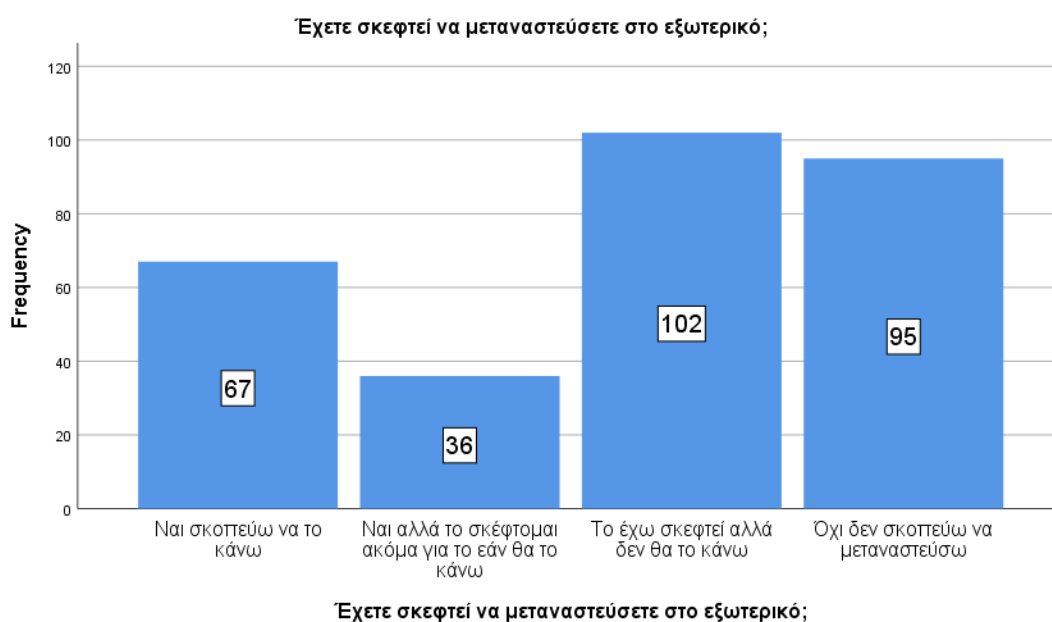


Διάγραμμα 7. Μορφωτικό επίπεδο



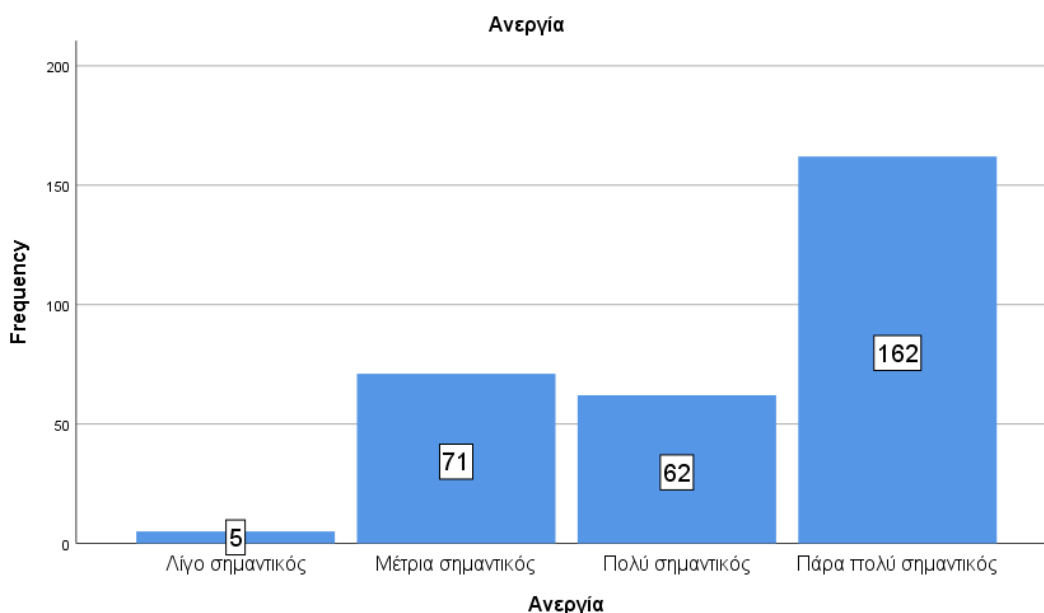
Διάγραμμα 8. Επαγγελματική κατάσταση

Το 22,3% του δείγματος (n=67) σκοπεύει να μεταναστεύσει στο εξωτερικό, ενώ το 12% (n=36) το έχει σκεφτεί να μεταναστεύσει αλλά δεν το έχει αποφασίσει ακόμη. Το 34% (n=102) το έχει σκεφτεί αλλά δεν θα το κάνει, ενώ το 31,7% (n=95) δεν σκοπεύει να μεταναστεύσει (Διάγραμμα 9).

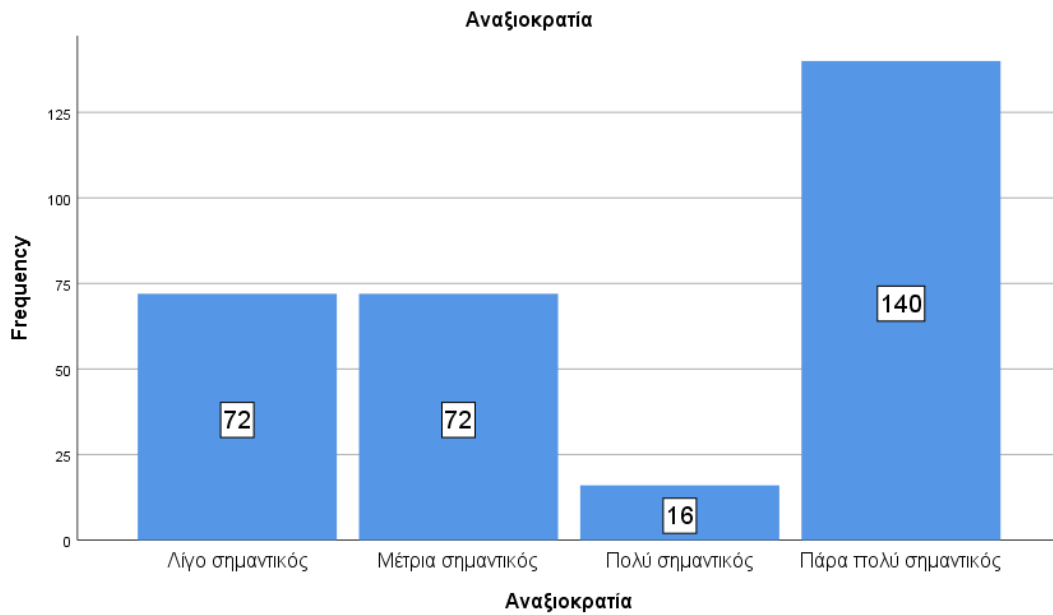


Διάγραμμα 9. Πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό

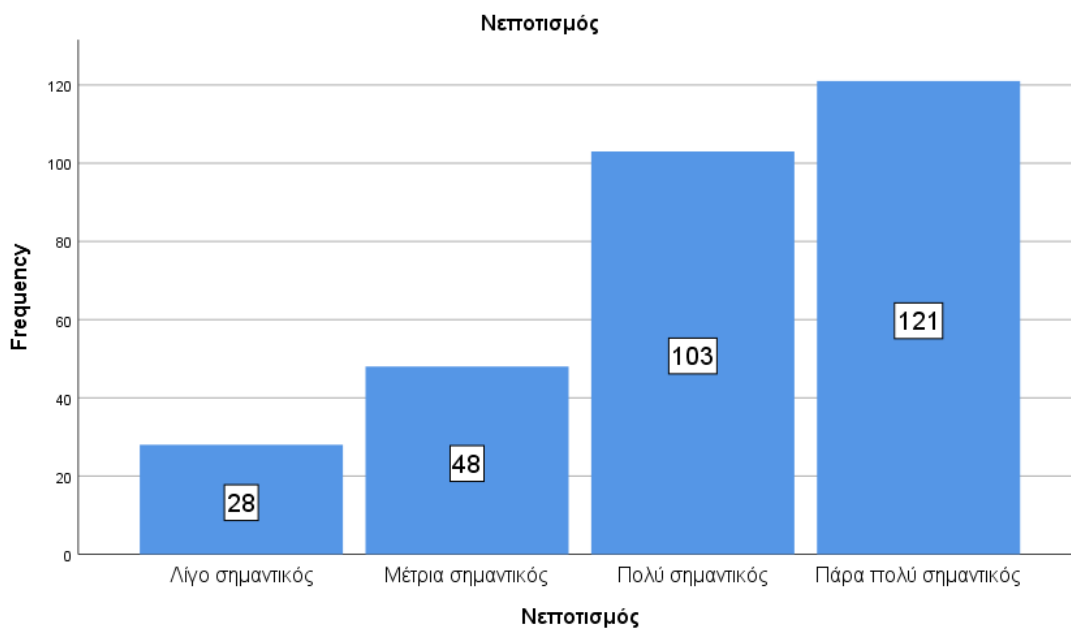
Αναφορικά με τους λ για το 54% του δείγματος (n=162) η ανεργία είναι πάρα πολύ σημαντικός λόγος. Για το 20,7% (n=62) είναι πολύ σημαντικός λόγος, για το 23,7% (n=71) είναι μέτρια σημαντικός λόγος ενώ μόνο για το 1,7% (n=5) είναι λίγο σημαντικός λόγος (Διάγραμμα 10). Για 140 συμμετέχοντες (46,7%) η αναξιοκρατία αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό λόγο μετανάστευσης. Για 16 συμμετέχοντες (5,3%) είναι πολύ σημαντικός λόγος, ενώ για 72 συμμετέχοντες (24%) είναι μέτρια σημαντικός και για άλλους 72 (24%) είναι λίγο σημαντικός (Διάγραμμα 11). Από την άλλη, ο νεποτισμός αποτελεί πάρα πολύ σημαντικός λόγος μετανάστευσης για το 40,3% των συμμετεχόντων (n=121) και πολύ σημαντικό λόγο για το 34,3% (n=103). Για το 16% (n=48) είναι μέτρια σημαντικός λόγος και για το 9,3% (n=28) είναι λίγο σημαντικός λόγος (Διάγραμμα 12).



Διάγραμμα 10. Η ανεργία ως λόγος μετανάστευσης



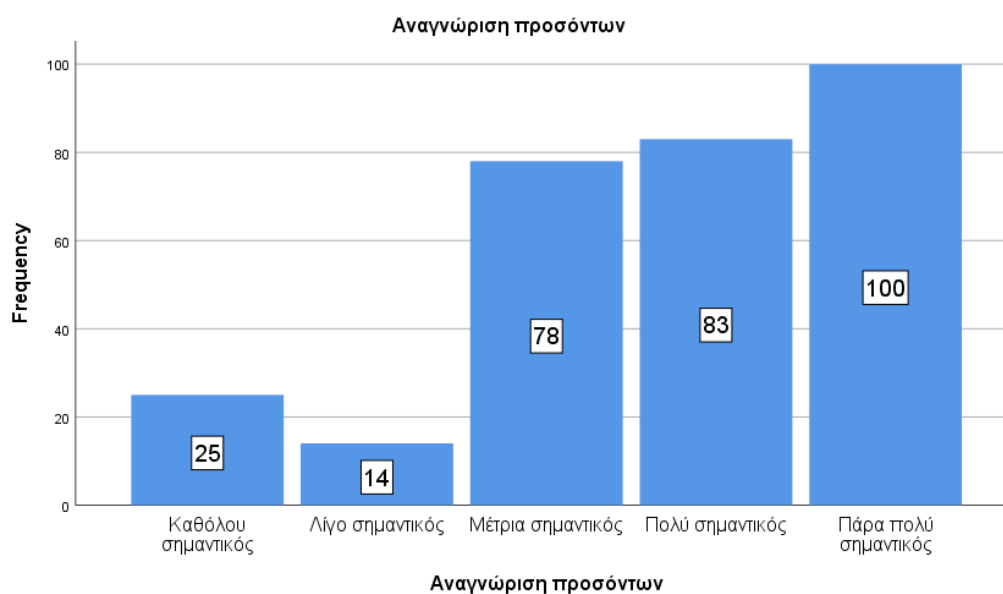
Διάγραμμα 11. Η αναξιοκρατία ως λόγος μετανάστευσης



Διάγραμμα 12. Ο νεποτισμός ως λόγος μετανάστευσης

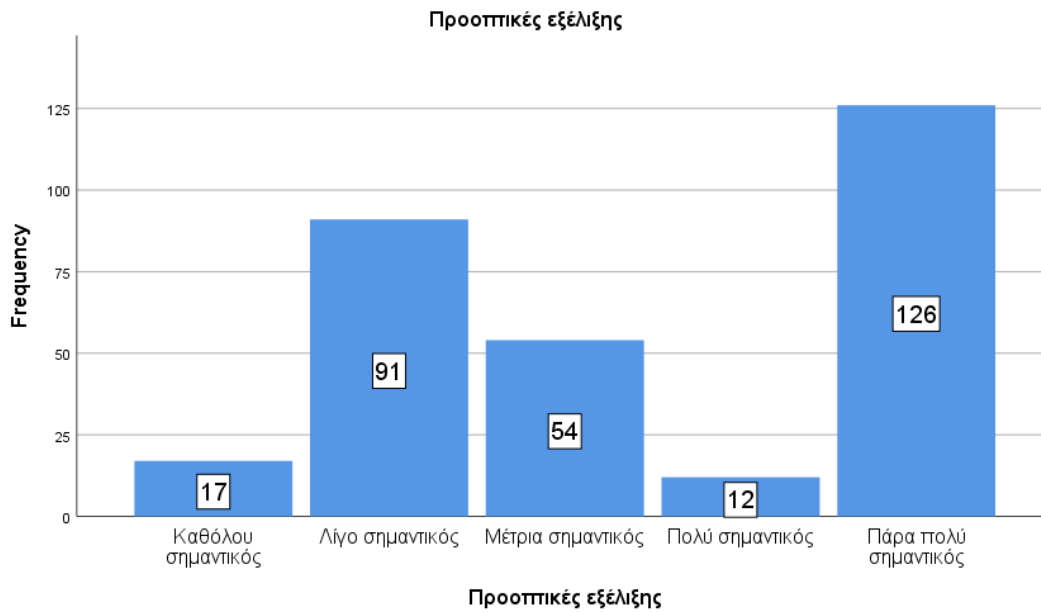
Ακόμη, για 100 συμμετέχοντες (33,3%) η αναγνώριση προσόντων αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό λόγο μετανάστευσης. Για 83 συμμετέχοντες (27,7%) αποτελεί πολύ σημαντικό λόγο, για 78 (26%) αποτελεί μέτρια σημαντικό λόγο, για 14 άτομα (4,7%)

αποτελεί λίγο σημαντικό λόγο και για 25 άτομα (8,3%) δεν αποτελεί καθόλου σημαντικό λόγο (Διάγραμμα 13).



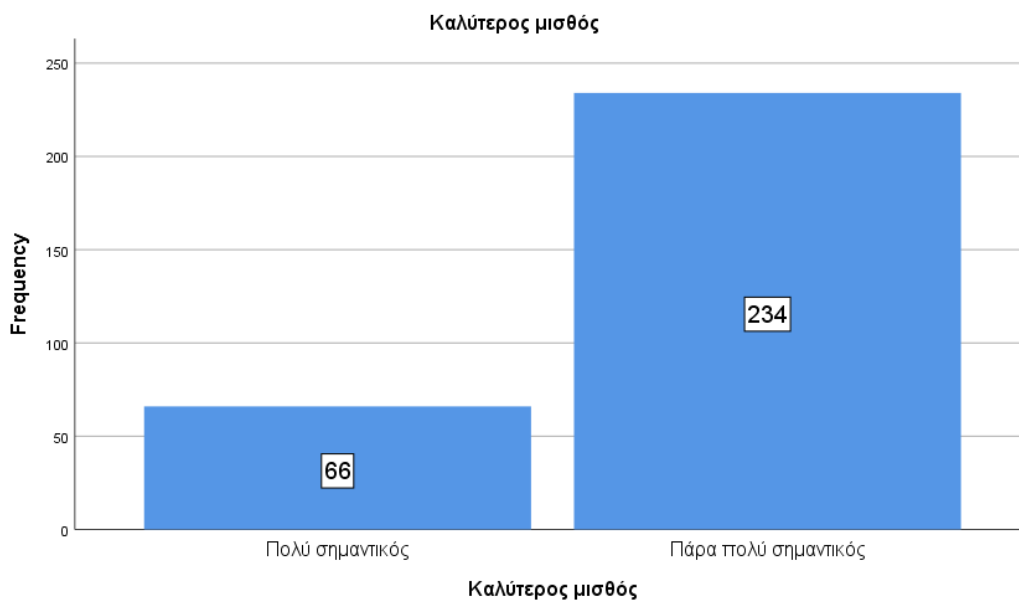
Διάγραμμα 13. Η αναγνώριση προσόντων ως λόγος μετανάστευσης

Επιπρόσθετα, οι προοπτικές εξέλιξης αποτελούν πάρα πολύ σημαντικό λόγο μετανάστευσης για 126 συμμετέχοντες (42%) και σημαντικό λόγο για 12 συμμετέχοντες (4%). Το 18% του δείγματος (n=54) υποστήριξε ότι είναι μέτρια σημαντικό λόγος, το 30,3% (n=91) ότι είναι λίγο σημαντικό και το 5,7% (n=17) ότι δεν είναι καθόλου σημαντικό λόγος (Διάγραμμα 14).



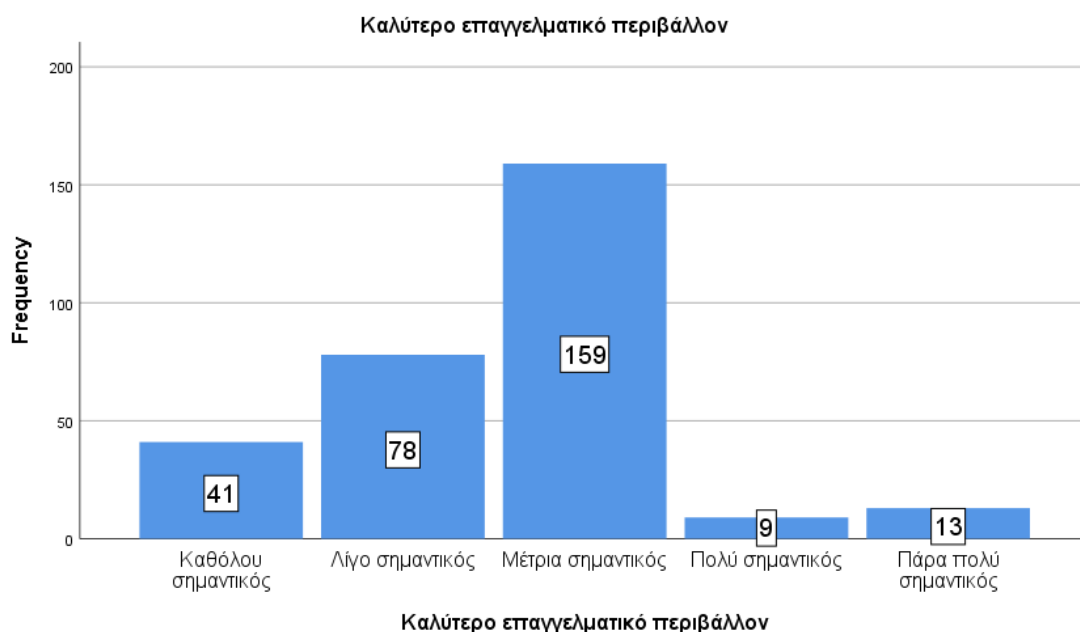
Διάγραμμα 14. Οι προοπτικές εξέλιξης ως λόγος μετανάστευσης

Επιπλέον, ο καλύτερος μισθός αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό λόγο για 234 συμμετέχοντες (78%) και πολύ σημαντικό λόγο για 66 συμμετέχοντες (22%) (Διάγραμμα 15).

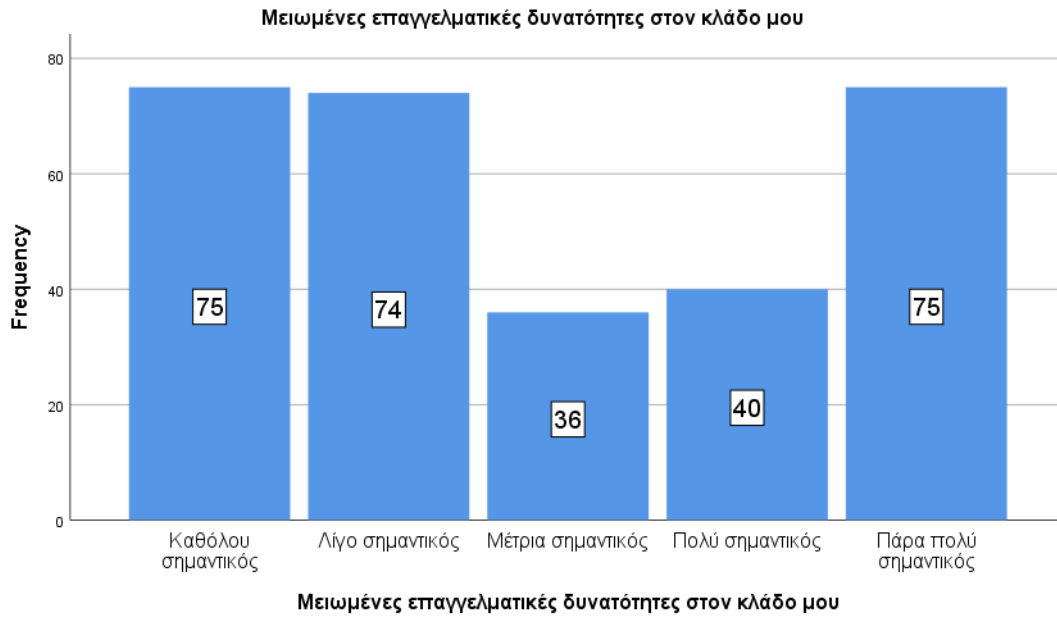


Διάγραμμα 15. Ο καλύτερος μισθός ως λόγος μετανάστευσης

Παράλληλα, για το 13,7% του δείγματος (n=41) δεν αποτελεί καθόλου σημαντικός λόγος το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον. Για το 26% (n=78) αποτελεί λίγο σημαντικό λόγο, για το 53% (n=159) αποτελεί μέτρια σημαντικό λόγο, ενώ για το 3% (n=9) αποτελεί πολύ σημαντικό λόγο και για το 4,3% (n=13) πάρα πολύ σημαντικό λόγο (Διάγραμμα 16). Επίσης, οι μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο τους αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό λόγο μετανάστευσης για 75 άτομα (25%). Για 40 άτομα (13,3%) αποτελεί πολύ σημαντικό λόγο, για 36 (12%) μέτρια σημαντικό, για 74 άτομα (24,7%) και για άλλα 75 άτομα (25%) καθόλου σημαντικό λόγο (Διάγραμμα 17).

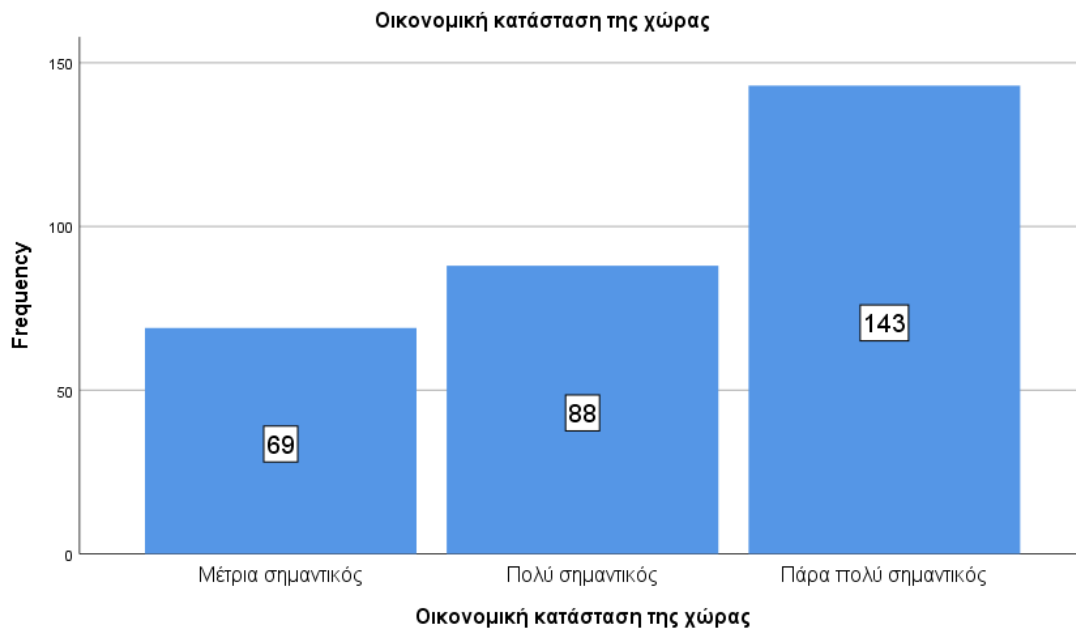


Διάγραμμα 16. Το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον ως λόγος μετανάστευσης



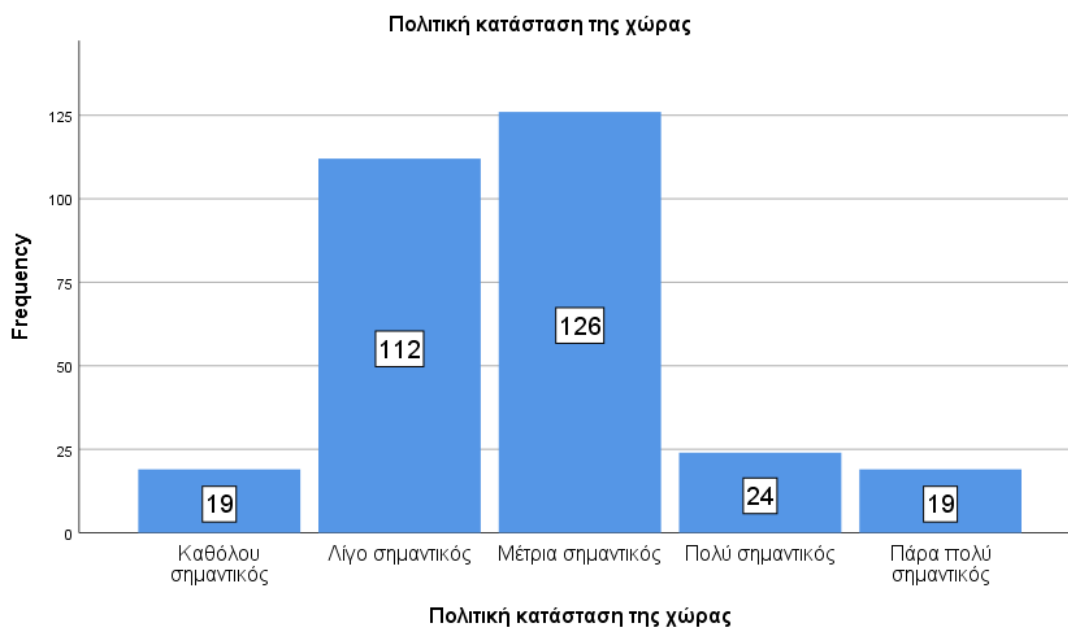
Διάγραμμα 17. Οι μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες ως λόγος μετανάστευσης

Η οικονομική κατάσταση της χώρας διαπιστώθηκε ότι αποτελεί μέτρια σημαντικό λόγο μετανάστευσης για το 23% (n=69), πολύ σημαντικό λόγο για το 29,3% (n=88) και πάρα πολύ σημαντικό λόγο για το 47,7% (n=143)(Διάγραμμα 18).



Διάγραμμα 18. Η οικονομική κατάσταση της χώρας ως λόγος μετανάστευσης

Από την άλλη, η πολιτική κατάσταση της χώρας δεν αποτελεί καθόλου σημαντικό λόγο μετανάστευσης για 19 συμμετέχοντες (6,3%), λίγο σημαντικό λόγο για 112 συμμετέχοντες (37,3%), μέτρια σημαντικό για 126 συμμετέχοντες (42%), πολύ σημαντικό για 24 συμμετέχοντες (8%) και πάρα πολύ σημαντικό για 19 συμμετέχοντες (6,3%) (Διάγραμμα 19).



Διάγραμμα 19. Η πολιτική κατάσταση της χώρας ως λόγος μετανάστευσης

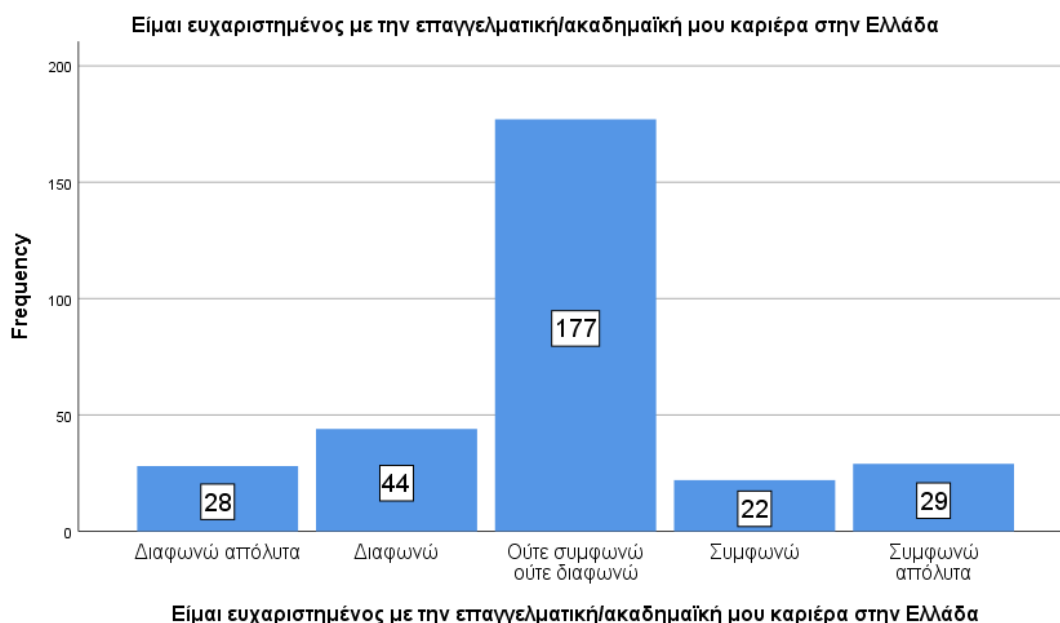
Συνοπτικά, λοιπόν, όσον αφορά τους λόγους μετανάστευσης, διαπιστώνεται ότι ο λιγότερο σημαντικός λόγος είναι το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον ($M=2,58$, $SD=0,916$) και ακολουθεί η πολιτική κατάσταση της χώρας ($M=2,71$, $SD=0,936$). Αντίθετα, ο σημαντικότερος λόγος είναι ο καλύτερος μισθός ($M=4,78$, $SD=0,415$) και ακολουθεί με μικρή διαφορά η ανεργία ($M=4,27$, $SD=0,879$) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των λόγων μετανάστευσης

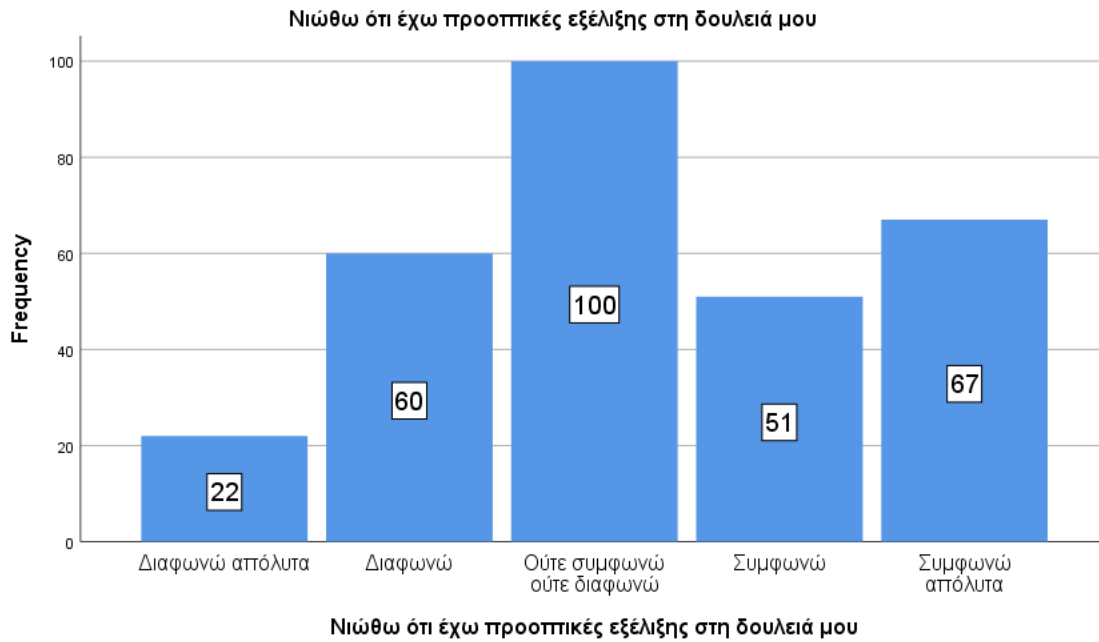
	Min	Max	M	SD
Ανεργία	2	5	4,27	,879
Αναξιοκρατία	2	5	3,75	1,268
Νεποτισμός	2	5	4,06	,968
Αναγνώριση προσόντων	1	5	3,73	1,209

Προοπτικές εξέλιξης	1	5	3,46	1,429
Καλύτερος μισθός	4	5	4,78	,415
Καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον	1	5	2,58	,916
Μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο μου	1	5	2,89	1,541
Οικονομική κατάσταση της χώρας	3	5	4,25	,805
Πολιτική κατάσταση της χώρας	1	5	2,71	,936

Ταυτόχρονα, το 9,3% (n=28) διαφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι είναι ευχαριστημένοι με την επαγγελματική/ακαδημαϊκή τους καριέρα στην Ελλάδα. Το 14,7% (n=44) διαφωνούν, το 59% (n=177) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 7,3% (n=22) συμφωνούν και το 9,7% (n=29) συμφωνούν απόλυτα (Διάγραμμα 20). Το 7,3% (n=22) διαφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι έχουν προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά τους, ενώ το 20% (n=60) διαφωνούν, το 33,3% (n=100) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 17% (n=51) συμφωνούν και το 22,3% (n=67) συμφωνούν απόλυτα (Διάγραμμα 21).



Διάγραμμα 20. Ικανοποίηση από την επαγγελματική/ακαδημαϊκή καριέρα στην Ελλάδα



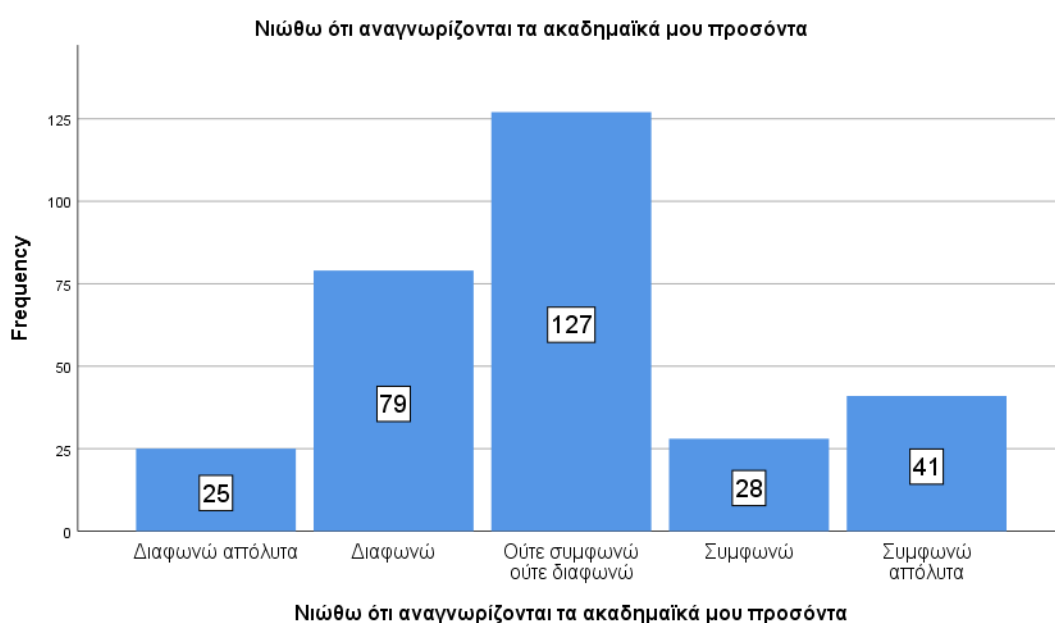
Διάγραμμα 21. Προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά

Αντίθετα, το 26,3% (n=79) συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι επικρατεί αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας. Το 3,3% (n=10) συμφωνούν, το 55,3% (n=166) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ το 15% (n=45) διαφωνούν (Διάγραμμα 22).

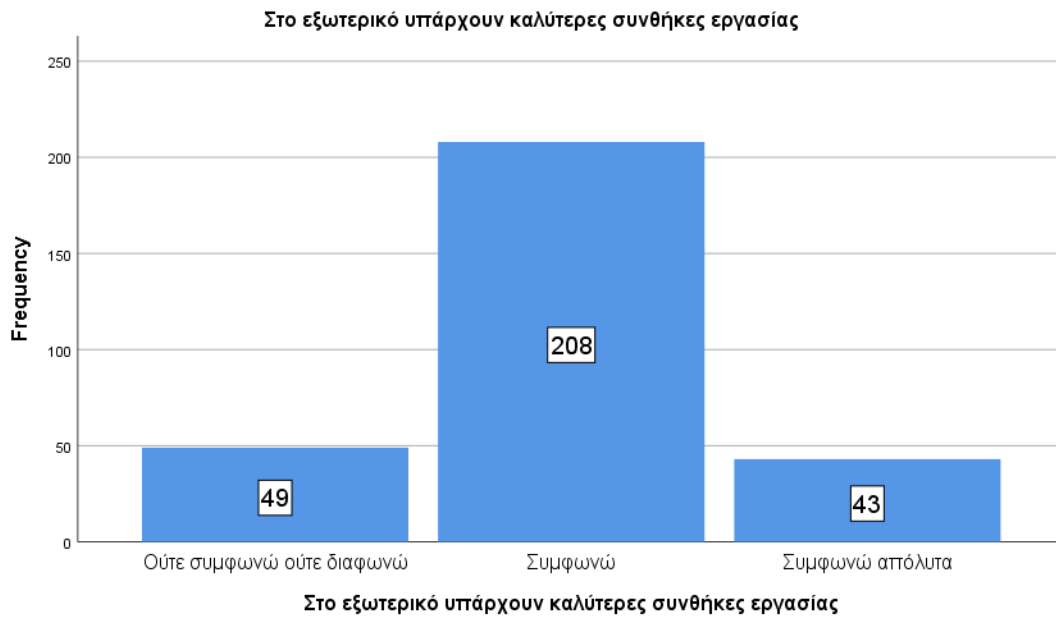


Διάγραμμα 22. Αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας

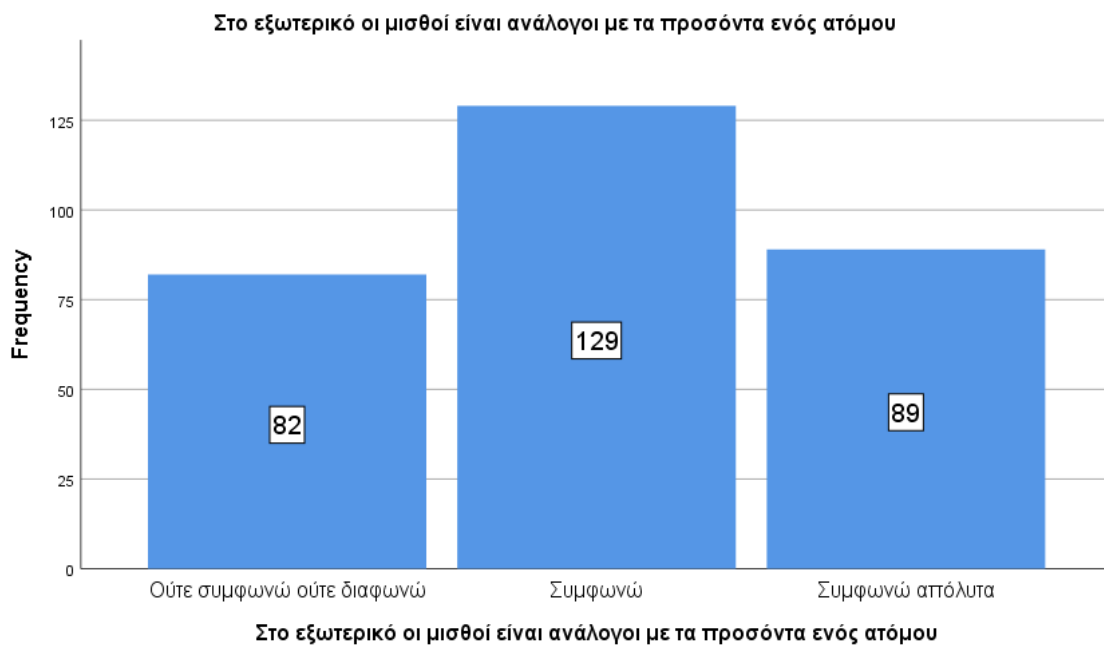
Σαράντα ένα συμμετέχοντες (13,7%) συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι νιώθουν ότι αναγνωρίζονται τα ακαδημαϊκά τους προσόντα, 28 συμμετέχοντες (9,3%) συμφωνούν, ενώ 127 συμμετέχοντες (42,3%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 79 συμμετέχοντες (26,3%) διαφωνούν και 25 συμμετέχοντες (8,3%) διαφωνούν απόλυτα (Διάγραμμα 23). Ακόμη, το 16,3% (n=49) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ότι στο εξωτερικό υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Όμως, το 69,3% (n=208) συμφωνούν και το 14,3% (n=43) συμφωνούν απόλυτα (Διάγραμμα 24). Παρόμοιες απόψεις εξέφρασαν οι συμμετέχοντες και σχετικά με το ότι στο εξωτερικό οι μισθοί είναι ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου (Διάγραμμα 25).



Διάγραμμα 23. Αναγνώριση ακαδημαϊκών προσόντων



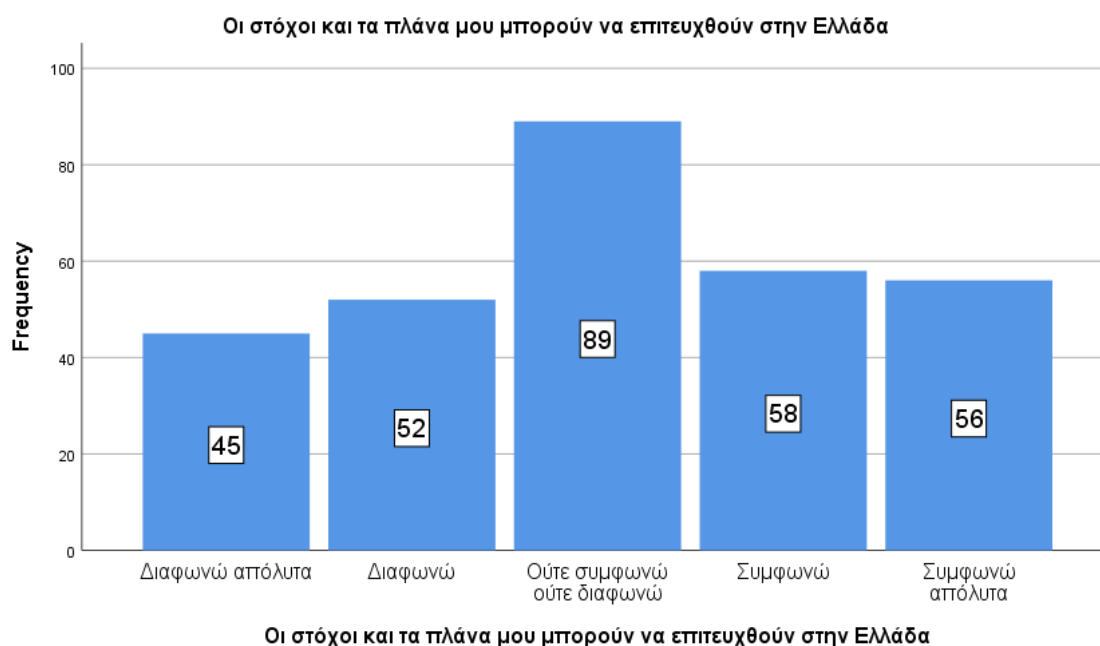
Διάγραμμα 24. Καλύτερες συνθήκες εργασίας στο εξωτερικό



Διάγραμμα 25. Μισθοί ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου στο εξωτερικό

Επιπρόσθετα, το 15% (n=45) διαφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι οι στόχοι και τα πλάνα τους μπορούν να επιτευχθούν στην Ελλάδα. Το 17,3% (n=52) διαφωνούν, το

29,7% (n=89) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 19,3% (n=58) συμφωνούν και το 18,7% (n=56) συμφωνούν απόλυτα (Διάγραμμα 26).



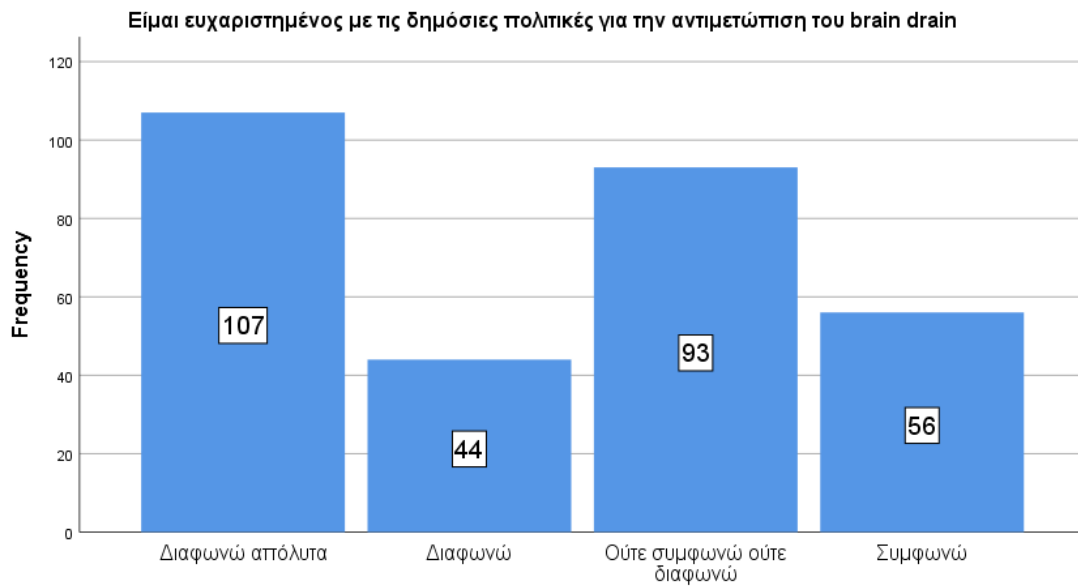
Διάγραμμα 26. Επίτευξη στόχων και πλάνων στην Ελλάδα

Επιπλέον, το 29% του δείγματος (n=87) διαφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι είναι ευχαριστημένοι με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Το 26,3% (n=79) διαφωνούν, το 19% (n=57) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ενώ το 25,7% (n=77) συμφωνούν (Διάγραμμα 27).



Διάγραμμα 27. Ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας

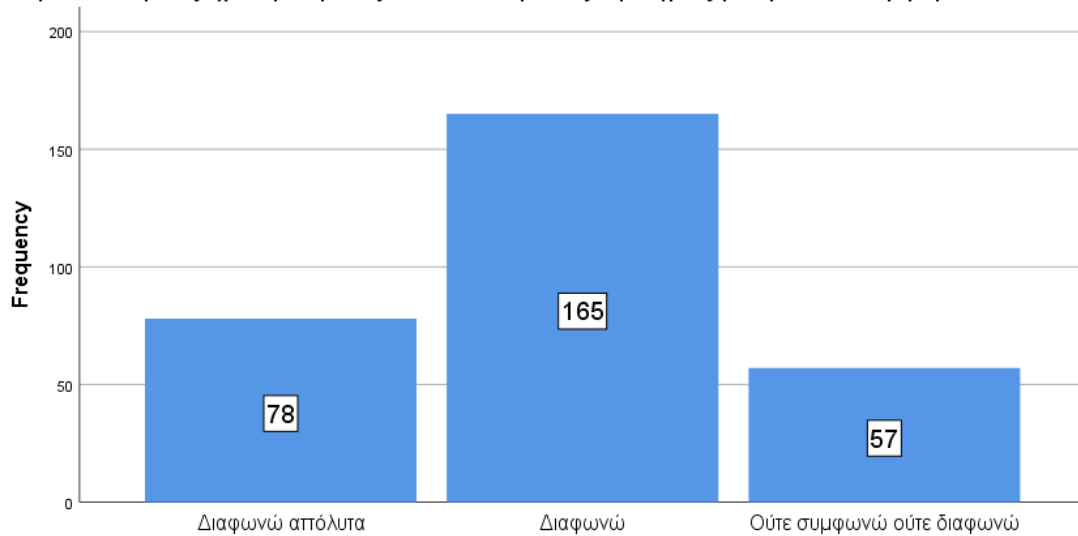
Ωστόσο, 107 συμμετέχοντες (35,7%) διαφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι είναι ικανοποιημένοι με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain. Το 14,7% (n=44) διαφωνούν, το 31% (n=93) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ το 18,7% (n=56) συμφωνούν (Διάγραμμα 28). Μάλιστα, το 26% (n=78) διαφωνεί απόλυτα με την άποψη ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain. Το 55% (n=165) διαφωνούν και το 19% (n=57) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (Διάγραμμα 29). Αξιοσημείωτο είναι και το εύρημα ότι 109 συμμετέχοντες (36,3%) συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι οι πολιτικές του κράτους για το brain drain πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και τον ιδιωτικό τομέα και όχι μόνο τον δημόσιο (Διάγραμμα 30).



Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain

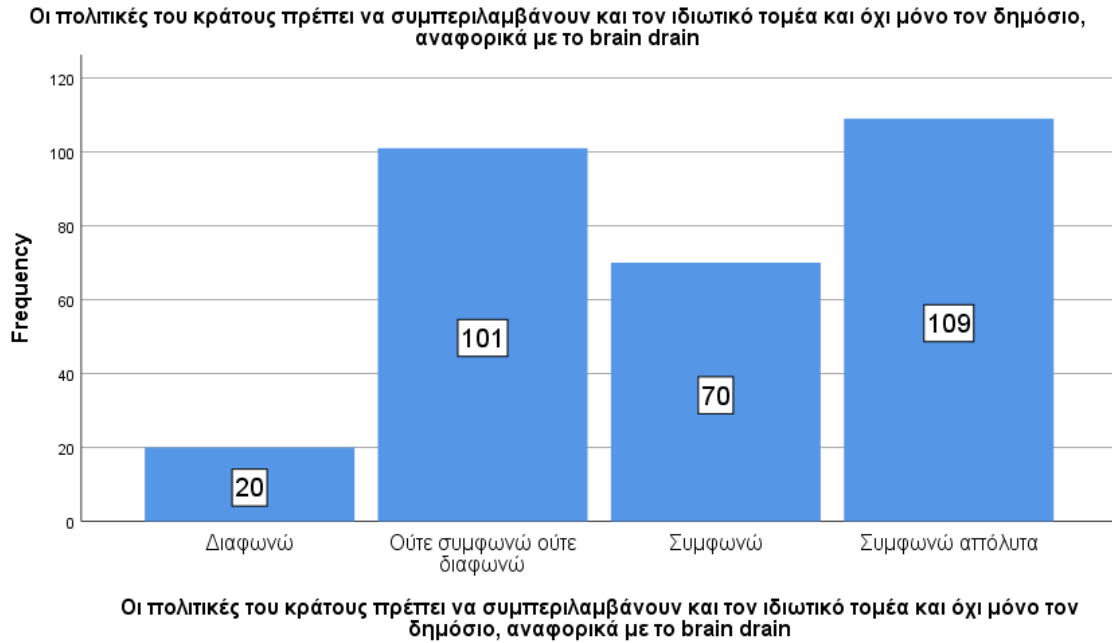
Διάγραμμα 28. Ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain

Θεωρώ ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain



Θεωρώ ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain

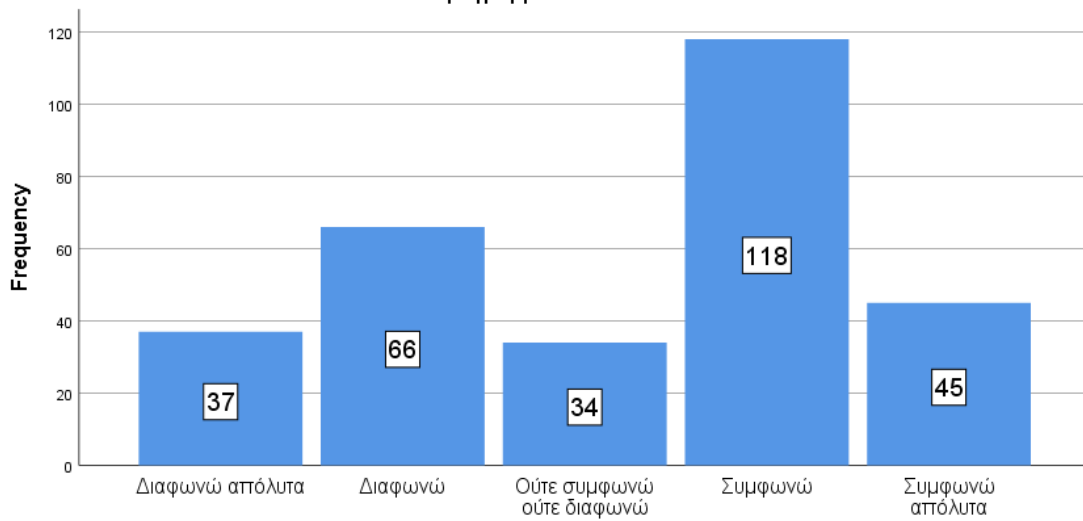
Διάγραμμα 29. Ύπαρξη αρκετών και αποτελεσματικών στρατηγικών για την καταπολέμηση του brain drain



Διάγραμμα 30. Συμπερίληψη ιδιωτικού τομέα στις κρατικές πολιτικές

Επιπλέον, το 15% των συμμετεχόντων (n=45) συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι είναι αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain η ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher. Το 39,3% (n=118) συμφωνούν, το 11,3% (n=34) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 22% (n=66) διαφωνούν και το 12,3% (n=37) διαφωνούν απόλυτα (Διάγραμμα 31). Παρόμοιες απαντήσεις διαπιστώθηκαν και αναφορικά με τη σημαντικότητα του θεσμού του ακαδημαϊκού υπότροφου (Διάγραμμα 32). Όμως, το 60% των συμμετεχόντων (n=180) θεωρεί πολύ αποτελεσματική στρατηγική το Rebrain Greece (Διάγραμμα 33).

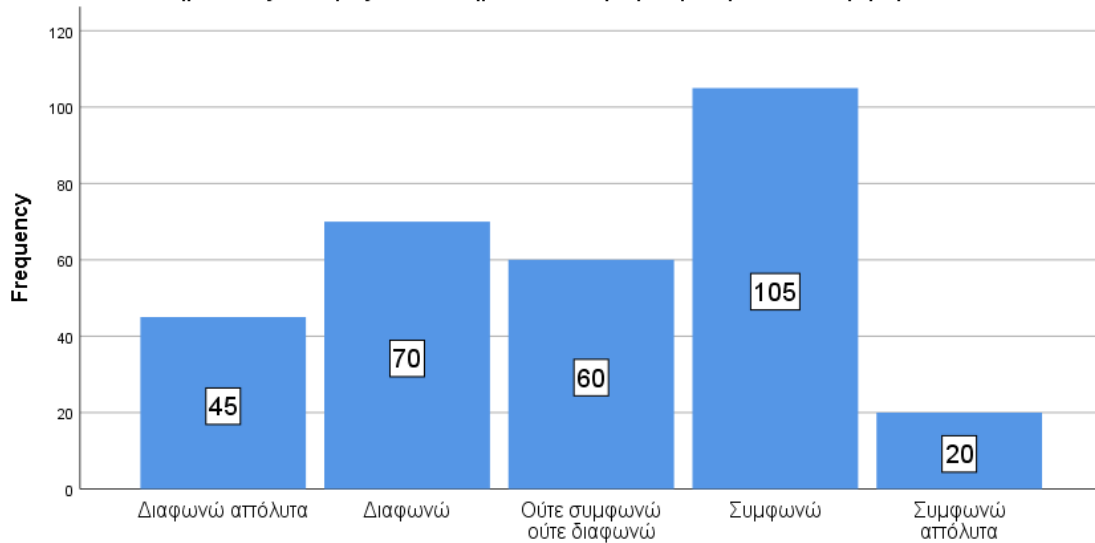
Θεωρώ αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher



Θεωρώ αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher

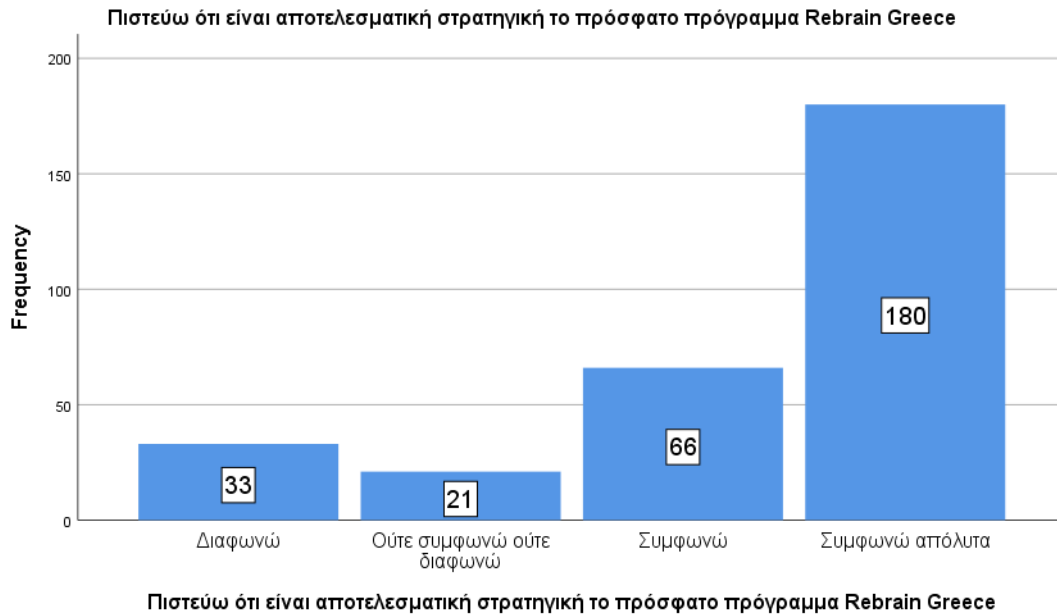
Διάγραμμα 31. Αποτελεσματικότητα του ΟΑΕΔ και των προγραμμάτων voucher

Είναι πολύ σημαντικός ο θεσμός του ακαδημαϊκού υπότροφου για την καταπολέμηση του brain drain



Είναι πολύ σημαντικός ο θεσμός του ακαδημαϊκού υπότροφου για την καταπολέμηση του brain drain

Διάγραμμα 32. Σημαντικότητα θεσμού του ακαδημαϊκού υπότροφου



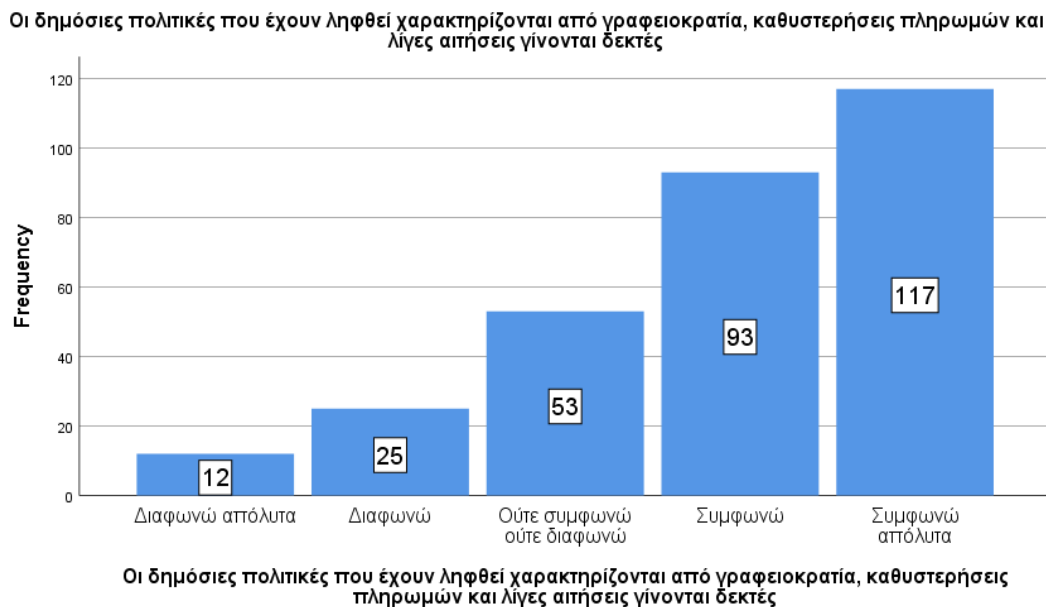
Διάγραμμα 33. Αποτελεσματικότητα του Rebrain Greece

Ταυτόχρονα, το 90,3% (n=271) υποστήριξαν ότι συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι η σημαντικότερη κρατική πολιτική που πρέπει να γίνει για την καταπολέμηση του brain drain είναι η καταπολέμηση της ανεργίας (Διάγραμμα 34).



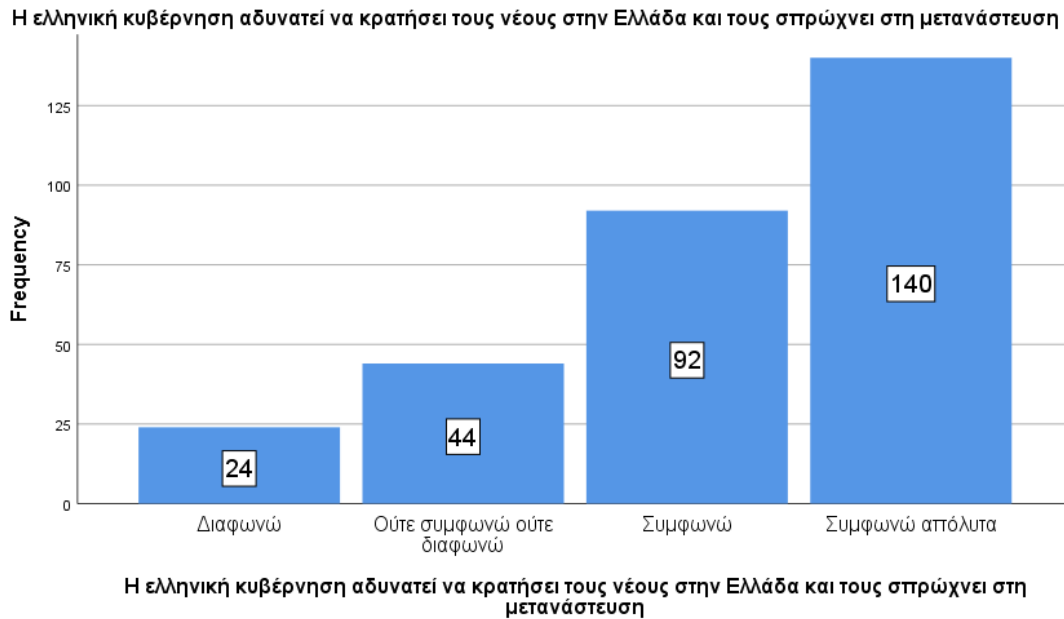
Διάγραμμα 34. Η ανεργία ως σημαντικότερη κρατική πολιτική για την καταπολέμηση του brain drain

Επίσης, το 39% (n=117) συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι οι δημόσιες πολιτικές που έχουν ασκηθεί (π.χ. ΕΣΠΑ) χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές(Διάγραμμα 35).



Διάγραμμα 35. Γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές στις δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί

Τέλος, το 46,7% (n=140) συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι η ελληνική κυβέρνηση αδυνατεί να κρατήσει τους νέους στη Ελλάδα και τους σπρώχνει στη μετανάστευση. Το 30,7% (n=92) συμφωνούν, το 14,7% (n=44) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ενώ το 8% (n=24) διαφωνούν (Διάγραμμα 36).



Διάγραμμα 36. Αδυναμία ελληνικής κυβέρνησης να κρατήσει τους νέους στην Ελλάδα

4.2 Επαγωγική στατιστική

Για να διερευνηθεί εάν το φύλο σχετίζεται με τις απόψεις των Ελλήνων νέων για το brain drain και την ικανοποίησή τους από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπισή του, πραγματοποιήθηκαν independent t-tests και chi-square tests. Τα independent t-tests ενδείκνυται σε περιπτώσεις όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή (εν προκειμένω το φύλο) έχει δυο ομάδες, και οι εξαρτημένες μεταβλητές είναι ποσοτικές. Για τη μεταβλητή «Έχετε σκεφτεί να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό;» πραγματοποιήθηκαν chi-square tests καθώς επρόκειτο για ονομαστική μεταβλητή, και σε περιπτώσεις όπου γίνεται συσχέτιση μεταξύ δυο ονομαστικών μεταβλητών πραγματοποιείται ο έλεγχος αυτός. Όσον αφορά τα independent t-tests διαπιστώθηκε ότι για όλες τις μεταβλητές ισχύει ότι $\text{sig} > 0,05$ συνεπώς δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση (Πίνακας 2). Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και πρόθεσης μετανάστευσης στο εξωτερικό, καθώς $\chi^2(3) = 31.824$, $p = 0,000$. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες ($n=48$) είναι περισσότερο πρόθυμες από τους άνδρες ($n=19$) να μεταναστεύσουν καθώς υποστήριξαν πως σκοπεύουν να το κάνουν. Επίσης, 30 γυναίκες έναντι 6 ανδρών δήλωσαν πως έχουν σκεφτεί να μεταναστεύσουν αλλά το σκέφτονται ακόμα για το εάν θα το κάνουν. Από την άλλη, οι άνδρες ($n=59$) υποστήριξαν περισσότερο από τις γυναίκες ($n=46$) ότι δεν

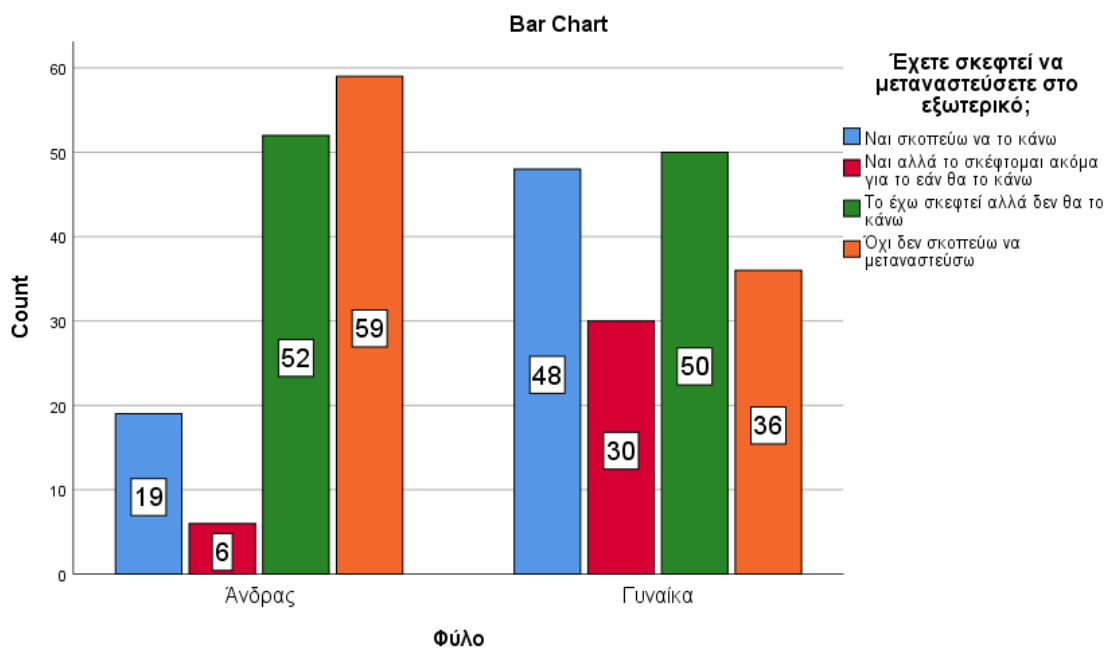
σκοπεύουν να μεταναστεύσουν (Διάγραμμα 37). Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι το φύλο σχετίζεται με την πρόθεση μετανάστευσης αλλά δεν σχετίζεται με τους λόγους μετανάστευσης και την ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές.

Πίνακας 2. Συσχέτιση φύλου με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain

	Φύλο	M	SD	p
Ανεργία	Άνδρας	4,13	,906	,109
	Γυναίκα	4,39	,840	
Αναξιοκρατία	Άνδρας	3,93	1,203	,225
	Γυναίκα	3,60	1,305	
Νεποτισμός	Άνδρας	4,40	,828	,400
	Γυναίκα	3,77	,987	
Αναγνώριση προσόντων	Άνδρας	3,96	1,071	,076
	Γυναίκα	3,54	1,284	
Προοπτικές εξέλιξης	Άνδρας	3,24	1,488	,096
	Γυναίκα	3,65	1,355	
Καλύτερος μισθός	Άνδρας	4,95	,222	,220
	Γυναίκα	4,64	,481	
Καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον	Άνδρας	2,52	,677	,292
	Γυναίκα	2,63	1,074	
Μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο μου	Άνδρας	3,26	1,414	,080
	Γυναίκα	2,58	1,578	
Οικονομική κατάσταση της χώρας	Άνδρας	4,58	,591	,088
	Γυναίκα	3,97	,854	
Πολιτική κατάσταση της χώρας	Άνδρας	2,91	1,177	,081
	Γυναίκα	2,54	,630	
Είμαι ευχαριστημένος με την επαγγελματική/ακαδημαϊκή μου καριέρα στην Ελλάδα	Άνδρας	3,10	,921	,077
	Γυναίκα	2,79	1,024	
Νιώθω ότι έχω προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά μου	Άνδρας	3,53	,860	,100
	Γυναίκα	3,05	1,420	
Επικρατεί αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας	Άνδρας	2,90	,636	,244
	Γυναίκα	3,84	1,109	
Νιώθω ότι αναγνωρίζονται	Άνδρας	3,10	1,447	,118

τα ακαδημαϊκά μου προσόντα	Γυναίκα	2,80	,702	
Στο εξωτερικό υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας	Άνδρας	3,96	,478	,634
	Γυναίκα	3,99	,612	
Στο εξωτερικό οι μισθοί είναι ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου	Άνδρας	3,96	,906	,210
	Γυναίκα	4,07	,602	
Οι στόχοι και τα πλάνα μου μπορούν να επιτευχθούν στην Ελλάδα	Άνδρας	3,54	1,046	,099
	Γυναίκα	2,72	1,386	
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας	Άνδρας	2,10	,926	,097
	Γυναίκα	2,68	1,263	
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain	Άνδρας	1,58	,874	,072
	Γυναίκα	2,95	,961	
Θεωρώ ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain	Άνδρας	1,82	,643	,312
	Γυναίκα	2,02	,678	
Οι πολιτικές του κράτους πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και τον ιδιωτικό τομέα και όχι μόνο τον δημόσιο, αναφορικά με το brain drain	Άνδρας	3,66	,845	,561
	Γυναίκα	4,09	1,041	
Θεωρώ αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher	Άνδρας	2,55	1,293	,416
	Γυναίκα	3,79	,983	
Είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του ακαδημαϊκού υπότροφου για την καταπολέμηση του brain drain	Άνδρας	2,60	1,244	,114
	Γυναίκα	3,24	1,092	

Πιστεύω ότι είναι αποτελεσματική στρατηγική το πρόσφατο πρόγραμμα Rebrain Greece	Άνδρας	4,21	,890	,130
	Γυναίκα	4,39	1,094	
Η σημαντικότερη κρατική πολιτική που πρέπει να γίνει για την καταπολέμηση του brain drain είναι η καταπολέμηση της ανεργίας	Άνδρας	4,88	,332	,131
	Γυναίκα	4,93	,261	
Οι δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές	Άνδρας	3,79	1,267	,065
	Γυναίκα	4,04	,974	
Η ελληνική κυβέρνηση αδυνατεί να κρατήσει τους νέους στην Ελλάδα και τους σπρώχνει στη μετανάστευση	Άνδρας	4,29	,860	,096
	Γυναίκα	4,05	1,017	



Διάγραμμα 37. Συσχέτιση φύλου με την πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό

Επίσης, για να διερευνηθεί εάν η ηλικία σχετίζεται με τις απόψεις των Ελλήνων νέων για το brain drain και την ικανοποίησή τους από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπισή του, πραγματοποιήθηκαν one-way Ανονα και chi-square tests. Το one-way Ανονα ενδείκνυται σε περιπτώσεις όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή (εν προκειμένω η ηλικία) έχει πάνω από τρεις ομάδες, και οι εξαρτημένες μεταβλητές είναι ποσοτικές. Για τη μεταβλητή «Έχετε σκεφτεί να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό;» πραγματοποιήθηκαν chi-square tests καθώς επρόκειτο για ονομαστική μεταβλητή, και σε περιπτώσεις όπου γίνεται συσχέτιση μεταξύ δυο ονομαστικής και κατηγορικής μεταβλητής πραγματοποιείται ο έλεγχος αυτός. Όσον αφορά τα one-way Ανονα διαπιστώθηκε ότι για όλες τις μεταβλητές ισχύει ότι $\text{sig} > 0,05$ συνεπώς δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση (Πίνακας 3). Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και πρόθεσης μετανάστευσης στο εξωτερικό, καθώς $\chi^2(9) = 121.757$, $p = 0,000$. Αξιοσημείωτο είναι το εύρημα ότι από τους 48 συμμετέχοντες ηλικίας 25-30 ετών, οι 35 έχουν αποφασίσει να μεταναστεύσουν. Γενικότερα η ηλικιακή αυτή ομάδα διαπιστώθηκε ότι σκοπεύει περισσότερο να μεταναστεύσει. Από την άλλη, τα άτομα 31-35 ετών ($n=51$) είναι εκείνα που δήλωσαν περισσότερο ότι δεν σκοπεύουν να μεταναστεύσουν (Διάγραμμα 38). Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι η ηλικία σχετίζεται με την πρόθεση μετανάστευσης αλλά δεν σχετίζεται με τους λόγους μετανάστευσης και την ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές.

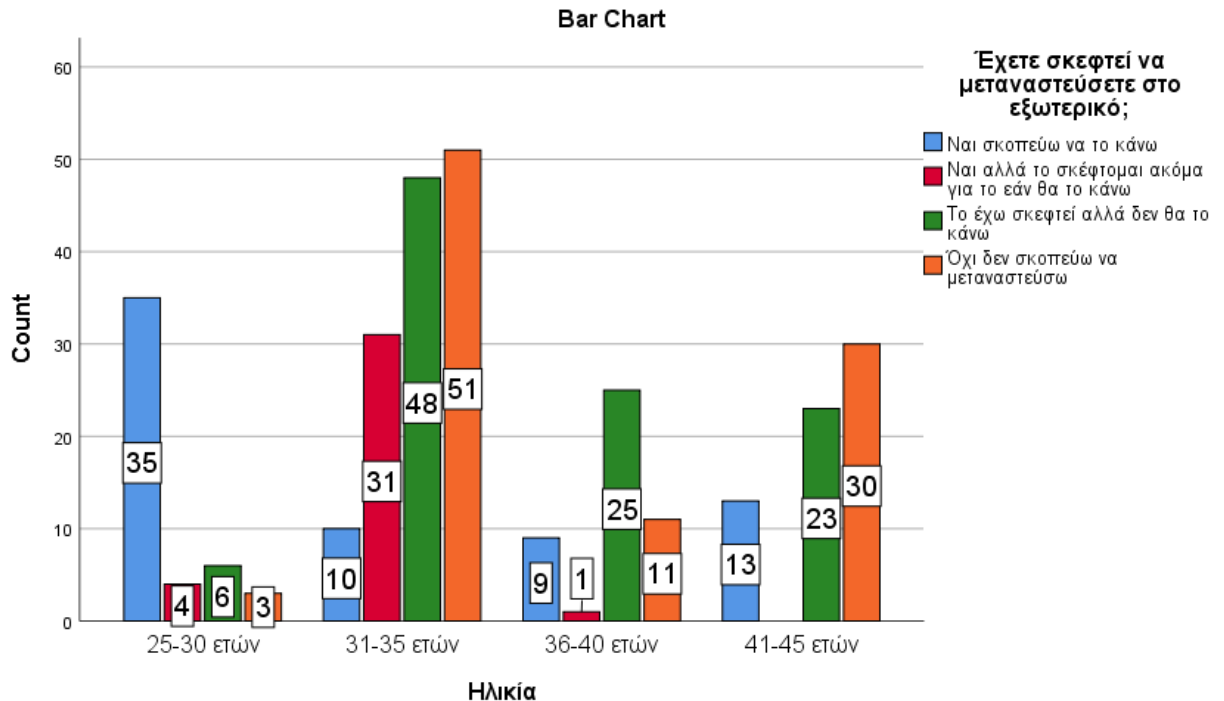
Πίνακας 3. Συσχέτιση ηλικίας με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain

	Ηλικία	M	SD	p
Ανεργία	25-30 ετών	4,85	,412	,063
	31-35 ετών	4,15	,913	
	36-40 ετών	3,70	,916	
	41-45 ετών	4,50	,707	
Αναξιοκρατία	25-30 ετών	2,54	,967	,477
	31-35 ετών	4,29	1,006	
	36-40 ετών	3,59	1,203	
	41-45 ετών	3,59	1,347	
Νεποτισμός	25-30 ετών	4,06	,932	,593
	31-35 ετών	4,01	,956	

	36-40 ετών	4,00	1,095	
	41-45 ετών	4,20	,932	
Αναγνώριση προσόντων	25-30 ετών	2,75	1,313	,088
	31-35 ετών	4,19	,774	
	36-40 ετών	3,59	1,087	
	41-45 ετών	3,58	1,479	
Προοπτικές εξέλιξης	25-30 ετών	3,48	1,786	,115
	31-35 ετών	3,81	1,291	
	36-40 ετών	2,67	,896	
	41-45 ετών	3,27	1,494	
Καλύτερος μισθός	25-30 ετών	4,77	,425	,516
	31-35 ετών	4,61	,490	
	36-40 ετών	5,00	,000	
	41-45 ετών	5,00	,000	
Καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον	25-30 ετών	2,58	,539	,061
	31-35 ετών	2,41	1,011	
	36-40 ετών	2,57	,544	
	41-45 ετών	2,95	1,029	
Μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο μου	25-30 ετών	1,58	1,285	,225
	31-35 ετών	3,04	1,488	
	36-40 ετών	2,52	1,005	
	41-45 ετών	3,76	1,458	
Οικονομική κατάσταση της χώρας	25-30 ετών	3,79	,922	,085
	31-35 ετών	4,26	,817	
	36-40 ετών	4,59	,498	
	41-45 ετών	4,32	,727	
Πολιτική κατάσταση της χώρας	25-30 ετών	2,10	,660	,577
	31-35 ετών	2,66	1,077	
	36-40 ετών	3,07	1,063	
	41-45 ετών	2,98	,123	
Είμαι ευχαριστημένος με την επαγγελματική/ακαδημαϊκή ή μου καριέρα στην Ελλάδα	25-30 ετών	2,52	1,185	,344
	31-35 ετών	3,01	1,122	
	36-40 ετών	3,09	,551	
	41-45 ετών	2,97	,656	
Νιώθω ότι έχω προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά μου	25-30 ετών	2,38	,981	,514
	31-35 ετών	3,59	1,297	
	36-40 ετών	3,57	1,128	
	41-45 ετών	3,03	,859	
Επικρατεί αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας	25-30 ετών	4,06	1,040	,445
	31-35 ετών	3,48	1,089	
	36-40 ετών	2,59	,498	
	41-45 ετών	3,36	,797	

Νιώθω ότι	25-30 ετών	3,17	,694	,200
αναγνωρίζονται τα	31-35 ετών	3,49	1,076	
ακαδημαϊκά μου	36-40 ετών	2,13	,778	
προσόντα	41-45 ετών	2,17	,834	
Στο εξωτερικό υπάρχουν	25-30 ετών	3,63	,489	,089
καλύτερες συνθήκες	31-35 ετών	4,01	,415	
εργασίας	36-40 ετών	3,80	,401	
	41-45 ετών	4,29	,739	
Στο εξωτερικό οι μισθοί	25-30 ετών	4,23	,627	,098
είναι ανάλογοι με τα	31-35 ετών	4,14	,681	
προσόντα ενός ατόμου	36-40 ετών	3,39	,493	
	41-45 ετών	4,08	,917	
Οι στόχοι και τα πλάνα	25-30 ετών	2,40	1,216	,317
μου μπορούν να	31-35 ετών	3,08	1,060	
επιτευχθούν στην Ελλάδα	36-40 ετών	3,76	1,463	
	41-45 ετών	3,17	1,494	
Είμαι ευχαριστημένος με	25-30 ετών	2,54	1,184	,060
τις δημόσιες πολιτικές για	31-35 ετών	2,65	1,280	
την αντιμετώπιση της	36-40 ετών	1,85	1,032	
ανεργίας	41-45 ετών	2,21	,713	
Είμαι ευχαριστημένος με	25-30 ετών	2,73	1,440	,100
τις δημόσιες πολιτικές για	31-35 ετών	2,33	1,007	
την αντιμετώπιση του	36-40 ετών	2,37	1,218	
brain drain	41-45 ετών	2,00	1,052	
Θεωρώ ότι το κράτος έχει	25-30 ετών	2,52	,618	,243
λάβει αρκετές και	31-35 ετών	1,74	,567	
αποτελεσματικές	36-40 ετών	2,20	,401	
στρατηγικές για την	41-45 ετών	1,71	,739	
καταπολέμηση του brain				
drain				
Οι πολιτικές του κράτους	25-30 ετών	4,69	,879	,325
πρέπει να	31-35 ετών	3,61	,696	
συμπεριλαμβάνουν και	36-40 ετών	3,78	,758	
τον ιδιωτικό τομέα και όχι	41-45 ετών	4,00	1,324	
μόνο τον δημόσιο,				
αναφορικά με το brain				
drain				
Θεωρώ αποτελεσματική	25-30 ετών	3,56	1,529	,513
στρατηγική για την	31-35 ετών	3,10	1,134	
καταπολέμηση του brain	36-40 ετών	2,87	1,544	
drain την ίδρυση του	41-45 ετών	3,50	1,127	
ΟΑΕΔ και τα				
προγράμματα voucher				

Είναι πολύ σημαντικός ο	25-30 ετών	3,81	1,214	,567
θεσμός του ακαδημαϊκού	31-35 ετών	2,84	1,195	
υπότροφου για την	36-40 ετών	2,57	1,167	
καταπολέμηση του brain	41-45 ετών	2,82	,959	
drain				
Πιστεύω ότι είναι	25-30 ετών	4,19	1,065	,715
αποτελεσματική	31-35 ετών	4,54	,884	
στρατηγική το πρόσφατο	36-40 ετών	4,00	1,095	
πρόγραμμα Rebrain	41-45 ετών	4,12	1,060	
Greece				
Η σημαντικότερη κρατική	25-30 ετών	4,94	,245	,301
πολιτική που πρέπει να	31-35 ετών	4,96	,186	
γίνει για την	36-40 ετών	4,96	,206	
καταπολέμηση του brain	41-45 ετών	4,71	,456	
drain είναι η				
καταπολέμηση της				
ανεργίας				
Οι δημόσιες πολιτικές που	25-30 ετών	3,08	1,555	,126
έχουν ληφθεί	31-35 ετών	4,16	,998	
χαρακτηρίζονται από	36-40 ετών	3,59	,858	
γραφειοκρατία,	41-45 ετών	4,29	,739	
καθυστερήσεις πληρωμών				
και λίγες αιτήσεις				
γίνονται δεκτές				
Η ελληνική κυβέρνηση	25-30 ετών	3,81	,607	,090
αδυνατεί να κρατήσει	31-35 ετών	4,48	,971	
τους νέους στην Ελλάδα	36-40 ετών	3,72	1,186	
και τους σπρώχνει στη	41-45 ετών	4,05	,689	
μετανάστευση				



Διάγραμμα 38. Συσχέτιση ηλικίας με την πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό

Ακόμη, για να διερευνηθεί εάν το μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται με τις απόψεις των Ελλήνων νέων για το brain drain και την ικανοποίησή τους από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπισή του, πραγματοποιήθηκαν one-way Anova και chi-square tests. Το one-way Anova ενδείκνυται σε περιπτώσεις όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή (εν προκειμένω το μορφωτικό επίπεδο) έχει πάνω από τρεις ομάδες, και οι εξαρτημένες μεταβλητές είναι ποσοτικές. Για τη μεταβλητή «Έχετε σκεφτεί να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό;» πραγματοποιήθηκαν chi-square tests καθώς επρόκειτο για ονομαστική μεταβλητή, και σε περιπτώσεις όπου γίνεται συσχέτιση μεταξύ ονομαστικών μεταβλητών πραγματοποιείται ο έλεγχος αυτός. Όσον αφορά τα one-way Anova διαπιστώθηκε ότι από τις 27 εξαρτημένες μεταβλητές υπό εξέταση, υπάρχει στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 95% για 8 μεταβλητές. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι η αναξιοκρατία αποτελεί παρά πολύ σημαντικό λόγο μετανάστευσης για όλους τους κατόχους διδακτορικού του δείγματος ($M= 5,00$, $SD= 0,00$). Αντίθετα, αποτελεί λιγότερο σημαντικό λόγο για τους κατόχους μεταπτυχιακού ($M=3,72$, $SD= 1,15$). Ακόμη, ο νεποτισμός αποτελεί σημαντικότερο λόγο μετανάστευσης για τους κατόχους διδακτορικού ($M= 4,76$, $SD= 0,60$) και λιγότερο σημαντικό λόγο για τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ($M= 3,42$, $SD= 0,85$). Αντίστοιχα, η

αναγνώριση προσόντων αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό λόγο μετανάστευσης για τους κατόχους διδακτορικού (M=5,00, SD= 0,00) ενώ αποτελεί λιγότερο σημαντικό λόγο για τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ (M= 3,14, SD= 1,12). Επίσης, οι προοπτικές εξέλιξης (M= 4,49, SD= 1,16), το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον (M=3,46, SD=0,76) και οι μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο τους (M= 4,99, SD=0,12) αποτελούν πιο σημαντικό λόγο για τους διδάκτορες. Παράλληλα, οι κάτοχοι διδακτορικού (M=4,97, SD= 0,24) υποστήριξαν περισσότερο ότι στο εξωτερικό οι μισθοί είναι ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου. Επιπλέον, οι κάτοχοι διδακτορικού (M=1,85, SD= 0,35) υποστήριξαν λιγότερο ότι είναι ευχαριστημένοι με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Ταυτόχρονα, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και πρόθεσης μετανάστευσης στο εξωτερικό, καθώς $\chi^2 (9) = 435.371$, $p = 0,079$. Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι το μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται με τους λόγους μετανάστευσης αλλά δεν σχετίζεται με την πρόθεση μετανάστευσης και την ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές.

Πίνακας 4. Συσχέτιση μορφωτικού επιπέδου με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain

	Μορφωτικό επίπεδο	M	SD	p
Ανεργία	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,12	1,044	,314
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,96	,544	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,99	,121	
Αναξιοκρατία	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,18	1,216	,000
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,72	1,151	
	Κάτοχος διδακτορικού	5,00	,000	
Νεποτισμός	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,42	,875	,000
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,59	,563	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,76	,601	
Αναγνώριση προσόντων	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,14	1,129	,000
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,73	1,040	
	Κάτοχος διδακτορικού	5,00	,000	
Προοπτικές εξέλιξης	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,39	1,382	,000
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	2,78	1,238	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,49	1,165	

Καλύτερος μισθός	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,56	,498	,112
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,99	,108	
	Κάτοχος διδακτορικού	5,00	,000	
Καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	2,27	,909	,000
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	2,44	,522	
	Κάτοχος διδακτορικού	3,46	,762	
Μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο μου	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	1,53	,565	,000
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,55	,809	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,99	,121	
Οικονομική κατάσταση της χώρας	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,75	,792	,062
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,51	,503	
	Κάτοχος διδακτορικού	5,00	,000	
Πολιτική κατάσταση της χώρας	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	2,17	,502	,090
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,40	,889	
	Κάτοχος διδακτορικού	3,00	1,022	
Είμαι ευχαριστημένος με την επαγγελματική/ακαδημαϊκή μου καριέρα στην Ελλάδα	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,03	1,235	,576
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	2,75	,615	
	Κάτοχος διδακτορικού	2,94	,710	
Νιώθω ότι έχω προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά μου	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,27	1,633	,213
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,62	,511	
	Κάτοχος διδακτορικού	2,82	,384	
Επικρατεί αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,73	1,285	,231
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	2,88	,324	
	Κάτοχος διδακτορικού	3,38	,692	
Νιώθω ότι αναγνωρίζονται τα ακαδημαϊκά μου προσόντα	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,02	,516	,067
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	2,31	1,215	
	Κάτοχος διδακτορικού	3,54	1,481	
Στο εξωτερικό υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,70	,460	,063
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,02	,152	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,53	,634	
Στο εξωτερικό οι μισθοί είναι ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,06	,355	,001
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,20	,594	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,97	,243	
Οι στόχοι και τα πλάνα μου μπορούν να επιτευχθούν στην Ελλάδα	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	2,44	1,211	,073
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,42	,836	
	Κάτοχος διδακτορικού	2,85	,554	
Είμαι ευχαριστημένος με	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	2,92	1,263	,002

τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας	Κάτοχος μεταπτυχιακού	1,99	1,006	
	Κάτοχος διδακτορικού	1,85	,357	
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,15	,909	,375
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	1,40	,790	
	Κάτοχος διδακτορικού	1,71	,548	
Θεωρώ ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	2,39	,489	,129
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	1,87	,338	
	Κάτοχος διδακτορικού	1,01	,121	
Οι πολιτικές του κράτους πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και τον ιδιωτικό τομέα και όχι μόνο τον δημόσιο, αναφορικά με το brain drain	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,01	1,003	,842
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,28	,825	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,41	,674	
Θεωρώ αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,88	1,066	,444
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	2,91	1,385	
	Κάτοχος διδακτορικού	2,22	,666	
Είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του ακαδημαϊκού υπότροφου για την καταπολέμηση του brain drain	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,93	,545	,213
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	1,85	,945	
	Κάτοχος διδακτορικού	2,21	,703	
Πιστεύω ότι είναι αποτελεσματική στρατηγική το πρόσφατο πρόγραμμα Rebrain Greece	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,01	1,233	,623
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,44	,566	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,79	,612	
Η σημαντικότερη κρατική πολιτική που πρέπει να γίνει για την καταπολέμηση του brain drain είναι η καταπολέμηση της ανεργίας	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	5,00	,000	,551
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,66	,477	
	Κάτοχος διδακτορικού	5,00	,000	

Οι δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,71	1,099	,498
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3,67	1,138	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,72	,730	
Η ελληνική κυβέρνηση αδυνατεί να κρατήσει τους νέους στην Ελλάδα και τους σπρώχνει στη μετανάστευση	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,76	1,064	,078
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4,38	,707	
	Κάτοχος διδακτορικού	4,76	,427	

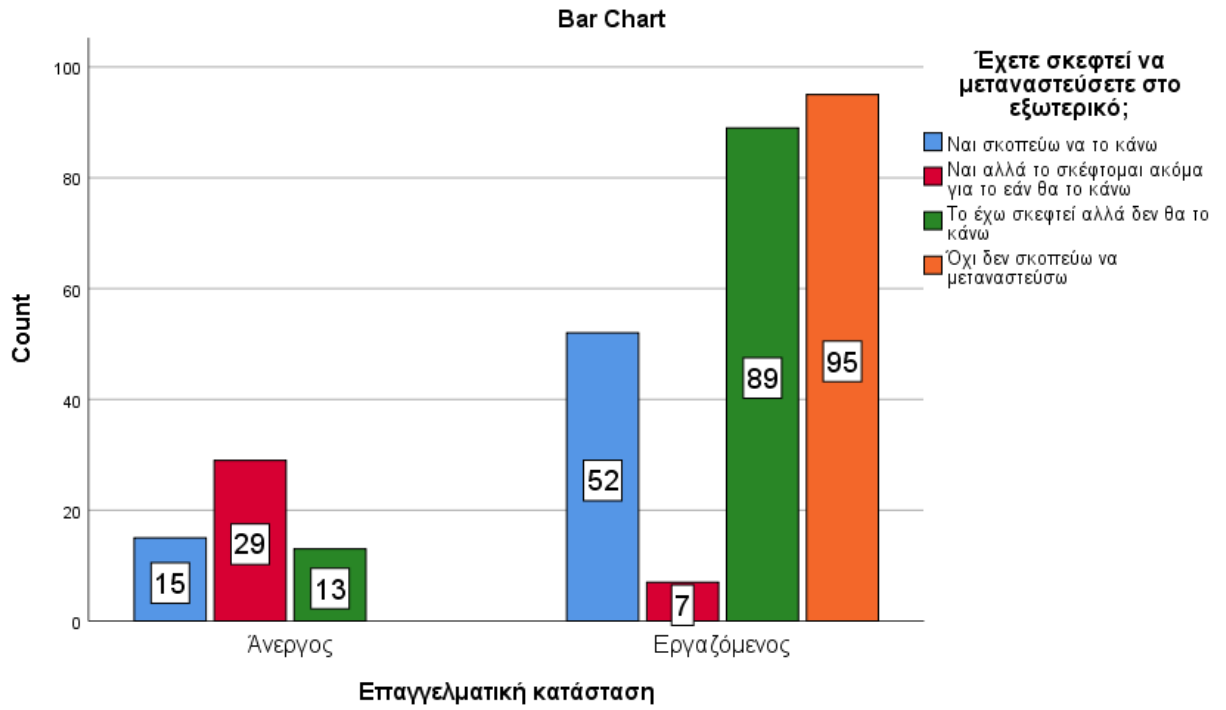
Τέλος, για να διερευνηθεί εάν η επαγγελματική κατάσταση σχετίζεται με τις απόψεις των Ελλήνων νέων για το brain drain και την ικανοποίησή τους από τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπισή του, πραγματοποιήθηκαν independent t-tests και chi-square tests. Τα independent t-tests ενδείκνυται σε περιπτώσεις όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή (εν προκειμένω η επαγγελματική κατάσταση) έχει δυο ομάδες, και οι εξαρτημένες μεταβλητές είναι ποσοτικές. Για τη μεταβλητή «Έχετε σκεφτεί να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό;» πραγματοποιήθηκαν chi-square tests καθώς επρόκειτο για ονομαστική μεταβλητή, και σε περιπτώσεις όπου γίνεται συσχέτιση μεταξύ ονομαστικών μεταβλητών πραγματοποιείται ο έλεγχος αυτός. Όσον αφορά τα independent t-tests διαπιστώθηκε ότι για όλες τις μεταβλητές ισχύει ότι $\text{sig} > 0,05$ συνεπώς δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση (Πίνακας 5). Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής κατάστασης και πρόθεσης μετανάστευσης στο εξωτερικό, καθώς $\chi^2 (6) = 292.766$, $p = 0,000$. Διαπιστώθηκε ότι μεγαλύτερη πρόθεση μετανάστευσης έχουν οι εργαζόμενοι ($n=52$). Από τους άνεργους, οι περισσότεροι σκέφτονται για το εάν θα μεταναστεύσουν ($n=29$), ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν σκοπεύει να μεταναστεύσει ($n=95$) (Διάγραμμα 39). Επομένως, διαπιστώνεται ότι η επαγγελματική κατάσταση σχετίζεται με την πρόθεση μετανάστευσης αλλά δεν σχετίζεται με τους λόγους μετανάστευσης και την ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές.

Πίνακας 5. Συσχέτιση επαγγελματικής κατάστασης με λόγους μετανάστευσης και ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές για το brain drain

	Επαγγελματική κατάσταση	M	SD	p
Ανεργία	Άνεργος	4,16	1,049	,422
	Εργαζόμενος	4,14	,868	
Αναξιοκρατία	Άνεργος	3,46	1,087	,587
	Εργαζόμενος	4,43	,907	
Νεποτισμός	Άνεργος	3,32	,572	,546
	Εργαζόμενος	4,56	,620	
Αναγνώριση προσόντων	Άνεργος	3,53	,826	,968
	Εργαζόμενος	4,35	,845	
Προοπτικές εξέλιξης	Άνεργος	4,30	1,210	,111
	Εργαζόμενος	3,69	1,293	
Καλύτερος μισθός	Άνεργος	4,40	,495	,080
	Εργαζόμενος	4,82	,385	
Καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον	Άνεργος	2,63	,587	,065
	Εργαζόμενος	2,56	1,073	
Μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο μου	Άνεργος	1,84	,819	,488
	Εργαζόμενος	3,70	1,313	
Οικονομική κατάσταση της χώρας	Άνεργος	3,26	,444	,219
	Εργαζόμενος	4,57	,590	
Πολιτική κατάσταση της χώρας	Άνεργος	2,16	,368	,253
	Εργαζόμενος	2,92	1,057	
Είμαι ευχαριστημένος με την επαγγελματική/ακαδημαϊκή μου καριέρα στην Ελλάδα	Άνεργος	2,37	1,219	,066
	Εργαζόμενος	2,89	,795	
Νιώθω ότι έχω προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά μου	Άνεργος	2,81	1,737	,109
	Εργαζόμενος	3,65	,970	
Επικρατεί αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας	Άνεργος	4,23	1,310	,433
	Εργαζόμενος	3,20	,909	

Νιώθω ότι αναγνωρίζονται τα ακαδημαϊκά μου προσόντα	Άνεργος	2,47	,889	,414
	Εργαζόμενος	3,08	1,230	
Στο εξωτερικό υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας	Άνεργος	4,00	,000	,077
	Εργαζόμενος	4,21	,475	
Στο εξωτερικό οι μισθοί είναι ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου	Άνεργος	3,74	,444	,062
	Εργαζόμενος	4,13	,837	
Οι στόχοι και τα πλάνα μου μπορούν να επιτευχθούν στην Ελλάδα	Άνεργος	2,46	,965	,068
	Εργαζόμενος	3,59	,983	
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας	Άνεργος	3,58	,755	,422
	Εργαζόμενος	2,29	1,106	
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain	Άνεργος	3,09	1,023	,673
	Εργαζόμενος	2,01	,870	
Θεωρώ ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain	Άνεργος	2,12	,331	,737
	Εργαζόμενος	1,56	,498	
Οι πολιτικές του κράτους πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και τον ιδιωτικό τομέα και όχι μόνο τον δημόσιο, αναφορικά με το brain drain	Άνεργος	3,84	,996	,432
	Εργαζόμενος	3,74	,832	
Θεωρώ	Άνεργος	4,02	,401	,377

αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher	Εργαζόμενος	2,63	1,077	
Είναι πολύ σημαντικός ο θεσμός του ακαδημαϊκού υπότροφου για την καταπολέμηση του brain drain	Άνεργος	3,74	,444	,730
Πιστεύω ότι είναι αποτελεσματική στρατηγική το πρόσφατο πρόγραμμα Rebrain Greece	Εργαζόμενος	2,30	1,078	
Η σημαντικότερη κρατική πολιτική που πρέπει να γίνει για την καταπολέμηση του brain drain είναι η καταπολέμηση της ανεργίας	Άνεργος	4,74	,444	,209
Οι δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές	Εργαζόμενος	4,69	,574	
Η ελληνική κυβέρνηση αδυνατεί να κρατήσει τους νέους στην Ελλάδα και τους σπρώχνει στη μετανάστευση	Άνεργος	4,89	,310	,229
	Εργαζόμενος	4,95	,220	
	Άνεργος	4,53	,684	,561
	Εργαζόμενος	4,12	1,029	
	Άνεργος	4,19	,833	,508
	Εργαζόμενος	4,49	,804	



Διάγραμμα 39. Συσχέτιση επαγγελματικής κατάστασης με την πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό

Κεφάλαιο 5 – Συζήτηση

Η έρευνα αυτή διαπίστωσε ότι οι σημαντικότεροι λόγοι οι οποίοι ωθούν τους νέους να μεταναστεύσουν είναι ο καλύτερος μισθός και η ανεργία. Αντίθετα, ο λιγότερο σημαντικός λόγος διαπιστώθηκε ότι είναι το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον. Ακόμη, βρέθηκε ότι υπάρχει μέτρια πρόθεση των Ελλήνων νέων να μεταναστεύσουν αν και οι περισσότεροι το έχουν σκεφτεί και μια σημαντική μερίδα του δείγματος σκέφτεται να το πράξει, ενώ ήδη 67 νέοι σκοπεύουν να μεταναστεύσουν.

Επιπλέον, η πλειοψηφία των νέων δεν είναι ικανοποιημένοι με τις δημόσιες πολιτικές αντιμετώπισης του brain drain και της ανεργίας και δεν θεωρούν ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για να αντιμετωπίσει το brain drain. Επιπλέον, οι περισσότεροι νέοι θεωρούν ότι οι πολιτικές του κράτους για το brain drain πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και τον ιδιωτικό τομέα και όχι μόνο τον δημόσιο, θεωρούν μέτρια αποτελεσματική στρατηγική την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher, όπως και τον θεσμό του ακαδημαϊκού υπότροφου. Αποτελεσματικότερο, ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι θεωρείται το Rebrain Greece. Ακόμη, η συντριπτική πλειοψηφία των νέων θεωρούν ότι η καταπολέμηση της ανεργίας αποτελεί τη σημαντικότερη στρατηγική που πρέπει να κάνει το κράτος για να μειώσει το brain drain, και οι περισσότεροι νέοι επισήμαναν ότι οι δημόσιες πολιτικές που έχουν ασκηθεί χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές, όπως και ότι η ελληνική κυβέρνηση αδυνατεί να κρατήσει τους νέους στη Ελλάδα και τους σπρώχνει στη μετανάστευση.

Ακόμη, η έρευνα αυτή διαπίστωσε ότι το φύλο, η ηλικία και η επαγγελματική κατάσταση σχετίζονται με την πρόθεση μετανάστευσης αλλά δεν σχετίζονται με τους λόγους μετανάστευσης και την ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές. Ακόμη, το μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται με τους λόγους μετανάστευσης αλλά δεν σχετίζεται με την πρόθεση μετανάστευσης και την ικανοποίηση από τις δημόσιες πολιτικές. Οι γυναίκες, οι νέοι ηλικίας 25-30 ετών και οι εργαζόμενοι έχουν τη μεγαλύτερη πρόθεση να μεταναστεύσουν, ενώ όσον αφορά τους λόγους μετανάστευσης, η αναξιοκρατία, ο νεποτισμός, η αναγνώριση προσόντων, οι προοπτικές εξέλιξης, το καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον, και οι μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο τους, αποτελούν τους σημαντικότερους λόγους μετανάστευσης για τους

κατόχους διδακτορικού. Μάλιστα, βρέθηκε ότι η σημαντικότητα των παραπάνω λόγων αυξάνεται όσο μεγαλώνει το μορφωτικό επίπεδο.

Ορισμένα από τα άνωθεν ευρήματα επιβεβαιώνονται από την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Σε συμφωνία με την παρούσα έρευνα, έτσι και ο Theodoropoulos και οι συνεργάτες του (2015) διαπίστωσαν ότι το φύλο και η ηλικία δεν σχετίζονται με τους λόγους μετανάστευσης. Αντ' αυτού, και εκείνοι διαπίστωσαν ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού μεταναστεύουν κυρίως για επαγγελματικούς λόγους, αναζητώντας ένα καλύτερο περιβάλλον χωρίς αβεβαιότητα και αναξιοκρατία. Η έλλειψη αξιοκρατίας ως σημαντικός λόγος μετανάστευσης βρέθηκε και στην έρευνα του Mitsakis (2017), όπως επίσης και η μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Επίσης, όπως και στην έρευνα του ICAP (2018) έτσι και στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι ένα σημαντικό ποσοστό των νέων αδυνατούν να βρουν εργασία στην Ελλάδα γιατί ο κλάδος τους στην χώρα έχει μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες. Εν αντιθέσει όμως με τους Labrianidis και Pratsinakis (2017), βρέθηκε ότι οι Έλληνες νέοι σκέφτονται να μεταναστεύσουν κυρίως για οικονομικούς λόγους και όχι για κοινωνικοπολιτικούς. Στην πρόσφατη έρευνά του ο Panagiotakopoulos (2020) διαπίστωσε και εκείνος ότι ο καλύτερος μισθός και η ανεργία αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες που ωθούν σε brain drain. Η ανεργία ως κυρίαρχος λόγος βρέθηκε και στην Ifanti και τους συνεργάτες της(2014).

Τέλος, όσον αφορά τους περιορισμούς της έρευνας, ο πρώτος είναι το γεγονός ότι δεν συμπεριελήφθησαν ερωτήσεις αναφορικά με το πεδίο σπουδών των νέων. Ακόμη ένας περιορισμός είναι το γεγονός ότι δεν πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις μεταξύ της πρόθεσης για μετανάστευσης, των λόγων μετανάστευσης και της ικανοποίησης από τις δημόσιες πολιτικές. Τρίτον, οι συμμετέχοντες δεν ρωτήθηκαν εάν είχαν κάνει αίτηση σε κάποιο από τα κρατικά προγράμματα για την αντιμετώπιση του brain drain.

Επίλογος

Συμπερασματικά, δεν υπάρχουν πλήρως αποτελεσματικές λύσεις στη διαρροή εγκεφάλων, η οποία είναι μια πολύπλοκη διαδικασία, με οφέλη και απώλειες για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, η ποσοτικοποίηση των οποίων εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο ακαδημαϊκών και πολιτικών συζητήσεων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να συνεχιστεί η ολοκλήρωση σε επίπεδο ΕΕ, να διασφαλιστεί η οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή με αποτελέσματα στην καθημερινή ζωή όλων των ευρωπαίων πολιτών και να τηρηθούν οι θεμελιώδεις αρχές στις οποίες οικοδομήθηκε η ΕΕ.

Ένα κοινωνικοοικονομικό κλίμα ευνοϊκό για την τεχνολογική και κοινωνική καινοτομία σε επίπεδο κάθε κράτους μέλους και σε επίπεδο ολόκληρης της ΕΕ αντιπροσωπεύει τη θεμελιώδη προϋπόθεση για να σταματήσει η αναχώρηση νέων επιστημόνων και να επιστρέψουν όσοι μετανάστευσαν. Μπορεί να σχεδιαστεί και να εφαρμοστεί μια ολοκληρωμένη ευρωπαϊκή προσέγγιση για τη διαρροή εγκεφάλων με βάση ρεαλιστικές αξιολογήσεις, συνεργασία και συντονισμό σε τοπικό/περιφερειακό, εθνικό και ενωσιακό επίπεδο. Έχει την πρωταρχική ευθύνη για την παροχή της νομοθεσίας και του ρυθμιστικού πλαισίου για τη δημιουργία των συνθηκών και του κοινωνικοοικονομικού κλίματος που απαιτούνται για τη μείωση του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων, αλλά ταυτόχρονα, οι τοπικές και περιφερειακές αρχές είναι αυτές που βρίσκονται πιο κοντά στους πολίτες και έχουν γνώση της τοπικής οικονομίας και αγοράς εργασίας, μπορούν να αναλύσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες και να βρουν απαντήσεις σε αυτές και μπορούν να παίξουν ουσιαστικό ρόλο στη δημιουργία και ανάπτυξη οικοσυστημάτων καινοτομίας που συνδέουν τους θεσμούς της γνώσης, το οικονομικό περιβάλλον και την κοινωνία των πολιτών.

Υπάρχουν πολλά παραδείγματα των δημόσιων πολιτικών και πρακτικών που εφαρμόζουν οι τοπικές και περιφερειακές αρχές – από την υποστήριξη της μετεγκατάστασης ταλαντούχων ατόμων σε αυτές τις περιφέρειες/πόλεις έως πιο εξελιγμένα μέτρα που περιλαμβάνουν την ανάπτυξη διεθνικών δικτύων επιχειρηματιών. Ξεκινώντας από τα παραδείγματα καλών πρακτικών που είναι γνωστά σε επίπεδο ΕΕ, είναι επιθυμητό να οικοδομηθεί μια μορφή δομημένου διαλόγου μεταξύ τοπικών και περιφερειακών αρχών για την ανταλλαγή μοντέλων

βέλτιστων πρακτικών. Μια πλατφόρμα συνεργασίας που βασίζεται στην κοινή κατανόηση και τη γενναιοδωρία για την ανταλλαγή ιδεών αποτελεί βάση για θεσμική ανάπτυξη σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, για παροχή βοήθειας και για ανάπτυξη δικτύων συνεργασίας, ακόμη και αν υπάρχουν ορισμένα στοιχεία που μεσολαβούν στη μεταβίβαση (π.χ. ειδικές αρμοδιότητες τοπικές και περιφερειακές αρχές, εθνική πολιτική εργασίας και κανονιστικό πλαίσιο, διαθέσιμοι πόροι, εκπαιδευτικό σύστημα). Αυτή η συνεργασία μπορεί να δημιουργήσει έργα που ωφελούνται από την πρόσβαση στους πόρους που προσφέρονται από διάφορα προγράμματα της ΕΕ, να ανταλλάσσουν εμπειρίες και να κατανοούν διαφορετικές οπτικές γωνιών παραγόντων από διαφορετικά κράτη μέλη. Και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να υποστηρίζει ενεργά –σε στενή συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο Υπουργών της ΕΕ– τις προσπάθειες των τοπικών και περιφερειακών δημόσιων φορέων για την αντιμετώπιση της διαρροής εγκεφάλων.

Βιβλιογραφία

- Adida, C.L., & Girod, D.M. (2011). Do Migrants Improve Their Hometowns? Remittances and Access to Public Services in Mexico, 1995-2000. *Comparative Political Studies*, 44 (1), 3–27.
- Atoyan, R., Christiansen, L., Dizioli, A., et al. (2016). Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe. *Staff Discussion Notes*, 16 (7), 1-10.
- Baines, D. (1994). European Emigration, 1815-1930: Looking at the Emigration Decision Again. *The Economic History Review*, 47(3), 525–544.
- Bartram, D., Poros, M.V., & Monforte, P. (2014). *Key Concepts in Migration*. New York: Sage.
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2001). Brain drain and economic growth: Theory and evidence. *Journal of Development Economics*, 64(1), 275– 289.
- Blau, J. (2004). Trans-Atlantic brain drain worries Europe's policy makers. *Research Technology Management*, 47(2), 2– 3.
- Boeri, T., Brücker, H., Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Oxford: Oxford University Press.
- Bratti, M., Benedictis, L.D., & Santoni, G. (2014). On the pro-trade effects of immigrants. *Review of World Economics*, 150 (3), 557–594.
- Brown, P., & Tannock, S. (2009). Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*, 24(4), 377– 392.
- Cairney, P. (2012). *Understanding public policy: Theories and issues*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Cantwell, B. (2011). Transnational mobility and international academic employment: Gatekeeping in an academic competition Arena. *Minerva*, 49(4), 425– 445.

Castelli, F. (2018). Drivers of migration: Why do people move? *Journal of Travel Medicine*, 25(1), 1–7.

Cavallini, S., Soldi, R., Di Mateo, L., et al. (2018). *Addressing Brain Drain: The Local and Regional Dimension*. Brussels: European Union.

Chalari, A. (2021). Exploring the connection between structure and agency within the context of the Greek crisis generation. In Caetano, A., & Nico, M. (eds), *Inside Out. Young People at the Crossroads of Structure and Agency 'Youth and Young Adulthood and Society' Book Series*(pp.1-20). London: Palgrave MacMillan.

Chalari, A., & Koutantou, E.-I. (2021). Narratives of Leaving and Returning to Homeland: The Example of Greek Brain Drainers Living in the UK. *Sociological Research Online*, 26(3), 544–561.

Chevalier, J. (1993). *Διοικητική Επιστήμη* (Μετάφραση Κ. Σπανού). Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Clemens, M. (2015). *Smart policy toward high-skill emigrants*. Retrieved from <https://wol.iza.org/articles/smart-policy-toward-high-skill-emigrants> [accessed 20/10/2021].

Clemens, M.A. (2011). Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk? *Journal of Economic Perspectives*, 25 (3), 83–106.

CORDIS (2021). *South Moravian Programme for Distinguished Researchers*. Retrieved from <https://cordis.europa.eu/project/id/229603> [accessed 29/11/2021].

Courtois, A., & Veiga, A. (2020). Brexit and higher education in Europe: The role of ideas in shaping internationalisation strategies in times of uncertainty. *Higher Education*, 79(5), 811– 827.

De Wit, H. (2012). Student mobility between Europe and the rest of the world: Trends, issues and challenges. In A. Curaj, P. Scott, L. Vlasceanu, & L. Wilson (Eds.), *European higher education at the crossroads* (pp. 431– 439). Berlin: Springer.

Dente, B. (2013). *Understanding Policy Decisions*. Berlin: Springer.

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain and Development. *Journal of Economic Literature*, 50, 681-730.

Docquier, F., Lodigiani, E., Rapoport, H., et al. (2016). Emigration and democracy. *Journal of Development Economics*, 120, 209–223.

Dodani, S., & LaPorte, R.E. (2005). Brain drain from developing countries: how can brain drain be converted into wisdom gain? *Journal of Royal Society Medicine*, 98 (11), 487–491.

Dustmann, C., Tommaso, F., & Rosso, A. (2015). The Effect of Emigration from Poland on Polish Wages. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117 (2), 522–564.

EURAXESS (2020). *Long-term Fellowships in Wallonia-Brussels, Belgium - BEWARE 2021*. Retrieved from <https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/brazil/long-term-fellowships-wallonia-brussels-belgium-beware-2021> [accessed 29/11/2021].

European Commission (2021). *Reversing the brain drain in Umbria*. Retrieved from https://ec.europa.eu/regional_policy/en/projects/Italy/reversing-the-brain-drain-umbria [accessed 29/11/2021].

European Union (2018). *Addressing brain drain: The local and regional dimension*. Brussels: European Union.

Feld, S. (2021). *International Migration, Remittances and Brain Drain: Impacts on Development*. Switzerland: Springer.

Feldman, D. (2018). *Antisemitism and Immigration in Western Europe Today Is there a connection?* Berlin: Foundation Remembrance, Responsibility and Future.

Fomento de San Sebastián (2021). *Talent House: A formula for success*. Retrieved from <http://www.fomentosansebastian.eus/en/170-today/news/1435-talent-house-a-formula-for-success> [accessed 29/11/2021].

Fotiadou, K. (2017). *New knowledge comes home: Highly-skilled Greek migrants' aspirations for, realities of, and barriers to knowledge transfer* Sussex Centre for Migration Research. Working Paper No. 90, University of Sussex and European Youth Information and Counselling Agency, Luxembourg.

Giannoccolo, P. (2009). The Brain Drain: A Survey of the Literature. Università degli Studi di Milano-Bicocca, Department of Statistics, Working Paper No. 2006-03-02, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1374329>.

Golovics, J. (2019). Addressing the EU's East-West Brain Drain: Why a Tax Solution would be in Vain. *New Perspectives*, 27(2), 63–85.

Gove, M. (2017). Migration as Development: Household Survey Evidence on Migrants' Wage Gains. *Social Indicators Research*, 137 (3), 1033–1060.

Grigolo, M., Lietaert, M., & Marimon, R. (2010). Shifting from academic “brain drain” to “brain gain” in Europe. *European Political Science*, 9(1), 118– 130.

Howlett, M., & Giest, S. (2013). *The policy-making process*. London and New York: Routledge.

ICAP Group (2018). *Αποτελέσματα έρευνας brain drain*. Retrieved from https://www.icap.gr/Images/Conferences/HCS18_Brain%20Drain_Draft%20presentation_June%207th.pdf [accessed 12/11/2021].

Ifanti, A., Argyriou, A., Kalofonou, F., et al. (2014). Physicians' brain drain in Greece: A perspective on the reasons why and how to address it. *Health Policy*, 117(2), 210-215.

John, P. (1998). *Analyzing Public Policy*. London: Continuum.

Khan, J. (2021). European academic brain drain: A meta-synthesis. *European Journal of Education*, 56(2), 265-278.

Kim, T. (2017). Academic mobility, transnational identity capital, and stratification under conditions of academic capitalism. *Higher Education*, 73(6), 981– 997.

Koniordos, S. (2017) An overview of the Greece's 'Brain Drain' crisis: Morphology and beyond. In Giousmpasoglou, C., et al. (eds), *Brain Drain in Higher Education: The Case of the Southern European Countries and Ireland*(pp.17-70). New York: Nova Science Publishers.

Labrianidis, I., & Pratsinakis, M. (2017). Crisis brain drain: Short-term pain/long term gain? In Tziouvas, D (ed.), *Greece in Crisis: The Cultural Politics of Austerity*(pp.87-106). London: I.B. Tauris.

Lassance, A. (2020). *What Is a Policy and What Is a Government Program? A Simple Question With No Clear Answer, Until Now*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3727996 [accessed 4/1/2022].

Livanos, I. (2010) The relationship between higher education and labour market in Greece: the weakest link? *Higher Education*, 60, 473-489.

Logan, B.I. (2009). The Reverse and Return Transfer of Technology (RRTT): Towards a Comprehensive Model of the Migration of African Experts. *International Migration*, 47(4), 93-127.

Lowi, T.J. (1972). Four Systems of Policy, Politics, and Choice. *Public Administration Review*, 32 (4), 298–310.

Lutz, W., Amran, G., Bélanger, A., et al. (2019). *Demographic Scenarios for the EU - Migration, Population and Education - executive summary*. EUR 29739 EN, Publications Office, Luxembourg.

Mbaye, L.M., & Drabo, A. (2017). Natural Disasters and Poverty Reduction: Do Remittances Matter? *CESifo Economic Studies*, 63 (4), 481–499.

Mergo, T. (2016). The Effects of International Migration on Migrant-Source Households: Evidence from Ethiopian Diversity-Visa Lottery Migrants. *World Development*, 84, 69–81.

Mitsakis, F.V. (2017). *From 'brain-drain' to 'brain-retain': Can human resource development (HRD) turn human capital outflow to retention?* In 18th international conference on human resource development research and practice across Europe (UFHRD), Universidade Europeia, Lisbon, Portugal, 7–9 June.

Nawarat, N., & Medley, M. (2018). The Public Regime for Migrant Child Education in Thailand: Alternative Depictions of Policy. *Asian Politics and Policy*, 10 (3), 412–415.

NCP Wallonie (2021). *Beware Fellowships Academia*. Retrieved from <https://www.ncpwallonie.be/en/BewareFellowshipsAcademia> [accessed 29/11/2021].

OECD (2012). *Education at a Glance*. Paris: OECD.

OECD (2016). *Entrepreneurially Into the World of Business, Slovenia*. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264251496-21-en.pdf?expires=1638228083&id=id&accname=guest&checksum=115A65A267B28CAE6AE93499B70CF263> [accessed 29/11/2021].

Panagiotakopoulos, A. (2020). Investigating the factors affecting brain drain in Greece: looking beyond the obvious. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 207-218.

Panagiotakopoulos, A. (2020). Investigating the factors affecting brain drain in Greece: Looking beyond the obvious. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 207– 218.

Papakonstantinou, K. (2021). *Discussing the brain drain*. Retrieved from <https://blogs.lse.ac.uk/greeceatlse/2021/03/10/discussing-the-brain-drain/> [accessed 9/10/2021].

Pelliccia, A. (2012). *Ulysses undecided. Greek student mobility in Italy*. Rome: Aracne Editrice.

Pelliccia, A. (2013). *Greece: Education and brain drain in times of crisis*. IRPPS Working paper n. 54. Roma: Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.

Pelliccia, A. (2013). *Greece: education and brain drain in times of crisis*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/237080141_Greece_education_and_brain_drain_in_times_of_crisis [accessed 10/12/2021].

Pellissery, S. (2019). *Transformative Law and Public Policy*. New Delhi: Routledge.

Peters, B. G. (2015). *Advanced Introduction to Public Policy*. UK:Edward Elgar.

- Rebrain Greece (2021). Σκοπός προγράμματος. Retrieved from <https://platform.rebraingreece.gr/skopos/> [accessed 12/11/2021].
- Rinfret, S., Scheberie, D., & Pautz, M. (2018). The Policy Process and Policy Theories. In S. Rinfret, D. Scheberie & M. Pautz (eds), *Public Policy: A Concise Introduction* (pp. 19-44). New York: Sage Publications.
- Roudgar, I. (2014). *The Global Brain drain: Theory and Evidence*. Germany: LAP Lambert Academic Publishing.
- Scott, A. (1971). The brain drain in historical perspective. *Minerva*, 9(2), 298–302.
- Sorabji, R. (2005). *The Philosophy of the Commentators, 200–600 AD: Psychology (with Ethics and Religion)*. USA: Cornell University Press.
- Spring, J. (2009). *Globalization of Education: an introduction*. New York: Routledge.
- Talesnik, D. (2018). The Third Migration. *Les Cahiers de la recherche architecturale urbaine et paysagère*, <https://doi.org/10.4000/craup.844>.
- Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, C., & Konstantinidou, Z. (2015). The “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),229-248.
- Timsit, A. (2020). *European countries lost their best and brightest after the debt crisis. Now they want them back*. Retrieved from <https://qz.com/1792313/how-europe-is-trying-to-reverse-its-post-debt-crisis-brain-drain/> [accessed 29/11/2021].
- Titmuss, R. (1974). *Social Policy*. London: George Allen & Unwin.
- Tsekeris, C., Pingule, M., & Georga, E. (2015). Young people’s perception of economic crisis in contemporary Greece: A social psychological pilot study. *Crisis Observatory*, 19, 1–26.
- URBACT (2021). *About URBACT*. Retrieved from <https://urbact.eu/change> [accessed 29/11/2021].

World Bank (2019). *Migration and Brain Drain. Europe and Central Asia Economic Update*. Washington, DC: World Bank.

Yamin, A.B., & Luna, F. (2016). Brain Drain, the Consequence of Globalization and Future Development: A Study on Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 7(6), 24-28.

Zhatkanbaeva, A., Zhatkanbaeva, J., & Zhatkanbaev, E. (2012). The Impact of Globalization on “Brain Drain” in Developing Countries. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1490-1494.

Δαφέρμος, Β. (2011). *Μεθοδολογία έρευνας και στατιστική με το SPSS*. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.

Διανέοσις (2021). *Η Ελληνική Διασπορά Στο Ηνωμένο Βασίλειο*. Retrieved from https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/03/greek_diaspora_survey_A.pdf [accessed 23/11/2021].

ΕΣΠΑ (2021α). *Ερευνώ – Δημιουργώ – Καινοτομώ (Β' κύκλος)*. Retrieved from <https://www.espa.gr/el/Pages/Proclamationsfs.aspx?item=4315> [accessed 23/11/2021].

ΕΣΠΑ (2021β). *ΕΣΠΑ 2014-2020*. Retrieved from <https://www.espa.gr/el/Pages/staticESPA2014-2020.aspx> [accessed 23/11/2021].

Καρακιουλάφη, Γ. (2017). Βιώματα και εμπειρίες της ανεργίας στην Ελλάδα σε καιρό κρίσης. *Κοινωνιολογική Επιθεώρηση*, 4, 13–40.

Κολώνια, Α. (2019). *Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain* [Διπλωματική εργασία]. Αθήνα: ΕΚΠΑ, ΠΜΣ Δημόσιο Δίκαιο και Δημόσια Πολιτική.

Κονιόρδος, Σ. (2014). Κοινωνικό Κεφάλαιο και Εμπιστοσύνη (και Κοινωνία Πολιτών) - Ταύτιση ή Απόκλιση; Στο Κονιόρδος Σ. (επιμ.), *Κοινωνικό Κεφάλαιο, Εμπιστοσύνη και Κοινωνία των Πολιτών*(σελ.99-129). Αθήνα: Παπαζήσης.

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

Λυμπεράκη, Α., & Δενδρινός, Γ. (2010). *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης* (4η έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.

Σεβρής, Κ. (2013). Ε' διαρροή εγκεφάλων: Διαρροή εγκεφάλων στη Γερμανία. Στο Γ. Καραμπελιάς (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και μετανάστευση, Η Ελλάδα ανάμεσα στο μεταναστευτικό και τη δημογραφική κατάρρευση* (σσ. 205-216). Αθήνα: Εναλλακτικές εκδόσεις.

Σπανού, Κ. (1995). Οι απαρχές της πολιτικής περιβάλλοντος στην Ελλάδα, Η δυναμική της πολιτικο-διοικητικής ατζέντας στη διάρκεια της δικτατορίας. Στο Κ. Σπανού (επιμ.), *Κοινωνικές διεκδικήσεις και κρατικές πολιτικές* (σελ. 223-286). Αθήνα: Σάκκουλας.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια βίου Μάθηση 2014-2020» (2021). *Προγραμματική Περίοδος 2014-2020*. Retrieved from <https://empedu.gov.gr/programmatiki-periodos-2014-2020/> [accessed 23/11/2021].

Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (2018). *Για την «πληγή» του ελληνικού brain drain και τις προοπτικές αντιμετώπισής του, μιλά στο ΚΥΠΕ ο Κ. Φωτάκης*. Retrieved from <http://erevna.minedu.gov.gr/index.php/gr/synenteyxeis-menu-ka/1988-brain-drain> [accessed 23/11/2021].

Υπουργείο Υγείας (2021). *TOMY*. Retrieved from <https://tomy.moh.gov.gr/Help.aspx> [accessed 23/11/2021].

Χασαπόπουλος, Ν.(2008). *Η «παρέλαση» των φυγόστρατων*. Ανακτήθηκε από <https://www.tovima.gr/2008/11/25/archive/i-parelasi-twn-fygostratwn/> [πρόσβαση 19/12/2021].

Χολέζας, Ι., & Τσακλόγλου, Π. (2008). *Η απασχολησιμότητα των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Αθήνα: Μορφωτική και Αναπτυξιακή Πρωτοβουλία.

Παράρτημα

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει στόχο να μελετήσει τις απόψεις σας σχετικά με το φαινόμενο brain drain (διαρροή εγκεφάλων) και το κατά πόσο είστε ευχαριστημένοι με τις δημόσιες πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου. Η έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο ΕΚΠΑ, στο ΠΜΣ Δημόσιο Δίκαιο και Δημόσια Πολιτική. Οι απαντήσεις που θα δώσετε θα είναι ανώνυμες και πρόσβαση σε αυτές θα έχει μόνο η ερευνήτρια. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και οποιαδήποτε στιγμή μπορείτε να σταματήσετε τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η συμπλήρωσή του διαρκεί περίπου 15 λεπτά. Αν έχετε απορίες παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μου στο charakidaalex@gmail.com.

Ευχαριστώ πολύ!

Αλεξία Χαρακίδα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1.Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

2.Ηλικία

- 25-30 ετών
- 31-35 ετών
- 36-40 ετών

- 41-45 ετών

3.Μορφωτικό επίπεδο

- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού
- Κάτοχος διδακτορικού

4.Επαγγελματική κατάσταση

- Άνεργος
- Εργαζόμενος

5.Έχετε σκεφτεί να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό;

- Ναι σκοπεύω να το κάνω
- Ναι αλλά το σκέφτομαι ακόμα για το εάν θα το κάνω
- Το έχω σκεφτεί αλλά δεν θα το κάνω
- Όχι δεν σκοπεύω να μεταναστεύσω

6.Παρακαλώ σημειώστε κατά πόσο σημαντικός είναι κάθε λόγος για εσάς αναφορικά με το ότι θα σας οδηγούσε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό για να εργαστείτε.

1-Καθόλου σημαντικός

2-Λίγο σημαντικός

3-Μέτρια σημαντικός

4-Πολύ σημαντικός

5-Πάρα πολύ σημαντικός

	1	2	3	4	5
Ανεργία					
Αναξιοκρατία					
Νεποτισμός					
Αναγνώριση προσόντων					
Προοπτικές εξέλιξης					
Καλύτερος μισθός					
Καλύτερο επαγγελματικό περιβάλλον					
Μειωμένες επαγγελματικές δυνατότητες στον κλάδο μου					
Οικονομική κατάσταση της χώρας					
Πολιτική κατάσταση της χώρας					

7. Παρακαλώ σημειώστε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις κάτωθι προτάσεις.

1- Διαφωνώ απόλυτα

2- Διαφωνώ

3- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

4-Συμφωνώ

5-Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Είμαι ευχαριστημένος με την επαγγελματική/ακαδημαϊκή μου καριέρα στην Ελλάδα.					
Νιώθω ότι έχω προοπτικές εξέλιξης στη δουλειά μου.					
Επικρατεί αβεβαιότητα στην πολιτικοοικονομική κατάσταση της χώρας.					
Νιώθω ότι αναγνωρίζονται τα ακαδημαϊκά μου προσόντα.					
Στο εξωτερικό υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.					
Στο εξωτερικό οι μισθοί είναι ανάλογοι με τα προσόντα ενός ατόμου.					
Οι στόχοι και τα πλάνα μου μπορούν να επιτευχθούν στην Ελλάδα.					

8. Παρακαλώ σημειώστε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις κάτωθι προτάσεις.

1-Διαφωνώ απόλυτα

2-Διαφωνώ

3-Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

4-Συμφωνώ

5-Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας.					
Είμαι ευχαριστημένος με τις δημόσιες πολιτικές για την αντιμετώπιση του brain drain.					
Θεωρώ ότι το κράτος έχει λάβει αρκετές και αποτελεσματικές στρατηγικές για την καταπολέμηση του brain drain.					
Οι πολιτικές του κράτους πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και τον ιδιωτικό τομέα και όχι μόνο τον δημόσιο, αναφορικά με το brain drain.					
Θεωρώ αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση του brain drain την ίδρυση του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα voucher.					
Είναι πολύ σημαντικός ο θεσμός του ακαδημαϊκού υπότροφου για την καταπολέμηση του brain drain.					
Πιστεύω ότι είναι αποτελεσματική στρατηγική το πρόσφατο πρόγραμμα Rebrain Greece.					
Η σημαντικότερη κρατική πολιτική που πρέπει να γίνει για την καταπολέμηση του brain drain είναι η καταπολέμηση της ανεργίας.					
Οι δημόσιες πολιτικές που έχουν ληφθεί (π.χ. ΕΣΠΑ) χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατία, καθυστερήσεις πληρωμών και λίγες αιτήσεις γίνονται δεκτές.					
Η ελληνική κυβέρνηση αδυνατεί να κρατήσει τους νέους στην Ελλάδα και τους σπρώχνει στη μετανάστευση.					

Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας!!!