



Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Σπουδές φύλου: Μεθοδολογίες, θεωρίες, πολιτικές

Διπλωματική Εργασία

Η μετακίνηση υψηλής εξειδίκευσης είναι και γένους
θηλυκού; Οι έμφυλες διαστάσεις του φαινομένου του
Brain Drain

Γεωργία Σακκούλη

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Μαρία Κανταράκη

Θεσσαλονίκη, Ιούνιος 2026

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή/της φοιτήτριας («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο/η συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του/της συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του/της συγγραφέα/δημιουργού. Ο/Η συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



Η μετακίνηση υψηλής εξειδίκευσης είναι και γένους
θηλυκού; Οι έμφυλες διαστάσεις του φαινομένου του
Brain Drain

Γεωργία Σακκούλη

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Μαρία Κανταράκη

Συνεπιβλέπουσα Καθηγήτρια

Νεφέλη Στουρνάρα

Θεσσαλονίκη, Ιούνιος 2026

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς την επιβλέπουσα καθηγήτρια για την πολύτιμη καθοδήγηση, τη διαρκή υποστήριξη και τη στοχευμένη ανατροφοδότησή της. Η τόσο ενθαρρυντική και καθησυχαστική της στάση αποτέλεσε για εμένα σημαντική πηγή έμπνευσης και κινήτρου, καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας.

Εξίσου σημαντική ήταν και η προσφορά της συνεπιβλέπουσας καθηγήτριας, την οποία ευχαριστώ για τις εύστοχες παρατηρήσεις που συνέβαλαν στη βελτίωση της εργασίας.

Θερμές ευχαριστίες αξίζουν στις συμμετέχουσες της έρευνας, οι οποίες αφιέρωσαν χρόνο για να μοιραστούν μαζί μου τις σκέψεις, τις εμπειρίες και τα βιώματά τους.

Τέλος, βαθιά ευγνωμοσύνη οφείλω στον σύντροφό μου, ο οποίος με στηρίζει αδιάκοπα, υπενθυμίζοντάς μου όλα όσα μπορώ να καταφέρω, ακόμη και σε στιγμές που εγώ η ίδια τα αμφισβητώ.

Περίληψη

Στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία διερευνώνται οι εμπειρίες Ελληνίδων υψηλής εξειδίκευσης που μετακινήθηκαν στο εξωτερικό, στο πλαίσιο του φαινομένου του Brain Drain. Η μετανάστευση υψηλά εξειδικευμένων ατόμων αποτελεί πεδίο εκτεταμένης ερευνητικής διερεύνησης, τόσο σε διεθνές, όσο και σε εθνικό επίπεδο, ενώ στην Ελλάδα παρουσίασε σημαντική αύξηση μετά την οικονομική κρίση, οδηγώντας μεγάλο μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου στην αναζήτηση ευνοϊκότερων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης εκτός των ελληνικών συνόρων.

Για την έρευνα υιοθετείται ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση και αντλώντας στοιχεία της φεμινιστικής μεθοδολογίας αξιοποιούνται επτά ημιδομημένες συνεντεύξεις υψηλά εξειδικευμένων Ελληνίδων που διαμένουν και εργάζονται στο εξωτερικό. Μέσω της θεματικής ανάλυσης εξετάζονται τα κίνητρα μετανάστευσής τους, οι έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις που βίωσαν ή βιώνουν, τόσο στην χώρα προέλευσης, όσο και στη χώρα υποδοχής, η νοσηματοδότηση της μετανάστευσης από τις ίδιες, οι στρατηγικές αντιμετώπισης των ανισοτήτων, καθώς και οι προϋποθέσεις επαναπατρισμού τους.

Τα ευρήματα αναδεικνύουν τη σύνδεση της μετακίνησης, κατά κύριο λόγο, με την αναζήτηση καλύτερων επαγγελματικών προοπτικών και συνθηκών εργασίας. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον φαίνεται να είναι το εύρημα σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις, τις οποίες οι συμμετέχουσες συνεχίζουν να βιώνουν, αναπτύσσοντας, ωστόσο, και στρατηγικές αντιμετώπισης και ενδυνάμωσης. Παράλληλα, εντοπίζονται επαγγελματικές και κοινωνικές προϋποθέσεις που θα ενίσχυαν την πιθανότητα επαναπατρισμού.

Λέξεις κλειδιά: Brain Drain, γυναικεία μετακίνηση, εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, έμφυλες διαστάσεις μετακίνησης, έμφυλες ανισότητες

Abstract

This master's thesis examines the experiences of Greek women with higher education who moved abroad as part of the Brain Drain phenomenon. The emigration of highly skilled individuals is a subject of extensive research, both internationally and nationally. In Greece, it increased significantly after the economic crisis, leading a substantial amount of the workforce to seek more favourable working and living conditions outside Greece's borders.

The study adopts a qualitative methodological approach and, drawing on elements of feminist methodology, utilises seven semi-structured interviews with highly educated Greek women living and working abroad. Through thematic analysis, the study examines their motivation for migrating, the gender inequities and discrimination they have experienced, both in their home country and the host country, their own interpretation of migration, their strategies of coping with inequalities, as well as the conditions for their repatriation.

The results highlight the link between migration and, primarily, the search for better career prospects and working conditions. Of particular interest is the finding regarding gender discrimination, which the participants continue to experience, while also developing coping and empowerment strategies. Simultaneously, increased likelihood of repatriation is identified through professional and social conditions.

Keywords: Brain Drain, female migration, skilled workforce, gender-based aspects of mobility, gender inequalities

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	v
Abstract	vi
Πίνακας Περιεχομένων	vii
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια	ix
1. Εισαγωγή	1
1.1. Σκοπός, ερευνητικά ερωτήματα και σημασία της μελέτης	2
1.2. Η Δομή της εργασίας	3
2. Θεωρητικό πλαίσιο και βιβλιογραφική επισκόπηση	5
2.1. Εννοιολογική οριοθέτηση και είδη μετανάστευσης	5
2.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις μετανάστευσης	7
2.3. Αιτίες μετανάστευσης	9
2.4. Το φύλο στη μετανάστευση	10
2.5. Η φεμινιστική προσέγγιση στη μετανάστευση	12
3. Θεωρητική επισκόπηση του Brain Drain	14
3.1. Brain Drain: Εννοιολογική οριοθέτηση	14
3.2. Αιτίες του Brain Drain	16
3.3. Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις για τις χώρες προέλευσης και υποδοχής	17
3.4. Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της μετακίνησης για τα υψηλά εξειδικευμένα άτομα	19
4. Brain Drain και φύλο	21
4.1. Αιτίες μετανάστευσης υψηλά εξειδικευμένων γυναικών	21
4.2. Εμπόδια μετανάστευσης υψηλά εξειδικευμένων γυναικών	23
4.3. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	25
5. Μεθοδολογία	28
5.1. Το δείγμα της έρευνας	28
5.2. Μέθοδος συλλογής και ανάλυσης δεδομένων	30
5.2.1. Η ημιδομημένη συνέντευξη	31
5.2.2. Θεματική ανάλυση περιεχομένου	32
5.3. Χρήση τεχνητής νοημοσύνης	34
6. Ανάλυση δεδομένων και αποτελέσματα έρευνας	35

6.1. Κίνητρα μετακίνησης και πιθανότητα επαναπατρισμού	35
6.2. Έμφυλες ανισότητες, διακρίσεις και αμφισβήτηση επάρκειας στην εργασία ..	40
6.3. Η νοσηματοδότηση της μετακίνησης	46
6.4. Στρατηγικές αντιμετώπισης ανισοτήτων	50
7. Συμπεράσματα: Η σύνδεση με τη θεωρία, τα καινοτόμα ευρήματα και οι περιορισμοί	53
7.1. Βασικά συμπεράσματα	53
7.2. Καινοτόμα ευρήματα και η συμβολή της εργασίας.....	54
7.3. Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	55
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	58
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία	58
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία	59
Παράρτημα: Οδηγός Συνέντευξης.....	71
1. Εισαγωγικές ερωτήσεις / Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	71
2. Κύριο μέρος	71
3. Κλείσιμο συνέντευξης	72
Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:.....	73

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΚΕΘΙ	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
STEM	Science Technology Engineering Mathematics
UN DESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees

1. Εισαγωγή

Το φαινόμενο της μετακίνησης ανθρώπινου δυναμικού υψηλής εξειδίκευσης, γνωστό ως Brain Drain, έχει απασχολήσει τις τελευταίες δεκαετίες έντονα την επιστημονική και ερευνητική κοινότητα, η οποία επιδόθηκε σε εκτενή μελέτη των αιτιών και επιπτώσεων της «διαρροής εγκεφάλων». Η απόφαση μετακίνησης φαίνεται να είναι απόρροια μιας σειράς οικονομικών, κοινωνικών, πολιτισμικών και θεσμικών παραγόντων, ενώ, παράλληλα, συνδέεται με σημαντικές συνέπειες τόσο για τις χώρες αποστολής, όσο και για τις χώρες υποδοχής (Docquier & Rapoport, 2012).

Ενώ η έρευνα έχει επικεντρωθεί στην εκτενή μελέτη των αιτιών, των χαρακτηριστικών και των επιπτώσεων, οι μετανάστες και μετανάστριες συνεχίζουν να μελετώνται, συνήθως, ως μία ενιαία ομάδα, χωρίς να δίνεται μεγάλη έμφαση στις έμφυλες διαστάσεις του φαινομένου, παρόλο που το 48% (περίπου 146 εκατομμύρια) του συνολικού πληθυσμού των μεταναστών και μεταναστριών αποτελείται από γυναίκες (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2020). Μέσα από τις φεμινιστικές προσεγγίσεις της μετανάστευσης, αναδεικνύεται ότι οι μεταναστευτικές εμπειρίες διαμορφώνονται, μέσω αλληλεπίδρασης των κοινωνικών σχέσεων, των θεσμών και των έμφυλων δομών εξουσίας και, ως εκ τούτου, δεν μπορούν να μείνουν ουδέτερες ως προς το φύλο (Kofman, 2014). Οι έμφυλες ανισότητες και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας, οι κοινωνικές προσδοκίες που συνδέονται με τους έμφυλους ρόλους και οι δυσκολίες εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, διαφοροποιούν τις επαγγελματικές τους διαδρομές, συγκριτικά με εκείνες των ανδρών, επηρεάζοντας, έτσι, και την ίδια την εμπειρία της μετακίνησης (Raghuram, 2007).

Στην Ελλάδα, η μελέτη του ζητήματος έλαβε σημαντικές διαστάσεις, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, κατά την οποία σημαντικός αριθμός υψηλά εξειδικευμένων και κυρίως νέων ατόμων, αναζήτησαν καλύτερες επαγγελματικές συνθήκες και προοπτικές στο εξωτερικό (Labrianidis & Pratsinakis, 2016).

Ωστόσο, παρατηρείται ένα ερευνητικό κενό στην ελληνική βιβλιογραφία, με την παρούσα μελέτη να επιχειρεί να συμβάλει στην κάλυψη μέρους αυτού, δίνοντας έμφαση στην έμφυλη διάσταση της μετανάστευσης υψηλής εξειδίκευσης και λόγο στις ίδιες τις γυναίκες επιστήμονες. Συγκεκριμένα, διερευνώνται ο τρόπος, με τον οποίο βιώνουν οι υψηλά εξειδικευμένες την μετανάστευση, τα κίνητρα που οδήγησαν σε

αυτή την απόφαση, τις έμφυλες διακρίσεις και δυσκολίες προσαρμογής που ενδεχομένως αντιμετώπισαν, καθώς και τις προϋποθέσεις, κάτω από τις οποίες, θα εξέταζαν τον επαναπατρισμό τους.

Στο επόμενο υποκεφάλαιο, παρουσιάζονται αναλυτικά ο σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα, η σημασία και η δομή της εργασίας. Στη συνέχεια, στα τέσσερα κεφάλαια της βιβλιογραφικής επισκόπησης, παρουσιάζονται το φαινόμενο της μετανάστευσης, της μετανάστευσης υψηλής εξειδίκευσης, οι αιτίες, οι δυσκολίες και οι επιπτώσεις τους, τόσο σε παγκόσμιο, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Τέλος, το ερευνητικό μέρος της μελέτης, βασίστηκε σε επτά ημιδομημένες συνεντεύξεις και αναλύθηκε, μέσα από τη χρήση της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου.

1.1. Σκοπός, ερευνητικά ερωτήματα και σημασία της μελέτης

Απώτερος στόχος της παρούσας διπλωματικής είναι να αναδειχθεί πως η μελέτη του Brain Drain δεν πρέπει να αποτελεί μια διαδικασία ουδέτερη, ως προς το φύλο, καθώς οι ανισότητες που προϋπάρχουν στις επιστήμες, την αγορά εργασίας, την οικογένεια και εν γένει την κοινωνία αναπαράγονται, ή και οξύνονται, σε μία συνθήκη μετανάστευσης. Δίνοντας έμφαση σε αυτούς τους μηχανισμούς, παρέχεται η δυνατότητα σχεδιασμού αποτελεσματικότερων δημόσιων πολιτικών, που ως στόχο θα έχουν την μείωση, ή ακόμη και την εξάλειψη, της φυγής του ανθρώπινου δυναμικού και την αξιοποίησή του, σε ένα πλαίσιο, χωρίς αποκλεισμούς.

Στην εργασία εξετάζεται η σχέση μεταξύ φύλου και μετανάστευσης υψηλής εξειδίκευσης, του τρόπου, δηλαδή, με τον οποίο διαμορφώνονται οι επαγγελματικές επιλογές των νέων γυναικών στην Ελλάδα, τόπου διαμονής των συμμετεχουσών, και πώς αυτές συνδέονται με την απόφαση, ή την ανάγκη τους, για μετακίνηση. Παράλληλα, διερευνώνται και οι μορφές έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων που ενδεχομένως εμφανίζονται και στις χώρες υποδοχής μεταναστών και μεταναστριών. Υπό αυτό το πρίσμα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τρόπος, με τον οποίον οι συμμετέχουσες συγκρίνουν τις εμπειρίες τους στην Ελλάδα και στις χώρες υποδοχής, το πώς προσεγγίζουν και αξιολογούν οι ίδιες τις εργασιακές τους σχέσεις, καθώς και τις δυνατότητες επαναπατρισμού τους.

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν βάσει της μελέτης του θεωρητικού πλαισίου και αποσκοπούν στην ανάδειξη του βιώματος των συμμετεχουσών, δίνοντας έμφαση στον τρόπο με τον οποίο εκείνες νοηματοδοτούν το «μεταναστευτικό τους ταξίδι».

E1: Ποια ήταν τα κίνητρα και οι παράγοντες που ώθησαν τις συμμετέχουσες στη λήψη απόφασης μετανάστευσης;

Στο ερώτημα αυτό εξετάζονται ο ρόλος που, ενδεχομένως, διαδραμάτισαν οι έμφυλες ανισότητες, οι επαγγελματικές προσδοκίες και οι ευκαιρίες απασχόλησης στη λήψη απόφασης για μετακίνηση.

E2: Ποια είναι η εμπειρία τους, ως προς τις έμφυλες προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν στο εξωτερικό και τι επιρροή έχουν πάνω τους;

Μέσω αυτού του ερωτήματος διερευνώνται ο βαθμός, στον οποίο οι συμμετέχουσες έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις, στερεότυπα, ή ανισότητες, στις χώρες υποδοχής, η αξιολόγηση που οι ίδιες κάνουν στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης που λαμβάνουν, καθώς και η σύγκριση εμπειριών μεταξύ των χωρών προέλευσης και διαμονής.

E3: Πώς βιώνουν τους διαφορετικούς ρόλους που επιτελούν (επαγγελματικούς, κοινωνικούς, οικογενειακούς κοκ) και ποιες στρατηγικές προσαρμογής, αντίστασης ή ενδυνάμωσης έχουν αναπτύξει;

Στόχος του συγκεκριμένου ερωτήματος είναι να αναδειχθούν οι τρόποι, με τους οποίους οι συμμετέχουσες διαχειρίζονται τους πολλαπλούς τους ρόλους, τις στρατηγικές αντιμετώπισης τυχόν προκλήσεων, που οι ίδιες έχουν αναπτύξει, καθώς και ο τρόπος, με τον οποίο νοηματοδοτούν την ποιότητα της ζωής τους και εξετάζουν τις προοπτικές επαναπατριsmού.

1.2. Η Δομή της εργασίας

Η εργασία διαρθρώνεται από οκτώ κεφάλαια.

Στα πρώτα τέσσερα κεφάλαια προσεγγίζονται οι όροι, οι αιτίες και οι επιπτώσεις της μετανάστευσης, της μετανάστευσης υψηλής εξειδίκευσης και οι έμφυλες διαστάσεις του φαινομένου.

Στο επόμενο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, καθώς και πληροφορίες σχετικά με το δείγμα αυτής.

Στη συνέχεια, γίνεται εκτενής παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας, τα οποία ακολουθούν η συζήτηση, οι περιορισμοί και οι προτάσεις περαιτέρω έρευνας.

Η διπλωματική ολοκληρώνεται με την παράθεση των βιβλιογραφικών αναφορών και του παραρτήματος.

2. Θεωρητικό πλαίσιο και βιβλιογραφική επισκόπηση

Στα κεφάλαια που ακολουθούν, επιδιώκεται η παρουσίαση και σύνθεση των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων και ερευνητικών ευρημάτων, που αφορούν την μετανάστευση, ως γενικό φαινόμενο, την μετακίνηση υψηλής εξειδίκευσης, καθώς και την έμφυλη διάσταση του φαινομένου, τόσο σε παγκόσμιο, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας δεν λειτουργεί μόνον, ως βοηθός κατανόησης βασικών εννοιών της μετακίνησης πληθυσμών, αλλά αποτελεί τη βάση, πάνω στην οποία οργανώθηκε ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και η ερμηνεία της παρούσας έρευνας. Απώτερος στόχος είναι να δοθεί έμφαση στις εμπειρίες, τις φωνές και τις νοηματοδοτήσεις των συμμετεχουσών, αναγνωρίζοντάς τις ως κεντρικές για την κατανόηση του φαινομένου.

2.1. Εννοιολογική οριοθέτηση και είδη μετανάστευσης

Η μετανάστευση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ανθρώπινη φύση. Διαχρονικά οι άνθρωποι μετακινούνται από περιοχή σε περιοχή, παρακινούμενοι από διαφορετικούς λόγους και εκπληρώνοντας διαφορετικούς στόχους. Το Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής (2018) ορίζει ως μετανάστευση την μόνιμη, ή παροδική μεταβολή του τόπου κατοικίας ενός ατόμου, μιας ομάδας ή ενός κοινωνικού συνόλου, ενώ σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020) η μετανάστευση περιγράφει την μετακίνηση ανθρώπων από μία τοποθεσία σε μία άλλη.

Η σημασία του φαινομένου εκτείνεται πέραν της μεταβολής του τόπου κατοικίας των ατόμων, δεδομένου ότι αποτελεί μία σύνθετη δημογραφική, κοινωνική και οικονομική διαδικασία. Ιστορικά, η εξέλιξη των κοινωνιών είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις μετακινήσεις ανθρώπων μεταξύ περιοχών, κρατών και ηπείρων, ενώ η μετακίνηση επηρεάζει, όχι μόνο το μέγεθος και τη σύνθεση του πληθυσμού, αλλά και τις πτυχές της οικονομικής και κοινωνικής ζωής (IOM, 2024).

Υπολογίζεται πως το 2020 ο αριθμός των ατόμων που έχουν μεταναστεύσει σε άλλη χώρα από εκείνη που γεννήθηκαν είναι 280 εκατομμύρια, αριθμός που ισοδυναμεί με το 3,6% του συνολικού πληθυσμού του πλανήτη. Ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί τα τελευταία 50 χρόνια, με τους μετανάστες να είναι 128 εκατομμύρια περισσότεροι,

συγκριτικά με το 1990 και τρεις φορές περισσότεροι από τον εκτιμώμενο αριθμό τους το 1970 (IOM UN Migration, 2019). Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020) διακρίνει την μετανάστευση σε εσωτερική και εξωτερική, ανάλογα με το αν αυτή λαμβάνει χώρα εντός, ή εκτός ενός κράτους, καθώς και σε εκούσια ή ακούσια, ανάλογα με το αν ο μετανάστης, ή η μετανάστρια επιλέγει ελεύθερα, ή του/της επιβάλλεται η μετακίνηση. Επιπροσθέτως, η μετακίνηση μπορεί να διακριθεί ανάλογα με τη διάρκειά της σε προσωρινή ή μόνιμη, καθώς και σε ατομική ή ομαδική.

Τα διαφορετικά είδη μετανάστευσης συνδέονται άμεσα με τα κίνητρα και τις γενικότερες συνθήκες που οδηγούν τα άτομα στη λήψη αυτής της απόφασης. Παραδείγματος χάριν, η ακούσια μετανάστευση συνδέεται, κατά κύριο λόγο, με πολέμους, διώξεις και γενικότερα συγκρούσεις, ενώ η εκούσια συνδέεται με την αναζήτηση καλύτερων επαγγελματικών, εκπαιδευτικών ή βιοτικών συνθηκών. Οι αιτίες, ωστόσο, που συμβάλλουν στη λήψη απόφασης είναι πολυάριθμες και εξετάζονται αναλυτικότερα σε επόμενο υποκεφάλαιο.

Βιβλιογραφικά, ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη διάκριση των εννοιών «μετανάστης/μετανάστρια» και «πρόσφυγας/προσφύγισσα», όροι που συχνά χρησιμοποιούνται ως ταυτόσημοι στον δημόσιο λόγο, ωστόσο χρήζουν διαχωρισμού, δεδομένου ότι αναφέρονται σε διαφορετικές κατηγορίες μετακινούμενων πληθυσμών. Με τον όρο «μετανάστης/μετανάστρια» νοείται το άτομο που μετακινείται από τον τόπο διαμονής του με κατεύθυνση μία άλλη περιοχή, ή χώρα, για λόγους σχετιζόμενους με την εκπαίδευση, την εργασία, την οικογένεια ή άλλες, προσωπικές, επιδιώξεις (IOM, 2019). Από την άλλη πλευρά, «πρόσφυγας, ή προσφύγισσα», θεωρείται το άτομο που αναγκάζεται να εγκαταλείψει την χώρα καταγωγής του, ως αποτέλεσμα πολέμου, συγκρούσεων, ή παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και χρήζει διεθνούς προστασίας (UNHCR, 2024). Με βάση τα παραπάνω, στην μετανάστευση συναντάται κατά κύριο λόγο η δυνατότητα επιλογής του ατόμου, ενώ η προσφυγική μετακίνηση έχει αναγκαστικό χαρακτήρα.

Τέλος, αν η μετακίνηση καταγράφεται από τις αρμόδιες αρχές του κράτους υποδοχής κρίνεται ως νόμιμη, ενώ, στην αντίθετη περίπτωση, ως παράνομη (Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, 2018). Προσεγγίζοντας αριθμητικά το φαινόμενο, το 2022 υπολογίζεται πως, παγκοσμίως, από τους συνολικά 284,5 εκατομμύρια

μετανάστες και μετανάστριες, το εν δυνάμει εργατικό δυναμικό (15 ετών και άνω) ανέρχεται σε 255,7 εκατομμύρια. Σε διεθνές επίπεδο, 155,6 εκατομμύρια, 30 εκατομμύρια περισσότεροι άνθρωποι συγκριτικά με το 2013, είναι εργαζόμενοι και εργαζόμενες μετανάστες και μετανάστριες (ILO, 2024).

2.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις μετανάστευσης

Η μετακίνηση πληθυσμών αποτελεί ένα πολυδιάστατο κοινωνικό φαινόμενο, το οποίο έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον των ερευνητών και ερευνητριών, ενώ εξετάζεται ως το αποτέλεσμα ενός συνόλου οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών και πολιτισμικών συνθηκών. Μέσα από τις θεωρητικές προσεγγίσεις, επιχειρείται η ερμηνεία, τόσο των λόγων, που ωθούν τα άτομα στη μετακίνηση, όσο και των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή της χώρας υποδοχής, την παραμονή σε αυτή ή την επιστροφή στη χώρα προέλευσης.

Μια από τις επικρατέστερες προσεγγίσεις της μετακίνησης αποτελεί η θεωρία ώθησης και έλξης (push and pull theory) του Lee (1966). Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, η απόφαση μετακίνησης επηρεάζεται από παράγοντες που ωθούν τους ανθρώπους στη μετακίνηση (push factors) και παράγοντες που δρουν ελκυστικά προς έναν τόπο (pull factors). Στις αιτίες ώθησης συγκαταλέγονται η ανεργία, η οικονομική αστάθεια, οι περιορισμένες επαγγελματικές ευκαιρίες, καθώς και οι πολιτικές ή κοινωνικές κρίσεις, ενώ στις συνθήκες έλξης περιλαμβάνονται οι καλύτερες συνθήκες εργασίας, οι υψηλότερες οικονομικές απολαβές, οι εκπαιδευτικές ευκαιρίες και η βελτιωμένη ποιότητα ζωής (Lee, 1966).

Παράλληλα, ο Sjaastad (1962), στο έργο του «The Costs and Returns of Human Migration», προσεγγίζει τη μετανάστευση ως μια μορφή επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της νεοκλασικής θεωρίας, η απόφαση μετακίνησης εκλαμβάνεται ως το αποτέλεσμα μιας λογικής αξιολόγησης του κόστους και των αναμενόμενων οφελών από αυτήν. Τα άτομα, δηλαδή, λαμβάνουν την απόφαση μετανάστευσης έχοντας αναλύσει το δίπολο κόστος – όφελος, έχουν ως στόχο τη βελτιστοποίηση των συνθηκών διαβίωσης και ως εκ τούτου, επιλέγουν να μετακινηθούν σε περιοχές όπου η αγορά εργασίας και οι απολαβές πλεονεκτούν. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως η μεγάλη έμφαση που δίνεται στους οικονομικούς

παράγοντες μετακίνησης, στο πλαίσιο της νεοκλασικής προσέγγισης, μπορεί να αποτελέσει και λόγο κριτικής απέναντι στην συγκεκριμένη θεωρία, δεδομένου ότι οι άνθρωποι δεν μεταναστεύουν μόνο για οικονομικούς παράγοντες, ούτε μεταναστεύουν μόνο οι ενδεείς. Επίσης, πρόκειται για μία προσέγγιση που θέτει τη γυναίκα σε ρόλο εξαρτημένο από τον άνδρα, ο οποίος εμφανίζεται να λαμβάνει εξ ολοκλήρου την απόφαση μετακίνησης για την οικογένεια (Pfeiffer, Richter, Fletcher & Taylor, 2007).

Σε αντίθεση με την νεοκλασική θεωρία, στη θεωρία των Νέων Οικονομικών της μετανάστευσης, στο επίκεντρο, δεν βρίσκεται το άτομο, αλλά η οικογένεια, το νοικοκυριό. Κατά την λήψη απόφασης για μετακίνηση, εξετάζεται, όχι μόνο η οικονομική, αλλά και η κοινωνική κατάσταση της οικογένειας, χωρίς αυτό απαραίτητα να σημαίνει την μετανάστευση όλης της οικογένειας. Απώτερος στόχος είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους τους και η προστασία από το ρίσκο και τους κινδύνους (Stark & Bloom, 1985). Εξετάζοντας τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, μπορεί κάποια από τα μέλη της οικογένειας να μετακινηθούν σε άλλη χώρα και κάποια να μείνουν στη χώρα προέλευσης. Επίσης, σύμφωνα με τους Massey et al. (1993), στην περίπτωση που η εγχώρια αγορά εργασίας δεν αποφέρει το ιδανικό, για την οικογένεια, κέρδος, τα μέλη που έχουν μεταναστεύσει την ενισχύουν με τα εμβάσματα που αποστέλλουν.

Τέλος, η εξ ολοκλήρου κοινωνική πλευρά της μετανάστευσης απαντάται στη θεωρία των δικτύων (Massey et al. (1993). Σύμφωνα με τη θεωρία των δικτύων, τα κριτήρια μετακίνησης δεν είναι οι οικονομικές απολαβές, αλλά η ύπαρξη ή μη δικτύων στη χώρα μετανάστευσης, ώστε ο μετανάστης ή η μετανάστρια να έχει τη δυνατότητα να προσαρμοστεί εύκολα στα νέα δεδομένα.

Οι παραπάνω προσεγγίσεις είναι αδιαμφισβήτητα σημαντικές, καθώς αναδεικνύουν την πολυπλοκότητα του φαινομένου, το οποίο δεν μπορεί να ερμηνευθεί μόνο μέσα από μία σκοπιά. Μέσω των προσεγγίσεων, φωτίζονται οι διαφορετικές πτυχές της μετανάστευσης, συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων, της σημασίας των κοινωνικών δικτύων και των στρατηγικών λήψης απόφασης εντός των οικογενειακών πλαισίων. Ωστόσο, δίνοντας έμφαση στην κάλυψη αυτών των πτυχών, συχνά παραγκωνίζεται η προσέγγιση των έμφυλων διαστάσεων και ανισοτήτων που επηρεάζουν τις αποφάσεις και τις εμπειρίες της μετακίνησης. Η διάσταση αυτή, αποτελεί το επίκεντρο της παρούσας εργασίας, καθώς διερευνάται ο ρόλος που διαδραματίζει το φύλο στην λήψη

απόφασης της μετακίνησης για τις υψηλά εξειδικευμένες Ελληνίδες, συνδυαστικά με την διερεύνηση των εμπειριών και προκλήσεων που, λόγω φύλου, αντιμετωπίζουν.

2.3. Αιτίες μετανάστευσης

Παρόλο που κάθε θεωρητική προσέγγιση ερμηνεύει διαφορετικά τη μετανάστευση, κοινό παρονομαστή τους αποτελεί η αναγνώριση πως η μετακίνηση είναι το αποτέλεσμα πολλών και διαφορετικών παραγόντων που αλληλεπιδρούν. Οι αιτίες διαφοροποιούνται ανάλογα με το οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο το άτομο καλείται να λάβει την απόφαση. Υπό αυτό το πρίσμα, μπορεί να είναι απόρροια προσωπικής επιλογής, αλλά και αποτέλεσμα αναγκαστικής μετακίνησης.

Κάποιοι άνθρωποι επιλέγουν την μετακίνηση σε μία προσπάθεια εύρεσης ποιοτικότερων συνθηκών ζωής, καλύτερων επαγγελματικών ευκαιριών, οικονομικής σταθερότητας, καθώς και δυνατοτήτων επιμόρφωσης, ή ακαδημαϊκής ανάπτυξης. Άλλοι άνθρωποι μετακινούνται σε μια προσπάθεια αποφυγής, ή επιβίωσης από ένοπλες συγκρούσεις και πολιτικές διώξεις, οι οποίες συχνά λειτουργούν ως λόγοι αναγκαστικής μετακίνησης πληθυσμών. Ξαφνικές, ή σταδιακές περιβαλλοντικές, ή κλιματικές αλλαγές ενδέχεται να επηρεάσουν αρνητικά τις ζωές, ή τις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων, τα οποία κατ' ανάγκη, ή κατ' επιλογήν, εγκαταλείπουν προσωρινά, ή μόνιμα τον τόπο διαμονής τους. Σε αυτή την περίπτωση, τα άτομα μετακινούνται κατά κύριο λόγο εντός των ορίων της χώρας τους (International Office of Migration, 2007). Επίσης, αξίζει να αναφερθούν και οι μετακινήσεις που αφορούν την οικογενειακή επανένωση, αλλά και την κυκλική μετανάστευση. Αυτού του είδους η μετακίνηση αφορά τις επαναλαμβανόμενες μετακινήσεις ατόμων μεταξύ της χώρας προέλευσης και άλλων χωρών, κυρίως για επαγγελματικούς λόγους, για άσκηση εποχιακής εργασίας, ή για λόγους εκπαίδευσης, πριν από την επιστροφή τους στην χώρα προέλευσης (European Commission, 2007).

Επί της ουσίας, οι αιτίες της μετανάστευσης σπάνια εμφανίζονται μεμονωμένα, αλλά διαμορφώνονται μέσα από την αλληλεπίδραση διαφορετικών παραγόντων. Παραδείγματος χάριν, η απόφαση μετακίνησης ενός ατόμου μπορεί να επηρεάζεται ταυτόχρονα από οικονομικούς παράγοντες, όπως είναι η ανεργία, ή οι χαμηλές

απολαβές, αλλά και από θεσμικούς, ή κοινωνικούς παράγοντες, όπως είναι η αναξιοκρατία και οι περιορισμένες επαγγελματικές ευκαιρίες. Υπό αυτήν την οπτική, η απόφασή του για μετανάστευση δεν μπορεί να αποδοθεί αποκλειστικά σε έναν παράγοντα, αλλά αποτελεί προϊόν ευρύτερων οικονομικών, πολιτικών και πολιτισμικών παραγόντων, οι οποίοι αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, τις επιλογές των ανθρώπων (Μαρούκης, 2007; Portes, 2019).

Αδιαμφισβήτητα, εκτός από την διερεύνηση των παραγόντων που ωθούν τα άτομα σε μετανάστευση, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και ο τρόπος με τον οποίο θα αντιμετωπιστούν από την χώρα υποδοχής, ο οποίος εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την πολιτική μετανάστευσης που ακολουθεί η εκάστοτε χώρα υποδοχής (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020). Οι μεταναστευτικές ροές επηρεάζονται άμεσα από την ίδια τη δομή του πληθυσμού. Περιοχές που αποτελούνται από ηλικιακά μεγαλύτερο πληθυσμό πλήττονται από ανισορροπίες στην αγορά εργασίας, οι οποίες συνδυαστικά με χαμηλούς μισθούς, επισφαλείς συνθήκες εργασίας, υψηλά ποσοστά ανεργίας, μη ποιοτική εκπαίδευση και χαμηλό βιοτικό επίπεδο ωθούν την παραγωγική γενιά σε μετανάστευση (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

Τέλος, σημαντικό ρόλο στη λήψη απόφασης για μετακίνηση διαδραματίζουν και οι επαγγελματικές προοπτικές που προσφέρει μία χώρα. Συγκεκριμένα, η δυνατότητα πρόσβασης σε καλύτερες συνθήκες εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης, οι υψηλές απολαβές και το αξιοκρατικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να κινητοποιήσουν ένα άτομο, κυρίως υψηλής εξειδίκευσης, να μεταναστεύσει (Docquier & Rapoport, 2012). Ως εκ τούτου, για τις χώρες που αδυνατούν να προσφέρουν επαρκείς συνθήκες επαγγελματικής ανάπτυξης και να αξιοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους ελλοχεύει, σε μεγαλύτερο βαθμό, ο κίνδυνος να αντιμετωπίσουν την μετακίνηση εξειδικευμένου προσωπικού. Η συνθήκη αυτή ονομάζεται Brain Drain και επιδρά αρνητικά και πολυεπίπεδα στις χώρες προέλευσης (European Commission, 2023). Εκτενέστερη αναφορά στο φαινόμενο ακολουθεί στα επόμενα κεφάλαια.

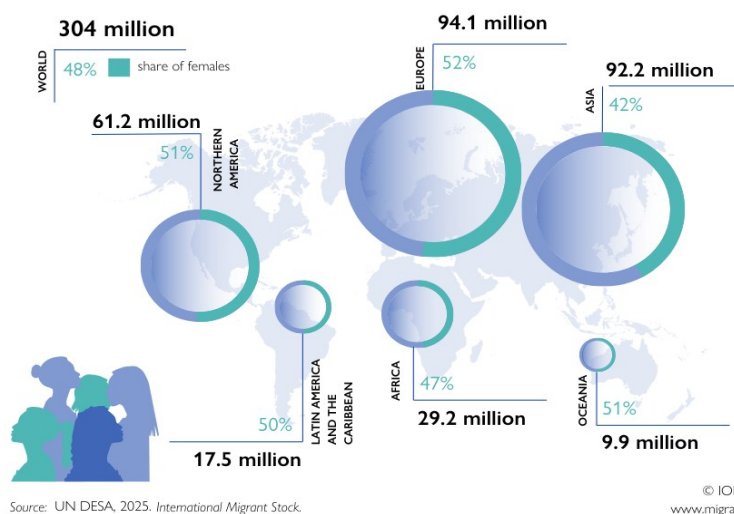
2.4. Το φύλο στη μετανάστευση

Παρά το συνεχώς αυξανόμενο και εκτεταμένο ερευνητικό ενδιαφέρον, ως προς την μετακίνηση πληθυσμών, η γυναίκα μετανάστρια συναντάται, ως ερευνητικό

υποκείμενο, σε μικρότερο βαθμό. Διαχρονικά, οι γυναίκες αποτελούν τμήμα της μετανάστευσης μετακινούμενες, είτε μόνες, είτε ως μέλη μιας ομάδας, ωστόσο, σπάνια αποτελούσαν πρωταρχικό αντικείμενο μελέτης, δεδομένου ότι στην πλειονότητα των μελετών οι γυναίκες και τα παιδιά προσεγγίζονταν κυρίως ως παθητικά μέλη της μετακίνησης που ακολουθούν τον άντρα – «αρχηγό» της οικογένειας. Αν η ανδρική φιγούρα ήταν απύσχα ο στόχος της μετακίνησης των γυναικών αφορούσε την οικογενειακή επανένωση (Carling, 2005), ή την εργασία ως λύση αντιμετώπισης των οικονομικών δυσχερειών της οικογένειας (Βαΐου, 2013).

Από τη δεκαετία του '70 και έπειτα, μέσα από την εισαγωγή του όρου «θηλυκοποίησης της μετανάστευσης», δόθηκε έμφαση στην τάση των γυναικών να μεταναστεύουν αυτόνομα και να εμφανίζονται ως αρχηγοί των νοικοκυριών. Μάλιστα, οι γυναίκες μετανάστριες που τότε αποτελούσαν το 50% του μεταναστευτικού πληθυσμού, άρχισαν να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και μετανάστευαν από αστικές περιοχές λόγω ένδειας, με απώτερο στόχο την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Αξιοσημείωτο είναι πως στη μετακίνηση αυτή οι γυναίκες μετανάστριες βίωναν καταπίεση και άνισες συμπεριφορές, λόγω φύλου, ταυτότητας και θέσης στην κοινωνία υποδοχής, η οποία τις αντιμετώπιζε ως «ξένες» (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας [ΚΕΘΙ], 2007). Σύμφωνα με στοιχεία του UN DESA (2024) μέχρι τα μέσα του 2024, το ποσοστό γυναικών μεταναστριών αντιστοιχούσε στο 48% του παγκόσμιου μεταναστευτικού πληθυσμού, αριθμώντας, δηλαδή, περίπου 146 εκατομμύρια γυναίκες. Μάλιστα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί η διαφοροποίηση στην γεωγραφική κατανομή τους, με την Ευρώπη να προσελκύει το μεγαλύτερο μέρος των μεταναστριών (52%) και την Ασία το χαμηλότερο (42%). Τα παραπάνω στοιχεία αποτυπώνονται στην παρακάτω εικόνα:

INTERNATIONAL MIGRANTS BY DESTINATION REGION AND SHARE OF FEMALES, AS OF MID-YEAR 2024



Πηγή: Migration Data Portal (2025), βάσει στοιχείων UN DESA (2024)

2.5. Η φεμινιστική προσέγγιση στη μετανάστευση

Η ανάπτυξη της φεμινιστικής θεωρίας και των φεμινιστικών κινημάτων, από τη δεκαετία του 1970, αμφισβήτησε την αντίληψη της γνώσης ως αντικειμενική και ουδέτερη ως προς το φύλο, αναδεικνύοντας την επιρροή που ασκούν οι κοινωνικές, πολιτιστικές και πολιτικές συνθήκες, τόσο στην παραγωγή, όσο και στην ερμηνεία της γνώσης (Hekman, 1997). Οι κυρίαρχες θεωρητικές προσεγγίσεις παρουσίαζαν τις εμπειρίες των ανδρών ως καθολικές και αντιπροσωπευτικές για το σύνολο της κοινωνίας. Η φεμινιστική προσέγγιση και κριτική αμφισβήτησε την συγκεκριμένη παραδοχή, υποστηρίζοντας πως η γνώση δεν παράγεται ανεξάρτητα από τις κοινωνικές σχέσεις εξουσίας, αλλά επηρεάζεται, τόσο από το φύλο, όσο και από το κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο διαμορφώνεται. Η ανάδειξη των γυναικείων εμπειριών και φωνών, δεν έχει αποκλειστικό στόχο την συμπερίληψη μιας υποεκπροσωπημένης, ή αποσιωπημένης, οπτικής, αλλά κυρίως την αποκάλυψη πτυχών που, μέχρι εκείνη την περίοδο, παρέμεναν αόρατες. Η Haraway (1988), μέσα από την έννοια της «τοποθετημένης γνώσης», υποστηρίζει ότι η εκάστοτε γνώση είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένων κοινωνικών θέσεων και εμπειριών, με την Harding (1991),

παράλληλα, να αναδεικνύει την σημασία των βιωμάτων των γυναικών ως αφετηρία για την κατανόηση πτυχών της κοινωνικής ζωής που συχνά παραμένουν αόρατες.

Στο πεδίο της μετανάστευσης, οι φεμινιστικές προσεγγίσεις διευκόλυναν την ανάδειξη του φύλου ως κρίσιμη διάσταση κατανόησης των μεταναστευτικών εμπειριών, ασκώντας, παράλληλα, και κριτική στις προσεγγίσεις που δεν λάμβαναν υπόψη τον τρόπο, με τον οποίο, οι έμφυλες σχέσεις και ανισότητες επηρεάζουν, τόσο τις επιλογές μετανάστευσης, όσο και τις διαδρομές των ατόμων (Kofman & Raghuram, 2006). Υπό αυτήν την οπτική, το φύλο δεν αποτελεί αποκλειστικά ένα δημογραφικό χαρακτηριστικό, αλλά μία κοινωνική κατηγορία που επηρεάζει τις ευκαιρίες, τις εμπειρίες και τις δυσκολίες που τα άτομα βιώνουν ανάλογα με το κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο, στο οποίο βρίσκονται.

Σε ό,τι αφορά το φαινόμενο του Brain Drain, η φεμινιστική προσέγγιση συμβάλλει στην ανάδειξη βιωμάτων υψηλά εξειδικευμένων γυναικών, που παραμένουν λιγότερο ορατά ερευνητικά. Οι έμφυλες ανισότητες, οι επαγγελματικές προσδοκίες, η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και ο ρόλος φροντίδας, που αποδίδεται συχνότερα στις γυναίκες, επηρεάζουν όχι μόνο την λήψη απόφασης για μετακίνηση, αλλά και την ίδια την εμπειρία εγκατάστασης και παραμονής σε άλλη χώρα. Η διερεύνηση του τρόπου αλληλεπίδρασης των παραγόντων και η νοσηματοδότησή τους από τις ίδιες τις υψηλά εξειδικευμένες Ελληνίδες, αποτελεί βασικό στόχο της παρούσας εργασίας.

3. Θεωρητική επισκόπηση του Brain Drain

3.1. Brain Drain: Εννοιολογική οριοθέτηση

Το φαινόμενο του Brain Drain δεν αποτελεί καινούριο πεδίο ερευνητικού ενδιαφέροντος, δεδομένου ότι υπάρχουν αναφορές επί του θέματος ήδη από το 1973. Σύμφωνα με τον Spring (2009), ο όρος αρχικά χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει τη μετανάστευση επιστημόνων και τεχνολόγων από τη Βρετανία προς την Αμερική, ωστόσο, στη συνέχεια επεκτάθηκε και χαρακτηρίζει την αναχώρηση εν γένει μορφωμένων, ή επαγγελματιών από μία χώρα σε άλλη, έχοντας κατά κύριο λόγο ως κίνητρο την καλύτερη αμοιβή, ή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Κατά τη διάρκεια των ετών, έχει συνδεθεί με την παγκοσμιοποίηση (Docquier & Rapoport, 2012), αλλά και με την οικονομική κρίση που έπληξε πολλές χώρες της Ευρώπης (Theodoropoulos, Kyridis, Zagkos & Konstantinidou, 2014). Το Brain Drain εντάσσεται στο πλαίσιο ενός ευρύτερου πεδίου που αφορά τη μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης και συνδέεται με την έξοδο όσων χαρακτηρίζονται από υψηλού επιπέδου μόρφωση, εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες από τη χώρα προέλευσης προς άλλα κράτη, περισσότερο ανεπτυγμένα οικονομικά και θεσμικά. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Μετανάστευσης, ως Brain Drain ορίζεται η διαδικασία μετανάστευσης που πραγματοποιείται από υψηλής μόρφωσης και εξειδίκευσης άτομα και οδηγεί σε μείωση του αποθέματος δεξιοτήτων που υπάρχουν στη χώρα προέλευσης (IOM, 2019; Cakir & Demirag, 2025).

Στις σύγχρονες βιβλιογραφικές πηγές, η εξέταση του φαινομένου προσεγγίζεται ως ένα τμήμα της μετανάστευσης, που αφορά το προχωρημένο ανθρώπινο κεφάλαιο, με την διαμόρφωση των ροών υψηλής εξειδίκευσης να πραγματοποιείται, λόγω των ανισοτήτων, των χασμάτων, όσον αφορά τους μισθούς και τις θεσμικές συνθήκες που εντοπίζονται, τόσο στις χώρες προέλευσης, όσο και στις χώρες υποδοχής (Vega-Muñoz, González-Gómez-del-Miño & Contreras-Barraza, 2025).

Πρωταγωνιστικό ρόλο διαδραματίζει η έννοια του υψηλά εξειδικευμένου μετανάστη. Συγκεκριμένα, στη σχετική βιβλιογραφία δίνεται έμφαση στο βασικό κριτήριο που αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ή την ένταξη σε επαγγελματικές κατηγορίες που

χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ειδίκευσης, όπως είναι οι ερευνητές και τα στελέχη (Weinar & Klekowski von Koppenfels, 2020).

Αξίζει να σημειωθεί πως η εννοιολόγησή του χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και ο ορισμός του εξαρτάται, τόσο από το σύνολο των αναγκών που απαντώνται στις πολιτικές μετανάστευσης, όσο και από τις στατιστικές κατηγοριοποιήσεις που διατίθενται. Έτσι, δυσχεραίνεται η καταμέτρηση και η συγκριτική αποτίμηση του φαινομένου, τόσο διαχρονικά, όσο και μεταξύ διαφορετικών χωρών (Bhardwaj & Sharma, 2023). Συνεπώς, βιβλιογραφικά δεν υπάρχει ένας ενιαίος και κοινά αποδεκτός ορισμός, παρά το αυξανόμενο ερευνητικό ενδιαφέρον γύρω από το φαινόμενο.

Στη σχετική βιβλιογραφία απαντώνται οι όροι: «skilled international migration» (διεθνής μετανάστευση επιδέξιων ανθρώπων), «intelligence export» (διαρροή νοημοσύνης), «skilled international labour circulation» (διεθνής κυκλοφορία επιδέξιων εργατών), «international migration of talents» (διεθνής μετανάστευση ταλέντων), «migration of expertise» (μετανάστευση των ειδικών), «quality migration» (ποιοτική μετανάστευση) και «brain absorption» (απορρόφηση εγκεφάλων) (Theodoropoulos et al., 2014, όπως αναφέρεται στον Λαμπριανίδης, 2011).

Για τους Carr, Inkson και Thorn (2005) ο όρος Brain Drain ήταν αρκετά περιοριστικός και θέλοντας να προσεγγίσουν πιο δίκαια την αναπαράστασή του εισήγαγαν τον όρο «Talent Flow» (διαρροή ταλέντων), τονίζοντας πως αντικατοπτρίζει την ελεύθερη επιλογή των ατόμων, που μπορεί να διευκολύνεται από την ανυπαρξία επαγγελματικών περιορισμών μεταξύ χωρών, δίνοντας έμφαση σε οικονομικές, πολιτικές, πολιτιστικές, οικογενειακές και επαγγελματικές δυνάμεις, που μπορεί να παρακινούν τα άτομα προς τη μετακίνηση.

Το Brain Drain δεν αντιμετωπίζεται πλέον ως μία παροδική κρίση, αλλά ως ένα πολυδιάστατο ζήτημα, με την μελέτη του οποίου να προσανατολίζεται σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο (Gibson & McKenzie, 2012). Στο πλαίσιο αυτό, σε πρόσφατες προσεγγίσεις εντοπίζεται η παρουσίαση ενός πιο σύνθετου σχήματος του Brain Drain, αυτό του Reverse Brain Drain και του Brain Circulation, που αφορά τις ροές, μέσω των οποίων μεταφέρονται οι γνώσεις, οι τεχνολογίες και τα δίκτυα (Cakir & Demirag, 2025). Παράλληλα, σε διεθνές επίπεδο εντοπίζεται και ο όρος Brain Waste, που περιγράφει τις περιπτώσεις μεταναστών και μεταναστριών, που, ενώ χαρακτηρίζονται

από υψηλά επίπεδα εξειδίκευσης, απασχολούνται σε θέσεις που δεν συνάδουν με τα προσόντα τους, οδηγώντας με αυτόν τον τρόπο στην σπατάλη του ανθρώπινου κεφαλαίου, τόσο για τη χώρα προέλευσης, όσο και για την χώρα υποδοχής (Weinar & Klekowski von Koppenfels, 2020). Υπό αυτό το πρίσμα, αναδεικνύεται ότι η έρευνα επί του θέματος έχει εμπλουτιστεί και το ενδιαφέρον έχει μετατοπιστεί από την απλή καταγραφή των μεταναστευτικών ροών στην μελέτη των βαθύτερων αιτιών και επιπτώσεων που βρίσκονται πίσω από τις αποφάσεις.

Τέλος, η μελέτη του φαινομένου απαιτεί μία πολυδιάστατη προσέγγιση, δεδομένου ότι η απόφαση για μετανάστευση δεν διαμορφώνεται με τον ίδιο τρόπο για όλους τους ανθρώπους. Τα άτομα δεν εμφανίζουν τις ίδιες ανάγκες, προσδοκίες, φιλοδοξίες, ή τα ίδια επίπεδα ανοχής απέναντι στις καταστάσεις, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο, ακόμη και παρόμοιες οικονομικές, κοινωνικές ή επαγγελματικές συνθήκες. Ως εκ τούτου, η μονοδιάστατη εξέταση του Brain Drain υποβαθμίζει την πολυπλοκότητα, όχι μόνο του ίδιου του φαινομένου, αλλά και των ανθρώπινων εμπειριών και επιλογών.

3.2. Αιτίες του Brain Drain

Παρόλο που οι οικονομικοί παράγοντες λειτουργούν ως σημαντικό κίνητρο μετανάστευσης, επαγγελματικοί, ακαδημαϊκοί, θεσμικοί και κοινωνικοί παράγοντες επηρεάζουν την απόφαση μετακίνησης των υψηλά εξειδικευμένων, δεδομένου ότι διαμορφώνουν ένα πλαίσιο που επιτρέπει στους επιστήμονες και τις επιστημότισσες να αναπτύξουν την ερευνητική και επαγγελματική τους δραστηριότητα. Μάλιστα, η σημασία αυτών των παραγόντων έγινε ιδιαίτερα εμφανής κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης που αντιμετώπισε η Ελλάδα, περίοδο κατά την οποία αυξήθηκε η μετανάστευση υψηλά καταρτισμένων, κυρίως νεαρής ηλικίας, ατόμων προς το εξωτερικό. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της κρίσης, περίπου 400.000 Έλληνες και Ελληνίδες ηλικίας 25 – 39 ετών αναζήτησαν στο εξωτερικό ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (Lazaretou, 2022).

Σε θεσμικό και επαγγελματικό επίπεδο η αναξιοκρατία, οι πελατειακές σχέσεις και η δυσκολία επαγγελματικής ανέλιξης ενδέχεται να αποτελούν αποτρεπτικούς παράγοντες παραμονής στη χώρα καταγωγής. Σε περίπτωση που η επαγγελματική

εξέλιξη δεν βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια γνώσεων και δεξιοτήτων, αλλά εξαρτάται, παραδείγματος χάριν από προσωπικές διασυνδέσεις, ή νεποτιστικές πρακτικές, ενισχύεται το κίνητρο αναζήτησης περισσότερων ευκαιριών σε κάποια άλλη χώρα. Παράλληλα, σύμφωνα με τον Λαμπριανίδη (2011), η επαγγελματική στασιμότητα που μπορεί να οφείλεται στη δυσκολία πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης, ή στη μη αξιοποίηση των γνώσεων, οδηγούν συχνά τους επιστήμονες και τις επιστημόνισσες στην αναζήτηση ευνοϊκότερων εργασιακών περιβαλλόντων.

Σημαντικό ρόλο, επίσης, διαδραματίζουν οι ερευνητικοί πόροι και οι υποδομές που τίθενται στη διάθεση των ερευνητών και ερευνητριών. Συγκεκριμένα, ανεπαρκείς χρηματοδοτήσεις, μη σύγχρονες υποδομές, ή εξοπλισμός και αδυναμία συμμετοχής σε ερευνητικά προγράμματα, δυσχεραίνουν την παραγωγή γνώσης και μειώνουν την επιστημονική δημιουργικότητα. Παράλληλα, μειώνεται η δυνατότητα ανταλλαγής και παραγωγής γνώσεων με την παγκόσμια επιστημονική κοινότητα, με το εξειδικευμένο δυναμικό της χώρα να εξετάζει τις επιλογές του, με απώτερο στόχο την αξιοποίηση των γνώσεων και των επαγγελματικών του δυνατοτήτων (Docquier & Rapoport, 2012).

Βασικοί λόγοι μετακίνησης ενός/μιας υψηλά εξειδικευμένου/εξειδικευμένης μπορεί να αποτελούν, επίσης, και κοινωνικές δυσλειτουργίες, όπως είναι η ύπαρξη οποιασδήποτε μορφής διάκρισης, η απουσία ενός οργανωμένου συστήματος υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, η γραφειοκρατία, ή η διαφθορά, που, ενδεχομένως, συναντάται στη χώρα. Επιπλέον, η αδυναμία αναγνώρισης της προσφοράς του εξειδικευμένου προσωπικού, ενδέχεται να ενισχύσει την ανάγκη αναζήτησης ενός περιβάλλοντος, το οποίο θα προσφέρει κάλυψη της φιλοδοξίας του, αναγνώριση, ίσες ευκαιρίες και δυνατότητες ανέλιξης (Λαμπριανίδης, 2011).

3.3. Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις για τις χώρες προέλευσης και υποδοχής

Η μετακίνηση υψηλής εξειδίκευσης προκαλεί μία σειρά επιπτώσεων, θετικών και αρνητικών, οι οποίες συναντώνται, όχι μόνο στις χώρες προέλευσης, αλλά και στις χώρες υποδοχής.

Συγκεκριμένα, το φαινόμενο είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τον τρόπο λειτουργίας των σύγχρονων αγορών εργασίας, στις οποίες ο απώτερος στόχος είναι η προσέλκυση εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού. Έτσι, στις χώρες υποδοχής διαμορφώνονται στοχευμένες πολιτικές, όπως είναι η visa ταλέντου, η γρήγορη αναγνώριση προσόντων και μία σειρά λιστών με επαγγέλματα, όπου υπάρχουν ελλείψεις (Frykman, Guribye, Hidle & Mozetič, 2020), με στόχο την ενίσχυση των καινοτομιών και ανανέωση του τεχνολογικού τομέα σε κλάδους, όπου η εκπαίδευση βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα και η αγορά είναι ανοιχτή σε ταλέντα που προέρχονται από το διεθνές πλαίσιο (Fassio, Montobbio & Venturini, 2019).

Η εγκατάσταση μεταναστών και μεταναστριών σε άλλες χώρες δίνει τη δυνατότητα δημιουργίας δικτύων διασποράς, μέσω των οποίων επιτρέπεται η διατήρηση επαγγελματικών, οικονομικών και κοινωνικών σχέσεων, τόσο με την χώρα προέλευσης, όσο και με την χώρα υποδοχής. Με αυτόν τον τρόπο, διευκολύνεται η μεταφορά γνώσεων, πληροφοριών και επιχειρηματικών επαφών, με αποτέλεσμα να ενισχύονται οι επενδύσεις και οι οικονομικοί δεσμοί μεταξύ των διεθνών αγορών (OECD, 2022; Blaakman, 2025).

Η χώρα προέλευσης του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού που μεταναστεύει δεν χάνει απλώς ένα τμήμα του πληθυσμού της, αλλά ένα μέρος του πιο καταρτισμένου και εκπαιδευμένου πληθυσμού, στου οποίου την εκπαίδευση έχει επενδύσει σε βάθος χρόνου. Η απώλεια, λοιπόν, για τη χώρα είναι διπλή, δεδομένου ότι χάνονται οικονομικά και ανθρώπινα κεφάλαια, ενώ ταυτόχρονα διευρύνεται το χάσμα μεταξύ αναπτυσσόμενων και ανεπτυγμένων χωρών. Παράλληλα, με τη φυγή των εξειδικευμένων ατόμων αναμένεται να υπάρξει καθυστέρηση και στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας (Λαμπριανίδης, 2011).

Κάθε χώρα καλείται μέσα από τις δημόσιες πολιτικές να οργανώσει το κοινωνικό της κράτος, με την εκπαίδευση να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτών των πολιτικών. Η μετανάστευση του εξειδικευμένου προσωπικού της, σε άλλη χώρα, μετά τη λήψη της εκπαίδευσης έχει σαν αποτέλεσμα να εξαλείφονται, όχι μόνο τα κεφάλαια που έχει επενδύσει η χώρα για την μόρφωσή τους, αλλά και το δυνητικό εισόδημα που θα μπορούσε το άτομο να προσφέρει στην χώρα, αν παρέμενε σε αυτήν (Bhagwati & Hamada, 1974; Docquier & Rapoport, 2012).

Οι χώρες προέλευσης χάνουν επαγγελματίες διαφορετικών ειδικοτήτων, όπως είναι, παραδείγματος χάριν, η εκπαίδευση, η υγεία και η έρευνα. Αποτέλεσμα αυτού είναι ο περιορισμός της παραγωγικότητας, των καινοτομιών και της ικανότητας σχεδιασμού των δημόσιων πολιτικών. Σε ό,τι αφορά, λόγου χάριν, το υγειονομικό πλαίσιο, δεδομένου ότι υπάρχει σημαντική διαρροή νοσηλευτικού προσωπικού, παρατηρείται επιδείνωση στην ποιότητα παροχής της φροντίδας, αύξηση του φόρτου εργασίας όσων μένουν πίσω και, ως εκ τούτου, ενίσχυση των κινδύνων αναφορικά με την ασφάλεια των ασθενών (Peters, Palomo & Pittet, 2020).

Οι χώρες προέλευσης παρουσιάζουν ελλείμματα στην παραγωγικότητα και την καινοτομία, δεδομένου ότι δυσκολεύονται στη δημιουργία ανταγωνιστικών βιομηχανιών, ενώ, παράλληλα, δημιουργείται έντονη εξάρτηση από τα εισερχόμενα εμβάσματα, τα οποία, αφενός, είναι χρήσιμα για τη χώρα, δεδομένου ότι ενισχύουν το εισόδημα των νοικοκυριών, συμβάλλουν στην κατανάλωση και σταθερότητα των οικονομιών, αφετέρου, μακροπρόθεσμα, δεν αντικαθιστούν την αξία του απόντος εξειδικευμένου προσωπικού (World Bank, 2024). Σε περίπτωση επαναπατρισμού των μεταναστών και μεταναστριών, οι γνώσεις, οι δεξιότητες, οι πολιτικοί και κοινωνικοί κανόνες που διέπουν την χώρα υποδοχής μπορούν να μεταλαμπαδευθούν στη χώρα προέλευσης, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο το επίπεδο γνώσεων (Docquier, 2014; IOM, 2020; OECD, 2022). Με αυτόν τον τρόπο, ενισχύεται η διάχυση της τεχνογνωσίας, την οποία απέκτησαν, κατά τη διάρκεια παραμονής τους, στο εξωτερικό (Labrianidis, 2014).

3.4. Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της μετακίνησης για τα υψηλά εξειδικευμένα άτομα

Αξίζει να σημειωθεί πως οι επιπτώσεις από την μετακίνηση δεν αφορούν μόνο τις χώρες προέλευσης και υποδοχής των μεταναστών/μεταναστριών, αλλά και τους/τις ίδιους/ες τους/τις μετανάστες/μετανάστριες.

Ως προς τα οφέλη της, η μετακίνηση υψηλά εξειδικευμένων συνδέεται, συχνά, με βελτιωμένες επαγγελματικές συνθήκες εργασίας, υψηλότερες αμοιβές, πρόσβαση σε καλύτερες υποδομές και περισσότερες δυνατότητες ανέλιξης (Docquier & Rapoport, 2012). Ταυτόχρονα, η κινητικότητα επιτρέπει την ανταλλαγή και παραγωγή γνώσεων,

καθώς και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, χαρακτηριστικά που μπορεί να φανούν χρήσιμα, τόσο κατά τη διάρκεια παραμονής τους σε άλλη χώρα, όσο και στην περίπτωση επαναπατρισμού.

Ωστόσο, τα οφέλη αυτά ενδέχεται να μην προκύψουν για όλα τα άτομα, σε όλες τις χώρες, ή στον ίδιο βαθμό. Συγκεκριμένα, η προσαρμογή σε ένα νέο κοινωνικό, πολιτισμικό και επαγγελματικό περιβάλλον συνοδεύεται, ειδικά το πρώτο διάστημα, από απομόνωση, απώλεια κοινωνικού δικτύου και δυσκολία ένταξης (Favell, 2008).

Επιπροσθέτως, ένα φαινόμενο που συνδέεται άμεσα με το Brain Drain είναι το Brain Waste, κατά το οποίο υψηλά εξειδικευμένοι μετανάστες και μετανάστριες απασχολούνται σε θέσεις που δεν ανταποκρίνονται στις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Σύμφωνα με τους Mattoo, Neagu & Özden (2008), το Brain Waste περιγράφει την αποτυχία των αγορών εργασίας να απορροφήσουν αποτελεσματικά το ανθρώπινο κεφάλαιο που αναγκάζεται να απασχοληθεί σε θέσεις που απαιτούν χαμηλότερα προσόντα. Σε αυτό περιλαμβάνονται η υποαπασχόληση, οι χαμηλότερες αμοιβές, η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση και η αδυναμία αξιοποίησης των γνώσεων που αποκτήθηκαν, όχι μόνο μέσα από την εκπαίδευσή τους, αλλά και μέσα από την εργασιακή τους εμπειρία (Bauder, 2003). Έτσι, επηρεάζεται και η οικονομία της χώρας υποδοχής, καθώς η απουσία αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων τους μειώνει την συμβολή τους στην παραγωγικότητα, την καινοτομία και την οικονομική ανάπτυξη (Sumption, 2013).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί, πως οι επιπτώσεις της μετακίνησης είναι εντονότερες στις γυναίκες μετανάστριες. Συγκεκριμένα, αντιμετωπίζουν πιο συχνά δυσκολίες στην πρόσβασή τους σε θέσεις αντίστοιχες των προσόντων τους, ενώ τους παρέχονται λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, συγκριτικά με τους άνδρες μετανάστες (Riaño, 2021). Επίσης, συχνά έρχονται αντιμέτωπες με έμφυλες προσδοκίες, οικογενειακές υποχρεώσεις και επαγγελματικές διακρίσεις, καταστάσεις που έχουν άμεση επιρροή στην επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ ενισχύουν, παράλληλα, την υποαπασχόληση και την επαγγελματική υποβάθμιση (Kofman & Raghuram, 2015; Riaño, 2021).

4. Brain Drain και φύλο

Η συμμετοχή όλο και περισσότερων γυναικών στις μεταναστευτικές ροές υψηλά εξειδικευμένων ατόμων έδωσε το έναυσμα για την προσέγγιση του φαινομένου από μία έμφυλη διάσταση. Το φύλο, πέραν του ότι αποτελεί ένα δημογραφικό χαρακτηριστικό, διαμορφώνει τις αποφάσεις, τις ευκαιρίες, τους περιορισμούς και εν γένει τις εμπειρίες της μετακίνησης. Έτσι, η μετανάστευση υψηλά εξειδικευμένων δεν μπορεί να θεωρηθεί μία ουδέτερη ως προς το φύλο διαδικασία.

4.1. Αιτίες μετανάστευσης υψηλά εξειδικευμένων γυναικών

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, μπορεί η μετανάστευση πληθυσμού να είναι ένα διαχρονικό φαινόμενο, ωστόσο, ελάχιστη σημασία, δινόταν μέχρι, σχετικά πρόσφατα, στους λόγους που κινητοποιούσαν τις γυναίκες, προς αυτήν την επιλογή, με τον βασικότερο να είναι αυτός της οικογενειακής επανένωσης.

Μετά τη δεκαετία του '70, που άρχισε να μελετάται η αυτόνομη μετανάστευση γυναικών, αναδύθηκε πως οι οικονομικοί λόγοι κινητοποιούσαν, κατά κύριο λόγο, τις γυναίκες. Όσες δεν είχαν κάποια ειδίκευση, μετανάστευαν, κυρίως, λόγω οικονομικών, ή οικογενειακών προβλημάτων, ενώ γυναίκες με ανώτερη εκπαίδευση επέλεξαν την μετακίνηση, με στόχο την αναγνώριση των προσόντων τους και την διεκδίκηση θέσεων ανάλογων των δεξιοτήτων τους (Χαλκιά, 2011).

Σε βάθος χρόνου, ερευνητές και ερευνήτριες κοινωνιολόγοι, με ποιοτικού τύπου έρευνες, επεξεργάστηκαν όλες τις διαστάσεις, πέραν των οικονομικών παραμέτρων, που μπορεί να επηρεάζουν και να οδηγούν τις γυναίκες στην λήψη αυτής της απόφασης, δίνοντας έμφαση στις κοινωνικές προσδοκίες για τον ρόλο που επιτελεί το φύλο.

Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι βασικοί φορείς κοινωνικοποίησης, όπως είναι η οικογένεια, το εκπαιδευτικό σύστημα, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας και η εργασία, στη συγκρότηση και την αναπαραγωγή των κοινωνικών προσδοκιών για τον ρόλο του φύλου, είναι καθοριστικός. Μέσω αυτών μεταδίδονται αξίες, πρότυπα και αντιλήψεις σχετικά με τον κοινωνικό ρόλο των ανδρών και των γυναικών, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται, ενδεχομένως, ο τρόπος, με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τις

υποχρεώσεις, τις δυνατότητες και τις επιλογές τους (Giddens, 2009). Παράλληλα, συμβάλλουν στη διαμόρφωση στάσεων, συμπεριφορών και προσδοκιών, ορίζοντας ένα πλαίσιο ως προς το τι θεωρείται αποδεκτό και τι όχι για το εκάστοτε φύλο. Κατά συνέπεια, οι αποφάσεις που λαμβάνει ένα άτομο, επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από το κοινωνικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο βρίσκεται.

Σύμφωνα με τους Jütting, Morrisson, Dayton-Johnson & Drechsler (2008), με τη χρήση του όρου «κοινωνικοί θεσμοί» γίνεται αναφορά σε όλους τους άτυπους και επίσημους νόμους, κοινωνικούς κανόνες και πρακτικές που διαμορφώνουν ή περιορίζουν τις αποφάσεις, τις επιλογές και τις συμπεριφορές των ανθρώπων, σε ατομικό και σε ομαδικό πλαίσιο. Οι κοινωνικοί θεσμοί δεν καθορίζουν απλώς τι θεωρείται αποδεκτό ή μη αποδεκτό, αλλά διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των έμφυλων ρόλων, επηρεάζοντας μεταξύ άλλων με αυτόν τον τρόπο και τις επιλογές και αποφάσεις μετανάστευσης.

Ήδη από το 2000 η Kanaiauruni, σε έρευνά της, αναφορικά με τις αιτίες μετανάστευσης στο Μεξικό, καταλήγει στο συμπέρασμα, πως οι εξειδικευμένες γυναίκες επέλεξαν την μετανάστευση, σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με εξειδικευμένους άνδρες, ή άλλες γυναίκες χαμηλότερης ειδίκευσης, ως απόρροια των υψηλών έμφυλων διακρίσεων που βίωναν, καθώς και λόγω των χαμηλών απολαβών τους. Μάλιστα, τα οφέλη τους από την μετακίνηση φάνηκε ότι ήταν μεγαλύτερα, ακόμη και στις περιπτώσεις που οι δεξιότητές τους δεν ανταποκρινόταν απόλυτα στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας στη χώρα υποδοχής (Kanaiauruni, 2000).

Σε έρευνες που αφορούν την κινητικότητα των επιστημονισσών διαφαίνεται ότι η απόφασή τους δεν βασίζεται αποκλειστικά στην αναζήτηση μιας καλύτερης επαγγελματικής πορείας, αλλά είναι απόρροια των δομικών ανισοτήτων. Υπό αυτό το πρίσμα, οι αποφάσεις των γυναικών επιστημονισσών είναι χωρικά και χρονικά τοποθετημένες και χρειάζεται να εξετάζονται σε σχέση με τις δομές της κοινωνίας και την ιεραρχία έμφυλου χαρακτήρα (Fresnoza-Flot, 2024).

Παραδείγματος χάριν, οι μειωμένες ευκαιρίες σε προαγωγές, η περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους, η σεξιστικού χαρακτήρα εργασιακή κουλτούρα και η επισφάλεια που αντιμετωπίζουν στις συμβάσεις, επιδρούν δυσανάλογα στο γυναικείο φύλο (Zhao, Zhang, Wagner & Wang, 2023). Σε χώρες όπου απαντώνται τέτοιες, ή παρόμοιες

ανισότητες, οι μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και οι μη ευέλικτοι ρόλοι ωθούν τις γυναίκες ερευνήτριες προς την αναζήτηση ευκαιριών στο εξωτερικό. Στόχος τους είναι η αναζήτηση ποιοτικότερων πλαισίων εργασίας, με σταθερές συμβάσεις, υψηλότερο επίπεδο αμοιβών και καθηκόντων που άπτονται των δεξιοτήτων τους (Riaño, 2021).

Επιπρόσθετα, η διεθνής κινητικότητα λειτουργεί και ως μέσο διαφυγής από τον επαγγελματικό υποβιβασμό. Συγκεκριμένα, από μελέτες σε υψηλά εξειδικευμένες μετανάστριες με STEM¹ υπόβαθρο, αναδεικνύεται ότι, συχνά, δεν αναγνωρίζονται τα προσόντα τους, αποκλείονται από θέσεις ευθύνης και αντιμετωπίζουν μία «γυάλινη οροφή»², που περιορίζει την αξιοποίηση του συγκεκριμένου ανθρώπινου κεφαλαίου (Bolzani, Crivellaro & Grimaldi, 2021).

Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί, πως οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 40 – 45% των επιστημόνων και μηχανικών παγκοσμίως, αριθμός που αναδεικνύει, αφενός, πως η γυναικεία παρουσία είναι σημαντική στα επιστημονικά και τεχνολογικά επαγγέλματα, αφετέρου, τονίζει την άνιση κατανομή τους σε ανώτερες θέσεις, ως αποτέλεσμα εμποδίων, όπως η «γυάλινη οροφή» (Acker, 2005; Raghuram, 2008).

Ως εκ τούτου, μέσω της μετανάστευσης, διεκδικούν την αναγνώριση στον επαγγελματικό τομέα και την ένταξη σε συμπεριληπτικά περιβάλλοντα (Spadavecchia & Yu, 2021).

4.2. Εμπόδια μετανάστευσης υψηλά εξειδικευμένων γυναικών

Σε επίπεδο συνολικών μεταναστευτικών ροών, παρατηρείται σχετική ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, στη μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης, οι άνδρες εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται, κυρίως, λόγω της δομής των μεταναστευτικών πολιτικών και της ζήτησης σε ανδροκρατούμενους τομείς, όπως οι τεχνολογικοί και τεχνικοί κλάδοι.

¹ Η συντομογραφία STEM χρησιμοποιείται σε διεθνές επίπεδο ως όρος που περιγράφει τα πεδία της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (Science, Technology, Engineering and Mathematics – STEM) (UNESCO, χ. χ).

² Ο όρος «γυάλινη οροφή» περιγράφει όλα τα αόρατα εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες, ως αποτέλεσμα των έμφυλων προκαταλήψεων και του τρόπου με τον οποίον δομούνται οι εργασίες (Bolzani, et. al., 2021).

Παράλληλα, αν και οι γυναίκες μετανάστριες εμφανίζουν συχνά υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης, αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση και ένταξη στην αγορά εργασίας, γεγονός που περιορίζει την πλήρη αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους. Η διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας στις χώρες υποδοχής και οι επαγγελματικές διαδρομές που ακολουθούν οι γυναίκες μετανάστριες υψηλής εξειδίκευσης επηρεάζονται από το καθεστώς, σχετικά με την παραμονή, την πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα, αλλά και την ύπαρξη των πολιτικών που αφορούν την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.

Σε έρευνά τους οι Chiswick και Miller, ήδη από το 1999, διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες που έχουν γεννηθεί σε άλλη χώρα και δεν μιλούν την γλώσσα της χώρας διαμονής τους, αμείβονται λιγότερο από ότι οι άνδρες όμοιοί τους (Bang & Mitra, 2011). Ωστόσο, παρότι η γλωσσική επάρκεια αποτελεί σημαντικό παράγοντα επαγγελματικής ένταξης στην χώρα υποδοχής, δεν σηματοδοτεί, απαραίτητα, την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, δεν μπορούν να ερμηνευθούν και μέσα από ένα μονοδιάστατο σχήμα αιτίου και αποτελέσματος. Αντίθετα, η επαγγελματική τους πορεία διαμορφώνεται μέσα από τις έμφυλες διακρίσεις, τα στερεότυπα και την άνιση αναγνώριση των προσόντων τους (Riaño, 2021).

Η διάκριση αυτή φαίνεται να μην έχει ξεπεραστεί, δεδομένου ότι ακόμη και σε πιο πρόσφατες έρευνες αναδύεται το συμπέρασμα πως οι άντρες γηγενείς τοποθετούνται σε καλύτερες θέσεις εργασίας, ενώ οι μετανάστριες υψηλής εξειδίκευσης σε θέσεις που χαρακτηρίζονται από υψηλότερα επίπεδα επισφάλειας (Ricci, Crivellaro & Bolzani, 2021).

Ακόμη και αν διαθέτουν τα ίδια, ή και περισσότερα προσόντα από τους άνδρες, τείνουν να απασχολούνται σε θέσεις που προσφέρουν χαμηλότερο εισόδημα, σε μη σταθερά καθεστώτα, καθώς και σε θέσεις που δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις δεξιότητές τους (Riaño, 2021). Σύμφωνα με τις Purkayastha & Bircan (2023), πολλές φορές απασχολούνται σε πεδία που, παρόλο που αξιοποιούν το επιστημονικό τους υπόβαθρο και διαθέτουν περίπλοκες δεξιότητες, δεν αναγνωρίζονται ως άτομα υψηλής εξειδίκευσης, με αποτέλεσμα να μην υπολογίζονται σε στατιστικά δεδομένα και κατηγοριοποιήσεις της αγορά εργασίας. Επομένως, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο και οι εξειδικευμένες γνώσεις δεν συνδέονται, απαραίτητα, με την ισότιμη επαγγελματική ένταξη των γυναικών στις χώρες υποδοχής. Αντιθέτως, συχνά υποτιμούνται ή δεν

αναγνωρίζονται οι δεξιότητές τους, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται άμεσα και η εξέλιξή τους. Με αυτόν τον τρόπο, αναδεικνύεται πως η ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων δεν αποτελεί αποκλειστικό χαρακτηριστικό των χωρών προέλευσης, αλλά ενδέχεται να είναι μέρος του κοινωνικού ή επαγγελματικού περιβάλλοντος και της χώρας υποδοχής. Η ύπαρξη έμφυλων ιεραρχιών στη χώρα υποδοχής έχει ως αποτέλεσμα οι μετανάστριες να απασχολούνται σε υποτιμημένες, ή χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, καθώς και σε θέσεις εργασίας φροντιστικού χαρακτήρα με ελάχιστες δυνατότητες περαιτέρω εξέλιξης (Ruiz & Donato, 2024).

4.3. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει την απόφαση μετανάστευσης υψηλά εξειδικευμένων γυναικών. Συγκεκριμένα, σε περιβάλλοντα, όπου κατανέμονται άνισα οι οικογενειακές υποχρεώσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, με αποτέλεσμα να ανθούν οι έμφυλες ανισότητες, αυξάνεται το κίνητρο αναζήτησης πλαισίων που ενισχύουν την επιθυμητή ισορροπία και μειώνουν τη «διπλή επιβάρυνση» (double burden). Υπό αυτό το πρίσμα, τόσο η «διπλή επιβάρυνση», όσο και το ίδιο το Brain Drain δεν παραμένουν ουδέτερα ως προς το φύλο.

Η «διπλή επιβάρυνση» (double burden) αναφέρεται στον συνδυασμό αμειβόμενης εργασίας με δυσανάλογα υψηλό φορτίο μη αμειβόμενης εργασίας, που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, καθώς και τις οικιακές εργασίες. Το φαινόμενο αυτό αφορά, κατά κύριο λόγο, τις γυναίκες επηρεάζοντας την φυσική και ψυχική τους υγεία, καθώς και την οικονομική και κοινωνική τους θέση (Gender Study, 2025). Μάλιστα, σε έρευνά τους οι Nilsen, Skipstein, Østby & Mykletun (2017) συνδέουν την «διπλή επιβάρυνση» με την «θεωρία της πίεσης ρόλων» (role strain theory), κατά την οποία, η συνύπαρξη πολλαπλών κοινωνικών ρόλων, έχει ως αποτέλεσμα, την αύξηση του άγχους και μείωση της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Η άνιση κατανομή χρόνου και φροντίδας, βάσει έμφυλων ανισοτήτων, συνδυαστικά με την γονεϊκότητα και τον ρόλο τους ως μετανάστριες, έχει ως αποτέλεσμα τη σύγκρουση ρόλων των γυναικών (work – family conflict) και την μείωση της υποκειμενικής αίσθησης ευημερίας τους (Spadavecchia & Yu, 2021; Gender Study, 2025).

Δεδομένου ότι, τόσο η προσωπική, όσο και η επαγγελματική ζωή, πόσω μάλλον ο συνδυασμός τους, μπορεί ενίοτε να γίνουν απαιτητικές, χρειάζεται να εξεταστεί το καθεστώς πρόνοιας, όχι μόνο της χώρας προέλευσης, αλλά και υποδοχής, δεδομένου ότι μπορεί να επηρεάσει την απόφαση της μετανάστευσης. Παραδείγματος χάριν, έρευνα της Kwon (2023) αναφορικά με υψηλά ειδικευμένες Κορεάτισσες που μετανάστευσαν στην Γερμανία, ανέδειξε πως δεδομένα, όπως η πρόσβαση σε δημόσιους παιδικούς σταθμούς, το ωράριο των σχολικών μονάδων και η ευελιξία των εργοδοτών ήταν άμεσα συνδεδεμένο με την κοινωνική νόρμα που ήθελε την μητέρα βασική υπεύθυνη της φροντίδας των παιδιών. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες κλήθηκαν, παρά των υψηλών τους προσόντων, να επιλέξουν την μερική απασχόληση, ή ακόμη και την προσωρινή αποχώρηση από την αγορά εργασίας, μετά την γέννηση των παιδιών τους, ενισχύοντας, έτσι, την επιβραδυνόμενη επαγγελματική τους ανέλιξη (Kwon, 2023). Λόγω παρόμοιων καθεστώτων, οι γυναίκες, πολλές φορές, προτιμούν να αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας προσωρινής, ή επισφαλούς φύσης, ώστε να μπορέσει να διατηρηθεί η συνοχή στο οικογενειακό περιβάλλον (Schäfer & Morillas, 2025). Αυτό συμβάλει στη διαιώνιση του μισθολογικού χάσματος, που ανέρχεται περίπου στο 11% στις χώρες του ΟΟΣΑ (OECD, 2024).

Προσεγγίζοντας το φαινόμενο και αριθμητικά, στις χώρες του ΟΟΣΑ οι ώρες που αφιερώνουν οι άνδρες, σε αμειβόμενη εργασία, υπερσχύουν των ωρών που αφιερώνουν οι γυναίκες. Αντίστοιχα, οι ώρες που αφιερώνουν οι γυναίκες σε μη αμειβόμενη εργασία υπερσχύουν των ωρών που αφιερώνουν οι άνδρες και ανέρχονται σε περίπου 2 ώρες επιπλέον κατά μέσο όρο ανά ημέρα (OECD, 2020).

Panel A: Total time spent working (paid and unpaid), difference between women and men aged 15-64, minutes per day, latest available year



Panel B: Amount of time women work more than men in unpaid work, and amount of time they work less in paid work, minutes per day, latest available year



Πηγή: OECD, 2020

Ως προς την χώρα μας, η Ελλάδα κατατάσσεται στις τελευταίες χώρες της Ε.Ε. σε ό,τι αφορά την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι γυναίκες δαπανούν περισσότερο χρόνο στη φροντίδα της οικογένειας σε σύγκριση με τους άνδρες. Οι αυξημένες απαιτήσεις εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής συνδυαστικά με τις μειωμένες ευκαιρίες ευέλικτων μορφών εργασίας συγκαταλέγονται στους παράγοντες ώθησης, που ενισχύουν το κίνητρο μετανάστευσης (EIGE, 2023).

5. Μεθοδολογία

Το παρόν κεφάλαιο αποτελεί μετάβαση από την βιβλιογραφική επισκόπηση στην εμπειρική έρευνα. Στις επόμενες ενότητες αναλύεται η μέθοδος που επιλέχθηκε για την διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων, ενώ δίνονται και πληροφορίες σχετικά με το δείγμα και τον τρόπο επιλογής του.

5.1. Το δείγμα της έρευνας

Για την συλλογή του δείγματος συνδυάστηκε η δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling) και η δειγματοληψία χιονοστιβάδας (snowball sampling) (Atkinson & Flint, 2001; Etikan et al, 2016). Στη δειγματοληψία ευκολίας το δείγμα επιλέγεται με βάση την ευκολία πρόσβασης του ερευνητή, ή της ερευνήτριας σε αυτό (Etikan et al, 2016), ενώ στη δειγματοληψία της χιονοστιβάδας το ήδη υπάρχον δείγμα διευκολύνει τον εντοπισμό περαιτέρω συμμετεχόντων/συμμετεχουσών, προτείνοντας άτομα που πληρούν τα κριτήρια της εκάστοτε έρευνας (Atkinson & Flint, 2001). Στην παρούσα εργασία, αρχικά προσεγγίστηκαν εν δυνάμει συμμετέχουσες από τον ευρύτερο κοινωνικό κύκλο της ερευνήτριας (δειγματοληψία ευκολίας) και στη συνέχεια εφαρμόστηκε η δειγματοληψία χιονοστιβάδας, καθώς κάποιες από αυτές πρότειναν, από τον δικό τους κύκλο, άλλες γυναίκες, οι οποίες πληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής.

Συνολικά, το δείγμα της έρευνας αποτελείται από επτά συμμετέχουσες που κατέχουν τουλάχιστον Μεταπτυχιακό Τίτλο Σπουδών, έχουν πρότερη επαγγελματική εμπειρία στην Ελλάδα, ζουν και εργάζονται τουλάχιστον τα τελευταία δέκα έτη σε χώρα του εξωτερικού. Πριν από την διαμόρφωση του τελικού δείγματος, πραγματοποιήθηκε μία πιλοτική συνέντευξη με γυναίκα υψηλής εξειδίκευσης, η οποία διέθετε σημαντική ακαδημαϊκή και επαγγελματική εμπειρία στο εξωτερικό. Απώτερος στόχος της πιλοτικής έρευνας ήταν ο έλεγχος της σαφήνειας και της καταλληλότητας του οδηγού συνέντευξης. Ωστόσο, οι απαντήσεις της δεν συμπεριλήφθηκαν στα αποτελέσματα, καθώς κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας είχε ήδη επαναπατριστεί στην Ελλάδα.

Μια από τις συμμετέχουσες είναι κάτοχος διδακτορικού, μία είναι υποψήφια διδάκτορας και μία πραγματοποιεί δεύτερες προπτυχιακές σπουδές. Το ηλικιακό όριο που είχε τεθεί από την ερευνήτρια ήταν το εύρος 22 - 44 έτη, ενώ ο μέσος όρος των συμμετεχουσών ήταν τελικά τα 32 έτη. Η επιλογή του συγκεκριμένου ηλικιακού εύρους έγινε λόγω του ότι σε αυτό το φάσμα τα άτομα, συνήθως, επενδύουν στην εκπαιδευτική, επαγγελματική και οικογενειακή τους εξέλιξη, λαμβάνοντας σημαντικές αποφάσεις για το μέλλον τους. Μέσα σε αυτό το εύρος συναντώνται στάδια εισόδου και εδραίωσης σε επαγγελματικό επίπεδο, δημιουργίας οικογένειας, επίτευξης ή και αναθεώρησης στόχων, παράγοντες, οι οποίοι, ενδεχομένως, επηρεάσουν και τις μεταναστευτικές τους επιλογές.

Τέσσερις από τις συμμετέχουσες ζουν στη Γερμανία, μία στην Ολλανδία, μία στην Ιρλανδία και μία στο Λουξεμβούργο. Ως προς τα επαγγέλματα που ασκούν, δύο συμμετέχουσες είναι νομικοί σύμβουλοι εταιρειών, δύο εργάζονται ως μηχανολόγοι – μηχανικοί, μία ως οικονομικός σύμβουλος εταιρείας, μία ως βιοϊατρική επιστήμονας και τέλος, μία ως καθηγήτρια αγγλικής φιλολογίας σε Γυμνάσιο. Κοινός παρονομαστής των συμμετεχουσών είναι η χώρα προέλευσής τους, δηλαδή η Ελλάδα, και συγκεκριμένα, τέσσερις από τις συμμετέχουσες έχουν μεγαλώσει σε μεγάλο αστικό κέντρο, μία σε νησιωτική περιοχή και δύο σε επαρχιακή πόλη, ενώ αναφορικά με το κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο, όλες προέρχονται από οικογένειες μεσαίας τάξης.

Ο σκοπός και ο τρόπος διεξαγωγής της έρευνας έγιναν γνωστά στις συμμετέχουσες, τόσο σε προφορικό επίπεδο, κατά την πρώτη προσέγγισή τους, όσο και γραπτώς μέσω του Εντύπου Συγκατάθεσης που απεστάλη από την ερευνήτρια, συμπληρώθηκε και υπογράφηκε από τις συμμετέχουσες πριν από την διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Το Έντυπο Συγκατάθεσης περιείχε βασικές πληροφορίες αναφορικά με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων του σκοπού και του τρόπου συμμετοχής σε αυτήν, της εθελοντικής φύσης συμμετοχής, καθώς και της δυνατότητας αποχώρησης σε οποιοδήποτε στάδιο εκπόνησης της συνέντευξης, χωρίς καμία συνέπεια. Ιδιαίτερη μέριμνα δόθηκε στην προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Για αυτόν τον λόγο, οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν ατομικά, ενώ κάθε συνέντευξη έλαβε έναν μοναδικό κωδικό (Σ1 – Σ7), ο οποίος χρησιμοποιείται και στη συνέχεια, στην

παρουσίαση των ευρημάτων. Λόγω της διαμονής των συμμετεχουσών σε άλλες χώρες, από εκείνη της ερευνήτριας, οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά.

5.2. Μέθοδος συλλογής και ανάλυσης δεδομένων

Η χρήση της ποιοτικής ερευνητικής μεθόδου κρίθηκε ως η καταλληλότερη δεδομένης της πολυπλοκότητας του Brain Drain και της σχέσης του με κοινωνικές, επαγγελματικές και έμφυλες ανισότητες. Πρόκειται για μέθοδο που επιτρέπει την σε βάθος προσέγγιση και ανάδειξη των αντιλήψεων, βιωμάτων και εμπειριών των συμμετεχουσών. Παράλληλα, συνάδει με τις φεμινιστικές προσεγγίσεις που αντιμετωπίζουν τη γνώση ως κοινωνικά και ιστορικά «τοποθετημένη» (Haraway, 1988) και τις εμπειρίες των γυναικών, ως αφετηρία γνώσης, που αναδεικνύουν τις αόρατες πτυχές της πραγματικότητας (Harding, 1991).

Το ερευνητικό πεδίο δεν προσεγγίζεται από την ερευνήτρια, μέσα από τη σκοπιά μίας εξωτερικής και ουδέτερης παρατηρήτριας, καθώς το ενδιαφέρον της για το φαινόμενο συνδέεται με προσωπικά βιώματα κινητικότητας και εμπειρίες ζωής συνδεδεμένες με διαφορετικά κοινωνικοπολιτισμικά πλαίσια. Συγκεκριμένα, η ερευνήτρια γεννήθηκε και μεγάλωσε στη Γερμανία, ενώ για την πραγματοποίηση των σπουδών της εγκαταστάθηκε στην Ελλάδα, όπου ζει και εργάζεται μέχρι σήμερα. Η εμπειρία διαμονής και κοινωνικοποίησης σε δύο διαφορετικά κοινωνικοπολιτισμικά πλαίσια, συνέβαλε στη διαμόρφωση του ενδιαφέροντός της για ζητήματα μετανάστευσης και έμφυλων ανισοτήτων, καθώς και της οπτικής, μέσα από την οποία, προσέγγισε το συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο.

Η ερευνήτρια αναγνωρίζει ότι ο τρόπος προσέγγισης και νοηματοδότησης των αφηγήσεων επηρεάζονται από την δική της μεταναστευτική διαδρομή και κοινωνική θέση, παράγοντες που αποτελούν μέρος της ερευνητικής διαδικασίας. Η παραδοχή αυτή, ενίσχυσε την ανάγκη υιοθέτησης αναστοχαστικής στάσης καθ' όλη τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας, έτσι ώστε να εξεταστούν κριτικά οι παραδοχές και οι νοηματοδοτήσεις που προέκυψαν από τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων.

Συνοψίζοντας, στην παρούσα διπλωματική, οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών αναδεικνύουν τον τρόπο, με τον οποίο, το φύλο τους επηρεάζει τη μεταναστευτική τους διαδρομή, ωστόσο οι εμπειρίες τους δεν εκλαμβάνονται ως κοινές, αλλά

διαμορφώνονται από πολλούς και διαφορετικούς, για την καθεμία, παράγοντες. Έτσι, ακολουθώντας τη φεμινιστική μεθοδολογική προσέγγιση, αναδεικνύονται κοινά μοτίβα, ωστόσο, αποφεύγονται γενικεύσεις που, ενδεχομένως, θα μείωναν την πολυπλοκότητα του φαινομένου.

5.2.1. Η ημιδομημένη συνέντευξη

Η ημιδομημένη συνέντευξη, που επιλέχθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας, αποτελεί ένα μη κατευθυντικό είδος συνέντευξης (Willig, 2015), που παρέχει αξιόπιστα και συγκρίσιμα ποιοτικά δεδομένα (Jamsed, 2014). Χρησιμοποιείται ως μέσον καταγραφής στάσεων, αντιλήψεων, σκέψεων, συναισθημάτων και συμπεριφορών παρέχοντας, παράλληλα, και μία οπτική των αιτιών που κρύβονται πίσω από τις ενέργειες των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών.

Μέσα από τον γόνιμο και ελεύθερο διάλογο που παράγεται, δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή, ή την ερευνήτρια, να ελιχθεί, τροποποιώντας τις ερωτήσεις και εμβαθύνοντας σε σημεία, ανάλογα με τις απαιτήσεις του εκάστοτε διαλόγου. Παράλληλα, προσφέρεται η ελευθερία στο συνεντευξιαζόμενο άτομο να εκφραστεί με τον τρόπο που εκείνο επιθυμεί.

Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις διαρκούν από 30 έως και πάνω από 60 λεπτά (Jamsed, 2014), μπορούν να διεξαχθούν τόσο σε ατομικό, όσο και σε ομαδικό επίπεδο, ενώ πρόκειται για διαδικασία, κατά την οποία οι συμμετέχοντες και συμμετέχουσες καλούνται να απαντήσουν σε προκαθορισμένες ερωτήσεις ανοιχτού τύπου (Corbin & Strauss, 2008).

Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων στην παρούσα εργασία στηρίχθηκε σε έναν οδηγό συνέντευξης που είχε καθοδηγητικό σκοπό στη συζήτηση, χωρίς, ωστόσο, να μειώνει την ελεύθερη έκφραση των συμμετεχουσών.

Ο οδηγός της έρευνας απαρτιζόταν από τρία τμήματα.

Το πρώτο μέρος περιελάμβανε κάποιες εισαγωγικές ερωτήσεις που έδιναν χώρο στις συμμετέχουσες να δώσουν πληροφορίες σχετικά με την ηλικία, το επάγγελμα και τη χώρα διαμονής τους.

Στη συνέχεια, στο κύριο μέρος της συνέντευξης, οι συνεντευξιαζόμενες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αναδείκνυαν τα κίνητρα, τις σκέψεις, τις εμπειρίες πίσω από το μεταναστευτικό τους ταξίδι, καθώς και τυχόν δυσκολίες που μπορεί να αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια αυτού.

Στο τελευταίο μέρος, που αποτελεί και το κλείσιμο της συνέντευξης, δίνεται η δυνατότητα να αναφερθούν στις συνθήκες που θα επέτρεπαν τον επαναπατρισμό τόσο των ίδιων, όσο και άλλων γυναικών υψηλής εξειδίκευσης.

Όπως προαναφέρθηκε, της διενέργειας των συνεντεύξεων προηγήθηκε πιλοτική συνέντευξη, η οποία είχε ως στόχο τον έλεγχο της σαφήνειας του οδηγού συνέντευξης. Η πιλοτική συνέντευξη επιβεβαίωσε ότι οι ερωτήσεις ήταν κατανοητές και διαμορφωμένες βάσει της ερευνητικής στόχευσης και έτσι δεν κρίθηκε απαραίτητο να τροποποιηθεί ο οδηγός.

5.2.2. Θεματική ανάλυση περιεχομένου

Βάση της ερευνητικής μεθόδου αποτελεί η θεματική ανάλυση περιεχομένου, η οποία επιλέχθηκε λόγω του ότι θέτει τον άνθρωπο που συμμετέχει στην έρευνα στο επίκεντρο αυτής, προσαρμόζεται τόσο στην εκάστοτε συνθήκη, όσο και στις ανάγκες του κάθε ερευνητή και ερευνήτριας, συμβάλλοντας, ταυτόχρονα, στην αποκάλυψη περίπλοκων νοημάτων και ενισχύοντας την αναλυτική ερμηνεία δεδομένων (Anderson, 2007).

Μέσα από την θεματική ανάλυση, ο στόχος είναι η αναγνώριση, η οργάνωση και η κατανόηση των επαναλαμβανόμενων μοτίβων στο περιεχόμενο και το νόημα του συνόλου των δεδομένων (Braun & Clarke, 2012; Willig, 2015).

Για την ανάλυση των δεδομένων, ακολουθήθηκαν τα στάδια της θεματικής ανάλυσης, όπως αυτά περιγράφονται στο έργο των Braun & Clarke (2006). Αναλυτικότερα, μετά την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, η οποία έγινε με τη χρήση διαδικτυακού λογισμικού, και την εξοικείωση με τα δεδομένα, το περιεχόμενο οργανώθηκε σε νοηματικές ομάδες μέσω της κωδικοποίησης. Έπειτα, αναζητήθηκαν τα μοτίβα που υπερίσχυαν και οργανώθηκαν σε θέματα. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη διασφάλιση πως τα θέματα ανταποκρίνονται ως προς την συνοχή και την νοηματική τους αφήγηση, με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα.

Συγκεντρωτικά, στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται ενδεικτικά κάποιοι από τους κωδικούς που οδήγησαν στη σύνθεση των θεμάτων, όπως προέκυψαν μέσα από την θεματική ανάλυση:

ΚΩΔΙΚΟΙ	ΘΕΜΑΤΑ
Αναξιοκρατία, επαγγελματικές προοπτικές, επαγγελματική ανέλιξη, διαδικασία προσαρμογής, έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου, προϋποθέσεις επαναπατρισμού	Κίνητρα μετακίνησης και πιθανότητα επαναπατρισμού
Έμφυλες ανισότητες, διακρίσεις, υποτιμητική συμπεριφορά, δυσκολία πρόσβασης σε επαγγελματικές ευκαιρίες, αμφισβήτηση επάρκειας, αμφισβήτηση ικανοτήτων, η μητρότητα ως εμπόδιο	Έμφυλες ανισότητες, διακρίσεις και αμφισβήτηση επάρκειας στην εργασία
Οργάνωση, καλύτερες συνθήκες εργασίας, απόκτηση εμπειριών, επαγγελματικός σεβασμός, υποστηρικτικά δίκτυα, αξιοκρατία, συναισθηματικό κόστος μετακίνησης	Η νοηματοδότηση της μετακίνησης
Ενίσχυση διεκδικητικότητας, οριοθέτηση, αυτονομία, προσαρμοστικότητα, συσπείρωση ανθρώπων, προσωπική ανάπτυξη	Στρατηγικές αντιμετώπισης ανισοτήτων

Πίνακας κωδικών και θεμάτων

Στη συνέχεια, αποδόθηκε σε κάθε θέμα ένα όνομα και αντιστοιχίσθηκε με τα πιο αντιπροσωπευτικά αποσπάσματα του ερευνητικού υλικού, ενώ τελευταίο βήμα αποτέλεσε η συγγραφή της ανάλυσης, η οποία παρουσιάζεται στο επόμενο κεφάλαιο. Από την διαδικασία της θεματικής ανάλυσης αναδύθηκαν τα εξής θέματα:

1. Κίνητρα μετακίνησης και πιθανότητα επαναπατρισμού
2. Έμφυλες ανισότητες, διακρίσεις και αμφισβήτηση επάρκειας στην εργασία
3. Η νοηματοδότηση της μετακίνησης
4. Στρατηγικές αντιμετώπισης ανισοτήτων

5.3. Χρήση τεχνητής νοημοσύνης

Για λόγους διαφάνειας και ερευνητικής δεοντολογίας, κρίνεται αναγκαία η δήλωση χρήσης τεχνητής νοημοσύνης στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Συγκεκριμένα, η απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, η αλφαβητική οργάνωση και η μορφοποίηση της βιβλιογραφίας, σύμφωνα με το πρότυπο που ορίζεται από το Πανεπιστημιακό Ίδρυμα, πραγματοποιήθηκαν με την υποστήριξη εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης. Στόχο της χρήσης αποτέλεσε η υποστήριξη και όχι η παραγωγή επιστημονικού περιεχομένου.

6. Ανάλυση δεδομένων και αποτελέσματα έρευνας

Στόχο του κεφαλαίου αποτελεί η παράθεση των ερευνητικών ευρημάτων, όπως αυτά προέκυψαν μέσα από την ανάλυση των ημιδομημένων συνεντεύξεων, ενώ για την καλύτερη κατανόησή τους παρατίθενται και αποσπάσματα από τις αφηγήσεις των συμμετεχουσών.

6.1. Κίνητρα μετακίνησης και πιθανότητα επαναπατρισμού

Η διαδικασία της μετακίνησης κρίθηκε ως μία σωστή επιλογή από όλες τις συμμετέχουσες, την οποία δεν έχουν μετανιώσει, ωστόσο, στην αρχή της αποτέλεσε σύνθετη και ψυχοφθόρα διαδικασία που επηρέασε πολύπλευρα τη ζωή τους. Παρόλο που η μετακίνηση για όλες νοηματοδοτήθηκε, όπως φαίνεται στη συνέχεια, ως μία ευκαιρία αναζήτησης και επίτευξης καλύτερων επαγγελματικών ευκαιριών και δυνατοτήτων ανέλιξης, η πλειονότητα αναφέρθηκε στις δυσκολίες προσαρμογής σε ένα νέο περιβάλλον, τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε κοινωνικοπολιτισμικό επίπεδο. Ο αυξημένος ανταγωνισμός, η απουσία ενός υποστηρικτικού δικτύου και η ανασφάλεια λόγω διαφορετικής γλώσσας είναι μερικές από τις κοινές τους δυσκολίες.

Η απόφαση να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό, όπως προέκυψε από την πλειονότητα των συνεντεύξεων, δεν συνδέεται μόνο με οικονομικούς, αλλά με γενικότερους εργασιακούς και κοινωνικούς παράγοντες. Έτσι, η φυγή από την Ελλάδα παρουσιάστηκε ως στρατηγική διεκδίκησης καλύτερων συνθηκών εργασίας που ανταποκρίνονται περισσότερο στο υψηλό εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, αλλά και ως μία προσπάθεια πρόσβασης σε ένα καλύτερο οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον, που θα μπορούσε να παρέχει στις συμμετέχουσες, όχι μόνο την αξιοποίηση των γνώσεών τους, αλλά και την διεύρυνση αυτών.

Σ3: «Η δουλειά, ξεκάθαρα, 100%. Δούλευα πριν έρθω εδώ 3,5 χρόνια στην Ελλάδα, σε μια εταιρεία που ασχολούνταν με την αυτοκίνηση και εκεί ως *Texting Simulation Engineer* στο κομμάτι της αυτοκίνησης βέβαια. Έψαχνα κάτι διαφορετικό, κυρίως στο κομμάτι των εμπειριών. Να δω κάτι διαφορετικό, επειδή οι εταιρείες που συνεργαζόμουν στην παλιά μου δουλειά είχαν βάση το εξωτερικό, έβλεπα την τεχνογνωσία που έχουν, το πώς δουλεύουν και ήθελα να το δοκιμάζω

κι εγώ. Και μετά ήρθε και το κομμάτι των απολαβών. Διότι, καλώς ή κακώς, ρε παιδί μου, στην Ελλάδα λίγοι είναι αυτοί που πληρώνουν»

Σ4: «Και οι συνθήκες εργασίας δεν είναι οι ίδιες. Οι υποδομές δεν είναι οι ίδιες. Τα υλικά που θα χρησιμοποιήσεις. Όλα αυτά, δηλαδή, συνδυαστικά, σε κάνουν να καταλαβαίνεις ότι, τουλάχιστον από τη δική μου εμπειρία και την άποψη, ότι κάπως, θέλεις να κάνεις το επόμενο βήμα. Γιατί, κάποιες φορές, ίσως, αδικείσαι σε πολλά πράγματα. Και θεωρώ ότι κανένας μας, όταν έχει σπουδάσει και όταν έχει προσπαθήσει και όταν έχει μοχθήσει για πολλά πράγματα δεν πρέπει να αδικείται και δεν πρέπει να αφήνουμε τον εαυτό μας να αδικείται από κανένα»

Παράλληλα, και οι δομικές αδυναμίες που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας φάνηκε να λειτουργούν ως ισχυρό κίνητρο μετακίνησης, με τις συμμετέχουσες να αναφέρονται σε εμπειρίες με περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης, όχι λόγω μορφωτικού επιπέδου, προσόντων και γνώσεων, αλλά ως αποτέλεσμα της αναξιοκρατίας και της οικογενειοκρατίας που χαρακτηρίζει τα ελληνικά εργασιακά πλαίσια, γεγονός που τους προκαλεί ένα αίσθημα βαθιάς απογοήτευσης και στασιμότητας. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει τη βιβλιογραφία που αναδεικνύει τις επαγγελματικές προοπτικές, την αξιοκρατία και τις εργασιακές συνθήκες ως σημαντικούς λόγους μετακίνησης υψηλά εξειδικευμένων ανθρώπων (Λαμπριανίδης, 2011; van den Bergh & Du Plessis, 2012). Παρόλο που στη βιβλιογραφία αναδεικνύεται η αξιοκρατία ως σημαντικός παράγοντας μετακίνησης, μέσα από τις συνεντεύξεις φάνηκε να συνδέεται και με την ανάγκη αναγνώρισης της προσπάθειας και των προσόντων των συμμετεχουσών, προσδίδοντας, με αυτόν τον τρόπο, μία επιπλέον διάστασή της. Ωστόσο, η αναξιοκρατία, στις αφηγήσεις των συμμετεχουσών, δεν αποτελεί μόνο τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη, αλλά παρουσιάζεται και ως παράγοντας που επηρεάζει την αίσθηση δικαίου και αναγνώρισης της ατομικής τους προσπάθειας. Έτσι, η μετακίνηση, για εκείνες, δεν νοσηματοδοτείται μόνο ως αναζήτηση καλύτερων επαγγελματικών ευκαιριών, αλλά και ως τρόπος αναζήτησης πλαισίων, μέσα στα οποία οι γνώσεις και τα προσόντα τους θα αξιολογούνται με αξιοκρατικά κριτήρια.

Σ1: «Στην Ελλάδα άμα δούλευα σε αυτές τις εταιρείες σίγουρα θα λέγανε ποιος με έβαλε και νιώθω μια περηφάνια ότι μπήκα μόνη μου, γιατί εγώ δεν είχα κανένα στη Γερμανία, εννοώ δεν είχα δικηγόρους, φίλους ή κάτι»

Σ4: «Στην Ελλάδα για τις δύο προηγούμενες μου εμπειρίες και για το πώς λειτουργούσαν τα πράγματα, ήταν, κυρίως, σε αναξιοκρατικό επίπεδο, το πώς δουλεύουν τα πράγματα. Παιδιά και άνθρωποι που έχουν σπουδάσει και έχουν μεγάλη γνώση μέσα τους, δεν μπορούσαν να προσληφθούν, γιατί κάποιοι άλλοι, λόγω δικών τους σχέσεων και γνωριμιών, μπορεί να έπαιρναν την θέση από κάποιον άλλον. Κυρίως, θεωρώ ότι λειτουργούν με έναν τρόπο που σίγουρα εδώ δεν υπάρχει»

Και παρόλο που οι οικονομικές απολαβές δεν αποτελούν βασικό κίνητρο μετανάστευσης, δεν αναιρείται η οικονομική σταθερότητα και η αυτονομία που προσφέρει το εξωτερικό σε σύγκριση με την Ελλάδα.

Σ1: «Επίσης, εντάζει εδώ πέρα το κομμάτι του οικονομικού κλπ είναι μεγάλη διαφορά. Μπορείς να αυτονομηθείς»

Σ4: «Γιατί το κυριότερο που μας έχει ωθήσει, θεωρώ, αν μη τι άλλο, όχι όλους, αλλά τους περισσότερους, είναι πρώτα απ' όλα η προοπτική της εξέλιξης, του κομματιού της εργασίας και κατά δεύτερον, να μπορείς να έχεις μία άνεση στο οικονομικό κομμάτι, όσον αφορά να μπορείς να τα βγάζεις πέρα στο κομμάτι της καθημερινότητας, να μπορείς να βγάζεις κάποια λεφτά στην άκρη, οπότε είναι πράγματα όλα αυτά που βάζουν τη ζωή σου σε ένα πιο σταθερό σπέκτρο»

Στους παράγοντες έλξης και τελικά παραμονής στο εξωτερικό, αξίζει να συμπεριληφθούν, πέραν της οικονομικής σταθερότητας και η δυνατότητα να γίνουν μέλος ενός πιο οργανωμένου, αξιοκρατικού και υποστηρικτικού επαγγελματικού πλαισίου, χαρακτηριστικά που απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό από την ελληνική αγορά εργασίας.

Σ3: «Δεν θεωρώ ότι στις γυναίκες της Ελλάδας αυτή τη στιγμή που, είτε έχουν κάνει το διδακτορικό, το μεταπτυχιακό, είτε το πτυχίο τους λείπει τίποτα από μια γυναίκα που ζει και εργάζεται στο εξωτερικό, τίποτα απολύτως. Αυτό που της λείπει είναι ένα support system στη δουλειά της. Χωρίς αυτό να έρχεται με το ότι είσαι γυναίκα και πρέπει να σε έχουμε princess treatment, απλά να σου δίνονται ίσες ευκαιρίες στη δουλειά σου και στα εργασιακά σου, ακόμα και στην καθημερινότητα, πηγαίνοντας στη δουλειά σου, να μπορείς να είσαι ο εαυτός σου,

να κάνεις τη δουλειά σου και αυτή να μην αμφισβητείται, απλά και μόνο από το γεγονός ότι είσαι γυναίκα»

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως, ενώ στο εξωτερικό προσφέρεται μεγαλύτερη οικονομική και επαγγελματική ασφάλεια, όλες οι συμμετέχουσες τόνισαν τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν, σε μεγαλύτερο, ή σε μικρότερο βαθμό, κατά τη διαδικασία ένταξης και προσαρμογής, τόσο σε κοινωνικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Πέραν του αυξημένου ανταγωνισμού και τις απαιτητικές διαδικασίες συνεντεύξεων, δόθηκε έμφαση και στις ψυχολογικές και συναισθηματικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και οι μετανάστριες, ως αποτέλεσμα της μοναξιάς και της νοσταλγίας του υποστηρικτικού τους δικτύου. Το υψηλό μορφωτικό υπόβαθρο και η επαγγελματική εμπειρία φαίνεται να μην διασφαλίζουν απαραίτητα την άμεση απορρόφηση όσων επιλέγουν την μετακίνηση, με τις δυσκολίες να περιλαμβάνουν, πέραν του μεγαλύτερου ανταγωνισμού, γλωσσικά και πολιτισμικά εμπόδια, καθώς και ελλιπή πρόσβαση σε τοπικά επαγγελματικά και υποστηρικτικά δίκτυα. Ως εκ τούτου, αυξάνονται η αβεβαιότητα και η συναισθηματική επιβάρυνση του ατόμου και η διαδικασία εύρεσης εργασίας στο εξωτερικό αποδεικνύεται απαιτητική και ψυχοφθόρα (van Riemsdijk & Basford, 2022; Zhong, 2023).

Σ3: «Γενικά ότι είναι λανθασμένη η εικόνα που έχουμε ότι θα βγεις στο εξωτερικό και σε περιμένουν με ανοιχτές αγκάλες, ότι θα κάνεις 5 αιτήσεις και θα πάρεις 5 ναι. Έκανα σίγουρα πάνω από 500 αιτήσεις και από τις 500 αιτήσεις να πήρα 15 θετικές απαντήσεις για συνέντευξη. Στις δύο από αυτές μου πρόσφεραν και δουλειά, η μία εξ αυτών είναι αυτή που έχω. Είναι εύκολη διαδικασία, σίγουρα πολύ ψυχοφθόρα»

Σ7: «Ήταν εμπειρία ότι φεύγω μόνη μου, χωρίς να ξέρω κανέναν, προσγειώνομαι σε μια χώρα που δεν ξέρω τίποτα, ούτε γλώσσα, πραγματικά δεν είχα ούτε φίλους, ούτε συγγενείς, τίποτα. Αυτό σίγουρα ήταν δύσκολο. Για τον πρώτο καιρό ζορίστηκα πάρα πολύ. Σε διαδικαστικά περισσότερο. Σε διαδικαστικά περισσότερο. Πρόσληψη είχα της δουλειάς μου. Ούτε σπίτι είχα. Δηλαδή, εκεί έμενα στο σπίτι αυτού του παιδιού που είχαμε κάνει τη γνωριμία μες στο LinkedIn, που δεν γνώριζα από πριν. Δηλαδή, απλά βρέθηκα στο σπίτι ενός αγνώστου»

Παρόλο που η μετακίνηση στο εξωτερικό συνοδεύτηκε με αρκετές δυσκολίες για τις συνεντευξιαζόμενες, ο επαναπατρισμός αποτελεί για τις περισσότερες ένα ανοιχτό προς συζήτηση θέμα, εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Από τις αφηγήσεις προκύπτει ότι η διαμονή στο εξωτερικό δεν συνδέεται μόνο με την οικονομική ασφάλεια και άνεση που αυτό προσφέρει, αλλά και με προοπτικές εξέλιξης, δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεων και των προσόντων τους, καθώς και περιβάλλοντα, επαγγελματικά και μη, που λειτουργούν με γνώμονα την αξιοκρατία και την ισοτιμία. Έτσι, την απόφαση για επιστροφή στην Ελλάδα θα καθόριζε η διασφάλιση πως οι συμμετέχουσες θα συνεχίσουν να βιώνουν συνθήκες αντίστοιχες με εκείνες του εξωτερικού. Ο φόβος απώλειας ενός σταθερού και υποστηρικτικού στην εξέλιξη περιβάλλοντος, συνδυαστικά με την έλλειψη αξιοκρατίας και την επαγγελματική επισφάλεια αποτελούν αποτρεπτικούς παράγοντες επαναπατρισμού των υψηλά εξειδικευμένων (Papatzani, Psallidaki, Kandyli, Vezyrgianni, & Varouxi, 2025).

Σ4: «Θεωρώ θα επέστρεφα μόνο εφόσον υπήρχαν σταθερές επαγγελματικές προοπτικές. Επαρκείς και με ένα εργασιακό περιβάλλον που να επιτρέπει εξέλιξη και έρευνα στον τομέα της βιοτεχνολογίας και της φαρμακοβιομηχανίας. Και σίγουρα χρειάζεται να υπάρχουν σύγχρονες υποδομές, αξιοκρατία που ανέφερα και στο κομμάτι και επενδύσεις στη φαρμακοβιομηχανία»

Σ7: «Ελλάδα δεν ξέρω κατά πόσο γίνεται αυτό και μπορεί να γίνεται σε κάποιες περιπτώσεις, αλλά εφόσον είμαι εδώ δεν θα ρίσκαρα να γυρίσω σε κάτι που είναι λίγο αβέβαιο. Αν φύγω από μια θέση που μπορεί να έχω βρει σε μια καλή εταιρεία, έτσι πως το θέλω το κλίμα, ποιος μου εγγυάται ότι, όταν φύγω, θα βρω κάτι αντίστοιχο αλλού; Είναι η εξαίρεση του κανόνα, ενώ εδώ είναι ο κανόνας αυτό θέλω να εξηγήσω»

Συνολικά, η εμπειρία της μετακίνησης δεν αποτέλεσε μία μονοδιάστατη ή εύκολη διαδικασία για τις συμμετέχουσες, οι οποίες κλήθηκαν να προσαρμοστούν, ταυτόχρονα, στις αλλαγές όλων των πτυχών της ζωής τους, σε επαγγελματικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο, που επηρεάστηκαν από την μετανάστευση. Από τις αφηγήσεις τους αναδεικνύεται ότι οι οικονομικοί, οι επαγγελματικοί και οι κοινωνικοί λόγοι που συνέβαλαν στην απόφαση μετακίνησής τους, καθώς και οι παράγοντες που θα τις ωθούσαν σε επαναπατρισμό, δεν έμειναν ουδέτεροι, ως προς το φύλο, το οποίο

διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο, τόσο στις συνθήκες που βίωσαν στην Ελλάδα, όσο και σε όσα κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν μετακομίζοντας σε άλλη χώρα.

6.2. Έμφυλες ανισότητες, διακρίσεις και αμφισβήτηση επάρκειας στην εργασία

Το μοτίβο που εμφανίστηκε περισσότερο στις αφηγήσεις των συμμετεχουσών και αποτέλεσε κεντρικό άξονα της έρευνας είναι οι έμφυλες ανισότητες και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, με τις οποίες είχαν έρθει αντιμέτωπες οι συμμετέχουσες, κυρίως στα εργασιακά περιβάλλοντα της χώρας προέλευσης και λιγότερο στα περιβάλλοντα της χώρας υποδοχής. Από τις συνολικά επτά συμμετέχουσες οι έξι αναφέρθηκαν σε δυσκολίες πρόσβασης σε επαγγελματικές ευκαιρίες, άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, ηλικίας, ή πιθανής μητρότητας, καθώς και σε περιβάλλοντα που αμφισβητήθηκε η επάρκειά τους. Κοινό παρονομαστή των εμπειριών αποτέλεσε η δραστηριοποίηση σε ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα, μέσα στα οποία οι συμμετέχουσες κλήθηκαν διαρκώς να αποδεικνύουν τις γνώσεις και τις δυνατότητές τους. Δεδομένου ότι οι εμπειρίες αυτές απαντώνται στην πλειονότητα των συνεντεύξεων, υποδηλώνεται πως δεν πρόκειται αποκλειστικά για εξατομικευμένες εμπειρίες, αλλά για εμπειρίες που συνδέονται με ευρύτερες κοινωνικές και εργασιακές συνθήκες που ενισχύουν τις έμφυλες ανισότητες και τα στερεότυπα. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν και την σχετική βιβλιογραφία που αναδεικνύει, κυρίως σε ανδροκρατούμενους κλάδους απασχόλησης, τα έμφυλα στερεότυπα και τους μηχανισμούς αποκλεισμού των γυναικών (Καραμεσίνη, 2021). Οι αφηγήσεις συνδέονται, επίσης, με τις κοινωνικές και πολιτισμικές αντιλήψεις γύρω από τους έμφυλους ρόλους, την επαγγελματική επάρκεια και εν γένει τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας (Μοσχοβάκου κ.ά, 2008).

Ξεκινώντας ήδη από το πρώτο στάδιο, αυτό της συνέντευξης, οι συμμετέχουσες αναγνώριζαν ότι η αξιολόγησή τους βασιζόταν περισσότερο σε χαρακτηριστικά, όπως είναι το φύλο και η ηλικία τους, παρά σε αντικειμενικά κριτήρια γνώσεων και εμπειρίας, ενώ αναδύθηκε και περίπτωση, στην οποία ο εργοδότης προσπαθούσε με έμμεσες ερωτήσεις να εκμαιεύσει πληροφορίες, σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση της εν δυνάμει εργαζόμενης. Ακόμη και στην περίπτωση που η μητρότητα

αποτελεί μία πιθανότητα και όχι κάτι που όντως βιώνει μία υπό αξιολόγηση γυναίκα, φάνηκε πως μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη ήδη από τη διαδικασία της πρόσληψης και, ενδεχομένως, να οδηγήσει ακόμη και στον επαγγελματικό αποκλεισμό της. Μάλιστα, η απόκτηση οικογένειας χαρακτηρίζεται πολλές φορές ως «ρίσκο», που επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Σ3: «...πέρα από το φύλο μου έπαιξε ρόλο και η ηλικία μου. Δεν μπορούσα να το σκεφτώ ότι θα έπαιξε η ηλικία, αλλά είμαι σίγουρη γι' αυτό, δηλαδή μου το έκανε σχόλιο κάποιος που με σύστησε κάπως, σε μια εταιρεία στο εξωτερικό, δεν μιλάω για την Ελλάδα, ότι αν δεν ήσουν κοντά στα 30, λέει ρε παιδί μου, και γυναίκα θα σε παίρνανε. Γιατί θεωρώ ότι είσαι κοντά σε μια ηλικία που θέλεις να κάνεις οικογένεια και παιδιά και γι' αυτό, αυτό αποτελεί πρόβλημα. Το ότι μπορεί να τους αφήσεις να ξεκρέμαστους σε ένα χρόνο από τώρα και να πρέπει να σου δώσουν άδεια εγκυμοσύνης και λοχείας αντίστοιχα. Δεν ξέρω πώς είναι στην Ελλάδα, γιατί δεν έχω ψάξει σε αυτή την ηλικία, εννοώ στην Ελλάδα δουλειά. Το εξωτερικό δεν είναι έτσι. Απλά έτυχε να αντιμετωπίσω και αυτό το περιστατικό. Μπορώ να πω ότι με πείραζε πολύ περισσότερο από το να μου πεις ότι δεν σου κάνω. Γιατί το δεν σου κάνω μπορώ να το καταλάβω, ρε παιδί μου. Βασίζεται σε κάποια αντικειμενικά κριτήρια της εργασίας και των δικών μου προσόντων. Το να μου πεις ότι δεν σου κάνω γιατί είμαι 29 χρονών και γυναίκα δεν μπορώ να το αλλάξω»

Από την συγκεκριμένη αφήγηση αναδεικνύεται ο τρόπος, με τον οποίο, τόσο το φύλο, όσο και η ηλικία, αποτελούν εμπόδιο στην πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, η συμμετέχουσα αναγνώρισε ότι, παρόλο που διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα για την θέση εργασίας, η αξιολόγησή της βασίστηκε σε σημαντικό βαθμό στα έμφυλα στερεότυπα και τις προσδοκίες, που συνδέουν τις γυναίκες αυτής της ηλικιακής ομάδας με την πιθανότητα μελλοντικής μητρότητας, και όχι σε αντικειμενικά, επαγγελματικά, κριτήρια.

Σ6: «Όταν δεν μου άρεσε η κατάσταση που ήταν σε αυτή την ελεγκτική και γι' αυτό το λόγο παραιτήθηκα, πολύ νωρίς και έψαχνα μετά για δουλειά, έβλεπα ότι έπαιξε ρόλο. Ότι είμαι σε αυτή την ηλικία, ότι είμαι σε αναπαραγωγική ηλικία, γυναίκα και ευθέως αναφερόταν το θέμα, το οποίο, είμαι και νομικός, είναι

τελείως παράλογο. Ευθέως πλαγίως στην έκαναν, αλλά καταλάβαινα πού το πήγαινε ο άλλος. Δηλαδή, έχω πάει στη συνέντευξη και προσπαθούσαν να εκμαιεύσουν ότι, γιατί είμαι εκτός δουλειάς. Δηλαδή, καταλάβαινα ότι σκέφτονταν ότι, μάλλον αυτή, μήπως έμεινε έγκυος και σταμάτησε, μήπως έχει κάνα παιδί που φρόντιζε. Και ήταν με πλάγιες ερωτήσεις, τύπου μόνη σας μένετε; Όχι μένω με το φίλο μου. Α, με το φίλο, φίλο. Α, φίλο. Και πραγματικά αισθανόμουν ότι πρέπει να κρύψω την προσωπική μου ζωή. Ή ότι, αντιθέτως, για να αποδείξω τι συμβαίνει στη ζωή μου, ότι έπρεπε να βγάλω όλα μου τα προσωπικά στη φόρα. Αισθανόμουν ότι πρέπει να πω, όντως, ότι έχω τον πατέρα μου άρρωστο, ότι πήγα Ελλάδα, δηλαδή... Να, ότι πρέπει να πω αυτά, για να μην υποθέτει ο άλλος ότι έχω τρία παιδιά σπίτι, τα οποία θα βάλω προτεραιότητα. Και, ναι, κάπως έτσι ναι, έχει γίνει αυτό ξεκάθαρο»

Μέσα από το δεύτερο απόσπασμα επιβεβαιώνεται αυτό που βιβλιογραφικά απαντάται ως motherhood penalty (ποινή της μητρότητας), την τάση, δηλαδή, οι γυναίκες να αντιμετωπίζονται, ως λιγότερο δεσμευμένες με τον ρόλο τους, ως επαγγελματίες, λόγω δυνητικών οικογενειακών υποχρεώσεων και, ως εκ τούτου, να προτιμώνται λιγότερο, σε σύγκριση με τους άνδρες, ή με γυναίκες χωρίς οικογένεια, ακόμη και αν διαθέτουν παρόμοια προσόντα (Correll, Benard, & Paik, 2007). Παράλληλα, σε κάποιες συνεντεύξεις παρουσιάστηκε η μητρότητα ως μία συνθήκη που επηρεάζει εκτός από την πρόσβαση των γυναικών στην εργασία και την επαγγελματική τους ανέλιξη. Συγκεκριμένα, παρότι επιτρέπεται θεσμικά η χρήση πολιτικών προστασίας της γονεϊκότητας, όπως είναι η άδεια μητρότητας, ή η επιστροφή με μειωμένο ωράριο εργασίας, οι γυναίκες επιστρέφοντας στα επαγγελματικά τους καθήκοντα φαίνεται να έρχονται αντιμέτωπες με περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης:

Σ6: «Αλλά αυτό γίνεται εδώ στην Γερμανία. Δηλαδή, ενώ υπάρχει αυτή η δυνατότητα να δουλέψεις, δεν σημαίνει ότι θα εξελιχθείς. Δεν θα ανελιχθείς βασικά. Οκ. Δηλαδή ότι ακριβώς, το ότι γέννησες, ότι σταμάτησες και μετά επέστρεψες, δεν θα ανελιχθείς»

Παράλληλα, επωμίζονται δυσανάλογα με φροντιστικούς ρόλους στο οικογενειακό τους πλαίσιο, γεγονός που οδηγεί πολλές φορές σε σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (EIGE, 2023; OECD, 2023). Έτσι, η σύγκρουση αυτή, η έλλειψη ενός υποστηρικτικού δικτύου, οι αυξημένες απαιτήσεις και η ανάγκη προσαρμογής σε

νέα δεδομένα μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό και τον τρόπο προσέγγισης της μητρότητας από πλευράς των γυναικών:

Σ5: *«Και αυτό που με θλίβει παραπάνω είναι ότι όλες οι γυναίκες που έχω γνωρίσει στον τομέα μου, καμία δεν θέλει να κάνει παιδιά. Και δεν είναι Ελληνίδες, είναι η μεγαλύτερη πλειοψηφία των γυναικών στον τομέα μου. Τώρα στην Ιρλανδία που βρίσκομαι, δεν έχουν ως πρωταρχικό στόχο να κάνουν οικογένεια. Και με στεναχωρεί η γυναίκα, να λέει ότι είμαστε μια γενιά που κάνουμε ψυχοθεραπεία, που κυνηγάμε ένα καλύτερο μέλλον στο εξωτερικό, που ζούμε μακριά από την οικογένειά μας και ουσιαστικά θεωρώ ότι αυτή η γενιά, αν έκανε παιδιά θα τα άλλαζε όλα και αυτή η γενιά δεν θέλει να κάνει παιδιά. Οπότε ναι, κάπως είναι θλιβερό»*

Διακρίσεις, μειωμένες ευκαιρίες εξέλιξης ή ακόμη και επαγγελματικό αποκλεισμό φάνηκε να αντιμετωπίζουν οι συμμετέχουσες και στην καθημερινή άσκηση του επαγγέλματός τους. Μάλιστα, ειδικά οι γυναίκες επαγγελματίες σε τεχνικούς και ανδροκρατούμενους τομείς, συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται, να αμφισβητείται η επάρκειά τους και να χρειάζεται διαρκώς να αποδεικνύουν την ικανότητά τους (UNESCO, χ.χ.), ενώ αξίζει να σημειωθεί πως η αμφισβήτηση δεν είναι πάντα άμεση, αλλά μπορεί να εντοπιστεί και μέσα από σχόλια, συμπεριφορές και πρακτικές που μειώνουν την επαγγελματική τους υπόσταση.

Σ3: *«Και, κυρίως, μετά από τους τελευταίους μήνες, είχα αρχίσει να έχω προβλήματα στη δουλειά μου από συγκεκριμένα άτομα που αντιμετώπισα σεξιστική συμπεριφορά και έπρεπε να αποδείξω ότι μπορώ να κάνω και πρόσθεση. Απλά, επειδή μόνο, επειδή είμαι γυναίκα, όχι για κάποιον άλλο λόγο. Γιατί δεν μπορούσαν να αντιληφθούν ότι μπορώ να κάνω κάποια πράγματα, όπως και αυτοί, ή καλύτερα από αυτούς. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι είμαι καλύτερη από όλους. Ποτέ δεν προσπάθησα να αποδείξω ότι είμαι καλύτερη από όλους. Απλά αισθανόμουν ότι με έβαζαν σε μια διαρκή λούπα να αποδείξω ότι δεν είμαι ελέφαντας. Κάτι που μεταξύ ανδρών δεν υπήρχε»*

Στο απόσπασμα διαφαίνεται έντονα πως μια επαγγελματίας δεν αρκεί να επιτελεί τον ρόλο, για τον οποίο έχει προσληφθεί, αλλά χρειάζεται να αποδεικνύει πως αξίζει να κατέχει τη θέση που καλύπτει στο εργασιακό πλαίσιο. Η αμφισβήτηση αυτή, ωστόσο,

δεν φαίνεται να αφορά αντικειμενικά κριτήρια απόδοσης ή ικανοτήτων, αλλά από την ίδια αποδίδεται στο φύλο της, ενώ, παράλληλα, τονίζεται ότι η εμπειρία αυτή δημιούργησε στην συμμετέχουσα μία ανάγκη διαρκούς απόδειξης της επάρκειάς της.

Σ6: «Στην Ελλάδα όχι, ήμουν υπερβολικά μικρή. Δηλαδή όταν εργάστηκα ήμουν 23 μέχρι 25. Αλλά θα πω ότι ήταν άσχημη αντιμετώπιση στην Ελλάδα και ειδικά στο αντικείμενό μου, γιατί ασχολιόμουν και στην Ελλάδα με το ποινικό, σε ποινικά γραφεία, το οποίο είναι λίγο το πρότυπο του άντρα του μάτσο, που είναι ο καλός ο δικηγόρος και αισθανόμουν ότι θέλουν να με υποβιβάσουν σε γλάστρα του εργοδότη μου»

Ταυτόχρονα, η παραπάνω αφήγηση συνδέεται άμεσα με αυτό που βιβλιογραφικά απαντάται ως «Θεωρία Συμβατότητας Ρόλων» (Eagly & Karau, 2002), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις, που είναι ασύμβατες με τις κοινωνικές αντιλήψεις, περί θηλυκότητας, όπως είναι, παραδείγματος χάριν, τα τεχνικά επαγγέλματα, ή οι ηγετικές θέσεις, αμφισβητούνται περισσότερο και κρίνονται αυστηρότερα.

Επί της ουσίας, παρόλο που οι εμπειρίες των συμμετεχουσών εκφράζονται μέσα από διαφορετικές συνθήκες, και στις δύο περιπτώσεις αναδεικνύεται η επίδραση των έμφυλων στερεοτύπων στο επαγγελματικό πλαίσιο, που συμβάλλει στη δυσκολία πλήρους αναγνώρισης των γυναικών ως ισότιμων επαγγελματιών.

Εκτός από την άμεση ή έμμεση υποχρέωση να αποδεικνύουν την επάρκειά τους, μέσα από τις συνεντεύξεις, αναδύθηκε πως οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες πολλές φορές με αντικρουόμενες αντιλήψεις, σχετικά με τους διαφορετικούς ρόλους, που μπορεί οι ίδιες να θέλουν να επιτελέσουν:

Σ6: «Ναι. Και, επίσης, ξεπλάγην ένας καλός μου συνάδελφος από Ελλάδα, όταν του είπα, κάποια στιγμή, ότι θέλω να κάνω οικογένεια. Γιατί λέει με θεωρούσε... Ότι είμαι γυναίκα καριέρας, ότι έχω στόχο να εξελιχθώ και ότι δεν έχω σκοπό να κάνω οικογένεια. Και το είδα στο πρόσωπό του, πώς απογοητεύτηκε και συγκλονίστηκε, όταν το είπα. Δηλαδή, δεν ξέρω, αισθάνομαι ότι πρέπει να είσαι δύο πράγματα. Ναι και εν τέλει, κάπως, νομίζω ότι δεν θα είναι ευχαριστημένοι

*με ό,τι κι αν αποφασίσσεις να κάνεις. Ναι, αυτό αισθάνομαι ως γυναίκα και θα πω
ότι δεν έχει να κάνει με το που βρίσκεσαι Ελλάδα-Γερμανία»*

Με αφορμή τη συγκεκριμένη δήλωση, αξίζει να γίνει αναφορά στην έννοια του «double bind», σύμφωνα με την οποία αναμένεται οι γυναίκες να μπορούν να ισορροπούν ανάμεσα σε αντικρουόμενες κοινωνικές προσδοκίες. Χαρακτηριστικά, όπως η δυναμικότητα, η διεκδικητικότητα, η αυστηρότητα τους προσδίδουν τον τίτλο της «σκληρής», ενώ όταν υπερτερούν πιο ήπια χαρακτηριστικά αντιμετωπίζονται ως μη ικανές για θέσεις ευθύνης, ή για την κάλυψη ηγετικών θέσεων (Eagly & Karau, 2002).

Κοινό μοτίβο σε όλες τις συνεντεύξεις φάνηκε να είναι η σύγκριση μεταξύ της χώρας προέλευσης και της χώρας υποδοχής, σε οτιδήποτε αφορά την εργασιακή κουλτούρα και, κυρίως, τη θέση και αντιμετώπιση, που λαμβάνουν οι γυναίκες σε αυτήν. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων αναγνωρίζει την ύπαρξη διακρίσεων, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στη χώρα που διαμένει, ωστόσο, ταυτόχρονα, διαφοροποιούνται, σε μεγάλο βαθμό. Κοινό χαρακτηριστικό του «εξωτερικού» αποτέλεσε η αξιοκρατία, ο σεβασμός και η προστασία που βιώνουν οι εργαζόμενες στο εργασιακό τους πλαίσιο. Τα περιβάλλοντα εργασίας χαρακτηρίστηκαν ως ένα μέρος αποδοχής της διαφορετικότητας, αποδοχής και διευκόλυνσης στην ισορροπία, μεταξύ των διαφορετικών ρόλων, που καλείται να καλύψει μία εργαζόμενη, καθώς και ένα μέρος, στο οποίο οι γυναίκες, όχι μόνο δεν χρειάζεται να αποδεικνύουν διαρκώς την επάρκειά τους, αλλά αναλαμβάνουν και θέσεις ευθύνης.

Παράλληλα, οι χώρες του εξωτερικού παρουσιάστηκαν, κατά κύριο λόγο και ως ένα μέρος που η συμπερίληψη δεν αποτελεί θεωρητική έννοια, αλλά κομμάτι της καθημερινότητας, λειτουργώντας, ως ένδειξη έμπρακτης κοινωνικής ευαισθητοποίησης, σε οτιδήποτε αφορά το φύλο και την ισότητα:

Σ1: «Βλέπω ότι εδώ υπάρχει μεγάλη προσπάθεια να μιλάνε και με τα δύο φύλα που κάνει τρομερή αίσθηση [...] Αλλά και γενικά βλέπω ότι υπάρχει μια μεγάλη προσπάθεια να... και γλωσσικά αν θέλεις, τα δύο φύλα να ισοφαριστούν»

Αξίζει να σημειωθεί, πως η μετάβαση από την Ελλάδα προς το εξωτερικό δεν παρουσιάζεται, από τις συμμετέχουσες, ως μετάβαση από ένα άνισο σε ένα πλήρως

ισότιμο περιβάλλον. Αντιθέτως, αναγνωρίζουν και αναδεικνύουν τις έμφυλες ανισότητες που συνεχίζουν να βιώνουν, ωστόσο διαφοροποιούνται ο βαθμός, η μορφή και η ένταση, που αυτές εκδηλώνονται. Ταυτόχρονα, εστιάζουν στην καλύτερη θεσμική προστασία που λαμβάνουν, την κουλτούρα συμπερίληψης, την οποία συναντούν στο εξωτερικό, καθώς και στις επαγγελματικές δυνατότητες εξέλιξης που τους παρέχονται, συγκριτικά με την Ελλάδα.

Συνολικά, στο παρόν θέμα αναδύθηκε η ύπαρξη έμφυλων προσδοκιών, στερεοτύπων και διακρίσεων που εκτός από την πρόσβαση των γυναικών σε ένα εργασιακό πλαίσιο, επηρεάζει και την καθημερινή τους εμπειρία μέσα σε αυτό. Παρόλο που οι ανισότητες και οι προσδοκίες ως προς τον ρόλο, την επάρκεια και την επαγγελματική ταυτότητα των γυναικών συναντώνται σε Ελλάδα και εξωτερικό, κρίνεται απαραίτητο να τονιστεί πως ο αγώνας απόδειξης της επαγγελματικής επάρκειας στην χώρα προέλευσης είναι διαρκής και σχεδόν αναμενόμενος για μία γυναίκα, ενώ στην χώρα υποδοχής εμφανίζεται σε μικρότερο βαθμό.

6.3. Η νοηματοδότηση της μετακίνησης

Η χώρα υποδοχής αποδείχθηκε για τις συμμετέχουσες, όχι μόνο ένα επαγγελματικό πλαίσιο που παρέχει αναγνώριση ικανοτήτων, γνώσεων και εμπειρίας, καθώς και τη δυνατότητα εξέλιξης, αλλά, ταυτόχρονα και ένα κοινωνικό πλαίσιο με γνώμονα την συμπερίληψη και την αφομοίωση. Σε καμία από τις συνεντεύξεις δεν παρουσιάστηκε το εξωτερικό, ως ένα μέρος πλήρως απαλλαγμένο από ανισότητες και διακρίσεις, ωστόσο εντοπίζονται διαφορές συγκριτικά με τη χώρα μας ως προς την ένταση, τις μορφές και τον τρόπο αντιμετώπισής τους.

Στην πλειονότητά τους οι συμμετέχουσες περιέγραψαν ότι στην χώρα υποδοχής εντάχθηκαν σε ένα πιο οργανωμένο εργασιακό πλαίσιο, με καλύτερες συνθήκες εργασίας, μέσα στο οποίο μπόρεσαν να αποκτήσουν περισσότερες επαγγελματικές εμπειρίες. Συγκριτικά με τα εργασιακά περιβάλλοντα της Ελλάδας, στο εξωτερικό αισθάνθηκαν μεγαλύτερο επαγγελματικό σεβασμό, χωρίς να χρειάζεται διαρκώς να αποδεικνύουν την επάρκειά τους, εμπνέοντάς τους με αυτόν τον τρόπο να επενδύσουν στην ανάπτυξη των γνώσεων και των εμπειριών τους. Μάλιστα, το γεγονός ότι όλες οι

συμμετέχουσες απάντησαν θετικά στην ερώτηση, σχετικά με το αν η θέση που κατέχουν ανταποκρίνεται, κατά την άποψή τους, στις δυνατότητες, γνώσεις και εμπειρίες τους, φαίνεται να ενισχύει την εικόνα της χώρας υποδοχής, ως μία χώρα που προσφέρει περισσότερες δυνατότητες αξιοποίησης και εξέλιξης προσόντων. Τα ευρήματα φαίνεται να συνάδουν και με την βιβλιογραφία περί μετανάστευσης υψηλής εξειδίκευσης, που θέλει τις γυναίκες επιστημότισσες να μετακινούνται πολλές φορές, όχι με κίνητρο οικονομικούς παράγοντες, αλλά για αναζήτηση καλύτερα οργανωμένων και περισσότερο υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων (Kofman & Raghuram, 2006; OECD, 2023).

Σχεδόν όλες οι συμμετέχουσες τόνισαν την σημαντικότητα ύπαρξης ενός οργανωμένου μηχανισμού υποστήριξης στα εργασιακά πλαίσια των χωρών υποδοχής. Εκτός από την επαγγελματική αναγνώριση και τις δυνατότητες εξέλιξης, που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για εκείνες, τα εργασιακά τους πλαίσια διαθέτουν κατάλληλα τμήματα διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων με στόχο την ευημερία του προσωπικού. Η ύπαρξη τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού προσφέρουν έναν επίσημο τρόπο καταγγελίας, ή αναφοράς σεξιστικών διακρίσεων, ενώ όταν επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε υποτιμητικά, κακοποιητικά, ή σεξιστικά σχόλια στους εργασιακούς χώρους, ενισχύεται η αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων.

Σ5: «Αυτό θεωρώ ότι κάνει τη μεγάλη διαφορά στο εξωτερικό είναι ότι έχουμε HR και αν συμβεί το οτιδήποτε μπορείς κατευθείαν να έχεις κάποιον να σε προστατεύσει. Ένα περιστατικό που έχει συμβεί εδώ, ας πούμε, είναι καλό ότι έχουμε άτομα από όλο τον κόσμο, αλλά, ταυτόχρονα, φέρνει και διάφορες νοοτροπίες στις οποίες υπάρχουν conflict. Ήταν ένας άνθρωπος από Συρία, δεν θυμάμαι από πού ήταν, κάπου από eastern part, και μίλησε σε μια Γαλλίδα το πρωί και της είπε είσαι η όμορφη της εταιρείας. Η κοπέλα, όντως, αντικειμενικά, είναι πολύ όμορφη. Η κοπέλα, στο επόμενο λεπτό, πήγε στο HR και είπε ότι εγώ δεν το δέχομαι αυτό. Δεν έρχομαι εδώ για να λέει ο καθένας, αν είμαι όμορφη, ή άσχημη. Αυτά τα σχόλια δεν θα πρέπει να υπάρχουν, να γίνονται. Και όντως το HR πήγε κατευθείαν του μίλησε, που στην Ελλάδα αν πήγαινες και έλεγες ότι με είπε η όμορφη της εταιρείας, θα σου έλεγαν ότι ok μπράβο σου, θα έπρεπε να χαίρεσαι, όχι να το κάνεις παράπονο. Και εδώ ήταν πολύ respect, ότι αυτό το boundary δεν το περνάς»

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως, παρά την ύπαρξη θεσμικών πλαισίων προστασίας των εργαζομένων, πρόληψης και αντιμετώπισης ανισοτήτων και διακρίσεων, κάποιες από τις συμμετέχουσες τόνισαν ότι, στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει πλήρης εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και σε καμία περίπτωση δεν εξιδανικεύεται η χώρα υποδοχής. Η διαφορά με την Ελλάδα έγκειται στο ότι στο εξωτερικό παρατηρείται ένας έμμεσος τρόπος έκφρασής τους.

Σ5: «Θα πω ότι έχει να κάνει... Τι έχω δει εγώ τουλάχιστον την εμπειρία μου. Έχει να κάνει με το με ποιον δουλεύεις και με τι νοοτροπία έχει ο κάθε ένας δίπλα σου. Δηλαδή έχω δουλέψει με άνθρωπο από τη Σρι Λάνκα που δουλεύαμε τον πρώτο χρόνο που είχα έρθει εδώ και δεν μου έδινε καθόλου χώρο. Με αντιμετώπιζε ότι θα ήμουν γραμματέας. Ήταν λάθος μου, το ανέφερα στο μάνατζερ μου, αλλά το ανέφερα πολύ καθυστερημένα και, όντως, προσπάθησε να λύσει την κατάσταση. Κι έχω δουλέψει και με ανθρώπους, οι οποίοι ήταν από άλλες χώρες και έκαναν πολύ respect σε μένα και στο να έχω ευκαιρίες οπότε... Θεωρώ ότι στο εξωτερικό είναι με ποιον άνθρωπο θα τύχει να δουλέψεις και κατά πόσο η εταιρεία θα σε στηρίζει, αν συμβεί κάποιες στιγμές.»

Στο παρόν απόσπασμα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο ρόλος που επιτελεί το ίδιο το εργασιακό πλαίσιο σε περιπτώσεις ανισοτήτων ή διακρίσεων. Συγκεκριμένα, η δυνατότητα αναφοράς προβληματικών συμπεριφορών και η άμεση παρέμβαση της διοίκησης, φαίνεται να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο, με τον οποίο βιώνονται και αντιμετωπίζονται παρόμοια περιστατικά.

Σ7: «Εγώ έχω δουλέψει στην IBM στη Μπρατισλάβα που είναι πολυεθνική. Αμερικάνικη. Με αυτό να σημαίνει ότι κοιτάνε πάρα πολύ το diversity με νούμερα αυστηρά. 50-50% γυναίκες. Πρέπει να έχουμε μέλη της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας. Πρέπει να έχουμε ανθρώπους με αναπηρία. Δηλαδή είναι όλα νούμερα. Εφόσον τηρούνται αυτά τα νούμερα, στον έξω κόσμο και σε όλα τα στατιστικά είμαστε ok στην εταιρεία, αλλά πρακτικά, ουσιαστικά, μέσα στη δουλειά, εγώ μερικές φορές ένιωσα, είτε λόγω του ότι ήμουν πολύ μικρή σε ηλικία, είτε ότι ήμουν γυναίκα. Δεν ξέρω. Δεν θα το μάθω και ποτέ. Εγώ είχα αισθανθεί αυτό το ότι μέινε λίγο στην άκρη. Θα αναλάβουμε εμείς τα μεγάλα project άστο πάνω μας. Ωραίες οι

*ιδέες σου, φέρ' τες. Θα τις φτιάξουμε και θα τις παρουσιάσουμε σαν δικές μας.
Το είχα ζήσει»*

Το συγκεκριμένο απόσπασμα φαίνεται να συνδέεται με τη διεθνή βιβλιογραφία που παρουσιάζει τις έμμεσες έμφυλες προκαταλήψεις στον εργασιακό χώρο, όπου, ενώ τα εργασιακά περιβάλλοντα παρουσιάζονται ως αξιοκρατικά και συμπεριληπτικά, οι γυναίκες βιώνουν αόρατα εμπόδια, περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης ή ακόμη και αποκλεισμό (Williams, Phillips, & Hall, 2014).

Και ενώ οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν αποκομίσει θετικές εντυπώσεις από την μετακίνησή τους στο εξωτερικό, αξίζει να σημειωθεί πως σε αρκετές συνεντεύξεις γίνεται αναφορά στο συναισθηματικό κόστος της μετανάστευσης. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχουσες έχουν απομακρυνθεί από το οικογενειακό και κοινωνικό τους πλαίσιο, δεν έχουν στη χώρα υποδοχής ένα υποστηρικτικό δίκτυο, με αποτέλεσμα η προσαρμογή στις νέες επαγγελματικές και πολιτισμικές συνθήκες να χαρακτηρίζεται ως απαιτητική διαδικασία με πολλή πίεση και δυσκολίες, γεγονός που επιβεβαιώνει και τη βιβλιογραφία που συνδέει την μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης με τη μοναξιά, την απομάκρυνση από υποστηρικτικά πλαίσια και τις δυσκολίες προσαρμογής στα νέα περιβάλλοντα (Bailey & Mulder, 2017; IOM, 2020).

Σ3: «Θεωρώ ότι, αν ήμουν στην Ελλάδα μαμά, θα ήταν λίγο πιο εύκολα τα πράγματα, γιατί το support system μου είναι πιο μεγάλο εκεί και δε θα ήταν πιο περιορισμένο»

Το παρόν απόσπασμα επιβεβαιώνει το ρόλο που διαδραματίζουν τα οικογενειακά και κοινωνικά δίκτυα υποστήριξης στη διαχείριση της καθημερινότητας, με την απουσία τους να γίνεται εντονότερη σε δυσκολίες που αφορούν την οικογένεια και την φροντίδα των παιδιών.

Σ5: «Μου λείπει πάρα πολύ. Κυρίως η οικογένειά μου και μετά το περιβάλλον»

Συνεπώς, οι χώρες υποδοχής αποδείχτηκαν σύμφωνα με τις συμμετέχουσες ως περιβάλλοντα αναγνώρισης και εξέλιξης επαγγελματικών προσόντων, καλύτερων εργασιακών συνθηκών και παροχής θεσμικής προστασίας συγκριτικά με τη χώρα προέλευσης. Ωστόσο, αποτελούν και περιβάλλοντα, από τα οποία όχι μόνο δεν

απουσιάζουν οι έμφυλες ανισότητες, αλλά εμφανίζονται με έμμεσο τρόπο (Casad, Inkson & Thorn, 2020). Παράλληλα, η εμπειρία της μετακίνησης μπορεί να ενισχύσει την συναισθηματική επιβάρυνση του ατόμου τονίζοντας με αυτόν τον τρόπο πως πρόκειται για μία σύνθετη διαδικασία που βιώνεται διαφορετικά από το κάθε άτομο.

6.4. Στρατηγικές αντιμετώπισης ανισοτήτων

Παρόλο που μέσα από τις συνεντεύξεις αναδύθηκαν κάποιες από τις συγκρούσεις και προκλήσεις που αντιμετώπισαν οι συμμετέχουσες, κατά την μετακίνησή τους, δεν περιορίστηκαν στην περιγραφή των απαιτητικών προσπαθειών, ή αποτυχιών, αλλά στάθηκαν σε στρατηγικές διαχείρισής και ισορροπίας, μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και σε όσα θετικά αποκόμισαν από το μεταναστευτικό τους ταξίδι.

Κάποιες από τις συμμετέχουσες, που βίωσαν έμφυλες διακρίσεις και υποτίμηση, διαχειρίστηκαν την κατάσταση με πιο ενεργητικό και διεκδικητικό τρόπο προβαίνοντας, είτε σε καταγγελία των γεγονότων στα αρμόδια τμήματα, είτε σε οικειοθελή αποχώρηση, επιβεβαιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την προσέγγιση της Kabeer (1999) που θέλει τη γυναίκα να θέτει όρια και να λαμβάνει αποφάσεις που επηρεάζουν εν γένει τη ζωή της.

Σ7: «Αλλά αυτά που άκουγα ήταν τουλάχιστον αισχρά. Κανονικό βρίσιμο, δεν ξέρεις τίποτα.. Είχα σκηνικό πολύ βαριάς εξύβρισης για το σπίτι μου, την μητέρα μου, για οτιδήποτε. Εκείνο ήταν κακοποιητικό περιβάλλον ξεκάθαρα. Και έφυγα και με συνοπτικές διαδικασίες. Δηλαδή, δεν μένει κανένας άνθρωπος»

Παράλληλα, οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετώπισαν σε επαγγελματικό, ή προσωπικό επίπεδο, κατά τη διάρκεια της μετανάστευσης, ενίσχυσαν την αυτονομία, την αυτοπεποίθηση και την προσαρμοστικότητα των συμμετεχόντων. Μέσα από αυτές τις εμπειρίες έμαθαν να βάζουν πιο σαφή και αυστηρά όρια και να διεκδικούν ευκαιρίες που ανταποκρίνονται περισσότερο στις γνώσεις και τις εμπειρίες τους.

Σ4: «... πιστεύω ότι οι γυναίκες, ναι, μπορούμε και θεωρώ ότι μπορούμε να καταφέρουμε τα πάντα. Ότι είμαστε... το πρώτο, πρέπει να αξιοποιείς αυτά τα

οποία σου δίνονται και να διεκδικείς ακόμη παραπάνω. Και οποιαδήποτε στιγμή στην πορεία καταλάβεις ότι αδικείσαι, ή κακό μεταχειρίζεσαι, θεωρώ ότι αυτό πρέπει να αναφέρεται άμεσα. Και αν βρίσκεσαι σε έναν εργασιακό χώρο, στον οποίο δεν μπορείς να βρεις το δίκιο σου, τότε θεωρώ ότι αυτός ο εργασιακός χώρος δεν είναι για σένα. Είναι πολύ σημαντικό μετά να σκεφτείς ότι δεν έχω κάνει κάτι λάθος, ότι μάλλον η αντιμετώπιση που έχω πάρει από τους άλλους, λόγω δικών τους πραγμάτων, δεν είναι αυτή που θα έπρεπε να υπάρχει. Αλλά, θέλω να πω ότι υπάρχουν και θέσεις εργασίας για γυναίκες υψηλής εξειδίκευσης, που μπορείς να βρεις καλές στην αγορά εργασία και να μπορείς να δουλεύεις και να εργάζεσαι με σταθερότητα, με άνεση και κυρίως με αυτοπεποίθηση για την γνώση που έχεις. Γιατί θεωρώ ότι μπορούμε να προσφέρουμε πολλά»

Στο απόσπασμα αναδεικνύεται η συμβολή των δυσκολιών και των προκλήσεων, που αντιμετώπισε η συμμετέχουσα, στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της διεκδικητικότητάς της. Συγκεκριμένα, μέσα από την αναγνώριση της αξίας και των δυνατοτήτων της, φαίνεται να υιοθέτησε μία πιο ενεργητική στάση αντιμετώπισης περιστατικών αδικίας ή άνισης μεταχείρισης που βίωσε.

Σ5: «Είμαι ένας άνθρωπος που τις απαιτώ. Δεν τις απαιτώ... τις κερδίζω. Οπότε μου έχουν δοθεί πολλές στη δουλειά που είμαι και είμαι πολύ τυχερή γι' αυτό. Αλλά έχω προσπαθήσει πολύ για αυτές. Οπότε ναι, θα έλεγα, ότι στην ομάδα που βρίσκομαι, στην δουλειά που είμαι, τείνουν να είναι πιο πολλοί άντρες, αλλά θα σου πω και το άλλο... Στη δουλειά που είμαι έχουμε κάνει μια ομάδα γυναικών που λεγόμαστε WISE. Women Empowerments δεν θυμάμαι τα άλλα δύο γράμματα τι σημαίνουν. Οπότε, προσπαθούμε πολύ να βοηθήσουμε η μία την άλλη και να δίνουμε ευκαιρίες και να μην υπάρχουν discriminations στον επαγγελματικό μας χώρο. Οπότε, θεωρώ ότι για αυτό δεν έχουμε τόσες διακρίσεις»

Μέσα από το δεύτερο απόσπασμα αναδεικνύεται μία πολύ σημαντική διάσταση, αυτή της συσπείρωσης ανθρώπων με κοινό βίωμα, είτε αναφορικά με την μετανάστευση, είτε με έμφυλες διακρίσεις. Το εύρημα αυτό συνάδει με προσεγγίσεις που τονίζουν πως η ενδυνάμωση δεν αποτελεί απόρροια ατομικής προσπάθειας, αλλά οφείλεται στην παρουσία, συσπείρωση και υποστήριξη μεταξύ ανθρώπων που μοιράζονται παρόμοιες

εμπειρίες (Collins, 2000). Μάλιστα, η σημασία των συλλογικών μορφών υποστήριξης έχει αναδειχθεί διαχρονικά και μέσα από την δημιουργία γυναικείων κινημάτων, τα οποία αποτέλεσαν χώρους ανταλλαγής εμπειριών, αλληλεγγύης και διεκδίκησης δικαιωμάτων.

Συνολικά, ενώ το μεταναστευτικό ταξίδι των συμμετεχουσών τις έφερε αντιμέτωπες με έμφυλες ανισότητες και δυσκολίες σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο, δεν στάθηκαν αμέτοχες και παθητικές δέκτριες των συνθηκών. Αντιθέτως, διαθέτοντας τεχνικές διεκδίκησης, προσαρμοστικότητα και χτίζοντας υποστηρικτικά δίκτυα ενίσχυσαν την αυτονομία, την ανθεκτικότητα και την αυτοπεποίθησή τους. Ως εκ τούτου, η μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης δεν αποτελεί μόνο μια διαδικασία επαγγελματικής διεκδίκησης, αλλά και μία ευκαιρία προσωπικής ανάπτυξης.

7. Συμπεράσματα: Η σύνδεση με τη θεωρία, τα καινοτόμα ευρήματα και οι περιορισμοί

Σκοπό της παρούσας εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση των έμφυλων διαστάσεων του Brain Drain, μέσα από τις αφηγήσεις γυναικών υψηλής εξειδίκευσης που ζουν και εργάζονται σε χώρες του εξωτερικού. Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων αναδείχθηκε η μετακίνηση, ως ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, που διαμορφώνεται από την αλληλεπίδραση προσωπικών, επαγγελματικών και κοινωνικών παραγόντων. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται, αναλυτικά, τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας και η σύνδεσή τους με το θεωρητικό πλαίσιο, τα καινοτόμα στοιχεία της έρευνας, καθώς και οι περιορισμοί της.

7.1. Βασικά συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, το Brain Drain δεν μπορεί να προσεγγιστεί, ως μία ουδέτερη ως προς το φύλο διαδικασία κινητικότητας. Αντιθέτως, από τις εμπειρίες των συμμετεχουσών προκύπτει πως η απόφαση μετακίνησης, οι επαγγελματικές επιλογές και οι δυνατότητες εξέλιξης επηρεάζονται από έμφυλες ανισότητες, κοινωνικές προσδοκίες και περιορισμούς. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν και τη διεθνή βιβλιογραφία που θέλει την μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης να διαμορφώνεται μέσα από το φύλο, τις σχέσεις εξουσίας και τις κοινωνικές προσδοκίες ως προς την εργασία και την φροντίδα (Kofman & Raghuram, 2006).

Αδιαμφισβήτητα, οι χώρες υποδοχής αποτελούν για τις συμμετέχουσες πιο οργανωμένα και υποστηρικτικά περιβάλλοντα, ωστόσο αξίζει να τονισθεί πως οι έμφυλες ανισότητες, τα στερεότυπα και οι κοινωνικές προσδοκίες για τους έμφυλους ρόλους δεν εξαλείφονται πλήρως. Η διαφορά τους έγκειται στο ότι εμφανίζονται με έμμεσες, ή με λιγότερο εμφανείς μορφές, ακόμη και σε περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ισότητα (Acker, 1990; Williams et al., 2014).

Σε σχέση με τις κοινωνικές προσδοκίες, γύρω από την γονεϊκότητα και τη φροντίδα, φάνηκε πως οι γυναίκες επωμίζονται δυσανάλογα μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης υποστήριξης της οικογένειας, ακόμη και αν κατέχουν θέσεις υψηλής εξειδίκευσης

(EIGE, 2023; OECD, 2023), γεγονός που επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις επαγγελματικές επιλογές και τις δυνατότητες εξέλιξής τους.

Παράλληλα, η πιθανότητα οι συμμετέχουσες να επιστρέψουν στην Ελλάδα δεν είναι απορριπτέα, ωστόσο είναι άμεσα συνδεδεμένη με συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Οι σταθερές επαγγελματικές προοπτικές, οι αξιοκρατικές διαδικασίες πρόσβασης και εξέλιξης στην εργασία, ταυτόχρονα με την ύπαρξη ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, αναδείχθηκαν ως οι βασικότεροι παράγοντες, που θα επέτρεπαν τον επαναπατρισμό των συμμετεχουσών. Υπό αυτές τις συνθήκες, η παραμονή τους στο εξωτερικό δεν συνδέεται αποκλειστικά με οικονομικούς παράγοντες, αλλά εν γένει με ποιοτικότερα επαγγελματικά πλαίσια, που προσφέρουν ασφάλεια και ευκαιρίες εξέλιξης.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως, ενώ οι συμμετέχουσες ήρθαν αντιμέτωπες με επαγγελματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές προκλήσεις δεν παρέμειναν αδρανείς. Ανέπτυξαν στρατηγικές διεκδίκησης και αντιμετώπισής τους, γεγονός που ενίσχυσε, τόσο την αυτονομία και την αυτοπεποίθησή τους, όσο και εν γένει την επαγγελματική και προσωπική τους πορεία (Kabeer, 1999).

7.2. Καινοτόμα ευρήματα και η συμβολή της εργασίας

Η παρούσα διπλωματική, πέρα από την επιβεβαίωση ευρημάτων της διεθνούς βιβλιογραφίας, συμβάλλει και στην κατανόηση του φαινομένου μέσα από μία έμφυλη και ποιοτική διάσταση δίνοντας έμφαση στις πτυχές της εμπειρίας γυναικών υψηλής εξειδίκευσης που συχνά παραμένουν λιγότερο ορατές βιβλιογραφικά. Αξίζει να σημειωθεί ότι δίνεται έμφαση στη μελέτη των εμπειριών Ελληνίδων μεταναστριών, δεδομένου ότι το φαινόμενο παραμένει περιορισμένα μελετημένο στην ελληνική βιβλιογραφία. Παράλληλα, μέσω της ποιοτικής μεθοδολογίας δόθηκε η δυνατότητα να αναδειχθούν οι βιωμένες εμπειρίες, οι σκέψεις και τα συναισθήματα των συμμετεχουσών, επιβεβαιώνοντας πως πρόκειται για ένα πολύπλοκο και πολυδιάστατο φαινόμενο. Με αυτόν τον τρόπο, η έρευνα συμβάλλει στην κατανόηση του τρόπου, με τον οποίο το φύλο, η εργασία, η μητρότητα, η φροντίδα και η μετανάστευση αλληλεπιδρούν και συνθέτουν τις εμπειρίες των γυναικών υψηλής εξειδίκευσης (Harding, 1991).

Μέσω της έρευνας αναδύθηκαν ορισμένα ευρήματα που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Ένα εύρημα που αναδείχθηκε έντονα αφορά τη σύνθετη σχέση μεταξύ της κινητικότητας και των έμφυλων ανισοτήτων. Συγκεκριμένα, παρόλο που οι χώρες υποδοχής παρουσιάζονται, σε μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας, ως περιβάλλοντα που προσφέρουν πληθώρα εργασιακών ευκαιριών, αναγνώριση προσόντων και καλύτερες εργασιακές συνθήκες, η παρούσα εργασία ανέδειξε ότι αποτελούν πλαίσια, στα οποία οι έμφυλες ανισότητες, δεν έχουν εξαλειφθεί πλήρως. Αντίθετα, εκδηλώνονται με έμμεσο τρόπο, χωρίς, ωστόσο, να μειώνουν τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών. Έτσι, η μετακίνηση υψηλά εξειδικευμένων γυναικών δεν σηματοδοτεί την μετάβαση σε συνθήκες πλήρους έμφυλης ισότητας, αλλά τη μετάβαση σε ένα πλαίσιο, όπου οι ανισότητες βιώνονται σε διαφορετική ένταση και με διαφορετικό τρόπο, συγκριτικά με την χώρα προέλευσης.

Αξιοσημείωτο εύρημα αποτελεί, επίσης, ο ρόλος που επιτελούν οι οργανωσιακοί και θεσμικοί μηχανισμοί υποστήριξης και προστασίας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, μέσα από την έρευνα αναδύθηκε πως η ύπαρξη τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού δεν έχει τυπικό χαρακτήρα, αλλά αποτελεί έναν ενεργό μηχανισμό που φροντίζει για την ισότητα και την ευημερία των εργαζομένων, διευθετώντας ζητήματα, όπως είναι οι διακρίσεις, οι ανάρμοστες επαγγελματικές συμπεριφορές και οι συγκρούσεις.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η πιθανότητα επαναπατρισμού των συμμετεχουσών. Παρόλο που οι συμμετέχουσες, στην πλειονότητά τους, εκφράζουν έντονα την επιθυμία τους να επιστρέψουν στην Ελλάδα, θέτουν ως προϋπόθεση για τη λήψη μίας τόσο σημαντικής απόφασης, την ύπαρξη συγκεκριμένων, κατά κύριο λόγο εργασιακών, συνθηκών. Σε αυτές περιλαμβάνονται παράγοντες, όπως είναι οι αμοιβές, οι δυνατότητες εξέλιξης και η ύπαρξη μιας ισότιμης και αξιοκρατικής αγοράς εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, ο επαναπατρισμός δεν αποτελεί απλώς μία προσωπική επιθυμία, αλλά συνδέεται και εξαρτάται άμεσα από δομικές και θεσμικές συνθήκες που επηρεάζουν την προσωπική και επαγγελματική ζωή ενός ατόμου.

7.3. Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Παρά τη συμβολή της παρούσας έρευνας στην μελέτη του φαινομένου,

υπάρχουν και περιορισμοί που χρειάζεται να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των ευρημάτων. Συγκεκριμένα, η έρευνα βασίστηκε σε περιορισμένο αριθμό συνεντεύξεων, γεγονός που δεν επιτρέπει την γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο των γυναικών υψηλής εξειδίκευσης που έχουν μετακινηθεί σε άλλη χώρα. Φυσικά, αξίζει να σημειωθεί πως στόχος μιας ποιοτικής μελέτης δεν είναι η γενίκευση, αλλά η σε βάθος κατανόηση βιωμένων εμπειριών και κοινωνικών φαινομένων (Braun & Clarke, 2012).

Παράλληλα, το δείγμα της έρευνας απαρτίστηκε αποκλειστικά από γυναίκες που ζουν και εργάζονται σε χώρες της Ευρώπης, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι εμπειρίες υψηλά εξειδικευμένων ανδρών μεταναστών, ή γυναικών που επέλεξαν να παραμείνουν στην Ελλάδα. Επίσης, η έρευνα διεξήχθη όσο οι συμμετέχουσες διαμένουν και εργάζονται στο εξωτερικό, με αποτέλεσμα να μην συμπεριλαμβάνεται η οπτική ανθρώπων που έχουν ήδη επιλέξει τον επαναπατρισμό.

Έτσι, μια συγκριτική μελέτη θα μπορούσε, μελλοντικά, να αναδείξει με μεγαλύτερη σαφήνεια τις διαστάσεις της μετακίνησης που συνδέονται με το φύλο, τις διαστάσεις που συνδέονται με την αγορά εργασίας, αλλά και εκείνες που διαφοροποιούνται ανάλογα με τη χώρα. Η συμπερίληψη ατόμων που έχουν ήδη επαναπατριστεί αναμένεται να συμβάλει στην κατανόηση των κινήτρων που οδηγούν στην λήψη της απόφασης, αλλά και των δυσκολιών, ή προκλήσεων που ενδεχομένως παρουσιάζονται.

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα δεν δόθηκε έμφαση στην μελέτη του φαινομένου από μία διαθεματική σκοπιά. Συγκεκριμένα, οι εμπειρίες των ατόμων δεν διαμορφώνονται μόνο από μια διάσταση της ταυτότητάς τους, αλλά και από παράγοντες, όπως το φύλο, η σεξουαλικότητα, η ταυτότητα φύλου, η ηλικία και η επαγγελματική επιλογή που αλληλεπιδρούν και διαμορφώνουν ευκαιρίες, εμπόδια και μορφές αποκλεισμού (Crenshaw, 1989; Collins, 2000).

Τέλος, ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχουσών ήταν τα 32 έτη, γεγονός που μπορεί να επηρέασε τις απαντήσεις τους και τον τρόπο με τον οποίο νοηματοδοτούν κάποιες πτυχές της ζωής τους, όπως είναι η επαγγελματική εξέλιξη, η δημιουργία οικογένειας και η ισορροπία μεταξύ αυτών των δύο. Αυτή η ηλικιακή περίοδος μπορεί να συνδέεται με σημαντικές προσωπικές, ή επαγγελματικές αποφάσεις που καλείται να λάβει κάποιος, ή κάποια, καθώς και μεταβατικά στάδια, τόσο αναφορικά με την εργασία, όσο

και με την οικογενειακή ζωή, τα οποία, συχνά, αλληλεπιδρούν (Bailey & Mulder, 2017). Έτσι, μελλοντικές έρευνες μπορούν να εξετάσουν συγκριτικά τις εμπειρίες γυναικών διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και σταδίων ζωής.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Βαΐου Ν. (2013). Transnational everyday lives in the city: revisiting gendered relations and caring practices in the neighbourhoods of Athens. *The Greek Review of Social Research*, 140, 71–86. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.12681/grsr.57>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020). *Εξερευνώντας τα αίτια της μετανάστευσης: Γιατί μεταναστεύουν οι άνθρωποι;* Ανακτήθηκε από <https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20200624STO81906/exereunontas-ta-aitia-tis-metanasteusis-giati-metanasteuoun-oi-anthropoi>

Καραμεσίνη, Μ. (2021). *Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Νήσος

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). (2007). *Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα*. Τα ευρήματα της πανελλήνιας έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι. Ανακτήθηκε από https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2020-10/127_GYNAIKEIA_METANASTEYSH.pdf

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

Μαρούκης, Α. (2007). *Οικονομική μετανάστευση στην Ελλάδα: Αγορά εργασίας και κοινωνική ένταξη* (Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο). Αθήνα. Ανακτήθηκε από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/15624>

Μοσχοβάκου, Ν., Κανταράκη, Μ., Παγκάκη, Μ., & Σταματελοπούλου, Ε. (2008). *Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός (κάθετος και οριζόντιος): Διακρίσεις και ανισότητες κατά των γυναικών στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/ekdoseis/kata-fylo-epaggelmatikos-diahorismos-kathetos-kai-orizontios-diakriseis-kai-anisotites-kata-ton-gynaikon-stin-ekpaideysi>

Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής (2018). *Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη*, Αθήνα, Ελλάδα. Ανακτήθηκε από <https://www.opengov.gr/immigration/wp-content/uploads/downloads/2019/01/ethniki-stratigiki.pdf>

Χαλκιά, Α. (2011). *Έμφυλες βιαιότητες, Εξουσία, λόγος, υποκειμενικότητες*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια

Willig, C. (2015). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στην ψυχολογία: Εισαγωγή* (Ε. Αυγήτα, Μτφ., Ε. Τσέλιου, επιμ. Μτφ.). Αθήνα: Gutenberg

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. Ανακτήθηκε από <https://www.jstor.org/stable/189609>

Anderson, R. (2007). Thematic Content Analysis: Descriptive Presentation of Qualitative Data. Ανακτήθηκε από <http://rosemarieanderson.com/wp-content/uploads/2014/08/ThematicContentAnalysis.pdf>

Atkinson, R., & Flint, J. (2001). *Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies*. *Social Research Update*, 33, 1–4. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/46214232_Accessing_Hidden_and_Hard-to-Reach_Populations_Snowball_Research_Strategies

Bailey, A., & Mulder, C. H. (2017). Highly skilled migration between the Global North and South: gender, life courses and institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2689–2703. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1314594>

Bang, J. T., & Mitra, A. (2011). Gender bias and the female brain drain. *Applied Economics Letters*, 18(9), 829–833. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1080/13504851.2010.503928>

Bauder, H. (2003). Brain abuse, or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699–717. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1046/j.1467-8330.2003.00346.x> Digital Object Identifier (DOI)

Bhagwati, J. N., & Hamada, K. (1974). The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis. *Journal of Development Economics*, 1(1), 19–42. Ανακτήθηκε από <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0304387874900200>

Bhardwaj, B., & Sharma, D. (2023). Migration of skilled professionals across the border: Brain drain or brain gain?. *European Management Journal*, 41(6), 1021-1033. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.12.011>

Blaakman, S. (2025). *How labour migration affects countries of origin* (PE 775.920). Brussels, Belgium: European Parliamentary Research Service, European Parliament. Ανακτήθηκε από [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/775920/EPRS_BRI\(2025\)775920_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/775920/EPRS_BRI(2025)775920_EN.pdf)

Bolzani, D., Crivellaro, F., & Grimaldi, R. (2021). Highly skilled, yet invisible: The potential of migrant women with a STEM background in Italy between intersectional barriers and resources. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2132–2157. Ανακτήθηκε από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12719>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Braun V. & Clarke V. (2012). Thematic Analysis in H. Cooper P.M. Camic, D.L. Long, A.T. Panter, D. Rindscof, & K. J. Sher (Eds.), *APA Handbook of research methods in Psychology*, 2: Research Designs: Qualitative, quantitative, neuropsychological and biological (57-71). Washington, DC: American Psychological Association. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/269930410_Thematic_analysis

Cakir, S., & Demirag, S. (2025). Brain drain in healthcare: A critical global issue. *Mathews Journal of Psychiatry & Mental Health*, 10(1), 50. Ανακτήθηκε από <https://www.mathewsopenaccess.com/scholarly-articles/brain-drain-in-healthcare-a-critical-global-issue.pdf>

Carling, J. (2005). *Gender dimensions of international migration* (Global Migration Perspectives No. 35). Geneva, Switzerland: Global Commission on International Migration.

Ανακτήθηκε

από

https://www.researchgate.net/publication/238781225_Gender_Dimensions_of_International_Migration

Carr, S. C., Inkson, K. & Thorn, K. (2005). From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain', *Journal of World Business*, 40, 386–398. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/227427609_From_global_careers_to_talent_flow_Reinterpreting_%27brain_drain%27

Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2020). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 99(1), 13–23. Ανακτήθηκε από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jnr.24631>

Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.

Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4th Edition.) Sage

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1086/511799>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex : A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Critical Legal Forum*, 140, 39-167.

Docquier, F. (2014). The brain drain from developing countries. *IZA World of Labor*, 31. Ανακτήθηκε από <https://wol.iza.org/articles/brain-drain-from-developing-countries/long>

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. Ανακτήθηκε από https://www.women-unlimited.com/wp-content/uploads/prejudice_against_women.pdf

EIGE (2023). Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy. Ανακτήθηκε από https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5, 1-4. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

European Commission. (2007). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on circular migration and mobility partnerships between the European Union and third countries* (COM(2007) 248 final). Brussels: Commission of the European Communities. Ανακτήθηκε από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0248>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2023). *From brain drain to brain circulation: the PSF supports national policy-makers in designing major R&I reforms*. Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από <https://data.europa.eu/doi/10.2777/766987>

Favell, A. (2008). *Eurostars and Eurocities: Free movement and mobility in an integrating Europe*. Oxford, UK: Blackwell Publishing. Ανακτήθηκε από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9780470712818>

Fassio, C., Montobbio, F., & Venturini, A. (2019). Skilled migration and innovation in European industries. *Research Policy*, 48(3), 706–718. Ανακτήθηκε από <https://www.sciencegate.app/document/10.1016/j.respol.2018.11.002>

Fresnoza-Flot, A. (2024). Humanising research on migration decision-making: A situated framework. *Open Research Europe*, 3, 142. Ανακτήθηκε από <https://open-research-europe.ec.europa.eu/articles/3-142/v2>

Frykman, M. P., Guribye, E., Hidle, K., & Mozetič, K. (2020). How does place matter to highly skilled migrants?. *Nordic journal of migration research*, 10(1), 51-68. Ανακτήθηκε από <https://www.jstor.org/stable/48711338>

Gender Study. (2025). *The double burden: Balancing work and home responsibilities*. Ανακτήθηκε από https://gender.study/gender-sensitization/balancing-work-home-responsibilities/#google_vignette

Gibson, J., & McKenzie, D. (2012). The economic consequences of ‘brain drain’ of the best and brightest: Microeconomic evidence from five countries. *The Economic Journal*, 122(560), 339–375. Ανακτήθηκε από https://poverty-action.org/sites/default/files/publications/ej_bestandbrightest.pdf

Giddens, A. (2009). *Κοινωνιολογία* (Δ.Γ. Τσαούσης, Μτφρ.). Αθήνα: Gutenberg.

Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.2307/3178066>

Harding, S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge?: Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press. Ανακτήθηκε από <http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt1hhfnmg>

Hekman, S. (1997). Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited. *Signs*, 22(2), 341-365. Ανακτήθηκε από <https://www.jstor.org/stable/3175275>

International Organization for Migration. (2007). *Discussion note: Migration and the environment* (MC/INF/288). Geneva, Switzerland: International Organization for Migration. Ανακτήθηκε από https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/about_iom/en/council/94/MC_INF_288.pdf

International Labour Organization. (2019). *Glossary on Migration (INTERNATIONAL MIGRATION LAW No. 34)*. Geneva, Switzerland. Ανακτήθηκε από

<https://publications.iom.int/books/international-migration-law-ndeg34-glossary-migration>

International Organization for Migration (IOM) (2019). *World migration report 2020*. Geneva, Switzerland. Ανακτήθηκε από https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf

International Labour Organization. (2024). *ILO global estimates on international migrant workers: International migrants in the labour force* (4th ed.). Geneva: ILO.

Ανακτήθηκε από <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995625051702676>

International Labour Organization. (2024). *World migration report 2024*. Geneva, Switzerland. Ανακτήθηκε από <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>

Jamshed S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. *J Basic Clin Pharm.* 5(4):87-8. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/266946266_Qualitative_research_method-interviewing_and_observation

Jütting, J. P., Morrisson, C., Dayton-Johnson, J., & Drechsler, D. (2008). Measuring Gender (In)Equality: The OECD Gender, Institutions and Development Data Base. *Journal of Human Development*, 9(1), 65–86. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1080/14649880701811401>

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464. Ανακτήθηκε από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-7660.00125>

Kanaiaupuni, S. M. (2000). Reframing the Migration Question: An Analysis of Men, Women, and Gender in Mexico. *Social Forces*, 78(4), 1311–1347. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.2307/3006176>

Kofman, E. and Raghuram, P. (2006), Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers. *Antipode*, 38(2), 282–303. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2006.00580.x>

Kofman, E. (2014). Towards a gendered evaluation of (highly) skilled immigration policies in Europe. *International Migration*, 52(3), 116–128. Ανακτήθηκε από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12121>

Kofman, E., & Raghuram, P. (2015). Gendered migrations and global social reproduction. *Palgrave Macmillan UK eBooks*. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1057/9781137510143>

Kwon, J. (2023). Skilled Migrants and Their Encounters with Care and Employment Regimes: Childcaring among Highly Skilled Female Migrants from Korea in Germany. *Social Sciences*, 12(9), 477. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.3390/socsci12090477>

Labrianidis, L. (2014). Investing in Leaving: The Greek Case of International Migration of Professionals. *Mobilities*, 9(2), 314–335. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1080/17450101.2013.813723>

Labrianidis, L., & Pratsinakis, M. (2016). *Greece's new emigration at times of crisis*. GreeSE Paper No. 99. London, England: Hellenic Observatory, London School of Economics and Political Science. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/341219092_Greece's_new_Emigration_at_times_of_Crisis_Hellenic_Observatory_Papers_on_Greece_and_Southeast_Europe#fullTextFileContent

Lazaretou, S. (2022). *The Greek brain drain: The new pattern of Greek emigration during the recent crisis*. Bank of Greece Economic Bulletin, 43, 31–53. Available at SSRN. Ανακτήθηκε από https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4169615

Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.2307/2060063>

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.2307/2938462>

Mattoo, A., Neagu, I. C., & Özden, Ç. (2008). Brain waste? Educated immigrants in the US labor market. *Journal of Development Economics*, 87(2), 255–269. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304387807000466>

Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis: A systematic review of work–family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465–471. Ανακτήθηκε από <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28486653/>

OECD. (2020). *How's life? 2020: Measuring well-being*. Paris: OECD Publishing. Ανακτήθηκε από https://www.oecd.org/en/publications/how-s-life/volume-/issue-_9870c393-en.html

OECD. (2022). *Connecting with emigrants: A global profile of diasporas 2022*. Paris: OECD Publishing. Ανακτήθηκε από https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-outlook/volume-2022/issue-2_f6da2159-en.html

OECD. (2022). *Labour migration in the Western Balkans: Mapping patterns, addressing challenges and reaping benefits*. Paris: OECD Publishing. Ανακτήθηκε από https://www.oecd.org/en/publications/labour-migration-in-the-western-balkans_af3db4f9-en.html

OECD. (2024). *Gender equality and work*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Ανακτήθηκε από <https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality-and-work.html>

Papatzani, E. (Evangelia), Psallidaki, T., Kandyli, G., Vezyrgianni, K., & Varouxi, C. (2025). Country Dossier Greece: WP7 - Return Aspirations and Trajectories of Migrants (v1.). GAPS - De-centring the Study of Migrant Returns and Readmission Policies in Europe and Beyond. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.5281/zenodo.14651694>

Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019/2023). *Snowball Sampling*. In P. Atkinson et al. (Eds.), SAGE Research Methods Foundations.

Peters A, Palomo R, & Pittet D. (2020) The great nursing brain drain and its effects on patient safety. *Antimicrob Resist Infect Control*. 9(1):57. Ανακτήθηκε από <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7193335/>

- Pfeiffer, L., Richter, S., Fletcher, P., & Taylor, J. E. (2007). Gender in economic research on international migration and its impacts. In A. R. Morrison, M. Schiff, & M. Sjöblom (Eds.), *The international migration of women* (pp. 11–46). Washington, DC: World Bank. Ανακτήθηκε από <https://documents1.worldbank.org/curated/en/673051468328175051/pdf/417880PAPER0Mi101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>
- Portes, J. (2019). The economics of migration. *Contexts*, 18(2), 12–17. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1177/1536504219854712>
- Purkayastha, D., & Bircan, T. (2023). Present but not counted: Highly skilled migrant women in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(1), 294–312. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.2003187>
- Raghuram, P. (2008). Migrant women in male-dominated sectors of the labour market: a research agenda. *Population Space and Place*, 14(1), 43–57. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1002/psp.472>
- Ricci, A., Crivellaro, F., & Bolzani, D. (2021). Perceived Employability of Highly Skilled Migrant Women in STEM: Insights from Labor Market Intermediaries' Professionals. *Administrative Sciences*, 11(1), 7. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.3390/admsci11010007>
- Riaño, Y. (2021). Highly Skilled Migrant and Non-Migrant Women and Men: How Do Differences in Quality of Employment Arise? *Administrative Sciences*, 11(1), 5. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.3390/admsci11010005>
- Ruiz, M. & Donato, S. (2024). Women migrant workers' (WMWS) deskilling. *Open Research Europe*, 4, 186. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.12688/openreseurope.18205.1>
- Schäfer, G., & Morillas, M. (2025). Strangers in paradise? The wellbeing of migrant professionals across professional and personal environments. *Comparative Migration Studies*, 13, 24. Ανακτήθηκε από <https://link.springer.com/article/10.1186/s40878-025-00447-x>
- Sjaastad, L. A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), 80–93. Ανακτήθηκε από <http://www.jstor.org/stable/1829105>

Spadavecchia, C., & Yu, J. (2021). Highly-Skilled Migrants, Gender, and Well-Being in the Eindhoven Region. An Intersectional Analysis. *Administrative Sciences*, 11(3), 72. Ανακτήθηκε από <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/3/72>

Spring, J. (2009). *Globalization of Education: an introduction*. New York: Routledge

Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labor Migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173–178. Ανακτήθηκε από <http://www.jstor.org/stable/1805591>

Sumption, M. (2013). *Tackling brain waste: Strategies to improve the recognition of immigrants' foreign qualifications*. Washington, DC: Migration Policy Institute. Ανακτήθηκε από <https://www.migrationpolicy.org/research/tackling-brain-waste-strategies-improve-recognition-immigrants-foreign-qualifications>

Theodoropoulos, N., Kyridis, A., Zagkos, C., & Konstantinidou, Z. (2014). Brain drain phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their way to immigration, in an era of “crisis”. *Attitudes and perceptions. Journal of Education and Human Development*, 3(4), 229–248. Ανακτήθηκε από https://jehd.thebrpi.org/journals/jehd/Vol_3_No_4_December_2014/21.pdf

UNESCO (χ.χ.). *Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Fostering peace through science and collaboration*. Ανακτήθηκε από <https://www.unesco.org/en/stem>

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). *International Migration 2020 Highlights* (ST/ESA/SER.A/452). Ανακτήθηκε από <https://www.un.org/en/desa/international-migration-2020-highlights>

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2024). *International migrant stock 2024*. New York, NY: United Nations. Ανακτήθηκε από <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

United Nations High Commissioner for Refugees. (2024). *Refugees*. Ανακτήθηκε από <https://www.unhcr.org/publications/global-report-2024>

van den Bergh, R., & Du Plessis, Y. (2012). Highly skilled migrant women: A career development framework. *Journal of Management Development*, 31(2), 142–158.

Ανακτήθηκε

από

https://www.researchgate.net/publication/242024820_Highly_skilled_migrant_women_A_career_development_framework#fullTextFileContent

van Riemsdijk, M., & Basford, S. (2022). Integration of Highly Skilled Migrants in the Workplace: a Multi-level Framework. *Int. Migration & Integration* **23**, 633–654.

Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00845-x>

Vega-Muñoz, A., González-Gómez-del-Miño, P., & Contreras-Barraza, N. (2025). The Determinants of Brain Drain and the Role of Citizenship in Skilled Migration. *Social Sciences*, *14*(3), 132. Ανακτήθηκε από <https://doi.org/10.3390/socsci14030132>

Weinar, A., & Klekowski von Koppenfels, A. (2020). Highly Skilled Migration: Concept and Definitions. In: Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility. IMISCOE Research Series. *Springer*. Ανακτήθηκε από https://doi.org/10.1007/978-3-030-42204-2_2

Williams, J. C., Phillips, K. W., & Hall, E. V. (2014). *Double jeopardy? Gender bias against women in science*. Hastings College of the Law, Center for WorkLife Law. Ανακτήθηκε από

https://www.researchgate.net/publication/271529571_Double_Jeopardy_Gender_Bias_Against_Women_of_Color_in_Science

World Bank. (2024). *Migration and development brief 40: Remittances slowed in 2023, expected to grow faster in 2024*. Washington, DC: World Bank. Ανακτήθηκε από <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099714008132436612>

Zhao, X., Zhang, L., Wagner, C. S., & Wang, J. (2023). A gender perspective on the global migration of scholars. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *120*(10), e2214664120. Ανακτήθηκε από <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2214664120>

Zhong, M. (2023). *Exploration of the challenges in skilled foreign workers' job search: A comparative study in the Danish and Canadian contexts* (Master's thesis, Copenhagen Business School). Copenhagen, Denmark. Ανακτήθηκε από <https://research->

api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/105669456/1752484_Thesis_Exploration_of_the_Challenges_in_Skilled_Foreign_Workers_Job_Search_A_Comparative_Study_in_the_Danish_and_Canadian_contexts.pdf

Παράρτημα: Οδηγός Συνέντευξης

1. Εισαγωγικές ερωτήσεις / Δημογραφικά χαρακτηριστικά

- Τι ηλικία έχετε;
- Σε ποια χώρα διαμένετε;
- Πόσα χρόνια ζείτε σε αυτή την χώρα;
- Έχετε ζήσει και σε άλλη χώρα του εξωτερικού;
- Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;
- Ποιος είναι ο τομέας απασχόλησής σας;

2. Κύριο μέρος

- Τι σας ώθησε να μετακομίσετε στο εξωτερικό;
- Κατά τη διάρκεια της μετακίνησής σας (π.χ. ευκαιρίες για συνέντευξη, διαδικασία συνέντευξης) νιώσατε ότι αντιμετωπιστήκατε διαφορετικά λόγω φύλου;
- Πώς θα περιγράφατε την μέχρι τώρα επαγγελματική σας εμπειρία στο εξωτερικό;
- Θεωρείτε ότι η θέση την οποία κατέχετε ανταποκρίνεται στις γνώσεις, τα προσόντα και την εμπειρία σας;
- Έχετε βιώσει εμπόδια στην επαγγελματική σας πορεία (π.χ. ευκαιρίες εξέλιξης) που πιστεύετε ότι οφείλονται στο φύλο σας;
- Έχετε παρατηρήσει/βιώσει διαφορετικό τρόπο αντιμετώπισης από συναδέλφους/ισσες ή προϊσταμένους συγκριτικά με άνδρες συναδέλφους σας;
- Εφαρμόζονται στην εταιρεία που εργάζεστε πολιτικές ισότητας φύλων;
- Εφαρμόζονται στην εταιρεία που εργάζεστε πρακτικές (π.χ. ευέλικτο ωράριο, άδεια μητρότητας, mentoring) που βοηθούν τις γυναίκες στην

επαγγελματική τους εξέλιξη;

3. Κλείσιμο συνέντευξης

· Θα επιστρέφατε στην Ελλάδα για την άσκηση του επαγγέλματός σας;

Υπό ποιες προϋποθέσεις;

· Τι θα αλλάζατε στην Ελλάδα, ώστε να βοηθηθούν οι γυναίκες υψηλής

εξειδίκευσης να επιστρέψουν ή να μην φύγουν;

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.