

## ФАКТОРИ ЗА УСТОЙЧИВО ЗАВРЪЩАНЕ НА ВИСОКОКВАЛИФИЦИРАНИ БЪЛГАРИ: МОТИВАЦИИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ТРАЕКТОРИИ

Ваня Иванова<sup>1</sup>  
e-mail: [vanya.ivanova@iefem.bas.bg](mailto:vanya.ivanova@iefem.bas.bg)

### Резюме

*Висококвалифицираната миграция е желаната миграция по целия свят в началото на 21 век. Привличането обратно и задържането на висококвалифицираните кадри се превръща в политика на много страни със скорошна емигрантска история. Студията изследва мотивационните фактори и професионалните траектории на млади висококвалифицирани българи, завърнали се в България около 2010 г., като сравнява и анализира отговорите на респондентите, дадени от една до три години след завръщането им в България с нагласите им десет години по-късно. Изследването използва методология на качествено дълбочинно проучване на базата на полу-структурирани интервюта и стойността му се базира на времевата рамка, сравнимостта на ситуацията на респондентите в период от десет години (т. нар. *longitudinal study*). Студията се фокусира върху: устойчивостта на завръщането: дали висококвалифицираните завърнали се са все още в България; професионална реализация: как са се развили техните професионални траектории във времето; други фактори за устойчиво завръщане: какво ги задържали в България освен професионалната реализация и гражданска активност: до каква степен върналите се участват в различни форми на граждански инициативи. Като основни изводи и фактори за устойчиво завръщане се открояват развитието на икономиката и възможностите за иновации, разработване на нови професионални ниши, заедно със социалните фактори като създаване на семейство и/или грижата за възрастни родители/роднини.*

**Ключови думи:** устойчиво завръщане, висококвалифицирани завърнали се, професионални траектории, гражданска активност, България

**JEL:** Z1

### Увод

Висококвалифицираната миграция е желаната миграция по целия свят в началото на 21 век. Съществува международна конкуренция за висококвалифицираните, които се наричат „таланти“, „еврозвезди“, „най-добрите и най-умните“ и това състезание се насърчава чрез национални и международни политики и практики (Castles and Miller, 2003; Koser, 2007; Favell,

---

<sup>1</sup> Доктор, изследовател, ИЕФЕМ – БАН

2008; Breinbauer, 2010). В същото време, висококвалифицираните мигранти и завръщащи се са разпознати като агенти на икономически, социален и демократичен капитал и играят важна роля в демократичната консолидация на страните на произход (Horvat, 2004; Кръстева, 2014). В миграционните проучвания най-изследваната група от висококвалифицирани мигранти и мобилни хора са учените (Breinbauer, 2010; Wolburg, 2000 цитирано в Минчев и др., 2012), като изследвания се фокусират и върху студенти, експати, медицински работници и др.

В България, интересът към висококвалифицираните млади мобилни хора с опит в чужбина остава силен в много последователни български правителства (Иванова, 2015). Те полагат усилия за привличане обратно на висококвалифицираните още с първата Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция (2008 – 2015). Теренните проучвания и онлайн въпросникът, които бяха проведени преди 8 до 10 години в България<sup>2</sup>, показаха, че трите основни причини за връщане на младите висококвалифицирани българи са: 1) завършена образователна степен; 2) нежелание да живеят завинаги в чужбина; 3) готовност да допринесат за определен сектор в България. Най-интересния остава третият отговор, който беше проучен допълнително и с настоящите интервюта. Позовавайки се на концепцията за транснационализма, обяснявайки връщането като незавършен процес (Brettel and Hollifield, 2008, p. 17), основният въпрос към респондентите в периода 2008 – 2010 г. е дали възприемат връщането си като устойчиво/постоянно или като следваща стъпка в миграционните им траектории. Интересното е, че мотивацията им по това време беше за постоянен, а не за временен престой в България. Основна тенденция, която изкрystalизира, е, че те са готови да направят следваща миграция/мобилност, само ако това е свързано с личното и/или професионалното им развитие. Откриха се също като значим фактор на придърпване (pull factor) – желанието за създаване на семейство, а преобладаващият фактор на отблъскване (push factor) – политическата и икономическата ситуация в България (Иванова 2012, Иванова, 2015, Ivanova, 2015a, Ivanova, 2015b).

---

<sup>2</sup> Проучването е част от докторската теза на автора (защитена през 2015 г. под научното ръководство на проф. Анна Кръстева, Нов български университет), озаглавена: „Политики на завръщане: сравнителен анализ на висококвалифицираната миграция в България и Босна и Херцеговина“. Тезата анализира ролята на държавата и политиките, които се отнасят до процесите на връщане на висококвалифицираните млади, на възраст между 25 и 35 г. Един от изводите на изследването е, че макар двата случая да са с различен контекст (управление на пост-социалистическа емиграцията в България и на пост-конфликтна миграция в Босна и Херцеговина), главните мотиви, водещи до процесите на завръщане, са сходни – това са самите завръщащи се и формалните/неформалните структури, които създават, в различна степен, във всяка една от държавите.

Изследването се базира на кратък преглед на петте теории за завръщане, които Жан-Пиер Касарино разработва за завръщането от миграция в рамките на изследователски проекта MIREM (MIgration de REtour au Maghreb) – неокласическата, новата икономика на миграцията, структурен подход, транснацио-налния подход и теорията на социалните мрежи (Cassarino, 2004). В неокласическата теория завръщането от миграция се разглежда като резултат от неуспешен миграционен опит, който не води до очакваните ползи. Така завръщането от миграция е видяно като провал (Cassarino, 2004, p. 255). Новата икономика на миграцията представя завръщането като логичен край на калкулирана стратегия, която е резултат от успешно постигане на целите и завръщането е видяно като успешна история (Иванова, 2015, с. 58-60). За структурния подход завръщането от миграция не е само личен въпрос, но също и социален и контекстуален въпрос, който е повлиян и от ситуационни, и от структурни фактори в страната на произход (Cassarino, 2004, p. 257). Следващият подход е транснационалният, който се опитва да постави рамката на силните социални и икономически връзки между страната на произход и страната-домакин. Завръщането не е видяно като край на миграционния цикъл, за транснационалистите със завръщането миграционният процес просто продължава. Завръщането се случва, когато са събрани достатъчно финансови ресурси и ползи, за да се издържа домакинство и когато условията в страната на произход са подходящи. Накрая, теорията на социалните мрежи, в която завръщането е видяно като първа стъпка за завършването на миграционния проект. Трансграничните мрежи на социални, икономически връзки подсигурират и поддържат завръщането. (Иванова, 2015, с. 58-60). Позовавайки се на транснационалният подход и теорията на социалните мрежи, според които завръщането също така не се приема като край на миграционния цикъл, а като един етап от миграционния процес, както и имайки предвид по-високата мобилност на висококвалифицираните специалисти, беше проведено повторното изследване, с първоначална хипотеза за малка вероятност да бъде открита голяма част от респондентите<sup>3</sup>, останали в България, десет години по-късно. Така в края на януари 2020 г. е осъществен контакт с 23 от тях, с които са направени дълбочинни интервюта в периода 2010 – 2012 г. и бяха проведени последващи полу-структурирани интервюта с 20 от тях. Те бяха избрани на случаен принцип от по-голямата база данни интервюирани за първоначалното проучване,

Интересен факт се оказа, че 19 от повторно интервюираните са в България и само един е в Германия, като прави втора пост-докторска програма и живее там със семейството си от 2014 г. Фокусът на повторните интервюта

---

<sup>3</sup> Интервютата на първоначалното проучване са съчетани с включено наблюдение при провеждане на форума „Кариера в България. Защо не?“ през 2011 г. и 2012 г., участие в събития на „Тук-Там“ и „Заедно в час“ – „Рецепти за успех“.

беше поставен върху следните основни аспекти: *устойчивостта на завръщането*: дали висококвалифицираните завърнали се са все още в България, имали ли са възможности за повторна миграция/мобилност и какво е отношението им към решението за връщане, погледнато ретроспективно; *професионална реализация*: как са се развили техните професионални траектории във времето, работят ли в същата област както по време на първите години след завръщането си; *други фактори за устойчиво завръщане*: кои други фактори са ги задържали в България освен професионалната реализация и *гражданска активност*: до каква степен връщащите се участват в различни форми на граждански инициативи, разглеждани като допълнителна форма на принос към българското общество.

Изследването и фокусът му върху дългосрочното усядане на висококвалифицираните в свят на мобилност и множество възможности пред тях, разбирането на тяхната аргументацията и факторите, които теренът задава (grounded theory), биха били полезни както за допълнително проучване и открояване на възможни тенденции, така и, в приложен план, за разработване на политики в сферата на привличането и задържането на висококвалифицираните кадри (retention policies). В допълнение сравнението и анализа на фигурите на професионална реализация, показват секторите, в които дадена група висококвалифицирани са намерили приложение на опита и квалификациите си и от чужбина.

### **Устойчивост на завръщането**

Започвайки с устойчивостта на завръщането, деветнайсет (19) от двадесет (20) са в България. Повечето от тях са пътували в чужбина след завръщането си поради причини, свързани с работа и семейни ваканции; част от интервюираните практикуват по-дълга мобилност, свързана с работа (от три до пет години) и отново се връщат обратно, някои от интервюираните практикуват мобилност, свързана с образование (магистърска програма, за 1 или 2 години или по-кратки периоди на специализация от 1 до 2 месеца), част от анкетираните са пътували в чужбина, за да посетят семейство и приятели за 1 до 4 месеца. По този начин, сравнявайки настоящите отговори с техните общи нагласи при първоначалното им завръщане, за тази група бе потвърдено желанието за по-дългосрочно връщане и желание да останат по-скоро за постоянно. Една от основните причини и аргументация, освен професионалната реализация е, че към момента на интервютата респондентите имат семейства и деца и като цяло са създали своя общност/среда в България. Когато става дума за „устойчивостта на завръщането“, Минчев и Бошнаков разграничават три типа завърнали се според субективните нагласи за последяваща миграция – завърнали се за постоянно, завърнали се временно и завърнали се временно с намерение да напуснат

страната завинаги (Mintchev, Boshnakov, 2018, p. 50). Макар на този етап да са се задържали за по-дълго в България и да виждат смисъл в това, което правят, субективните нагласи за някои от висококвалифицираните са винаги с поглед за възможностите, които биха имали в чужбина, за което допринасят и честите кратки пътувания по работа, обучение или почивка.

Поглеждайки назад и размишлявайки върху решенията си за връщане преди около 10 години, повечето от тях са доволни от решенията си. Основните аргументи за потвърждаване на решението за връщане са кариерното им развитие (на професионално ниво) и възможността да бъдат близо до семейството си (родители) и приятели (на лично ниво). Въпреки това категоричността на отговорите варира от толкова сигурни в решението си, че дори биха искали да го предаде на други хора в подобни ситуации, както обяснява една от респондентките: *„Затвърждавам мнението си всеки ден, че това е бил правилният избор, не се съмнявам, напротив, дори насърчавам други хора в сходна позиция към избора, който аз съм направила. Хора с опит отвън да приложат това, което са научили, тук, най-вече като нагласа и надежда, връщайки се обратно. Тук мога повече да дам, в области, които се неразорани полета. Експериментални идеи да проработят. Усещане, че в една западна система това е по-незначително. Малките неща са значими тук. И за мен това все още е много валидно“* или че са много щастливи, защото *„обичам България и българите“* към по-умерени отговори, които казват, че са щастливи, заради семейството, което имат сега, но не са се интегрирали все още в българското общество. Една от респондентките обяснява: *„Съжалевам ли – не мога да кажа, но не мога да кажа, че съм щастлива, предпочитам синът ми да изкара живота си по-различно, много е дълго, не съм удовлетворена никак“*.

Никой от интервюираните няма конкретни планове за следваща по-дълга мобилност и постоянно установяване в чужбина, само един си търси пост-докторантска позиция и има желание да се установи някъде другаде в Европа, ако се отдаде добра възможност. Друга респондентка казва, че чака да порасне детето ѝ и би заминала, заради по-добрите образователни възможности, обобщавайки: *„От гледна точка на бъдеще – какво е най-добро за сина ни“*, а друга респондентка казва: *„Сега, откакто се появи детето се чудя дали беше правилен избор, Франция, по-социална ми се струва като държава. Може би има по-добри условия от това естество“*.

### **Професионална реализация на завърналите се**

Вторият аспект и ядрото на това продължително дълбочинно изследване (longitudinal study) е професионалната реализация на завръщащите се, като се изследва как са се развили техните професионални траектории във времето. Тази част от изследването се базира на фигури на завръщащи се, които са типологизирани като фигури на завърнали се спрямо професионалните им

траектории<sup>4</sup> (Иванова, 2015). Дефинирани са въз основа на мотивацията на завръщащите се да допринесат в конкретен сектор след завръщането. По време на първоначалните интервюта беше обобщен извод, че някои от респондентите започват работа точно в професионалните сфери, за които искат да допринесат, след като са се върнали в България; в малък брой случаи опитите им не са били успешни (публична администрация) или са били разочаровани (НПО сектор) и са преминали към друг сектор/фигура.

Петте фигури на завърнали се млади хора, които могат да се открият са: завърналият се иноватор, завърналият се наследник, завърналият се алтруист, завърналият се практик и завърналият се идеалист. Какви са характеристиките на всяка от фигурите може да се намери в таблица 1.

**Таблица 1:** Фигури на завърнали се спрямо професионалните им траектории

Завърналият се иноватор	Тук основната движеща сила за завърналия се е създаването на нещо ново, може да бъде бизнес, който е видян в чужбина и/или е неразработена пазарна ниша, за която получава импулс в чужбина.
Завърналият се наследник	Това са хора, които искат да продължават да развиват семеен бизнес, но да го правят по модерен начин, да влагат в него от ценностите и идеите, които са придобили в чужбина.
Завърналият се алтруист	Повечето респонденти описват работата в НПО сектора, като работа, в която има повече свобода, но която не е добре платена, а има високи изисквания към завърналия се (без регулирано работно време, работа по проекти, които изискват безсънни нощи и т.н.).
Завърналият се практик	Връщането в международни компании и организации понякога в литературата се разглежда и като „невръщане“, а по-скоро като прехвърляне от една международна среда в друга. Този тип може да бъде наречен "практик", защото той добре знае какво иска, преживял го е как се случва в чужбина и търси тази сигурност в подобна международна среда и в родната страна. Тук нормите и ценностите са известни, рискът като цяло е по-премерен.
Завърналият се идеалист	Завърналите се с желание да работят в държавната администрация могат да бъдат наречени идеалисти, защото те са тези, които вярват в промяната, която трябва да се случи, като се активират промени на държавно ниво. Водещият мотив тук е точно този идеал, че държавата може да се промени и това да има принос за всички, а наученото в чужбина и видените работещи държавни системи в другите страни да послужат за тази основа.

*Източник:* Иванова (2015), Иванова (2020).

Разглеждайки тази типология, изследването се фокусира върху това дали респондентите все още са представени в оригиналните им фигури на завръщане и професионален сектор. Таблицата по-долу показва коя фигура първоначално е представлявал всеки от интервюираните респонденти, след

<sup>4</sup> Подходът на създаване на фигури следва концепцията на Анна Кръстева, която първо се появява в книгата и „Фигури на бежанец“ през 2006 г.

завръщането им през 2010 – 2012 г., както и сегашната им фигура и професионален сектор (2020 г.).

При създаването на фигурите по време на последния етап на предходното изследване, завръщащите се, ориентирани към кариера в научните среди (Академията), са поставени в групата на Иноваторите, тъй като те прилагат или желаят да прилагат иновативни теми или иновативни интердисциплинарни методологии и нови знания, които са придобили в чужбина. Преразглеждайки фигурите сега, по-скоро могат да бъдат обособени в отделна категория, като се отрази факта, че за някои от тях кариерната реализация остава стабилна, докато за други този вариант остава отворена врата и желание за възможна реализация. За всяка от фигурите, в скоби е добавен специфичен професионален сектор, за повече прецизност и конкретност.

**Таблица 2:** Сравнение на фигурите на завърналите се през 2010 – 2012 г. и 2020 г.

Фигури и професионален сектор (2010 – 2012)		Настоящи фигури и професионален сектор (февруари 2020)
Завърналият се иноватор	(Еко-ферма)	Практик (Международна компания)
	(Собствена консултантска фирма)	Без работа, търсене на позиция (Международна компания/Практик)
	(Иновативна организация)	Иноватор (Два нови бизнеса)
	(Академия)	Практик (Международна организация)
	(Академия)	Иноватор (Собствен бизнес)
	(Академия)	Академия (В процес на търсене на Postdoc в чужбина)
	(Академия)	Академия (Postdoc, Германия)
Завърналият се наследник	(Семеен бизнес)	Наследник (Семеен бизнес) и Иноватор (Собствен стартъп)
Завърналият се алтруист	(НПО, съществуващо)	Алтруист (Собствена организация)
	(НПО, съществуващо)	Алтруист (Собствена организация и опити за работа в Академията)
	(НПО сектор, по-късно Практик в компания)	Иноватор (Собствен бизнес – хоби)
Завърналият се практик	(Международна организация)	Практик (Международна организация)
	(Международна организация)	Практик (Местен офис на голяма компания)
	(Международна организация)	Без постоянна работа (в търсене на нова работа след следващо връщане)
	(Книгоиздаване)	Практик (Технически оператор)

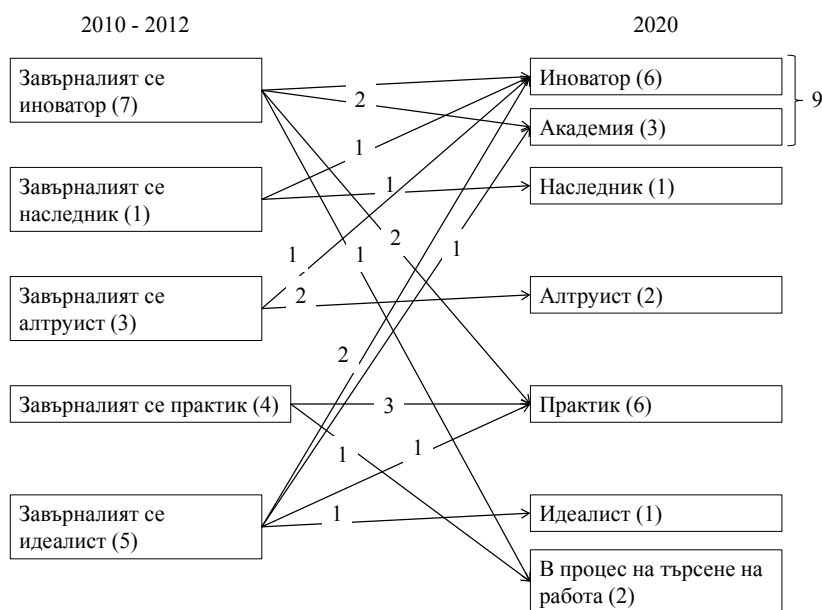
*Продължение*

Завърналият се идеалист	(Публична администрация)	Иноватор (Собствена компания)
	(Публична администрация)	Академия (Университетски преподавател, доцент)
	(Публична администрация)	Практик (Консултантска фирма)
	(Публична администрация)	Иноватор (Собствена терапевтична компания)
	(Публична администрация)	Идеалист (Публична администрация, експерт в Община)

*Източник:* Ivanova (2020).

Имайки предвид обяснението по-горе, слеващият важен въпрос, който се разглежда е какво показва новото разпределение между фигурите, има ли „по-стабилни“ фигури и къде са най-видимите разлики? Първото интересно наблюдение е, че само една респондентка от всички анкетирани е точно в същата компания, в която е работила по време на първото интервю преди около 10 години. Всички останали 19 са променили работата си, някои от тях са се преместили в различни сектори или са сменили сектори за определен период от време и са се върнали професионално обратно. По отношение на фигурите, половината от интервюираните остават представени в една и съща фигура, но всички те, включително и респондентката, която остава в същата компания, са сменили позиции, организации, фирми, създали свои собствени нови организации или са получили втора работа в друг сектор/фигура.





Източник: Ivanova (2020).

**Фигура 1:** Промяна на професионалните сектори на респондентите между интервютата от 2010 – 2012 г. и 2020 г.

Най-голямо мнозинство имат две фигури, които споделят равен брой хора – Иноватори (6) и Практици (6). Отделената фигура на висококвалифицираните, които биха искали да развият академична кариера са трима на брой, ако те останат във фигурата на Иноваторите, тази фигура ще бъде най-многобройната. Двете фигури, при които има увеличение на броя – Практиците – представителите на тази група са били 4, а сега са 6; Иноваторите (без хората от Академията) от 4 също стават 6. Има спад във фигурата на Идеалистите от 5 до 1, а при броя на Алтруисти от 3 стават 2. Фигурата на Наследниците остава същата, въпреки че нейният представител към момента на второто интервю съчетава семейния бизнес с наскоро създадения собствен бизнес, който също се отчита във фигурата на Иноваторите. По този начин, интересно, но не и изненадващо, по-голямата част от хората, завърнали се и останали в България, в момента са заети със *собствен бизнес* (стартъпи, консултантски фирми, организации, терапевтична практика). В същото време някои от първоначалните Иноватори намират реализация като Практици, защото целта и интензивността на проектите на собствената им организация намаляват или за повече сигурност и обща предсказуемост

в живота. В момента на интервютата, двама от интервюираните търсят нова работа. Единият от тях наскоро е прекратил договор като Практик, а другата респондентка наскоро се е завърнала от повторна мобилност (около година) и казва, че има труден период на адаптация около 6 месеца и обяснява: *„Чувствах се смяна от бюрократични неща (поради прекъснати здравни осигуровки и други). Да се опитам да просъществувам в системата, не беше лесно. Започнаха да се нормализират нещата втората половина на 2019 г., започнах дистанционно да работя, онлайн обучения – много ми допада, да се върна към този тип работа, която ме прави щастлива, да се почувствам много добре“*. Едно от заключенията на предходното изследване на автора по темата показва, че висококвалифицираните мобилни хора също се сблъскват с различни предизвикателства след завръщането си и имат нужда от време, за да се адаптират и да намерят своя професионален и екзистенциален път обратно в България (Иванова, 2015).

Както бе споменато по-горе, видима тенденция се наблюдава във фигурата на връщащите се Идеалисти – само един от петимата все още е зает в публичната администрация. Оттеглянето от публичната администрация се обяснява с *„корупционни схеми“*, *„загуба на време“*, *„демотивирани хора“*, *„трудни за работа“*, *„междучелностни отношения“*, *„нагласени схеми“*. Така хората от тази категория получават тласък да създадат собствена компания или да станат част от по-предвидимите работни практики в установена организация. Един от идеалистите се премества в Академията, където *„нагласени схеми“* се преживяват от друга висококвалифицирана интервюирана завърнала се. Двама респонденти от фигурата на Идеалистите се преместват към фигурата на Иноваторите и тази на Практиците. Интересно е какво е обяснението на младата дама, която остава в тази категория: *„Харесвам работата си, динамична е, работя това, за което съм учила и имам възможности за развитие“*.

Наблюдава се, че в неправителствения сектор, тримата респонденти създават свои професионални практики, двама от тях оставих във фигурата на Алтруистите, защото новите организации, които създават са в гражданския сектор, а третата респондентка създава бизнес инициатива. Новата работа започва като хоби, което се превръща в основна дейност, респондентката казва: *„Не се чувствах съвсем предизвикана, както и всичко, което правех, доклади, заключения, препоръки, мениджмънтът си правеше каквото си искаше, казах си защо се бях тиши, доскуча ми, казвах си дано този ден свърши по-бързо, осъзнавах, че не всичко е за една заплата, а дните ти минават в ужас“*. Преживяванията и мненията много се различават, респондентка, която преминава във фигурата на Практика, работеща в голяма международна организация, обяснява: *„Това, което правя ми дава чувство за кауза, че си полезен в обществото, има важност за другите хора, помагам реално на други хора и това ми е важно“*.

В периода между двете интервюта 5 от 19 от интервюираните отново живеят в чужбина за по-дълъг период време от 1 до 5 години и отново се връщат, двама от тях престояват с цел образование, трима – с цел работа. В процеса на втората реадаптация и кариерна стратегия, една от завърналите се, (която повторно заминава в чужбина с цел работа в академичната сфера в Холандия и Ирландия, се завръща, след като работният ѝ договор е приключил), обяснява, че по време на второто завръщане дори не е мислила да направи отново опит в публичната сфера, още повече, че избира стратегия, с която да направи крачка назад в реализацията си, за да направи устойчив избор в дългосрочен план. Сравнявайки двата опита за връщане, респондентката обяснява: *„След 2012 г. – мислех, че мога да съдействам за реформа ... по теми за психично здраве, сблъсках се с корупция, демотивирани хора. След второто връщане не съм търсила да върша работа в държавни институции, демотивирана бях, не съм се ориентирала в тази област да правя промени, бях разочарована, за мен това беше губене на време. При второто връщане исках повече постоянство и сигурност, ще направя временно компромис, ще работя под нивото на моето образование, за да завърша образование по психотерапия, една крачка назад, за да направя крачка напред“*. Тази стратегия изглежда успешна за нея, тъй като повторно завърнала се, тя оценява сегашното си положение така: *„От началото на 2019 г. имам собствена практика. Радвам се, че съм независима и преминах в клинична дейност. По-близо до сърцето. Много харесвам това, което правя. Чувствам се на правилното място, като житейски цели и месторабота“*. Въпреки че в момента фигурата на Иноватор е преобладаваща за нея, тя е придружена и от академичната, като комбинира и двете.

Този случай на комбинация на две фигури се практикува и от други завърнали се. Друга респондентка, която е практикувала мобилност по образователни причини и е прекарала една година за придобиване на магистърска степен в Германия, се връща, за да продължи да работи във фирмата, в която е работила, преди да замине, за да продължи висшето си образование. Професионалният ѝ път обаче се насочва към по-висока ръководна позиция и в същото време тя разработва и инициира с колега стартъп, като по този начин комбинира фигурите на Наследник и Иноватор. За иновативния стартъп тя обяснява: *„Била съм в чужбина и съм видяла различни фирми, иновации, които се случват там. Имам по-широк мироглед и бизнес модели, идеи с потенциал, вкарвам в работата нови идеи/поглед – да дадеш идея за нов проект или да си стартираш свой проект, който е иновативен, видяла съм повече отколкото, ако си бях седяла в България. ... Идеята за тази обработка също идва от чужбина, с моя партньор сме го видели там. Успешен модел, технологията сме я видели в чужбина“*.

Друга респондентка, която повторно заминава в чужбина във връзка с работна позиция в известни международни компании в Ирландия, се завръща и избира фигурата на Иноватор, като разработва уникалната си иновативна ниша, която не съществува, по нейни думи, по времето, когато тя започва. Познаването на международната култура за създаване на успешен бизнес модел не ѝ е помогнало преди да се запознае с бизнес реалността в България, а поради бюрократични причини и българската система за данъчно облагане се случва два пъти да фалира. Благодарение на своя богат международен опит и духовни практики, тя намира начин да започне отново и да утвърди транснационален бизнес модел между България и Обединеното Кралство. Така, респондентката, която обича България и нейните корени, казва, че точно тази връзка със страната я дърпа назад, тя обяснява: *„В България само да регистрираш фирма и вече си на минус. ДДС – най-сериозният бич, в Англия има гратисен период, в който да се закрепши. Аз съм по-мека, хапливият български тон го нямам, могат да ти се качат на главата... започнаха да ме използват, те не искат да са партньори с теб, а ти да обслужваш техните интереси“*.

Важно е да се отбележи кои са мотивиращите фактори, които преобладават за хората от категорията Иноватори. Единият от тях се развива от Иноватор с една иновативна организация до Иноватор с две нови различни инициативи – едната от тях е създал сам, а другата заедно с хора със сходни интереси. Не е лесно, но фактът, че той има принос по креативни и иновативни начини за град София, го кара да се чувства пълноценен и в същото време с отворени очи за възможности навсякъде: *„Повечето време съм с един крак да си тръгна. През повечето време гледам да пътувам, то обогатява, зарежда. За по дълго – два пъти по един месец съм бил в САЩ“*. Един от създадените от него бизнеси е замислен по време на посещение в друга европейска столица. Пътуването остава много важно за фигурата на Иноватора. Завърнала се млада дама, единствената, която намирам в същата компания, има сходен аргумент: възможността за пътуване през свободното време и да се обогатява, както и да е част от международна компания, която се усеща като *„държава в държава“* са важни за нея: *„Аз дойдох в [името на компанията] като работещ студент, допада ми самата работа, хората. Това ме улесни, това допринесе да не ми се ходи никъде. Първата година беше тежка, но в крайна сметка работата допринесе, ние си казваме с колеги, че сме държава в държава, изолирали сме се в приятелския кръг“*.

Един фактор като общ знаменател за почти всички респонденти, както и за двамата, които остават в една и съща професионална фигура, преди и сега, е, че всички те споменават по един или друг начин, че намират смисъл в работата, която вършат. Повечето от интервюираните имат силна мотивация да

допринесат за промяна в работната си област. Важно е да се подчертае, че във всички професионални категории интервюираните създават, прилагат, включват нови идеи, практики, знания, професионални мрежи, които са придобили/създали в чужбина с различна интензивност и в различна степен.

### Други фактори на устойчиво връщане

От интервютата, четири основни групи фактори се очертават като допълнително допринасящи за устойчивото завръщане: 1) собствено семейство и деца, 2) възрастни родители, 3) лично здраве и 4) любов към България. Освен професионалните траектории и възможности за принос в своята професионална област, фактор номер едно е собственото семейство – 13 от 19 от интервюираните имат семейство и деца (половината от хората наблягат на наличието на семейство и деца). Семейството и децата могат да бъдат придърпващ фактор (pull), както казва една от респондентките: *„Семейството е единствената причина да останем тук“*, но в някои случаи това може да бъде и тласък (push): *„От гледна точка на бъдещето, което е най-добро за нашия син“*.

Много от интервюираните споменават възможността да бъдат близо до родителите си като причина да останат – здравословни проблеми, остаряване и нуждата от грижа за тях. Една респондентка обяснява: *„Че си съхранил родителите си в един малко по-дълъг план, осмисля пребиваването тук“*. Една от причините да мисли за връщане в България са също родителите на респондента, който живее в Германия. В неговия случай, това важи още повече от преди около половин година (към момента на интервюто), когато той и съпругата му са станали родители и биха искали детето им да познава бабите и дядовците си в България. Тези два типа фактори – собствено семейство и деца и възрастни роднини са открити като „причини от семеен характер“ при голяма част от интервюираните в голямо качествено и количествено изследване, което проучва по-обхватно българското общество, не само висококвалифицираните, както е в този случай (Бакалова, Мишева, 2019, с. 29; Bakalova, Misheva, 2018; Mintchev, Boshnakov, 2018; Nonchev, Hristova, 2018).

Една от завърналите се споменава личното ѝ здраве, което се е влошило заради климата в страната, в която е живяла, преди да се завърне. Тя обяснява: *„Здравето ми сега е основен приоритет, както и родителите“*. Тя казва, че нямат планове за мобилност в близко бъдеще със съпруга си и преди да дойдат в София, те са смятали, че връщането в България ще реши всичките им проблеми в чужбина, което се оказва по-предизвикателно от очакваното.

Две интервюираните споменават любовта си към България, българските хора и корените, дълбокото усещане, че това е мястото, където имат какво да дадат като основна притегателна сила да се установят дългосрочно в България. Една от респондентките обяснява: *„Нещо ме дръпна назад, към Бъл-*

гария. Еволюирах като мислене, дръпна ме към корена, имах хубав живот, добра работа, нямаше човешка логика, то е необяснимо. Не е заради близките или гадже, аз нямам тези привързаности. Чисто творчески порив, вътрешен, който се засили във времето“. Аргументът на другата респондентка е в същата посока: „Има два вида българи – по дух и по паспорт. Важно е доколко един човек е българин по дух. Тези по паспорт не се смятат за част от този народ. Тези по дух търсят не по-изгодно, а духовно място. Тези, които искат да повдигнат народа си духовно, те са тук“.

### Гражданска активност сред завърналите се

Гражданската активност се споменава като важна за половината от интервюираните. Те изрично казват, че са ангажирани с допълнителни граждански дейности. От останалите респонденти една жена е активна в страната, в която е живяла в чужбина; друга жена няма желание да бъде активна (тя единствена е съсредоточена да търси добри възможности да се премести отново в чужбина); останалите са майки, които отбелязват многото си семейни задължения заедно с работата си, и отговарят, че нямат много време, но дори някои от тях са активни.

Респондентите, отговорили положително, участват в следните дейности:

- организация, която предоставя дом и грижи за деца;
- правна помощ;
- различни видове доброволни социални дейности за възрастните хора на село;
- организирането на дейности за възраждане и съхраняване на традициите на етническа общност;
- инициатива за намаляване на използването на пластмасови материали и засаждане на дървета;
- протести;
- благотворителни кампании;
- респондентът, който живее в Германия, е много активен онлайн, участва в петиции, кампании и други.

Един продължителен и определящ пример за гражданска активност, идентифициран по време на първите интервюта, идва от член на организацията „Обединените идеи за България“: „Още съм активна в „Обединени идеи за България“ – все още съм в управителния съвет на организацията, от няколко години движим много успешен проект, курс по социално предприемачество, който обучава младите хора за по-активно гражданско участие, водим го в СУ – нямаше такъв вид практическо насочено обучение там, в катедра „Предприемачество“ ... Много се радвам, че и до днес участвам – това е по-значим принос, активирам хора, обучавам ги на

*нещо, което знам, те, от своя страна, да създават свои идеи, това е добавената стойност, която мога да дам“.*

Относно една от най-видимите форми на граждански активност – протести – се наблюдават противоположни мнения: една от респондентките, например, обяснява активността си така: *„Последните 3 години ходя постоянно на протести. Живея в квартал Княжево, купих си апартамент, – направих подписка, преследвам кметове за облагородяване на квартала, 60 подписа, за да се циментира една много дълга стълба“.* Друга завърнала се не вярва в автентичността на протестите, но все пак би отишла на протест, ако стане много необходимо: *„На протести не ходя, трябва да работя, доста от протестите не ми се струват много спонтанни. Ако положението в София стане като в Перник<sup>5</sup>, със сигурност ще ида. Но да правя PR на някого, не бих отишла. Коя партия да яхне протеста, коалират се тайно, споразумяват се, изкривяват нещата, не го чувствам протеста като такъв, нямам доверие, не ми се струва много естествено. Ако е наистина протест цял Перник, София, България да са се вдигнали“.*

Повечето от негативните аспекти, които провокират висококвалифицираните българи да обмислят дали да останат или да заминат, имат общо с политическата ситуация в страната. Този аргумент е подкрепен както от респондентите от България, така и от чужбина: *„Политическа ситуация в държавата, икономическо, но най-вече политическото и общото отражение във всички сфери на живота“.* Подобен коментар прави българинът, който живее в чужбина: *„Политически – това, което виждам да се случва последните две години е, че нещата вървят все по-зле. Икономически – има развитие, по-добре е“.* Друга респондентка изтъква тази негативна перспектива в постепенно нарастваща тенденция: *„Преди 10 години имаше поле за работа, имаше какво да се прави и пространство къде да се прави, когато от властимащите има нежелание да слушат, да го прилагат; в момента работим в един дух – става все по-зле, ще работим докато можем. После може и да не можеш да го правиш, не знаеш докога ще можеш“.*

Тези тенденции се наблюдават не само на национално, но и на местно ниво. Една от интервюираните прави опит да направи граждански форум в селото си, но *„местните бабаити не дават да се случи нищо извън тяхното влияние, за тях това е заплаха“.* След това тя се опитва да създаде план за развитие на селото и участва в конкурс, който е организиран от Асоциация на българските села, който се оказва успешен, но нищо не се случва: *„Кандидатствах с конкурс, одобрили ме бяха, по региони, после нищо, може би са се срещали с местния кмет/кметски наместник и след това мълчание“.*

---

<sup>5</sup> В началото на 2020 г. в гр. Перник се провеждат редица протести, които са породени от водната криза в града.

Гражданската активност се наблюдава и през границите. Транснационалният подход и транснационалните връзки са особено важни, когато става дума за гражданските дейности. Една от респондентките казва, че е активна не тук, а в САЩ, където е живяла преди: *„Член съм на Ротъри клуб, но не в България, там съм по-активна, имам развити взаимоотношения с години, те ми дадоха стипендия, завърших МА, благодарение на тяхната финансова подкрепа. Бяха ме поканили в някакъв Ротъри клуб тук, нищо общо като смисъл и цел, реших да не членувам в България, смисълът не е същият“.*

### Заклучение

Повечето от висококвалифицираните завърнали се и мобилни хора смятат развитието на икономиката и възможностите за иновации като светлината в края на тунела. Една от респондентките разказва за пречките, но и радостта от това да си част от създаване на иновация, която са разработили заедно с бизнес партньор: *„Административните пречки с различни институции бавят, затрудняват работата, но има добра атмосфера, климат за иновации, много хора споделят, че са чували за тази технология, и че се радват, че вече е достъпна и в България“.* Този аргумент се съпоставя добре с обяснението на българина, който все още живее в чужбина, как средата в чужбина е по-напреднала и подтиква към усъвършенстване на уменията и знанията: *„Тук има опции за развитие. Тук средата те дърпа нагоре, а в България ти трябва да дърпаш средата си нагоре. Търся баланса – да се развия повече, за да давам повече“.*

Всички двадесет интервюирани, участвали в това последващо дълбочно проучване, с малки изключения, се чувстват свързани с България. Възможностите за развитие и разширяване на техните професионални траектории са ключов фактор за устойчивостта на завръщането им. Много от тях намират тук професионални възможности, които, по думите им, не са възможни в чужбина. Открояват се три аспекта – 1) кариерен напредък в ранна възраст, 2) резки промени в областта на професионалния път и 3) комбиниране на няколко работи едновременно. Първият аспект се отнася до възможността да работиш на позиции с по-висока отговорност в начален етап на професионална кариера, една от интервюираните казва: *„В България по-рано можеш да вземеш позиция с по-голяма отговорност, бях на 28, когато това се случи, директорска позиция, в чужбина би трябвало поне още 5 години да се доказвам, тук е по-лесно по-бързо да израснеш и да вземеш тази отговорност“.* Относно кариерната промяна, друга респондентка обяснява: *„Бях в една компания, когато си говорихме [става дума за първото интервю]. След това бях в друга сфера за една година, имах нужда да сменя, само в България можеш да го направиш това, да излезеш рязко*



*от попрището си и да влезеш в друго, и сега отново се връщам в своето“.* И относно комбинирането на няколко работи, Иноватор обяснява: *„Там не мога да правя това, което правя тук в такъв мащаб, тези три дейности, в компанията-майка, това, което го правим ние, го правят две компании, т.е. би трябвало да избира една от двете“.*

Всички тези висококвалифицирани специалисти ценят мобилността и възможностите за развитие и пътуване в чужбина, възможността да заминат и да се върнат, да получат перспектива и възможност за сравняване на реалности, организация и изпълнение на процесите в повече от едно работно място/град/държава. Иноваторка, създава собствена компания, която е част от мрежа с централен офис в друга европейска столица, редовно пътува и казва: *„Пътувания е имало винаги към централата, което помага да си сверя часовника. Пътувания не са ми липсвали като професионално обогатяване. Това, което ме радва е, че се връщам тук и продължавам да градя“.*

Първоначалната хипотеза за малка вероятност да бъдат открити голяма част от респондентите след десет години отново в България, направена на базата на транснационалния подход и теорията на социалните мрежи, според които завръщането не се приема като край на миграционния цикъл, а като етап от миграционния процес, не се потвърди. Това, от своя страна, задава посока за нови теоретични и приложни търсения. Макар малко по обхват, проучването допринася с установяване на интересната тенденция и насърчава провеждане на допълнителни, както качествени, така и количествени изследвания, с които да се проверят и надградят посочените изводи за водещите факторите за устойчиво завръщане на висококвалифицирани българи. Подобни анализи биха били полезни и за създаване на т. нар. bottom-up политики, позоваващи се на научни изследвания, които търсят отговорите в завърналите се и в решенията, които работят за тях.

### **Използвана литература**

- Бакалова, М., Мишева, М. (2019). Устойчивост на завръщането и реемиграция: перспективите на завръщащите се в България, Списание на БАН, кн. 2/132, с. 26-32. (Bakalova, M., Misheva, M. 2019, Ustoichivost na zavrashhtaneto I reemigratsia: perspektivite na zavryshtashtite se v Bulgaria, Spisanie na BAN, кн. 2./132, s. 26-32).
- Иванова, В. (2012). Завръщане от миграция в концепции, политики и образи, Социологически проблеми, 2012/1-2, с. 237-254. (Ivanova, V. 2012, Zavrashhtane ot migratsia v konceptsii, politiki I obrazi, Sotsiologicheski problemi, 2012/1-2, s. 237-254).
- Иванова, В. (2015). Политики на завръщане: сравнителен анализ на вискоквалифицираната миграция в България и Босна и Херцеговина. Дисерта-

- ционно изследване за НС „Доктор“, София, НБУ. (Ivanova, V. 2015, *Politiki na zavrashthane: sravnitelnen analiz na visokokvalifitsiranata migratsia v Bulgaria I Vosna I Herzegovina*. Disertatsionno izsledvane za NS “Doktor”. Sofia, NBU).
- Кръстева, А. (2014). От миграция към мобилност: политики и пътища, София, НБУ. (Krasteva, A. 2014, *Ot migratsia kam mobilnost: politiki I patishta*, Sofia, NBU).
- Минчев, В., Е. Маркова, Мишева, М., Зарева, И., Балканска, И., Бошнаков, В., Калчев, Й. (2012). Българската емиграция: теории, политики, емпирични изследвания, София, Икопис. (Minchev, V., Markova, E., Misheva, M., Zareva, I., Balkanska, I., Boshnakov, V., Kalchev, Y. 2012, *Balgarskata emigratsia: teorii, politiki, empirichni izsledvania*, Sofia, Ikopis).
- Bakalova, M., Misheva, M. (2018). Explanations of Economic Rationality Challenged: Contemporary Return Migration to Bulgaria, *Economic Studies*, Vol. 27, Issue 2, pp. 80-102.
- Breinbauer, A. (2010). Brains on the Move. In Krasteva A., Kasabova, A., Karabinova, D., (eds.) *Migrations from and to Southeastern Europe*, Ravenna, Longo editore, pp. 93-120.
- Brettel, C. and Hollifield, J. (eds.) (2008). *Migration Theory: Talking across Disciplines*, London, Routledge.
- Cassarino, J. P. (2004). Theorizing Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited, *International Journal of Multicultural Societies (IJMS)*, Vol. 6, No. 2, pp. 253-279.
- Castles, S. and Miller, M. (2003). *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, Houndmills, Palgrave Macmillan.
- Favell, A. (2008). *Eurostars and Eurocities. Free movement and mobility in an integrating Europe*, Blackwell Publishing.
- Horvat, V. (2004). Brain drain. Threat to successful transition in South East Europe? In *South East European Politics*, Vol. 5, No1, pp. 76-93.
- Ivanova, V. (2020). Professional Trajectories and Factors for Sustainable Return of Highly Qualified Bulgarians, In *Return Migration: European and Bulgarian Perspectives*, Conference proceeding papers, PC – UNWE, Sofia, pp. 40-52.
- Ivanova, V. (2015a). Return Policies and (R)emigration of Bulgarians in the Pre- and Post-accession Period, *Problemy Polityki Spolecznej. Studia I Dyskusje*, nr. 31(4)2015, pp. 119-136.
- Ivanova, V. (2015b). The Return Migration of Highly-Qualified Workers in Bulgaria and Bosnia and Herzegovina – Policies and Returnees’ Responses, *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe (SEER)*, Vol. 18, 2015/1, pp. 93-111.
- Ivanova, V. (2012). Return Migration: Existing Policies and Practices in Bulgaria. In Ivanova, V., I. Zwania-Roessler (eds.) *Welcome Home? Challenges and*

- Chances of Return Migration. Transatlantic Forum on Migration and Integration, Sofia, Maria Arabadjieva Printing House, pp. 8-18.
- Koser, K. (2007). International Migration: A Very Short Introduction, Oxford, Oxford University Press.
- Mintchev, V., Boshnakov, V. (2018). The Choice of Bulgarian Migrants – Stay or Leave Again, Economic Studies, Vol. 27, Issue 2, pp. 45-65.
- Nonchev, A., Hristova, M. (2018). Segmentation of Returning Migrants, Economic Studies, Vol. 27, Issue 2, pp. 83-25.

\*\*\*

## FACTORS FOR SUSTAINABLE RETURN OF HIGHLY QUALIFIED BULGARIANS: MOTIVATION AND PROFESSIONAL TRAJECTORIES

Vanya Ivanova, PhD  
Researcher at IEFSEM – BAS  
e-mail: [vanya.ivanova@iefem.bas.bg](mailto:vanya.ivanova@iefem.bas.bg)

### Abstract

*The highly qualified migration is the desired migration all around the world in 21<sup>st</sup> century. Attracting back and retaining the highly qualified specialists becomes a policy for many countries with recent emigration history. The study explores the motivation factors and professional trajectories of young highly qualified Bulgarians who returned to Bulgaria in the years around 2010, comparing and analysing the answers of the interviewees conducted one to three years upon their return with their current situation 10 years later. The study is qualitative based on semi-structured interviews and its core value lies in its longitudinal character and the possibility to review the interviewees' situation in a longer time span. The paper focuses on: sustainability of the return: are the highly qualified returnees still in Bulgaria; professional realization: how their professional trajectories have developed through time; other factors of sustainable return: what keeps them in Bulgaria beside the professional realization and civil activism: to what extent returnees participate in different forms of civil initiatives. As main conclusions and factors for sustainable return stand out the development of the economy and the possibilities for innovations, the realization of new professional niches along with the social factors of taking care of own family and/or older parents/relatives.*

**Key words:** sustainable return, highly qualified returnees, professional trajectories, civil activism, Bulgaria

**JEL:** Z1