



Talentu-ihesa Euskadin: 2026ko txosten-diagnostikoa

Ekonomia Zuzendaritza

2026 / I





Ikerketak-Ekonomiaz Eusko Jaurlaritzako Ekonomia Zuzendaritzaren argitalpen elektronikoa bat da. EAeko ekonomian arreta jartzen duten zuzendaritza barruko zein kanpoko ekonomisten lanak biltzen ditu, bai ekonomia analisiaren ikuspegitik bai politika publikoenetik. Argitalpenaren helburua gure ekonomiaren alderdi garrantzitsuenen ezagutzan eta diagnostikoan sakontzea da, eta eztabaida zein politika ekonomikoaren arrazoibide onena eskaintzea. Bertan adierazten diren iritziak egileek bakarrik dira eta ez dute zertan Eusko Jaurlaritzako Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren jarrera ofizialarekin bat etorri.

Ikerketak-Ekonomiaz es una publicación electrónica de la Dirección de Economía del Gobierno Vasco que recoge trabajos, tanto de economistas de la propia dirección como del exterior, que versan sobre la economía vasca desde la perspectiva del análisis económico y de las políticas públicas. Su objetivo es profundizar en el conocimiento y diagnóstico de aspectos relevantes de nuestra economía y propiciar el debate y la mejor fundamentación de la política económica. Los puntos de vista expresados en ella son de exclusiva responsabilidad de las personas autoras, que no tienen por qué coincidir con la posición oficial del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.

2026 APIRILA



Laburpena

Txosten honek zehatz-mehatz aztertzen du talentu-ihesaren fenomenoa Euskadin. Azterlanak talentutzat jotzen ditu unibertsitateko eta goi-mailako lanbide-heziketako prestakuntza duten pertsonak, eta uste du talentu-ihesa gertatzen dela kualifikazio handiko pertsonak Euskaditik kanpo aukera profesionalen bila irtetea erabakitzen dutenean, ez erabaki aske baten ondorioz, baizik eta jatorrizko lurraldean lan-aukera edo aukera profesional egokirik ez dagoelako.

Ikerketaren abiapuntua, Euskadi bere kualifikazio handiagatik nabarmentzen den testuinguru bat da: 16 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren % 51k baino gehiagok goi-mailako ikasketak ditu, Estatuko batez bestekoa baino askoz proportzio handiagoa, eta kolektibo horren langabezia-tasak Espainiako batez bestekoa baino nabarmen txikiagoak dira.

Metodologia funtsean esploratzailea da, eta iturri ofizialetan oinarritzen da, hala nola INEren Biztanleriaren eta Etxebizitzen Zentsuan, EUSTATen, eta Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioaren datuetan, bai eta unibertsitateko eta goi-mailako LHko 21.600 pertsona baino gehiago biltzen dituen Lanbideren laneratzeari buruzko inkesten mikrodatuen ustiapenean ere. Azterketak migrazio-fluxuak, lan-baldintzak, soldatak, kontratu motak, noranzgoak, titulazioak eta mugitzeko motibazioak konbinatzen ditu.

Emaitzek erakusten dutenez, 2016 eta 2019 artean, goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen migrazio-saldoa ia neutroa da Euskadin. Biztanle guztien artean, goi-mailako ikasketak dituztenen % 82k Euskadin jarraitzen duelarik. 2021eko promozioko unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonen kasuan, % 22k Euskaditik kanpo egiten du lan, baina % 10,4k soilik lan-arrazoiengatik; gainerakoek erabaki pertsonalei edo jatorrizko lekura itzultzearen arrazoei erantzuten diote.

Azterlanak agerian uzten du Euskadik giza kapital kualifikatua sortzeko eta atxikitzeko gaitasun sendoa duela, eta, aldi berean, maila globalean ez dagoela talentu-ihes garbirik, ez stockari dagokionez, ez enplegu-tasei dagokienez.

Hitz gakoak: *Talentu-ihesa, lan-mugikortasuna, giza kapital kualifikatua, Euskadiko lan-merkatua.*

JEL sailkapena: *J24, J61 eta R23*

Resumen

Este informe analiza de forma exhaustiva el fenómeno de la fuga de talento en Euskadi. El estudio considera como talento a las personas con formación universitaria y de formación profesional de grado superior, y considera que se produce fuga de talento cuando personas altamente cualificadas deciden salir en busca de oportunidades profesionales fuera de Euskadi no por una decisión libre, sino motivada principalmente por la inexistencia de oportunidades laborales o profesionales adecuadas en su territorio de origen.

El estudio parte de un contexto en el que Euskadi destaca por su elevada cualificación: más del 51% de la población de 16 a 64 años cuenta con estudios superiores, una proporción muy superior a la media estatal, y registra tasas de paro de este colectivo claramente inferiores al promedio español.

La metodología es fundamentalmente exploratoria y se basa en fuentes oficiales como el Censo de Población y Viviendas del INE, datos de EUSTAT y del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como en la explotación de microdatos de las encuestas de inserción laboral de Lanbide, que abarcan a más de 21.600 personas egresadas universitarias y de FP de grado superior. El análisis combina flujos migratorios, condiciones laborales, salarios, tipos de contrato, destinos, titulaciones y motivaciones de movilidad.

Los resultados muestran que, en el periodo 2016-2019, Euskadi presenta un saldo migratorio de personas con estudios superiores prácticamente neutro. Del total de la población, el 82% de las personas con estudios superiores permanece en Euskadi. En el caso de las personas egresadas universitarias de la promoción 2021, un 22% trabaja fuera de Euskadi, pero solo alrededor del 10,4% lo hace por motivos estrictamente laborales; el resto responde a decisiones personales o de retorno a su lugar de origen.

El estudio evidencia que Euskadi mantiene una sólida capacidad de creación y retención de capital humano cualificado y, en conclusión, a nivel global no existe una fuga neta de talento, ni en términos de stock ni de tasas de empleo.

Palabras clave: Fuga de talento, movilidad laboral, capital humano cualificado, mercado laboral vasco.

Códigos JEL: J24, J61 y R23

Abstract

This report comprehensively analyzes the phenomenon of brain drain in the Basque Country. The study defines "talent" as individuals with university degrees and advanced vocational training qualifications, and considers brain drain to occur when highly qualified people decide to leave the Basque Country in search of professional opportunities, not by free choice, but primarily motivated by the lack of suitable job or professional opportunities in their home region.

The study begins with a context in which the Basque Country stands out for its high level of education: over 51% of the population aged 16 to 64 has higher education, a proportion significantly higher than the national average, and unemployment rates for this group are clearly lower than the Spanish average.

The methodology is primarily exploratory and is based on official sources such as the National Statistics Institute's Population and Housing Census, data from EUSTAT and the Ministry of Science, Innovation and Universities, as well as the analysis of microdata from Lanbide's labor market integration surveys, which cover more than 21,600 university and advanced vocational training graduates. The analysis combines migration flows, working conditions, salaries, types of contracts, destinations, qualifications, and motivations for migration.

The results show that, between 2016 and 2019, the Basque Country had a virtually neutral net migration of people with higher education. Of the total population, 82% of people with higher education remain in the Basque Country. In the case of university graduates from the class of 2021, 22% work outside the Basque Country, but only around 10,4% do so for strictly professional reasons; the rest are either making personal decisions or returning to their place of origin.

The study shows that the Basque Country maintains a strong capacity for creating and retaining qualified human capital and, in conclusion, there is no net brain drain at a global level, either in terms of stock or employment rates.

Keywords: *Brain drain, labour mobility, skilled human capital, Basque labour market.*

JEL Codes: *J24, J61 and R23*

Aurkibidea

1. SARRERA	9
2. IKERKETAREN HELBURUA	11
3. TALENTUA ETA TALENTU-IHESAREN DEFINIZIOA	11
4. METODOLOGIA ETA LANAREN IRISMENA	13
5. TALENTUAREN TESTUINGURUA EUSKADIN – Pertsona tituludunak	14
6. TALENTUAREN FLUXUAK – Pertsona tituludunak	16
7. TALENTUA SORTZEA ETA LAN-EGOERA - Ikasketak amaitu dituzten pertsonak	24
7.1. Talentuaren irteeraren kuantifikazioa.....	27
7.2. Euskal unibertsitate-talentuaren irteeren ezaugarriak: helmugak, graduak eta arrazoiak	30
7.2.1. Helmugak	30
7.2.2. Unibertsitate-graduak sexuaren arabera.....	35
7.2.3. Ihes egiteko arrazoiak	36
7.2.4. Lana bilatzeko bideak.....	38
7.2.5. Lanaldi mota.....	39
7.2.6. Lan baldintzak	40
7.2.7. Itzulera-baldintzak	43
8. TALENTUA FIDELITATEKO, IHES EGITEKO ETA ERAKARTZEKO MEHATXU POSIBLEAK	44
8.1. LAN BALDINTZAK	44
8.1.1. Prestakuntzaren eta enpleguaren arteko egokitzapena	44
8.1.2. Kontratu-mota.....	46
8.1.3. Lan-baldintzen eta irteera-erabakien arteko lotura ezartzeko eta blindatzeko mehatxua	48
8.2. KUALITATIBOAK	48
8.2.1. Prestakuntzaren eta enpleguaren arteko harremana: praktikak	48
8.2.2. Lana bilatzeko eta lortzeko denbora	50
8.2.3. Genero-arrakalaren mehatxua. Kontratu mota eta soldatak.....	52
8.3. GEOGRAFIKOAK	55
8.3.1. Metropoliko erakarpn-poloen mehatxua.....	55
9. ONDORIOAK	57
10. ETORKIZUNeko EZTABAIDETARAKO HAUSNARKETAK	59
ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK ETA ERABILITAKO DATU-ITURRIAK	61

Grafikoen zerrenda

1. *grafikoa. Goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen sarrerak eta irteerak, komunitatearen arabera (pertsona kopurua) (2016-2020)**
2. *grafikoa. Goi-mailako ikasketak dituzten eta beste erkidego batzuetan bizi diren pertsonak (%), 2016-2020 aldiko erkidego horretako goi-mailako ikasketak dituzten pertsona guztiekiko*
3. *grafikoa. Migrazio-saldoa, goi-mailako lizentziadunen erkidegoen arabera, 2016-2019 (Etorkinak ken emigranteak, goi-mailako ikasketak dituztenen stockean banatuta)*
4. *grafikoa. Goi-mailako ikasketak dituen biztanleriaren osaera jatorrizko komunitatearen arabera (%) 2021*
5. *grafikoa. Euskadiko goi-mailako ikasketak dituzten emigratzaileen helmuga (2016-2019)*
6. *grafikoa. Euskadiko goi-mailako tituludunen migrazio-saldoa, beste erkidego batzuekiko (pertsona-kopurua) 2016-2019 aldian*
7. *grafikoa. EAEko atzerriarekin goi-mailako tituludun etorkinen kopurua 2021-2022 aldian*
8. *grafikoa. Goi-mailako LH eta unibertsitate-gradua gainditu duten pertsonen kopurua, promozio-urtearen arabera (Euskadi, 2016-2023)*
9. *grafikoa. Goi-mailako LH eta unibertsitate-gradua duten emakume inkestatuak, Euskadiko promozio-urtearen arabera (%) 2016-2023*
10. *grafikoa. Goi-mailako LHn eta unibertsitate-graduan ikasketak amaitu eta inkestari erantzun dioten pertsonen langabezia-tasa, Euskadi 2016-2023 promozio-urtearen arabera*
11. *grafikoa. Unibertsitate-mailako ikasketak amaitu eta inkestari erantzun dioten pertsonen ehunekoa, 2016-2021 aldiko promozio-urtearen arabera*
12. *grafikoa. EAEn ikasketak amaitu dituzten pertsonen (goi-mailako LH eta unibertsitatekoa) lanpostuaren kokapena (kopurua eta guztizkoaren %)*
13. *grafikoa. Kategorizatutako lau taldeen migrazio-fluxuen bilakaera, unibertsitate-prestakuntza duten inkestatuen bizilekuaren eta lantokiaren arabera (guztizkoaren gaineko %tan) 2012-2021*
14. *grafikoa. EAEko unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenen noranzkoen lurraldeen araberako banaketa, egindako ikasketen arabera (%)*
15. *grafikoa. Noranzko nagusiak: Euskaditik kanpoko eta Estatu barruko lanpostuen % 19,5 (15A) eta arrazoi nagusiak (15B). (2021ean Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten pertsonen %)*
16. *grafikoa. Atzerrira lekualdatutako pertsona egresatuen % 2,5en helmuga (2021ean unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenen %)*

17. *grafikoa. Euskaditik kanpo, Espainian, lan egiten duten inkestatutako pertsonak, graduaren eta sexuaren arabera (%)*
18. *grafikoa. Euskadin lan egiten duten inkestatutako pertsonak, graduaren eta sexuaren arabera (ehunekotan)*
19. *grafikoa. Unibertsitateko graduatuen kasuan (Espainia barruan zein atzerrian) EAETik kanpoko lana onartzeko arrazoia*
20. *grafikoa. Unibertsitate-titulua duten pertsonen lana aurkitzeko erabiltzen den kanala (ehunekotan)*
21. *grafikoa. 2021ean ikasketak amaitutako pertsonen enpleguen lanaldi mota (ehunekotan)*
22. *grafikoa. EAEko eta EAETik kanpoko unibertsitateko langile kopuruaren ehunekoa, lanaldi osoko soldata-mailaren arabera*
23. *grafikoa. Soldaten batez bestekoa, tituluen eta lanaldi osoko lanpostuen helmugaren arabera (euro/hileko)*
24. *grafikoa. Soldaten kutxa-diagrama, tituluen eta lanaldi osoko lanpostuen helmugaren arabera (euro/hileko)*
25. *grafikoa. Euskadira lanera itzultzeko arrazoiak*
26. *grafikoa. Inkestatuen lan-kontratu mota Unibertsitate-graduak*
27. *grafikoa. Inkestatuen sektore publiko/pribatuko lan-kontratu mota*
28. *grafikoa. Enpresetan praktikak egin zituzten unibertsitarioak (A) eta enpresetan praktiken iraupena (B)*
29. *grafikoa. Unibertsitarioen pertzepzioa praktikek beste erakunde batean lana aurkitzeko duten baliagarritasunari buruz*
30. *grafikoa. Inkestatuak lana bilatzen hasi eta aurkitzen dutenetik igarotako hilabeteak*
31. *grafikoa. Lana aurkitzeko igarotako hilabeteak, graduaren eta helmugaren arabera*
32. *grafikoa. Kontratu mugagabeak eta aldi baterakoak EAEn, Madrilan, Kataluniaren eta Estatuko guztizkoaren artean, sexuaren arabera (ehunekotan)*
33. *grafikoa. Aitortutako batez besteko soldaten alderaketa 2012-2021. Emakumea eta Guztira (euro/hileko)*
34. *grafikoa. Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten pertsonak, ezagutza-arloen eta sexuaren arabera (%)*
35. *grafikoa. Kontratu mugagabea duten emakumeak (%-tan), autonomia-erkidegoaren arabera 2018-2019 Gradua eta unibertsitate-zikloa amaitu eta 4 urtera, ikasketa-eremuen arabera*

1. SARRERA

Azken urteotan, talentuaren ihesa, atxikipena eta erakarpena — **pertsona kualifikatuen irteera, iraupena eta sarrera, beren itxaropen profesioaletan oinarritutako lan-aukeren ondorioz** — Euskadin aztertu beharreko fenomeno kritikoetako batean bihurtu da, gaur egun eta etorkizunean izango dituen ondorioengatik.

Talentu-ihesak profil kualifikatuen eskasia ekar dezake, eta, hala, enpresa-lehiakortasuna murriztu eta enpresa-proiektuak atzeratu daitezke. Aldi berean, zahartze demografikoak arazoa larriagotu dezake, belaunaldi-ordezkapenerako prest dauden gazteen kopurua murriztu egiten baita. Era berean, telelanak tokiko profesionalek atzerriko enpresentzat lan egitea errazten du, talentuagatiko lehia globala handituz. STEAM profilen (Zientziak, Teknologiak, Ingeniaritzak, Arteak eta Matematikak ingelesezko siglak) irtenbide potentzial batek sektore estrategikoak ahuldu eta berrikuntza geldiarazi dezake, eta giza kapitalaren galera horrek lurraldearen hazkunde ekonomikoa eta soziala muga dezake. Hori guztiagatik, talentua atxikitzea eta erakartzea funtsezkoa da euskal ereduaren etorkizun ekonomikoa eta iraunkortasuna bermatzeko.

"Talentu-ihesa" eta "prestatutako pertsonen mugikortasuna" behar bezala bereizteko, hainbat aldagai hartu behar dira kontuan. Alde batetik, honako hauek daude: intentzionalitatea (itzulera vs. iraunkortasuna), eragin ekonomikoa (hezkuntzan inbertsioa galtzea vs. bidalketek/jakintzak aberastea), eskala (indibiduala vs. masiboa) eta arrazoiak (aukerak vs. alternatibarik eza).

Hala ere, bereizketa hori egitea ahalbidetzen duen funtsezko elementua irteeraren borondatezkotasuna da. Testuinguru horretan, talentu-ihestzat hartzen da Euskadiko pertsona kualifikatuen martxa nagusiki beren borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik gertatzen den fenomeno. Hau da, **talentu-ihesa izango da irteera eragiten duten lan- edo lanbide-baldintzak ez badatoz bat aukera libre batekin, jatorrizko lurraldean alternatiba egokirik ez egotearekin baizik.**

Ondorioz, pertsona horien itxaropenak eta beharrak Euskadin bete ahal izango balira, ez lukete eskualdea utziko. Beraz, talentu-ihesaren ezaugarria da ez dagoela profesional kualifikatuak atxikitze baldintza egokirik, eta, horren ondorioz, lurraldetik kanpo bilatzen dituzte beren nahiak eta igurikimenak asetzeko aukerak.

Erabaki horretan eragina duten baldintza horien artean, kuantitatiboak eta kualitatiboak bereizten dira. Kuantitatiboen artean sar daitezke goi-mailako

hezkuntzako pertsonen langabezia-tasa, soldata, bizi-kostua, kontratu mota, lan-egonkortasuna, etxebizitzarako irisgarritasuna; kualitatiboak, berriz, proiektzio profesionalerako itxaropenetan eta lana uztartzeko aukeretan zentratu litezke.

Globalizazio ekonomikoa eta kulturala, ingelesa eremu akademiko eta profesionalean hizkuntza franko gisa sendotzeak gazteak nazioarteko lan-merkatuetan integratzea erraztu baitu. Horrela, hezkuntza- eta prestakuntza-testuinguruak mugitzeko gaitasun handia duten profesionalen belaunaldi berri bat sortzea sustatu du, emigrazioa beren garapen profesionalerako aukera bideragarri eta estrategikotzat jotzen dutenak. Motibazio nagusiak honako hauek dira: lan-baldintza hobekak bilatzea, nazioarteko ospea duten erakundeetan prestatzeko aukerak eta aberastasun profesionala.

Aldi berean, gazteek erabiltzen duten lan-merkatuak dualtasun-zantzuak ditu: sektore jakin batzuk espezializazio handirantz doazen bitartean, beste batzuek kalitate baxuko edo behin-behinekotasun handiko enplegu-egiturak mantentzen dituzkete, eta horrek mugatu egin dezake lurraldean prestatutako talentua atxikitzea.

Ildo horretan, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuak bermatzen duen pertsonen zirkulazio askeak talentu-fluxuak erraztu ditu, eta langileei aukera eman die lan-merkatu dinamikoagoetan eta lehiakoragoetan sartzeko. Fenomeno horrek erronkak planteatzen ditu jatorrizko herrialdeentzat, hala nola giza kapital kualifikatuaren galera posiblea, eta herrialde hartzaileentzako aukerak, dagoeneko prestatuta dagoen talentuaren etorreraren onura izan dezaketenak.

Benetako estaldura-zailtasunak dituzten okupazioak identifikatzea funtsezko elementua da talentua erakartzeko eta atxikitzeko politikak bideratzeko. Eremu horretan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak (SEPE) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuarekin koordinatuta egindako *Estaldura Zailko Okupazioen Katalogoak* diagnostikorako tresna gisa jokatzen du, eta langile kualifikatuen eskasia handiena duten lanbideak detektatzeko aukera ematen du. Etengabeko berrikuspenak oinarri objektibo bat eskaintzen du talentu prestatuaren etorrera erraztuko duten jarduerak espezifikoak diseinatzeko eta lan-merkatuaren erantzuna behar horietara egokitzeko.

Jende gaituaren migrazio-fluxu horrek ondorio sakonak ditu inplikaturako ekonomietan, produktibitatearen hazkundea estuki lotuta baitago herrialde batek berrikuntzarako eta teknologia berriak hartzeko duen gaitasunarekin. Prozesu horrek gaitasun aurreratuak dituen talentua izatea eskatzen du. Gaitasun-maila handia duten langileek produktiboagoak izateko joera dute, eta produkzio-prozesuak optimizatzen dituzten eta lana antolatzeko modu berriak sustatzen dituzten

teknologiak txertatzen eta hedatzen aktiboki laguntzen dute (Hanushek eta Woessmann, 2010; OECD, 2011).

2. IKERKETAREN HELBURUA

Azterlan honen helburua talentuaren fenomenoak sakonki ulertzea da, "talentuaren ihesa" bereziki. Horretarako, kontzeptu hori biltzen duten dinamiken azterketa esploratzailea egiten da. Talentua erakartzeari eta atxikitzeari buruzko datu batzuk ere biltzen dira, eta, horri esker, fenomenoaren ikuspegi zabala lor daiteke, hura ulertzeko.

3. TALENTUA ETA TALENTU-IHESAREN DEFINIZIOA

Ez dago "talentuaren" definizio unibertsalik. Erakundeek terminoaren adiera desberdinak har ditzakete, testuinguruaren, misioaren, beharren eta ikuspegiaren arabera; pribatua, publikoa, nazioartekoa, inklusiboa, eskusiboa edo estrategikoa izan. Horregatik, ezinbestekoa da definizio operatibo batetik abiatzea, fenomenoak zorrotz eta aztergai dugun errealitateara egokituta aztertu ahal izateko.

Nazioarteko erakundeek (hala nola ELGAK, Ekonomia Lankidetzak eta Garapenerako Erakundea), Nazio Batuek eta talentuaren kudeaketa globalean espezializatutako literaturak proposatutako definizioei jarraiki, iturri horiek adierazitako elementu nagusiak biltzen dituen hurbilketa bat planteatzen da. Horrela, **talentutzat hartzen da pertsonak dituzten ezagutza, gaitasun, trebetasun, atributu eta potentzial multzoa — bai berezkoa zein garatua izan —, modu estrategikoan kudeatzen direnean, edozein erakunde, herrialde edo erakunderentzat funtsezko giza kapitala direnak**. Giza kapital horrek helburu ekonomikoak, sozialak edo instituzionalak lortzea ahalbidetzen du, berrikuntza sustatzen du, aldaketara egokitzea errazten du eta ongizate kolektiboan laguntzen du.

Azken urteotan, talentuaren definizioak eboluzionatu egin du, eta esparru akademikotik haratago hedatu da, lan-merkatu orokorra ere barnean hartuz. Horrela, talentua kualifikazio eta produkzio-ahalmen handia duten gizabanakoekin lotzen eta identifikatzen da enpirikoki. Planteamendu horrek lortutako ikasketa-mailarekin,

egindako okupazio-motarekin edo berrikuntzarekin lotutako jardueretan izandako parte-hartzearekin lotutako dimentsioak sartzen ditu.

Azterlan honek bi ikuspegi eta definizio horiek ditu erreferentzia gisa, baina eskura dauden datuen arabera, eta pertsonen kolektibo objektiboa, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko talentua duten pertsonen multzoa (aurrerantzean, EAE) zentratzeko eta mugatzeko zailtasuna kontuan hartuta, azterketa prestakuntza-maila handia lortu eta unibertsitate-ikasketak eta goi-mailako lanbide-heziketa (LH) amaitu dituzten EAEko pertsonen buruzkoa da. Horrela, datuak ezarritako definizioarekin lotzen dira, eta kontzeptua Euskadiko goi-mailako ikasketak dituzten pertsonetara mugatzen da, 16-64 urteko adin-tartearekin, hau da, lan egiteko adin gisa ezarritako adin-tartearekin.

Adierazi behar da analisia, inkesten tratamenduari dagokionez, ez dela soilik STEAM (Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Artea eta Matematika) eremuari lotutakoetara mugatzen, eremu nagusi gisa aipatzen baita; aitzitik, premisa honetatik abiatzen da: talentuak STEAM kontzeptuak mugatutakoak baino askoz ere eremu zabalagoak hartzen ditu, eta, beraz, unibertsitate-gradu guztiak sartzen dira.

Gainera, Euskadiko Lanbide Heziketaren (LH) kalitatea eta potentziala kontuan hartuta, LHko goi-mailako ikasketak amaitzen dituzten ikasleak ere sartzen dira. Goi-mailako Lanbide Heziketako tituludunak Euskadiko talentu-ihesaren azterketan sartzeko erabaki horren oinarria da, adierazi den bezala, "talentu" kontzeptuaren ikuspegi zabala eta egungoa hartu behar dela, ulertuta kontzeptu hori ez dela mugatzen unibertsitate-prestakuntzara, baizik eta kualifikazio handiko giza kapital osoa biltzen duela.

Ildo horretan, Goi Mailako Lanbide Heziketako tituludunek gaitasun tekniko aurreratuak dituzte, eta gaitasun horiek euskal industriaren eta teknologiaren lehiakortasunaren funtsezko zutabe gisa kokatzen dituzte. Haren ekarpena bereziki garrantzitsua da sektore estrategikoetan, hala nola automobilgintzan, energian, fabrikazio aurreratuan edo IKTetan; izan ere, profil teknikoen defizita faktore mugatzailea da berrikuntzarako eta hazkunderako. Bi kolektiboak batera aztertzeak aukera ematen du Euskadin talentua erakartzeko, atxikitze eta itzultzeko dinamiken irudi zehatzagoa eta osoagoa lortzeko, bai eta prestakuntza-sistemaren, lan-merkatuaren eta eskualdeko garapen ekonomikoaren estrategiaren arteko lotura indartuko duten politika publikoak bideratzeko ere.

Ikasketak amaitu dituztenen bi kolektibo horiek (unibertsitatekoak eta goi-mailako LHkoak) kontuan hartu behar dira: batetik, prestakuntzaren iraupena, eta, bestetik, ezagutzak eskuratzeko eta gradua lortzeko kostu pertsonala eta ekonomikoa. Horren

ondorioz, norbanako horiek kualifikazio handiko eta produkzio-potentzial handiko pertsonak dira, talentuari buruzko analisiaren xede den kolektiboaren berezko ezaugarriak.

"Talentu-ihesa" ematen dela esan dezakegu, prestakuntza handia duen gizabanako kopuru handi batek sorterritik alde egiten duenean, lan- eta bizi-baldintzak onuragarriagoak diren beste herrialde batean bizi eta lan egiteko¹.

Profil horiek dituzten pertsonen emigrazioa ordezkatzeko zaila da; izan ere, talde horren prestakuntza-mailak eta lortutako gaitasunek denbora, gaitasun pertsonal espezifikoak eta baliabideetan hezkuntza-sistemak ahalegin handia egitea eskatzen dute. Horregatik, azterketan ez dira kontuan hartzen beste langile-kolektibo batzuk; izan ere, ekonomiaren funtzionamendurako ezinbestekoak diren arren, haien prestakuntzak baliabide gutxiago eskatzen ditu normalean.

4. METODOLOGIA ETA LANAREN IRISMENA

Talentu-ihesari buruzko txostena esplorazio-azterlan bat da funtsean, eta talentuaren fenomenoaren ulertzen eta ezaugarritzen laguntzen du. Erabilitako iturri nagusiak INEren 2021eko Biztanleriaren eta Etxebizitzen Zentsua (eskuragarri dagoen azkena), EUSTAT eta Lanbide izan dira.

INEen 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Zentsuak Estatu mailan duten ikasketamailaren arabera pertsonen mugimenduari buruzko datu historikoak ematen dizkigu, eta, beraz, talentua erakartzen duten komunitateak eta ihes egiten dutenak azter daitezke.

Lanbideri dagokionez, 2014tik egiten ari diren laneratze-inkestei buruzko txostenak erabili dira²; baina, bereziki, 2024ko udazkenean egindako Laneratzeari buruzko azken inkestaren mikrodatuak ustiatu dira. Inkesta hori unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten 2021eko pertsonen (9.244 pertsona) eta goi-mailako lanbide-heziketako ikasketak amaitu dituzten pertsonen (12.368 pertsona) sustapenari

¹ Kontzeptu hau, "talentu-ihesa" (*brain drain*), lehen aldiz 1963an agertu zen. Londresko Royal Society-k sortutako terminoa izan zen, Erresuma Batuko ikertzaileen AEBetarako migrazio masiboa deskribatzeko, aukera profesional hobeena bila (Brandi, 2006). Ondoren, adierazpen honen erabilera zabaltzeko erabili zen, eta, modu orokorrean, goi-mailako kualifikazioa duten pertsonen irteera izendatzeko erabiltzen da, arrazoia akademikoengatik garapen-bidean dauden herrialdeetatik ekonomia aurreratuagoetara migratzen dutenean.

² Inkesta hau urtero egiten da 2014az geroztik; beraz, denbora-horizonte oso zabala dago eskuragarri. Hala ere, azterlan honetarako eskuragarri dagoen azken inkestaren mikrodatuak ustiatu dira.

buruzkoa da. Aurreko promozioetako mikrodatuak lortzea konplexua eta zaila denez, ezinbestekoa izan da azterketa azken inkestara bideratzea, informazio zehatzagoa lortzeko. Inkesta, beraz, 21.600 pertsona tituludun inguruko lagin batean zentratzen da. Aurreko urteetan ikasketak amaitu dituzten pertsona guztiek laneratze-esperientziari buruz duten iritzia adierazten ez duten arren, berehalakotasuna dela-eta, talentu-fluxuak kuantifikatzeko aukera ematen digu, bai eta graduatuek gaur egun lan-merkatuarekin duten loturan aurkitzen dituzten zailtasunak ebaluatzeko ere.

Aipatzekoa da Lanbideren 2024ko abenduko inkestako datuek bi promozio horiek pertsona egresatuengandik bereizten dituztela. Alde batetik, 2021eko promozioari dagozkion unibertsitarioak, eta, bestetik, 2023ko promozioari dagozkion LHkoak. Horregatik, zuhurtasunez interpretatu behar dira erantzunak, bi taldeen artean bi urteko aldea baitago.

Azkenik, komunitateen arteko alderaketak egin ahal izateko, Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioaren informazioa erabili da bereziki, 2018-2019 ikasturtea amaitu eta 4 urtera dagoen unibertsitate-zikloari buruzkoa.

5. TALENTUAREN TESTUINGURUA EUSKADIN – Pertsona tituludunak

Euskadiko talentua prestakuntza handiko biztanleriatik eta Estatuko batez bestekoa baino gazteen langabezia txikiagotik garatzen da. Goi-mailako hezkuntza duten 16 eta 64 urte bitarteko pertsonen kopurua 689.801 pertsonakoa da 2021ean (Eustat 2025), eta gora egiten jarraitzen du; beraz, 2024an, zifra hori 708.035 pertsonakoa da (Eustat 2025), ia % 3ko hazkundea. Hala, **goi-mailako ikasketak (goi-mailako hezkuntzako lehen eta bigarren zikloak eta doktoregoa) dituzten pertsonen proportzio handiena duen autonomia-erkidegoa da, 16-64 urteko biztanleriaren % 51,4 osatzen baitute, eta Estatuan, berriz, % 38,2 (INE, 2024)**. Era berean, EAEn, goi-mailako hezkuntza duten biztanleen langabezia-tasa % 5,1ekoa da (INE, 2024), Espainiako % 6,9koa baino txikiagoa (INE, 2024), eta, gainerako erkidegoak kontuan hartuta, laugarren postuan dago ehuneko txikienarekin (1. taula). Horrek esan nahi du Euskadiko goi-mailako hezkuntzako pertsonen enplegarritasun handia dagoela talentua duten pertsonekin parekatuta.

Adibidez, tasa hori Madrilen, erreferentziazko lurraldean, % 6,1ekoa da, eta beste erreferenteak are antzekoagoak dira: Nafarroa % 4,8 eta Katalunia % 5,0.

1. taula. Goi-mailako hezkuntzako langabetuak goi-mailako hezkuntza duten aktiboekiko, komunitatearen arabera (%) (2024)

Autonomi Erkidegoa	Goi mailako hezkuntza langabetuak/Goi mailako hezkuntza aktiboak	Goi mailako hezkuntza langabetuak /Langabetuak guztira
Aragoi	% 4,5	% 23,8
Nafarroa, Foru Erkidegoa	% 4,8	% 33,3
Katalunia	% 5,0	% 27,1
Euskadiko A.E.	% 5,1	% 37,1
Balears, Illes	% 5,6	% 21,7
Kantabria	% 5,8	% 37,5
Errioxa	% 5,9	% 26,6
Gaztela eta Leon	% 6,1	% 28,1
Madril, Erkidegoa	% 6,1	% 35,7
Asturias, Printzerria	% 6,2	% 29,2
Galizia	% 6,7	% 33,0
Gaztela-Mantxa	% 7,1	% 19,1
Murtziako Eskualdea	% 7,3	% 20,3
Comunitat Valenciana	% 8,1	% 25,9
Kanariar Irlak	% 9,7	% 26,5
Andaluzia	% 10,0	% 23,8
Extremadura	% 11,0	% 27,8

Iturria: INE eta geuk egina.

Era berean, langabezia-tasa baxu horrekin batera, Euskadi nabarmentzen da langabezia profil kualifikatuetan kontzentratuta izateagatik (hirugarren zutabea, 1. taula). Euskadiko 10 langabetik ia 4 tituludunak dira (% 37,1), erreferentziazko beste eskualdeetan baino ehuneko handiagoa (Madril % 35,7, Katalunia % 27,1 eta Nafarroa % 33,3). Euskadiko langabezia 2024an % 8,1ekoa izan zenez (INE, 2024), ehuneko horretatik % 37,1 kualifikazio handikoak dira.

Kualifikazio handiko ezaugarri hori bat dator COTEC-IVIEk argitaratzen duen indizearekin, talentuaren analisiaren arloko erreferentzia nagusia baita. COTEC³-en talentu-indizea 55 adierazle sozioekonomikotan oinarrituta kalkulatu da, eta 6 zutabe neurtzen ditu: lurralde baten "errazteko", "erakartzeko", "hazteko", "atxikitze", "gaitasun eta bokazio teknikoak" eta, azkenik, "ezagutza" gaitasunak.

³ 2022ko azken eguneraketan, COTECek Alemania sartu du europar erreferentzia gisa konparaketak egiteko, eta etorkizuneko eguneraketetan lurralde federalak (Länder) sartzeko asmoa agertu du.

Autonomia-erkidegoaren arabera migrazio-ihesari edo -balantzeari buruzko datu zuzenik ez dagoen arren, eskaintzen duen informazioak bigarren postuan jartzen du Euskadi, Madrilen atzetik, indizea osatzen duten sei zutabeetako bat (hazkundera) lideratuz. "Haztea" izenekoa da. Hezkuntza-potentziala, unibertsitate-jarduna, lan-bizitzako prestakuntza eta talentua sustatzeko gaitasuna neurtzen ditu, eta Euskadik talentua sortzeko duen potentziala islatzen du.

Sendotasun horren ondorioz, Euskadik, COTECen arabera, giza kapital kualifikatua galtzeko arriskuari aurre egin behar dio, arrazoi hauengatik:

- a) Biztanleriaren batez besteko kualifikazio handia Euskadiko lan-merkatu mugatuan.
- b) Euskadin prestatutako profesionalek oso profil eskatuak izaten dituzte (ingeniaritza, teknologia, zientziak) Europa mailan.
- c) Goi-mailako kualifikazioa duten gazteentzat (soldadak, progresioa, nazioarteko mugikortasuna) lehiarako aukerarik ez izatea Euskadin.

Mehatxu horiek gorabehera, COTECen txostenean Madril bakarrik ageri da Euskadiren aurretik, eta Nafarroa eta Alemania atzetik⁴.

Indize hori egiteko, COTECek nazioarteko migrazio-fluxuak aztertzen ditu, eta Euskadi nabarmentzen du talentua erakartzeko gaitasun handiena duten eskualdeen artean; horrek ekosistema ona iradokitzen du. Gure ikerketak fenomeno hori aztertuko du, talentu-ihesaren fenomeno ote dagoen galderari erantzuten saiatuz.

6. TALENTUAREN FLUXUAK – Pertsona tituludunak

Atal honetan Estatuko xede-biztanleriaren mugimenduak azaltzen dira. Horretarako, 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Zentsuko datuak erabiltzen dira, eta inkestatutako pertsonak aztertzen dira, kontuan hartuta bai ohiko bizilekuan daudenak, bai 2016 eta 2020 bitartean etxez aldatu direnak. Azterketa horrek migrazio-fluxuen ikuspegi argia ematen du. Hala ere, iturri horrek baztertu egiten ditu atzerrira emigratzen duten pertsonak, eta Espainiara iritsi diren eta unibertsitate-prestakuntza duten atzerritarrak soilik hartzen ditu barnean. Horrek mugatu egiten du nazioarteko talentuaren ihes garbia modu zehatzean balioesteko gaitasuna. Hori dela eta, talde hori ez da kontuan hartzen hasierako ikuspegi

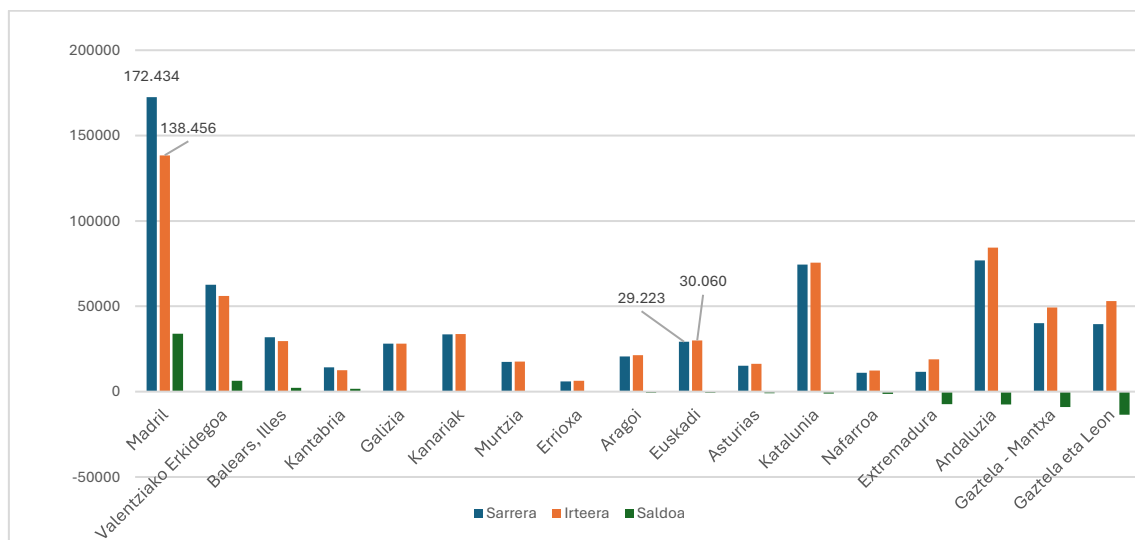
⁴ COTEC Berrikuntzarako Fundazioa Espainian berrikuntza aztertzen eta sustatzen duen erakundea da. COTECek eta IVIEk garatutako Talentuaren Indizeak Espainiako eskualdeen gaitasuna ebaluatzen du talentua sortu, erakarri eta mantentzeko.

honetan. Horrez gain, aipatzekoa da erreferentziarik gabeko pertsonen kopuru handia (hau da, aurreko bizilekuari buruzko daturik erakutsi gabe), emaitzen interpretazioan kontuan hartu beharreko alderdia.

1. Grafikoan, Goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen kolektiboaren gehiengo hartzen duten Estatuko helmugak aztertuta, 2016-2020 aldian Madril da migrazio-erakarpenerako gune nagusia, ia 173.000 immigraziorekin eta 34.000 pertsona inguruko saldo positiboarekin. Zifra horiek gainerako erkidegoen oso aurretik daude, eta horrek erakusten du atxikitze eta erakartzeko gaitasuna Estatuko batez bestekoa baino askoz handiagoa dela.

Bestalde, Euskadik 837 pertsonako saldo negatiboa du aldi horretan, bi migrazio-mugimenduak (30.000 pertsona inguru) ia konpentsatu egin baitira. Aldiz, Gaztela eta Leonek du herrialdeko migrazio-defizit handiena, 13.000 pertsonatik gorako saldo negatiboarekin. Emaitza horren arabera, goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen migrazio-mugimenduek eragindako biztanleria-galera garbi handiena duen erkidegoa da.

1. Grafikoa. Goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen sarrerak eta irteerak, komunitatearen arabera (pertsona kopurua) (2016-2020)*



*Oharra: Goi-mailako ikasketak dituzten atzerritarrak kanpoan uzten dira. Ez dira 2016. urtea baino lehenagoko datutzat hartzen, dinamika zaharregiak sartzea saihesteko.

Iturria: INE. 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Errolda.

2. *Grafiko*-ak 2016-2020 aldian beste erkidego batzuetan bizi diren eta goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen ehunekoa erakusten du. Gaztela-Mantxan (% 37,8) eta Balear Uharteetan (% 31,9) daude goi-mailako ikasketak dituzten eta erkidegotik kanpo bizitzea erabaki duten pertsonen ehunekorik handienak. Aitzitik, Euskadik, Galiziak eta Kataluniak % 4tik beherako zifrak dituzte. Datu horiek agerian uzten dute talentu-ihesa ez dela hain garrantzitsua Euskadin, beste autonomia-erkidego

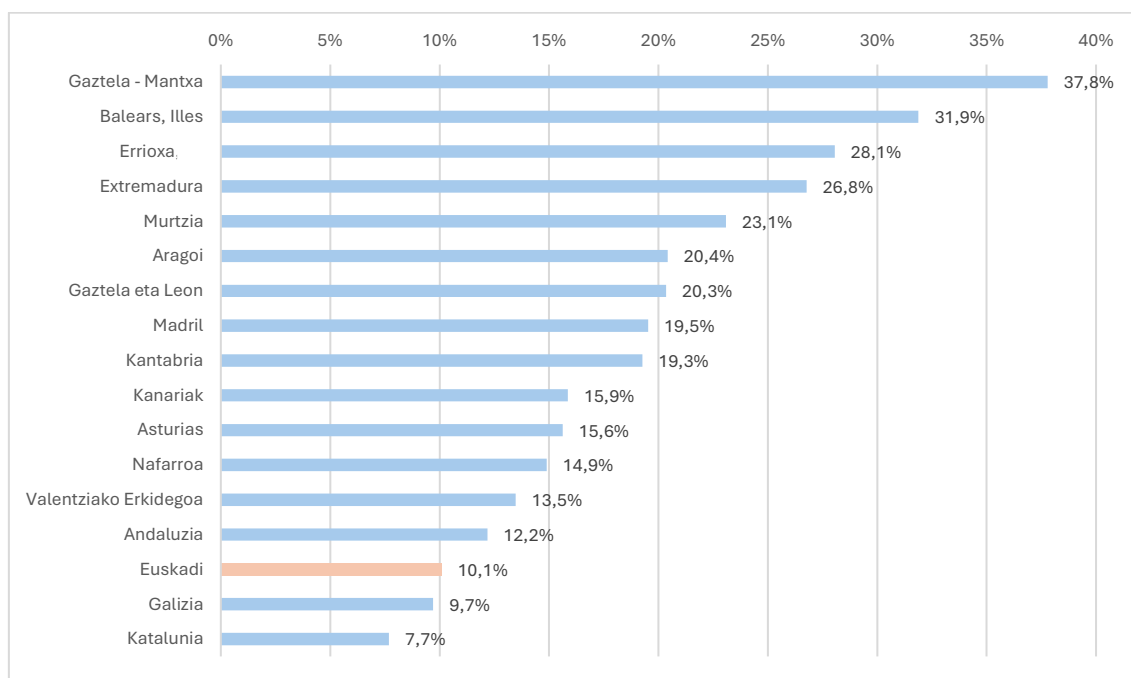
Talentu-ihesa ez da hain garrantzitsua Euskadin, beste autonomia-erkidego batzuekin alderatuta, eta tokiko lan-merkatua xurgatzeko gaitasun handia du.

batzuekin alderatuta, eta tokiko lan-merkatuak xurgatzeko gaitasun handia duela.

Euskadiren kasuan, ihesaldi hori % 3,8 izango litzateke, hau da, 30.060 goi-mailako tituludun, aztertutako aldiko goi-mailako ikasketak dituzten 790.968 pertsonako biztanleriaren aldean (1.

grafikoa), beste erkidego batzuetako 29.223 goi-mailako tituludunen sarrerarekin ia konpentsatuta.

2. *Grafikoa. Goi-mailako ikasketak dituzten eta beste erkidego batzuetan bizi diren pertsonak (%), 2016-2020 aldiko erkidego horretako goi-mailako ikasketak dituzten pertsona guztiekiko*

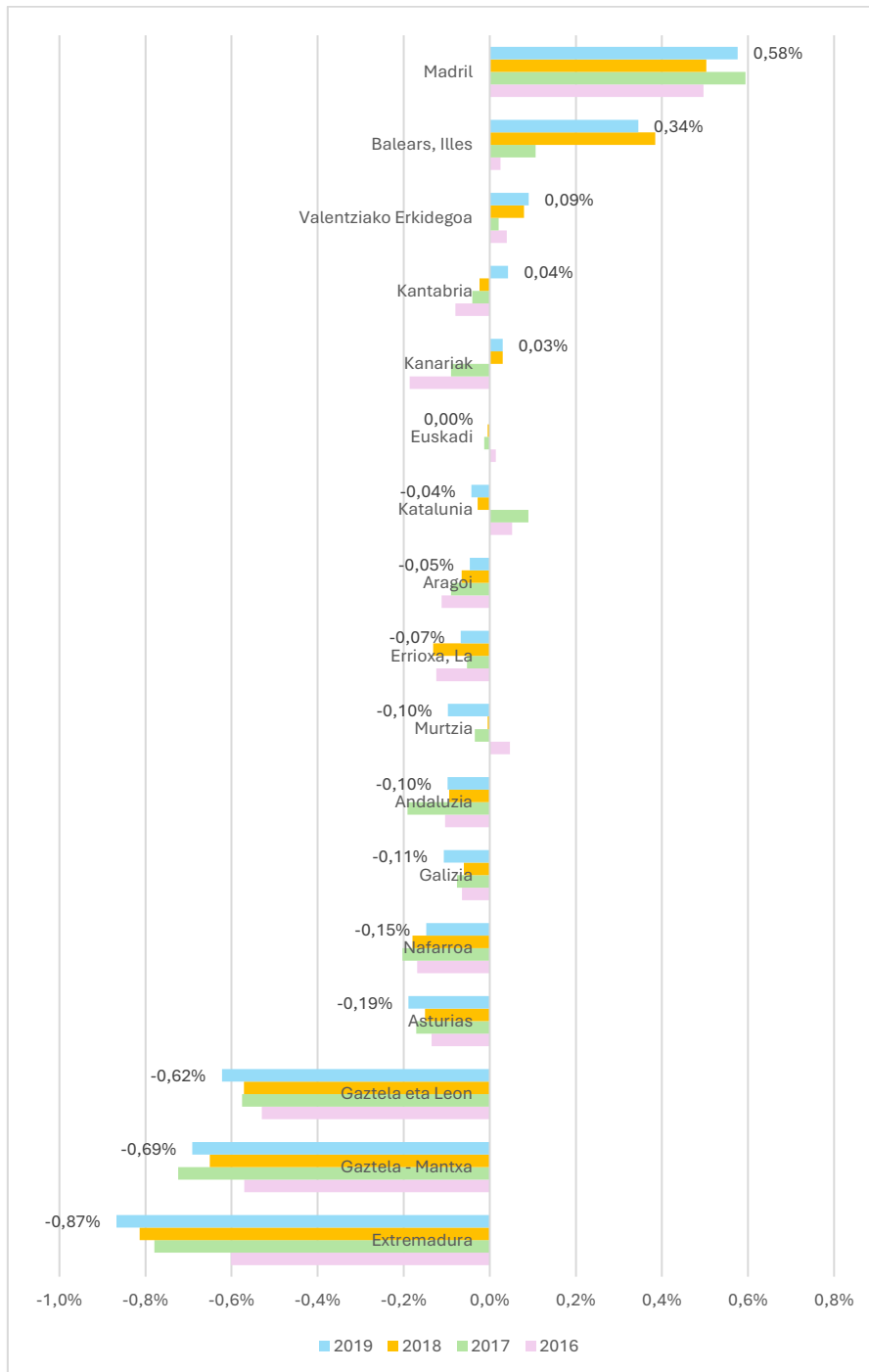


Iturria: INE. 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Errolda.

Kolektibo horren irteeren eta sarreren lehen hurbilketa bat egin da, INEren 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Zentsuak ematen dituen migrazio-fluxuen datuetan oinarrituta. Azterketa-aldia 2016-2019ko datu berrienetan finkatu da, 2020a alde batera utzita, pandemiak eragindako mugikortasun-murrizketengatik oso urte atipikoa delako.

3. *Grafiko*–ko migrazio saldoek Madrilek erakusten duen dinamismoa berretsi dute irteera goi-mailako ikasketak dituzten biztanleen sarrerarekin konpentsatzean; horrela, 2019an % 0,6ko saldo positiboa erakusten du. Euskadiren kasuan, sarreren eta irteeren arteko alde txikia nabarmentzen da, bi noranzkoen artean ia alderik ez dagoela.

3. *Grafikoa. Migrazio-saldoa, goi-mailako lizentziadunen erkidegoen arabera, 2016-2019 (etorkinak ken emigranteak, goi-mailako ikasketak dituztenen stockean banatuta)*



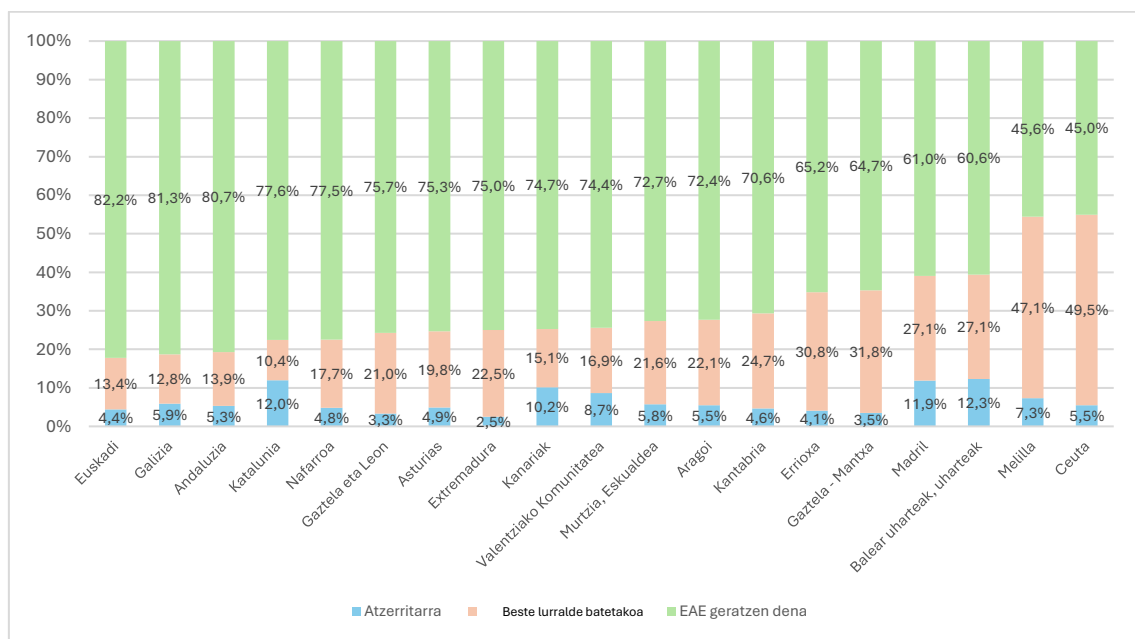
Iturria: INE. 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Errolda (goi-mailako ikasketak dituzten atzerritarrek izan ezik).

2016-2019 aldiko aurreko datuen arabera (4. Grafikoa), 2021ean finkatutako biztanleriaren osaera nola geratzen den erakusten duen "argazkia" erakusten du. Euskadin, goi-mailako ikasketak dituen biztanleriaren % 82 erkidegoan bizi da, eta portzentajeen lehen postuan dago. Bestalde, Katalunia (% 10,4) eta Galizia (% 12,8)

Goi-mailako ikasketak dituen biztanleriaren % 82 Euskadikoa da.

dira goi-mailako ikasketak dituzten etorkinen fluxu-ehuneko txikiena duten hirugarren erkidegoak (% 13,4).

4 Grafikoa. Goi-mailako ikasketak dituen biztanleriaren osaera jatorrizko komunitatearen arabera (%) 2021



Iturria: INE. 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Errolda.

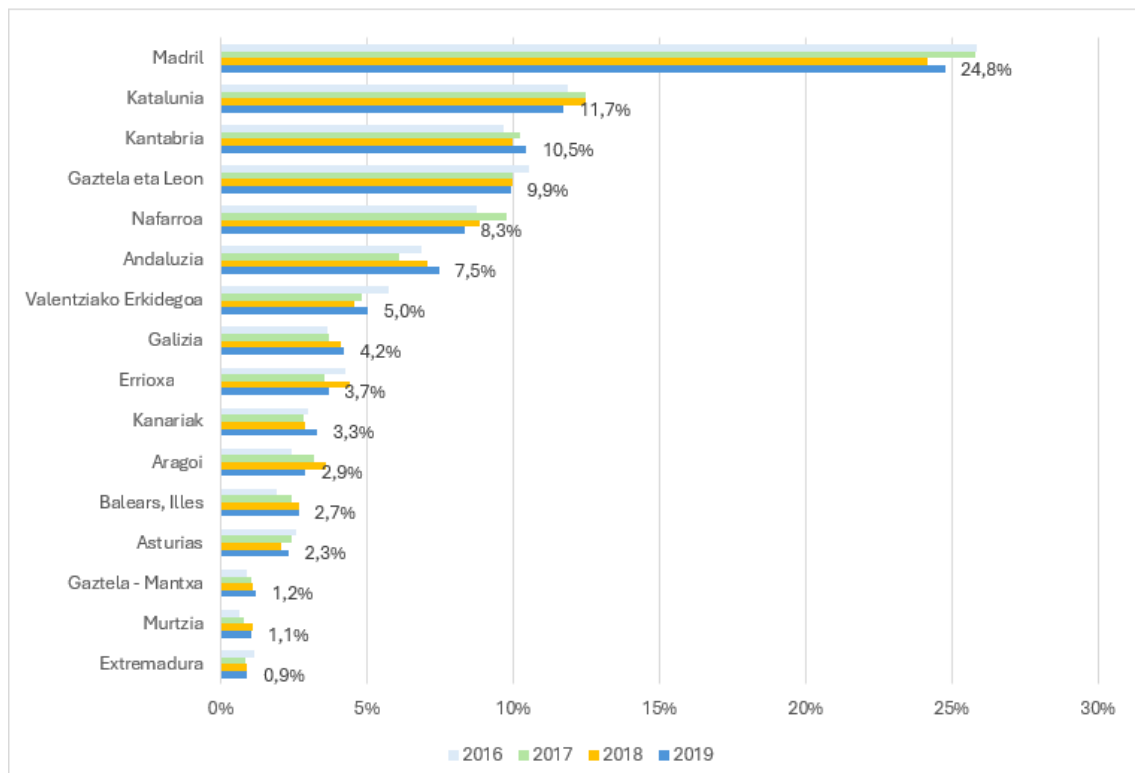
Goi-mailako ikasketak dituzten atzeritarren migrazio-mugimenduan arreta jarritz, ikusten da 2021ean Balear Uharteak, Madril eta Katalunia direla goi-mailako ikasketak dituzten atzeritarren noranzko nagusiak, biztanleriaren % 12 inguru. Aitzitik, Euskadin kolektibo horren % 4 bakarrik dago, autonomia-erkidego gehien azpitik; eta Extremaduran, Errioxan eta bi Gazteluetan soilik daude ehuneko txikiagoak.

Hala ere, 2016-2019 aldian EAEn eta Euskaditik kanpora emigratzea erabakitzen duten pertsona egresatuen helmugan zentratzen bagara, baina Espainia barruan (5. Grafikoa), 2019an, Madril (% 25) izan zen goi-mailako ikasketak zituzten emigranteen

noranzko nagusia, Euskal Autonomia Erkidegotik etorri baitziren, eta, ondoren, Kantabria (% 10) eta Katalunia (% 12).

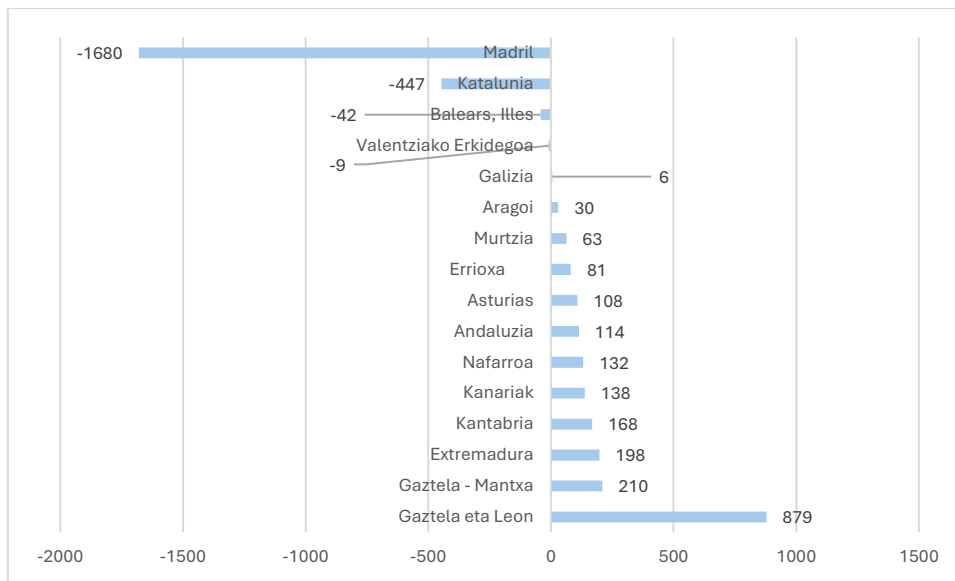
Madrilgo eta Kataluniako migrazio-saldoa kontuan hartuta, EAEtik autonomia-erkidego horietara emigratzen duten goi-mailako tituludunen kopurua handiagoa da jasotzen dituztenak baino. Kontrakoa gertatzen da autonomia-erkidego gehienetan, biztanleria-saldo positiboa baitute (6. Grafikoa).

5. Grafikoa. **Euskadiko goi-mailako ikasketak dituzten emigratzaileen helmuga (2016-2019)**



Iturria: INE. 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Errolda (goi-mailako ikasketak dituzten atzerritarrak izan ezik).

6. Grafikoa. **Euskadiko goi-mailako tituludunen migrazio-saldoa, beste erkidego batzuekiko (pertsona-kopurua) 2016-2019 aldian**

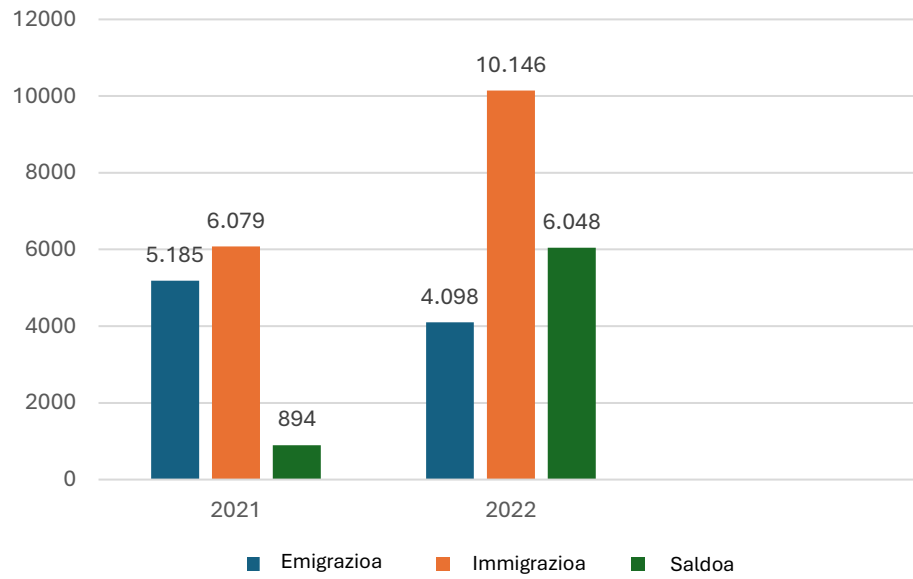


Iturria: INE. 2021eko Biztanleria eta Etxebizitza Errolda.

Euskal Autonomia Erkidegotik eta Euskal Autonomia Erkidegora goi-mailako ikasketak dituzten atzerritarren fluxuei buruzko daturik eza arintzeko, INEk datu oso berriak eskaintzen dizkigu atzerriarekiko emigrazioei eta immigrazioei buruz, azken urteetako autonomia-erkidegoaren eta ikasketa-mailaren arabera (2021 eta 2023). EAEn kasuan, pandemiaren aurreko aldiko sarrera- eta irteera-posizio neutrotik goi-mailako tituludunak (talentu-sarrera) inportatzera igaro da, batez ere 2022an⁵.

⁵ Txosten hau prestatu den unean, 2023ko etorkinei buruzko daturik ez dago oraindik.

7. Grafikoa. **EAEko atzerriarekin goi-mailako tituludun etorkinen kopurua 2021-2022 aldian**



Iturria: INE.

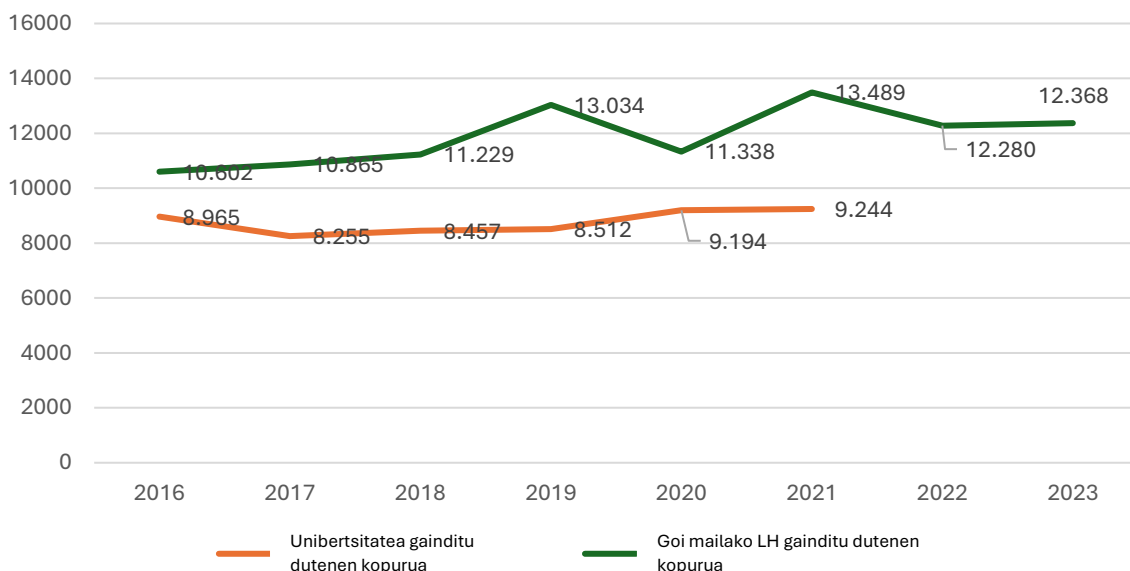
Fluxu-datuaren arabera, 2016-2019 aldira talentuaren irteera talentuaren sarrerarekin konpentsatzen da. 2021etik 2022ra ikusten da talentuaren sarrera irteera baino handiagoa dela.

7. TALENTUA SORTZEA ETA LAN-EGOERA - Ikasketak amaitu dituzten pertsonak

Goi-mailako titulazioa duten pertsonen migrazio-fluxuak deskribatu ondoren, atal honetan talentu berriaren sorrera eta hura osatzen duten pertsonen ezaugarriak aztertzen dira. Horretarako, goi-mailako ikasketak amaitu berri dituzten pertsona berriak aztertzen dira, eta, horretarako, Lanbidek urtero egindako inkesten bidez lortutako datuak erabiltzen dira, bai unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonen buruzkoak, bai goi-mailako Lanbide Heziketa (LH) duten buruzkoak. Aztertutako laginak espektro zabala hartzen du, izan ere, 2021eko promozioko unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonen eta 2023ko promozioko goi-mailako Lanbide-Heziketako tituludunen erantzunak biltzen ditu.

Inkesta horiek unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenen lagin oso adierazgarri baten erantzunak jasotzen dituzte (% 74), bai eta goi-mailako LHren lagin baten erantzunak ere (% 77). Unibertsitarioen kasuan 6.873 pertsona dira, eta goi-mailako LHren kasuan 9.509.

8. Grafikoa. Goi-mailako LH eta unibertsitate-gradua gainditu duten pertsonen kopurua, promozio-urtearen arabera (Euskadi, 2016-2023)



Iturria: Lanbideri buruzko 2024ko laneratze-azterlana.

Txostenen arabera, ikasketak amaitu dituzten unibertsitateko nahiz goi-mailako Lanbide Heziketako pertsonen taldeak igoera txiki bat izan du 2016 eta 2023 artean

Ikasketak amaitu dituzten pertsonen kopuruak goranzko joera txiki bat erakusten du 2016tik 2021era.

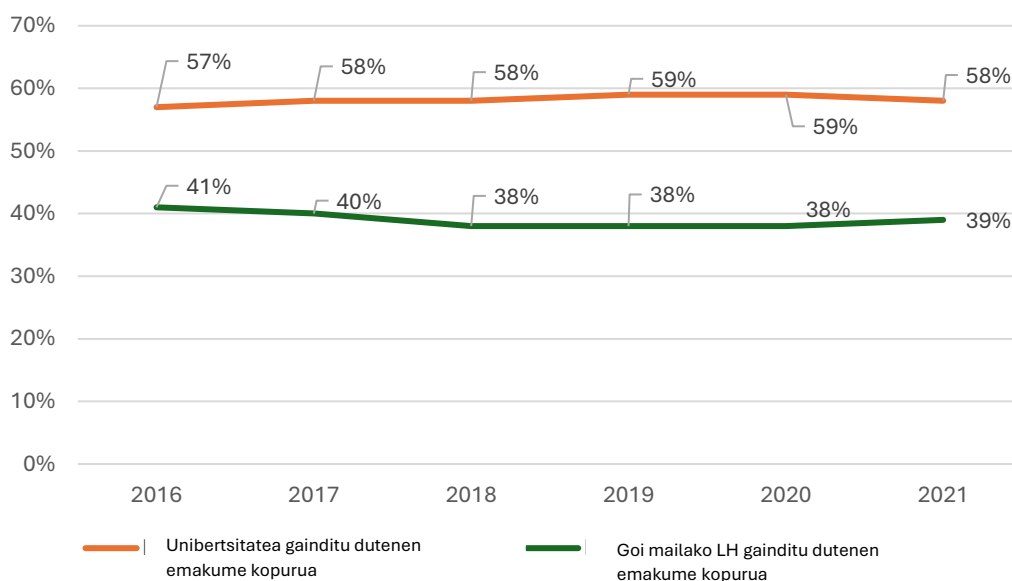
(8. *Grafikoa*). Igoera hori nabarmenagoa da goi-mailako LHn, 2016-2023 aldirako batez besteko % 2,2ko tasarekin, 2016-2021 aldian unibertsitateko ikasketak amaitu zituztenen % 0,6arekin alderatuta.

Genero ikuspegia

2016tik 2023ra bitartean, ikusten da goi-mailako lanbide-heziketan graduatutako emakumeen ehunekoak beheranzko joera txikia izan duela, % 41etik % 38ra (9. *Grafikoa*), 2016-2019 tartean.

Bilakaera hori ez dator bat denbora-tarte horretan unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenen ehunekoaren bolumenean erregistratutako goranzko joerarekin (% 57tik % 59ra). Aldi horretan, gizonek gehiago eskatzen zituzten titulazio teknikoak, eta, horren ondorioz, goi-mailako LHK gizon gehiago erakartzen zituen unibertsitateak baino. 2019tik, joera horiek alderantzikatu egin ziren: Lanbide Heziketa % 39ra igo zen, eta unibertsitatea % 58ra jaitsi.

9. Grafikoa. Goi-mailako LH eta unibertsitate-gradua duten inkestatutako emakumeak, Euskadiko promozio-urtearen arabera (%) 2016-2023



Iturria: Lanbideri buruzko 2024ko laneratzeko azterlanak.

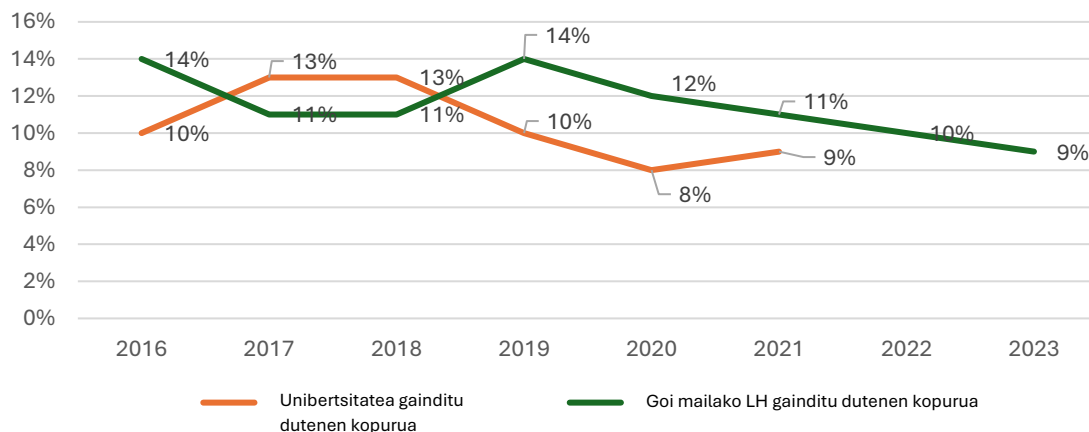
Lan ikuspegia

Inkestatutako pertsonen artean langabezian dauden pertsonen ehunekoaren bilakaera (10. Grafikoa), 2016-2021 aldian⁶ heterogeneoa izan da 2019ra arte, % 10-14 bitarteko balio-tartean. Hortik aurrera, bi urtetan (2021) % 9ra jaitsi da unibertsitarioetan eta % 11ra goi-mailako LHkoetan. 2022an eta 2023an Lanbide Heziketari buruzko datuak daudenez, beheranzko joera % 9koa zen 2023an. Inkestan unibertsitarioen eta goi-mailako LHren arteko dekalajea kontuan hartuta

Bi kolektiboetan aitortutako langabeziaren ehunekoek bat egiteko joera dute.

ere, bi kolektiboetan aitortutako langabeziaren ehunekoek bat egiteko joera dute.

10. Grafikoa. **Goi-mailako LHn eta unibertsitate-graduan ikasketak amaitu eta inkestari erantzun dioten pertsonen langabezia-tasa, Euskadi 2016-2023 promozio-urtearen arabera**



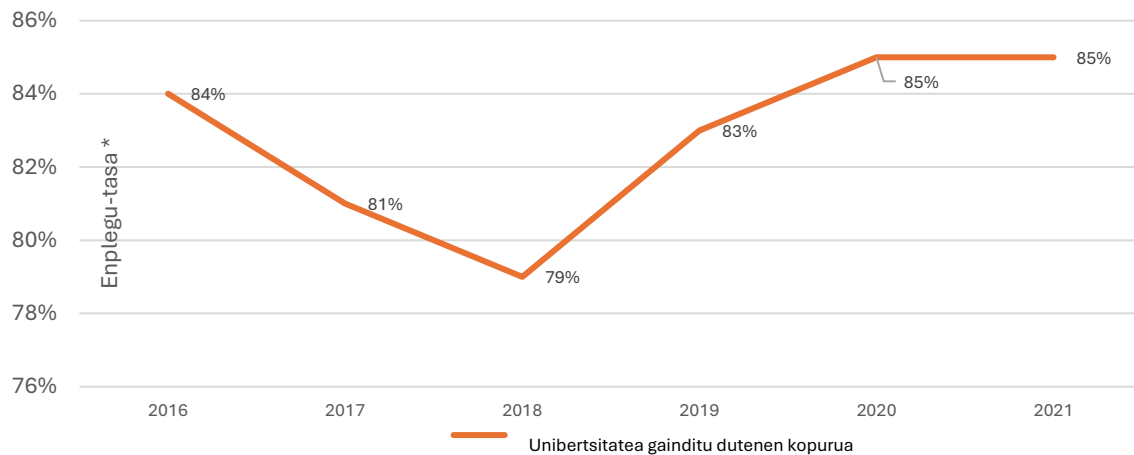
Iturria: 2024 Lanbide lan-munduan sartzeari buruzko azterlana.

2016 eta 2024 artean, **unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten pertsonen artean aitortutako enpleguaren ehunekoa, maila altuetan mantentzen da (11. Grafikoa), % 79 eta % 85 artean.**

Ikasketak amaitu dituzten pertsonen artean aitortutako enpleguaren ehunekoa, maila altuetan mantentzen da.

⁶ 2023an, 2024an egindako inkesta aipatzen da, 2021eko unibertsitate-ikasketak amaitu dituztenei eta 2023ko LHko ikasketak amaitu dituztenei dagokiena.

11. Grafikoa. Unibertsitate-mailako ikasketak amaitu eta inkestari erantzun dioten pertsonen ehunekoa, 2016-2021 aldiko promozio-urtearen arabera



Iturria: 2024 Lanbide lan-munduan sartzeari buruzko azterlana.

*Enplegu-tasa: ordaindutako enplegua duten edo jarduera independentea egiten duten pertsonen ehunekoa, erantzun guztiekiko.

7.1. Talentuaren irteeraren kuantifikazioa

Atal honek Lanbideren 2024ko abenduko azken inkestan jasotako aldagaiak ditu ardatz, inkestatutako bi kolektiboen lan-arloko erabakiei eta erabaki pertsonalei buruzkoak.

Euskal talentu-ihesaren kontzeptua honela zehazten da modu operatiboan: Euskaditik kanpo lan egiten duten, Euskadin erresidentzia dutenen eta ez dutenen pertsona egresatuen kolektiboa, haien premiekin eta itxaropenekin bat datozen aukerarik eza dela eta.

Lehen azterketa ikasketak amaitu dituzten bi pertsona-kolektiboei egiten zaie, hau da, unibertsitarioei eta goi-mailako LHko graduatuei, lehen karakterizazio batean bi taldeek gure erkidegotik kanpora joatea modu garrantzitsuan erabakitzen duten

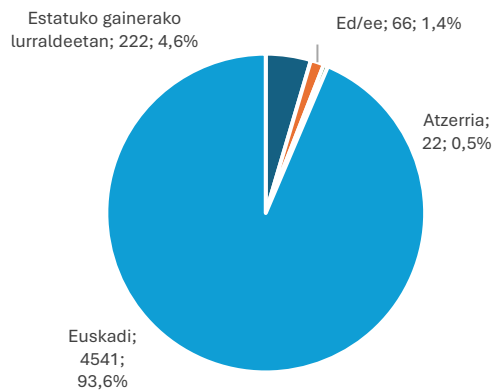
Unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten ikasleen % 22k (1.171 pertsona) EAetik kanpo du lanpostua.

konparatu ahal izateko. Horrela, lanpostuen kokapena kontuan hartuta (12. Grafikoa), lanean ari diren bi taldeetako inkestatuen gehiengoak Euskadin geratzea erabaki du, goi-mailako LHren kasuan portzentaje handiagoarekin (% 94) eta Estatuko gainerako erkidegoetan % 5 ingururekin.

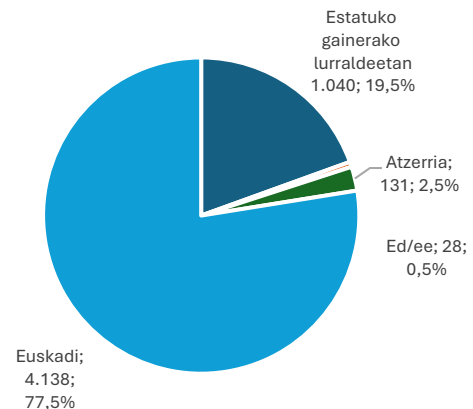
Aldiz, unibertsitarioen % 78 Euskadin geratzen da, eta % 22 kanpoan lan egiten dutenak dira (% 19,5 Estatuko gainerako lekuetan eta % 2,5 atzerrian).

12. Grafikoa. EAEn ikasketak amaitu dituzten pertsonen (goi-mailako LH eta unibertsitatekoa) lanpostuaren kokapena (kopurua eta guztizkoaren %)

Goi-mailako LH (2023ko promozioa)



Unibertsitateko goi-mailako gradua (2021eko promozioa)



Iturria: Lanbideren inkesta. Besteren kontura lan egiten duten pertsonak.

Emitza horiek ikusita (Euskaditik kanpo lan egiten duten goi-mailako LHko tituludunen ehunekoa % 5,1 da), uste da balio hori baldintzatuta egon daitekeela sustapenetik igarotako epe laburreratik (2023an amaitu zen). Ikasketak amaitu berri dituzten pertsona horiek harreman luzeagoa izan behar dute lan-merkatuarekin, etorkizunean lanbide-karrerari buruzko edozein erabaki hartu ahal izateko. Horregatik, uste dugu nahikoa arrazoi direla talentu-ihesaren analisisian ez sartzeko LHko ikasketak amaitu dituzten eta kanpora doazen pertsonen ehunekoa txikia delako eta ikasketak amaitu dituztenetik denbora gutxi igaro delako. Bestalde, goi-mailako LHko inkesten berezko diseinuak (inkesta guztiak egiten dira inkesta amaitu eta urtebetera) zaildu egiten du bi kolektiboen alderagarritasuna.

Aldiz, Euskaditik kanpo lan egiten duten unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonen kolektiboak ehuneko handia hartzen du (% 22, hau da, besteren kontura lan egiten duten 5.337 unibertsitate-ikasketak amaitu dituztenen 1.171 pertsona). Horregatik, aurrerantzean, azterketa unibertsitate-kolektibo horretan bakarrik oinarrituko da. Erabaki hori indartu egiten du 2021eko graduatuen kohorteak, hau da, hiru urteko lan-bilaketa eta lan-ibilbidea izateak, eta, ondorioz, lan-erabaki landuagoak eta helduagoak hartzeak.

Azterlan honen ondorioetarako, % 22 hori euskal talentuaren ihes orokorraren adierazletzat hartzen da. Ezarritako adierazle horrek ñabardurak behar ditu, eta, horregatik, adierazle zehatzagoa bilatzen da, kanpoan lan egitea eragiten duten

Unibertsitate-ikasketak amaitu dituztenen artean, talentuaren ihes orokorra (laneko arrazoiak eta arrazoi pertsonalak) % 22ra iristen da.

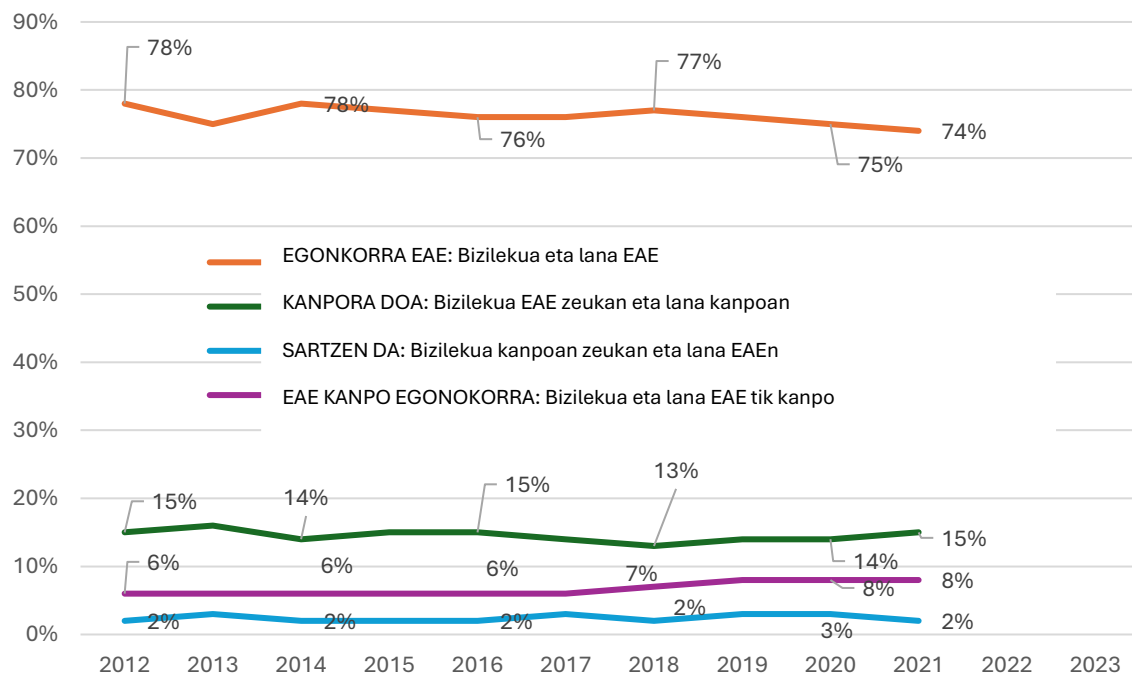
arrazoiak kontuan hartu eta aztertu behar baitira.

Euskal talentuaren ihesaldi orokorraren % 22ko ehuneko horretan sartzen dira bai lan-aukera urriengatik edo lan-baldintza asegaitzengatik emigratzen duten pertsonak, bai arrazoi pertsonalengatik emigratzen dutenak. Lehenengo kasuan, euskal talentuaren

lan-ihesa gertatzen dela uste da, baina bigarren kasuan arrazoi gehiago ematen dira erabaki pertsonalaren eremuari dagozkionak, lan-merkatuaren funtzionamendu on edo txarrarekin erabat zerikusirik ez dutenak eta gure lurraldetik objektiboki eskain daitekeen erakarpen-gaitasunarekin zerikusirik ez dutenak.

2024an lortutako ihes-datuaren (% 22) sendotasuna aurretiko inkestekin alderatzeko, Lanbidek argitaratutako txostenak erabiltzen dira. *13. Grafikoa* lau talderen bilakaera erakusten du 2012tik 2018ra, Euskadin edo Euskaditik kanpo bizi eta lan egiten duten arabera.

13. Grafikoa. Kategorizatutako lau taldeen migrazio-fluxuen bilakaera, unibertsitate-prestakuntza duten inkestatuen bizilekuaren eta lantokiaren arabera (guztizkoaren gaineko %tan) 2012-2021



Iturria: 2024 Lanbide lan-munduan sartzeari buruzko azterlana.

13. *Grafiko* honekin bat etorriz, EAetik kanpo lan egiten duten pertsonen azken inkestaren datua (2021eko % 22) bat dator Lanbidek eskaintzen duen datuarekin, kanpoan lan egiten duten bi kolektiboen % 23 batuta (Ateratakoak: % 15 eta EAetik kanpo egonkorak: % 8). Serie osoan, bi talde horien ehunekoak desberdinak dira:

2012tik 2021era bitarte igoera txiki bat (% 1 inguru) ikusten da kanpoan lan egiten duten goi-mailako tituludunen ehunekoan.

Ateratakoen kolektiboa (Euskadin bizi da eta kanpoan lan egiten du) % 15ean mantendu da etengabe; EAetik kanpoko kolektibo egonkorra (Euskaditik kanpo bizi eta lan egiten dute) bi puntu igo da (% 6tik % 8ra).

Laburbilduz, kanpoan lan egiten duten kolektiboek, bizilekua edozein dela ere, ehuneko bi puntu egin dute gora 2012tik, eta EAEn lan egiten duten kolektiboek lau puntu egin dute behera. Hau da, goi-mailako ikasketak amaitu dituzten pertsonen irteera txiki bat (ihesa) izan dute 2012-2021 aldian.

7.2. Euskal unibertsitate-talentuaren irteeren ezaugarriak: helmugak, graduak eta arrazoiak

7.2.1. Helmugak

Euskal talentuaren lan-ihesa eragiten duten arrazoiak aztertu aurretik, lehenik eta behin, EAE utzi eta Euskaditik kanpora, baina Estatuko lurraldearen barruan, joaten diren unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten mailaren arabera lurraldebanaketa aurkezten da (*14. Grafikoa*).

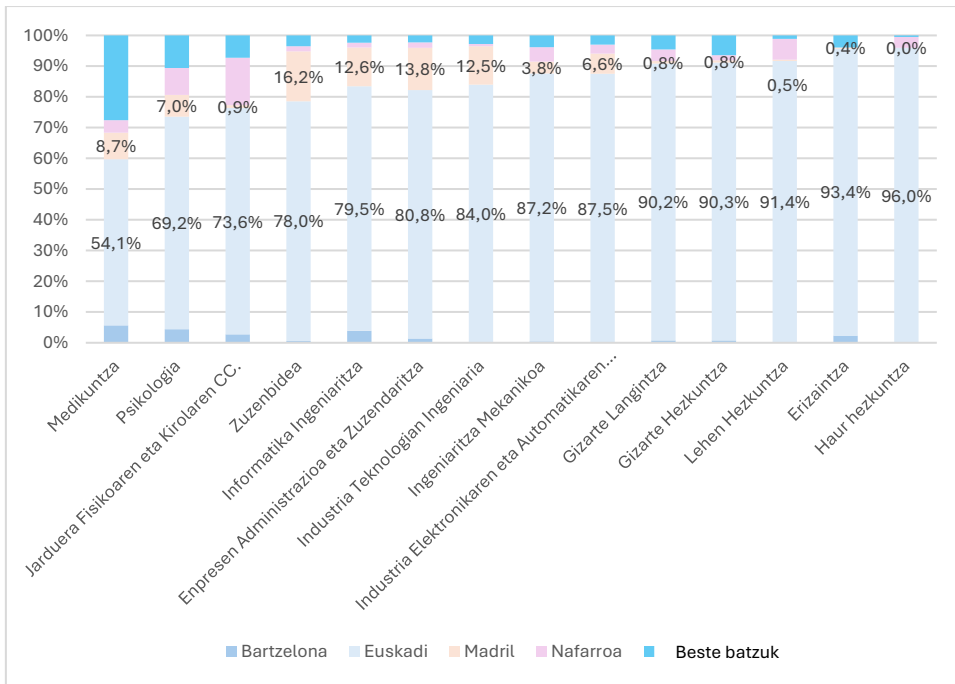
Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako eta Zuzenbideko titulazioa duten pertsonen Madrilerako irteera nabarmena dute, % 14 eta % 16, hurrenez hurren. Hezkuntza-adarretako prestakuntza duten pertsonak ia erabat Euskadin daude (% 91-96), eta iraunkortasun-maila handia dute. Ingeniaritzek aniztasun handiagoa dute: Euskadik graduatuen % 84-88 hartzen ditu, baina Madrilek eta Nafarroak % 4-13 erakartzen dute. Osasungintzan, Erizaintzak % 93 atxikitzen du, baina Medikuntzak % 54 bakarrik, pertsonen % 46 batez ere gainerako probintzietara (% 28), baita Madrilerako eta Bartzelonara ere.

Euskaditik kanpora joan diren graduatuen artean, Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza gradua da talderik ugariena (100 pertsona, guztizkoaren % 9), ondoren Medikuntza (% 8) (90 pertsona) eta, azkenik, Psikologia (% 6) (70 pertsona).

Euskaditik gehien irteten diren graduatuak Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza egin dutenak dira (% 9), ondoren Medikuntza (% 8) eta Psikologia (% 6).

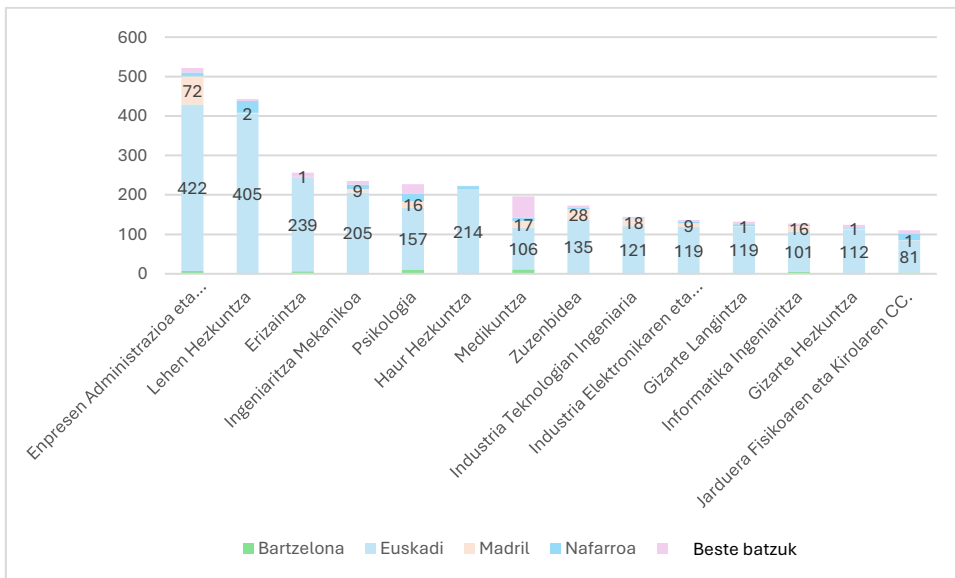
14. Grafikoa. **EAEko unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenen noranzkoen lurraldeen arabera banaketa, egindako ikasketen arabera (A: %-tan eta B: balio absolutuetan)**

A)



Iturria: Lanbideren inkesta.

B)



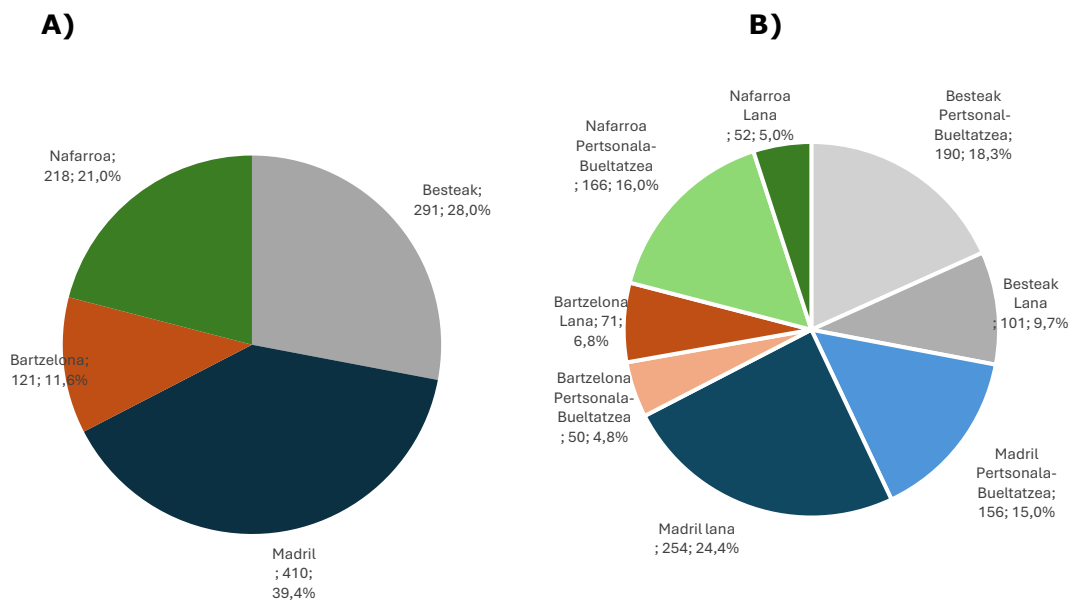
Iturria: Lanbideren inkesta.

Era berean, profesional horien lan-noranzko nagusiak nabarmentzen dira (ikus [15-A. Grafikoa](#)). Informazio horri esker, talentu-iheserako erakargarritasunik eta joerarik handiena duten lekuak identifika daitezke.

Puntu horretatik aurrera, bigarren iragazki bat aplikatzen da ([15-B Grafikoa](#)), Estatuko beste noranzko horietarako irteera lan-arrazoiei – lan-merkatuko aukerei edo baldintzei lotutakoei – edo arrazoi pertsonalei edo/eta itzulera-arrazoiei erantzuten dien bereizteko. Iragazki hori funtsezkoa da, motibazio pertsonalak edo itzulerakoak ez baitira talentu-ihestzat hartzen: borondatezko erabaki pertsonalak dira, eta ez datoz bat erabilitako definizioarekin; hain zuzen ere, borondatezkoatasunik eza da elementu nagusia.

Ondorioz, pertsona tituludunek lan-arrazoiengatik egiten dituzten irteerak baino ez dira jotzen talentuaren lan-ihestzat.

15. Grafikoa. Noranzko nagusiak: Euskaditik kanpoko eta Estatu barruko lanpostuen % 19,5 (15A) eta arrazoi nagusiak (15B). (Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten pertsonen % 2021)



Oharra: 1. Eranskinean datu hauen zabalkuntza jasotzen da

Iturria: Lanbide.

15-A grafikoan, Estatuko gainerako herrialdeetara lan egitera joandako pertsona egresatuen % 19,5en helmugak jasotzen dira (1.040 guztira) (12). % 19,5 osatzen duten pertsonen % 72 Madrilen, Nafarroan eta Bartzelonan kontzentratzen dira, % 39, % 21 eta % 12, hurrenez hurren.

Ikasketak amaitu dituzten pertsona guztien % 9 (478 pertsona) arrazoi profesionalengatik Estatuko gainerako lekuetara joan zen, batez ere Madrilerara, eta neurri txikiagoan Nafarroara eta Bartzelonara.

% 19,5 horretatik ia erdia lan-arrazoiengatik joan zen (% 24 Madrilerara, % 5 Nafarroara, % 7 Bartzelonara eta % 10 beste probintzia batzuetara). Laburbilduz, ikasketak amaitu dituzten pertsona guztien % 9 arrazoi profesionalengatik joan zen Estatuko gainerako lekuetara.

Lehenik eta behin, Madril da hartzaile nagusia, karrera profesionala eta pertsonala Euskaditik kanpo egitea erabakitzen duten Euskadiko unibertsitate-graduatuena % 39 (410 pertsona) biltzen baititu. Ehuneko horretatik, % 16 Madrilgo Erkidegotik etorritako ikasleei dagokie, unibertsitate-ikasketak Euskadin amaitu ondoren familia-etxera itzultzen direnei (itzulitakoak), bai eta arrazoi pertsonalengatik itzultzen direnei ere. Aitzitik, % 23 unibertsitateetik kanpo dauden euskal herritarrek dira, eta lanarekin zerikusia duten arrazoiengatik joaten dira Madrilerara. Graduatuena ehuneko horretatik, % 6k Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako gradua lortu du, eta % 2,5ek Zuzenbideko gradua.

Nafarroa bigarren dago sailkapen horretan, ikasketak amaitu dituzten pertsonen % 21ekin, eta horietatik % 16 itzulitako ikasleak dira, arrazoi pertsonalak direla medio. Datu horrek agerian uzten du zaila dela unibertsitate-gradua Euskadin egin duten beste erkidego batzuetako ikasleak erakartzea edo atxikitzea, eta % 5 Nafarroara lanagatik joan diren ikasleak izango lirake. Graduatuena % 20 horietatik % 3k Lehen Hezkuntza ikasi du, eta % 2k Psikologia.

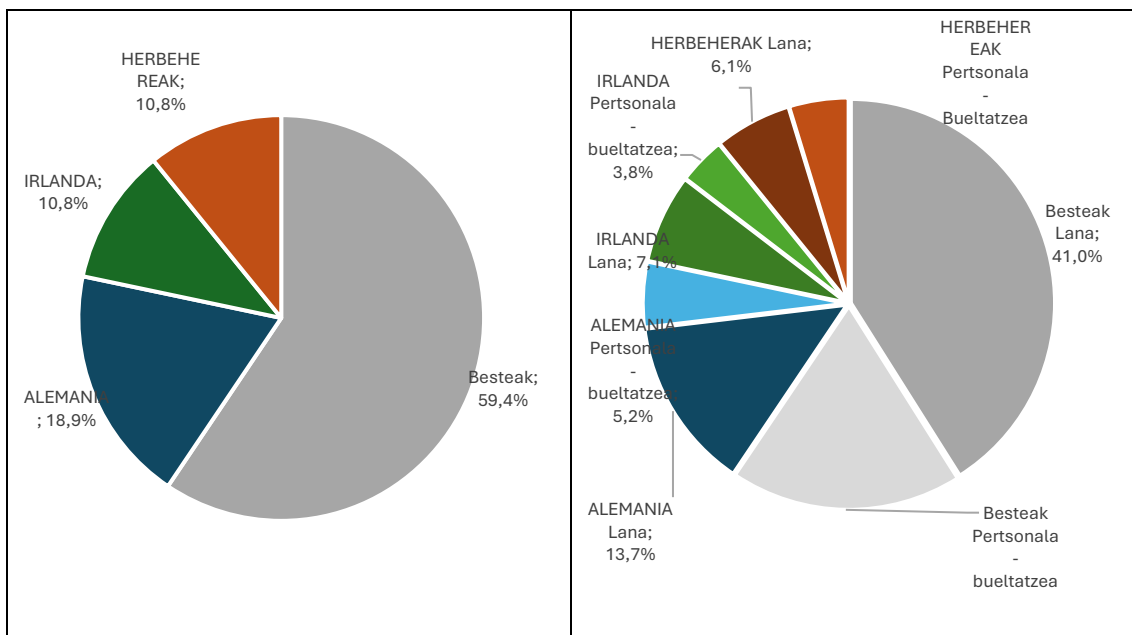
Bartzelona ere nabarmentzen da helmuga puntu garrantzitsu gisa (hirugarrena), graduatuena % 12 hartzen baititu, eta horietatik % 7 lan-arrazoiengatik eta % 5 arrazoi pertsonalengatik/itzulitakoengatik. Graduatuena % 12 horietatik, % 1ek medikuntza ikasi du, eta % 1ek psikologia (ikusten denez, ez dago nabarmentzen den gradurik, Madrilen eta Nafarroan bezala).

"Beste batzuk" izenburupean, ikasketak amaitu dituzten pertsonen harrera-ehunekoak ez du gaintitzen guztizkoaren % 4. Itzulitakoena/pertsonalen % 18 nabarmentzen da, eta % 10 lanaren arabera desplazatzen direnak; Medikuntza da portzentajerik handiena duen gradua, % 4rekin.

Laburbilduz, eta aurreko datuen arabera, Madril eta Bartzelona bezalako hiri handiek duten erakarpena ikusten da, talentuaren "dei-efektua" agerian uzten duena, batez ere hiri handi horien lan-aukerek eta dinamismoak eraginda. Nafarroaren kasuan, mugikortasunak gehiago erantzuten dio ikasleek eskualdearekin alde zurretik duten loturari. Gainera, Nafarroako fenomeno hori mugakide diren beste probintzia batzuetan ere agertzen da, hala nola Errioxan, Burgosen eta Kantabrian, baina indar txikiagoarekin.

Madril eta Bartzelona beren lan-aukerengatik nabarmentzen dira, eta Nafarroa, berriz, talentuaren deiaren itzulera-efektuagatik.

16. Grafikoa. **Atzerrira lekualdatutako pertsona egresatuen % 2,5en helmuga (unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenen %) 2021**



Iturria: Lanbide.

Atzerrira lan egitera joan ziren pertsona egresatuen % 2,5etik (131 pertsona) (12), % 41 hiru herrialdetan kontzentratzen dira: Alemanian (% 19), Irlandan (% 11) eta Herbehereetan (% 11) (16. Grafikoa).

Motibazioagatik, atzerrira lanera joan ziren pertsonen % 2,5 horietatik ia erdia lan-arrazoiengatik joan ziren. Alemaniara % 14, Irlandara % 7, Herbehereetara % 16 eta beste herrialde batzuei % 41. Hori arrazoi profesionalengatik atzerrira emigratu zuten pertsona guztien % 1,7 da.

Horrenbestez, Euskaditik kanpo arrazoi profesionalengatik unibertsitate-ikasketak

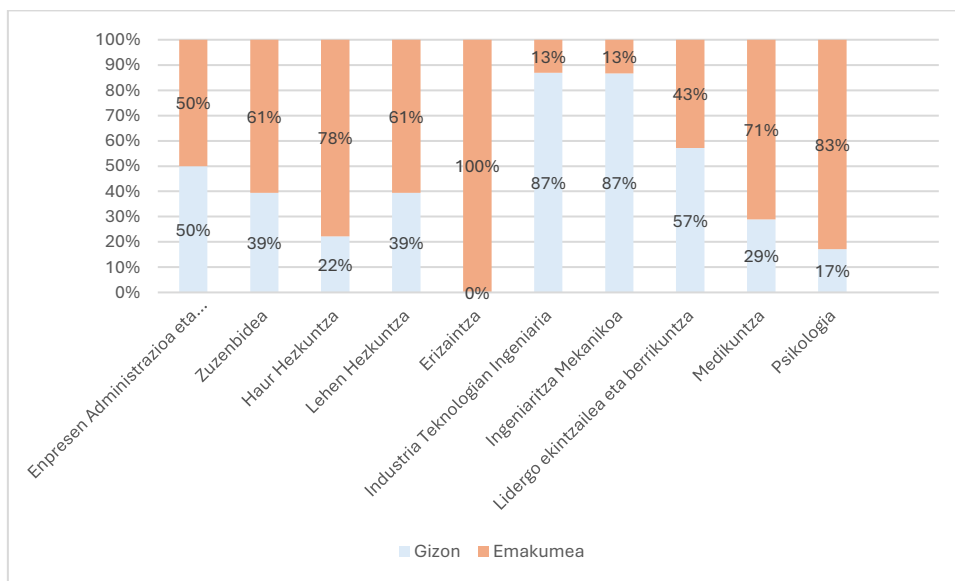
2021ean, talentuaren lan-ihesa % 10,4koa izan da (568 pertsona).

amaitu dituztenen lan-ihesa % 10,4koa da (568 pertsona) ikasketak amaitu dituzten pertsona guztien artean (% 10,4 horretatik, % 8,7 Estatuko gainerako lurraldeetara eta % 1,7 atzerrira).

7.2.2. Unibertsitate-graduak sexuaren arabera

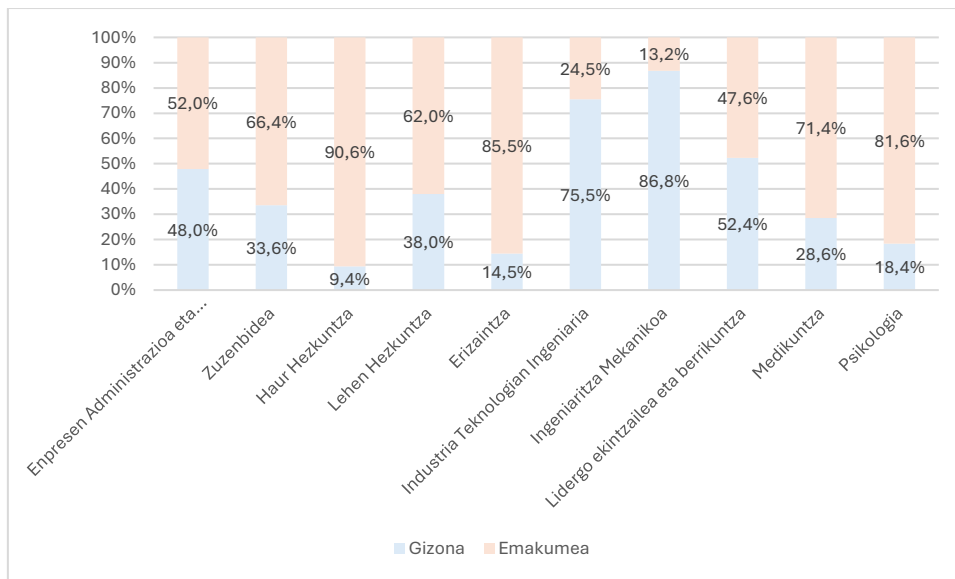
Gradu bakoitzeko gizonen eta emakumeen ehunekoak alderatuz gero, biek antzeko profilak dituzte. Hau da, ez dago aldaketa handirik graduen arabera Euskadin geratzen diren pertsonen artean, kanpora joaten direnen aldean. Salbuespenak haur-hezkuntzakoak (atxikipen handiagoa) eta erizaintzakoak (atxikipen txikiagoa) dira.

5. Grafikoa. **Euskaditik kanpo, Espainian, lan egiten duten inkestatutako pertsonak, graduaren eta sexuaren arabera (%)**



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

6. Grafikoa **Euskadin lan egiten duten inkestatutako pertsonak, graduaren eta sexuaren arabera (ehunekotan)**



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

5 eta 68 Grafikoetan, Euskaditik kanpo (baina Estatu barruan) lan egitera joan diren gizonen eta emakumeen ehunekoak jasotzen dira, mailaren arabera. Matrikulazio handieneko hamar titulazioak hautatu dira. Oro har, oraindik ere gizonak nahiago dituzte ingeniartzak, bai Euskadin, bai kanpoan, eta Psikologia, Erizaintza eta Haur Hezkuntzako graduak emakumeentzat, barruan zein kanpoan.

7.2.3. Ihes egiteko arrazoiak

7. Grafikoan "ihes egindako" unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonak alde egiteko arrazoiei buruz duten iritzi zuzena jasotzen da. Kasu honetan, hiru erantzun mota gailentzen dira eta, gainera, gutxi gorabehera pisu bera adierazten dute. Alde batetik, Estatuko gainerako lurraldeetara doazen graduatuen kasuan, lan-baldintza eta proiektzio hobetoak dira arrazoi nagusia (% 30); bigarrena, EAEn ikasi arren,

Beste autonomia-erkidego batzuetara egindako ihesak lan-proiektzio hobearen, EAE bere bizilekua ez izatearen eta arrazoi pertsonalen ondorio dira.

Atzerrira ihes egitearen arrazoi nagusia lan-baldintza hobetoak bilatzea da.

erkidego hori ez zen bere bizilekua (% 28); hirugarrena, arrazoi pertsonalengatik (% 27); eta, azkenik, ikasketekin lotutako eskaintzarik ez

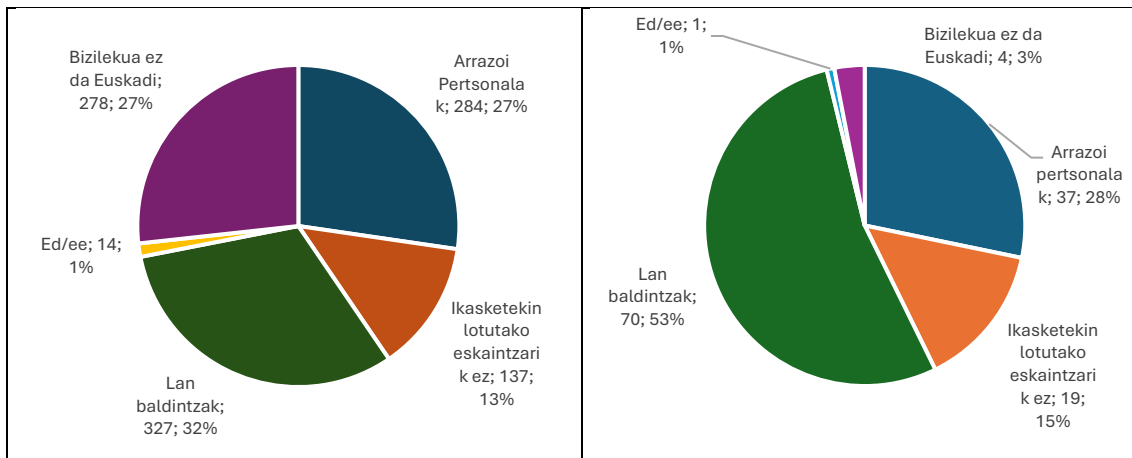
izatea (% 13).

Atzerrira joatea erabaki dutenen kasuan, Estatuko gainerako herrialdeetara joan direnen taldeen ehuneko handiena lan-baldintzengatik izan da (% 51).

7. Grafikoa. Unibertsitateko graduatuen kasuan (Espainia barruan zein atzerrian) EAetik kanpoko lana onartzeko arrazoia

Estatuaren gainerakoa

Atzerria



- Oharrak:**
 Arrazoi pertsonalengatik (bikotekideagatik, beste arrazoi pertsonal batzuegatik./)(Hizkuntzak ikasi nahi izan nituen, etab.)
 Ez zegoen nire ikasketekin lotutako eskaintzarik
 Lan-baldintzak (soldata, egonkortasuna, ordutegia, etab.) eta lan-proiektzioa
 Euskadin ikasi dudan arren, nire bizilekua ez delako Euskadi

Iturria: Lanbide-ren inkesta.

Puntu honetan, batez ere, Estatuko gainerako herrialdeetara lan egitera joan nahi dutenei erreparatuko diegu; izan ere, inkestan lan egiten duten pertsonen % 19,5 dira, atzerrira doazen % 2,5ekin alderatuta.

1. Lan-baldintza eta lanbide-aukera hobek: Estatuko gainerako herrialdeetan lan egiten dutenen % 32k lan-baldintza eta -aukera hobegoengatik egiten du lan. Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzan (% 15), Medikuntzan (% 8,5) eta Zuzenbidean (% 6) tituludunak dira nagusi. Madrilek biltzen ditu joan-etorri gehienak: Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritzan egresatutako pertsonen % 77ren helmuga da, eta Zuzenbidean, berriz, % 82ren helmuga, ziur aski kapital-efektuagatik eta enpresa handien kontzentrazioagatik. Medikuntzan, BAME dela eta, helmugak sakabanatuago daude. Atzerrian, arrazoi horrek azaltzen du irteeren % 53, Alemania izanik helmuga nagusia (bereziki ingeniariak), ondoren Herbehereak eta Belgika (Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritza eta Ekonomia).

2. Arrazoi pertsonalak (bikotea, hizkuntzak): Arrazoi pertsonalak irteeren % 27 dira. Nabarmenezkoak dira medikuntza (% 10), psikologia (% 7,7) eta Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritza (% 7). Madrilek eta Bartzelonak biltzen dituzte noranzko nazionalak (Medikuntza: % 21 bakoitzean; Psikologia: % 38 Madrilen eta % 25 Bartzelonan; Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritza: % 82 Madrilen).

Atzerrian % 28 dira, Alemania, Herbehereak eta Irlanda izanik noranzko nagusiak; lehen bietan ingeniariak dira nagusi, eta Irlandan hezkuntza-titulazioak.

3. Euskaditik kanpo bizitzea: Ikasketak amaitu dituzten pertsonen % 27k adierazi du, Euskadin ikasi bazuen ere, beste erkidego batean bizi dela. Batez ere Nafarroatik (% 47), Madrildik (% 12) eta Errioxatik (% 6,5) datoz. Nafarroan Psikologia (% 5,2) eta Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientziak (% 4,9) nabarmentzen dira; Madrilen, Lidergo Ekintzailea eta Berrikuntza (% 4,6). Atzerrira egindako itzulerak marjinalak dira (% 3), batez ere Frantziara, Irlandara eta Herbehereetara.

4. Ikasketekin bat datozen eskaintzarik eza: % 13k adierazi du ez duela bere espezialitatearekin lotutako lanbide-eskaintzarik aurkitzen Euskadin, eta, beraz, eskaintzaren eta eskariaren artean desorekatuta dagoela. Arrazoi horrengatik alde egitea erabakitzen duen talde horretatik Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritzako tituludunak arrazoi horrengatik kanpora lan egitera joan diren pertsona guztien % 7 dira, eta horietatik % 83 Madrilerara joaten dira.

Lehen Hezkuntzako graduatuak kanpoan lan egingo duten guztien % 6 dira, ikasketekin bat datozen eskaintzarik ez dutelako. Talde horretatik % 91 Nafarroara doa. Eta, azkenik, psikologian tituludunak (% 4) eta Bartzelonara doazenak (% 43) aipatu behar dira.

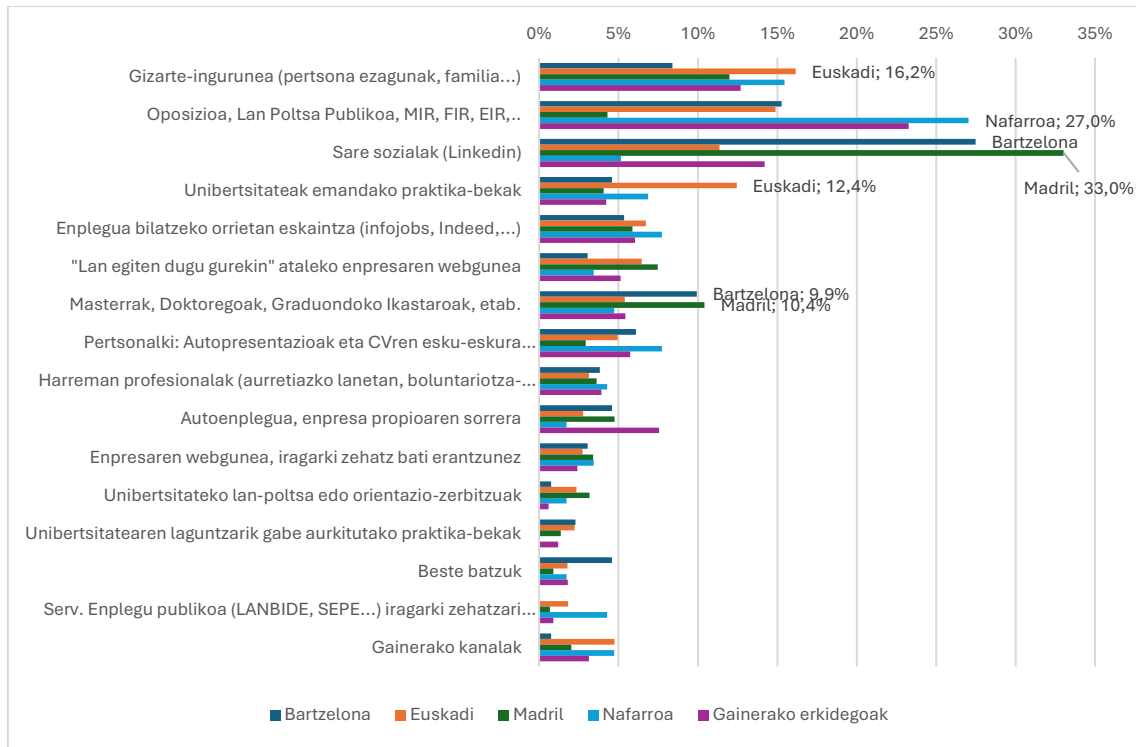
Ikasketekin bat datozen eskaintzarik ezak 62 titulaziori eragiten die guztira, baina gainerako titulazioek ez dute % 4ko ordezkartza gainditzen.

Beren ikasketekin bat datozen eskaintzarik ez izateagatik atzerrira alde egin duen kolektiboa % 15 da, eta batez ere Irlandara eta Alemaniara joaten da.

7.2.4. Lana bilatzeko bideak

Hurrengo analisiaren (20. *Grafikoa*) ardatza da jakitea ea lana bilatzeko kanalak desberdinak diren Euskadin geratzea erabaki dutenen kolektiboen artean, joan direnen aldean; halaber, jakitea zer lan-mota lortu duten, eta ea lan horien baldintzak oso desberdinak diren Euskadin lan-arrazoiengatik geratzea erabaki izan balute.

20. Grafikoa. Unibertsitate-titulua duten pertsonen lana aurkitzeko erabiltzen den kanala (ehunekotan)



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

Euskadin, lana aurkitzeko bide erabakigarrienak ingurune soziala eta gertuko kontaktuak dira, % 16 biltzen baitute; bigarrenik, oposizioak eta poltsa publikoak (% 15). Hirugarrenik, unibertsitateak kudeatutako praktikak edo bekak (% 12) eta, azkenik, sare sozialak (% 11). Azken bi arrazoi horiek, gainera, garrantzi handia dute gazteen laneratzean.

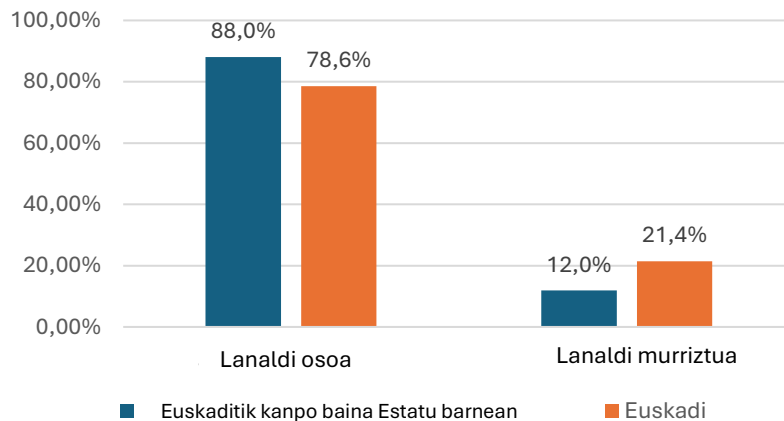
Aitzitik, Euskaditik kanpo lana aurkitzeko orduan eraginkortasun handiena erakutsi duten kanalak Sare Sozialak (LinkedIn) izan dira, bereziki Madrilen (% 33, gehien erabiltzen dena) eta Bartzelonan (% 27). Oposaketan eta poltsa publikoen bidez joatea erabaki dutenen artean, Nafarroa nabarmentzen da, % 27rekin. Azpimarratzekoa da oro har bitarteko elektronikoak hartzen ari diren garrantzia lana bilatzeko orduan.

7.2.5. Lanaldi mota

Euskadin geratzen direnen eta joan direnen arteko desberdintasunak aztertzeko beste aldagai garrantzitsu bat lanaldi mota da. Ez dira sartzen atzerrira joan direnak, lanaldi motak ezin direlako alderatu Espainian daudenekin, eta, gainera, ikasketak amaitu dituztenen ehunekoa oso txikia delako.

Lanaldi moten banaketak erakusten du "lanaldi osoa" gehiengoa dela Estatuko gainerako erkidegoetan (% 88) eta Euskadin (% 79), eta "lanaldi murriztua" handiagoa dela Euskadin (% 21) Euskaditik kanpo baino (% 12) (28).

28. Grafikoa. Amaitutako pertsonen enpleguen lanaldi mota (ehunekotan) 2021



Iturria: Lanbideren inkesta.

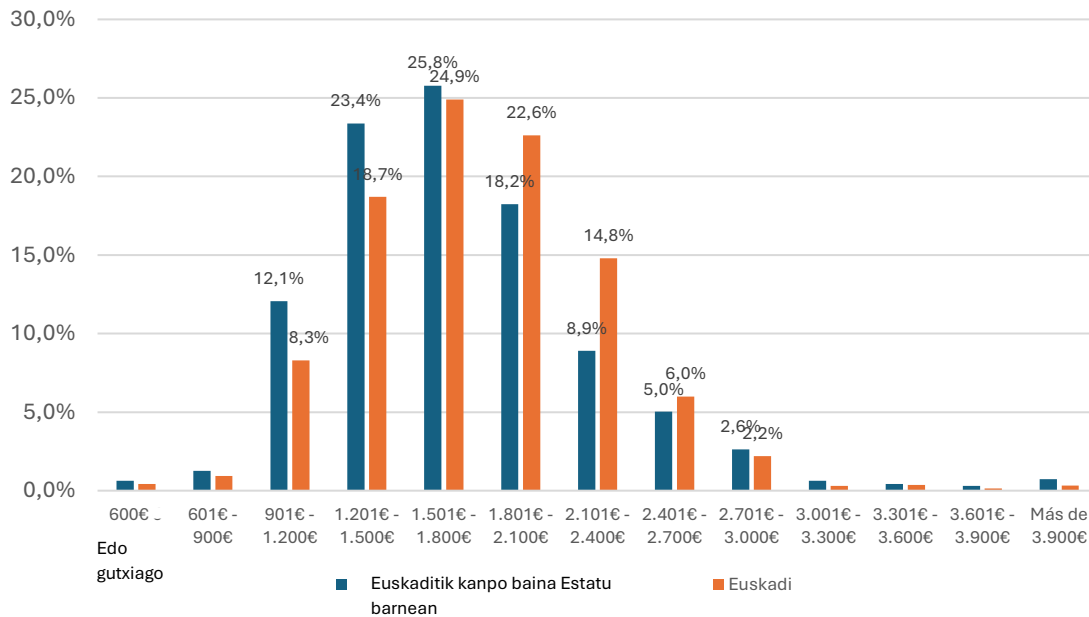
Murrizketaren borondateari dagokionez, Euskadin % 18k adierazi du ez duela lanaldi hori borondatez aukeratu, eta % 8k, berriz, Euskaditik kanpo. Borondatez lanaldi murriztua aukeratu duten pertsonen ehunekoa Euskaditik kanpo egresatutako pertsonen % 32 da, eta Euskadin, berriz, inkestatuen % 16.

Oro har, datuek erakusten dute lanaldi murriztua gehiago erabiltzen dela eta borondatezkoak ez diren murrizketen proportzio handiagoa dagoela Euskadin (% 83), lanaldi murriztuan lan egiten dutenen % 67 Euskaditik kanpo egiten dutenen aldean.

7.2.6. Lan baldintzak

Soldata-mailen arabera, hilean 1.800 euro arteko tarteetan, Euskaditik kanpo lan egiten duten langileen proportzioa hemen lan egiten dutenena baino handiagoa da (22. Grafikoa). Aldiz, soldata ertain-altuetatik abiatuta (1.800 euro-3.000 euro), EAEn lan egiten dutenen ehunekoa handiagoa da kanpoan baino. Hori, berriz ere, aldatu egiten da hilean 3.000 eurotik aurrera; izan ere, soldata altuak/oso altuak dituzten langile gehiago daude kanpoan, hemen baino.

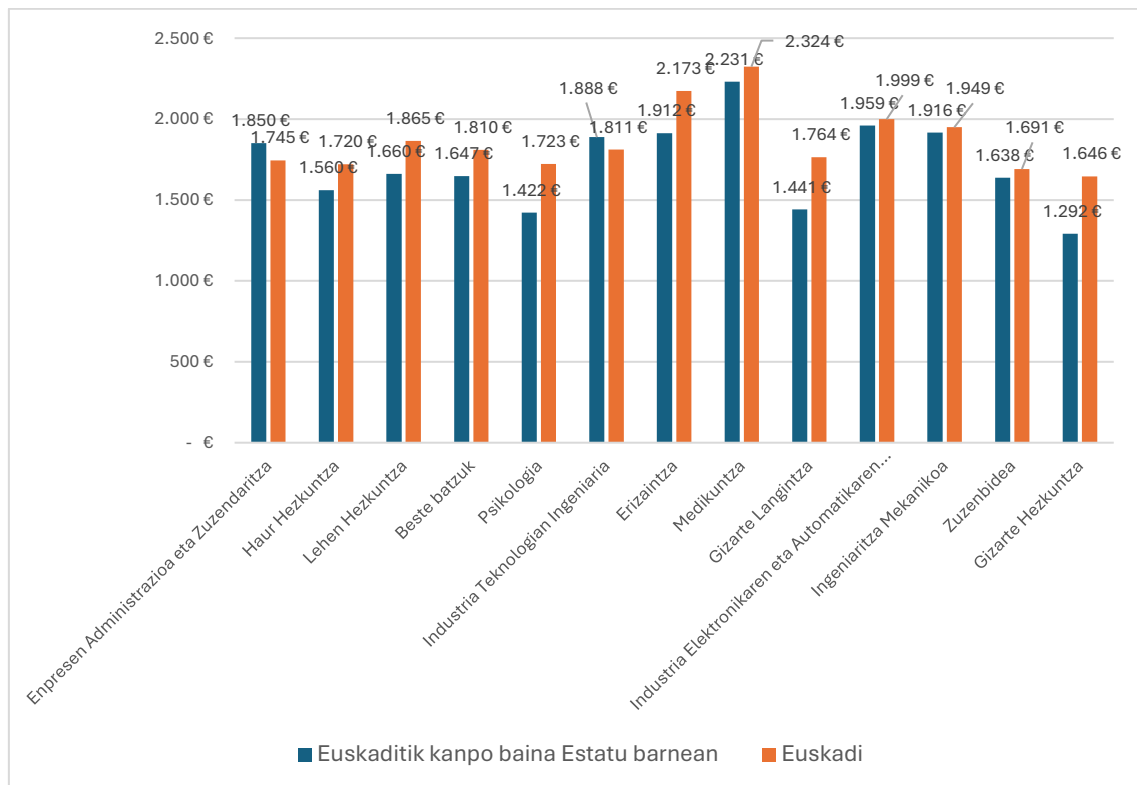
22. Grafikoa. EAEko eta EAETik kanpoko unibertsitateko langile kopuruaren ehunekoa, lanaldi osoko soldata-mailaren arabera



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

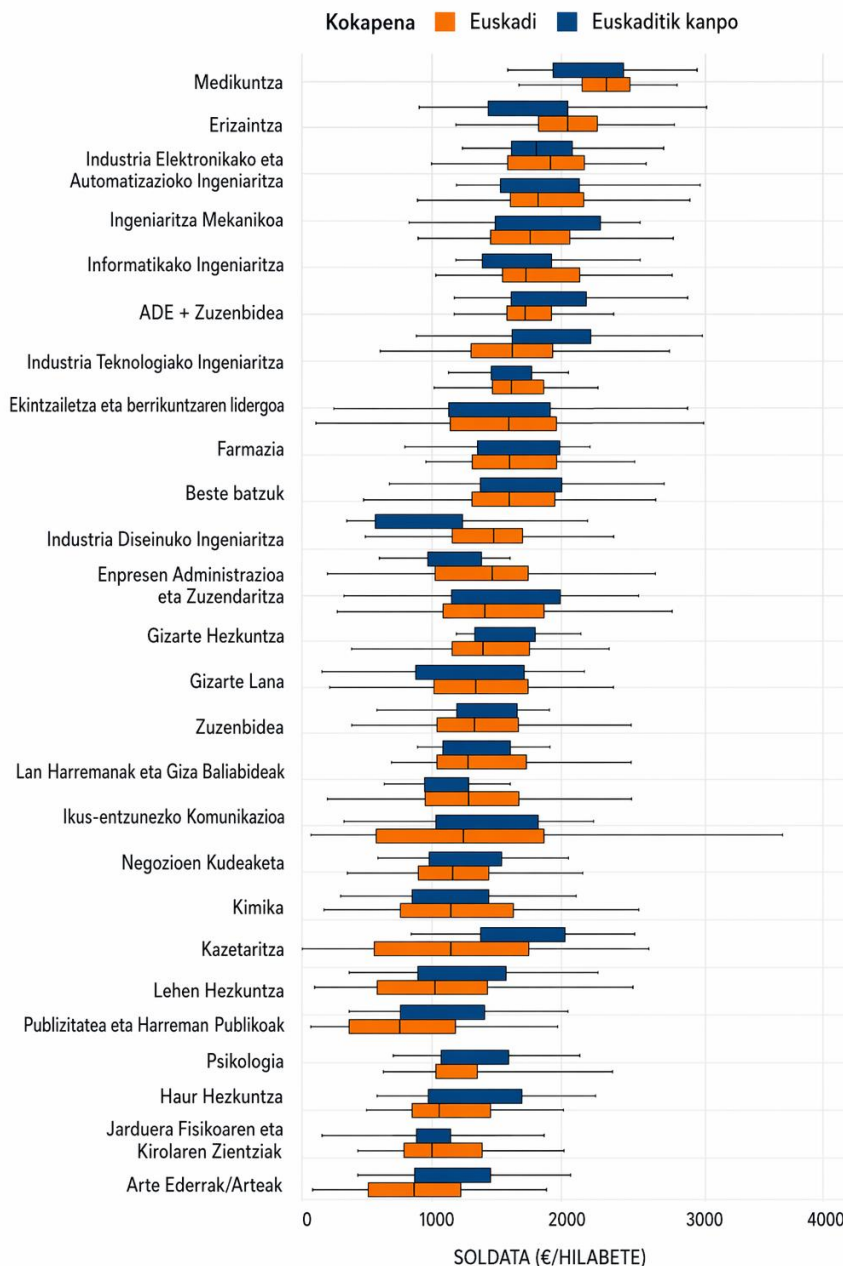
Euskadin lan egiten duten inkestatuen soldata-batez bestekoa 1.828 euro garbia da (14 ordainsari), eta estatuko gainerako herrialdeetan lan egiten dutenetatik 1.754 euro garbiak dira (14 ordainsari) (23. Grafikoa).

23. Grafikoa Soldaten batez bestekoa, tituluen eta lanaldi osoko lanpostuen helmugaren arabera (euro/hileko)



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

24. Grafikoa. **Soldaten kaxa-diagrama⁷, tituluaren eta lanaldi osoko lanpostuen helmugaren arabera (euro/hileko)**



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

⁷ Grafikoak unibertsitate-titulazio desberdinetarako hileko soldaten banaketa erakusten du (euro/hileko), Euskadin lan egiten duten tituludunak (laranja) eta Euskaditik kanpo lan egiten dutenak (urdin iluna) bereizita. Titulazio bakoitzerako bi kutxa edo boxplot erakusten dira, soldatak talde bakoitzaren barruan nola banatzen diren modu sintetikoan ikusteko.

Boxplot bakoitzak honela laburbiltzen du informazioa:

- Kutxaren erdiko lerroak mediana irudikatzen du, hau da, biztanleria bi erdi berdinetan banatzen duen soldata.
- Kutxaren goiko eta beheko mugak lehen eta hirugarren kuartilei dagozkie, eta horiek soldaten % 50 dagoen tarte mugatzen dute.
- Kutxatik ateratzen diren lerroek ("biboteak") talde bakoitzaren barruko aldakortasun gehigarria erakusten dute, eta atipikotzat hartzen ez diren balio urrunenetaraino hedatzen dira.
- Grafiko honetan, balio atipikoak alde batera utzi dira konparazioa errazteko eta muturrek eskala distortsionatzea saihesteko.

Euskadin, graduco batez besteko soldata handienak (23. *GrafikoaiError! No se encuentra el origen de la referencia.*) Medikuntzak (2.324 euro), Erizaintzak (2.173 euro) eta Ingeniaritza Elektroniko eta Mekanikoak lortu dituzte. Estatuko gainerako lurraldeetan, graduco batez besteko soldata handienak Medikuntza (2.231 euro), Ingeniaritza Elektronikoa (1.959 euro) eta Ingeniaritza Mekanikoa (1.916 euro) dira.

EAEEn ordaintzen dira soldatarik handienak titulu guztietan, Enpresen Administrazio

EAEEn soldata handiagoak daude, Madrilgo Teknologiako Ingeniaritzan eta Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritzan izan ezik.

Eta Zuzendaritzan eta Teknologiako Ingeniaritzan izan ezik, horietan soldata onenak baitaude Euskaditik kanpo. Eraitza bat dator bi gradu horiek amaitu dituzten pertsonen noranzko nagusiarekin: Madril, korporazio handien eta aholkularien

egoitza.

7.2.7. Itzulera-baldintzak

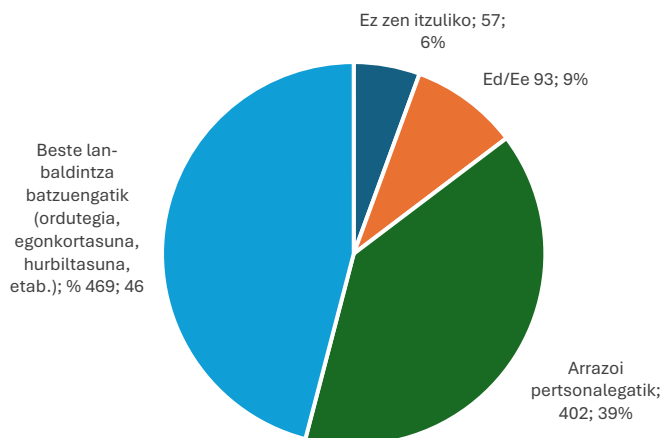
Euskaditik kanpo lan egiten duten inkestatuak Euskadira itzuliko lirateke, faktore pertsonalak eta lanekoak konbinatuta. Eskura ditugun datuen arabera, itzultzeko arrazoi nagusiak, lehenik eta behin, lan-baldintza hobekak lirateke. Bigarrenik, arrazoi pertsonalak — familiarengandik, bikotekidearengandik edo lagunengandik hurbil egoteko nahia, esaterako —, horiek ere erabakigarriak baitira (25. *Grafikoa*).

Motiboen konbinazio horrek bizi-kalitatea eta aukera profesionalak orekatzeko beharra islatzen du, eta erabakigarria da itzultzeko orduan. Gutxiengo bakar batek

"Ihes egindako" pertsonen % 46 (469 guztira) EAera itzuliko lirateke lan-baldintza hobekak dituztelako.

adierazten du ez litzatekeela inolako egoeratan itzuliko, eta horrek iradokitzen du, oro har, lotura emozional eta praktikoa handia dagoela Euskadirekin.

25. *Grafikoa Euskadira lanera itzultzeko arrazoiak*



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

8. TALENTUA FIDELIZATZEKO, IHES EGITEKO ETA ERAKARTZEKO MEHATXU POSIBLEAK

Atal honetan pertsona egresatuen fidelizazioan, erakarpenean edo irteeran eragina duten balizko mehatxuak jasotzen dira, ikasleek inkestan berariaz adierazi ez badute ere, zeharka ondorioztatu ahal izan direnak. Mehatxu horiek hiru multzotan sailkatzen ditugu: lan-baldintzak, baldintza kualitatiboak eta geografikoak.

8.1. LAN BALDINTZAK

8.1.1. Prestakuntzaren eta enpleguaren arteko egokitzapena

Lehen mehatxu posible bat hautatutako ikasketa-mailen lehentasunen eta gradu horiekin lan egiteko aukeren arteko desorekari dagokio (1).

Taula honetan titulazioak sailkatu dira unibertsitate-titulua lortu duten pertsonen kopuruaren arabera, eta titulazio bakoitzeko okupazio-ehunekoa adierazi da. Horri esker, tituludun pertsonen kopuruaren eta merkatuak pertsona horiek xurgatzeko dituen gaitasunen arteko elkarrekotasuna azter daiteke. Lehenengo 14 titulazioak titulazio portzentajearen arabera (pertsonak) jasotzen dira, dauden titulazio ugariengatik. Enplegarritasun-maila % 100ekoa da titulazio batzuetan, eta % 52koa beste batzuetan. Okupazioaren batez bestekoa ia % 86 da.

1. Taula. **Graduen rankingak, ikasleen ehunekoen eta okupazio-ehunekoen arabera**

Ikasle Rankina	Lana dutenen titularen araberako Rankina	Titulazioa	Tituluaren araberako okupazio portzentaia	Ikasle portzentaia
1	40	Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza	% 91,1	% 8,3
2	79	Lehen Hezkuntza	% 79,2	% 8,1
3	87	Psikologia	% 74,4	% 4,4
4	89	Haur hezkuntza	% 73,8	% 4,4
5	25	Erizaintza	% 95,5	% 3,9
6	29	Ingeneritza Mekanikoa	% 94,4	% 3,6
7	83	Zuzenbidea	% 77,2	% 3,3
8	18	Medikuntza	% 97,5	% 2,9
9	62	Gizarte-Lana	% 85,7	% 2,2
10	24	Industri Teknologian Ingenaritza	% 96,0	% 2,2
11	72	Gizarte Hezkuntza	% 83,2	% 2,2

12	34	Elektronika, Automatika eta Industri Ingenaritza	% 92,5	% 2,1
13	31	Informatika Ingenaritza	% 94,1	% 2,0
14	74	Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzia Zentroak	% 82,1	% 2,0

Iturria: Lanbide-ren inkesta.

Azpimarragarriena da ikasleen sakabanaketa ikasi beharreko titulazioak aukeratzekoan (104 titulazio guztira), argi eta garbi kontzentratu gabe, titulazio gehienak ikasle guztien % 2 baino gutxiago baitira. Rankinean, Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako tituludunen ehunekoaren (573 ikasle) eta Lehen Hezkuntzako (559 ikasle) eta maila txikiagoko Psikologiako (305 ikasle) eta Haur Hezkuntzako (302 ikasle) ehunekoak nabarmentzen dira. % 100eko okupazio-maila duten ikasketak apenas gainditzen dituzten tituludunen artean 25 pertsona baino gehiago.

Okupatuena batez bestekoa % 86 izanik, titulazioen multzoak argi eta garbi segmentatutako egitura du okupazio-maila handiko titulazioen eta lan-merkatuan xurgapen-maila txikiagoa duten beste batzuen artean. Osasun eta teknologia- eta industria-adarrek dituzte emaitzarik onenak — Medikuntza, Erizaintza eta Ingeniaritzak aise gainditzen dute batez besteko atalasea, % 94 eta % 98 arteko tasekin —, eta horrek xurgatzeko gaitasun handia duten lan-merkatuak adierazten

Industriako osasun- eta teknologia-adarrekin lotutako lan-merkatuek xurgatzeko gaitasun handia dute. Aldiz, Lehen Hezkuntzak, Psikologiak eta Zuzenbideak gizarteratze-maila baxuagoak dituzte. Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzak oreka eraginkorra du prestakuntza-bolumenaren eta lana xurgatzeko gaitasunaren artean.

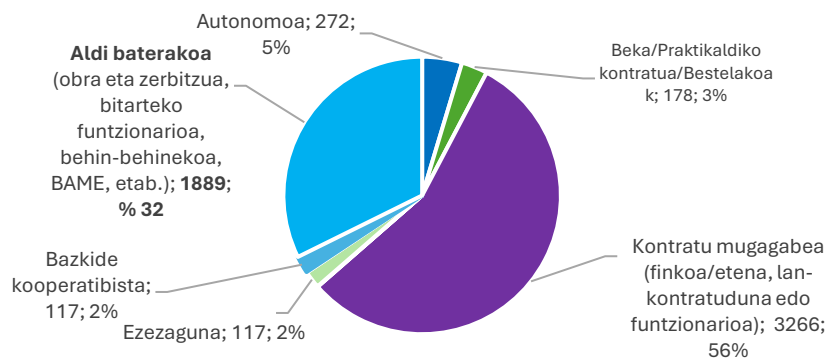
ditu. Aitzitik, ikasleen ehunekoan garrantzi erlatibo handiagoa duten titulazioek, hala nola Lehen Hezkuntzak, Haur Hezkuntzak, Psikologiak edo Zuzenbideak, batez bestekoaren azpitik dauden okupazio-tasak dituzte, ikasleen kuota altuak mantendu arren.

Ikasleen eskari handia (lehenengoa) eta % 91ko okupazioa duen Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzaren kasuan, oreka nahiko eraginkorra iradokitzen da prestakuntza-bolumenaren eta xurgapenaren artean. Oro har, datuek erakusten dute asimetria dagoela lehenengoa akademikoaren eta lan-merkatuaren beharren artean, eta horrek erronkak planteatzen ditu hezkuntza-plangintzari eta gaitasunen doikuntzari dagokienez.

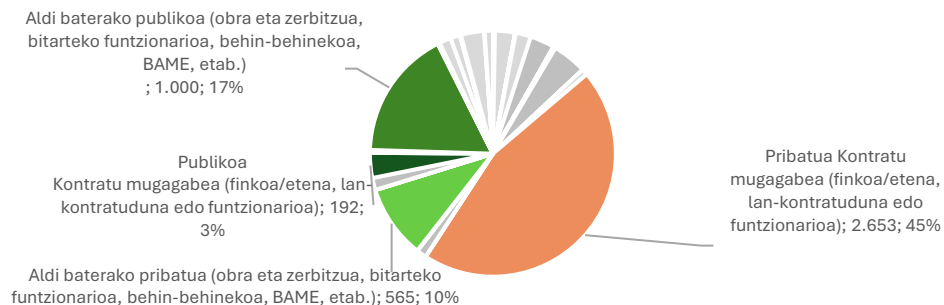
8.1.2. Kontratu-mota

Beste mehatxu bat pertsona tituludunei eskaintzen zaien kontratu mota da. Kontratu mugagabea da gehiengoa (% 56) aldi baterakoaren aldean (% 32) (26. Grafikoa). Azpimarratzekoa da sektore publikoan lan egiten duten unibertsitateko inkestatuen behin-behinekotasun handiagoa, aldi baterako kontratuen ia % 17 hartzen baitu, eta sektore pribatuan, berriz, ia % 10, batez ere irakaskuntzaren eta osasunaren sektorean, zerbitzu publikoetan pisu handiena duten sektoreetan.

26. Grafikoa **Inkestatuen lan-kontratu mota Unibertsitate-graduak**



27. Grafikoa **Inkestatuen sektore publiko/pribatuko lan-kontratu mota**



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

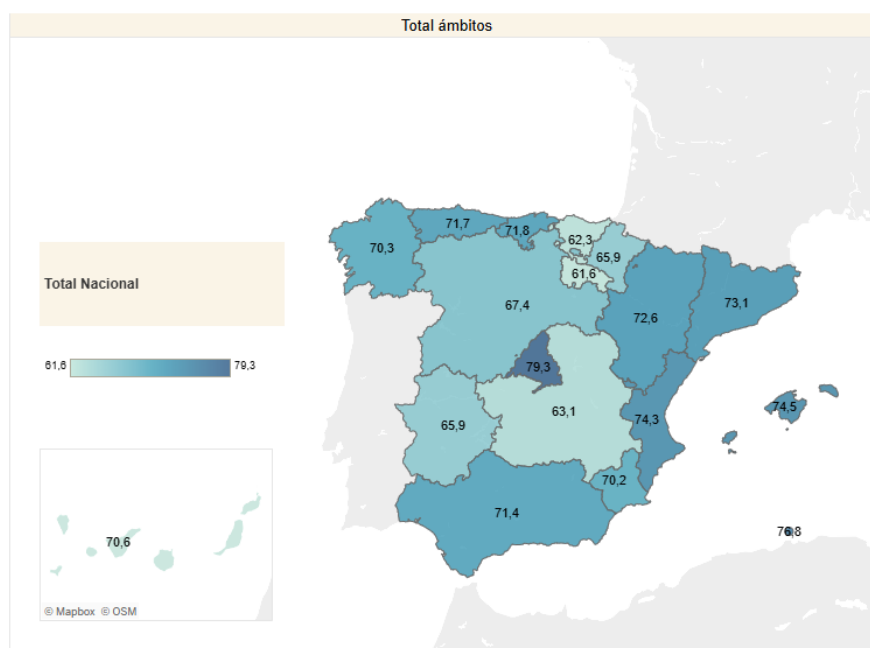
Behin-behinekotasun handiko datu horiek Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioaren datuetan ere islatzen dira, "2018-2019 aldiko promozioko graduako eta unibertsitate-zikloko tituludunen afiliazio-tasari (%) dagokionez, autonomia-erkidegoaren arabera".

Unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonen kasuan, Euskadiko afiliazio-tasa gainerako autonomia-erkidegoetakoekin alderatzean, kontrastatu egiten da Euskadi, afiliazio-tasarik altuena izan arren (% 84,9), kontratu mugagabeen ondoriozko

Euskadi da kontratu mugagabeetan afiliazio-tasarik altuena eta azken-aurrekoa duen autonomia-erkidegoa.

azken-aurreko erkidegoa izatea aldi berean. % 62,3rekin, azken aurreko postuan dago gainerako autonomia-erkidegoekin alderatuta.

1. Irudia. *Gizarte Segurantzako afiliatuak kontratu mugagabearekin, autonomia-erkidegoaren arabera (%-tan) 2018-2019 Gradua eta zikloa amaitu eta lau urtera. Unibertsitatea, guztira*



Iturria: Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioa.

Zifra horiek ez dute alde handirik Lanbideren inkestan lortutakoekin alderatuta (% 85eko enplegu-tasa), eta kontratu finkoak dituzten besteren konturako langileak % 61,2 dira (Iturria: Lanbideren inkesta).

Madril da rankingean lehena, kontratu mugagabeen % 79,3rekin. Datu horrek iradoki dezake Madrilek EAEk baino talentu gehiago atxikitzea eta erakartzea.

Estatuan, honako eremu hauek nabarmentzen dira bereziki: Informatika (% 93,8 mugagabeak Estatuan, % 92,4 Euskadin), Ingeniaritza, Industria eta Eraikuntza (% 90,5 Estatuan, % 84,3 Euskadin), Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza eta Zuzenbidea (% 89,1 Estatuan, % 83,5 Euskadin), non lan-egonkortasuna nabarmen handiagoa den. Aitzitik, Osasunaren eta Gizarte Zerbitzuen eremuak behin-behinekotasun handiagoa du, Estatuan kontratu mugagabeen % 41,1 bakarrik

baitago (% 29,5 Euskadin), eta horrek adierazten du lan-prekarietate handiagoa dagoela sektore horretan. Hezkuntza Sailak ere kontratu mugagabeen proportzio nahiko txikia du (% 63,6 Estatuan, % 42,1 Euskadin).

Lanbideko inkestaturen lan-baldintzak aztertzean ikusten da kontratu mugagabeen ehunekoa % 56koa dela. Datu hori bat dator, neurri handi batean, Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioak emandakoarekin. Zehazki, 2023an unibertsitateko enpleguen % 61 bakarrik ziren egonkorrak, hau da, mugagabeak. Egoera hori gertatzen da nahiz eta kontratu mugagabea duten soldatapeko gazteen ehunekoak igoera nabarmena izan duen 2019. eta 2021. urteekin alderatuta, urte horietan zifra % 44,5ekoa baitzen bi urteetan.

Kontratu mugagabeen proportzioaren igoera hori zuzenean lotuta dago abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretua 2021eko abenduaren 31n indarrean sartzearekin. Araudi horrek premiazko neurriak ezarri zituen lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatuz eta lan-merkatuaren eraldaketa sustatuz. Horrela, unibertsitate-ikasketak amaitu dituztenen artean lan-egonkortasun handiagoa lortzeko bilakaera positiboa ikusten da, nahiz eta eskainitako lanpostuen kalitatean oraindik ere erronkak dauden.

Azterketak berresten du kontratu mugagabeen batez besteko orokorra aldi baterakoena baino nabarmen altuagoa dela (kontratu mugagabeen % 76,3).

8.1.3. Lan-baldintzen eta irteera-erabakien arteko lotura ezartzeko eta blindatzeko mehatxua

Lan-baldintzak eta prestakuntza/enplegua desegokitzea aldagai giltzarri eta erabakigarriak dira irtetzea edo ez erabakitzeko. Kausazko sekuentzia, honako hau litzateke: lan-merkatuaren desorekek (lan-baldintzak, egonkortasuna, prestakuntzaren eta enpleguaren arteko ahokadura, ibilbide profesionalak) sortutako talentuaren zati baten irteera/atxikipena edo sarrera eragin dezakete (lan-ihesa), eta horrek inpaktu metatua eragin dezake profil edo okupazio jakin batzuetan.

8.2. KUALITATIBOAK

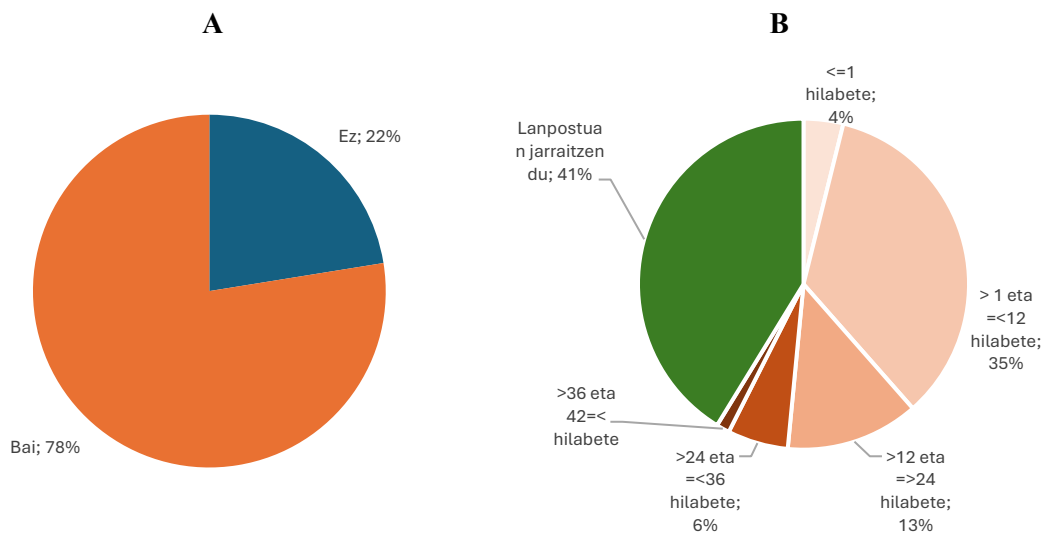
8.2.1. Prestakuntzaren eta enpleguaren arteko harremana: praktikak

Ikasleen lan-etorkizunari buruzko bigarren mehatxu bat enpresetan egindako praktiken eragin desberdina da. Euskadiko unibertsitate-praktikak curriculum-

praktiken (ikasketa-planaren zati bat) edo curriculumetik kanpoko praktiken (borondatezkoak) artean bereizten dira, eta ikasleen enplegarritasuna eta benetako lanbide-inguruneetan duten integrazioa hobetzera bideratuta daude.

Unibertsitateko ikasketak amaitu zituztenen % 22k ez zuten praktikorik egin enpresetan (*28-A Grafikoa*), eta praktikak egin zituzten % 78k, berriz, praktikak egin zituzten enpresa berean lortu zuten kontratua. Azkenik, kontratu hori lortu zutenen % 41ek bakarrik jarraitzen zuen enpresa horretan lanean elkarriketaren unean, eta, gainera, % 35 urtebeterako baino gutxiagorako kontratatu ziren praktiketan (*28-B Grafikoa*).

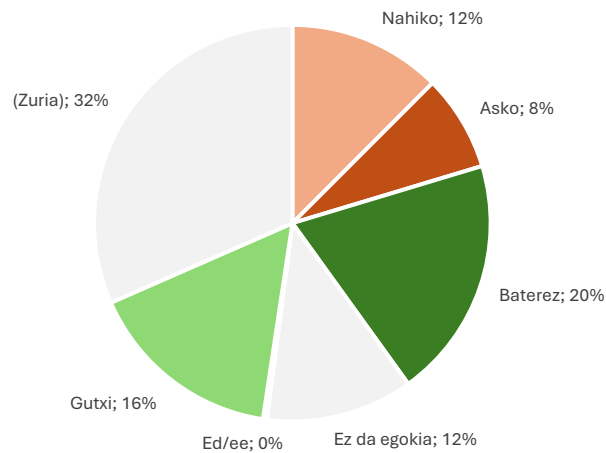
28. Grafikoa. Enpresetan praktikak egin zituzten unibertsitarioak (A) eta enpresetan praktiken iraupena (B)



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

29. Grafikoko praktiken erabilgarritasunaren pertzepzioari dagokionez, % 36k adierazi du lana aurkitzeko erabilgarritasun gutxi edo batere ez duela, eta % 20k, berriz, baliagarritzat jotzen du.

29. Grafikoa. Unibertsitarioen pertzepzioa praktikek beste erakunde batean lana aurkitzeko duten baliagarritasunari buruz

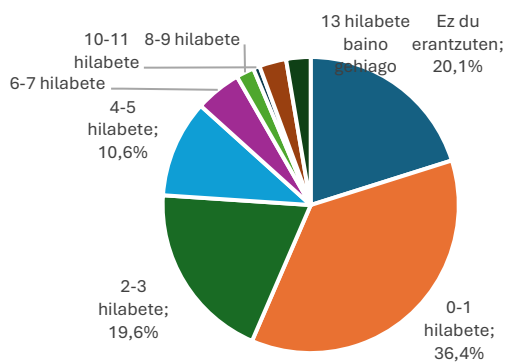


Iturria: Lanbide-ren inkesta.

8.2.2. Lana bilatzeko eta lortzeko denbora

Hirugarren mehatxu posible bat ingurune hurbilean lana aurkitzeko atzerapena da, eta horrek zalantzak sor diezazkioke tituludunari profila tokiko merkatura egokitzeari buruz, eta beste noranzko batzuetan aukerak bilatzeko probabilitatea handitu dezake.

30. Grafikoa. Inkestatuak lana bilatzen hasi eta aurkitzen dutenetik igarotako hilabeteak

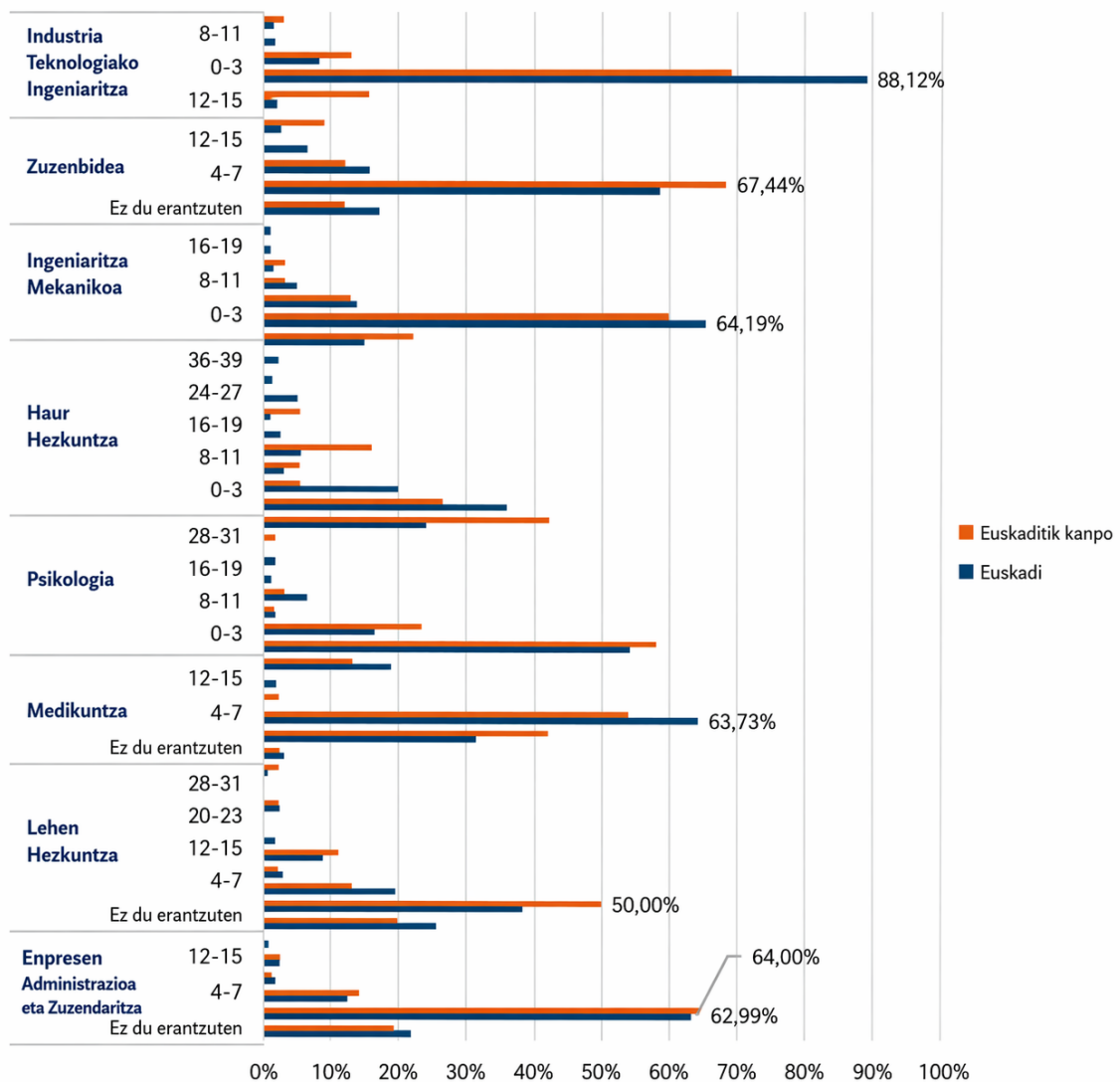


Hilabeteak	%
Ez du erantzuten	% 20,1
0-1 hilabete	% 36,4
2-3 hilabete	% 19,6
4-5 hilabete	% 10,6
6-7 hilabete	% 5,0
8-9 hilabete	% 2,0
10-11 hilabete	% 0,7
12-13 hilabete	% 3,0
13 hilabete baino gehiago	% 2,7
Guztira	% 100,00

Oharra = Ez dira kontuan hartzen praktikak egiten dituztenak eta enpresan lan egiten amaitzen dutenak

Iturria: Lanbide-ren inkesta.

31. Grafikoa. Lana aurkitzeko igarotako hilabeteak, graduaren eta helmugaren arabera*



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

Nabarmentzekoa da, titulazio gehienetarako, graduatuek 5 hilabete baino gutxiago

Titulazio gehienetarako, graduatuek 5 hilabete baino gutxiago behar dituzte lan-merkatuan sartzeko, bai Euskadin, bai lurraldetik kanpo.

behar dituztela lan-merkatuan sartzeko, bai Euskadin, bai lurraldetik kanpo. Laneratzeko erraztasun handia dutelako, Industria Teknologiko Ingeniaritzako ikasketak amaitu dituzten pertsonak nabarmentzen dira: % 88

Euskadin eta % 69 Estatuko gainerako herrialdeetan. Horiek hiru hilabete baino gutxiagoan lortzen dute lana. Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritzaren kasuan, tituludunen % 75ek lana aurkitzen dute Euskadin lehenengo zazpi hilabeteetan, eta % 78k, berriz, Estatuko gainerako erkidegoetan. Lehen Hezkuntzari dagokionez, graduatuen % 38k lortzen du lana Euskadin lehen hiru hilabeteetan, eta Estatuko gainerako erkidegoetan, berriz, % 50ek.

8.2.3. Genero-arrakalaren mehatxua. Kontratu mota eta soldata

Sexuaren arabera bereizkeriara berariaz bideratutako bosgarren mehatxuak kontratu mota eta gizonen dagokienez emakumeen eskaintzen zaizkien soldata desberdinak hartzen ditu kontuan.

Lanbideren inkestan, unibertsitate-mailako ikasketak amaitu dituzten pertsona guztien % 57,8 emakumeak dira, eta % 42,2 gizonak. Goi-mailako lanbide-heziketako ikasketak amaitu dituzten pertsonen kasuan, ikasketak amaitu dituzten emakumeen ehunekoak % 37,6ra jaitsi da, eta gizonena, berriz, % 62,4ra igo da.

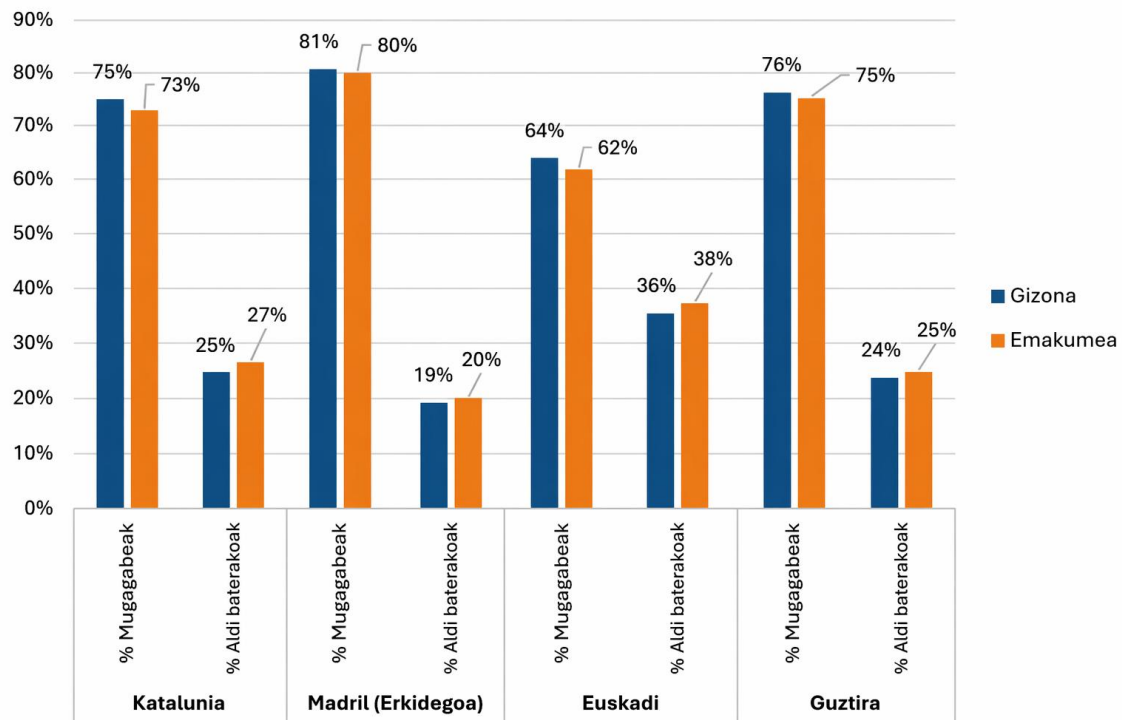
32. *Grafikoak* 2018/2019 ikasturtean unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten

Kontratu motetan eta soldatetan gizonen eta emakumeen arteko nolabaiteko desberdintasuna ikusten da karrera profesionalaren hasieratik bertatik.

gizonen eta emakumeen arteko kontratu mugagabeen eta aldi baterakoaren ehunekoak erakusten ditu, hautatutako autonomia-erkidegoen — Katalunia, Madril eta

Euskadi — eta Estatu osoaren arabera banakatuta. Datuek agerian uzten dute nolabaiteko desberdintasuna dagoela emakumeen eta gizonen kontratubaldintzetan, eta arrakala hori karrera profesionalaren hasieratik bertatik agertzen hasi da.

32. *Grafikoa. Kontratu mugagabeak eta aldi baterakoak EAren, Madrilen, Kataluniaren eta Estatu guztizkoaren artean, sexuaren arabera (ehunekotan)*

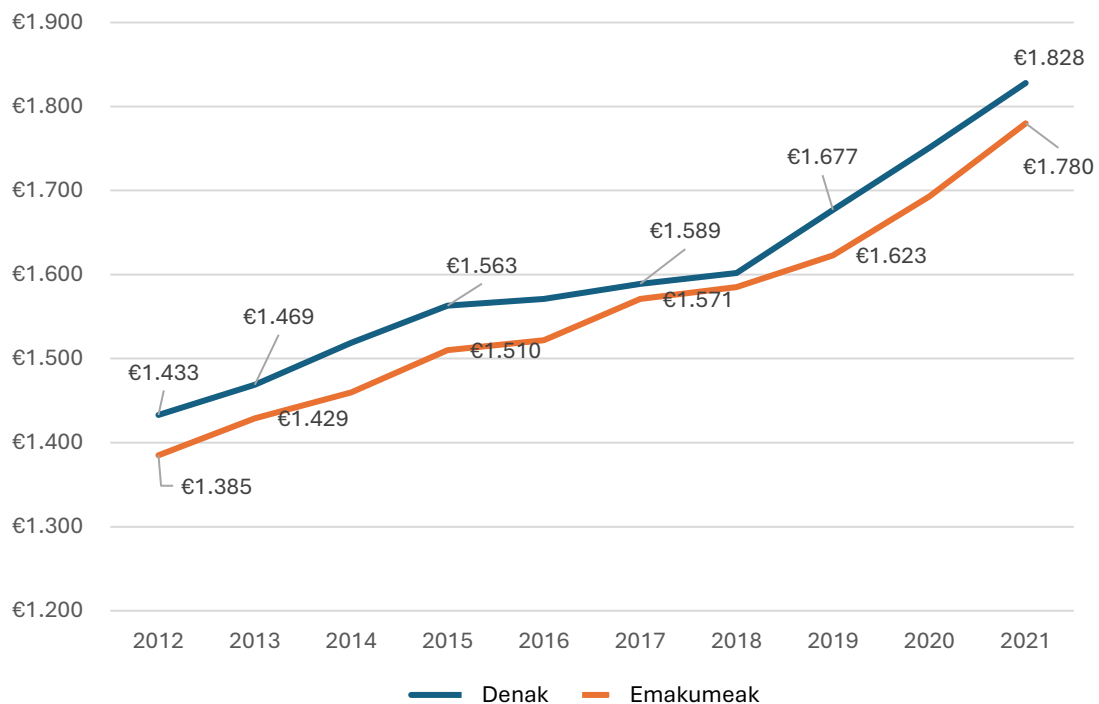


Iturria: Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioa.

Goi-mailako LHko ikasketak egin dituztenek, gehienak gizonak izanik, eta industria-sektoreak Euskadin duen pisua dela eta, soldata hobek lortzen dituzte, baita lan-baldintzak ere. Eta Osasuna eta Gizarte eta Kultura Zerbitzuak ikasketak egiteko aukera duten emakumeen kasuan, lehen ikusi den bezala, aldi baterako kontratu gehiago dituzte.

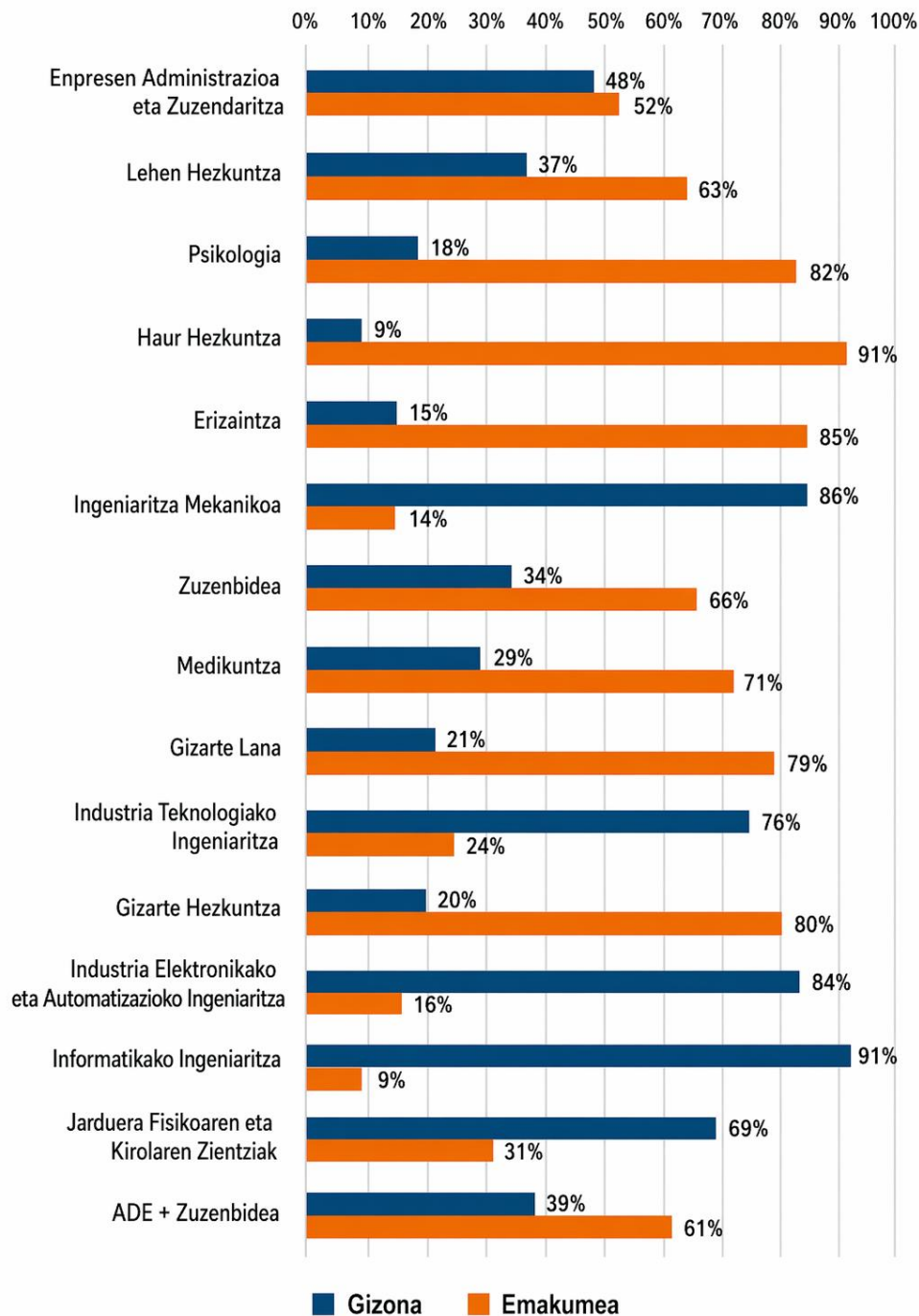
Soldatei dagokienez (33. Grafikoa), 2017ko eta 2018ko promozioetako arrakala bateratzeko zorian egon zen, baina promozio horietatik aurrera berriro hazi da.

33. Grafikoa. Aitortutako batez besteko soldaten alderaketa 2012-2021 Emakumea eta Guztira (euro/hileko)



Iturria: Lanbide.

34. Grafikoa. **Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten pertsonak, ezagutza-arloen eta sexuaren arabera (%-tan)**



Iturria: Lanbide-ren inkesta.

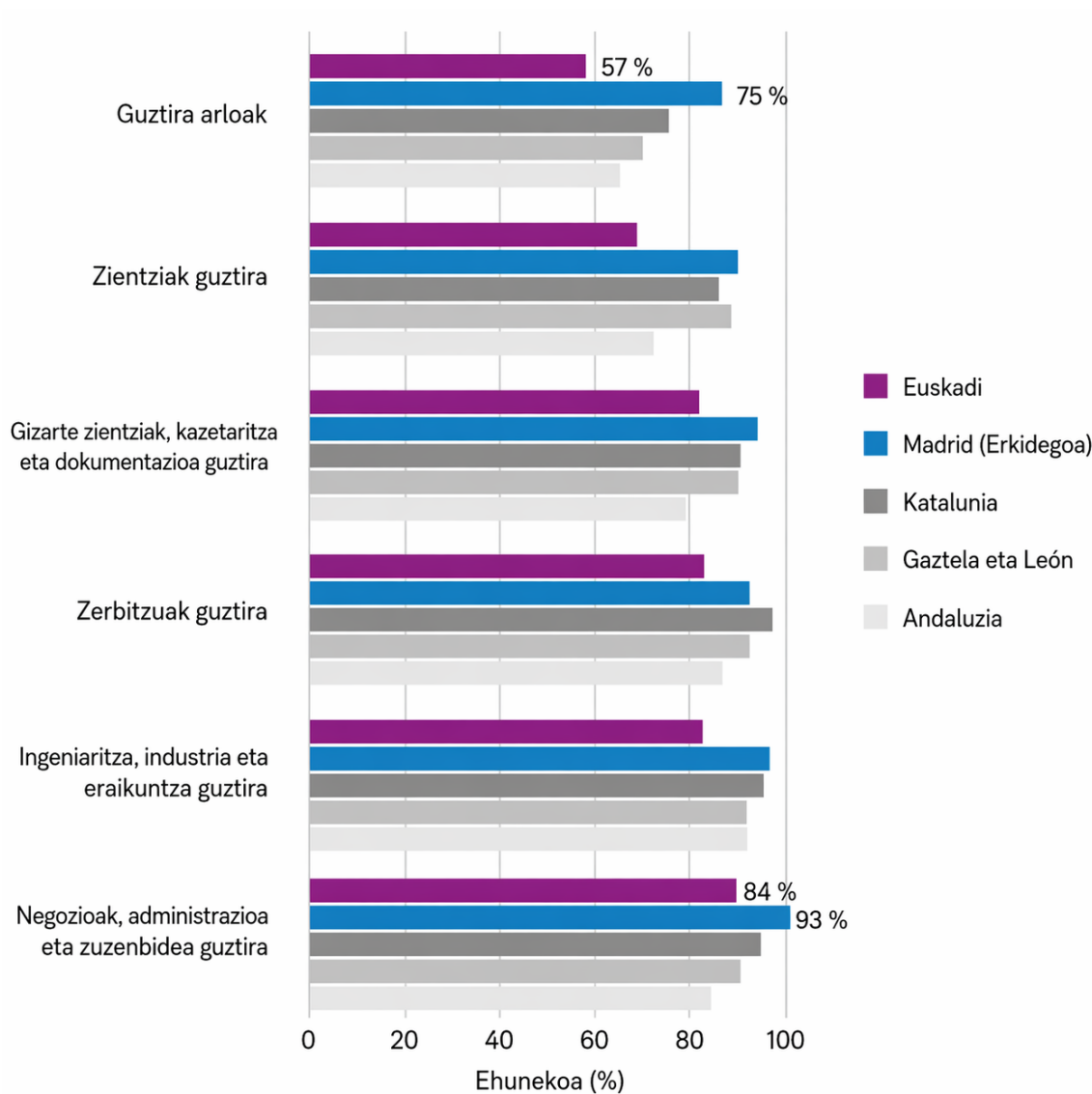
Gehien eskatzen diren sei ezagutza-arloetan unibertsitateko ikasketak amaitu

Emakumeak gehiengo dira gehien eskatzen diren ezagutza-arloetan, ingeniartzan izan ezik.

dituzten pertsona gehienak emakumeak dira, ingeniartzetan izan ezik, horietan gizonak baitira gehiengo. Ezagutza-arloaren

araberako genero-arrakala hori Estatu osoan gertatzen da (Hezkuntza, Osasuna eta Gizarte Zerbitzuak), kontratu mugagabe gutxiagorekin, baina nabarmenagoa da Euskadin.

35. Grafikoa. **Kontratu mugagabea duten emakumeak (%-tan), autonomia-erkidegoaren arabera 2018-2019 Gradua eta unibertsitate-zikloa amaitu eta 4 urtera, ikasketa-eremuen arabera**



Iturria: Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioa.

8.3. GEOGRAFIKOAK

8.3.1. Metropoliko erakarpn-poloen mehatxua

Oro har, titulazio horietan ikusitako portaerak erakusten du Madril dela kualifikazio handiko profiletarako erakarpn nazionalako gune nagusia, eta Bartzelonak, berriz,

eginkizun garrantzitsua du aukeren bigarren ardatz gisa, bereziki osasunarekin, berrikuntzarekin, zerbitzu aurreratuekin eta ezagutza-jarduera intentsiboekin lotutako sektoreetan. Kontzentrazio geografiko horrek indartu egiten du unibertsitate-gradu jakin batzuek Euskaditik kanpo lan-merkatu zabalagoak, espezializatuagoak eta ibilbide profesional eskalagarriagoak izatearen ideia, eta horrek azaltzen du hiri hauetarako lehentasunezko mugikortasuna.

9. ONDORIOAK

- ✓ **Euskadi talentua sortzeko, erakartzeko eta atxikitzeko gaitasun handiena duen bigarren erkidegoa da**, COTEC - IVIE indizearen arabera, eta Madril da ranking orokorraren liderra. Euskadi "Hazi" zutabearen buru da bereziki, hezkuntzarekin eta etengabeko prestakuntzarekin lotuta. Jarrera horrek lehiakortasuna indartzen du Estatu osoaren aurrean.
- ✓ 16-64 urteko euskal biztanleriaren % 51k baino gehiagok goi-mailako ikasketak ditu, Estatuko baliorik handiena. Gainera, biztanleria horrek % 5,1eko langabezia-tasa du (INE), eta Estatuak, berriz, % 6,9koa (INE). Adierazleak **prestakuntza-oinarri sendoa eta diferentziala berresten du Euskadin**.
- ✓ Biztanleria eta Etxebizitza Zentsuaren arabera, Euskadiko goi-mailako tituludunen % 82k Euskadin jarraitzen du. Datu horrek **Estatuko batez bestekoa baino atxikitzeko gaitasun handiagoa** erakusten du. Portaera **egonkorra** da aztertutako aldian (2016-2019).
- ✓ **Biztanleria kualifikatuaren migrazio-saldoek oreka dute Euskadiko sarreren eta irteeren artean**. 30.060 pertsonako irteerekin eta 29.223 sarrerekin, hau da, **saldo garbi ia neutroa** (-837 pertsona), eta, beraz, **talentuaren stocka egonkor mantenduz**. Euskadi autonomia-erkidegoen arteko erdibidean dago, eta Madril da biztanleria kualifikatu horren erakarpengune nagusia.
- ✓ Lanbideren arabera, unibertsitate-ikasketak amaitu dituztenen % 20tik % 22ra bitarte Euskaditik kanpo (Estatuan eta atzerrian) egiten du lan 2015-2021 aldian, bai lan-arrazoiengatik, bai arrazoi pertsonalengatik. **Arrazoiak lan-arrazoi hutsetara mugatzen baditugu** (lan-baldintzak eta lan-merkatuko prestakuntzaren desoreka), **zifra % 10,4ra murrizten da**.
- ✓ Lan-ihesaldi zurrunak graduatuen % 10,4ri eragiten dio, gutxi gorabehera. **Lan-baldintzekin, prestakuntzarekin eta itxaropen profesionalekin lotuta dago**, eta ez arrazoi pertsonalekin. Hala ere, ondorioztatzen da **maila globalean ez dagoela talentuaren ihes garbirik**, ez stockari dagokionez, ez enplegu-tasei dagokienez.

- ✓ Euskaditik kanpo baina Estatu barruan lan egitea erabakitzen dutenak % 19,5 dira. Pertsona horietatik guztietatik, % 72 hiru probintziatarara joan dira batez ere: Madrilera (% 39), Nafarroara (% 21) eta Bartzelonara (% 12). Gainerako autonomia-erkidegoetara joan diren guztien % 46 (ia erdiak) lan-arrazoiengatik joan dira.
- ✓ Euskaditik kanpora joatea erabakitzen duten lehentasunezko graduak dituzten pertsonak Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza (guztizkoaren % 9), Medikuntza (% 7), Psikologia (% 5), Lidergo ekintzailea eta Berrikuntza (% 4) eta Lehen Hezkuntza (% 3) dira.
- ✓ Atzerrira joaten diren pertsona graduatuen ehunekoa % 2,5 da. Kasu horretan, Alemania, Irlanda eta Herbehereak dira noranzko nagusiak, eta % 2,5 horretatik, ikasketak amaitu dituzten pertsonen % 67,9 lan-arrazoiengatik joan dira.
- ✓ Lan-baldintzengatiko ihesean eragin dezaketen mehatxuetako bat **kontratu mota** da; izan ere, Euskadin kontratu mugagabeak dituzten afiliatuen ehunekoa % 62,3 da, eta Estatuan, berriz, % 72,4. Datu horrek **beste eskualde batzuekin alderatuta, egonkortasun txikiagoa adierazten du.**
- ✓ Euskal Autonomia Erkidegoko soldatak tartekoak eta altuak dira, Estatuko gainerako lurraldeetakoekin alderatuta. Madrilen izan ezik, Informatika, Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritza eta Ingeniaritza gradu oso zehatzetan nabarmentzen baita.

10. ETORKIZUNeko EZTABAIDETARAKO HAUSNARKETAK

Txosten honetan aztertutako datuek aukera ematen dute talentu-ihesaren fenomenoaren ikuspegi zehatza emateko, bai unibertsitate-ikasketak dituzten pertsonena (analisi orokorra), bai ikasle berriena (deskribapen zehatzagoa). Hartutako ikuspegia irteera- eta egonaldi-fluxuen azterketa da nahita: zenbat tituludunek uzten duten EAE eta zenbatek erabakitzen duten bertan jarraitzea. Ondorioz, txostenaren helburua ez da barneko lan-merkatuaren egoera ebaluatzea, ezta EAEko talentuaren eskaintza eta eskaria zuzenean aztertzea ere. Datuek lan-dinamikekin erlaziona daitezkeen zenbait joera identifikatzeko aukera ematen duten arren, lan-merkatuaren funtzionamenduari buruzko edozein diagnostikok berariazko azterketa bat beharko luke, enplegu-eskaintzari eta -eskariari buruzko informazio integralarekin.

Hala ere, egia da talentu-ihesa lan-desorekaren adierazletzat har litekeela. Ildo horretan, garrantzitsua da azpimarratzea talentu-ihesa ez dela beti fenomeno erabat negatiboa. Kasu jakin batzuetan, lan-mugikortasuna lan-merkatua doitzeko mekanismo natural bat izan daiteke, batez ere profil jakin batzuk aldi baterako ateratzeak tentsioak murrizten dituenean, EAEko prestakuntza-eskaintzaren eta lan-eskariaren arteko desoreken ondorioz.

Ondorio hori bereziki nabarmena izan daiteke ikasketak amaitu berri dituzten kolektiboen artean: gazte kualifikatuen zati batek aukerak bilatzea erabakitzen duenean, hasierako ahokadurarik ezagatik — eskaintza egokirik ez dagoelako, hobetu daitezkeen enplegu-baldintzengatik edo etorkizuneko gaitasunen plangintzan mugak daudelako —, irtenbide horrek desorekak adierazten ditu, politika publikoko erantzuna behar dutenak.

Ikasketak amaitu dituztenen zati batek bere espezialitatera egokitutako eskaintzarik ez aurkitzea edo enpleguaren kalitatean mugak hautematea — behin-behinekotasuna, soldatak, proiektio falta edo egonkortasuna — lan-merkatuaren desoreka kualitatibo horiek islatzen ditu. Zenbait eremutan laneratze zaila, genero-arrakala eta funtsezko sektoreetan (hala nola hezkuntzan eta osasunean) erakargarritasun gutxi duten baldintzak uztartzeak mugikortasun-gaitasun handiagoa duten profil gazteen irteera bultzatzen dezake, eta, hala, ikusitako desplazamendu-ereduak indartu.

Hala ere, mugikortasun horrek eragin positiboak ere eragin ditzake: pertsona horietako batzuk esperientzia handiagoarekin, gaitasun gehigarriekin, lanbide-sare zabalduekin eta espezializazio-maila altuagoekin itzultzen dira, eta horrek euskal ekosistema produktiboa aberastu dezake.

Zentzu horretan, mugikortasuna fenomeno konplexu gisa interpretatu behar da, arriskuak — irteerak lan-merkatuaren gabeziei erantzuten dienean — eta aukerak — lurraldearen epe ertaineko giza kapitala indartzen duten ibilbide profesionalen parte denean — elkarrekin bizi diren fenomeno konplexu gisa.

ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK ETA ERABILITAKO DATU-ITURRIAK

Brandi. (2006). La historia del brain drain. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 3(7), 65-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2378493>-tik lortuta

COTEC. (2023). Mapa del Talento autonómico 2023. [Mapa del Talento autonómico - Cotec](#) -tik lortuta

Eustat. (2025). Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua. [Censo de población y viviendas. Estructura de la población](#)-tik lortuta.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2010). Education and economic growth. *Economics of education*, 60(67), 1.

INE. (2021). Censo de Población y Viviendas. [INEbase / Demografía y población / Cifras de población y Censos demográficos / Censos de Población y Viviendas / Últimos datos](#)-tik lortuta.

INE. (2024). [Nivel de formación alcanzado por la población total \(de 16 a 64 años\) por comunidad autónoma](#).-tik lortuta

Lanbide. (2025). Laneratze-azterlana 2024. [Estadísticas](#)-tik lortuta.

OECD, 2011. Skills for innovation and research. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/9789264097490-en>

SEPE-Servicio Público de Empleo Estatal (2025). "Movilidad geográfica de la contratación en España en 2024" txostena. [Detalle de publicación Observatorio](#)-tik lortuta.

Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioa. Gizarte Segurantzako afiliatuak kontratu mugagabearekin, autonomia-erkidegoaren arabera (%-tan) 2018-2019 Gradua eta zikloa amaitu eta lau urtera. Unibertsitatea, guztira. <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Afiliacion/InfografiaEASSEU.html>-tik lortuta.

Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioa. Kontratu mugagabeak eta aldi baterakoak Euskadiren, Madrilen, Kataluniaren eta Estatuko guztizkoaren artean, sexuaren arabera (ehunekotan). [Infografía de estadísticas de afiliación a la SS de los egresados universitarios](#)-tik lortuta.

ERANSKINAK**1 Eranskina. EAE uzteko erabakia hartu duten pertsonen ehunekoa eta kopurua, helburuaren eta arrazoiaren arabera.**

Probintziak	%	Guztira
Madril	% 39,4	410
Lanezkoa	% 24,4	254
Personala-Itzulera	% 15,0	156
Nafarroa	% 21,0	218
Lanezkoa	% 5,0	52
Personala-Itzulera	% 16,0	166
Bartzelona	% 11,6	121
Lanezkoa	% 6,8	71
Personala-Itzulera	% 4,8	50
Errioxa	% 3,8	40
Lanezkoa	% 1,3	14
Personala-Itzulera	% 2,5	26
Kantabria	% 3,2	33
Lanezkoa	% 0,9	9
Personala-Itzulera	% 2,3	24
Burgos	% 3,0	31
Lanezkoa	% 1,2	12
Personala-Itzulera	% 1,8	19
Besteak	% 18,0	187
Guztira	% 100,0	1040

2 Eranskina. EAetik alde egitea erabaki duten pertsonen ehunekoa eta kopurua, mailaren arabera.

Graduak	%	Guztira
Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza	% 9,4	110
Lanezkoa	% 6,5	76
Pertsonala-Itzulera	% 2,9	34
Medikuntza	% 7,5	88
Lanezkoa	% 3,1	36
Pertsonala-Itzulera	% 4,4	52

Psikologia	% 4,6	54
Lanezkoa	% 1,1	13
Pertsonala-ltzulera	% 3,5	41
Lehen Hezkuntza	% 3,6	42
Lanezkoa	% 1,9	22
Pertsonala-ltzulera	% 1,7	20
Zuzenbidea	% 3,3	39
Lanezkoa	% 2,3	27
Pertsonala-ltzulera	% 1,0	12
Ingenaritza Mekanikoa	% 2,8	33
Lanezkoa	% 1,2	14
Pertsonala-ltzulera	% 1,6	19
Lidergo ekintzailea eta berrikuntza	% 2,6	30
Lanezkoa	% 0,9	11
Pertsonala-ltzulera	% 1,6	19
Ingenaritza informatikoa	% 2,6	30
Lanezkoa	% 1,4	16
Pertsonala-ltzulera	% 1,2	14
Industria Teknologian Ingenaritza	% 2,5	29
Lanezkoa	% 1,4	16
Pertsonala-ltzulera	% 1,1	13
Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzia Zentroak	% 2,4	28
Lanezkoa	% 0,7	8
Pertsonala-ltzulera	% 1,7	20
Farmazia	% 2,0	24
Lanezkoa	% 1,0	12
Pertsonala-ltzulera	% 1,0	12
Ingenaritza eta Industri Diseinua	% 2,0	23
Lanezkoa	% 1,0	12
Pertsonala-ltzulera	% 0,9	11
Publizitate eta Harreman Publikoak	% 1,7	20
Lanezkoa	% 0,9	10
Pertsonala-ltzulera	% 0,9	10
Enpresen Administrazio Eta Zuzendaritza + Zuzenbidea	% 1,7	20
Lanezkoa	% 1,2	14
Pertsonala-ltzulera	% 0,5	6
Kazetaritza	% 1,5	18
Lanezkoa	% 0,8	9
Pertsonala-ltzulera	% 0,8	9
Erizaintza	% 1,5	18
Lanezkoa	% 0,4	5
Pertsonala-ltzulera	% 1,1	13
Automatikoa eta Industri Elektroniko Ingenaritza	% 1,5	17
Lanezkoa	% 0,6	7
Pertsonala-ltzulera	% 0,9	10

Ikus-entzunezko komunikazioa	% 1,5	17
Lanezkoa	% 0,8	9
Pertsonala-ltzulera	% 0,7	8
Haur Hezkuntza	% 1,3	15
Lanezkoa	% 0,7	8
Pertsonala-ltzulera	% 0,6	7
Gizarte Hezkuntza	% 1,2	14
Lanezkoa	% 0,4	5
Pertsonala-ltzulera	% 0,8	9
Gizarte Lana	% 1,2	14
Lanezkoa	% 0,4	5
Pertsonala-ltzulera	% 0,8	9
Arte Ederrak	% 1,1	13
Lanezkoa	% 0,4	5
Pertsonala-ltzulera	% 0,7	8
Kimika	% 1,0	12
Lanezkoa	% 0,4	5
Pertsonala-ltzulera	% 0,6	7
Negozioen Kudeaketa	% 0,5	6
Pertsonala-ltzulera	% 0,5	6
Lan Harremanak eta y Giza Baliabideak	% 0,3	3
Lanezkoa	% 0,3	3
Beste batzuk	% 38,8	454
Lanezkoa	% 18,8	220
Pertsonala-ltzulera	% 20,0	234
Guztira orokorra	% 100,0	1171