

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Políticas ativas de emprego para jovens graduados

João Miguel Pinheiro Mendes

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientador:

Professor Doutor Paulo Marques, Professor Auxiliar,
ISCTE-IUL

Setembro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Políticas ativas de emprego para jovens graduados

João Miguel Pinheiro Mendes

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientador:

Professor Doutor Paulo Marques, Professor Auxiliar,
ISCTE-IUL

Setembro, 2021

Dedico esta dissertação aos meus pais, Luís e Anabela, ao meu irmão Gonçalo e à minha namorada Joana, sem o seu apoio e amizade não teria sido possível chegar até aqui.

Agradecimentos

“Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.” - O Principezinho

Queria deixar um grande agradecimento ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Marques, pela grande disponibilidade, por toda a ajuda e por me apoiar em levar este projeto até ao fim. Agradeço também a todos os que estiveram ao meu lado durante todo o meu percurso no ISCTE-IUL, desde o início da licenciatura, até ao fim do mestrado. À minha família, concretamente aos meus pais e ao meu irmão que estiveram sempre do meu lado e aceitaram e apoiaram as minhas escolhas. À minha namorada, Joana Oliveira, por todo apoio e motivação dada durante toda a realização deste mestrado e por todas as horas despendidas em meu prol. Aos meus amigos, que estiveram sempre lá para mim e puseram a sua ajuda à minha total disposição. Quero também agradecer ao projeto BRIGHET – Bring Together Higher Education, Training and Job Quality por toda a ajuda dada aquando da realização deste trabalho. Obrigado a todos vós por me ajudarem e por me fazerem feliz. Agradeço que nunca me tenham deixado sozinho num dos capítulos mais importantes da minha vida.

Resumo

As políticas ativas de emprego são medidas importantes no que toca à redução do desemprego, especificamente entre jovens graduados. Na União Europeia, foram existindo oscilações no que toca ao desemprego dos mesmos, por isso, estas políticas assumem-se como uma solução fundamental para que estas alterações estabilizem, e o número de jovens graduados desempregados seja baixo.

A presente dissertação tenta perceber quais foram as prioridades das políticas ativas de emprego dirigidas aos jovens graduados, analisando as políticas que são mais prevalentes, que países implementaram mais políticas e para que tipo de graduados foram implementadas mais políticas.

A pesquisa é de natureza descritiva e explicativa, centrando-se especificamente nos jovens graduados desempregados. A metodologia é qualitativa e assenta na base de dados LABREF, de onde foram retiradas as 76 políticas implementadas na União Europeia, entre 2000 e 2017. Foi criada uma tipologia de forma a comparar as políticas de forma mais eficaz.

Os resultados indicaram que as prioridades das políticas ativas de emprego para jovens graduados foram a formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e/ou apoios à contratação. Os países que mais políticas implementaram foram os países da Europa do Sul, tais como Portugal, Grécia e Chipre. As políticas não foram implementadas para uma graduação específica, contudo, há um número pequeno de políticas que menciona os graduados com mestrado e com doutoramento.

Esta pesquisa centrou-se na comparação das várias políticas implementadas, e por isso, abre espaço para investigações futuras sobre quais as melhores estratégias para implementar estas políticas.

Palavras-chave: Políticas Ativas de Emprego; Jovens Graduados; União Europeia; Tipologia;

Abstract

Active employment policies are important measures when it comes to reducing unemployment, specifically among young graduates. In the European Union, there have been fluctuations in unemployment among young graduates, so these policies are a fundamental solution to stabilise these changes and reduce the number of unemployed young graduates.

This dissertation tries to understand what were the priorities of active employment policies aimed at young graduates, analyzing the policies that are more prevalent, which countries have implemented more policies and for which type of graduates more policies were implemented.

The research is descriptive and explanatory and focuses on unemployed young graduates. The methodology is qualitative and relies on a database called LABREF, from which the 76 policies implemented in the European Union between 2000 and 2017 were taken. A typology was created in order to compare the policies more effectively.

The results indicated that the priorities of active employment policies for young graduates were labour market training and internships and were hiring subsidies and/or supports. The countries that implemented the most policies were the Southern European countries such as Portugal, Greece and Cyprus. Policies were not implemented for a specific degree, however, there are a small number of policies that mention graduates with master's and doctoral degrees.

This research has focused on comparing the various policies implemented. It opens space for future research on what are the best strategies to implement these policies.

Keywords: Active Employment Policies; Young Graduates; European Union; Typology;

Índice

Agradecimentos	v
Resumo	vii
Abstract	ix
Índice	xi
Índice de Figuras	0
Índice de Tabelas	0
Introdução	1
1. Políticas de Emprego	3
1.1. História e definição das Políticas de emprego.....	3
1.2 Surgimento e impacto das políticas ativas de emprego	6
1.3 Os determinantes das políticas ativas de emprego	6
1.4 Tipologia de Políticas ativas de emprego	8
2. Políticas ativas de Emprego para Jovens	11
2.1 Caracterização geral da evolução do desemprego entre jovens	11
2.2 Tipos de Políticas ativas de emprego para os jovens.....	12
2.3 Desenvolvimento das Políticas de Emprego juvenil na União Europeia	14
3. Políticas ativas de Emprego para jovens graduados	17
3.1 Caracterização geral da evolução do desemprego entre graduados	17
3.2 Tipos de políticas ativas de emprego para jovens graduados	17
3.3 Hipóteses de políticas ativas de emprego para jovens graduados	18

Metodologia	21
4. Análise das políticas ativas de emprego para jovens graduados na Europa.	23
4.1. Panorama Geral	23
4.2. Descrição das categorias mais emblemáticas da tipologia	25
4.3. Políticas ativas de emprego direcionadas para grupos específicos.....	28
4.4. Políticas ativas de emprego por grupos de países da Europa	29
Discussão	33
Conclusão	39
Referências bibliográficas	41
Anexos	45

Índice de Figuras

Figura 1- Desemprego dos jovens graduados em Portugal e na Europa	1
Figura 2- Políticas ativas de emprego: incentivos positivos versus incentivos negativos	9
Figura 3- Desemprego jovem em Portugal e na Europa	11
Figura 4- Taxa de desemprego entre 2007 e 2017	61

Índice de Tabelas

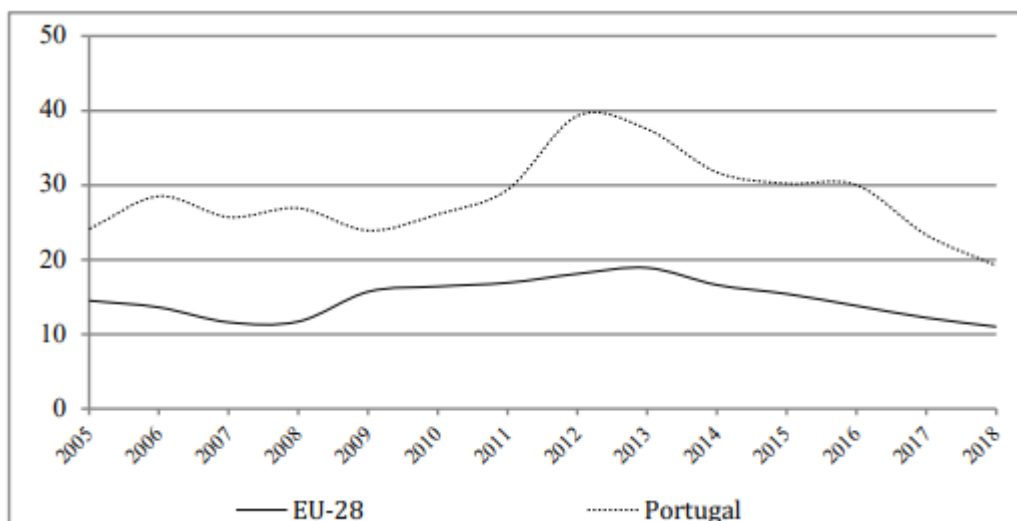
Tabela 1- Tipologias de Políticas Ativas de Emprego: Bonoli (2010) e Caliendo e Schmidl (2016)	10
Tabela 2 - Tipologias de Políticas Ativas de Emprego para jovens: Tosun et al. (2017) e Marques & Hörisch (2019)	13
Tabela 3 - Nº de políticas ativas de emprego para jovens graduados por categorias.....	24
Tabela 4 - Políticas ativas de emprego para jovens graduados por países, divididas nas categorias	24
Tabela 5 - Políticas ativas de emprego para jovens graduados em toda a Europa (2000 – 2017)	45
Tabela 6 - Desemprego Jovem na União Europeia por anos	60
Tabela 7 - Média do Desemprego Jovem na Europa entre 2000 e 2017	61
Tabela 8- Percentagem de pessoas com ensino superior entre os 15 e os 64 anos na União Europeia	62

Introdução

Aos longo dos anos, o número de jovens desempregados tem vindo a aumentar de forma repentina, por isso, surgiu a necessidade de fazer com que esses valores descessem. Contudo, este trabalho vai-se focar no desemprego de jovens graduados, que também têm altos níveis de desemprego.

O número de jovens graduados desempregados tem oscilado bastante e com valores bastante altos na União Europeia, entre os 11% e os 19%, como podemos ver na figura 1, havendo países com números bastante superiores, como é o caso de Portugal. (Marques & Videira, 2021). Com números tão elevados, surgiu a necessidade de se intervir e fazer com que os mesmos diminuíssem.

Figura 1- Desemprego dos jovens graduados em Portugal e na Europa



Fonte: Eurostat Labour Force Survey.

Uma das razões para os altos níveis de desemprego entre os graduados deveu-se à massificação do ensino superior. A realidade do mercado de trabalho nem sempre conseguiu corresponder ao valor das habilitações e aquisição de competências. Ou seja, o facto de o ensino superior ter sido massificado, fez com que existissem muitos jovens graduados, e o mercado de trabalho não conseguiu absorver todos estes graduados (Hughes & Borbély-Pecze, 2014).

A forma encontrada para fazer com que o desemprego entre jovens graduados diminuísse foi através da implementação de políticas ativas de emprego.

Ao longo dos anos, tem havido uma mudança na perspetiva sobre a importância da redução do desemprego jovem. Importa perceber de que forma estas mudanças se traduziram em políticas ativas de emprego para ajudar na redução dos números deste fenómeno.

Apesar das políticas ativas de emprego terem surgido na Suécia, em 1950, mais recentemente, existiram razões que levaram à necessidade de implementação deste tipo de políticas, uma vez que, desde 2008, o desemprego jovem tem vindo a aumentar em todos os países da União Europeia, podendo variar entre 7% na Áustria, quase 50% na Grécia e em Espanha (Hughes & Borbély-Pecze, 2014).

Neste contexto, o objetivo geral deste estudo passa por perceber quais foram as prioridades das políticas ativas de emprego dirigidas aos jovens graduados, nos vários países da União Europeia, entre 2000 e 2017, para fazer frente ao desemprego destes jovens. Os objetivos específicos passam por classificar as políticas ativas de emprego através de uma tipologia, identificando as categorias de políticas ativas de emprego predominantes, comparando as categorias de políticas ativas de emprego nos agrupamentos de países europeus; analisar os países com mais políticas implementadas; discutir sobre a importância da *Youth Guarantee* na implementação das políticas; e perceber para que tipos de graduados estas políticas estão mais direcionadas.

Este estudo pretende cobrir um *gap* que existe na literatura, visto que não existe nenhum estudo sobre que políticas ativas de emprego foram usadas pelos países europeus para combater o desemprego nos jovens graduados ao longo dos anos.

Este é um estudo de natureza qualitativa, que se suporta numa base de dados designada LABREF. Esta base de dados tem a informação de todas as políticas ativas de emprego implementadas para jovens graduados entre os anos 2000 e 2017. O objetivo é dividir as políticas encontradas na base de dados em várias categorias, de forma a fazer-se uma tipologia e comparar as categorias entre si.

A investigação está estruturada em duas grandes partes. A primeira diz respeito a um debate conceptual e ao processo do surgimento das políticas ativas de emprego. Já a segunda parte contempla a apresentação e a discussão dos resultados obtidos, dados estes baseados numa análise minuciosa das categorias e das políticas que as constituem. Importa também dizer que a conclusão, localizada na última parte, retém as ideias fundamentais que podem ser uteis numa investigação futura sobre as políticas ativas de emprego para jovens graduados.

1. Políticas de Emprego

Têm-se desenvolvido vários estudos, ao longo da história da economia política, sobre a relação entre o desemprego e as políticas de emprego. (Marques & Hörisch, 2020) O objetivo deste primeiro ponto é o de perceber como foi o desenvolvimento das políticas de emprego e, posteriormente, focar nas políticas ativas de emprego que é o ponto principal desta pesquisa.

1.1. História e definição das políticas de emprego

As políticas de emprego surgiram com a formação do estado bem-estar social, que apareceu na década de 40, devido ao aumento do desemprego e da necessidade das próprias políticas de emprego. (Marques & Hörisch, 2020)

Para Olsen (2018), o estado do bem-estar social é um estado preocupado com o bem-estar das pessoas e procura dar apoio social público a toda a sociedade. Um dos focos do estado do bem-estar social são as políticas de emprego através de programas de rendimento onde estão incluídos benefícios de segurança e manutenção salarial. Nestes programas, estão também incluídos a redistribuição de rendimentos, normalmente substituindo rendimentos perdidos de quem abandonou o mercado de trabalho de forma temporária ou permanente, mas também estão incluídas políticas de reinserção de desempregados no mercado de trabalho e de melhoria das qualificações dos mesmos.

De acordo com Morel et al. (2012), existiram três eras de investimento no estado do bem-estar social, denominadas de era keynesiana, era neoliberal e a era do investimento social.

Segundo Keynes (1936), o criador da era keynesiana, o crescimento económico e a redução do desemprego só são possíveis se tanto o estado como as políticas sociais tiverem um papel forte e ativo. Se o estado tiver políticas fiscais e monetárias mais livres, o mesmo consegue deter em sua posse alguma da procura durante uma crise monetária, ou seja, para Keynes, a intervenção do estado na economia é essencial para que a mesma seja estável.

Para Morel et al. (2012), o gasto em políticas de bem-estar era visto como uma ferramenta económica bastante útil, visto que, ajudava a economia quando a mesma passava por períodos de recessão. As políticas sociais promovidas pelo keynesianismo, como é o caso das políticas de emprego, iam contra o ciclo de uma crise económica, visto que, ajudavam a manter os salários aos

trabalhadores, sustentavam a procura por emprego e aumentavam o crescimento. A construção e a expansão do estado do bem-estar social, em conjunto com a diminuição das desigualdades salariais e com um forte leque de políticas de emprego eram vistas como essenciais para ajudar a impulsionar o crescimento económico e o decréscimo do desemprego.

As políticas de Keynes tiveram bons resultados entre os anos de 1940 a 1970, ano este em que deixaram de ser tão eficazes visto que não conseguiram lidar com as circunstâncias económicas da época (Marques & Hörisch, 2020).

A segunda era foi a neoliberal e, devido à falta de eficácia das políticas keynesianas, esta teoria começou a ter mais ênfase e a ganhar mais importância principalmente, durante a crise dos anos 70 (Morel et al., 2012; Marques & Hörisch, 2020).

Segundo Jobert (1994) e Harvey (2008), as ideias neoliberais eram baseadas no rigor monetário, na redução salarial dos trabalhadores, na competição monetária e corporativa e na liberdade do funcionamento do mercado de trabalho. Ou seja, ao contrário do keynesianismo, os gastos em políticas sociais e de emprego não eram uma forma de ajudar o crescimento económico, mas sim um gasto extra que não promovia a estabilidade social. Lindbeck (1994) diz que é normal que o desemprego persista quando existem vários benefícios para desempregados de longa duração, como é o caso do subsídio de desemprego. Este tipo de benefícios que advêm das políticas de emprego fazem com que a procura de emprego por parte dos desempregados diminua. As políticas que regulam o mercado do trabalho, ou seja, as políticas de emprego, são vistas pelos neoliberais como uma força opositora que impede que os mercados de trabalho funcionem de forma independente. A mesma teoria diz-nos que o estado só deve interferir na atividade económica a um nível mínimo, sendo que os mecanismos de autorregulação do mercado são suficientes para a redução do desemprego (Harvey, 2008).

A última era é a do investimento social, que surgiu no início dos anos de 1990. (Marques & Hörisch, 2020; Morel et al., 2012; Esping-Andersen et al., 2002; Hemerijck, 2013). Os teóricos que defendem o investimento social são contra o neoliberalismo e insistem que as políticas de flexibilização implementadas para o mercado de trabalho contribuíram para o aumento da desigualdade, da pobreza e da exclusão social, bem como da pobreza no trabalho.

Os teóricos desta era também deixaram três críticas à perspetiva keynesiana. A primeira crítica é que as despesas sociais aumentaram devido ao desemprego, o que começou a pôr em risco a sustentabilidade do estado do bem-estar social. A segunda crítica é que o keynesianismo não estava

preparado para lidar com os novos riscos sociais provocados pelas alterações demográficas das sociedades. A terceira e última crítica é que este tipo de políticas não conseguia reduzir o desemprego pois não estava preparada para a economia pós-industrial, visto que o desemprego estava mais ligado à falta de competências adequadas para os trabalhos da altura.

Do ponto de vista dos teóricos da era do investimento social, as políticas de emprego passivas não fazem com que o desemprego diminua, porque não passam da distribuição de valores monetários e, dizem que a melhor solução para a diminuição do desemprego é a implementação e o investimento em políticas ativas de emprego. Estas são uma forma de investimento social em serviços e políticas que suportam o mercado de trabalho, uma forma de promover o investimento no desenvolvimento do capital humano e a promoção de políticas de segurança flexíveis para o emprego (Marques & Hörisch, 2020).

Como já foi mencionado acima, as políticas de emprego podem ser separadas em duas: as políticas ativas e as políticas passivas (Valadas, 2013).

Por políticas ativas de emprego entende-se um conjunto diversificado de medidas que têm como principal objetivo o de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, criar e manter postos de trabalho, reforçar e melhorar a qualificação e a empregabilidade, quer seja dos desempregados como daqueles que estejam no ativo, e apoiar os desempregados na sua inserção no mercado de trabalho (Silva, 2017).

De acordo com Tosun et al. (2017), podemos ver as políticas ativas de emprego através de dois espectros. O primeiro espectro é que este tipo de políticas são um investimento no conhecimento, nas habilidades e no treino dos que querem ser inseridos no mercado de trabalho. O segundo espectro é que este tipo de políticas fortalecem os incentivos ao trabalho.

Por outro lado, as políticas passivas de emprego passam pela compensação em termos financeiros para quem se encontra desempregado. Exemplos destas políticas são o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego, entre outros (Valadas, 2013).

Durante este trabalho, irei focar-me mais nas políticas ativas de emprego visto que é o ponto central desta investigação.

1.2 Surgimento e impacto das políticas ativas de emprego

Segundo Bonoli (2010), o primeiro país que adotou políticas ativas de emprego foi a Suécia, em 1950. Nesta altura, o objetivo era melhorar e aumentar as habilidades dos trabalhadores de forma a expandir a economia industrial. Segundo o mesmo, podemos identificar três períodos diferentes no desenvolvimento das políticas ativas de emprego na OCDE, cada um com ênfase maior em diferentes tipos de políticas ativas de emprego.

Entre os anos de 1950 e 1960, devido ao mercado de trabalho deficitário, os países desenvolveram políticas ativas de emprego que ajudassem os trabalhadores a melhorar as suas competências e a sua formação, de forma a acompanhar a expansão da economia industrial. O segundo período seguiu-se à queda petrolífera de 1973 a 1975. Estes anos foram caracterizados por altos níveis de desemprego, por isso, a maior parte dos países, para combater este fenómeno, utilizaram políticas de ocupação para os desempregados. Dentro das políticas de ocupação, estavam inseridas as políticas de criação direta de emprego e o melhoramento das competências e da formação. O último período correspondeu à segunda metade da década de 90 e, a partir desta década, as políticas ativas de emprego dos países da OCDE focavam-se na facilitação na reinserção dos desempregados no mercado de trabalho.

Quando falamos em impacto das políticas ativas de emprego, Bonne e Van Ours (2004) dizem que a implementação das políticas ativas de emprego e o efeito que as mesmas produzem no mercado de trabalho é sempre a longo-prazo. Ou seja, o impacto que estas políticas têm a curto prazo é baixo, mas o seu impacto a longo-prazo é bastante substancial.

Kluge (2010) complementa com o facto de que o impacto das políticas ativas de emprego tem vindo a ser cada vez mais medido devido à sua importância para a economia de cada país. Quando falamos do impacto das políticas ativas de emprego, importa perceber ainda que tipo de programas são mais efetivos no combate ao desemprego e o seu contexto macroeconómico. O valor despendido por cada país para estas políticas e o seu contexto institucional aumentam ou diminuem as probabilidades de entrar no mercado de trabalho, tendo em conta a diferenças de funcionamento de cada mercado.

1.3 Os determinantes das políticas ativas de emprego

Segundo Bonoli (2010), existe alguma controvérsia em definir quais são os determinantes das políticas ativas de emprego, mas, segundo o autor, há duas formas de os explicar. Existem as explicações de cariz político e as explicações de cariz institucional.

Nas explicações de cariz político, Esping-Andersen (1990) diz que o ênfase dado às políticas ativas de emprego é uma das principais características do regime de bem-estar da social-democracia. Os sociais-democratas permitiram que se impusesse um sistema forte e eficaz de políticas de emprego que, em caso de alterações da estrutura económica de um país, garantisse a manutenção e a segurança no emprego. Os sociais-democratas são vistos como promotores de políticas de emprego que visam a inserção facilitada no mercado de trabalho. Esta característica difere relativamente aos democratas cristãos que intervêm mais neste campo através da proteção do emprego e da facilitação da reforma.

Continuando no cariz político, Rueda (2007) foca-se mais nos efeitos de cada partido no gasto em políticas de emprego. Segundo o autor, existem dois tipos de pessoas perante as políticas de emprego, os *outsiders* e os *insiders*. Os *outsiders* são os que não estão inseridos no mercado de trabalho ou são os que estão inseridos no mesmo, mas têm ligações contratuais atípicas. Por outro lado, os *insiders* são os que estão inseridos no mercado de trabalho e que têm uma ligação contratual segura. Na teoria, os sociais-democratas atendem a estes dois grupos, mas devido aos “confrontos” entre os dois grupos, os sociais-democratas vão tender para a defesa dos *insiders* visto que os mesmos estão mais bem organizados e são mais prováveis de responder com votos em eleições. O mesmo autor diz que as políticas ativas de emprego são de maior interesse para os *outsiders*, mas podem ser prejudiciais para os *insiders* por duas razões: os *insiders* usufruem de políticas protecionistas de emprego e contra o risco de desemprego e é pouco provável que cofinanciem estas políticas como contribuintes; as políticas ativas de emprego estimulam a oferta da mão-de-obra e podem reforçar a concorrência por empregos (escassos) ou criar pressões no sentido da redução salarial.

Rueda (2007) diz que as políticas ativas de emprego foram desenhadas para promover a entrada no mercado de trabalho por parte de *outsiders* que vão fazer com que os ordenados dos *insiders* diminuam. Os *insiders* são o núcleo de eleitores de partidos sociais-democratas e, o argumento do autor é que os sociais-democratas não promovem as políticas ativas de emprego.

Podemos observar que, quando comparamos as observações feitas por Esping-Andersen e por Rueda, as mesmas são contraditórias. Por um lado, Esping-Andersen defende que, num governo social-democrata, caso houvesse algum efeito na estrutura económica, a segurança no emprego está garantida. Por outro lado, Rueda diz que, nesse mesmo tipo de governo, iriam ser protegidos os *insiders* pois são mais prováveis de responder com votos em eleições.

Nas explicações de cariz institucional, Bonoli (2010) diz que políticas que já existem podem ser combinadas com novas políticas ativas de emprego. Há algumas exceções onde é complicado combinar diferentes políticas, como é o caso do tipo de seguro bismarckiano que só podia ser

adquirido através do pagamento de contribuições, o que é uma condição para obter proteção social. Outra dificuldade que existe é que tanto as políticas ativas de emprego, como as passivas são pagas através do mesmo orçamento. O que acontece é que quando o desemprego aumenta automaticamente as despesas em políticas passivas de emprego também aumentam, o que faz com que, muitas vezes, não se consigam implementar mais políticas ativas de emprego devido ao gasto excessivo em políticas passivas de emprego.

1.4 Tipologia de Políticas ativas de emprego

A difusão deste tipo de políticas de emprego acabou por ser mais facilitada pelo seu carácter bidimensional. Este tipo de políticas concentra-se nos reforços dos incentivos ao trabalho, mas também se concentra em investimentos no conhecimento, nas competências e na formação dos trabalhadores (Bengtsson, 2014).

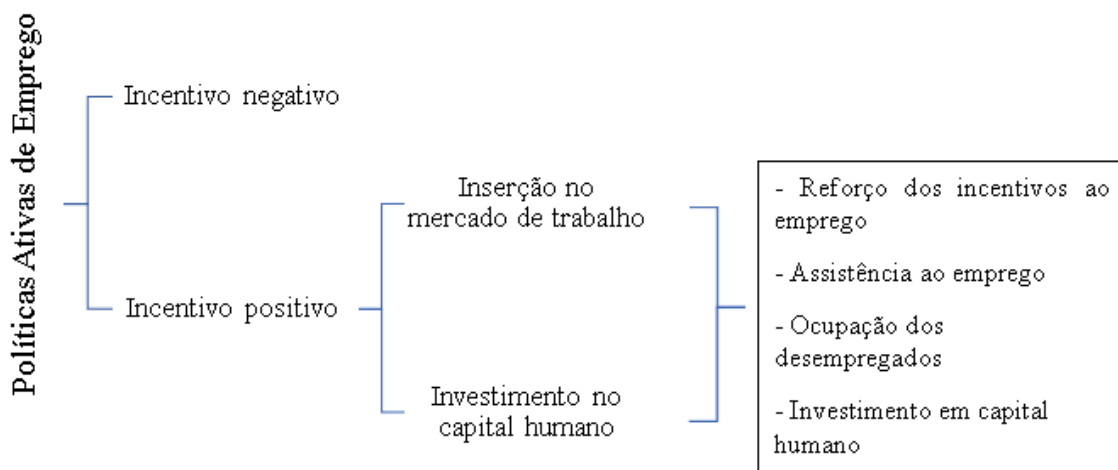
Segundo Bonoli (2010), alguns autores tentaram distinguir as políticas ativas de emprego em dois tipos diferentes de abordagens, a primeira sendo uma abordagem mais negativa e a segunda sendo uma abordagem mais positiva, como podemos ver na figura 2. O primeiro tipo é aquele que utiliza estas políticas como incentivo negativo, ou seja, utilizam a redução de benefícios como forma de as pessoas se sentirem obrigadas a inserir-se no mercado de trabalho. O segundo é o que pretende investir na formação do capital humano, através do seu *empowerment* e da melhoria das suas competências.

Dentro do tipo de políticas mais positivas acima mencionadas existem duas dimensões que podem distinguir as políticas ativas de emprego. A primeira dimensão foca-se na tentativa de inserir as pessoas no mercado de trabalho, que pode ser fornecido quer por empregadores privados, quer por empregadores públicos. Esta dimensão é designada de “orientação para o emprego no mercado de trabalho”. A segunda dimensão baseia-se no investimento em capital humano desempregado, ou seja, formar e desenvolver competências que sejam mais requeridas pelos empregadores de forma a serem mais facilmente inseridas no mercado de trabalho. Estas duas dimensões são particularmente importantes, uma vez que, ajudam a medir o impacto das políticas ativas de emprego na economia em geral (Bonoli, 2010).

Segundo Bonoli (2010), existem seis categorias de políticas de emprego. Contudo, apenas quatro são relevantes para melhor dividir as diferentes políticas ativas de emprego. As quatro categorias são

o reforço dos incentivos ao emprego, a assistência ao emprego, a ocupação dos desempregados e o investimento em capital humano.

Figura 2- Políticas ativas de emprego: incentivos positivos versus incentivos negativos



Fonte: elaboração própria

Entende-se por incentivos positivos o reforço dos incentivos ao emprego, como é o exemplo do corte em benefícios passivos. A assistência ao emprego consiste em remover os obstáculos que impedem a entrada no mercado de trabalho, como é o exemplo dos programas de *job-search*. A ocupação não tem como principal objetivo a reentrada no mercado de trabalho, mas sim manter os desempregados ocupados de forma a prevenir um esgotamento do capital humano desempregado, e com isto criar mais postos de trabalho. Por último, o investimento em capital humano consiste em providenciar melhores competências através de formações e cursos, de forma a melhorar as capacidades dos trabalhadores e a facilitar a sua entrada no mercado de trabalho (Bonoli, 2010).

Assim como Bonoli criou diferentes categorias para separar as diferentes políticas ativas de emprego, também outros autores o fizeram (Tosun et al., 2017).

Caliendo e Schmidl (2016), assim como Bonoli, também propuseram quatro diferentes categorias para diferenciar as diferentes políticas ativas de emprego. A primeira categoria é a da formação no mercado de trabalho, que tem como objetivo o de adaptar as competências dos desempregados às necessidades do mercado de trabalho. A segunda categoria é a monitorização e a assistência na procura de emprego, que compreende aconselhamento e atividades de monitoramento por parte dos empregadores. A terceira categoria são os subsídios, que são entendidos como incentivos financeiros que são dados aos empregadores para a contratação de pessoas que procuram emprego. A quarta e

última categoria são programas de emprego para o setor público, que normalmente são oportunidades de emprego temporárias financiadas pelo estado no setor público ou em áreas que se produzam bens ou serviços sociais.

Tabela 1- Tipologias de Políticas Ativas de Emprego: Bonoli (2010) e Caliendo e Schmidl (2016)

Autores	Bonoli (2010)	Caliendo e Schmidl (2016)
Categorias	Reforço dos incentivos ao emprego	Formação no mercado de trabalho
	Assistência ao emprego	Monitorização e assistência na procura de emprego
	Ocupação de desempregados	Programas de emprego para o setor público
	Investimento em capital humano	
		Subsídios

Fonte: elaboração própria

As categorias identificadas acima podem ser facilmente combinadas visto que muitas das categorias têm correspondência entre si, mas estão escritas de maneira diferente, consoante o contexto para o qual foram criadas. Podem também ser criadas categorias para complementar alguma falha que exista em cobrir algum tipo de política (Tosun et al., 2017).

Em suma, as categorias que os autores consideraram importantes serem inseridas numa tipologia de políticas ativas de emprego são:

- Reforço dos incentivos ao emprego;
- Assistência ao emprego;
- Ocupação de desempregados;
- Investimento em capital humano;
- Formação no mercado de trabalho;
- Monitorização e assistência na procura de emprego;
- Programas de emprego para o setor público;
- Subsídios;

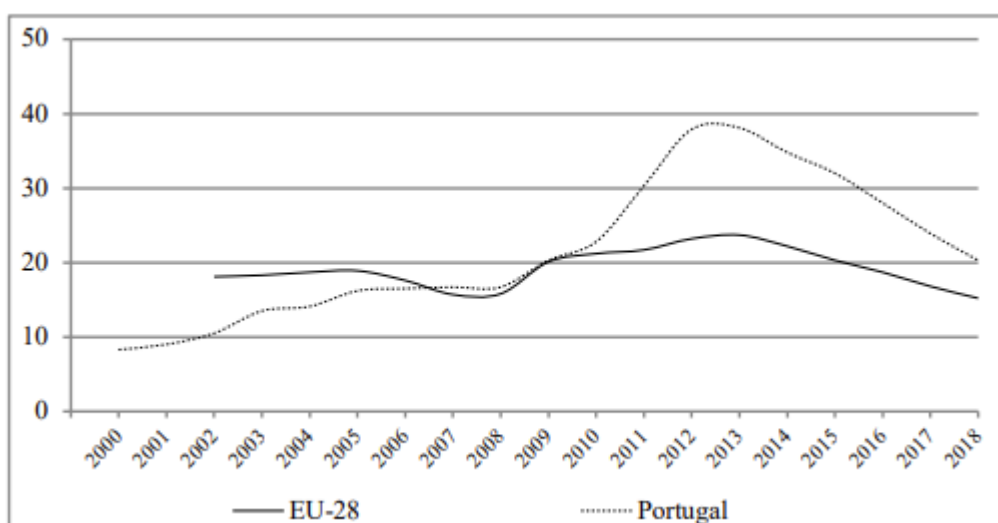
2. Políticas ativas de Emprego para Jovens

2.1 Caracterização geral da evolução do desemprego entre jovens

Recorrendo à figura 3, podemos ver que, ao longo dos anos, o desemprego jovem alterou profundamente, oscilando com bastante frequência. Se compararmos Portugal com a União Europeia, podemos ver que a última teve uma oscilação menor, oscilando entre os 15% e os 24%. Tendo atingido o mínimo entre 2007 e 2008, e o pico máximo entre 2012 e 2013. Desde 2009, o desemprego começou a subir de forma mais constante até que, em 2014, este começou a diminuir até que, em 2018, atingiu cerca de 16%.

Olhando especificamente para Portugal, podemos ver que este oscilou entre os 9%, a sua menor percentagem, que ocorreu em 2000, e os 39%, o seu maior pico, que ocorreu entre 2012 e 2013. A provável razão para o número elevado de jovens desempregados, entre 2012 e 2013, é o efeito da crise mundial que começou em 2008.

Figura 3- Desemprego jovem em Portugal e na Europa



Fonte: Eurostat Labour Force Survey.

Com o passar dos anos, os números de Portugal foram aumentando de forma mais rápida, acabando por, entre 2007 e 2008, ficarem superiores aos da União Europeia. Em 2009, tanto os números de Portugal, como os da União Europeia ficaram nos 20%. Contudo, nos anos que se seguiram, Portugal teve uma subida muito mais acentuada do que a União Europeia. Apesar disso, após os anos de 2012 e 2013, Portugal e a União Europeia seguiram a mesma tendência, visto que, os números do desemprego foram decrescendo, estabelecendo-se, em 2018, nos 20% para Portugal

e nos cerca de 16% para a União Europeia. Porém, se olharmos para o período de anos entre 2000 e 2006, os números de Portugal foram sempre relativamente inferiores aos da União Europeia.

2.2 Tipos de Políticas ativas de emprego para os jovens

Tosun et al. (2017) adaptou algumas categorias formadas por Bonoli e por Caliendo e Schmidl, para ver que tipo de políticas ativas de emprego para jovens existem nos países nórdicos e nos países bálticos. A primeira categoria obtida por Tosun et al. foi o investimento no capital humano, ou seja, a educação básica e o treino vocacional. A segunda categoria foi a formação no mercado de trabalho, ou seja, programas temporários que ajudam a desenvolver competências relevantes. A terceira foi a assistência na procura de emprego e monitorização, em que está incluído o aconselhamento e orientação para aumentar o empenho e a motivação na procura de emprego, incluindo a sanção de benefícios. A quarta categoria contempla os subsídios, que são compreendidos por salários subsidiados ou esquemas de apoio ao rendimento. A quinta inclui os programas de emprego no setor público, ou seja, oportunidades de emprego temporário financiado pelo Estado. A sexta categoria compreende os *packages* que são compreendidos como uma combinação de pelo menos dois tipos diferentes de políticas ativas de emprego. A sétima e última categoria proposta pelos autores inclui as outras políticas, ou seja, políticas ativas de emprego que não podem ser inseridas em nenhuma das categorias acima mencionada.

Segundo Marques e Hörisch (2019), uma das medidas mais fortes para combater o desemprego jovem é a aprendizagem no local de trabalho. Os mesmos autores apresentam algumas categorias, baseadas nas tipologias de Tosun et al. (2017), que nos ajudam a categorizar as várias políticas ativas de emprego. As categorias obtidas, para além da aprendizagem no local de trabalho, foram: aprendizagem no mercado de trabalho; assistência na procura de emprego e monitorização; subsídios; programas de emprego no setor público; promoção do autoemprego e do empreendedorismo; outras políticas, categoria na qual estão inseridas políticas que não podem ser atribuídas às outras tipologias. As únicas alterações feitas por Marques e Hörisch em relação à tipologia foi a remoção da tipologia dos *packages*, a introdução da categoria da promoção do autoemprego e do empreendedorismo e foi alterada a tipologia de “investimento no capital humano” para “aprendizagem no local de trabalho” visto que este era o foco principal do seu trabalho.

Tabela 2 - Tipologias de Políticas Ativas de Emprego para jovens: Tosun et al. (2017) e Marques & Hörisch (2019)

Autores	Tosun et al. (2017)	Marques & Hörisch (2019)
Categorias	Investimento no capital humano	Aprendizagem no local de trabalho
	Formação no mercado de trabalho	Programas de emprego no setor público
	Assistência na procura de emprego e monitorização	Assistência na procura de emprego e monitorização
	Subsídios	Subsídios
	Programas de emprego no setor público	Promoção do autoemprego e do empreendedorismo
	<i>Packages</i>	
	Outras políticas	Outras políticas

Fonte: elaboração própria

Se compararmos as tipologias descritas por Marques e Hörisch com as tipologias que foram fornecidas por Bonoli e por Caliendo e Schmidl, políticas essas descritas mais acima no ponto 1.4, podemos observar que a maioria das políticas são as mesmas à exceção das políticas de promoção de autoemprego e do empreendedorismo. Esta última categoria foi adicionada por Marques e Hörisch, visto que, alguns países da União Europeia utilizam este tipo de políticas ativas de emprego como apoio aos jovens e não são tão utilizadas fora das idades mais jovens.

Como já foi mencionado anteriormente, as diferentes tipologias podem ser combinadas com tipologias de outros autores e, podem também ser criadas outras para complementarem o tipo de políticas que predominar.

Para concluir, as categorias que estes autores utilizaram para fazer uma tipologia de políticas ativas de emprego para jovens foram:

- Investimento no capital humano;
- Aprendizagem no local de trabalho;
- Formação no mercado de trabalho;
- Programas de emprego no setor público (usado pelos dois autores);
- Assistência na procura de emprego e monitorização (usado pelos dois autores);

- Subsídios;
- Promoção do autoemprego e do empreendedorismo;
- *Packages*;
- Outras políticas (usado pelos dois autores);

2.3 Desenvolvimento das Políticas de Emprego juvenil na União Europeia

Ao longo do tempo, houve um grande desenvolvimento da Estratégia de Emprego Europeia. Segundo Lahusen et al. (2013), desde 1997 o combate ao desemprego jovem tem sido um dos objetivos da União Europeia e, com a Estratégia Europeia de Emprego, o objetivo era o de reduzir o desemprego jovem, prevenir o desemprego de longa duração e promover a empregabilidade (Goetschy, 1999).

A partir de 2002, houve um crescimento na preocupação referente às implicações sociais da mudança demográfica, ao número de saídas precoces da escola e aos altos números de desemprego jovem. (Comissão Europeia, 2005) Num relatório elaborado em 2002, a Comissão Europeia revelou os maus resultados da estratégia de Lisboa, mais especificamente o alto nível de desemprego e a baixa criação de emprego. (Comissão Europeia, 2002) Como solução para este problema, o Conselho Europeu adotou o método aberto de coordenação, método este já existente, como instrumento de governação no domínio da juventude, para melhorar a coordenação entre os estados-membros. (Lahusen et al., 2013) Foi feita uma tentativa de relançar a Estratégia de Emprego Europeia e redefinir as prioridades políticas. Um resultado importante foi o “Pacto Europeu para a Juventude” que foi introduzido pelo Conselho Europeu em março de 2005 e deu um impulso significativo às questões da juventude (Lahusen et al., 2013). A partir desse momento, a União Europeia comprometeu-se a garantir a participação dos jovens nos mercados de trabalho e na sociedade em geral, a fim de assegurar um crescimento sustentado e sustentável na Europa. As medidas e ações propostas neste pacto viriam a ser incorporadas nas estratégias europeias para o emprego e na estratégia de inclusão (Lahusen et al., 2013).

Com a crise económica e financeira de 2008, houve uma tentativa de desenvolver ainda mais este tipo de políticas para se ir contra as consequências alarmantes que esta crise viria a ter no desemprego jovem. Foram encontradas falhas neste desenvolvimento de políticas e a Comissão Europeia pediu aos estados-membros uma maior coordenação entre si e uma maior proatividade na implementação das medidas propostas (Conselho Europeu, 2009).

Houve um encorajamento às instituições europeias para terem uma abordagem mais proativa e identificar as áreas de ação mais importantes. As áreas identificadas como as mais importantes para a inclusão ativa dos jovens no mercado de trabalho são a educação, o treino, o emprego e o empreendedorismo. Estas áreas, em conjunto com outro tipo de áreas e de políticas, fizeram parte de uma nova abordagem que foi chamada “Estratégia Europeia 2020” (Lahusen et al., 2013).

Tosun et al. (2017) faz também referência à importância que os apoios monetários dados pela União Europeia têm para ajudar os países a implementar estas medidas e garantir que tenham sucesso. Assim, os países com menos poder económico podem implementar as medidas de forma a conseguirem o crescimento esperado.

A União Europeia implementou várias iniciativas de emprego para os jovens. As principais iniciativas, que duram até aos dias de hoje, visto que fazem parte da estratégia europeia até 2020 são a “Agenda para novas competências e emprego” e “Jovens em movimento”. A primeira iniciativa visa o melhoramento das condições do mercado de trabalho e das competências dos trabalhadores e, a segunda iniciativa visa aumentar a mobilidade dos jovens dentro da União Europeia de forma a aumentarem as suas capacidades (Lahusen et al., 2013).

Outra iniciativa implementada pela União Europeia para combater o desemprego jovem foi a “Estratégia da União Europeia para os jovens: Investimento e potencialização”, apresentada num relatório da Comissão Europeia em 2009, em que foram identificados oito campos prioritários: a educação, o emprego, a criatividade e o empreendedorismo, a saúde e o desporto, a participação, a inclusão social, o voluntariado, os jovens e o mundo (Comissão Europeia, 2009).

Um dos programas de combate ao desemprego jovem foi o “Jovens em movimento”. Este foi um programa europeu que lidava com o desemprego jovem. O problema deste programa é que este foi elaborado à margem do procedimento do diálogo estruturado, visto que não consultou as organizações da sociedade civil juvenil e, o documento não menciona a necessidade de associar estas organizações às políticas de desemprego jovem. Acaba também por prolongar a Estratégia Europeia de Emprego (Chabanet, 2014).

Em 2013, foi adotado o *European Youth Guarantee*, programa este que foi o mais importante para o melhoramento das políticas ativas de emprego para os jovens na União Europeia. O objetivo deste plano era o de adotar medidas que assegurassem que os jovens com menos de 25 anos obtivessem boas propostas de emprego, uma aprendizagem, um treino, ou uma formação contínua

após a saída da educação ou ficar desempregado (O'Reilly et al., 2015; Chabanet, 2014; Tosun et al., 2017).

Outro programa adotado pela União Europeia foi o *Youth Opportunities Initiative*. Este programa tem como alvo os jovens desempregados que não estudam nas regiões da União Europeia em que o desemprego jovem seja superior a uma taxa de 25%. Este programa teve como origem o facto de, em 2012, o Conselho Europeu ter proposto que os países com mais desemprego jovem realocassem os seus fundos de forma a combater este fenómeno (Chabanet, 2014).

Como mencionado acima, as políticas ativas de emprego são essenciais para o desenvolvimento económico europeu.

O impacto que a União Europeia tem nas políticas ativas de emprego é notório na comparação feita por Tosun et. al (2017) entre as políticas ativas de emprego nos países nórdicos e nos países bálticos. Historicamente, os países nórdicos têm um longo registo de políticas ativas de emprego (Armingeon, 2007) e o seu estado social-democrático prioriza a utilização das mesmas. (Esping-Andersen, 1990). Por outro lado, os países bálticos têm muito menos experiência com políticas ativas de emprego e o seu tipo de modelo não priorizava a sua utilização (Martin, 2015).

3. Políticas ativas de Emprego para jovens graduados

3.1 Caracterização geral da evolução do desemprego entre graduados

Como podemos observar na figura 1, o desemprego nos jovens graduados oscilou bastante quer na União Europeia, quer em Portugal. No caso da União Europeia, o número de desempregados oscilou sempre entre os 10% e os 20%, tendo o pico máximo de desempregados sido atingido nos anos de 2012 e de 2013 e o mínimo entre o ano de 2007 e o ano de 2008. A partir de 2008, houve um aumento repentino no desemprego, para cerca de 16%, visto que coincidiu com o início da crise mundial de 2008.

Por outro lado, quando comparamos o caso de Portugal com a restante União Europeia, vemos que os números são sempre superiores, oscilando entre os cerca de 19% e os cerca de 40%. Quando olhamos para o pico máximo, vemos que, tal como na União Europeia, foi obtido entre 2012 e 2013 com cerca de 40% e o mínimo foi obtido em 2018 com cerca de 19%.

Ao longo dos anos, Portugal nunca conseguiu estar perto dos números da União Europeia. Os números portugueses oscilavam com bastante facilidade enquanto que a restante União Europeia oscilava de forma gradual e contínua. Durante os 13 anos que a figura 1 representa, os dois, por vezes, oscilavam da mesma maneira, ou seja, apesar terem números completamente diferentes de desemprego, na maioria do tempo, os mesmos oscilavam de maneira similiar, com excepção do período entre 2005 e 2009. Porém, desde 2016 até 2018, tanto os números da União Europeia como os número de Portugal têm vindo a diminuir.

3.2 Tipos de políticas ativas de emprego para jovens graduados

Antes de analisar a tipologia proposta por Marques e Videira (2021), irei fazer um breve resumo daquele que era o objetivo do seu estudo, para um melhor enquadramento do resto do capítulo e da tipologia em si.

O objetivo do estudo destes dois autores era perceber qual tinha sido a estratégia de Portugal para combater o desemprego jovem, uma vez que, desde os anos 2000, a tendência era para que o mesmo aumentasse, tendo atingido o seu pico máximo em 2014. O trabalho dos autores passava por tentar perceber se a estratégia portuguesa para combater os altos níveis de desemprego tinha sido inspirada no modelo alemão ou no modelo empresarial americano. Os autores chegaram à conclusão de que nenhum dos dois modelos mencionados anteriormente tinha sido utilizado como inspiração por Portugal aquando da criação das políticas para combater o desemprego jovem. A outra conclusão à

qual os autores chegaram foi que o que aconteceu em Portugal era chamado de ‘estatismo’ e de ‘experimentalismo’. O estatismo era a implementação das políticas por parte do estado, sem muito envolvimento de outros autores. Já o experimentalismo, era a implementação das políticas de forma pouco coerente e pouco ambiciosa (Marques & Videira, 2021).

Segundo Marques e Videira (2021), há várias categorias para analisar as políticas ativas de emprego para jovens graduados. Quando olhamos para a tipologia proposta pelos autores, conseguimos ver que a mesma é composta por 8 categorias de análise. As categorias são: investimento no treino e na educação vocacional; treino em trabalho; formação no mercado de trabalho e estágios; assistência na procura de emprego e monitorização; subsídios; programas de emprego no setor público; promoção do autoemprego e do empreendedorismo; outros. Contudo, se analisarmos mais atentamente, destas oito, apenas três políticas ativas de emprego para jovens graduados tiveram uma grande utilização.

As categorias que mais foram utilizadas como políticas ativas de emprego para jovens graduados são a formação no mercado de trabalho e estágios, os subsídios e a promoção do autoemprego e do empreendedorismo (Marques & Videira, 2021).

Apesar das três categorias acima mencionadas, os autores esperavam que a promoção do autoemprego e do empreendedorismo tivesse maior utilização nas políticas para jovens graduados do que aquela que realmente teve, uma vez que, de acordo com os estudos empíricos utilizados pelos autores, os subsídios e a promoção do autoemprego e do empreendedorismo são as intervenções mais eficazes para reduzir o emprego jovem. Contudo, as políticas com maior utilização foram a formação no mercado e estágios e os próprios subsídios, não tendo havido uma estratégia ambiciosa para se implementar políticas que mais diretamente iriam ajudar a economia do conhecimento (Marques & Videira, 2021).

3.3 Hipóteses de políticas ativas de emprego para jovens graduados

No que toca a esta pesquisa, é esperado que, no panorama geral, tal como podemos ver em Marques e Videira (2021), que as categorias políticas com maior utilização sejam a formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e apoios à contratação. Tal como podemos ver no ponto anterior, estas políticas foram as mais utilizadas para o combate ao desemprego jovem em Portugal apesar da sua menor eficácia, comparativamente com outras, não tendo existido uma estratégia ambiciosa aquando da sua implementação.

Outra hipótese que se espera que se verifique é que as políticas sejam mais direcionadas ao grau da licenciatura, uma vez que, a procura por um emprego começa quando é terminado este grau. Poderão também haver algumas políticas direcionadas a quem termine o mestrado e o doutoramento, contudo, serão em muito menor quantidade do que aquelas que abrangem a quem terminou a licenciatura.

Podem também haver políticas direcionadas a áreas de formação específicas como a área das tecnologias de informação e de comunicação, uma vez que, é uma área em grande crescimento. Poderão também haver políticas mais direcionadas a áreas específicas, onde a oferta de emprego seja baixa, e estas políticas apareçam como forma de combate ao baixo nível de empregabilidade de certas áreas.

Por último, é esperado que, os países da Europa Centro-oriental e os países da Escandinávia sejam os que mais políticas ativas de emprego implementem. Os primeiros implementam-nas através dos subsídios que são fornecidos por parte da União Europeia e os segundos implementam-nas devido ao seu grande poder económico. (Tosun et al., 2017) Os países do Sul da Europa também poderão ter um grande número de políticas implementadas devido aos níveis elevados de desemprego jovem.

Metodologia

Pretendendo-se saber que políticas ativas de emprego para jovens graduados tinham sido implementadas pelos diversos países da União Europeia, recorri à base de dados LABREF, que contém dados sobre as políticas implementadas pelos países pertencentes à União Europeia. Dentro desta base de dados foram retirados os dados sobre todas as políticas ativas de emprego para jovens graduados, num total de 76 políticas, que foram postas em prática dentro da União Europeia, entre os anos 2000 e 2017.

Para esta dissertação, a pesquisa empírica vai ser feita através da recolha de dados preexistentes. Este tipo de pesquisa empírica é do tipo qualitativo, visto que trabalha com um número reduzido de políticas. Segundo Mohajan (2018), este tipo de pesquisa procura e trabalha os dados com o objetivo de os interpretar e de nos ajudar a perceber melhor uma população específica e a sua forma de vida social. Segundo Quivy e Campenhoudt (2013), a recolha de dados preexistentes é uma forma de analisar melhor fenómenos macrossociais, uma vez que, recolher este tipo de dados seria quase impossível de ser feito, a não ser por parte das grandes organizações.

Para fazer o tratamento dos dados, vou fazer construção de tabelas que ajudem a fazer as comparações necessárias entre as diversas variáveis. De forma a enquadrar melhor as diferentes políticas ativas de emprego de cada país, vai ser feita uma tipologia de políticas, contendo no seu total 7 categorias, para as mesmas serem mais facilmente analisadas dentro do seu conjunto. Uma das dificuldades que encontrei aquando da análise empírica dos dados foi o facto de algumas das políticas conterem mais que uma categoria e, como tal, existem políticas às quais associei mais do que uma categoria, o que, quando se fazem as contas do número de políticas, é normal que o número seja superior a 44, uma vez que os países acabaram por criar pacotes de políticas, onde cada uma das políticas se direccionava para mais do que uma vertente. As sete categorias que perfazem a tipologia foram baseadas em vários autores diferentes entre eles Bonoli (2010), Caliendo e Schmidl (2016), Tosun et al. (2017) e em Marques & Hörisch (2019). A tipologia é composta pelas seguintes categorias:

- 1 - Investimento no capital humano;
- 2 - Formação no mercado de trabalho e estágios;
- 3 - Promoção do autoemprego e do empreendedorismo;
- 4 - Assistência na procura de emprego e monitorização;

5 – Subsídios e/ou apoios à contratação;

6 - Programas de emprego no setor público;

7 – Programas de emprego no setor privado;

A análise empírica das diversas políticas ativas de emprego para jovens graduados vai ser feita através dos seguintes pressupostos:

- Panorama geral;
- Funcionamento das políticas ativas de emprego para jovens graduados por categoria;
- Perceber para que tipo de graduados e de que áreas de formação as políticas são mais direcionadas;
- Identificar a diferença entre os países da Europa Centro-oriental, do Sul, da Escandinávia e da Europa Continental;
- Número de políticas nos países do Sul e perceber as que são mais relevantes;

4. Análise das políticas ativas de emprego para jovens graduados na Europa.

Nesta secção, vou começar por fazer um panorama geral das políticas e dos países que as implementaram, depois vou analisar cada uma das categorias que serve de base à tipologia, posteriormente vou seguir os pressupostos apresentados no capítulo da metodologia. Primeiramente irei fazer uma análise geral do panorama de todas as políticas. Posteriormente irei descrever quais são as categorias mais emblemáticas da tipologia. Irei também incluir uma análise sobre para que tipo de graduados as políticas são mais direcionadas. Depois, irei identificar a diferença entre os países da Europa Centro-oriental, do Sul, da Escandinávia e da Europa Continental. Por último, vou observar número de políticas nos países do Sul e analisar as que são mais relevantes.

4.1. Panorama Geral

Como podemos observar pela síntese realizada na tabela 4, apenas 19 dos 27 países da União Europeia tiveram políticas ativas de emprego para jovens graduados entre os anos de 2000 e de 2017. Entre estes mesmos anos, como podemos ver na tabela 3, foram postas em prática 76 políticas. Continuando a olhar para a mesma tabela, podemos ver que a categoria mais utilizada foi a formação no mercado de trabalho e estágios, seguindo-se os subsídios e/ou apoios à contratação, o investimento no capital humano, programas de emprego no setor privado, os programas de emprego no setor público, a promoção do autoemprego e do empreendedorismo e a assistência na procura de emprego e monitorização. Os países que mais políticas implementaram foram Portugal e Grécia, com um total de 9 políticas entre os anos de 2000 e de 2017. Os países que menos políticas ativas de emprego implementaram foram a Alemanha, a Itália e a Hungria, com apenas uma política implementada. O Reino Unido, a Estónia e Eslováquia também foram dos países que menos políticas implementaram, tendo implementado duas políticas. Podemos assim concluir que quase um terço dos países que implementaram políticas, apenas implementou uma ou duas políticas relativamente ao desemprego entre jovens graduados, entre os anos 2000 e 2017.

Podemos também observar que há países que não têm nenhuma política ativa de emprego entre 2000 e 2017. Os países que não implementaram nenhuma política são a Áustria, a Bélgica, a República Checa, a Croácia, a Espanha, a Eslovénia, a Lituânia e os Países Baixos.

Tabela 3 - Nº de políticas ativas de emprego para jovens graduados por categorias

Categorias	Nº de políticas
1 - Investimento no capital humano	12
2 - Formação no mercado de trabalho e estágios	22
3 - Promoção do autoemprego e do empreendedorismo	5
4 - Assistência na procura de emprego e monitorização	2
5 - Subsídios e/ou apoios à contratação	18
6 - Programas de emprego no setor público	6
7 - Programas de emprego no setor privado	11
Total	76

Tabela 4 - Políticas ativas de emprego para jovens graduados por países, divididas nas categorias

	Categorias							
Países	Investim ento no capital humano	Formação no mercado de trabalho e estágios	Promoção do autoempre go e do empreende dorismo	Assistênci a na procura de emprego e monitoriz ação	Subsídio s e/ou apoios à contrataç ão	Program as de emprego no setor público	Program as de emprego no setor privado	Total
BG	0	2	0	0	1	0	0	3
DK	2	2	0	0	0	0	0	4
DE	1	0	0	0	0	0	0	1
EE	0	0	1	0	1	0	0	2
IE	0	0	0	0	1	1	1	3

EL	2	0	1	0	3	0	3	9
FR	0	1	0	0	1	1	1	4
IT	0	1	0	0	0	0	0	1
CY	0	5	0	1	1	0	1	8
LV	0	2	0	0	1	2	1	6
LU	1	1	0	0	1	0	1	4
HU	0	1	0	0	0	0	0	1
MT	2	0	0	0	1	0	0	3
PL	1	0	1	0	1	0	1	4
PT	0	4	1	0	2	0	2	9
RO	1	1	0	0	2	0	0	4
SK	0	0	1	0	1	0	0	2
FI	1	1	0	0	0	1	0	3
SE	0	1	0	1	0	1	0	3
UK	1	0	0	0	1	0	0	2
Total	12	22	5	2	18	6	11	76

Quando olhamos para os países que têm pelo menos uma política implementada dentro dos anos acima mencionados, podemos ver que estes países estão espalhados pelas diferentes categorias de políticas, tendo políticas que abrangem todas as categorias. As duas categorias que mais são abrangidas por este tipo de países são a “formação no mercado de trabalho e estágios” e os “subsídios e/ou apoios à contratação”.

4.2. Descrição das categorias mais emblemáticas da tipologia

Se analisarmos atentamente cada uma das categorias propostas pela tipologia, conseguimos perceber que, mesmo dentro de cada categoria, há diversidade.

Se olharmos para todas as políticas da tabela 5 (ver anexo) que estão associadas à categoria do **investimento no capital humano**, podemos ver que o foco destas políticas está dividido entre dois tipos, ou seja, entre o encorajamento aos jovens para a continuidade no ensino superior e a

participação por parte dos desempregados no desenvolvimento dos seus *skills*. Um país que investiu no desenvolvimento dos *skills* dos desempregados foi Malta, com uma política chamada “*Launch of National Skills Council by Ministry of Education and Employment*”, implementada em 2016. Esta política tem como objetivo o melhoramento e o desenvolvimento de determinadas *skills* por parte de trabalhadores mais velhos, de mulheres e de jovens graduados, de forma a facilitar a inserção dos mesmos no mercado de trabalho. Um dos países que investiu no encorajamento da inserção no ensino superior foi a Alemanha com uma política chamada “*Promoting professional advancement to the degree of master and other.*”, implementada em 2001. Tal como o título da medida diz, o objetivo da mesma passa pela promoção na continuidade no ensino superior, para a aquisição de graus superiores como o de mestre, entre outros.

Olhando agora para as políticas que estão associadas à categoria da **formação no mercado de trabalho e estágios**, sabemos que podemos encontrar formações que são dadas em contexto de trabalho e estágios. As políticas focam-se em dar experiência e treino no mercado de trabalho para quem nunca trabalhou, tendo também como segundo foco os estágios. Tanto os estágios como o treino no mercado de trabalho podem ser feitos em instituições e empresas de cariz público ou privado. Um dos países que implementou uma política de estágios no setor público foi a Bulgária, com uma política chamada “*Subsidies for university graduates and to young people in disadvantage groups*”, implementada em 2012. Esta política tinha como objetivo o de garantir um subsídio durante 9 meses para quem fizesse estágios no Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais e no Ministério da Saúde. As pessoas abrangidas tinham que ter no máximo 29 anos e nunca ter sido contratadas depois de se terem graduado. Por outro lado, no Chipre, foi implementada uma política direcionada à formação no mercado de trabalho, a política chamava-se “*Job placement and training of unemployed tertiary education graduates*” e foi implementada em 2008. O objetivo desta medida era o fortalecimento da capacidade das empresas e organizações através da oferta de empregos e de treino a jovens que tenham uma educação superior. A medida incentiva as empresas a oferecer empregos aos jovens, a dar-lhes treino prático dentro da empresa e a dar-lhes experiência de trabalho.

Passando agora para as políticas que se focam em dar formação no mercado de trabalho, mais especificamente no setor privado, não existe uma política que atue diretamente sobre a formação dentro do próprio mercado de trabalho, contudo, Portugal, em 2012, criou uma política chamada “*Employment Passport 3i: Specialized Traineeships*”, que consistia em treinos com 1 ano de duração em que, após esse período, era feito um contrato permanente para quem concluísse esse treino. Estes treinos no mercado de trabalho eram dirigidos para jovens entre os 18 e os 30 anos, com ou sem

ensino secundário ou grau universitário, ou jovens entre os 23 e os 34 anos que tenham um Mestrado ou um Doutoramento.

As políticas inseridas na categoria da **promoção do autoemprego e do empreendedorismo** são das menos utilizadas entre todas as categorias, sendo usadas apenas 5 vezes. A descrição destas medidas permite-nos perceber a quem é que são direcionadas, neste caso, para jovens com o ensino superior, e qual o valor disponível como apoio para essa medida. Em 2015, a Grécia foi um dos países que implementou este tipo de medidas através de uma medida chamada “*Introduction of a start-up incentive scheme for graduates of tertiary education that become self-employed.*”. Por outro lado, a Estónia, em 2009, com uma política chamada “*Business start-up subsidy for those with business credentials.*”, para além da descrição que fiz acima, requeria um plano de negócio para os habilitados se poderem candidatar a receber os apoios. Para além disso, após a entrega dos subsídios de apoio, os dirigentes das start-ups tiveram apoios de consultoria e de treinos especializados com vista à sustentabilidade e à sobrevivência da empresa.

Quando olhamos para a categoria das políticas de **assistência na procura de emprego e monitorização**, observamos que apenas 2 países usaram este tipo de categoria, o Chipre e a Suécia. Em 2015, o Chipre implementou uma política chamada “*Introduction of a Scheme for the Employment and Training of tertiary education graduates.*”. Esta política fazia com que pessoas com o ensino superior, que quisessem entrar no mercado de trabalho, obtivessem um emprego que seria o mais adequado aos seus gostos e formação, de forma a desenvolver e a melhorar as suas capacidades e conhecimentos, fortalecendo assim também as empresas e as organizações que empregassem estas pessoas. Por outro lado, em 2005, a Suécia implementou uma medida chamada “*The Public Employment Service will be allocated resources for the...*”, permitiu uma melhor assistência e aconselhamento na procura de emprego através da contratação de mais 200 trabalhadores que reforçaram esse trabalho, aumentando o número de pessoas que usufruíram destes recursos.

Se observarmos a 5ª categoria, ou seja, os **subsídios e/ou apoios à contratação**, podemos ver que esta é a segunda categoria que agrega mais políticas postas em prática. Esta categoria baseia-se na distribuição de subsídios aos jovens, como é o caso do apoio à inserção no mercado de trabalho. Estes subsídios também servem de apoios à contratação que são dados às empresas de forma a garantir maior contratação por parte das mesmas. Através de uma política implementada pela Roménia em 2016, chamada “*First wage programme and bonus*”, podemos observar que o objetivo da política é subsidiar as empresas que contratem graduados de instituições superiores. Por trabalhador, recebem cerca de 507€ por ano durante 3 anos e, se mantiverem o trabalhador por cinco anos, o estado paga

50% do ordenado do trabalhador. Há também um bônus para os trabalhadores. Este é recebido se os mesmo se empregarem no máximo até 60 dias depois de acabarem a sua graduação. Quando falamos de apoios à contratação, normalmente falamos em dar apoios a empresas privadas, como é o caso de uma política implementada na Grécia, em 2012, com o nome de “*Grants Program to Enterprises for the Recruitment of Unemployed University Graduates.*”. Esta política tem como objetivo a criação de 5000 postos de trabalho no setor privado que empreguem graduados das instituições superiores gregas até aos 35 anos.

A 6ª categoria abrange os **programas de emprego no setor público**. O objetivo das políticas desta categoria é, tal como diz o nome, empregar jovens graduados no setor público. Um exemplo de um tipo de política como esta foi implementada pela Suécia em 2005, chamada de “*The Public Employment Service will be allocated resources for the...*”, onde o serviço de emprego público vai alocar recursos para a contratação de 200 pessoas para os seus escritórios ao longo de 2 anos.

A última categoria é sobre os **programas de emprego, mas desta vez no setor privado**. No Chipre, em 2008, foi implementada uma política chamada “*Job placement and training of unemployed tertiary education graduates*” que, como diz o próprio título da medida, tinha como objetivo de empregar e treinar jovens universitários através da sua integração em empresas. Estas empresa tiveram direito a um subsídio a quem empregasse ou desse treino ao abrigo desta política.

4.3. Políticas ativas de emprego direcionadas para grupos específicos

Se observarmos a tabela 5 (em anexo), podemos observar que a maioria das políticas não é direcionada ou para uma formação específica ou para um tipo de graduados específicos. A maioria dirige-se a jovens que tenham o ensino superior. Contudo, existem 3 políticas que estão mais direcionadas para uma graduação em específico ou para uma área de formação específica.

Uma política implementada pela Grécia em 2015 chamada “*Introduction of a start-up incentive scheme for graduates of tertiary education that become self-employed*” dá incentivos para os jovens graduados serem empreendedores e criarem a sua própria empresa. Esta política é para todas as pessoas que frequentaram o ensino superior e para especificamente os graduados em tecnologias de informação.

Em 2012, Portugal também implementou outra política neste sentido que foi chamada “*Employment Passport 3i: Specialized Traineeships*”. Esta política criou passaportes para os jovens poderem ter treinos especializados nas empresas com o fim das mesmas os contratarem. Um destes

passaportes foi criado exclusivamente para jovens graduados que possuam um mestrado ou um doutoramento.

Se analisarmos todas as políticas inseridas dentro da categoria dos **programas de emprego no setor privado**, não conseguimos perceber os tipos de empresas que recebem estes subsídios de apoio, mas conseguimos perceber que as empresas que empregarem jovens graduados, têm direito a subsídios, ajudas de custo e descontos em pagamentos que tenham de fazer ao estado do país em que a política está implementada.

Um exemplo deste tipo de política aconteceu na Letónia, em 2014, através de uma política chamada “*First job experience: Employment subsidies + training*”. Esta política destina-se a jovens entre os 18 e os 29 anos com uma educação superior que não sejam estudantes a tempo completo e que queiram adquirir experiência inicial de trabalho por 1 ano. Os trabalhadores recebem o ordenado mínimo. Nos primeiros 6 meses, o estado paga metade desse ordenado e, nos restantes 6 meses, o estado paga 100€ do ordenado.

4.4. Políticas ativas de emprego por grupos de países da Europa

Os grupos de países da Europa que vão ser analisados são os países da Europa do Sul, da Europa Continental, da Europa Centro-Oriental e os países da Europa Escandinava.

Se olharmos para as diferentes zonas da Europa, podemos observar que os países do Sul da Europa são os que têm mais políticas aplicadas entre os anos de 2000 e 2017. Países como Portugal, Grécia, Chipre, Malta e Itália implementaram no total 30 políticas para jovens graduados. Os tipos de políticas utilizados por estes países abrangiam todas as categorias propostas pela tipologia. Contudo, se olharmos para a tabela 4, podemos ver que a tendência se mantém e as categorias com maior utilização entre os países do sul da Europa foram a formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e/ou apoios à contratação, com 10 e com 7 políticas, respetivamente.

Como já foi referido anteriormente, os países do Sul são os que mais políticas ativas de emprego para jovens graduados implementaram entre os anos de 2000 e de 2017. E, por isso, importa perceber quais foram as políticas mais relevantes implementadas por este grupo de países.

Uma das políticas que considerei relevante foi aplicada no Chipre, em 2008, chamada “*Job placement and training of unemployed tertiary education graduates*”. Esta política tinha como objetivo fortalecer as capacidades de gestão das empresas através do treino de jovens universitários.

Estas empresas receberam também incentivos de forma a promover a inserção destes jovens. Em 2014, o mesmo país implementou uma política que abrangia um total de 5.000 pessoas e que tinha o objetivo de integrar jovens que tinham saído da escola ou jovens graduados desempregados em empresas por um prazo de 6 meses.

A Grécia também implementou duas políticas impactantes que ajudavam à diminuição do desemprego entre os jovens graduados. A primeira política foi implementada em 2012 e tinha o nome “*Grants Program to Enterprises for the Recruitment of Unemployed University Graduates*.”. Esta política tinha como objetivo a criação 5.000 novos empregos que iriam ser preenchidos através do recrutamento de jovens graduados das universidades gregas. A Grécia implementou também uma política em 2013. Esta tinha como objetivo dar um “cheque” de entrada no mercado de trabalho aos jovens desempregados, de acordo com as suas capacidades adquiridas. Posteriormente, os mesmos eram ser colocados em programas de treino específicos com uma duração até 100 horas. E, depois disto, integrados por 6 meses numa empresa de forma a obter a primeira experiência de trabalho.

Em Portugal, no ano de 2008, foi implementada uma medida chamada “*Support measures for employment of young people*.”. Esta medida teve como objetivo a criação de 12.000 estágios de formação profissional para jovens, especialmente jovens diplomados do ensino superior em áreas de baixa empregabilidade. Esta medida também tinha como objetivo o aumento para 37.000 o número de jovens apoiados por estágios profissionais. Por último, esta medida prestava apoio financeiro a empresas que contratassem jovens com menos de 35 anos e que estivessem à procura do primeiro emprego, abrangendo cerca de 20.000 jovens.

Ainda em 2008, Portugal implementou uma política chamada “*INOV Programmes to support young people to access employment*.”. Esta política tinha como objetivo ajudar os jovens a entrar no mercado de trabalho através de treinos profissionais, estando apenas disponível para jovens com uma graduação no ensino superior. Se analisarmos a descrição da política, podemos ver que esta é composta por vários programas.

O primeiro programa, foi chamado de INOV Jovem. Este programa teve como finalidade a integração de jovens em pequenas e médias empresas com o objetivo de obterem algum treino profissional e experiência de trabalho. O segundo programa foi o INOV Contacto, que teve como propósito a colocação de jovens em empresas no estrangeiro com o intuito de os mesmos ganharem treino profissional e experiência de trabalho. O terceiro programa foi o INOV Art, que teve como objetivo a colocação de jovens em organizações de arte ou em instituições estrangeiras. O quarto programa foi o INOV Vasco da Gama, que teve como objetivo a obtenção de treino profissional e

experiência de trabalho para quem quisesse obter uma qualificação internacional de jovens empreendedores e gestores. Por último, o INOV Mundus tinha como objetivo a inserção dos jovens em organizações/instituições no campo do desenvolvimento cooperativo.

Em 2009, Portugal implementou outra medida chamada “*Professional training placements for young higher education graduates*”. Esta medida serviu de complemento para a medida implementada em 2008, mencionada anteriormente, acrescentando dois novos programas. O primeiro dos dois programas foi chamado de INOV-Export, que tinha como objetivo a colocação de jovens para formação profissional em pequenas e médias empresas que são exportadoras ou potencialmente exportadoras. O segundo e último programa foi o INOV-Energia, que teve como finalidade a inserção de jovens para treinos profissional em empresas e/ou instituições das áreas do ambiente, das energias renováveis e do desenvolvimento sustentável.

Logo a seguir aos países da Europa do Sul, os países da Europa centro-oriental são os que mais políticas implementaram, tendo sido no total 22 ao longo dos 17 anos. Os países desta zona específica da Europa que implementaram políticas foram a Polónia, a Bulgária, a Roménia, a Estónia, a Letónia, a Hungria e a Eslováquia. Se observarmos as categorias de políticas que estes países aplicaram, apenas não encontramos uma política que estivesse associada à categoria de assistência na procura de emprego e monitorização, categoria essa que é também a menos utilizada por estes países.

Passando agora para os países da Europa Continental, temos uma clara redução no número de políticas implementadas pelos mesmos. Os 5 países que implementaram políticas ativas de emprego para jovens graduados foram a França, o Reino Unido, a Irlanda, a Alemanha e o Luxemburgo, tendo no total aplicado 14 políticas ao longo de 17 anos. Estas políticas abrangem todas as categorias à exceção da promoção do autoemprego e do empreendedorismo e da assistência na procura de emprego e monitorização.

Por último, os países escandinavos foram os que menos políticas ativas de emprego para jovens graduados implementaram, tendo implementado um total de 10 políticas ao longo dos anos. Os 3 países que implementaram este tipo de políticas foram a Suécia, a Dinamarca e a Finlândia. Foram também as políticas destes países que menos categorias abrangeram, tendo sido utilizadas as categorias do investimento no capital humano, da formação no mercado de trabalho e estágios e os programas de emprego no setor público.

Se analisarmos a tabela 5 (em anexo), podemos ver que a maioria das políticas começou a surgir depois de 2008, ou seja, quando começou a crise. Estas políticas começaram a ser mais utilizadas

nesta altura, pois era lhes reconhecida a importância e a efetividade que tinham na redução do desemprego. O gasto em políticas ativas de emprego aumentou por toda a Europa durante os anos da crise económica (Bánociová & Martinková, 2017).

Contudo, se analisarmos a figura 4 (em anexo), e se virmos os grupos de países que mais políticas implementaram, podemos ver que tanto os países da Europa do Sul, como os da Europa Centro-oriental, foram os que tiveram taxas de desemprego mais altas, por isso, faz sentido terem sido estes países a criarem mais políticas ativas de emprego para melhor conseguirem controlar este problema.

Discussão

Neste ponto irei discutir a importância das políticas ativas de emprego dirigidas a jovens, irei também fazer uma análise sobre os países com maior número de políticas implementadas, irei refletir sobre as duas áreas com mais políticas, ou seja, formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e/ou apoios à contratação e irei discutir brevemente sobre as políticas implementadas nos vários grupos de países. Também vai ser abordada a importância que a *Youth Guarantee* teve nestas políticas e, por último, irei fazer uma discussão acerca das hipóteses levantadas no ponto 3.3.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2012), as políticas ativas de emprego são necessárias para apoiar os jovens desempregados a encontrarem um emprego e para que os mesmos tenham direito a uma formação e apoio de recuperação. A Organização Internacional do Trabalho afirma também que para satisfazer as aspirações que os jovens têm quanto ao emprego, tem que ter uma taxa alta de criação de emprego. É importante ter políticas dirigidas aos jovens que consigam fazer face aos problemas que os mesmos enfrentam e, como tal, a Organização Internacional do Trabalho diz que é necessário ter vários tipos de políticas, quer sejam políticas dirigidas especificamente para os jovens, quer sejam políticas que apoiem as empresas e façam decrescer o desemprego jovem. Ou seja, são necessárias várias políticas para fazer face ao desemprego jovem.

A Comissão Europeia realça que as políticas ativas de emprego podem desempenhar um papel crucial no que toca a proporcionar aos jovens o acesso a competências e à experiência de trabalho, para fazer face aos obstáculos que os mesmo se deparam para encontrar um emprego (Semestre Europeu, 2017).

Como podemos ver, tanto a Organização Internacional do Trabalho, como a Comissão Europeia dizem que as políticas ativas de emprego são muito importantes para fazer com que o desemprego jovem diminua. Podemos observar que existe um elevado número de políticas entre os anos de 2000 a 2017, o que acaba por corroborar a importância que estas têm para fazer face ao problema do desemprego jovem.

Se olharmos para a tabela 7 (em anexo), podemos ver que a média de jovens desempregados por países entre os anos de 2000 e de 2017 nem sempre corresponde aos países que mais políticas ativas para jovens graduados praticam. Se observarmos o caso de Portugal, por exemplo, podemos ver que este é o país que mais políticas ativas para jovens graduados pratica, contudo, em 28 países, Portugal está na nona posição, com 15,09%, de países com maior média de jovens desempregados da Europa. E, se olharmos para a Grécia, país europeu que tem igualmente o maior número de políticas ativas de

emprego para jovens graduados implementadas, podemos ver que este é o país com a média mais alta de desemprego jovem na Europa entre 2000 e 2017, com 26%.

Contudo, se olharmos atentamente para a tabela 6 (em anexo) e, se analisarmos os anos em que as políticas foram aplicadas, podemos ver que a maior parte do tempo em que estas estiveram em vigor, tiveram grandes taxas de desemprego jovem comparando com a sua média. Estes anos acabaram também por coincidir com o período da crise económica global. Como já foi mencionado anteriormente, os dois países com maior número de políticas implementadas foram Portugal e Grécia, ambos com 9 políticas e, o terceiro país com mais políticas implementadas foi o Chipre, com um total de 8 políticas. Se olharmos especificamente para cada um destes 3 países, nas tabelas 5 e 6 (em anexo), podemos ver que Portugal implementou as suas 9 políticas entre os anos de 2008 e de 2016, anos em que a taxa de desemprego jovem variou entre os 12,4% e os 26,9%. Já a Grécia implementou as suas 9 políticas entre os anos de 2012 e 2015, datas em que a sua taxa de desemprego jovem oscilou entre os 40,6% e os 47,4%, tendo sido o país europeu com maior taxa de desemprego jovem. Por último, o Chipre também implementou as suas políticas entre 2008 e 2016, contudo, entre os 3 países, foi o país que mais oscilou em termos da taxa de desemprego jovem com um mínimo de 6,3% e um máximo de 26,6%.

Com estes dados, conseguimos perceber que os países com mais desemprego jovem são também os que implementam mais políticas ativas de emprego para jovens graduados, demonstrado assim que os governos são mais ativos na execução destas medidas apenas quando as taxas de desemprego são altas.

Ao analisar a figura 4 (em anexo), podemos ver que os países economicamente mais poderosos, como é o caso da Dinamarca e da Suécia, têm uma taxa de desemprego jovem relativamente mais baixa comparativamente a países como Portugal e como a Letónia. Este fator fez com que países economicamente mais frágeis, como é o caso de Portugal e da Letónia, tivessem que implementar um maior número de políticas para fazer frente aos altos níveis de desemprego. Por isso, é normal que os países da Europa do Sul e os países da Europa Centro-oriental implementem mais políticas ativas de emprego do que os países da Europa Escandinava, uma vez que, os níveis de desemprego são superiores.

Se olharmos para a tabela 8 (em anexo), podemos ver que, à exceção do Chipre, que é o segundo país da Europa com maior número de graduados, tanto Portugal como a Grécia estão em lugares mais abaixo no que toca ao número de graduados no país. Ou seja, com a exceção do Chipre, podemos dizer que países com menor percentagem de graduados, acabam por implementar mais políticas ativas

de emprego dirigidas a graduados. Uma das possíveis razões para isto acontecer é o facto de se tentar reter o máximo de graduados dentro do país, ou seja, se um país tem um baixo nível de graduados no ensino superior, um dos objetivos destas políticas poderá ser evitar que os mesmos emigrem.

No seguimento desta última possível razão, com a retenção das pessoas com uma graduação, acaba por se garantir mão de obra mais qualificada para as empresas, aumentando assim a produtividade das mesmas.

Outra possível razão para os países com menor percentagem de graduados implementarem mais políticas para os jovens com ensino terciário é o facto de tentar aliciar a que mais jovens se formem no ensino superior, dando assim a perceber que quem tem uma graduação no ensino superior, acaba por ter mais privilégios e mais facilidades em conseguir inserir-se no mercado de trabalho.

Se olharmos agora para o sentido estratégico de utilização das políticas, podemos ver que de acordo com Kluge (2010), o tipo de política utilizada está altamente correlacionado com o sucesso ou não de uma política.

Importa então perceber se as duas categorias mais utilizadas pelos países entre 2000 e 2017, a formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e/ou apoios à contratação, tiveram algum sentido estratégico. Esta análise irá ser feita através de uma análise da literatura e do impacto que estas políticas tiveram.

De acordo com Robert Fay (1996), um estudo sobre o impacto da formação no mercado de trabalho apontou para efeitos adversos desta mesma política. Os impactos dessa política demonstraram-se negativos ano após ano. O autor deu duas razões prováveis que explicassem este impacto negativo. A primeira razão deveu-se ao facto de que a compensação no programa leva a que os indivíduos participem nele por razões puramente monetárias. Por outro lado, a segunda razão é que a formação leva a uma nova onda de desemprego, uma vez que, muitas vezes, os indivíduos utilizam as formações não para se requalificarem, mas sim para receberem benefícios.

Por outro lado, segundo Card et al. (2010), a formação no mercado trabalho não é propriamente efetiva a curto prazo, mas tem efeitos mais positivos 2 anos após a implementação da política. Contudo, se analisarmos a tabela 5 (em anexo), podemos ver que a maior parte das políticas em que está inserida a formação no mercado de trabalho, apenas preveem que esta formação tenha a duração máxima de 1 ano.

A realização de um estágio aumenta entre a 10% a 25% a probabilidade de conseguir um emprego, porém, o problema é que os estágios deviam ser um incentivo à contratação, contudo, os

jovens não conseguem ficar mais do que 9 meses num estágio, porque as empresas em vez de contratarem, preferem continuar a trabalhar com jovens estagiários (Dias e Varejão, 2011).

Se olharmos para Card et al. (2010), podemos também observar que os subsídios e apoios à contratação, em específico no setor público, acabam por ser a política com o efeito mais ineficaz no que toca à redução do desemprego.

Kluve e Schmidt (2002) também argumentam que não existe evidência que uma política de subsídios e apoios à contratação tem efeitos positivos a longo prazo, uma vez que, as taxas de empregabilidade aumentam exclusivamente quando um subsídio é oferecido. Tal como foi dito anteriormente, os autores também chegaram à conclusão de que subsídios no setor público não são uma política eficaz no que toca ao combate do desemprego.

Para finalizar, Heckman et al. (1999) também reforça que os subsídios são uma maneira pouco eficaz de combater o desemprego e que há estratégias que o fazem de maneira mais eficiente.

Políticas que tenham como base o investimento no capital humano e a assistência na procura de emprego e monitorização têm efeitos mais positivos do que as políticas que se foquem em entregar subsídios e estágios. (Kluve e Schmidt, 2002). Podemos assim concluir que estas medidas não tiveram sentido estratégico, uma vez que, não são as medidas mais eficazes que se podem utilizar para fazer face ao desemprego jovem.

Como já foi mencionado anteriormente, o programa *Youth Guarantee*, implementado em 2013, foi um dos mais importantes para melhorar as políticas ativas de emprego para jovens na União Europeia. Porém, se analisarmos as descrições de cada uma das políticas implementadas, podemos ver que nenhuma delas menciona o programa do *Youth Guarantee*. Nos 4 anos em que este programa esteve ativo, entre 2013 e 2017, foram implementadas 34 políticas ativas de emprego, enquanto em 12 anos, entre 2000 e 2012, foram implementadas 42 políticas. Ou seja, podemos verificar que, com o programa, houve uma maior intensidade de políticas em poucos anos, enquanto, nos restantes 12 anos, o número de políticas não foi muito superior relativamente aos 4 anos em que o *Youth Guarantee* esteve presente.

Se observarmos as hipóteses propostas no fim da revisão da literatura, podemos ver que nem todas tiveram o resultado esperado. A hipótese de que, no panorama geral, era esperado que as categorias mais utilizadas fossem a formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e apoios à contratação é verdadeira. A formação no mercado de trabalho e estágios foi utilizada 22

vezes e os subsídios e apoios à contratação foi utilizada 18 vezes, ou seja, estas duas categorias juntas têm mais políticas do que as restantes que perfazem a tipologia.

A segunda hipótese de que as políticas são mais direcionadas ao grau da licenciatura não se verifica de forma completa. A maioria das políticas não fala num grau específico, mas sim de quem está a sair do ensino superior, ou seja, isso inclui quem está a acabar uma licenciatura, um mestrado ou um doutoramento. Contudo, há algumas políticas que são direcionadas para um grau específico de formação superior, apesar das mesmas serem poucas.

A terceira hipótese de que há políticas direcionadas especificamente para a área das tecnologias de informação e comunicação e de que há políticas direcionadas para áreas com baixo nível de empregabilidade só é parcialmente correta. A primeira parte da hipótese é verdadeira, uma vez que, há uma política direcionada a essa área. Contudo, não há políticas que abranjam outras áreas específicas que tenham baixos níveis de empregabilidade.

A quarta e última hipótese de que se espera que os países da Europa Centro-oriental, os países da Escandinávia e os países da Europa do Sul sejam os que mais políticas ativas de emprego implementam para jovens graduados não é totalmente verdadeira. Tanto os países da Europa Centro-oriental, como os países da Europa do Sul são os que mais políticas implementam, sendo que, a Europa do Sul foi quem mais políticas implementou, seguindo-se a Europa Centro-oriental. Apesar disso, os países da Escandinávia foram os que menos políticas ativas de emprego para jovens graduados implementaram.

Conclusão

Se juntarmos todas as conclusões feitas na discussão, podemos ver que o número de políticas ativas de emprego para jovens graduados é elevado, o que me leva a concluir que a importância das mesmas é elevada, tal como podemos perceber pela literatura académica e pelo programa *Youth Guarantee*, que foi um programa criado exclusivamente para o melhoramento das políticas ativas para jovens na União Europeia. E, se olharmos para estas políticas através deste programa, podemos ver que, a partir do momento em que o mesmo foi implementado, a intensidade das políticas aumentou num curto espaço de anos.

Outra conclusão que pode ser retirada é o facto de os países com maior número de desemprego jovem serem os que fazem mais políticas, o que significa que este problema faz com que os governos sejam mais ativos no combate ao desemprego.

Podemos também perceber que os países que implementam mais políticas para graduados são os países com menor percentagem de graduados. Isto poderá acontecer como forma de reter o maior número de licenciados para ficarem dentro do país e pode também servir para cativar mais pessoas a graduarem-se através do ensino superior para poderem ter direito a este tipo de políticas.

Através de uma breve revisão da literatura acerca da efetividade das políticas ativas de emprego, pudemos ver que tanto os estágios como os apoios à contratação são políticas com baixa efetividade, o que me leva a concluir que estas políticas não têm um grande sentido estratégico.

Por fim, das quatro hipóteses propostas, apenas uma se verificou de forma completa. Confirma-se a hipótese de que as categorias mais utilizadas foram a formação no mercado de trabalho e estágios e os subsídios e apoios à contratação. Passando para a segunda hipótese, esta não se confirma totalmente, visto que a maioria das políticas não refere um grau específico do ensino superior, mas sim para quem estiver a acabar uma graduação no mesmo. Contudo, apesar de poucas, há políticas que são direcionadas a um grau específico. A terceira hipótese também se confirma apenas parcialmente, uma vez que, há políticas direcionadas especificamente para a área das tecnologias de informação e comunicação, contudo, não há políticas que abranjam áreas em que a empregabilidade seja baixa. A última hipótese também não se confirma totalmente, uma vez que, tanto a Europa do Sul, como a Europa Centro-oriental são os grupos de países que mais políticas implementaram, porém, os países da Escandinávia foram os que menos políticas implementaram.

Assim sendo, com esta dissertação, os principais objetivos foram cumpridos. Procurei perceber que tipos de políticas ativas de emprego para jovens graduados tinham sido implementadas nos países

da União Europeia, percebendo quem tinha implementado mais políticas deste tipo, e analisando que impacto tinha tido o *Youth Guarantee*. Contudo, para uma investigação futura, seria interessante medir o impacto que cada uma das políticas teve quando foram implementadas, de forma a perceber que direção estratégica poderia ser tomada para que as políticas tivessem um impacto maior.

Referências bibliográficas

- ARMINGEON, K., 2007. Active labour market policy, international organizations and domestic politics. *Journal of European Public Policy*, 14 (6), 905-932.
- BÁNOCIOVÁ, A. e MARTINKOVÁ, S., 2017. Active Labour Market Policies of Selected European Countries and Their Competitiveness. *Journal of Competitiveness*, 9 (3), 5-21.
- BENGTSSON, M., 2014. Towards standby-ability: Swedish and Danish activation policies in flux. *International Journal of Social Welfare*, 23 (5), 54-70.
- BONOLI, G., 2010. The Political Economy of Active Labor-Market Policy. *Politics & Society*, 38 (4), 435-457.
- BOONE, J. e OURS, J., 2004. Effective Active Labor Market Policies. IZA Discussion Paper, 1335, 1-38.
- CALIENDO, M. e SCHMIDL, R., 2016. Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5 (1), 1-30.
- CARD, D., KLUVE, J. e WEBER, A., 2010. Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, 120 (548), 452-477.
- CHABANET, D., 2014. Between Youth Policy and Employment Policy: The Rise, Limits and Ambiguities of a Corporatist System of Youth Representation within the EU. *Journal of Common Market Studies*, 52 (3), 479-494.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS., 2002. Balanço de cinco anos da estratégia europeia de emprego, Bruxelas.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS., 2005. Livro Verde “Uma nova solidariedade entre gerações face às mutações demográficas”. Comunicado da Comissão, Bruxelas.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS., 2009. Uma Estratégia da UE para a Juventude - Investir e Mobilizar Um método aberto de coordenação renovado para abordar os desafios e as oportunidades que se colocam à juventude, Bruxelas.

- COMISSÃO EUROPEIA., 2016. Employment, Social Affairs & Inclusion: Analysis of the Youth Guarantee in EU Member States. Short Analytical Web Note, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- COMISSÃO EUROPEIA., 2017. Políticas Ativas do Mercado de Trabalho: Semestre Europeu – Ficha Temática.
- CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA., 2009. Resolução do Conselho de 27 de Novembro de 2009 sobre um quadro renovado para a cooperação europeia no domínio da juventude (2010-2018). Jornal Oficial da União Europeia, 311, 1-11.
- DIAS, M. e VAREJÃO, J., 2011. Estudo de Avaliação das Políticas Ativas de Emprego. 1º Relatório de Progresso. Dezembro, Porto: FEUP.
- ESPING-ANDERSEN, G., 1990. The Three Worlds of Welfare Capitalism, New Jersey: Princeton University Press.
- ESPING-ANDERSEN, G., 2002. Why We Need a New Welfare State, New York: Oxford University Press
- FAY, R., 1996. Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 18, Paris: OECD Publishing.
- GOETSCHY, J., 1999. The European Employment Strategy: Genesis and Development. *European Journal of Industrial Relations*, 5 (2), 117-137.
- HARADHAN, M., 2018. Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7 (1), 23-48.
- HARVEY, D., 2008. O Neoliberalismo: História e Implicações, São Paulo, Edições Loyola.
- HECKMAN, J., SMITH, J. e LALONDE, R., 1999. The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs., ASHENFELTER, O e CARD, D. (ed) *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland, 1865-2097.
- HEMERIJCK, A., 2012. When Changing Welfare States and the Eurocrisis Meet. *Sociologica*, Italian Journal of Sociology, 1 (1), 1-50.
- HEMERIJCK, A., 2013. *Changing Welfare States*. New York: Oxford University Press.

- HESPANHA, P. e CALEIRAS, J., 2017. O labirinto das políticas de emprego. Cadernos do Observatório, Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- HUGHES, D. e BORBÉLY-PECZE, T., 2014. Desemprego Jovem: Uma Crise Instalada – O papel das políticas de orientação ao longo da vida na resposta à oferta e procura de trabalho, Universidade de Jyväskylä, Finlândia.
- JOBERT, B., 1994. Le tournant néo-libéral en Europe. Idées et recettes dans les pratiques gouvernementales, CECILE, R., et al. Droit et Société, Paris: L.G.D.J
- KEYNES, J., 1936. The general theory of employment, interest and money. London: Macmillan for the Royal Economic Society.
- KLUVE, J., 2010. The effectiveness of European active labor market programs. Labour Economics, 17 (6), 904-918.
- KLUVE, J. e SCHMIDT, C., (2002). Active policy evaluation: Problems, methods and results, Economic Policy, 410-448.
- KRAATZ, S., 2019. Política de Emprego. Fichas técnicas sobre a União Europeia, Parlamento Europeu.
- LAHUSEN, C. et al., 2013. Promoting social Europe? The development of European youth unemployment policies. International Journal of Social Welfare, 22 (3), 300-309
- LINDBECK, A., 1994. The welfare state and the employment problem. The American Economic Review, 84 (2), 71-75.
- MARQUES, P. e HÖRISCH, F., 2019. Promoting workplace-based training to fight youth unemployment in three EU countries: Different strategies, different results?. International Journal of Social Welfare, 28 (4), 4-14.
- MARQUES, P. e HÖRISCH, F., 2020. Understanding massive youth unemployment during the EU sovereign debt crisis: a configurational study. Comparative European Politics, 18 (2), 233-255.
- MARQUES, P. e VIDEIRA, P., 2021. Labour market policies to fight youth unemployment in Portugal: Between statism and experimentalismo. In: JAGANNATHAN, R. e CAMASSO, M. (eds). The Growing Challenge of Youth Unemployment in Europe: A Cross-Cultural Perspective, Bristol: Bristol University Press, 127-163.

- MARTIN, J., 2015. Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 4 (4), 1-29
- MOREL, N., et al., 2012. *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, policies and challenges*. Bristol: The Policy Press.
- OIT, 2012. *A crise do emprego jovem: Tempo de agir*. 101ª Sessão Conferência Internacional do Trabalho, Genebra: OIT.
- OLSEN, G., 2018. Protective legislation: The “third pillar” of the welfare state. *Social Policy & Administration*, 53 (3), 478-492.
- O'REILLY, J. et al., 2015. Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy, *Sage Open*, 5 (1), 1-19
- PORTE, C. e HEINS, E., 2014. A new era of European Integration? Governance of labour market and social policy since the sovereign crisis. *Comparative European Politics*, 13 (1), 8-28.
- QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L.V., 2013. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva.
- RICHARDSON, R., 1999. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*, 3ª ed., São Paulo, Atlas.
- RUEDA, D., 2007. *Social Democracy Inside Out. Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*. New York: Oxford University Press.
- SILVA, A., 2017. *Análise das Políticas Ativas de Emprego Portuguesas*, Dissertação submetida como requisito para obtenção do grau de mestre em Especialização em Economia Financeira, FEUC.
- TOSUN, J. et al., 2017. Youth-oriented Active Labour Market Policies: Explaining Policy Effort in the Nordic and the Baltic States. *Social Policy & Administration*, 51 (4), 598-616.
- VALADAS, C., 2013. Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 102, 89-110.

Anexos

Informação de suporte

Este documento detalha a informação retirada da base de dados LABREF para as políticas ativas de emprego para jovens graduados na europa. O texto escrito nas colunas foi diretamente retirado da fonte mencionada anteriormente.

Tabela 5 - Políticas ativas de emprego para jovens graduados em toda a Europa (2000 – 2017)

Medidas	Descrição
2014 – Bulgária Active labour market policies Special schemes for youth New training contracts Fonte: LABREF Código: 2	Employers will be able to conclude employment contracts with a condition for traineeship with young people aged up to 29, who have completed secondary or higher education and have no work experience or professional experience under the acquired profession or speciality. Young people will be hired for traineeship at positions corresponding to the qualification or speciality they have completed, for a period from 6 to 12 months. Interns shall have all rights of employees employed under employment relationships. Training contracts may only be concluded once with the same employee [(Article 230 (1)]. The leave to prepare and take the examination has been reduced from 12 to 5 working days [(Article 231 (3)].
2017 – Finlândia Active labour market policies Training Temporary amendment to the Act on Public Employment and Enterprise Services Fonte: LABREF Código: 2 + 6	To retrain and upgrade people with tertiary degrees, the Act on Public Employment and Enterprise Services has been temporarily amended so that studies leading to a new tertiary degree can be engaged in as labour market training for persons who already hold an earlier tertiary degree. The objective is to ensure the availability of skilled labour especially in rapidly growing fields of industry, for example in the construction sector.

<p>2008 - França Active labour market policies Special schemes for youth Monthly gratuity and monitoring of student placements.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 5 + 6 + 7</p>	<p>Obliging employers to establish and keep up to date a list of tripartite work placement agreements that have been signed by a company, higher education establishment and a student; remunerate students, whose work placements last longer than three months, on the basis of a monthly minimum gratuity which equals at least 12.5% of the hourly social security ceiling – that is, €398 in 2008. Moreover, the ‘monthly gratuity is paid to the student without affecting the reimbursement of expenses incurred in order to carry out the placement and any contributions that are offered to cover costs related to meals, accommodation and transport’. These measures apply to all work placements in a private sector company; an association; a public sector enterprise; a commercial and industrial state-run body (Établissement public à caractère industriel et commercial, EPIC). Companies are exempt from paying employers’ social contributions for students on work placements, since the students are not considered as employees and should not carry out work that replaces missing staff.</p> <p>The measures concern the recruitment of students preparing for a higher education diploma, provided the work placement does not involve payment in the context of an apprenticeship. In the latter case, employers have to pay junior apprentices as soon as the placement exceeds 20 days at the rate of 20% of the national minimum wage.</p>
<p>2001 - Alemanha Active labour market policies Training Promoting professional advancement to the degree of master and other.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1</p>	<p>Promoting professional advancement to the degree of master and other comparable degrees of further education, enhancing the number of benefit recipients, widening the area of application and in general improving the benefits. Incentives for vocational higher qualification and starting up of enterprises will build a better basis for employment and training in SMEs.</p>
<p>2012 -Bulgária Active labour market policies Direct job creation schemes Subsidies for university graduates and to young people in disadvantage groups</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 5</p>	<p>Granting subsidies to university graduates up to 29 years of age that have not been hired after graduation and to young people in disadvantage groups being in the same position. The subsidy is for 9 month internships in the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP), Ministry of Health (MH), or in their administrative structures as secondary executors of budgetary credits. Temporary measure for the period: 2012 – 2014.</p>

<p>2008 - Chipre Active labour market policies Training Job placement and training of unemployed tertiary education graduates</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 5 + 7</p>	<p>This measure aims at strengthening the management capacity of enterprises and organisations through the employment and training of young university and other tertiary education graduates. The measure provides incentives for enterprises to provide employment, practical training, and work experience to graduates. The HRDA provides subsidies to employers for the delivery of in-house training programmes to young graduates (6 or 12 months duration). The in-house training of graduates is enhanced by the participation in other training courses, aiming at specialising and upgrading their knowledge.</p>
<p>2014 - Chipre Active labour market policies Special schemes for youth Placement for 6 months for school leavers and young unemployed.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>Two measures of total budget of €17 mln for the placement for 6 months, of 2.500 young unemployed school leavers of lower secondary, upper secondary and post-secondary education, being less than 25 years old and of 2.500 young unemployed, of tertiary education graduates, being less than 35 years old with limited work experience.</p>
<p>2015 - Chipre Active labour market policies Special schemes for youth Introduction of a Scheme for the Employment and Training of tertiary education graduates</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 4</p>	<p>The Scheme aims at providing opportunities to tertiary education graduates under 30 years old with less than 8 months' work experience in a specific job position, to secure a suitable job and acquire work experience and specialised knowledge and skills. At the same time, enterprises and organisations are strengthened through the employment and training of qualified persons.</p>
<p>2015 - Chipre Active labour market policies Special schemes for youth Introduction of the Scheme for the Job Placement of Unemployed Young graduates for the acquisition of work experience in enterprises and organisations</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>The Scheme offers job placements in enterprises/organizations to young unemployed tertiary education graduates less than 35 years old with limited work experience. The duration of the job placements is 6 months and a training allowance of €125 per week is provided.</p>

<p>2016 – Chipre Active labour market policies Special schemes for youth Job placement of young unemployed graduates of tertiary education</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>The Human Resource Development Authority in 2016 promoted the scheme for the job placement of unemployed young tertiary education graduates for the acquisition of work experience in enterprises and organisations.</p>
<p>2011 - Dinamarca Active labour market policies Special schemes for youth Four initiatives to help young unemployed - budget bill.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 2</p>	<p>Four initiatives worth DKK 60 million for 2012 and 2013: (1) Training more unemployed young through the adult apprenticeship scheme; (2) Job rotation to help more unemployed young people enter the labour market; (3) A job and skill development package for academically weak young people; (4) Trainee programmes to give unemployed graduates access to the labour market.</p>
<p>2012 – Grécia Active labour market policies Employment subsidies Grants Program to Enterprises for the Recruitment of Unemployed University Graduates.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5 + 7</p>	<p>The program's purpose is to create 5.000 new full employment jobs, with the recruitment of unemployed degree-holders up to the age of 35 years, graduates from Greek higher education institutes, holders of undergraduate, or postgraduate degree or PhD, in private enterprises and in general private sector employers. The overall program duration is set for 27 months, of which the 24 months come with a grant and the remaining 3 months come with the employer's commitment to continue providing employment. During the grant period, the grant amounts to 25 € for unemployed over 25 years old and to 20 euros for those under 25 years old for each day of full employment. The initial program was extended to 2.200 more young unemployed graduates up to 35 years old under the same conditions.</p>

<p>2013 - Grécia Active labour market policies Employment subsidies Support to enterprises for the employment of high specialization personnel</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5</p>	<p>The measure aims at improving access to employment, increase occupational integration and fight unemployment among researchers, through the acquisition of professional experience in enterprises. The target group is unemployed researchers and technical personnel (University and Technical Vocational Institute graduates), who have not been in employment during the last 12 months. The amount of subsidy to be provided is set as a fraction of the wage. More concretely, the Program's budget covers 80% of the salary of the unemployed to be recruited, while the remaining 20% of the cost is incurred by the private enterprise. Participating enterprises are allowed to recruit a maximum of two (2) researchers. Subsidies last from 18 to 24 months.</p>
<p>2013 – Grécia Active labour market policies Special schemes for youth Cheque for the entrance of unemployed young people to the labour market</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 5 + 7</p>	<p>Cheque for the entrance of unemployed young people to the labour market according to their formal skills (a. tertiary education graduates, b. compulsory, secondary and post-secondary education graduates): Within this frame, specific interventions include training programs of up to 100 hours covering horizontal and specialized skills in combination with guidance / educational mentoring, and placement of trainees in private sector enterprises in order to acquire their first work experience for up to 6 months. Through the PES, employers can be subsidised to hire the former voucher beneficiaries on a full-time basis for a supplementary period of 6 months.</p>
<p>2013 – Grécia Active labour market policies Special schemes for youth Beehive of entrepreneurship: short-term scholarships to young people and the opportunity to work temporary in a real enterprise.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 7</p>	<p>The measure offers short-term scholarships to young people and the opportunity to work temporary in a real enterprise, under guidance and supervision. The measure aims at assisting young person's develop their business ideas and transform them into viable business plans. The measure will be implemented by the Secretariat for Youth (Ministry of Education). The measure is temporary. It will run from March 2013 to October 2015. 1.040 students and graduates (tertiary education)</p>
<p>2015 – Grécia Active labour market policies Employment subsidies Introduction of a start-up incentive scheme for graduates of tertiary education that become self-employed.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 3</p>	<p>A new set of ALMPs have been implemented after the elections. The new ALMPs include a start-up incentive scheme for graduates of tertiary education. This scheme targets 2.800 university and TEI graduates (25 years of age or more), wishing to become self-employed. The subsidies range between EUR 5 and 25 thousand and the budget is EUR 50million for 2015-2016.</p>

<p>2013 - Hungria Active labour market policies Direct job creation schemes Civil employment programmes</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>The aim of the measure is that the qualified young (in case of the skilled young under the age of 25, or under the age of 30 with higher education qualification) not working right after they have finished their studies, gain work experience and practice. The employment of the young is organised by non-profit and civil organisations, which strengthens their social objectives and activities by expanding their capacity. The instrument used is wage subsidy and the training of the target group members. Between 1 March 2013 and 18 April 2013, 898 civil and non-profit organisations competed for the programme. The implementation of the programmes is in progress.</p>
<p>2016 - Irlanda Active labour market policies Training Increasing the Back to Education Allowance, introducing the Cost of Educ. Allowance</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5</p>	<p>The maximum rate of Back to Education Allowance (BTEA) for jobseekers aged under 26 will be EUR 193 per week (up from EUR 160), starting in September 2017. The BTEA is a benefit for those young jobseekers (unemployed, parenting alone, or recipients of some other welfare benefits) who take part in secondary or tertiary education. In a related measure, a new EUR 500 annual Cost of Education Allowance will be made available to Back to Education Allowance participants with children, also starting in September 2017. In another related measure, rental support conditions improve for young beneficiaries of the Rent Supplement. In particular, people aged 18-24 who are on age related benefits will pay less towards the cost of their Rent Supplement. The personal rent contribution will be reduced from €30 to €10 per week for Rent Supplement recipients who are getting Jobseeker's Allowance (JA) of €100 per week and from €30 to €20 for those who are getting JA of €144. For those getting BTEA, a Further Education and Training (FET) training allowance or on Youthreach, where the age-related rate of €160 applies, the personal rent contribution will be reduced from €30 to €20 a week. Changes to the Rent Supplement are effective from January 2017.</p>

<p>2009 – Irlanda Active labour market policies Direct job creation schemes Work Placement Programme</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 6 + 7</p>	<p>Work Placement Programme, through which 2,000 unemployed persons, including graduates, will gain direct work experience. The Work Placement Programme (WPP) provides 9 months' work experience for graduates and other unemployed people. Participants are able to keep their unemployment benefits while on the programme.</p>
<p>2012 – Letónia Active labour market policies Special schemes for youth Creation additional internship places at PES</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 6</p>	<p>Additional internship places are provided at the State Employment Agency for students without work experience (previously min. 3 months of work experience was required). This will provide places for a further 20 students, not older than 25 and with higher education. Students will receive a stipend. Preference will be given to people with disabilities. This is a temporary measure (until 30.06.2013) which was approved by the Cabinet of Ministers on 20.11.2012.</p>
<p>2013 - Letónia Active labour market policies Special schemes for youth Extension internship program PES</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 6</p>	<p>The internship scheme at the State Employment Agency has been extended by one year to June 30 2014. This will provide internship places at the SEA for a further 100 students (not older than 25, with higher education and unemployed). The interns will receive a monthly stipend of LVL 120.</p>
<p>2014 - Letónia Active labour market policies Special schemes for the disabled First job experience: Employment subsidies + training</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5 + 7</p>	<p>Young people aged 18-29 with a higher or vocational education degree and who are not full-time students have the opportunity to acquire initial work experience. A supported person works for an employer for a year and receives at least the minimum wage. The State Employment Agency covers EUR 160 of the salary (half the minimum wage) for the first 6 months and EUR 100 for the remaining six months.</p>

<p>2005 – Malta Active labour market policies Training Tax credits to support enterprises financing the studies of employees at a post-graduate level.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5</p>	<p>Tax credits to support enterprises financing the studies of employees at a post-graduate level with a focus on the application of science, technology, and engineering, as well as information and communication technologies (ICT).</p>
<p>2016 – Malta Active labour market policies Training Launch of National Skills Council by Ministry of Education and Employment</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1</p>	<p>The Ministry of Education has established the National Skills Council in November 2016 to help address the skill issues related to education and employment, especially with the aim to integrate older workers, women and young graduates into the labour market by strengthening the link between education and employment. The council coincides with the Framework for the Educational Strategy for Malta between 2014 and 2024 and will be tasked with providing recommendations to the ministry based on the evidence gathered in Malta. It will also act as a broker between employers and education providers, with whom it is engaged in reducing early school leaving and increasing the offer and uptake of vocational subjects in secondary schools.</p>
<p>2012 – Polónia Active labour market policies Special schemes for youth Pilot project: Your Career - Your Choice</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 7</p>	<p>Young people on the labour market programme, pilot project "Your Career - Your Choice". The project included actions to increase access to information on apprenticeships as well as activation of academic career offices to strengthen the cooperation with labour market institutions in its efforts to promote the start of economic activity by students and graduates. According to budgetary allocations the programme will cost in 2012-19 854 960 zł; 2013 - 19 794 960 zlotys. The source of funding of this pilot project is the Labour Fund.</p>
<p>2014 – Polónia Active labour market policies Employment subsidies Support for start - start-up loans.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 3 + 5</p>	<p>Entrepreneurship development through low-interest loans for starting a business. The low-interest loans of up to 20 times the average wage (ca. 17 683 EUR), will be available throughout the country, in conjunction with the start of the main part of the program. Students, graduates and unemployed may benefit from the loan.</p>

<p>2008 – Portugal Active labour market policies Special schemes for the disabled Support measures for employment of young people.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5 + 7</p>	<p>IIE Support young people in access to employment: (a) creation of more than 12 000 professional training placements for young people, especially young higher education graduates in areas of low employability; and (b) payment to the employer of recruitment aid totalling EUR 2000, plus exemption for 2 years from payment of Social Security contributions for the recruitment of young people on an unlimited term contract. Net employment creation compulsory for at least 3 years. Measures aimed at facilitating the transition to working life, by: (a) increasing the number of young people supported through professional placements to 37 000; (b) providing financial support to companies that contract young people aged under 35 years seeking first employment, encompassing around 20 000 young people.</p>
<p>2008 – Portugal Active labour market policies Special schemes for youth INOV Programmes to support young people to access employment.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>Development of INOV Programmes, designed to support young people to access employment through professional training placements for young higher education graduates: a) development of INOV Jovem (professional training placements in SME's) and INOV Contacto (professional training placements in companies abroad); b) creation of INOV ART (professional training placements in art organisations/ institutions abroad) and of INOV Vasco da Gama (professional training placements for international qualification of young entrepreneurs and managers; c) creation of INOV Mundus (professional training placements in organisations/institutions in the field of development cooperation).</p>
<p>2009 – Portugal Active labour market policies Special schemes for youth Professional training placements for young higher education graduates</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>Development of INOV programmes, designed to support young people to access employment through professional training placements for young higher education graduates. Such as the 2010 implementation: including training programmes for young persons with a university degree in specific fields such as sociocultural mediation, the environment, civil protection, and renewable energies: a) INOV-Export (professional training placements in small and medium enterprises that are exporters or potentially exporters); b) INOV-Energia (professional training placements in environment, renewable energy and sustainable development companies and/or institutions)</p>

<p>2012 – Portugal Active labour market policies Special schemes for youth Employment Passport 3i: Specialized Traineeships</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 7</p>	<p>Employment Passport 3i are integrated projects consisting of traineeship together with training and followed by support for the conclusion of a permanent work contract. There are 3 types of traineeships for young workers with different qualificational profiles:</p> <p>a) Passport Employment Industrialization and Passport Employment Internationalization are aimed at youth aged between 18 and 30 years old, with or without upper secondary education or a university degree</p> <p>b) Passport Employment Innovation are aimed at youth aged between 23 and 34 years old, with a Masters or PhD diploma.</p> <p>In 2013, the duration of the traineeships was enlarged from 6 to 12 months.</p>
<p>2012 – Portugal Active labour market policies Special schemes for youth Passport to Entrepreneurship</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 3</p>	<p>This measure aims to promote the development of entrepreneurship and innovative projects, or with high growth potential, by highly qualified youth through a set of specific support measures, hinged together and complemented with technical assistance throughout the project.</p>
<p>2013 – Portugal Active labour market policies Training Employment Traineeships</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>This measure replaces all the existing programs of professional traineeships, including Employment Passport, by a new program directed to individuals qualified at levels 2, 3, 4, 5, 6, 7 or 8 of National Qualifications Framework (NQF):</p> <p>a) Youth aged between 18 and 30 years old, b) Individuals over 30 years old, having accomplished a new qualification in the last 3 years, c) Youth aged between 31 and 35 years old (agriculture).</p> <p>The traineeships have a duration of 12 months and entitle the participants to a monthly grant, depending on their level of qualification.</p>
<p>2016 – Roménia Active labour market policies Special schemes for youth Increasing the attractiveness of apprenticeship and traineeship for higher education graduates</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 2 + 5</p>	<p>Amending the legislation on apprenticeship and traineeship for higher education graduates aims at increasing the attractiveness of these professional pathways, both to jobseekers and to employers. The employers will be given an increased subsidy, funded under Unemployment Insurances Budget (BAS), to conclude an apprenticeship contract – the equivalent of 250 Euro per month – for a period from one up to three years, depending on the job qualification for which the apprenticeship is delivered, or a traineeship contract – the equivalent of 300 Euro per month – for a period of six months.</p>

<p>2016 - Roménia Active labour market policies Special schemes for youth First wage programme and bonus</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5</p>	<p>Establishing: 1) The First wage programme - the beneficiaries are young higher education graduates of the accredited universities (a gross wage of 2,500 Lei is provided for three years, and the employers are subsidised with 50% of the salary expense provided that they maintain the labour contract for five years); 2) A bonus (single amount based on the social reference index) aiming at encouraging the young graduates who get employed within 60 days after their graduation to enrol in ANOFM database, as an alternative to the elimination of unemployment benefits.</p>
<p>2010 – Eslováquia Active labour market policies Public Employment Services (job assistance, job-counselling etc.) Temporarily relaxed access of young unemployed to PES.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 3 + 5</p>	<p>Temporary relaxed conditions for access of young unemployed to certain employment services (ALMP programs): contribution to self-employment (start-up incentive); subsidy for graduates in work experience programs in firms; contribution for the creation of a new job in an enterprise. Temporarily relaxed requirement to be registered as a jobseeker at labour office for at least 3 months before being able to apply for the ALMP programs for under 26-year-olds.</p>
<p>2009 – Estónia Active labour market policies Employment subsidies Business start-up subsidy for those with business credentials.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 3 + 5</p>	<p>Unemployed and inactive, who have business credentials (education, training) can apply for business start-up subsidy. To do this they must submit an application, a business plan and copies of documents evidencing their business training, business experience or higher/vocational education in economics. Starting from 2010, comprehensive assistance is provided to the registered unemployed who have received the business start-up subsidy. In addition to the subsidy the measure includes preliminary and follow-up consultation and specialty training (up to two years after receiving the support). The comprehensive assistance supports the sustainability and survival of the start-up enterprises. This scheme will run at least till 2013.</p>
<p>2008 – Finlândia Active labour market policies Training Lifelong learning as university task</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1</p>	<p>University law will state that the furthering of lifelong learning is also the task of universities. Objective of the proposal is to make the additional training in universities more stringent, so that the completion times of degrees can be shortened.</p>

<p>2011 – Itália Active labour market policies Training Conditions for provision of and access to extra-curricular traineeships.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2</p>	<p>Traineeships will be provided only by those entities previously identified by regional authorities. With the exceptions of specific categories (eg disabled or convicts admitted to alternative measures of detention) extra-curricular traineeship may last for not more than 6 months. Individuals with a secondary education or university degree can be offered a traineeship within 12 months only of their graduation date.</p>
<p>2015 – Luxemburgo Active labour market policies Employment subsidies Introduction of special contracts for jobseekers.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 2 + 5 + 7</p>	<p>The "professional reinsertion training contract" has been abandoned and replaced by two new types of contracts: 1) a short-term "professionalisation training": The maximum duration is 6 weeks (9 weeks for job-seekers with a higher education). At the end of the contract, the employer has to inform the Jobcentre (ADEM) whether and what type of job can be offered to the job-seeker within the company. If the job-seeker is hired under an open-ended contract, the employer will receive half of the annual minimum wage as a subsidy after 12 months.</p> <p>2) a long-term "employment reinsertion contract": A special "training plan" has to be elaborated. The "promoter" (employer) has to pay the Employment Fund half of the annual minimum wage. The maximum duration is 12 months. In the three months after the end of the contact, the job-seeker has to preferentially be hired if the employer creates new jobs meeting the job-seeker's qualifications.</p> <p>The legislator focuses on particularly fragile social groups, and these contracts can thus only be offered to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • job-seekers aged 45 or older (previously limit was 30 years) • job-seekers with reduced working capacity • disabled job-seekers. <p>For both contracts, the trainee/job-seeker will be paid a monthly compensation of EUR 323 (in some cases in addition to unemployment benefits). Job-seekers have to accept these contracts, unless they have valid grounds to refuse them; if not, their unemployment benefits can be suspended. Both schemes are intended for companies that can provide real hiring opportunities.</p>

<p>2012 – Malta Active labour market policies Special schemes for youth Get Qualified scheme: help students acquire qualifications required by industry.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1</p>	<p>Expanding the Get Qualified scheme helping students to acquire qualifications required by industry. Once they complete their studies, students covered by the scheme may get back up to 80% of their expenses in relation to registration fees, examination fees and fees paid to the educational institution. In the Budget 2013, the government announced to be expanding the scheme to support students to obtain qualifications required by a wider range of industries, namely: advanced manufacturing; maritime; energy, oil and gas; and life sciences (including health services and veterinary services). The government also announced that the Get Qualified scheme will now support all doctoral or post-doctoral students irrespective of their area of specialisation. Temporary until 31st December 2013</p>
--	--

<p>2016 – Portugal Active labour market policies Employment subsidies Introduction or reinforcement of ALMP schemes for the youth or LTU.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 5</p>	<p>Implementação e consolidação das seguintes medidas:</p> <p>1) Contrato-Emprego, uma nova medida de apoio à criação de postos de trabalho que consiste na atribuição, às entidades empregadoras, de um apoio financeiro à celebração de contratos de trabalho com desempregados inscritos. Trata-se de uma medida seletiva e orientada para o incentivo da sustentabilidade do emprego, privilegiando os contratos sem termo e reforçando os critérios de criação líquida de emprego, introduzindo ao mesmo tempo uma diferenciação positiva para a criação de postos de trabalho em territórios e destinatários com maior necessidade de apoio. Em 2017, estão previstos concursos para apoio à criação de 15 mil postos de trabalho com uma dotação aproximada de 60 milhões de euros;</p> <p>2) No âmbito dos Estágios Profissionais, é criado o “prémio-emprego”, tendo em vista apoiar a transição de contratos de estágio para contratos sem termo, e passam a considerar-se (em sede de avaliação de candidaturas) critérios relacionados com a empregabilidade decorrente de apoios anteriores, sendo também introduzida uma diferenciação positiva dos montantes da bolsa de estágio no caso de destinatários com níveis de qualificação mais elevados (mestrado e doutoramento), valorizando assim o esforço de elevação de competências (uma das grandes prioridades nacionais);</p> <p>3) Criação da medida Contrato-Geração, dirigida a jovens e desempregados de longa duração, enquadrada numa estratégia de focalização dos apoios ao emprego nos públicos com maiores dificuldades de inserção ou regresso ao mercado de trabalho. A medida Contrato-Geração desdobra-se em duas vertentes: uma primeira, de apoio ao duplo emprego e que é direcionada para o apoio combinado ao emprego de jovens e desempregados de longa duração mais velhos (a implementar em 2017) e uma segunda, de combinação de reforma parcial com emprego jovem, a implementar posteriormente.</p> <p>A criação da medida Contrato-Emprego, um apoio à contratação direcionado para a contratação permanente, e a introdução do “prémio-emprego” nos Estágios Profissionais como incentivo à conversão de contratos de estágio em contratos sem termo, concorrem para redução dos níveis de segmentação do mercado de trabalho. A medida Contrato-Emprego foi criada em janeiro de 2017, tendo já decorrido o primeiro de três concursos a realizar em 2017, e a portaria que regulamenta a medida Estágios Profissionais foi assinada em março de 2017, prevendo-se que seja publicada no mês de abril.</p>
--	--

<p>2011 – Dinamarca Active labour market policies Special schemes for youth Various initiatives to help young unemployed.</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 2</p>	<p>Initiatives were adopted to help young into education or jobs, worth a total of DKK 100 million: (1) Possibility to enter an “upgrading of skills job” for all young people, regardless of education; (2) Targeted training for young unemployed, including separate active measures towards young unemployed within the construction sector; (3) Strengthened effort towards unemployed academics;(4) Job rotation scheme/arrangement for unemployed with a higher education; (5) Courses in reading, writing and mathematics for an increased number of young people;(6) Campaigning for an increased number of work-experience placements and traineeships.</p>
<p>2005 – Suécia Active labour market policies Public Employment Services (job assistance, job-counselling etc.) 1) The Public Employment Service will be allocated resources for the...</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 2 + 4 + 6</p>	<p>1) The Public Employment Service will be allocated resources for the recruitment of up to 200 additional employment officers over the next two years. One of the objectives of this is to improve contact between the Public Employment Service and employers. 2) Provision of trainee positions for unemployed graduates, mainly in small business, resulting from a collaboration between the PES and staffing agencies.</p>
<p>2009 – Reino Unido Active labour market policies Training Subsidised loans for professional and career development</p> <p>Fonte: LABREF</p> <p>Código: 1 + 5</p>	<p>Professional and Career Development Loans targeted at post-graduates, professionals and those wanting to re-skill and up-skill. Although they are a bank loan between £300 and £10,000, the Skills Funding Agency pays the interest on the loan while you’re studying – and for one month afterwards.</p>

Tabela 6 - Desemprego Jovem na União Europeia por anos

TIME	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GEO (Labels)																		
Belgium	10,4	10,8	11,2	13,1	12,5	14,2	13,7	12,7	11,9	14,2	14,9	12,6	13,8	15,7	15,6	15,0	13,6	13,0
Bulgaria	23,5	27,1	25,6	20,1	17,1	14,5	12,8	9,6	8,3	10,4	15,3	17,7	19,1	20,4	16,8	13,5	11,7	9,1
Czechia	11,7	11,2	9,9	10,5	12,2	11,1	9,5	6,5	5,5	10,5	11,8	10,6	11,8	11,3	9,7	8,2	6,8	4,5
Denmark	6,2	5,5	5,8	8,1	7,6	6,4	5,6	5,3	5,5	9,7	11,9	11,9	12,2	11,2	11,0	10,0	9,7	9,7
Germany (until 1990 former territory)	7,8	7,8	9,1	11,2	12,8	14,0	12,4	10,6	9,3	10,2	8,9	7,4	7,0	7,1	6,7	6,3	5,9	5,5
Estonia	13,2	12,1	11,5	15,3	15,4	10,0	6,5	5,9	7,1	18,7	22,8	16,1	14,3	13,0	10,8	8,1	9,1	7,0
Ireland	4,6	4,3	5,6	5,8	5,8	5,9	5,9	6,3	9,4	18,2	21,1	23,0	22,1	19,4	17,8	15,1	12,6	9,9
Greece	21,5	20,3	19,7	18,8	19,2	18,5	17,3	16,8	15,7	18,2	23,7	33,8	42,6	47,4	44,2	40,6	37,7	34,7
Spain	19,1	15,0	16,1	15,9	15,7	13,3	11,8	11,2	15,9	26,0	29,2	32,2	37,9	40,1	37,7	34,5	31,4	27,5
France	15,0	13,0	13,6	12,9	14,2	14,0	13,9	12,9	12,2	15,3	15,5	15,5	16,2	17,2	17,5	17,5	17,1	15,8
Croatia	:	:	24,7	24,7	22,9	21,5	18,9	16,1	13,7	15,8	21,0	25,9	28,4	30,8	29,2	26,6	21,6	19,9
Italy	22,4	19,4	19,2	18,5	16,1	16,1	14,5	13,2	13,8	16,8	18,6	18,8	23,4	27,8	29,7	28,1	26,9	25,2
Cyprus	5,2	4,2	4,7	6,3	5,5	9,4	7,3	6,6	6,3	9,4	11,3	14,2	19,4	26,6	25,2	23,5	21,0	18,1
Latvia	16,9	16,4	18,3	15,1	14,8	10,8	8,8	7,5	9,6	24,2	26,3	21,5	18,9	15,6	13,7	12,3	13,1	11,1
Lithuania	19,3	21,9	15,9	17,2	12,4	9,5	6,4	5,7	8,6	20,0	26,0	22,3	18,9	16,7	14,3	12,2	10,1	8,2
Luxembourg	5,0	3,7	4,3	5,3	9,3	7,5	8,7	7,8	12,9	9,7	7,4	9,2	10,2	10,1	11,5	10,6	9,0	8,4
Hungary	9,1	8,1	8,2	8,3	8,6	11,2	11,4	11,2	12,0	16,4	18,0	17,0	18,5	16,6	13,0	11,2	8,3	6,5
Malta	5,9	5,4	7,2	8,3	7,6	7,6	8,0	6,8	5,2	7,1	7,3	7,3	7,0	7,1	7,1	6,9	6,0	5,9
Netherlands	2,7	2,4	2,7	4,2	4,9	7,7	5,8	4,8	4,6	6,2	6,8	6,1	7,3	9,1	8,7	7,6	6,7	5,5
Austria	5,0	4,6	6,0	6,5	8,2	7,8	7,1	6,8	5,9	8,2	7,4	6,8	7,5	7,9	8,3	8,1	8,3	7,4
Poland	26,3	28,3	30,4	30,0	30,2	27,3	21,2	15,0	11,6	13,6	16,2	16,8	17,6	18,2	15,8	13,6	11,1	8,9
Portugal	5,6	6,0	7,1	9,7	9,7	12,5	12,3	13,0	12,4	14,6	16,7	20,0	25,5	26,9	23,6	21,1	19,6	15,4
Romania	12,1	12,1	14,1	12,4	13,9	12,3	12,8	11,4	10,2	12,1	14,0	14,5	14,2	14,7	14,2	13,2	11,7	10,5
Slovenia	10,4	9,6	9,7	11,9	10,8	11,9	11,6	8,9	8,2	11,3	13,6	14,8	17,1	19,3	19,0	16,3	14,8	10,6
Slovakia	24,5	26,2	24,9	21,7	23,2	20,5	16,5	13,8	12,7	17,8	21,9	21,5	22,5	23,0	20,0	16,4	14,3	12,0
Finland	15,0	14,2	14,5	15,7	14,5	12,0	11,0	9,4	8,9	12,9	12,6	12,0	11,4	12,3	13,2	14,8	12,9	12,5
Sweden	7,3	6,4	7,0	8,5	11,4	13,7	12,2	10,1	10,0	14,4	14,6	13,1	13,9	13,7	13,2	11,9	10,5	10,0
United Kingdom	7,4	6,3	7,1	6,7	6,4	7,2	7,8	7,5	8,3	11,4	11,5	12,4	12,5	12,1	9,7	8,2	7,2	6,3

Fonte: Eurostat

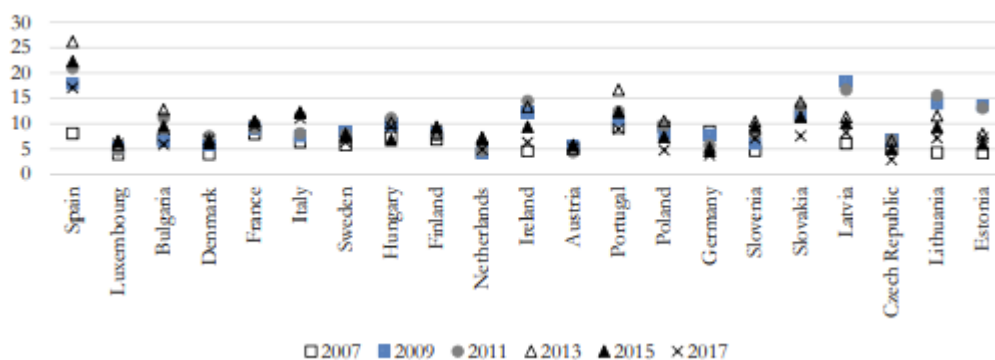
Tabela 7 - Média do Desemprego Jovem na Europa entre 2000 e 2017

Países	Desemprego Jovem médio (2000 e 2017)	HL	27,26
DE	8,89	HU	11,87
AT	7,10	IE	11,82
BE	13,27	IT	20,47
BG	16,26	LV	15,27
CY	12,46	LT	14,76
HR	22,61*	LU	8,37
DK	8,52	MT	6,87
SK	19,63	NL	5,77
SI	12,77	PL	19,56
ES	23,92	PT	15,09
EE	12,05	CZ	9,63
FI	12,77	RO	12,80
FR	14,96	SE	11,22
UK	8,67		

*dados a partir de 2002

Fonte: Eurostat

Figura 4- Taxa de desemprego entre 2007 e 2017



Fonte: Eurostat

Tabela 8- Percentagem de pessoas com ensino superior entre os 15 e os 64 anos na União Europeia

Ireland	40,5
Cyprus	39,4
United Kingdom	39,3
Luxembourg	38,3
Switzerland	37,7
Finland	37,3
Sweden	37,1
Lithuania	36,1
Belgium	36
Estonia	35,9
Spain	34
Netherlands	33
France	32,8
Denmark	32,7
Latvia	30,1
Austria	30,1
Slovenia	28,7
Greece	27,7
Poland	27,2
Germany	25,2
Bulgaria	24,8
Malta	24,6
Portugal	22,5
Croatia	22
Slovakia	22
Hungary	21,7
Czechia	21,7
Italy	17,1
Romania	15,5

Fonte: Eurostat