



# Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου: Στρατηγικό Σχέδιο 2024-2026

Ιούλιος 2023

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ..... 2

ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ..... 3

ΑΠΟΣΤΟΛΗ..... 4

ΟΡΑΜΑ ..... 4

ΑΞΙΕΣ ..... 4

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ..... 5

ΣΤΟΧΟΙ ..... 6

    ΣΤΟΧΟΣ 1: ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑνΑΔ ..... 6

        ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ..... 9

    ΣΤΟΧΟΣ 2: ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ..... 10

        ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ..... 19

    ΣΤΟΧΟΣ 3: ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ..... 21

        ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ..... 23

    ΣΤΟΧΟΣ 4: ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ..... 24

        ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ..... 27

ΑΝΑΛΥΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΝΑ ΣΤΟΧΟ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ..... 28

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ..... 32

ΓΡΑΦΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ..... 33

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ..... 39

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... 45

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ..... 46

## ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΑΛΜ: Ατομικοί Λογαριασμοί Μάθησης

ΑνΑΔ: Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου

Δ: Δραστηριότητα

ΔΑ: Δείκτης Απόδοσης

ΔΕ: Δείκτης Επίδοσης

ΔΕΚ: Δομές Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΥΑ: Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΚ: Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΕΣ: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο

ΚΕΚ: Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΚΣΚ: Κέντρα Συνδικαλιστικής Κατάρτισης

ΟΠΣ: Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της ΑνΑΔ

ΠΕΠ: Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων

Σ: Στόχος

ΣΑΑ: Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας

ΣΕΠ: Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων

ΣΟΑΚ: Συμβούλιο Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας Κύπρου

ΤΠΕ: Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας

## ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ (ΑνΑΔ)

### ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ 2024-2026

#### ΑΠΟΣΤΟΛΗ

Η δημιουργία των προϋποθέσεων για προγραμματισμένη και συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους.

#### ΟΡΑΜΑ

Ο συνεχής εμπλουτισμός του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου με τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας και να συμβάλλει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την επαύξηση της παραγωγικότητας και ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων/οργανισμών.

#### ΑΞΙΕΣ

Η επίτευξη της αποστολής της ΑνΑΔ βασίζεται στον καθορισμό στρατηγικών επιδιώξεων, τη διαμόρφωση στόχων καθώς και τον σχεδιασμό και την υλοποίηση δραστηριοτήτων, οι οποίες εδράζονται στις ακόλουθες θεμελιώδεις αξίες:

1. Συνέπεια στην εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων/οργανισμών, των συνεργατών και των πολιτών.
2. Αντικειμενικότητα και διαφάνεια στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
3. Παροχή βέλτιστης ποιότητας υπηρεσιών προς τους συνεργάτες και πολίτες.
4. Απολογισμός και λογοδοσία για τη δραστηριοποίηση και τις παρεμβάσεις της ΑνΑΔ.
5. Αποτελεσματικότητα για την αποδοτικότερη διαχείριση των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων του οργανισμού.
6. Συνεχής ανάπτυξη του προσωπικού του οργανισμού.

## ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ

Οι στρατηγικές επιδιώξεις της ΑνΑΔ για την τριετία 2024-2026, με σκοπό την επιτέλεση του ρόλου και την επίτευξη της αποστολής της, είναι οι ακόλουθες:

1. Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού του τόπου με τη συνεχή και διά βίου μάθηση των απασχολουμένων, των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού, με έμφαση στους νέους, στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλής εξειδίκευσης και στους μακροχρόνια ανέργους.
2. Βελτίωση της παραγωγικότητας, ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξη της ανθεκτικότητας των κυπριακών επιχειρήσεων μέσα από τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας και την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους.
3. Ενίσχυση της διασφάλισης της ποιότητας και αποτελεσματικότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την αξιολόγηση και πιστοποίηση της παρεχόμενης κατάρτισης, την ενίσχυση των συστημάτων και διαδικασιών ελέγχου, καθώς και των γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και επαγγελματικών προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού του τόπου.

## ΣΤΟΧΟΙ

### ΣΤΟΧΟΣ 1: ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΔ

#### ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η ΑΝΑΔ παρουσιάζει σημαντικές και ραγδαίες αλλαγές ως αποτέλεσμα των διεθνών οικονομικών και γεωπολιτικών εξελίξεων από τον συνεχιζόμενο πόλεμο μεταξύ Ρωσίας και Ουκρανίας και των κυρώσεων που επιβλήθηκαν στη Ρωσία καθώς και των πληθωριστικών πιέσεων και υψηλών επιτοκίων. Παρά την επιτυχή αντιμετώπιση των διαδοχικών κρίσεων και την ισχυρή ανθεκτικότητα και ευελιξία που επέδειξε η κυπριακή οικονομία και τη μείωση στην ανεργία, παραμένει η ανάγκη για συνέχιση των θετικών ρυθμών ανάπτυξης της κυπριακής οικονομίας με στόχο τη βιώσιμη, οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία.

Η ανάγκη για άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων που αναφύονται, αλλά και οι ευκαιρίες που δημιουργούνται, αντικατοπτρίζονται σε στρατηγικές, πολιτικές και δράσεις της ΕΕ. Ειδικότερα, η ΕΕ επικεντρώνεται στη συνέχιση των προσπαθειών για τη διττή μετάβαση, πράσινη και ψηφιακή, η οποία επηρεάζει κάθε πτυχή της οικονομίας και της κοινωνίας. Επίσης, επικεντρώνεται στη στήριξη της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης καθώς και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας, ανθεκτικότητας και παραγωγικότητας της ΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, θα απαιτηθούν επενδύσεις σε νέες τεχνολογίες και καινοτομία, θα δημιουργηθούν νέα προϊόντα και υπηρεσίες, θα διαμορφωθούν νέες μορφές εργασίας και θα χρειαστούν νέες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις από το ανθρώπινο δυναμικό.

Ενδεικτικά αναφέρονται οι Ανά Χώρα Συστάσεις (ΑΧΣ) της ΕΕ για την Κύπρο στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, η συμβολή στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) της Ατζέντας 2030 των Ηνωμένων Εθνών, η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, η Δήλωση του Osnabrück του 2020 για τον ρόλο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάκαμψη και δίκαιη μετάβαση στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία, το Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων, η Ψηφιακή Πυξίδα 2030 καθώς και σχετικές Συστάσεις και Συμπεράσματα του Συμβουλίου.

Πρόσθετα, βασικοί προσδιοριστικοί παράμετροι για τον στρατηγικό σχεδιασμό της ΑΝΑΔ αποτελούν οι στρατηγικές επιδιώξεις της κυβέρνησης όπως καθορίζονται στη «Δήλωση Κυβερνητικής Στρατηγικής» που περιλαμβάνεται στο Στρατηγικό Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής 2024-2026, οι κατευθύνσεις της Μακροπρόθεσμης Στρατηγικής για την Οικονομία «Όραμα 2035», οι δεσμεύσεις της Κυπριακής Δημοκρατίας που απορρέουν από το Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΣΑΑ) 2021-2026 και το Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027», καθώς και οι διαπιστώσεις και συστάσεις που περιλαμβάνονται στη 2<sup>η</sup> Έκθεση Ανταγωνιστικότητας Κύπρου και την Εθνική Στρατηγική Διά Βίου Μάθησης 2021-2027.

Αναντίλεκτα, η αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς κατάρτισης στην Κύπρο είναι στενά συνυφασμένη με την αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑΝΑΔ και κατ' επέκταση με την ύπαρξη κατάλληλων συστημάτων και μηχανισμών διακυβέρνησης.

Οι δραστηριότητες οι οποίες θα προωθηθούν διέπονται από τις αρχές της συνέργειας και της συμπληρωματικότητας. Πρόσθετα, βασίζονται στις αρχές διακυβέρνησης, όπως προσδιορίζονται στον Κώδικα Δημόσιας Διακυβέρνησης και αφορούν στις Οργανωσιακές Αξίες και Εμπλοκή με Ενδιαφερόμενα Μέρη, στο Όραμα, Αποστολή και Στρατηγική του Οργανισμού, στην Ανάπτυξη της Ικανότητας του Οργανισμού, στην Εποπτεία Κινδύνων και Εσωτερικού Ελέγχου, στην Εποπτεία, Αναφορά και Λήψη Αποφάσεων και στην Αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Για υλοποίηση του στόχου «Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ», προωθούνται σημαντικές δραστηριότητες, οι οποίες αφορούν στον στρατηγικό σχεδιασμό, τον εσωτερικό έλεγχο, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, την οικονομική διαχείριση, την πληροφορική καθώς και την αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου.

### 1. Στρατηγικός σχεδιασμός

Μέσα από τη δραστηριότητα του στρατηγικού σχεδιασμού, προωθείται η επίτευξη των στόχων του οργανισμού και διαλαμβάνει τη χάραξη πολιτικών, τον συντονισμό, την παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του Στρατηγικού Σχεδίου καθώς και τον καταρτισμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης του προϋπολογισμού.

Απαραίτητο συστατικό στη διαμόρφωση του Στρατηγικού Σχεδίου του οργανισμού, αποτελεί η συνεχής μελέτη και ανάλυση τόσο του ευρωπαϊκού όσο και του εθνικού περιβάλλοντος. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την εξέταση των διαφόρων προγραμματικών εγγράφων, στρατηγικών και αποφάσεων πολιτικής, στην ΕΕ και την Κύπρο, μέσω των οποίων προσδιορίζεται το πεδίο δραστηριοποίησης της ΑνΑΔ.

Βασικές δράσεις στο πλαίσιο της δραστηριότητας αυτής αποτελούν, επίσης, η εκτίμηση και διαχείριση κινδύνων με στόχο οι κίνδυνοι να εντοπίζονται, να παρακολουθούνται, να διαχειρίζονται μεθοδικά και σε συνεχή βάση ώστε να ελαχιστοποιούνται καθώς και η διασφάλιση της επιχειρησιακής συνέχειας του οργανισμού σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, όπως η κατάσταση που δημιουργήθηκε από την πανδημία του κορωνοϊού.

Παράλληλα, απαραίτητες δράσεις για την αποτελεσματική εκτέλεση του έργου της ΑνΑΔ, αποτελούν η προβολή και δημοσιότητα για τη σημασία και τα οφέλη της διά βίου μάθησης, το έργο και τις παρεχόμενες υπηρεσίες του οργανισμού, η εξυπηρέτηση των συνεργατών και του κοινού γενικότερα, οι διεθνείς σχέσεις και συνεργασίες για ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας καθώς και η νομική και διοικητική υποστήριξη.

### 2. Εσωτερικός έλεγχος

Μέσω του εσωτερικού ελέγχου, στοχεύεται η παροχή ανεξάρτητης και αντικειμενικής εκτίμησης των εσωτερικών συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου, της διαχείρισης κινδύνων και των διαδικασιών διακυβέρνησης, συμβάλλοντας ουσιαστικά και αποτελεσματικά στην επίτευξη των στόχων της ΑνΑΔ. Πρόσθετα, όπου διαπιστώνεται ανάγκη, τροχοδρομούνται όλες οι απαραίτητες ενέργειες με σκοπό τη βελτίωση των εσωτερικών ελέγχων του οργανισμού.

Το πρόγραμμα των ελεγκτικών εργασιών βασίζεται στην εκτίμηση των κινδύνων που αντιμετωπίζει η ΑνΑΔ, η οποία διενεργείται τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο, και προσαρμόζεται ανάλογα με τις αλλαγές στη δραστηριότητα, τους κινδύνους, τις λειτουργίες, τα προγράμματα, τα συστήματα και τους ελεγκτικούς μηχανισμούς της ΑνΑΔ.

Πρόσθετα, μέσω της δραστηριότητας του εσωτερικού ελέγχου, υποστηρίζεται η λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της ΑνΑΔ.

### **3. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού**

Κάτω από τη δραστηριότητα αυτή, επιδιώκεται η κατάλληλη και έγκαιρη στελέχωση των υπηρεσιών της ΑνΑΔ σε όλες τις βαθμίδες με το αναγκαίο προσωπικό, η συνεχής και επικεντρωμένη κατάρτιση του προσωπικού με βάση το «Πλαίσιο Κατάρτισης και Ανάπτυξης του Προσωπικού» που εγκρίθηκε από το ΔΣ, καθώς και η αναδιάρθρωση και ο εκσυγχρονισμός του οργανισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις εξελίξεις σε σχέση με τη μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Σημειώνεται ότι, στον Προϋπολογισμό της ΑνΑΔ για το έτος 2023, ο οποίος ψηφίστηκε σε Νόμο από τη Βουλή των Αντιπροσώπων κατά τη συνεδρία της στις 30 Μαρτίου 2023 [Ν. 22(ΙΙ)/2023], περιλαμβάνονται πρόνοιες για την ίδρυση ορισμένων νέων θέσεων και κατάργηση ορισμένων υφιστάμενων θέσεων στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού της διάρθρωσης της ΑνΑΔ, με σκοπό την ομαδοποίηση και μετονομασία θέσεων με τα ίδια προσόντα, καθήκοντα, ευθύνες και μισθοδοτική κλίμακα. Η αλλαγή αυτή θα συμβάλει στη δημιουργία ενός ευέλικτου, σύγχρονου και παραγωγικού οργανισμού προς όφελος των επιχειρήσεων, των πολιτών και ευρύτερα της οικονομίας και κοινωνίας της Κύπρου. Βασικό στοιχείο της αναδιάρθρωσης είναι η επέκταση του θεσμού της εναλλαξιμότητας μεταξύ όλων των Διευθύνσεων και Μονάδων της ΑνΑΔ, αντί μεταξύ μόνο δύο Διευθύνσεων (Διεύθυνσης Υπηρεσιών Κατάρτισης και Διεύθυνσης Έρευνας και Προγραμματισμού) που ίσχυε προηγουμένως.

Επίσης, προωθείται η τροποποίηση των περί Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Όροι Υπηρεσίας Υπαλλήλων) Κανονισμών του 1997 έως 2009, καθώς και η έγκριση νέων και αναθεωρημένων Σχεδίων Υπηρεσίας. Παράλληλα, προωθείται η εφαρμογή νέου συστήματος αξιολόγησης των υπαλλήλων και νέας διαδικασίας διενέργειας προαγωγών στη βάση των αλλαγών που έγιναν στη Δημόσια Υπηρεσία.

Πρόσθετα, υλοποιούνται δράσεις οι οποίες αφορούν στη διαχείριση των σχεδίων ωφελημάτων του προσωπικού, την παρακολούθηση της υλοποίησης των Συλλογικών Συμβάσεων και την υποστήριξη της λειτουργίας της Επιτροπής του ΔΣ για Θέματα Προσωπικού.

### **4. Οικονομική διαχείριση**

Οι δράσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την τήρηση του λογιστικού συστήματος, τη διασφάλιση της απαραίτητης ρευστότητας, τον χειρισμό των επενδύσεων των πλεονασμάτων της ΑνΑΔ, την καταβολή των αποδοχών των υπαλλήλων και των συνταξιοδοτικών ωφελημάτων, τον έλεγχο και την καταβολή των επιχορηγήσεων στο πλαίσιο της λειτουργίας των Σχεδίων της ΑνΑΔ καθώς και την ετοιμασία των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων.



Στο πλαίσιο της οικονομικής διαχείρισης, υποστηρίζεται, επίσης, η λειτουργία της Επιτροπής του ΔΣ για Χειρισμό των Επενδύσεων της ΑνΑΔ.

## 5. Πληροφορική

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση, μέσω της αξιοποίησης των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), αποτελεί σημαντικό εργαλείο για τη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει η ΑνΑΔ.

Με την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της ΑνΑΔ καθώς και την επέκτασή του για ικανοποίηση νέων αναγκών που προκύπτουν, αναμένεται να υπάρξει σημαντική βελτίωση στον τρόπο λειτουργίας της ΑνΑΔ, η οποία θα συμβάλει σημαντικά στην αύξηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει με παράλληλη μείωση της γραφειοκρατίας και του κόστους λειτουργίας.

Πρόσθετα, η αντικατάσταση εξοπλισμού και συστημάτων παλαιότερης τεχνολογίας με την αγορά νέου εξοπλισμού και λογισμικών προγραμμάτων, η περαιτέρω ενίσχυση της ασφάλειας και η συνεχής συντήρηση των πληροφοριακών συστημάτων και εφαρμογών καθώς και η υποστήριξη των χρηστών αποτελούν εξίσου σημαντικές δράσεις.

## 6. Διοικητικό Συμβούλιο

Οι κύριες δράσεις κάτω από τη δραστηριότητα αυτή αφορούν κυρίως στην υποστήριξη της λειτουργίας του ΔΣ και την παρακολούθηση της υλοποίησης των αποφάσεών του, την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα Δημόσιας Διακυβέρνησης και την υποστήριξη της λειτουργίας των Επιτροπών του ΔΣ.

### ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

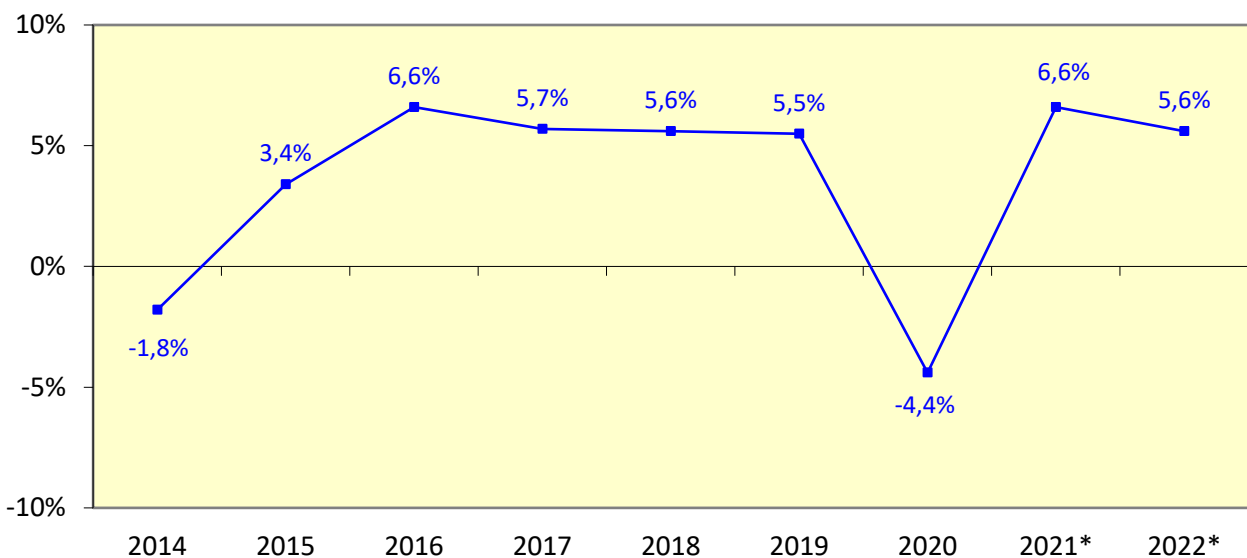
Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
<b>Σ1:</b> ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑνΑΔ	<b>ΒΔΕ1:</b> Βαθμός υλοποίησης του προϋπολογισμού		Το ποσό των δαπανών που πραγματοποιήθηκαν ως ποσοστό των προϋπολογισθέντων δαπανών για το έτος.
	<b>ΒΔΕ2:</b> Ικανότητα αξιοποίησης των διαθέσιμων οικονομικών πόρων		Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για δράσεις κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού ως ποσοστό των εσόδων από τις εισπράξεις του Τέλους ΑνΑΔ και Ταμεία της ΕΕ.

**ΣΤΟΧΟΣ 2: ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

**ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

Η οικονομία της Κύπρου παραμένει ανθεκτική καταγράφοντας ισχυρή ανάπτυξη, παρά τις συνεχόμενες κρίσεις. Μετά την απρόσμενα μεγάλη πτώση που κατέγραψε το 2020 της τάξης του -4,4%, ως αποτέλεσμα των επιπτώσεων της πανδημίας της νόσου COVID-19, οι επιπτώσεις στην οικονομία λόγω της ρωσικής εισβολής στην Ουκρανία και των κυρώσεων που επιβλήθηκαν στη Ρωσία, έχουν μέχρι στιγμής περιοριστεί. Η ετήσια ποσοστιαία μεταβολή του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος ΑΕΠ (σταθερές τιμές 2010), σημείωσε άνοδο ύψους 6,6% το 2021 και 5,6% το 2022. Σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο βασικό σενάριο του Υπουργείου Οικονομικών, το οποίο περιλαμβάνεται στο Πρόγραμμα Σταθερότητας 2024-2026, προβλέπεται ότι ο ρυθμός αύξησης του πραγματικού ΑΕΠ, σε σταθερές τιμές του 2010, θα παρουσιάσει μικρή επιβράδυνση το 2023 και αναμένεται να ανέλθει στο 2,8% λόγω του εύθραυστου εξωτερικού περιβάλλοντος. Η αύξηση του πραγματικού ΑΕΠ προβλέπεται σε 3,0% το 2024, 3,1% το 2025 και 3,2% το 2026.

Σχεδιάγραμμα 1. Ετήσια ποσοστιαία μεταβολή ΑΕΠ (σταθερές τιμές 2010)



\* Προκαταρκτικά στοιχεία

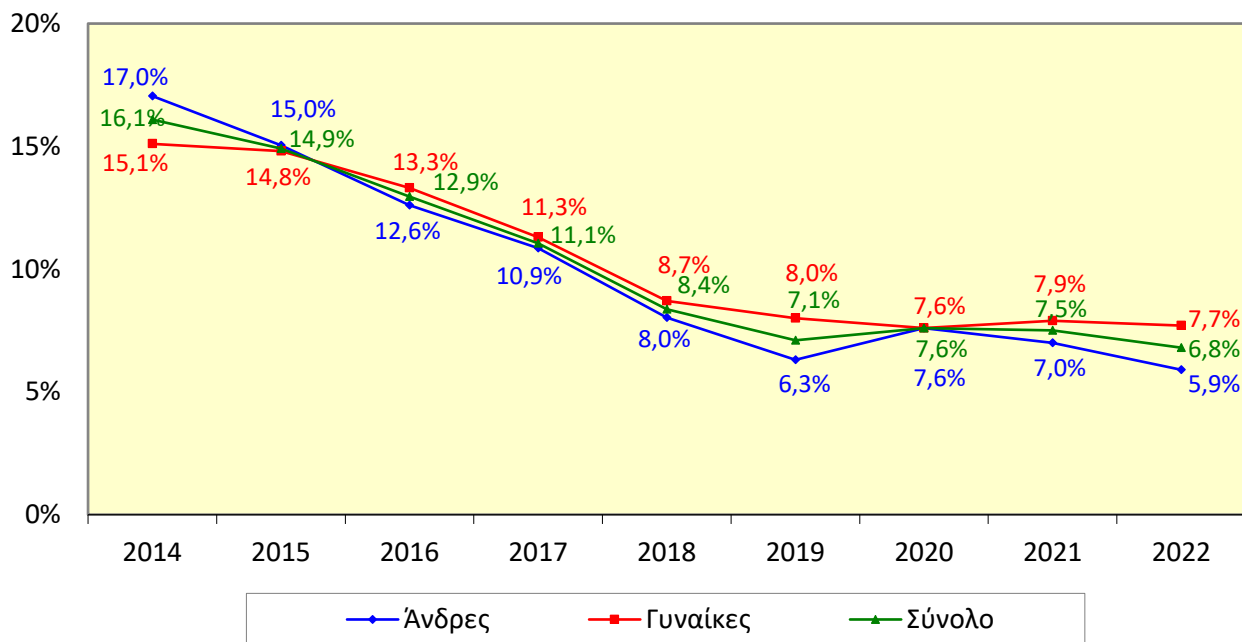
Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου – Ετήσιοι Εθνικοί Λογαριασμοί, 1995-2022 (Αναθεωρημένα Στοιχεία) (2023)

Μετά από μια σταθερή θετική πορεία της αγοράς εργασίας τα τελευταία χρόνια, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη βελτίωση όλων των σχετικών δεικτών, η Κύπρος αντιμετωπίζει προκλήσεις όσον αφορά στα επίπεδα απασχόλησης. Λόγω των δυσμενών επιπτώσεων από την πολεμική σύγκρουση στην Ουκρανία και των πιέσεων που προκλήθηκαν από την πανδημία στην αγορά εργασίας, προτεραιότητα πλέον είναι η δημιουργία ικανοποιητικών επιπέδων απασχόλησης και ανάπτυξης μέσα σε συνθήκες κοινωνικής συνοχής. Η ανεργία παρουσίασε εξαιρετικά μεγάλη μείωση από το 2014 (16,1%) μέχρι το 2019 (7,1%), το 2020 σημείωσε μικρή αύξηση και ανήλθε στο 7,6%, το 2021 κυμάνθηκε στα ίδια περίπου επίπεδα φτάνοντας στο 7,5%, ενώ το 2022 παρουσίασε περαιτέρω μείωση φτάνοντας στο 6,8%. Σύμφωνα με το Πρόγραμμα Σταθερότητας 2023-2026, η ανεργία

αναμένεται να συνεχίσει την καθοδική της τάση και να μειωθεί σε 6,5% το 2023, 5,8% το 2024, 5,3% το 2025 και 5,0% το 2026 αγγίζοντας συνθήκες σχεδόν πλήρους απασχόλησης.

Η ανεργία των νέων και η μακροχρόνια ανεργία εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας παρά τη σημαντική μείωση. Η ανεργία των νέων παρουσίασε μείωση κατά μέσο όρο το 2022 ύψους 18,6% έναντι 17,1% το 2021, ενώ η μακροχρόνια ανεργία παρουσίασε μείωση κατά μέσο όρο στο 2,3% έναντι 2,5% το 2021.

Σχεδιάγραμμα 2. Ποσοστό ανεργίας (πληθυσμός ηλικίας 15+) κατά φύλο

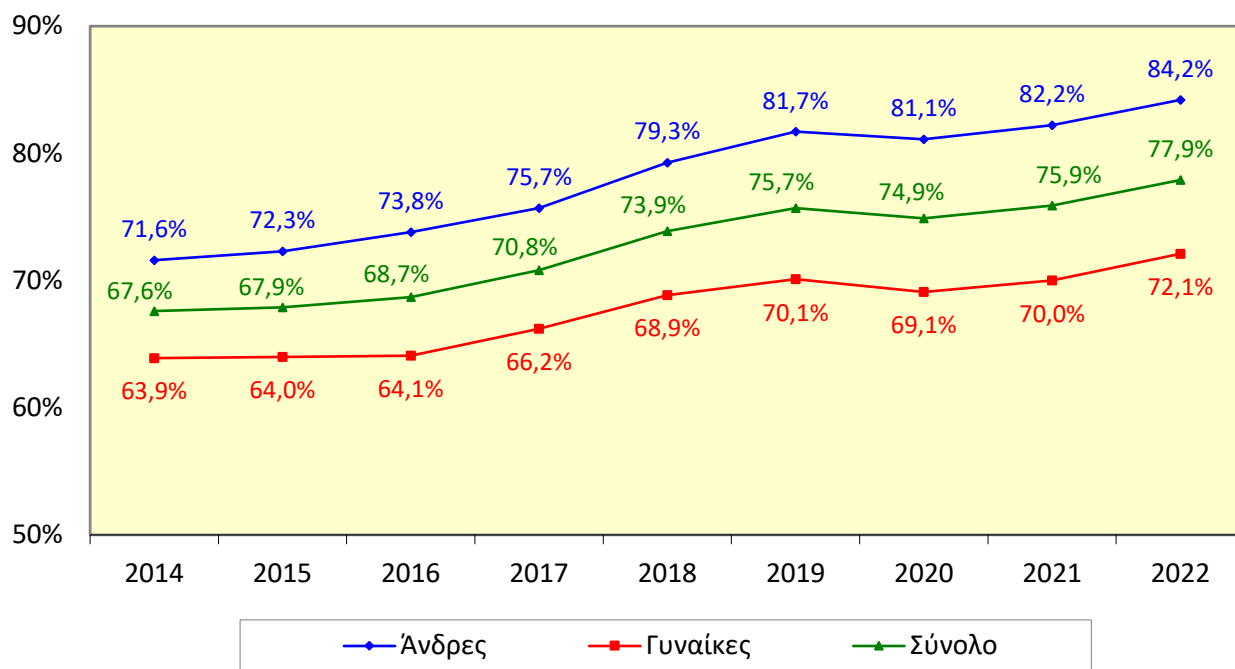


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

Παράλληλα, η σταδιακή ανάκαμψη της κυπριακής οικονομίας μετά την οικονομική κρίση του 2013, είχε επηρεάσει θετικά όλους τους δείκτες απασχόλησης την περίοδο 2013-2019, με αποτέλεσμα τη σημαντική αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 χρονών από το 67,2% το 2013 στο 75,7% το 2019. Ωστόσο, οι επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού, είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού απασχόλησης στο 74,9% το 2020, ενώ το 2021, λόγω των σημαντικών μέτρων στήριξης που είχαν ληφθεί από την κυβέρνηση, παρουσίασε ανάκαμψη, με το ποσοστό αυτό να φτάνει στο 75,9% το 2021 και 77,9% το 2022.

Επί του προκειμένου, σημειώνεται ότι, ένας από τους τρεις εθνικούς στόχους που αφορά στο Σχέδιο Δράσης της ΕΕ για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, είναι όπως μέχρι το 2030, τουλάχιστον το 80% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 χρονών στην Κύπρο να εργάζεται. Ο αντίστοιχος στόχος για την ΕΕ είναι το ποσοστό αυτό να ανέρχεται τουλάχιστον στο 78%.

Σχεδιάγραμμα 3. Ποσοστό απασχόλησης (πληθυσμός ηλικίας 20-64) κατά φύλο



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

Σημαντικό εργαλείο στην προσπάθεια της κυβέρνησης για προώθηση ενός νέου οικονομικού μοντέλου, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας και ανθεκτικότητας της οικονομίας, μέσω μιας δίκαιης, χωρίς αποκλεισμούς, ψηφιακής και πράσινης μετάβασης, όπως αναλύεται και στη Μακροπρόθεσμη Στρατηγική για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη της Κυπριακής Οικονομίας «Όραμα 2035», αποτελεί η αξιοποίηση των ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στον μέγιστο δυνατό βαθμό.

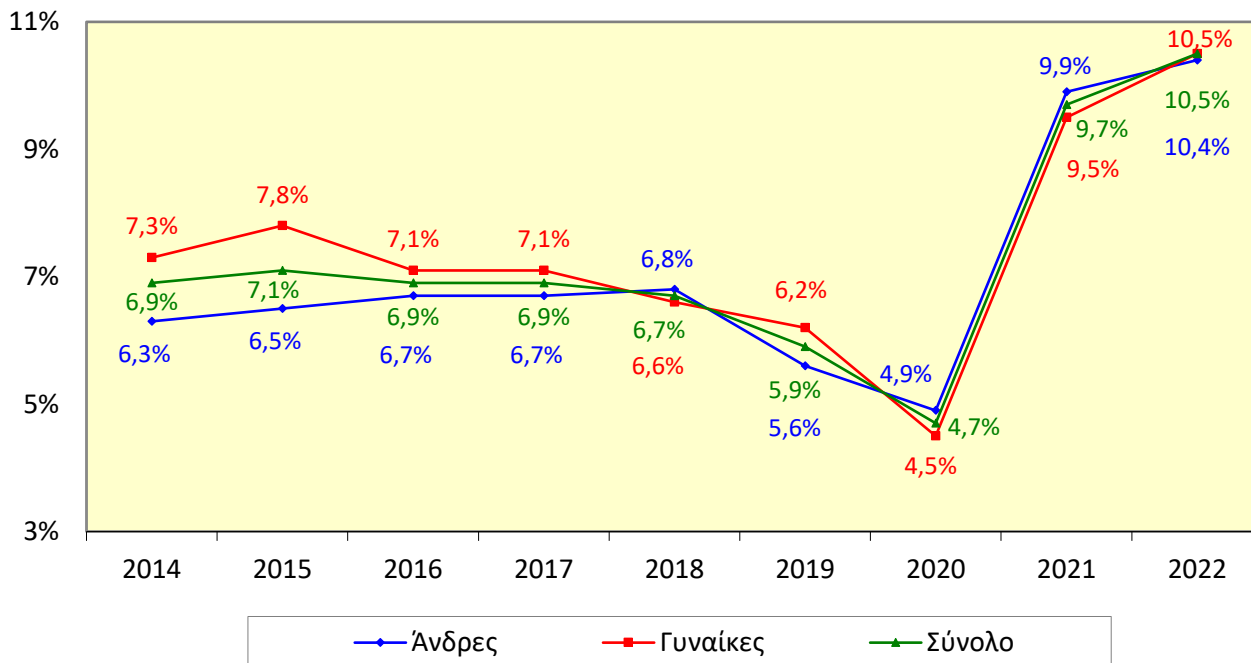
Ραχοκοκαλιά του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν οι απασχολούμενοι, οι οποίοι καλούνται καθημερινά να διαδραματίσουν τον δικό τους καθοριστικό ρόλο μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Η βελτίωση της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας καθώς και της συνάφειας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την αγορά εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας στο πλαίσιο αντιμετώπισης των προκλήσεων, αλλά και προκειμένου να διασφαλιστεί η ταχεία ανάκαμψη της αγοράς εργασίας. Η σημασία και τα οφέλη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διαπιστώνονται και από τη «Δήλωση του Osnabrück», η οποία αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως καταλύτη ανάκαμψης και δίκαιης μετάβασης στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία. Συγκεκριμένα, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καλείται να συμβάλει στην αντιμετώπιση των διαφόρων προκλήσεων, όπως η πρωτοφανής υγειονομική κρίση, η δημογραφική αλλαγή, η ψηφιακή καινοτομία, οι βιώσιμες ή κλιματικά ουδέτερες προσεγγίσεις, η αυξανόμενη ζήτηση για δεξιότητες στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) καθώς και η συνεχής ανάγκη για επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ατόμων.

Ωστόσο, το γενικό ποσοστό συμμετοχής σε εκπαίδευση και κατάρτιση του πληθυσμού ηλικίας 25-64 χρονών στην Κύπρο κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα από το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ και

υπολείπεται τόσο του εθνικού στόχου (12%) όσο και του ευρωπαϊκού στόχου (15%) για το 2020. Σημειώνεται ότι, το ποσοστό αυτό ακολούθησε πτωτική τάση κατά την περίοδο 2015-2020, με τη χειρότερη επίδοση της περιόδου να καταγράφεται το 2020 (4,7%), η οποία οφείλεται σε μεγάλο βαθμό και στα περιοριστικά μέτρα που λήφθηκαν για αντιμετώπιση της πανδημίας της νόσου του κορωνοϊού. Αντίθετα, το 2021 παρατηρήθηκε πολύ μεγάλη ανάκαμψη στη συμμετοχή ενηλίκων σε εκπαίδευση και κατάρτιση με το ποσοστό να ανέρχεται στο 9,7%. Η αύξηση συνεχίστηκε και το 2022 με το ποσοστό να ανέρχεται στο 10,5%.

Σχεδιάγραμμα 4. Ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων σε εκπαίδευση και κατάρτιση (πληθυσμός ηλικίας 25-64) κατά φύλο



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

Σύμφωνα με την τελευταία «Έρευνα Επιμόρφωσης Ενηλίκων 2016» της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου, η συμμετοχή του πληθυσμού ηλικίας 25-64 χρονών σε δραστηριότητες κανονικής ή μη-κανονικής μάθησης κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, ο δείκτης «Διά Βίου Μάθησης», ανέρχεται στο 48,1%. Σημειώνεται ότι, ένας από τους τρεις εθνικούς στόχους που αφορά στο Σχέδιο Δράσης της ΕΕ για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, είναι όπως μέχρι το 2030, τουλάχιστον το 61% όλων των ενηλίκων ηλικίας 25-64 χρονών στην Κύπρο να συμμετέχουν σε δραστηριότητες μάθησης κάθε χρόνο. Ο αντίστοιχος στόχος για την ΕΕ είναι το ποσοστό αυτό να ανέρχεται τουλάχιστον στο 60%.

Υπάρχουν, επομένως, σημαντικά περιθώρια αύξησης της συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά και αντιμετώπισης των χαμηλών επιδόσεων σε βασικές δεξιότητες ιδιαίτερα ψηφιακές. Ο εμπλουτισμός των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων και η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων συμβάλλει στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους, στην καλύτερη αξιοποίησή τους από τις επιχειρήσεις και ταυτόχρονα ενισχύει τις προοπτικές ανάπτυξης της κυπριακής οικονομίας.

## **Ανάπτυξη και βελτίωση δεξιοτήτων**

Η σημασία του εμπλουτισμού και της απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό καταγράφεται και σε σχετικά συμπεράσματα τα οποία εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (ΕΣ) το 2020, όπου καλεί όλα τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι στα σχέδια ανάκαμψης περιλαμβάνεται στρατηγική προσέγγιση για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση και παράλληλα να προωθήσουν τις πολιτικές για τη διά βίου μάθηση ως απάντηση στην τεχνολογική και πράσινη μετάβαση.

Με σκοπό την περαιτέρω τόνωση της διά βίου μάθησης και αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων στην Ευρώπη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε συνέχεια της ανακοίνωσης της Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κας Ursula von der Leyen στην ομιλία της για την κατάσταση της Ένωσης το 2022, ενέκρινε Πρόταση για την επίσημη ανακήρυξη του έτους 2023 σε «Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων», για την οποία επιτεύχθηκε πολιτική συμφωνία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο 2023. Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων προχώρησε στην ετοιμασία Σχεδίου Δράσης για το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων «Σύγχρονη Επαγγελματική Ανάπτυξη για την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση», το οποίο εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο στις 31 Μαΐου 2023. Το Σχέδιο Δράσης επικεντρώνεται στην προώθηση του πράσινου, ψηφιακού, ποιοτικού και ασφαλούς επαγγελματισμού, και βασίζεται σε τρεις πυλώνες: (α) Ανάπτυξη σύγχρονης επαγγελματικής κουλτούρας, (β) Παροχή κοινωνικά στοχευμένης επαγγελματικής μάθησης και (γ) Προώθηση της επαγγελματικής εξειδίκευσης και πιστοποίησης.

Η ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων μέσα από νέους και δημιουργικούς τρόπους διδασκαλίας και μάθησης και μέσα από πρακτική επιχειρηματική εμπειρία, συμβάλλει στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων αλλά και στην απασχολησιμότητα, ιδιαίτερα των νέων ατόμων καθώς και ατόμων με εμπειρίες που καθίστανται άνεργοι.

Η προώθηση εναλλακτικών μορφών μάθησης, όπως η εξ αποστάσεως μάθηση, αποτελεί αναγκαιότητα. Η αξιοποίηση των εναλλακτικών μορφών μάθησης καθίσταται επιτακτική ιδιαίτερα σε περιόδους που οι συμβατικές μορφές μάθησης δεν μπορούν να λειτουργήσουν, όπως συνέβη κατά την περίοδο εφαρμογής των περιοριστικών μέτρων λόγω της πανδημίας. Η χρήση των ΤΠΕ παρέχει τη δυνατότητα ευρύτερης συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης. Πρόσθετα, παρέχει τη δυνατότητα κατάρτισης μεγαλύτερου αριθμού ατόμων, με χαμηλότερο κόστος και προσφέρει νέα διάσταση και προοπτική στη διά βίου μάθηση.

## **Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση**

Η ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση, με επικεντρωμένες δράσεις κατάρτισης για ενεργητική στήριξη της απασχόλησης, πηγάζει τόσο από την ανάγκη για αναχαίτιση της αύξησης των ποσοστών ανεργίας όσο και από το γεγονός ότι οι άνεργοι και εν μέρει το αδρανές δυναμικό αποτελούν ομάδα που είναι μεν πρόθυμη να συνεισφέρει στην οικονομική ανάπτυξη, αλλά εξαιτίας της μη εύρεσης εργασίας δεν είναι σε θέση να το πράξει. Έτσι, αποτελεί βασικό αναξιοποίητο πόρο ανθρώπινου κεφαλαίου, ο οποίος ταυτόχρονα χρειάζεται οικονομική και κοινωνική στήριξη. Η διατήρηση της απασχόλησης η οποία μπορεί να επιτευχθεί και μέσω των Ενεργών Πολιτικών Απασχόλησης, είναι σημαντική.

Πρόσθετα, η κατάρτιση επιλεγμένων ομάδων-στόχων, με προτεραιότητα στους μακροχρόνια ανέργους, στους νέους ανέργους, με έμφαση σε αυτούς που δεν βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEETs), οι οποίοι παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλής εξειδίκευσης και στις γυναίκες είναι επιτακτική. Η ενημέρωσή τους για τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, τις παρουσιαζόμενες επιλογές επαγγελματιών και τις ευκαιρίες κατάρτισης, είναι αναγκαία για την έξοδό τους από τους καταλόγους των ανέργων και την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση, ανταποκρινόμενοι στις γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που είναι αναγκαίες στην αγορά εργασίας.

Η διευκόλυνση της προσαρμογής στις απαιτητικές συνθήκες της αγοράς εργασίας των νεοεισερχόμενων ατόμων και των ανέργων, ιδιαίτερα των νέων και των μακροχρόνια ανέργων, είναι απαραίτητη για την αποφυγή της μακροχρόνιας παραμονής στην ανεργία ή στην αδράνεια και για την παραγωγική ενσωμάτωση στον κόσμο της εργασίας. Σημαντικό εργαλείο αποτελεί η προώθηση της μάθησης με βάση την εργασία ενσωματώνοντας στοιχεία όπως η πρακτική άσκηση και η απόκτηση εργασιακής πείρας.

Η μείωση της απασχόλησης σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και η κατάληξη στην ανεργία σημαντικού αριθμού εργαζομένων μεγάλης ηλικίας, με αποκλειστικές εμπειρίες στους τομείς αυτούς, επιβάλλει την ανάγκη για επανακατάρτισή τους, ώστε να είναι σε θέση να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας, οι οποίοι έχουν συγκριτικά πλεονεκτήματα και μπορούν να αποτελέσουν τους κύριους μοχλούς ανάπτυξης.

Πρόσθετα, η παροχή ευκαιριών για ευέλικτη προώθηση της αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσα από ατομικούς λογαριασμούς μάθησης (individual learning accounts) καθώς και η παροχή μικροδιαπιστευτηρίων (micro-credentials) μέσω σύντομων μαθησιακών εμπειριών που οδηγούν σε πιστοποίηση δεξιοτήτων, αποτελούν σημαντικά εργαλεία για την ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλην τον εργασιακό τους βίο. Η ανάγκη για ανάπτυξη σχετικών εργαλείων καταγράφεται και στο Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων και συγκεκριμένα στη Δράση 9 «Πρωτοβουλία για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης» και στη Δράση 10 «Μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια», που βασίζονται στην Αρχή 1 «Εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση» του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση προκειμένου να διατηρήσει και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, οπουδήποτε στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο της ΕΕ, με σκοπό να στηρίξει τις μεταρρυθμίσεις των κρατών μελών ώστε να δοθεί η δυνατότητα σε όλους τους ενήλικους που βρίσκονται σε εργάσιμη ηλικία να συμμετέχουν στην κατάρτιση, ενέκρινε δύο σχετικές Συστάσεις. Στη μια Σύσταση συνιστάται στα κράτη μέλη να δημιουργήσουν ατομικούς λογαριασμούς μάθησης ως μέσο που θα δίνει στα άτομα τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε κατάρτιση η οποία να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς και να διαμορφώσουν ένα υποστηρικτικό πλαίσιο που θα περιλαμβάνει ευκαιρίες καθοδήγησης και επικύρωσης. Στην άλλη Σύσταση συνιστάται στα κράτη μέλη να υιοθετήσουν μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια όπου θα γίνεται καταγραφή των μαθησιακών

αποτελεσμάτων που έχει αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος, έπειτα από μάθηση μικρής διάρκειας, καθώς και αξιολόγηση με βάση διαφανή και σαφώς καθορισμένα πρότυπα.

### **Ψηφιακή μετάβαση**

Σημαντικός πυλώνας για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί η ψηφιακή μετάβαση, η οποία αποτελεί βασικό ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό στόχο. Χωρίς την ύπαρξη ενός κατάλληλα καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού, δεν είναι δυνατό να ικανοποιηθούν οι ανάγκες του ψηφιακού μετασχηματισμού. Η ψηφιοποίηση αναμένεται να συμβάλει στην ενίσχυση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, τόσο στον δημόσιο αλλά και τον ιδιωτικό τομέα. Αναμένεται, επίσης, ότι θα τονώσει την απασχόληση και θα συμβάλει στην οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντικά βιώσιμη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και ευημερία. Προς αυτή την κατεύθυνση κινείται και η υλοποίηση δράσεων στο πλαίσιο, μεταξύ άλλων, του ΣΑΑ και των Ταμείων Πολιτικής Συνοχής.

Είναι, επίσης, σημαντική η κατάρτιση στις ΤΠΕ σε όλο το φάσμα των λειτουργιών της επιχείρησης, στην παραγωγή, στην εμπορία και στη διοίκηση, το οποίο, αν συνδυαστεί με τα κατάλληλα επίπεδα επιχειρηματικότητας, θα έχει θετικά αποτελέσματα στον σχεδιασμό και την παραγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών καθώς και στη βελτίωση της παραγωγικότητας. Η απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό της Κύπρου θεωρείται ζωτικής σημασίας για την κυπριακή οικονομία. Η ανάγκη για απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων προέρχεται μέσα από την ανάγκη για βελτίωση των βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων των ενηλίκων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) για το έτος 2022, η Κύπρος σημείωσε άνοδο στην κατάταξη από 23<sup>η</sup> το 2021 σε 20<sup>η</sup> στην ΕΕ. Παρά την πρόοδο που καταγράφεται, στην παράμετρο που αφορά στο «Ανθρώπινο κεφάλαιο» η Κύπρος κατατάσσεται 21<sup>η</sup> αφού μόνο το 50% των ατόμων ηλικίας 16 έως 74 ετών έχουν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (54% στην ΕΕ), ενώ μόλις το 21% του πληθυσμού έχει ψηφιακές δεξιότητες πέραν των βασικών (26% στην ΕΕ).

### **Πράσινη μετάβαση**

Η κλιματική αλλαγή, η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, αλλά και η ενεργειακή κρίση που προκλήθηκε από την εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία, κάνουν ακόμα πιο επιτακτική την ανάγκη για υλοποίηση της πράσινης μετάβασης. Η πράσινη ανάπτυξη προωθείται μέσω της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας και αναμένεται ότι, πέραν της επίτευξης των στόχων για κλιματική ουδετερότητα, θα συμβάλει επίσης και στη δημιουργία νέων θέσεων και επιχειρηματικών ευκαιριών. Επενδύσεις και μεταρρυθμίσεις μέσω του ΣΑΑ και του Προγράμματος Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027» αναμένεται να ενισχύσουν αυτές τις προσπάθειες.

### **ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ**

Η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού του τόπου αναμένεται να επιτευχθεί με την ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση, τη διά βίου μάθηση των απασχολούμενων καθώς και την ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλο τον εργασιακό τους βίο.



## 7. Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση

Μέσα από τη δραστηριότητα αυτή, δίνεται προτεραιότητα σε δράσεις κατάρτισης για ενεργητική στήριξη της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας.

Οι δράσεις που περιλαμβάνονται αφορούν στα ακόλουθα Σχέδια:

- Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- Σχέδιο Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς
- Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων
- Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Συνήθη: Συμμετοχή ανέργων
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Συμμετοχή ανέργων<sup>1</sup>
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία: Συμμετοχή ανέργων<sup>1</sup>
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία: Συμμετοχή ανέργων<sup>1</sup>
- Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας<sup>1</sup>
- Προγράμματα κατάρτισης για νέους ηλικίας 15-29 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs) για απόκτηση βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων<sup>2</sup>

## 8. Διά βίου μάθηση των απασχολούμενων

Μέσα από τη διά βίου μάθηση των απασχολούμενων, δίνεται έμφαση στη συνεχή αναβάθμιση και εμπλουτισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των απασχολούμενων, ιδιαίτερα σε τομείς που παρουσιάζουν αυξημένες προοπτικές ανάπτυξης.

Οι δράσεις που περιλαμβάνονται αφορούν στα ακόλουθα Σχέδια:

- Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στην Κύπρο
- Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό
- Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Συνήθη
- Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας
- Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Συνδικαλιστικών Στελεχών
- Σχέδιο Αξιοποίησης Εναλλακτικών Μορφών Μάθησης

---

<sup>1</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

<sup>2</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027».

- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Συμμετοχή απασχολουμένων<sup>3</sup>
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία: Συμμετοχή απασχολουμένων<sup>3</sup>
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία: Συμμετοχή απασχολουμένων<sup>3</sup>

Επισημαίνεται ότι, λόγω της λήξης της ισχύος αρκετών Σχεδίων της ΑνΑΔ τέλος του 2023, βρίσκεται σε εξέλιξη η αξιολόγηση και ο επανασχεδιασμός τους λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις πρόνοιες των νέων κανονισμών για τις κρατικές ενισχύσεις και τις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας, τα αποτελέσματα σχετικών μελετών αξιολόγησης των επιδράσεων των Σχεδίων και της δημόσιας διαβούλευσης που προηγήθηκε με στόχο να δοθεί η ευκαιρία σε κάθε ενδιαφερόμενο να διατυπώσει σχόλια ή/και εισηγήσεις για βελτίωση τόσο των ίδιων των Σχεδίων όσο και των σχετικών Οδηγών Πολιτικής και Διαδικασιών.

Επί του προκειμένου, επισημαίνεται η πρόθεση της ΑνΑΔ για λειτουργία ορισμένων Σχεδίων που αφορούν μονοεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης, σε διττή βάση, δηλαδή να παρέχεται η δυνατότητα σε μια επιχείρηση που προσεγγίζει το ανώτατο επιτρεπτό όριο ενισχύσεων ήσσονος σημασίας (de minimis), να αξιοποιεί το αντίστοιχο Σχέδιο για κρατικές ενισχύσεις (όπως ήδη ισχύει για τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στην Κύπρο).

## **9. Ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλον τον εργασιακό τους βίο**

Μέσα από δράσεις για την ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλον τον εργασιακό τους βίο, δίνεται έμφαση στην προώθηση της διά βίου μάθησης, παρέχοντας πιστώσεις σε επιλέξιμες ομάδες απασχολουμένων και ανέργων για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης μέσα από ατομικούς λογαριασμούς μάθησης και μικροδιαπιστευτήρια μέσω σύντομων μαθησιακών εμπειριών που οδηγούν σε πιστοποίηση δεξιοτήτων.

Οι δράσεις που περιλαμβάνονται κάτω από τη δραστηριότητα αυτή αφορούν στα ακόλουθα:

- Ατομικοί λογαριασμοί μάθησης (ΑΛΜ)<sup>4</sup>
- Μικροδιαπιστευτήρια

---

<sup>3</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

<sup>4</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027».

**ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ**

Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
<b>Σ2:</b> ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	<b>ΒΔΕ3:</b> Βαθμός αξιοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μετά από συμμετοχή τους σε δράσεις της ΑνΑΔ		Οι συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τις δράσεις της ΑνΑΔ αξιολογούν τον βαθμό που αξιοποίησαν τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν.  Για τη δραστηριότητα «Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση», τα στοιχεία συλλέγονται 6 περίπου μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής στη δράση, ενώ για τη δραστηριότητα «Διά βίου μάθηση των απασχολούμενων», τα στοιχεία συλλέγονται 3 περίπου μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής στη δράση.
<b>Δ01:</b> Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση	<b>ΒΔΑ1:</b> Ποσοστό συμμετεχόντων που βελτίωσαν τις γνώσεις και δεξιότητές τους από τη συμμετοχή τους στη δράση της ΑνΑΔ		Ο αριθμός των συμμετεχόντων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη δράση της ΑνΑΔ και πιστεύουν ότι είχαν ως όφελος από τη συμμετοχή τους τη βελτίωση των επαγγελματικών ή/και προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων τους ως ποσοστό στον συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη δράση της ΑνΑΔ και έγινε κατορθωτή η τηλεφωνική επικοινωνία μαζί τους για συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.
	<b>ΒΔΑ2:</b> Ποσοστό απασχόλησης ανέργων συμμετεχόντων 6 περίπου μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους		Ο αριθμός των ατόμων που βρίσκονται σε απασχόληση 6 περίπου μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους ως ποσοστό στον συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία κάθε δράση.
	<b>ΒΔΑ3:</b> Ποσοστό κάλυψης ανέργων που συμμετείχαν στις δράσεις της ΑνΑΔ στο σύνολο της εγγεγραμμένης ανεργίας		Ο αριθμός των ανέργων που συμμετείχαν στις δράσεις της ΑνΑΔ ως ποσοστό στο σύνολο της εγγεγραμμένης ανεργίας.

Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
<p><b>Δ02:</b> Διά βίου μάθηση των απασχολούμενων</p>	<p><b>ΒΔΑ4:</b> Ποσοστό συμμετεχόντων που βελτίωσαν τις γνώσεις και δεξιότητές τους από τη συμμετοχή τους σε δράση της ΑνΑΔ</p>		<p>Ο αριθμός των συμμετεχόντων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία δράση της ΑνΑΔ και πιστεύουν ότι είχαν ως όφελος από τη συμμετοχή τους τη βελτίωση των επαγγελματικών ή/και προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων τους ως ποσοστό στον συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη δράση της ΑνΑΔ και έγινε κατορθωτή η τηλεφωνική επικοινωνία μαζί τους για συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.</p>
	<p><b>ΒΔΑ5:</b> Ποσοστό κάλυψης απασχολούμενων που συμμετείχαν στις δράσεις της ΑνΑΔ στο σύνολο των δικαιούχων απασχολούμενων</p>		<p>Ο αριθμός των απασχολούμενων που συμμετείχαν στις δράσεις της ΑνΑΔ ως ποσοστό στο σύνολο των δικαιούχων απασχολούμενων.</p>
<p><b>Δ03:</b> Ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλο τον εργασιακό τους βίο</p>	<p><b>ΒΔΑ6:</b> Ποσό που αξιοποιήθηκε από τους ΑΛΜ κατά τη διάρκεια του έτους έναντι του συνολικού διαθέσιμου ποσού</p>		<p>Το ποσό που αξιοποιήθηκε από τους ΑΛΜ ως ποσοστό του συνολικού διαθέσιμου ποσού.</p>
	<p><b>ΒΔΑ7:</b> Αριθμός μικροδιαπιστευτηρίων που εκδόθηκαν κατά τη διάρκεια του έτους</p>		<p>Αριθμός μικροδιαπιστευτηρίων που εκδόθηκαν κατά τη διάρκεια του έτους.</p>

### ΣΤΟΧΟΣ 3: ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

#### ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Η ποιοτική διάσταση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις διαθέσιμες υποδομές και συστήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Για να προωθηθεί η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, απαιτείται η συνεχής ενίσχυση και ποιοτική αναβάθμιση των υποδομών και συστημάτων, μέσα από την αξιοποίηση ΤΠΕ, καινοτόμων προσεγγίσεων καθώς και σύγχρονων μορφών και μεθόδων κατάρτισης.

Σημαντική θεωρείται η διαφάνεια των προσόντων, η ενίσχυση της διασύνδεσης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων καθώς και η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Η παροχή της δυνατότητας στο ανθρώπινο δυναμικό που επιθυμεί να αξιολογήσει τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητές του στη βάση ενός Προτύπου Επαγγελματικών Προσόντων (ΠΕΠ), ανεξάρτητα του τρόπου απόκτησής τους, σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ή/και συνθήκες προσομοίωσης, με σκοπό την πιστοποίηση των επαγγελματικών τους προσόντων έχει καθοριστική συμβολή στη βελτίωση της παραγωγικότητας καθώς και της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων και προσφερόμενων υπηρεσιών από τις επιχειρήσεις.

Τα 167 ΠΕΠ που έχουν αναπτυχθεί ή/και επικαιροποιηθεί στο πλαίσιο του «Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων» (ΣΕΠ), καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος των επαγγελμάτων της αγοράς εργασίας της Κύπρου. Τα ΠΕΠ αφορούν σε 9 δέσμες επαγγελμάτων και συγκεκριμένα στη Γεωργία και τρόφιμα (13 ΠΕΠ), στη Μεταποίηση (8 ΠΕΠ), στην Παροχή ενέργειας και διαχείριση αποβλήτων (12 ΠΕΠ), στις Κατασκευές (43 ΠΕΠ), στο Εμπόριο και άλλες υπηρεσίες (22 ΠΕΠ), στην Επιδιόρθωση οχημάτων και συσκευών (18 ΠΕΠ), στον Τουρισμό, ξενοδοχεία και εστιατόρια (22 ΠΕΠ), στην Εκπαίδευση, κατάρτιση και υποστηρικτικές δραστηριότητες (20 ΠΕΠ) καθώς και στις Τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (9 ΠΕΠ).

Η πιστοποίηση και ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας των συντελεστών παροχής κατάρτισης συμβάλλει καθοριστικά στην αύξηση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης. Για τον σκοπό αυτό, η ΑνΑΔ λειτουργεί το «Σύστημα Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης», το οποίο περιλαμβάνει Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), Δομές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΕΚ) και Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΕΚ). Σημειώνεται ότι, η πιστοποίηση είναι υποχρεωτική για εκείνους οι οποίοι επιθυμούν να έχουν τη δυνατότητα συνεργασίας με την ΑνΑΔ για εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης.

Η υποδομή κατάρτισης που διαθέτουν τα ΚΕΚ και οι ΔΕΚ καθώς και οι επιχειρήσεις, χρειάζεται να εκσυγχρονιστεί περαιτέρω αξιοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι ΤΠΕ. Είναι απαραίτητη η ανάπτυξη νοοτροπίας αριστείας καθώς και συστημάτων αξιολόγησης, ώστε να διασφαλιστεί ότι το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκεται σε υψηλά ποιοτικά επίπεδα.

Η περαιτέρω ενίσχυση των συστημάτων και διαδικασιών ελέγχου και διασφάλισης της ποιότητας των δραστηριοτήτων που εγκρίνονται και επιχορηγούνται στο πλαίσιο των Σχεδίων της ΑνΑΔ, περιλαμβανομένης της διεξαγωγής απροειδοποίητων επιτόπιων και εξ αποστάσεως ελέγχων

εφαρμογής προγραμμάτων κατάρτισης, πάνω σε συστηματική και προγραμματισμένη βάση, συμβάλλει ουσιαστικά προς αυτή την κατεύθυνση. Επισημαίνεται ότι, από τη διαχρονική εξέταση των στοιχείων αναφορικά με τη διενέργεια ελέγχων εφαρμογής, διαπιστώνεται η θετική επίδραση στη διασφάλιση της υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης που εγκρίνει η ΑνΑΔ.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Η διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού θέτει ως προτεραιότητα την αποτελεσματική λειτουργία του «Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων» (ΣΕΠ) και του «Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης», την ενίσχυση των υποδομών κατάρτισης καθώς και τη διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης.

### 10. Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

Η υλοποίηση του ολοκληρωμένου «Εθνικού Πλαισίου Προσόντων» και ειδικότερα η περαιτέρω προώθηση του ΣΕΠ που λειτουργεί η ΑνΑΔ, αναμένεται να έχει καθοριστικής σημασίας συμβολή στη διά βίου μάθηση και την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

Έμφαση θα δοθεί στην επέκταση του ΣΕΠ, στην αξιοποίησή του στη διαδικασία επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης καθώς και στη διασύνδεσή του με την παρεχόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το ΣΕΠ αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (CyQF) της Κύπρου, το οποίο έχει συσχετιστεί με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF).

### 11. Πιστοποίηση συντελεστών παροχής κατάρτισης

Η ΑνΑΔ θα συνεχίσει να λειτουργεί το «Σύστημα Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης», με έμφαση στη διασφάλιση τόσο της ποιότητας όσο και της λειτουργικότητας και αποδοτικότητας του συστήματος κατάρτισης.

Έμφαση θα δοθεί στην αξιολόγηση της εφαρμογής του Συστήματος καθώς και στην περαιτέρω εξειδίκευση και βελτίωση των προνοιών του για ποιοτική αναβάθμιση.

### 12. Ενίσχυση υποδομών κατάρτισης

Προγραμματίζεται η λειτουργία νέου Σχεδίου ενίσχυσης των υποδομών κατάρτισης για την ενίσχυση εξειδικευμένων εργαστηρίων κατάρτισης, τα οποία θα αξιοποιηθούν και για σκοπούς αξιολόγησης υποψηφίων στο πλαίσιο του ΣΕΠ καθώς και για αξιοποίηση εργαλείων εναλλακτικών μορφών μάθησης για την υλοποίηση επιχορηγούμενων προγραμμάτων κατάρτισης.

### 13. Διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης

Μέσα από τη διεξαγωγή απροειδοποίητων επιτόπιων και εξ αποστάσεως ελέγχων εφαρμογής προγραμμάτων κατάρτισης, επιδιώκεται η διασφάλιση της τήρησης των όρων και προϋποθέσεων

εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης όπως καθορίζονται στον Οδηγό Πολιτικής και Διαδικασιών του κάθε Σχεδίου.

Πρόσθετα, προγραμματίζεται η διεξαγωγή προγραμματισμένων επιτόπιων συναντήσεων για το Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και το Σχέδιο Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς.

## ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
<b>Σ3:</b> ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	<b>ΒΔΕ4:</b> Βαθμός συνολικής ικανοποίησης από τη συμμετοχή σε δράσεις της ΑνΑΔ		Οι συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν με επιτυχία κάθε δράση της ΑνΑΔ αξιολογούν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης, αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους. Αντίστοιχη αξιολόγηση γίνεται και στις επιχειρήσεις καθώς και στα ΚΑΕΠ.
<b>Δ01:</b> Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων	<b>ΒΔΑ8:</b> Ποσοστό πιστοποιημένων ατόμων		Ο αριθμός πιστοποιημένων ατόμων, ως ποσοστό στο σύνολο των απασχολούμενων του επαγγέλματος.
	<b>ΒΔΑ9:</b> Επίδραση των επαγγελματικών προσόντων στην απασχόληση 6 περίπου μήνες μετά την πιστοποίηση		Ο αριθμός πιστοποιημένων ατόμων που βρίσκονται στο επάγγελμα που πιστοποιήθηκαν, ως ποσοστό στον συνολικό αριθμό των πιστοποιημένων ατόμων του επαγγέλματος.
<b>Δ02:</b> Πιστοποίηση συντελεστών παροχής κατάρτισης	<b>ΒΔΑ10:</b> Αριθμός πιστοποιημένων ΚΕΚ, ΔΕΚ, ΕΕΚ		Συνολικός αριθμός πιστοποιημένων ΚΕΚ, ΔΕΚ, ΕΕΚ.
<b>Δ03:</b> Ενίσχυση υποδομών κατάρτισης	<b>ΒΔΑ11:</b> Αριθμός επιχορηγημένων υποδομών		Συνολικός αριθμός επιχορηγημένων υποδομών.
<b>Δ04:</b> Διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης	<b>ΒΔΑ12:</b> Ποσοστό προγραμμάτων κατάρτισης που διαπιστώνεται μέσα από επιτόπιους και εξ αποστάσεως ελέγχους εφαρμογής ότι εφαρμόζεται χωρίς ουσιώδεις αποκλίσεις		Ο αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης που διαπιστώνεται μέσα από επιτόπιους και εξ αποστάσεως ελέγχους εφαρμογής ότι εφαρμόζεται χωρίς ουσιώδεις αποκλίσεις, ως ποσοστό στον συνολικό αριθμό ελέγχων εφαρμογής προγραμμάτων κατάρτισης που διενεργήθηκαν.

## ΣΤΟΧΟΣ 4: ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

### ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Η διεξαγωγή ερευνών και μελετών και η ανάληψη συναφών αναπτυξιακών δράσεων σε στρατηγικής σημασίας θέματα, σύμφωνα και με σχετικές κατευθύνσεις πολιτικής της ΕΕ, αποσκοπεί στην έγκαιρη διαμόρφωση της κατάλληλης στρατηγικής κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου. Σταθερή επιδίωξη παραμένει η προώθηση των βέλτιστων διεθνών αρχών, μεθόδων και πρακτικών διεξαγωγής ερευνών και μελετών προκειμένου να διασφαλίζεται η ποιοτική επάρκεια του παραγόμενου ερευνητικού έργου.

Τα αποτελέσματα των μελετών της ΑνΑΔ είναι αξιοποιήσιμα, μεταξύ άλλων, προς ενίσχυση της βελτίωσης της συνάφειας της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας και της αντιμετώπισης του προβλήματος της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, που αποτελεί μια από τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς την Κύπρο στο πλαίσιο της αξιολόγησης της προόδου του Εθνικού Μεταρρυθμιστικού Προγράμματος. Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat), η Κύπρος έχει συγκριτικά υψηλό ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, ιδίως στον τομέα της μεταποίησης, των επαγγελματικών υπηρεσιών, της χονδρικής και λιανικής διανομής καθώς και της δημόσιας διοίκησης.

Πρόσθετα, οι έρευνες και μελέτες που διεξάγει η ΑνΑΔ, αξιοποιούνται από πολλές δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες και φορείς, από τα άτομα τα οποία ασχολούνται με το ευρύ θέμα του προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού και την επαγγελματική καθοδήγηση των νέων καθώς και από το κοινό γενικότερα.

Επίσης, η ενεργός συμμετοχή της ΑνΑΔ σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα συμβάλλει στην ανταλλαγή και άντληση νέων εμπειριών για αξιοποίησή τους στην Κύπρο καθώς και στην προώθηση των βέλτιστων διεθνών αρχών, μεθόδων και πρακτικών διεξαγωγής ερευνών και μελετών. Πρόσθετα, μέσω της συμμετοχής αυτής δίνεται η δυνατότητα στην ΑνΑΔ να εντοπίζει τις αναδυόμενες τάσεις που παρατηρούνται στο διεθνές περιβάλλον αναφορικά με τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες και να ικανοποιεί έγκαιρα και αποτελεσματικά τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού στα αναδυόμενα θέματα κατάρτισης.

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Η προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης θα επιτευχθεί με τη διενέργεια προβλέψεων αναγκών απασχόλησης και προσφοράς ανθρώπινου δυναμικού στην κυπριακή οικονομία, τις εκτιμήσεις των αναγκών απασχόλησης και κατάρτισης, την παρακολούθηση των τάσεων στην αγορά εργασίας, την αξιολόγηση των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της ΑνΑΔ στην κυπριακή οικονομία καθώς και με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρονται από τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα.



#### 14. Εκπόνηση μελετών και ερευνών

Οι μελέτες των τάσεων και προβλέψεων των αναγκών απασχόλησης και κατάρτισης αποτελούν χρήσιμη τροφοδότηση για τον ορθό και έγκαιρο προγραμματισμό των δραστηριοτήτων της ΑνΑΔ και αξιοποιούνται από φορείς διαμόρφωσης πολιτικής στον τομέα της εκπαίδευσης, κατάρτισης και διά βίου μάθησης. Παράλληλα, η διενέργεια προβλέψεων αναγκών απασχόλησης και προσφοράς ανθρώπινου δυναμικού καθώς και η διάχυση των αποτελεσμάτων, συμβάλλουν στην καλύτερη ενημέρωση του ανθρώπινου δυναμικού για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και ενισχύουν την προσπάθεια για απάμβλυνση της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων. Με στόχο την εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης, είναι σημαντική και η ετήσια διερεύνηση για εντοπισμό αναγκών απασχόλησης και κατάρτισης, η οποία παρέχει εκτιμήσεις για τον αριθμό των ατόμων που απαιτούνται για συγκεκριμένα επαγγέλματα και τις ανάγκες για συγκεκριμένες δεξιότητες.

Το ολοκληρωμένο σύστημα για αξιολόγηση των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της ΑνΑΔ στην κυπριακή οικονομία, αποτελεί το βασικότερο εργαλείο στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας της ΑνΑΔ για τεκμηρίωση της συμβολής της και αποτίμηση της επίδρασης των παρεμβάσεων της στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και στους καταρτιζομένους. Επισημαίνεται ότι, το σύστημα αυτό διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αναθεώρηση και τον κατάλληλο εμπλουτισμό των Σχεδίων του οργανισμού. Στόχος του συστήματος αυτού είναι ο απολογισμός, η λογοδοσία και η διαφάνεια αναφορικά με τις επιδράσεις των παρεμβάσεων της ΑνΑΔ στο ανθρώπινο δυναμικό, τις επιχειρήσεις, αλλά και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία της Κύπρου.

Επίσης, η ανάλυση των συστημάτων και υποδομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχει ενημέρωση αναφορικά με τις πολιτικές και τις εξελίξεις στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η εξέταση των χαρακτηριστικών και των επιδιώξεων των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΕΕ καθώς και της υποδομής και οργάνωσης των συντελεστών παροχής κατάρτισης συμβάλλει στην περαιτέρω ενίσχυση του συστήματος στην Κύπρο. Σημειώνεται ότι, αριθμός μελετών και εκθέσεων στον συγκεκριμένο θεματικό τομέα αποτελούν υποχρεώσεις στο πλαίσιο του ρόλου της ΑνΑΔ ως Εθνικού Συντονιστή του Ευρωπαϊκού Δικτύου ReferNet στην Κύπρο.

Τέλος, εξίσου σημαντική είναι η συνεχής παρακολούθηση και ανάλυση της εικόνας και των δεικτών της αγοράς εργασίας στην Κύπρο καθώς και η σύγκρισή τους με αντίστοιχα στοιχεία στην ΕΕ, όπου αυτά είναι διαθέσιμα. Η ανάλυση, σε τακτική βάση, στοιχείων της αγοράς εργασίας αναφορικά με τους απασχολούμενους, τους ανέργους, τις νέες θέσεις εργασίας και τις κενές θέσεις εργασίας, εμπλουτίζει σημαντικά το ερευνητικό έργο του οργανισμού και διασφαλίζει την αποδοτικότερη υλοποίηση όλων των δράσεων της ΑνΑΔ καθώς και τη συνεισφορά της στην απάμβλυνση των προβλημάτων που εντοπίζονται στην αγορά εργασίας.

Οι έρευνες και μελέτες ταξινομούνται στους ακόλουθους θεματικούς τομείς:

- Τάσεις και προβλέψεις αναγκών απασχόλησης και κατάρτισης
- Αξιολόγηση σχεδίων/δραστηριοτήτων
- Ανάλυση συστημάτων και υποδομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Ειδικές εκθέσεις για την αγορά εργασίας

## 15. Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα

Η ΑνΑΔ επιδιώκει τη συνεργασία και την ανταλλαγή εμπειριών με άλλους ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς και δίκτυα στα θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

Η ΑνΑΔ κατέχει τον ρόλο του Εθνικού Συντονιστή του Ευρωπαϊκού Δικτύου ReferNet στην Κύπρο από το 2004. Το ReferNet είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο που δημιουργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP). Σκοπός του δικτύου είναι να στηρίζει το Cedefop με την ετοιμασία εκθέσεων σε σχέση με τα εθνικά συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη βελτίωση της προβολής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο συντονισμός, η διαχείριση και προώθηση του Ευρωπαϊκού Δικτύου ReferNet στην Κύπρο, διαλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την ετοιμασία εκθέσεων για τις πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Κύπρο, την ετοιμασία μονογραφίας του εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τη διάχυση και προώθηση των δραστηριοτήτων του ReferNet στην Κύπρο και τη διαχείριση της Κοινοπραξίας ReferNet Κύπρου.

Επίσης, η ΑνΑΔ συμμετέχει ενεργά στο «Ευρωπαϊκό δίκτυο για τον έγκαιρο εντοπισμό των αναγκών σε δεξιότητες» (Skillsnet) και ειδικότερα σε πρωτοβουλίες και δράσεις που προωθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο το Skillsnet για την παροχή προβλέψεων για την προσφορά και τη ζήτηση ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου δικτύου, στο οποίο συμμετέχουν εμπειρογνώμονες από όλες τις χώρες της ΕΕ, εξετάζονται και διατυπώνονται απόψεις, τόσο για θέματα μεθοδολογίας όσο και για τα αποτελέσματα των πανευρωπαϊκών προβλέψεων. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στην ΑνΑΔ να εντοπίζει τις νέες τάσεις που αναδύονται στις ευρωπαϊκές χώρες σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα. Επίσης, παρέχει τη δυνατότητα στην ΑνΑΔ να είναι ενήμερη για διάφορες μεθοδολογίες και προσεγγίσεις που υιοθετούν άλλες ευρωπαϊκές χώρες και να προβαίνει σε βελτιώσεις της μεθοδολογίας που ακολουθεί.

Παράλληλα, η ΑνΑΔ συμμετέχει στο νέο ευρωπαϊκό έργο του Cedefop «Towards the European Web Intelligence Hub – European system for collection and analysis of online job advertisement data», το οποίο έχει διάρκεια τέσσερα χρόνια, από το 2021 μέχρι το 2024. Το νέο αυτό έργο αποτελεί ουσιαστικά τη συνέχεια του προηγούμενου έργου «Real time Labour Market Information on Skills Requirements: Setting up the EU system for online vacancy analysis», στο πλαίσιο του οποίου αναπτύχθηκε το εργαλείο «Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe» (Skills OVATE) που παρέχει συστηματική πληροφόρηση για την αγορά εργασίας μέσα από την αυτοματοποιημένη συλλογή και ανάλυση των θέσεων εργασίας που είναι δημοσιοποιημένες σε ιστοσελίδες (online job vacancies) σε χώρες της ΕΕ. Μέσω του εργαλείου Skills OVATE, παρέχονται σε πραγματικό χρόνο σημαντικές πληροφορίες για την κατάσταση στην αγορά εργασίας και εντοπίζονται τα επαγγέλματα και οι τομείς που έχουν κενές θέσεις και ανάγκες για απασχόληση ατόμων καθώς και οι δεξιότητες που έχουν τη μεγαλύτερη ζήτηση. Σημειώνεται ότι, το νέο έργο αποσκοπεί στην αναβάθμιση και εμπλουτισμό του εργαλείου Skills OVATE.

**ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ**

Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
<b>Σ4:</b> ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	<b>ΒΔΕ5:</b> Αριθμός δημοσιευμάτων για έρευνες και μελέτες της ΑνΑΔ (ιστοσελίδες, ημερήσιος τύπος & Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης)		Αριθμός δημοσιευμάτων για έρευνες και μελέτες της ΑνΑΔ σε ιστοσελίδες, στον ημερήσιο τύπο και στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης.
<b>Δ01:</b> Εκπόνηση μελετών και ερευνών	<b>ΒΔΑ13:</b> Αριθμός επισκεπτών ιστοσελίδας ΑνΑΔ για «Έρευνες και μελέτες»		Αριθμός επισκεπτών ιστοσελίδας ΑνΑΔ για «Έρευνες και Μελέτες».
<b>Δ02:</b> Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα	<b>ΒΔΑ14:</b> Ποσοστό παραδοτέων που έχουν υποβληθεί		Ο αριθμός των παραδοτέων που έχουν υποβληθεί ως ποσοστό του συνόλου των απαιτούμενων παραδοτέων.

**ΑΝΑΛΥΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΝΑ ΣΤΟΧΟ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**

<b>Σ1: Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ</b>			
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Δραστηριότητα 1:</b>			
<b>Στρατηγικός σχεδιασμός</b>			
Δαπάνες προσωπικού	307.303	311.662	323.684
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	148.641	131.949	121.570
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1</b>	<b>455.944</b>	<b>443.611</b>	<b>445.254</b>
<b>Δραστηριότητα 2:</b>			
<b>Εσωτερικός έλεγχος</b>			
Δαπάνες προσωπικού	152.663	161.773	169.410
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	69.916	63.042	58.299
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2</b>	<b>222.579</b>	<b>224.815</b>	<b>227.709</b>
<b>Δραστηριότητα 3:</b>			
<b>Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού</b>			
Δαπάνες προσωπικού	275.776	300.354	309.955
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	149.192	137.325	126.089
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 3</b>	<b>424.968</b>	<b>437.679</b>	<b>436.044</b>
<b>Δραστηριότητα 4:</b>			
<b>Οικονομική διαχείριση</b>			
Δαπάνες προσωπικού	715.769	725.287	760.731
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	429.958	381.674	352.959
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 4</b>	<b>1.145.727</b>	<b>1.106.961</b>	<b>1.113.690</b>
<b>Δραστηριότητα 5:</b>			
<b>Πληροφορική</b>			
Δαπάνες προσωπικού	633.865	610.231	636.623
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	369.951	317.166	293.304
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 5</b>	<b>1.003.816</b>	<b>927.397</b>	<b>929.927</b>
<b>Δραστηριότητα 6:</b>			
<b>Διοικητικό Συμβούλιο</b>			
Δαπάνες προσωπικού	278.822	284.416	292.510
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	151.394	134.881	123.830
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 6</b>	<b>430.216</b>	<b>419.297</b>	<b>416.340</b>
<b>Σύνολο δαπανών προσωπικού</b>	<b>2.364.198</b>	<b>2.393.723</b>	<b>2.492.913</b>
<b>Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών</b>	<b>1.319.052</b>	<b>1.166.037</b>	<b>1.076.051</b>
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 1</b>	<b>3.683.250</b>	<b>3.559.760</b>	<b>3.568.964</b>

<b>Σ2: Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού</b>			
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Δραστηριότητα 1:</b> <i>Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση</i>			
Δαπάνες προσωπικού	1.498.140	1.377.816	1.395.149
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	17.770.165	19.247.465	14.948.950
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	864.320	674.894	611.916
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1</b>	<b>20.132.625</b>	<b>21.300.175</b>	<b>16.956.015</b>
<b>Δραστηριότητα 2:</b> <i>Διά βίου μάθηση των απασχολουμένων</i>			
Δαπάνες προσωπικού	2.450.925	2.472.231	2.485.261
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	22.267.985	25.667.985	24.920.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	2.011.799	1.715.599	1.587.654
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2</b>	<b>26.730.709</b>	<b>29.855.815</b>	<b>28.992.915</b>
<b>Δραστηριότητα 3:</b> <i>Ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλην τον εργασιακό τους βίο</i>			
Δαπάνες προσωπικού	52.874	66.990	63.258
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	1.250.000	1.165.000	1.165.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	24.774	27.856	23.500
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 3</b>	<b>1.327.648</b>	<b>1.259.846</b>	<b>1.251.758</b>
<b>Σύνολο δαπανών προσωπικού</b>	<b>4.001.939</b>	<b>3.917.037</b>	<b>3.943.668</b>
<b>Σύνολο δαπανών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού</b>	<b>41.288.150</b>	<b>46.080.450</b>	<b>41.033.950</b>
<b>Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών</b>	<b>2.900.893</b>	<b>2.418.349</b>	<b>2.223.070</b>
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 2</b>	<b>48.190.982</b>	<b>52.415.836</b>	<b>47.200.688</b>

<b>Σ3: Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού</b>			
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Δραστηριότητα 1:</b>			
<i>Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων</i>			
Δαπάνες προσωπικού	322.896	334.007	338.285
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	1.557.000	1.521.000	1.521.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	171.212	156.384	139.646
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1</b>	<b>2.051.108</b>	<b>2.011.391</b>	<b>1.998.931</b>
<b>Δραστηριότητα 2:</b>			
<i>Πιστοποίηση συντελεστών παροχής κατάρτισης</i>			
Δαπάνες προσωπικού	205.212	205.761	212.485
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	80.850	81.550	81.050
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	110.655	168.740	89.935
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2</b>	<b>396.717</b>	<b>456.051</b>	<b>383.470</b>
<b>Δραστηριότητα 3:</b>			
<i>Ενίσχυση υποδομών κατάρτισης</i>			
Δαπάνες προσωπικού	23.766	24.140	22.122
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	75.000	100.000	100.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	12.111	10.751	9.943
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 3</b>	<b>110.877</b>	<b>134.891</b>	<b>132.065</b>
<b>Δραστηριότητα 4:</b>			
<i>Διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης</i>			
Δαπάνες προσωπικού	213.879	213.396	222.163
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	197.676	115.822	187.108
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 4</b>	<b>411.555</b>	<b>329.218</b>	<b>409.271</b>
<b>Σύνολο δαπανών προσωπικού</b>	<b>765.753</b>	<b>777.304</b>	<b>795.055</b>
<b>Σύνολο δαπανών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού</b>	<b>1.712.850</b>	<b>1.702.550</b>	<b>1.702.050</b>
<b>Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών</b>	<b>491.654</b>	<b>451.697</b>	<b>426.632</b>
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 3</b>	<b>2.970.257</b>	<b>2.931.551</b>	<b>2.923.737</b>

<b>Σ4: Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης</b>			
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Δραστηριότητα 1:</b>			
<i>Εκπόνηση μελετών και ερευνών</i>			
Δαπάνες προσωπικού	595.371	604.744	636.668
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	120.000	120.000	120.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	314.348	280.024	261.217
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1</b>	<b>1.029.719</b>	<b>1.004.768</b>	<b>1.017.885</b>
<b>Δραστηριότητα 2:</b>			
<i>Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα</i>			
Δαπάνες προσωπικού	102.740	102.192	100.696
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	55.052	47.893	42.030
<b>Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2</b>	<b>157.792</b>	<b>150.085</b>	<b>142.726</b>
<b>Σύνολο δαπανών προσωπικού</b>	<b>698.111</b>	<b>706.936</b>	<b>737.364</b>
<b>Σύνολο δαπανών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού</b>	<b>120.000</b>	<b>120.000</b>	<b>120.000</b>
<b>Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών</b>	<b>369.400</b>	<b>327.917</b>	<b>303.247</b>
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 4</b>	<b>1.187.511</b>	<b>1.154.853</b>	<b>1.160.611</b>

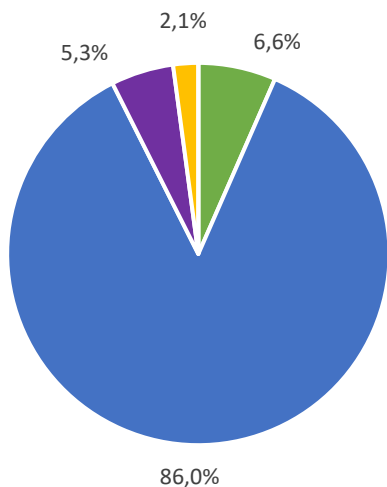
**ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ**

<b>ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ</b>			
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου	53.000	33.000	33.000
Αποδοχές Προσωπικού	7.830.000	7.795.000	7.969.000
Οδοιπορικά	13.000	13.000	13.000
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	482.000	486.000	484.000
Διάφορα Έξοδα	2.487.000	2.052.000	2.029.000
Εγκαταστάσεις, Επιδιορθώσεις, Συντήρηση και Λειτουργία	766.000	781.000	811.000
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	43.121.000	47.903.000	42.856.000
Συνεργασία με Διεθνείς Οργανισμούς	10.000	10.000	10.000
Κεφαλαιουχικές Δαπάνες	1.070.000	789.000	449.000
Μη προβλεπόμενες Δαπάνες και Αποθεματικό	200.000	200.000	200.000
<b>Σύνολο παραδοσιακού Προϋπολογισμού</b>	<b>56.032.000</b>	<b>60.062.000</b>	<b>54.854.000</b>
<b>ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ</b>			
Στόχος 1	3.683.250	3.559.760	3.568.964
Στόχος 2	48.190.982	52.415.836	47.200.688
Στόχος 3	2.970.257	2.931.551	2.923.737
Στόχος 4	1.187.511	1.154.853	1.160.611
<b>Σύνολο Προϋπολογισμού στη Βάση Δραστηριοτήτων</b>	<b>56.032.000</b>	<b>60.062.000</b>	<b>54.854.000</b>



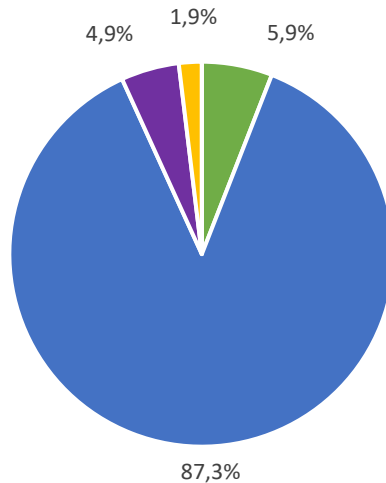
ΓΡΑΦΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Δαπάνες κατά Στόχο για το 2024



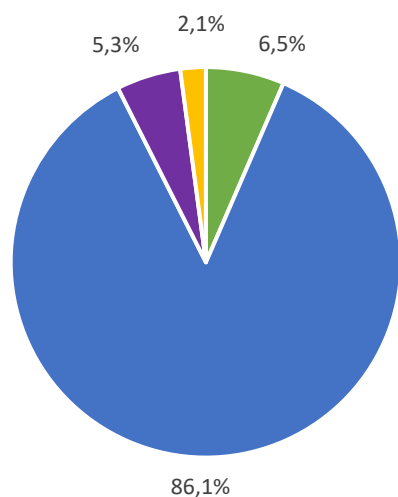
- Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού
- Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης

Δαπάνες κατά Στόχο για το 2025



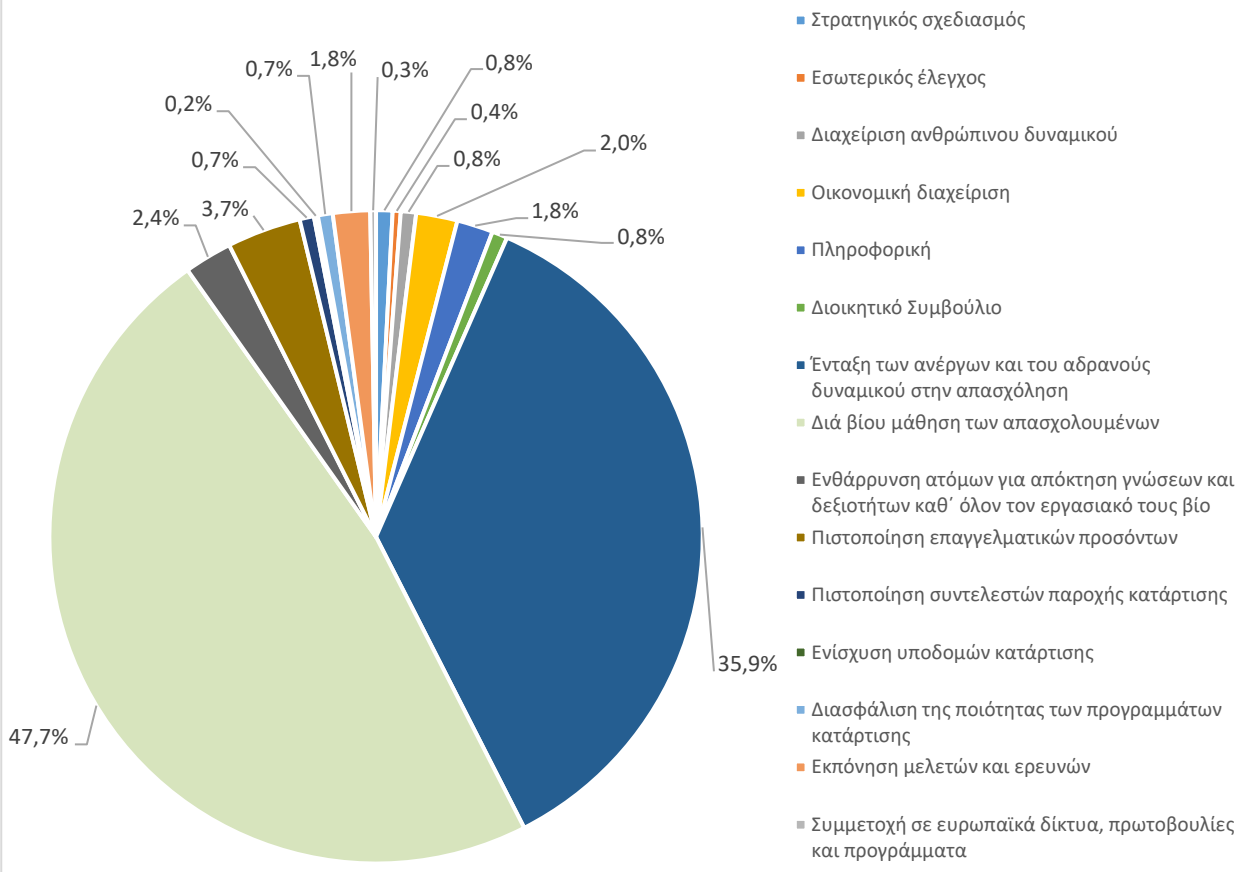
- Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού
- Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης

Δαπάνες κατά Στόχο για το 2026

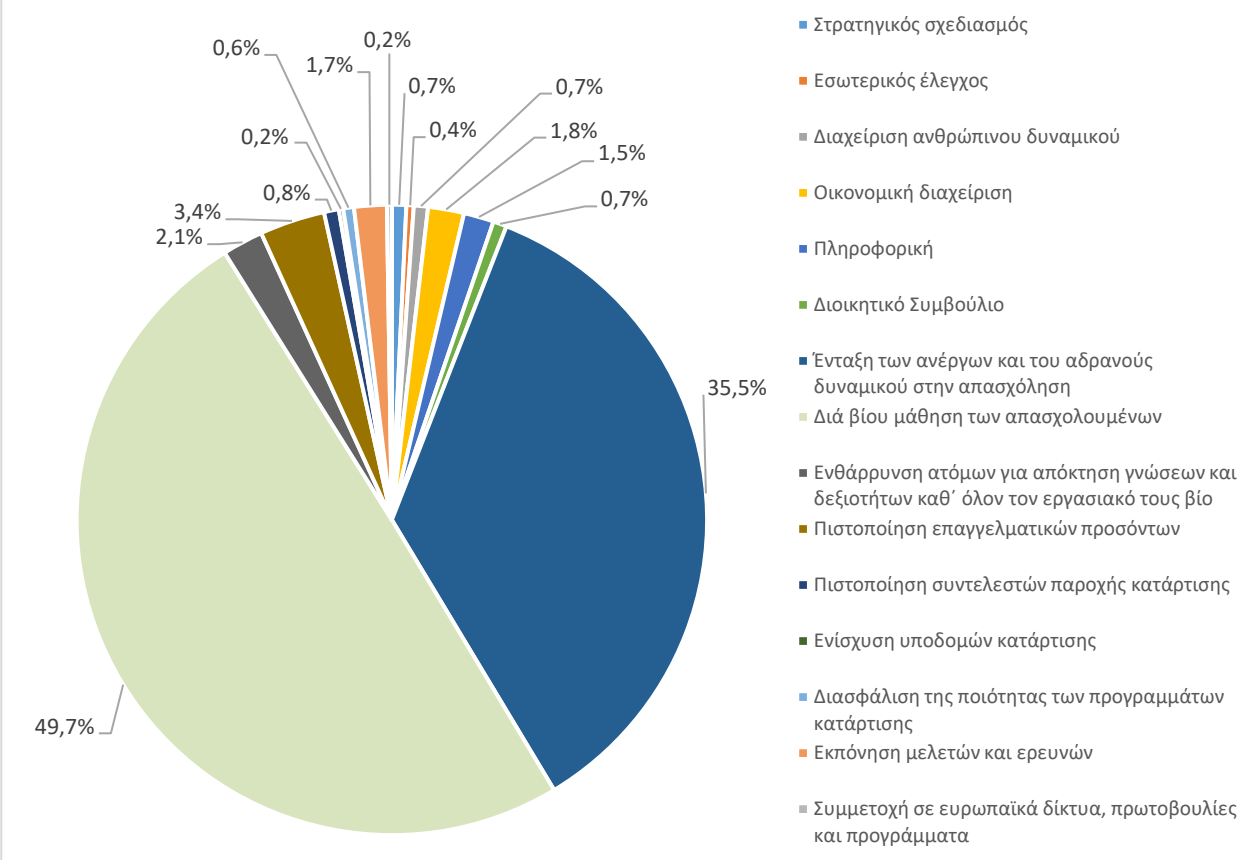


- Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού
- Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης

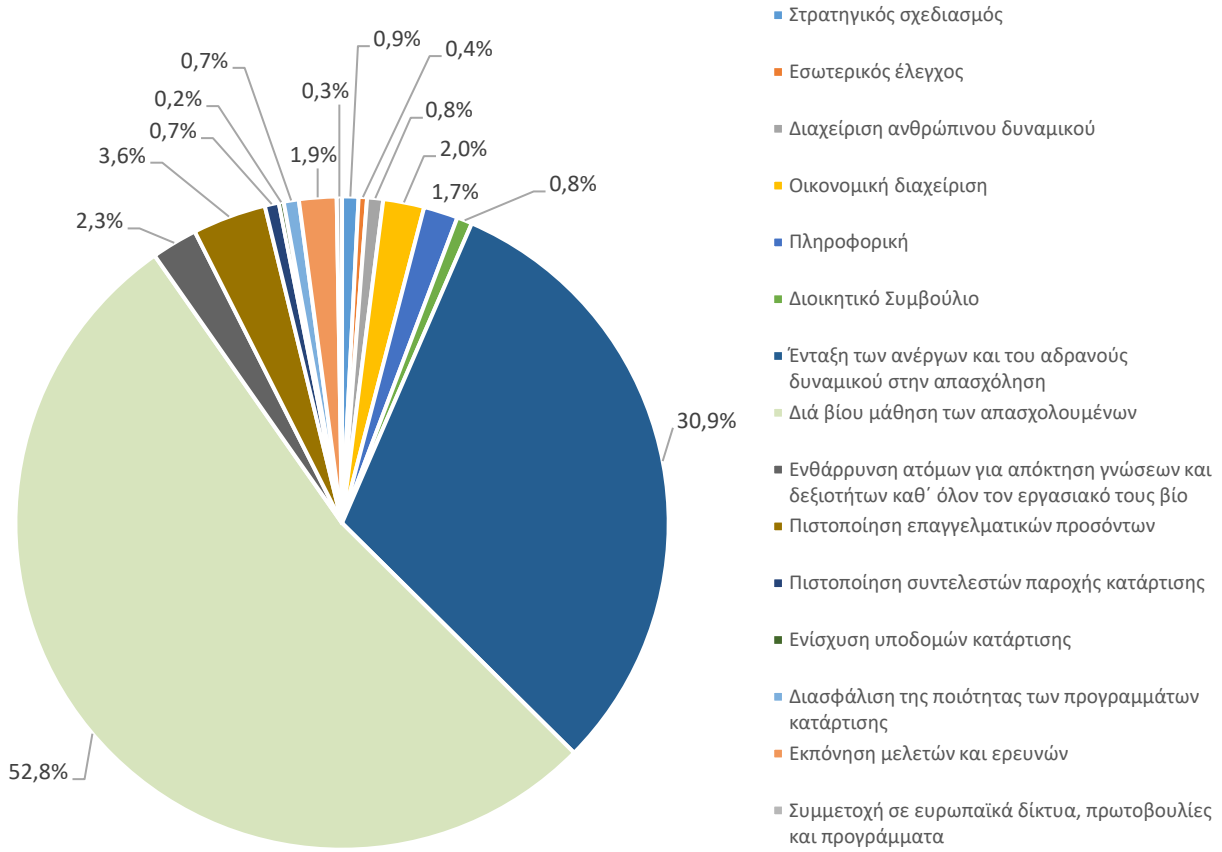
### Δαπάνες κατά Δραστηριότητα για το 2024



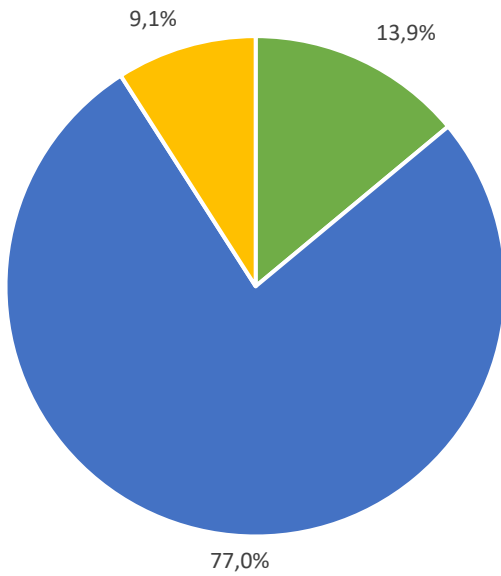
### Δαπάνες κατά Δραστηριότητα για το 2025



### Δαπάνες κατά Δραστηριότητα για το 2026

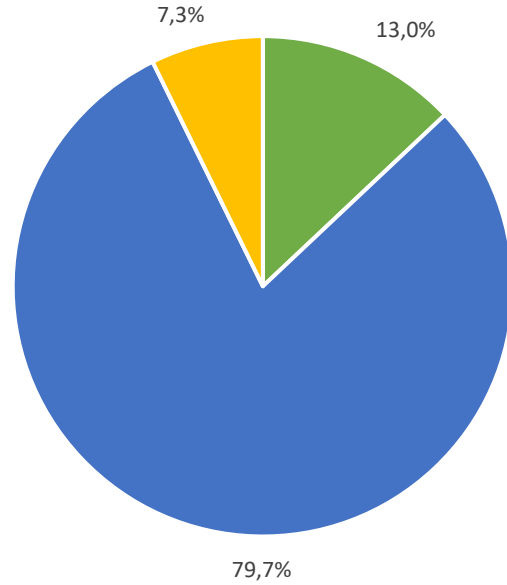


Δαπάνες κατά οικονομική κατηγορία για το 2024



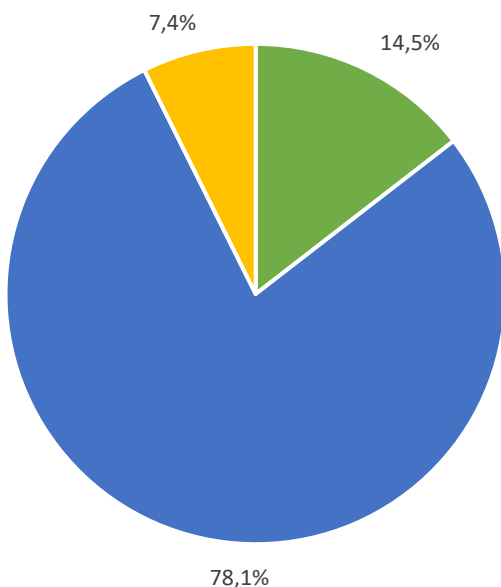
- Δαπάνες προσωπικού
- Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
- Λειτουργικές και άλλες δαπάνες

Δαπάνες κατά οικονομική κατηγορία για το 2025

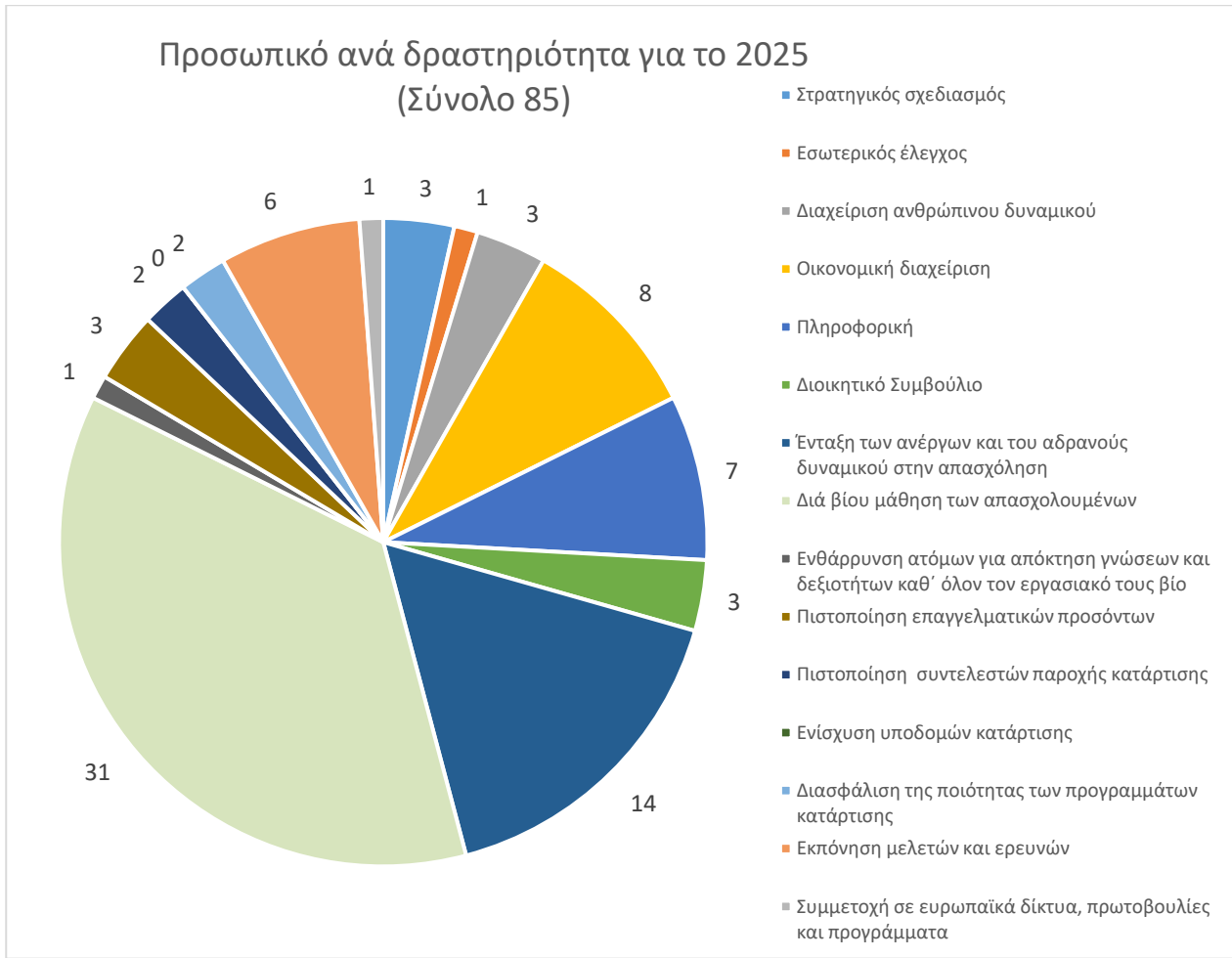


- Δαπάνες προσωπικού
- Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
- Λειτουργικές και άλλες δαπάνες

Δαπάνες κατά οικονομική κατηγορία για το 2026



- Δαπάνες προσωπικού
- Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
- Λειτουργικές και άλλες δαπάνες





## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

### Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση

- **Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**

Στόχος είναι η βελτίωση της οργάνωσης και διεύθυνσης των επιχειρήσεων και οργανισμών μέσα από τη στελέχωσή τους και την κατάρτιση νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και παράλληλα η ομαλή ένταξη των νέων αποφοίτων σε κατάλληλες θέσεις εργασίας. Το Σχέδιο παρέχει κίνητρα σε επιχειρήσεις για να προσφέρουν θέσεις εργασίας, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα διάρκειας έξι μηνών σε αποφοίτους ηλικίας κάτω των 30 ετών.

- **Σχέδιο Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς**

Στόχος είναι η παροχή ευκαιριών σε μακροχρόνια ανέργους να ενταχθούν/επανενταχθούν στην απασχόληση με παράλληλη απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Το Σχέδιο παρέχει κίνητρα σε επιχειρήσεις/οργανισμούς για να εργοδοτήσουν και καταρτίσουν μακροχρόνια ανέργους, με τη διαμόρφωση εξατομικευμένου προγράμματος κατάρτισης διάρκειας τεσσάρων μηνών.

- **Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων**

Στόχος είναι η παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους ανέργους για απόκτηση, εμπλουτισμό ή/και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, για διεύρυνση των προοπτικών για επανένταξη και την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση καθώς και για ικανοποίηση των προσδοκιών τους για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία. Ο καθορισμός των προγραμμάτων που υλοποιούνται γίνεται από την ΑνΑΔ στη βάση, μεταξύ άλλων, στοιχείων που παρέχονται σε τακτική βάση από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) και μελετών/ερευνών που διεξάγονται από την ΑνΑΔ καθώς και μετά από διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και επαγγελματικούς φορείς.

- **Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Συνήθη: Συμμετοχή ανέργων**

Στόχος είναι η παροχή ευκαιριών κατάρτισης σε ανέργους μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) στο πλαίσιο του Σχεδίου «Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Συνήθη». Τα προγράμματα καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων σε όλες τις λειτουργίες της επιχείρησης και όλα τα επαγγέλματα. Ο σχεδιασμός και η οργάνωση των προγραμμάτων γίνεται από τα ΚΕΚ στη βάση Θεματολογίου που καταρτίζεται από την ΑνΑΔ, μετά από διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους φορείς, και κοινοποιείται στα ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Συμμετοχή ανέργων<sup>5</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση νέων και η αναβάθμιση υφιστάμενων ψηφιακών δεξιοτήτων οι οποίες να συμβαδίζουν με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, από ανέργους, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία: Συμμετοχή ανέργων<sup>5</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση νέων και η αναβάθμιση υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων από ανέργους, σε πράσινες δεξιότητες οι οποίες να συμβαδίζουν με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία: Συμμετοχή ανέργων<sup>5</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση νέων και η αναβάθμιση υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων από ανέργους που επιθυμούν να εργαστούν σε επαγγέλματα ή τομείς της γαλάζιας οικονομίας, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας<sup>5</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων από ανέργους, οι οποίοι ενδιαφέρονται να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση, σε θέματα ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας για τη δημιουργία και λειτουργία επιχείρησης, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για νέους ηλικίας 15-29 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs) για απόκτηση βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων<sup>6</sup>**

Η απόκτηση βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων (για παράδειγμα αλφαριθμητισμός, μαθηματικές δεξιότητες, ψηφιακές και τεχνολογικές δεξιότητες, διαπροσωπικές δεξιότητες, επιχειρηματικότητα) θα βοηθήσει τους νέους ηλικίας 15-29 ετών να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Πρόσθετα, η αναβάθμιση των υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων και η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων θα τους βοηθήσει να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης που θα προκύψουν σε δυναμικούς τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, όπως είναι η πράσινη και γαλάζια οικονομία και θα τους προετοιμάσει κατάλληλα για τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, ιδιαίτερα αυτή που σχετίζεται με την ψηφιακή μετάβαση.

---

<sup>5</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

<sup>6</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027».



## **Διά βίου μάθηση των απασχολουμένων**

- **Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στην Κύπρο**

Στόχος είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να σχεδιάζουν, οργανώνουν και εφαρμόζουν προγράμματα κατάρτισης για κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των εργοδοτούμενων τους. Ο σχεδιασμός και η οργάνωση των προγραμμάτων γίνεται από τις επιχειρήσεις στη βάση Θεματολογίου που καταρτίζεται από την ΑνΑΔ, μετά από διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους φορείς, και κοινοποιείται στις επιχειρήσεις.

- **Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό**

Στόχος είναι η παροχή κινήτρων σε εργοδότες για να συμμετέχουν με εργοδοτούμενους τους σε καινοτομικά ή/και εξειδικευμένα προγράμματα στο εξωτερικό, με απώτερο σκοπό τη μεταφορά στην Κύπρο γνώσεων και δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή καινοτομιών, νέας τεχνολογίας και τεχνογνωσίας. Ο σχεδιασμός και η οργάνωση των προγραμμάτων γίνεται από τις επιχειρήσεις στη βάση Θεματολογίου που καταρτίζεται από την ΑνΑΔ, μετά από διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους φορείς, και κοινοποιείται στις επιχειρήσεις.

- **Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Συνήθη**

Στόχος είναι η κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των εργοδοτούμενων μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από ΚΕΚ. Τα προγράμματα καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων σε όλες τις λειτουργίες της επιχείρησης και όλα τα επαγγέλματα. Στα προγράμματα αυτά δύναται να συμμετέχουν και άνεργοι, σύμφωνα με προϋποθέσεις που καθορίζει το Σχέδιο. Ο σχεδιασμός και η οργάνωση των προγραμμάτων γίνεται από τα ΚΕΚ στη βάση Θεματολογίου που καταρτίζεται από την ΑνΑΔ, μετά από διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους φορείς, και κοινοποιείται στα ΚΕΚ.

- **Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Ζωτικής Σημασίας**

Στόχος είναι η κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των εργοδοτούμενων μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από ΚΕΚ σε θέματα που αφορούν ιδιαίτερα σημαντικές πτυχές της ανάπτυξης επιχειρήσεων ή/και τομείς που αποτελούν προτεραιότητα για την οικονομία του τόπου. Ο σχεδιασμός και η οργάνωση των προγραμμάτων, στα οποία αξιοποιούνται εκπαιδευτές με ευρεία πείρα, γίνεται από τα ΚΕΚ στη βάση Θεματολογίου που καταρτίζεται από την ΑνΑΔ, μετά από διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους φορείς, και κοινοποιείται στα ΚΕΚ.

- **Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Συνδικαλιστικών Στελεχών**

Στόχος είναι η κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των συνδικαλιστικών στελεχών σε θέματα που σχετίζονται με τη συνδικαλιστική δραστηριότητά τους. Τα προγράμματα κατάρτισης εφαρμόζονται από εγκεκριμένα Κέντρα Συνδικαλιστικής Κατάρτισης (ΚΣΚ).

- **Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Συμμετοχή απασχολουμένων<sup>7</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση νέων και η αναβάθμιση υφιστάμενων ψηφιακών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου (απασχολούμενοι στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και αυτοαπασχολούμενοι) οι οποίες να συμβαδίζουν με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, μέσω της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία: Συμμετοχή απασχολουμένων<sup>7</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση νέων και η αναβάθμιση υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων από απασχολούμενους (απασχολούμενοι στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και αυτοαπασχολούμενοι), σε πράσινες δεξιότητες οι οποίες να συμβαδίζουν με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία: Συμμετοχή απασχολουμένων<sup>7</sup>**

Στόχος είναι η απόκτηση νέων και η αναβάθμιση υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων από απασχολούμενους (απασχολούμενοι στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και αυτοαπασχολούμενοι) που βρίσκονται σε επαγγέλματα ή τομείς της γαλάζιας οικονομίας, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Σχέδιο Αξιοποίησης Εναλλακτικών Μορφών Μάθησης**

Στόχος είναι η κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των εργοδοτούμενων μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα εναλλακτικών μορφών μάθησης με την αξιοποίηση των ΤΠΕ, όπως η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική μάθηση (eLearning).

---

<sup>7</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

## **Ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλον τον εργασιακό τους βίο**

- **Ατομικοί Λογαριασμοί Μάθησης (ΑΛΜ)<sup>8</sup>**

Οι ΑΛΜ θα παρέχουν πιστώσεις σε επιλέξιμες ομάδες απασχολούμενων και ανέργων για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης για την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων ή/και την αναβάθμιση υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων. Στοχεύουν στην προώθηση της διά βίου μάθησης παρέχοντας ευκαιρίες για ευέλικτη προώθηση της αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων αποτρέποντας τους κοινωνικούς αποκλεισμούς.

Μέσα από τους ΑΛΜ, τα άτομα θα αποκτήσουν πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων στο πλαίσιο των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης – Συνήθων της ΑνΑΔ. Έμφαση για συμμετοχή θα δίνεται σε προγράμματα κατάρτισης που οδηγούν στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για συγκεκριμένα επαγγέλματα με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα στην πράσινη και γαλάζια οικονομία καθώς και στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων.

- **Μικροδιαπιστευτήρια**

Τα μικροδιαπιστευτήρια είναι επαγγελματικά προσόντα που αποδεικνύουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που αποκτήθηκαν μέσω ενός σύντομου κύκλου μαθημάτων ή ενότητας που αξιολογήθηκε με διαφανή τρόπο. Σκοπός της προσέγγισης για τα μικροδιαπιστευτήρια είναι να συμβάλουν στη δημιουργία ευκαιριών μάθησης για τους πολίτες και να ενισχύσουν τον ρόλο που διαδραματίζουν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη διά βίου μάθηση. Μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για άτομα που επιθυμούν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις τους χωρίς να ολοκληρώσουν ένα πλήρες πρόγραμμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους ή να αποκτήσουν νέες με σκοπό να ανταποκριθούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ή να αναπτυχθούν επαγγελματικά μετά την έναρξη της εργασίας τους.

## **Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού**

- **Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ)<sup>9</sup>**

Σκοπός είναι η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων. Το ΣΕΠ έχει υιοθετήσει τους περιγραφικούς δείκτες του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF) και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων της Κύπρου (CyQF). Είναι σχεδιασμένο για να εξετάζει και να πιστοποιεί την ικανότητα ενός ατόμου σε συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο, σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ή/και συνθήκες προσομοίωσης.

<sup>8</sup> Δράση που έχει περιληφθεί στο Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027».

<sup>9</sup> Συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και την ΑνΑΔ ως εθνική συμμετοχή κατά την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020.

- **Σύστημα Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης**

Το Σύστημα αποσκοπεί στην ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας των συντελεστών παροχής κατάρτισης και περιλαμβάνει ΚΕΚ, ΔΕΚ και ΕΕΚ, με έμφαση στη διασφάλιση τόσο της ποιότητας όσο και της λειτουργικότητας και αποδοτικότητας του συστήματος κατάρτισης.

- **Σχέδιο Ενίσχυσης των Υποδομών Κατάρτισης**

Στόχος είναι η ενίσχυση των υποδομών κατάρτισης για την ενίσχυση εξειδικευμένων εργαστηρίων κατάρτισης, τα οποία θα αξιοποιηθούν, μεταξύ άλλων, για σκοπούς αξιολόγησης υποψηφίων στο πλαίσιο του ΣΕΠ καθώς και για αξιοποίηση εργαλείων εναλλακτικών μορφών μάθησης για την υλοποίηση επιχορηγούμενων προγραμμάτων κατάρτισης.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Δείκτης	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ποσοστό απασχόλησης πληθυσμού 20-64 χρονών</b>	<b>67,6%</b>	<b>67,9%</b>	<b>68,7%</b>	<b>70,8%</b>	<b>73,9%</b>	<b>75,7%</b>	<b>74,9%</b>	<b>75,9%</b>	<b>77,9%</b>
Άνδρες	71,6%	72,3%	73,8%	75,7%	79,3%	81,7%	81,1%	82,2%	84,2%
Γυναίκες	63,9%	64,0%	64,1%	66,2%	68,9%	70,1%	69,1%	70,0%	72,1%
<b>Ποσοστό ανεργίας πληθυσμού 15+ χρονών</b>	<b>16,1%</b>	<b>14,9%</b>	<b>12,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>8,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>6,8%</b>
Άνδρες	17,0%	15,0%	12,6%	10,9%	8,0%	6,3%	7,6%	7,0%	5,9%
Γυναίκες	15,1%	14,8%	13,3%	11,3%	8,7%	8,0%	7,6%	7,9%	7,7%
<b>Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (12+ μήνες) στο εργατικό δυναμικό</b>	<b>7,7%</b>	<b>6,8%</b>	<b>5,8%</b>	<b>4,5%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,1%</b>	<b>2,1%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,3%</b>
Άνδρες	8,3%	7,4%	6,4%	4,9%	2,5%	1,8%	2,3%	2,5%	2,0%
Γυναίκες	7,0%	6,2%	5,1%	4,0%	2,8%	2,3%	2,0%	2,6%	2,5%
<b>Ποσοστό ανεργίας νέων 15-24 χρονών</b>	<b>36,0%</b>	<b>32,8%</b>	<b>29,1%</b>	<b>24,7%</b>	<b>20,2%</b>	<b>16,6%</b>	<b>18,2%</b>	<b>17,1%</b>	<b>18,6%</b>
Άνδρες	37,4%	34,7%	25,8%	27,0%	25,0%	19,3%	24,4%	17,8%	18,7%
Γυναίκες	34,6%	31,1%	31,8%	22,9%	16,2%	14,3%	12,3%	16,3%	18,5%
<b>Ποσοστό συμμετοχής σε εκπαίδευση και κατάρτιση πληθυσμού 25-64 χρονών</b>	<b>6,9%</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,7%</b>	<b>5,9%</b>	<b>4,7%</b>	<b>9,7%</b>	<b>10,5%</b>
Άνδρες	6,3%	6,5%	6,7%	6,7%	6,8%	5,6%	4,9%	9,9%	10,4%
Γυναίκες	7,3%	7,8%	7,1%	7,1%	6,6%	6,2%	4,5%	9,5%	10,5%
<b>Ποσοστό νέων 15-24 χρονών εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)</b>	<b>17,0%</b>	<b>15,3%</b>	<b>16,0%</b>	<b>16,1%</b>	<b>13,2%</b>	<b>13,7%</b>	<b>14,4%</b>	<b>12,8%</b>	<b>12,9%</b>
Άνδρες	19,0%	15,9%	15,0%	16,2%	14,8%	14,2%	15,3%	12,9%	11,1%
Γυναίκες	15,3%	14,7%	16,9%	16,0%	11,7%	13,2%	13,5%	12,7%	14,5%
<b>Ποσοστό νέων 15-29 χρονών εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)</b>	<b>19,5%</b>	<b>18,5%</b>	<b>18,0%</b>	<b>17,6%</b>	<b>14,9%</b>	<b>14,1%</b>	<b>15,3%</b>	<b>15,4%</b>	<b>14,7%</b>
Άνδρες	20,5%	17,7%	16,4%	15,7%	14,2%	12,2%	14,2%	14,5%	12,3%
Γυναίκες	18,5%	19,2%	19,5%	19,3%	15,5%	15,9%	16,3%	16,3%	17,0%

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

#### Εθνικά έγγραφα

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Μάιος 2023). Διερεύνηση αναγκών απασχόλησης και κατάρτισης κατά το 2023.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Δεκέμβριος 2022). Δείκτες συμμετοχής επιχειρήσεων σε δραστηριότητες της ΑνΑΔ 2015-2021.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Δεκέμβριος 2022). Προβλέψεις ζήτησης και προσφοράς εργατικού δυναμικού στην κυπριακή οικονομία 2022-2032.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Νοέμβριος 2022). Διαχρονικές τάσεις δεικτών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο 2015-2021.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Μάρτιος 2018). Εντοπισμός Αναγκών σε Πράσινες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2017-2027.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Μάιος 2016). Εντοπισμός Αναγκών σε Γαλάζιες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2016-2026.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2023). Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα 2023.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Ιούνιος 2022). Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027».

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Ιούνιος 2022). Συμφωνία Εταιρικής Σχέσης 2021-2027.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2022). Στρατηγικό Σχέδιο 2023-2025.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Μάιος 2021). Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου 2021-2026.

Γραφείο Επιτρόπου Ανάπτυξης Ορεινών Κοινοτήτων (Ιούλιος 2019). Εθνική Στρατηγική για την Ανάπτυξη των Ορεινών Κοινοτήτων Τροόδους.

Γραφείο Επιτρόπου του Πολίτη (Ιανουάριος 2023). Εθνική Στρατηγική για την Ενεργό Πολιτότητα και τη Συμμετοχική Διακυβέρνηση.

Δημοσιονομικό Συμβούλιο Κύπρου (Νοέμβριος 2022). Έκθεση 2022.

Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Καινοτομίας (Μάιος 2019). Εθνικό Πλαίσιο Στρατηγικής για την Έρευνα και Καινοτομία «Innovate Cyprus 2019-2023».

Εθνικός Συντονιστικός Φορέας για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών (Φεβρουάριος 2023). Εθνική Στρατηγική και Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών 2023-2028.

Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου (Ιούνιος 2023). Μακροοικονομικές Προβλέψεις Ιουνίου 2023 για την Κυπριακή Οικονομία.

Κυπριακή Δημοκρατία (Ιανουάριος 2020). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ενέργεια και το Κλίμα 2021-2030.

Κυπριακή Δημοκρατία (Μάιος 2019). Εθνική Στρατηγική για την Κύπρο «Αποκεντρωμένες Τεχνολογίες (Blockchain)».

Οργανισμός Νεολαίας Κύπρου (Μάιος 2017). Εθνική Στρατηγική για τη Νεολαία 2017-2022.

Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κέντρο Οικονομικών Ερευνών (Μάιος 2023). Ενημερωτικό Δελτίο «Οικονομικές Προοπτικές».

Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (2018). Έρευνα Επιμόρφωσης Ενηλίκων, 2016.

Συμβούλιο Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας Κύπρου (Ιανουάριος 2022). Έκθεση Ανταγωνιστικότητας της Κύπρου 2021.

Συμβούλιο Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας Κύπρου (Ιανουάριος 2022). Μακροπρόθεσμη Στρατηγική για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη της Κυπριακής Οικονομίας «Όραμα 2035».

Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως (Σεπτέμβριος 2019). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2019-2023.

Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας (Μάιος 2019). Νέα Βιομηχανική Πολιτική της Κύπρου 2019-2030.

Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας και Προεδρία της Κυπριακής Δημοκρατίας – Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης (Δεκέμβριος 2015). Δήλωση Πολιτικής για την Ενίσχυση του Επιχειρηματικού Οικοσυστήματος στην Κύπρο.

Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας, Υπουργείο Γεωργίας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Περιβάλλοντος, Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Ιούνιος 2021). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ενίσχυση της Κυκλικής Οικονομίας 2021-2027.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Μάιος 2023). Σχέδιο Δράσης για το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων 2023: «Σύγχρονη Επαγγελματική Ανάπτυξη για την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση».

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Οκτώβριος 2022). Στρατηγικό Σχέδιο 2023-2025.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Μάιος 2022). Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές της Αγοράς Εργασίας 2022-2024.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Μάιος 2022). Εθνικοί στόχοι 2030 για την απασχόληση, τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση και τη φτώχεια.

Υπουργείο Μεταφορών, Επικοινωνιών και Έργων – Τμήμα Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών, (Ιανουάριος 2020). Εθνική Στρατηγική Τεχνητής Νοημοσύνης (TN): Δράσεις για την Αξιοποίηση και Ανάπτυξη της TN στην Κύπρο.

Υπουργείο Οικονομικών (Ιούνιος 2023). Στρατηγικό Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής 2024-2026.

Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2023). Πρόγραμμα Σταθερότητας 2023-2026.

Υπουργείο Οικονομικών (Σεπτέμβριος 2022). Στρατηγικό Σχέδιο 2023-2025.

Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Δεκέμβριος 2022). Εθνικό Σχέδιο Εφαρμογής για τη Σύσταση του Συμβουλίου για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) και τη Δήλωση του Osnabrück.

Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Σεπτέμβριος 2022). Εθνική Στρατηγική Διά Βίου Μάθησης 2021-2027.

Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Σεπτέμβριος 2022). Στρατηγικό Σχέδιο 2023-2025.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Μάρτιος 2023). Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης 2023-2030.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Σεπτέμβριος 2022). Στρατηγικό Σχέδιο 2023-2025.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Δεκέμβριος 2021). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τις Ψηφιακές Δεξιότητες 2021-2025.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Ιούνιος 2020). Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2020-2025.

Υφυπουργείο Τουρισμού (Ιανουάριος 2020). Εθνική Στρατηγική Τουρισμού 2030.

### **Έγγραφα Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάιος 2023). Εαρινές Οικονομικές Προβλέψεις 2023.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάιος 2023). Ειδικές Ανά Χώρα Συστάσεις 2023 για την Κύπρο.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάιος 2023). Έκθεση Χώρας 2023 – Κύπρος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Φεβρουάριος 2023). Ανακοίνωση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών (Φεβρουάριος 2023) για το «Βιομηχανικό Σχέδιο της Πράσινης Συμφωνίας για την εποχή των μηδενικών καθαρών εκπομπών».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2022). Έκθεση Παρακολούθησης της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης 2022 – Κύπρος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ιούλιος 2022). Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2022 – Κύπρος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάιος 2022). Ειδικές Ανά Χώρα Συστάσεις 2022 για την Κύπρο.



Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάρτιος 2021). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για το «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάρτιος 2021). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την «Ψηφιακή Πυξίδα 2030: η ευρωπαϊκή οδός για την ψηφιακή δεκαετία».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2020). Δήλωση του Osnabrück σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως καταλύτη ανάκαμψης και δίκαιης μετάβασης στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2020). Δελτίο Τύπου για το «Σύμφωνο για τις Δεξιότητες: κινητοποίηση όλων των εταίρων για επένδυση στις δεξιότητες».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2020). Χάρτης του Συμφώνου για τις Δεξιότητες.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Σεπτέμβριος 2020). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με το σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027: Επαναπροσδιορίζοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ψηφιακή εποχή.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ιούλιος 2020). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για το «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεκέμβριος 2019). Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μάρτιος 2023). Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μάρτιος 2023). Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2023.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Φεβρουάριος 2021). Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεκέμβριος 2017). Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Νοέμβριος 2022). Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιούνιος 2022). Σύσταση του Συμβουλίου για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιούνιος 2022). Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη διά βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιούνιος 2022). Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τη μάθηση για την πράσινη μετάβαση και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Φεβρουάριος 2021). Ψήφισμα του Συμβουλίου περί στρατηγικού πλαισίου για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με στόχο τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης και πέραν αυτού (2021-2030).

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Νοέμβριος 2020). Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιούνιος 2020). Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση δεξιοτήτων ως βάσεις για την αύξηση της βιωσιμότητας και της απασχολησιμότητας, στο πλαίσιο της στήριξης της οικονομικής ανάκαμψης και της κοινωνικής συνοχής.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Νοέμβριος 2019). Ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με την περαιτέρω ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης για τη στήριξη συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με προσανατολισμό στο μέλλον.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μάιος 2018). Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα την προσέγγιση του οράματος για έναν Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μάιος 2018). Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τις βασικές ικανότητες της διά βίου μάθησης.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δεκέμβριος 2016). Σύσταση του Συμβουλίου όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Φεβρουάριος 2016). Σύσταση του Συμβουλίου για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δεκέμβριος 2012). Σύσταση του Συμβουλίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μάιος 2009). Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»).

### **Διεθνή έγγραφα**

Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Απρίλιος 2023). Προοπτικές Παγκόσμιας Οικονομίας (World Economic Outlook).

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Οκτώβριος 2021). COVID-19 και κόσμος της εργασίας: Αναθεωρημένες εκτιμήσεις και αναλύσεις.

Ηνωμένα Έθνη (Σεπτέμβριος 2015). Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης της Ατζέντας 2030.

Παγκόσμιο Κέντρο Ανταγωνιστικότητας, Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων IMD, Ελβετία (Ιούνιος 2023). IMD World Competitiveness Ranking 2023.

Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (Μάιος 2023). The Future of Jobs Report 2023.

Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (Δεκέμβριος 2020). Global Competitiveness Report 2020.