



Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου: Στρατηγικό Σχέδιο 2025-2027

Ιούλιος 2024

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	10
ΣΤΟΧΟΣ 2: ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	11
ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	21
ΣΤΟΧΟΣ 3: ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	23
ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	25
ΣΤΟΧΟΣ 4: ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	27
ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	30
ΑΝΑΛΥΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΝΑ ΣΤΟΧΟ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	31
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	35
ΓΡΑΦΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	36
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	43
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	48
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	49

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

ΕΒΜ: Εκπαιδευτές Διά Βίου Μάθησης

ΕΣ: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ΕΕΚ

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 2025-2027

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 2025-2027, 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 συγκρούσεων στη Μέση Ανατολή, των πληθωριστικών πιέσεων και των υψηλών επιτοκίων. Παρά την επιτυχή αντιμετώπιση των διαδοχικών κρίσεων και την ισχυρή ανθεκτικότητα και ευελιξία που επέδειξε η κυπριακή οικονομία, με αύξηση στην απασχόληση και 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 La Hulpe» για το μέλλον του Ευρωπαϊκού Πυλώνα 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 οι 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 2025-2028, οι κατευθύνσεις της Μακροπρόθεσμης Στρατηγικής για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη της Κυπριακής Οικονομίας «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 στην 3^η Έκθεση Ανταγωνιστικότητας Κύπρου 2023 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.

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

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη και αντικειμενική διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθάει την ΑνΑΔ να επιτύχει τους στόχους της, υιοθετώντας μία συστηματική και επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και της εταιρικής διακυβέρνησης. Όπου διαπιστώνεται ανάγκη, τροχοδρομούνται όλες οι απαραίτητες ενέργειες με σκοπό τη βελτίωση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της ΑνΑΔ. Το ετήσιο πρόγραμμα των ελεγκτικών εργασιών βασίζεται στην εκτίμηση των κινδύνων που αντιμετωπίζει η ΑνΑΔ, η οποία διενεργείται τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, και προσαρμόζεται ανάλογα με τις αλλαγές στη δραστηριότητα, τους κινδύνους, τις λειτουργίες, τα Σχέδια, 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 ΔΣ και η λειτουργία του «Μηχανισμού Υποβολής Αναφορών» στη βάση των διατάξεων του περί της Προστασίας Προσώπων που Αναφέρουν Παραβάσεις του Ενωσιακού και Εθνικού Δικαίου Νόμου του 2022 [Ν. 6(Ι)/2022].

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 ο εκσυγχρονισμός του οργανισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις εξελίξεις σε σχέση με τη μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Μετά από την έγκριση των νέων και αναθεωρημένων Σχεδίων Υπηρεσίας των θέσεων της ΑνΑΔ, τα οποία εγκρίθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο κατά τη συνεδρία του στις 29 Μαΐου 2024 και δημοσιεύθηκαν στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 7 Ιουνίου 2024, προωθούνται οι αναγκαίες ενέργειες για πλήρωση όλων των κενών θέσεων. Οι αλλαγές που έγιναν στο πλαίσιο της νέας διάρθρωσης αναμένεται ότι θα συμβάλουν 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 νέας διάρθρωσης 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.

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

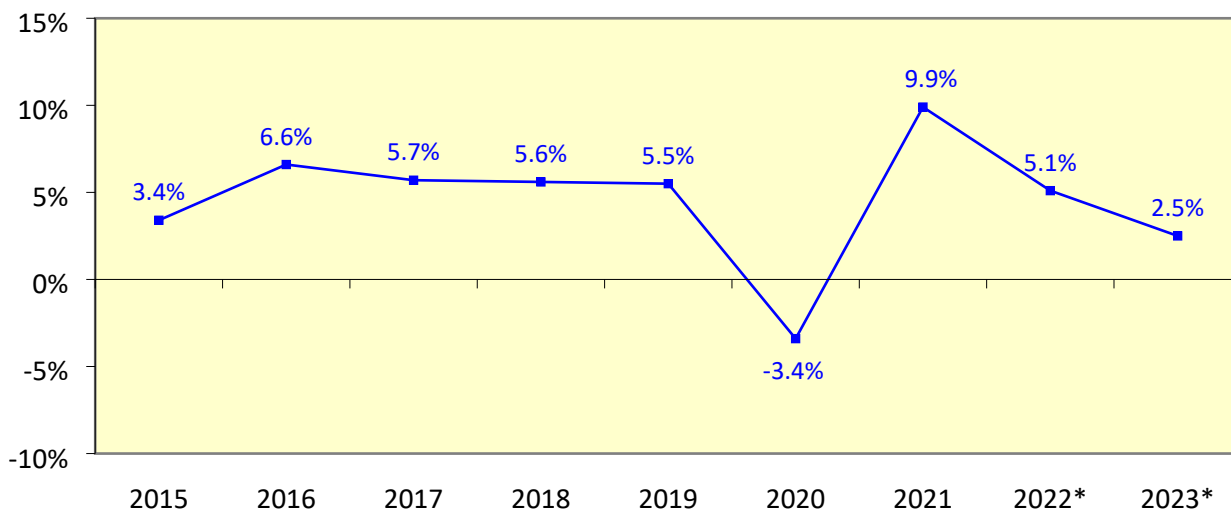
Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
Σ1: ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑνΑΔ	ΒΔΕ1: Βαθμός υλοποίησης του προϋπολογισμού		Το ποσό των δαπανών που πραγματοποιήθηκαν ως ποσοστό των προϋπολογισθέντων δαπανών για το έτος.
	ΒΔΕ2: Ικανότητα 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 -3,4%, ως αποτέλεσμα των επιπτώσεων της πανδημίας της νόσου COVID-19, οι επιπτώσεις στην οικονομία λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών από τον συνεχιζόμενο πόλεμο μεταξύ Ρωσίας και Ουκρανίας και των συγκρούσεων στη Μέση Ανατολή, έχουν μέχρι στιγμής περιοριστεί. Η ετήσια ποσοστιαία μεταβολή του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος ΑΕΠ (σταθερές τιμές 2010), σημείωσε σημαντική άνοδο ύψους 9,9% το 2021, ενώ το 2022 ανήλθε στο 5,1% και το 2023 στο 2,5%, σημειώνοντας τον τρίτο μεγαλύτερο ρυθμό ανάπτυξης μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο βασικό σενάριο του Υπουργείου Οικονομικών, το οποίο περιλαμβάνεται στο Πρόγραμμα Σταθερότητας 2024-2027, προβλέπεται ότι ο ρυθμός αύξησης του πραγματικού ΑΕΠ, σε σταθερές τιμές του 2010, θα παρουσιάσει μικρή αύξηση το 2024 και αναμένεται να ανέλθει στο 2,9%. Η αύξηση του πραγματικού ΑΕΠ προβλέπεται σε 3,1% το 2025, 3,2% το 2026 και 3,3% το 2027.

Σχεδιάγραμμα 1
Ετήσια ποσοστιαία μεταβολή ΑΕΠ (σταθερές τιμές 2010)



* Προκαταρκτικά στοιχεία

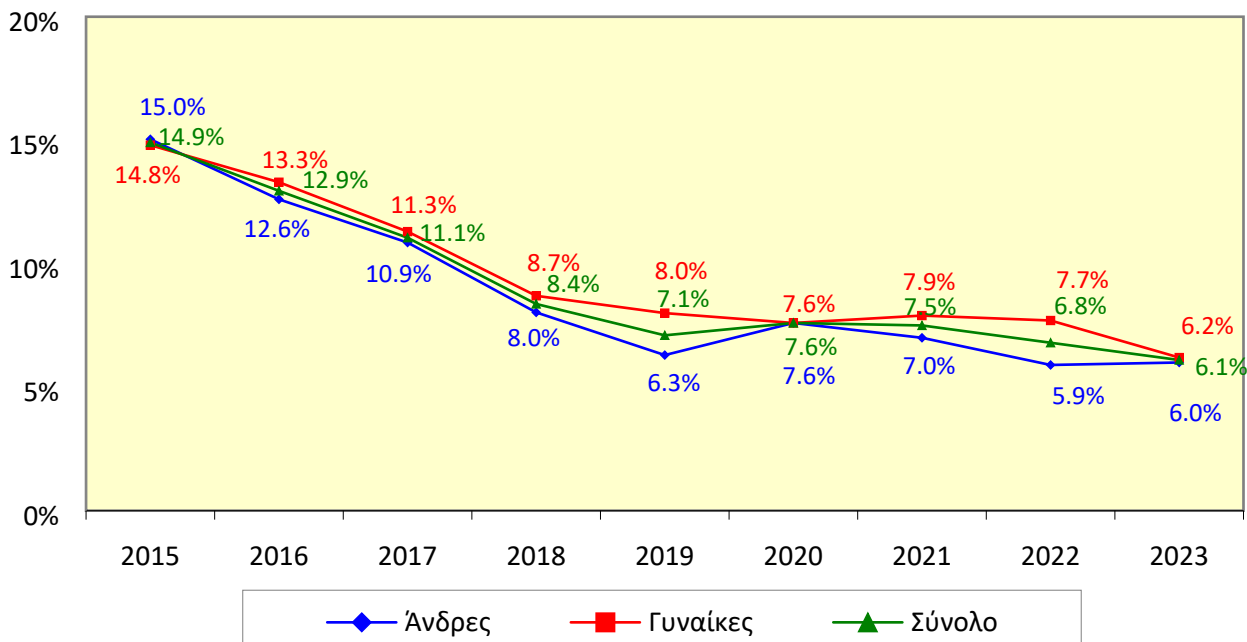
Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου – Ετήσιοι Εθνικοί Λογαριασμοί, 1995-2023 (Αναθεωρημένα Στοιχεία 2019-2023)

Η αγορά εργασίας, τα τελευταία χρόνια, σημείωσε μια σταθερή θετική πορεία, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη βελτίωση όλων των σχετικών δεικτών. Λόγω των δυσμενών επιπτώσεων στην παγκόσμια οικονομία από την εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία και των συγκρούσεων στη Μέση Ανατολή, προτεραιότητα είναι η δημιουργία ικανοποιητικών επιπέδων απασχόλησης και ανάπτυξης μέσα σε συνθήκες κοινωνικής συνοχής. Η ανεργία παρουσίασε εξαιρετικά μεγάλη μείωση από το 2015 (14,9%) 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 και 2023 παρουσίασε περαιτέρω μείωση φτάνοντας στο 6,8% και 6,1%, αντίστοιχα. Σύμφωνα με το Πρόγραμμα Σταθερότητας 2024-2027, η ανεργία αναμένεται να συνεχίσει την καθοδική της τάση

και να μειωθεί σε 5,8% το 2024, 5,5% το 2025, 5,3% το 2026 και 5,1% το 2027 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 μειώθηκε στο 16,9% το 2023 έναντι 18,6% το 2022, ενώ η μακροχρόνια ανεργία μειώθηκε στο 1,9% το 2023 έναντι 2,3% το 2022.

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



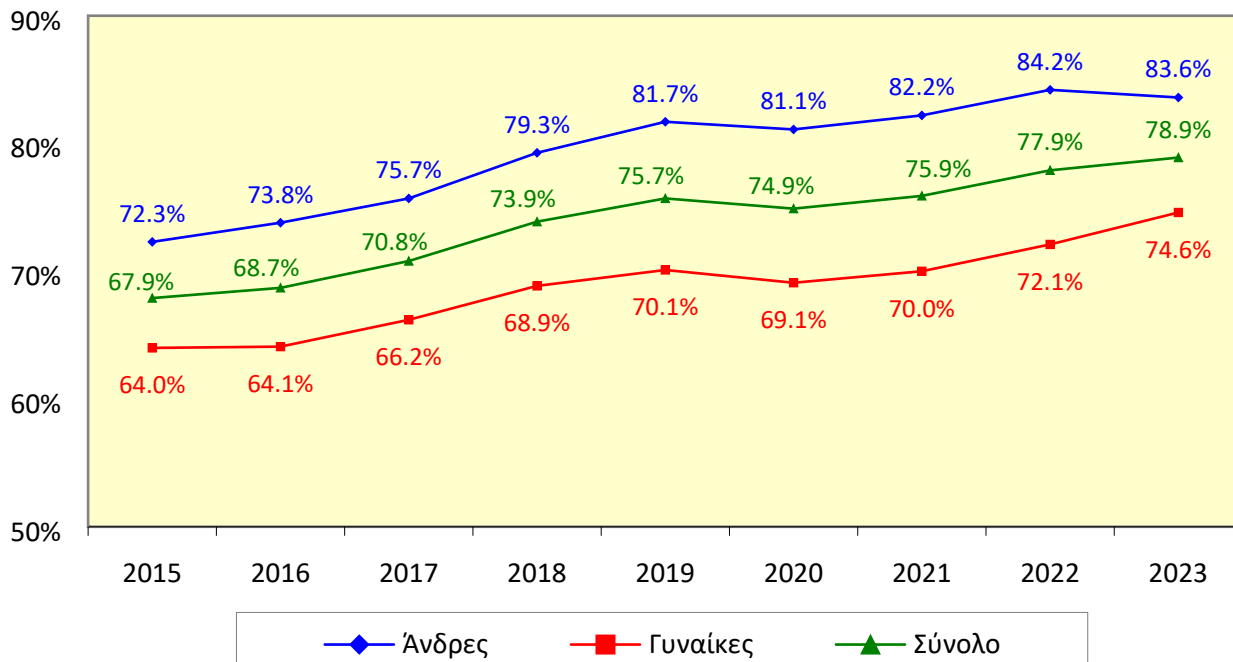
Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

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 και συνεχή αύξηση με το ποσοστό αυτό να φτάνει στο 78,9% το 2023.

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, στόχος που έχει σχεδόν επιτευχθεί από το 2023. 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.

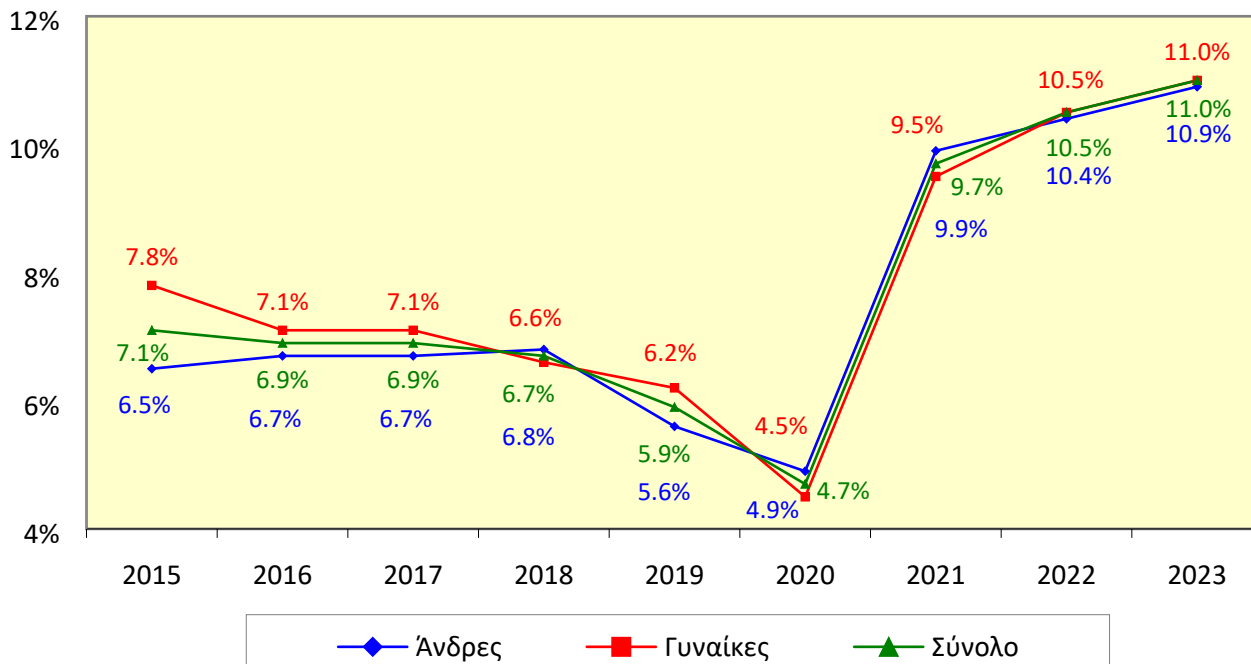
Ραχοκοκαλιά του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν οι απασχολούμενοι, οι οποίοι καλούνται καθημερινά να διαδραματίσουν τον δικό τους καθοριστικό ρόλο μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον.

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 βιώσιμη ανάπτυξη της οικονομίας. 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 δημογραφική αλλαγή, η ψηφιακή καινοτομία, όπως η ρομποτική και η τεχνητή νοημοσύνη, 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 γνώσεων και δεξιοτήτων των ατόμων.

Ωστόσο, το γενικό ποσοστό συμμετοχής σε εκπαίδευση και κατάρτιση τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες του πληθυσμού ηλικίας 25-64 χρονών στην Κύπρο, κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα

από το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ. 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 στα περιοριστικά μέτρα που λήφθηκαν για αντιμετώπιση της πανδημίας 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 2023 με το ποσοστό να φτάνει στο 11,0%.

Σχεδιάγραμμα 4
Ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων σε εκπαίδευση και κατάρτιση
τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες (πληθυσμός ηλικίας 25-64) κατά φύλο



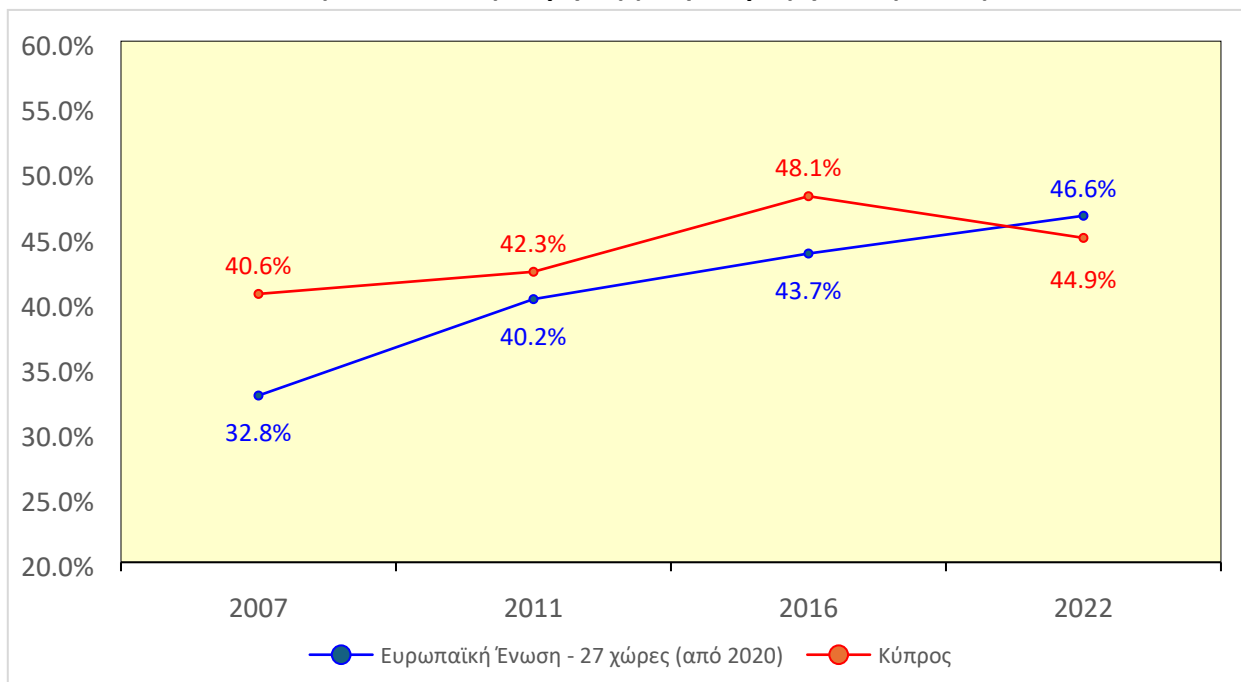
Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) για τη 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» έχει σημειώσει μείωση από 48,1% το 2016, σε 44,9% το 2022, ενώ για πρώτη φορά τα τελευταία 15 χρόνια το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ, το οποίο για το 2022 ήταν 46,6%.

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%.

Σχεδιάγραμμα 5
Ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων σε εκπαίδευση και κατάρτιση

τους τελευταίους 12 μήνες (πληθυσμός ηλικίας 25-64)



Πηγή: Eurostat – Participation rate in education and training by age

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 και η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων από τους εργαζομένους 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 επανεπίδειξη 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. Σημειώνεται ότι, το ΕΕΔ άρχισε στις 9 Μαΐου 2023 και ολοκληρώθηκε στις 8 Μαΐου 2024. Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ετοίμασε το Σχέδιο 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, η υλοποίηση του οποίου συνεχίζεται, έχει ως στόχο την 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, περιλαμβανομένης της αξιοποίησης της Τεχνητής Νοημοσύνης, 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 επαγγελμάτων 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 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 ΕΕ.

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 στοιχεία της Έκθεσης Ψηφιακής Δεκαετίας 2024 για την Κύπρο, το 2023 το 49,5% των ατόμων ηλικίας 16 έως 74 ετών είχαν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (55,6% στην ΕΕ). Επιπλέον, το ψηφιακό χάσμα παραμένει μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Παρόλο που το 71,8% των νέων (16-24 ετών) έχει τουλάχιστον ένα βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων εντούτοις μόνο το 59,6% στα άτομα ηλικίας 25-54 ετών και το 18,4% στα άτομα ηλικίας 55-74 ετών έχουν τουλάχιστον βασικό επίπεδο.

Πράσινη μετάβαση

Η κλιματική αλλαγή, η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, αλλά και η ενεργειακή κρίση που προκλήθηκε από τον συνεχιζόμενο πόλεμο μεταξύ Ρωσίας και Ουκρανίας, 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 απασχολουμένων 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 ανέργων¹

¹ Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία: Συμμετοχή ανέργων²
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία: Συμμετοχή ανέργων²
- Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας²
- Προγράμματα κατάρτισης για νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs)³

8. Διά βίου μάθηση των απασχολουμένων

Μέσα από τη διά βίου μάθηση των απασχολουμένων, δίνεται έμφαση στη συνεχή αναβάθμιση και εμπλουτισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των απασχολουμένων, 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
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Συμμετοχή απασχολουμένων²
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία: Συμμετοχή απασχολουμένων²
- Προγράμματα κατάρτισης για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη γαλάζια οικονομία: Συμμετοχή απασχολουμένων²

Επισημαίνεται ότι, αρκετά Σχέδια της ΑνΑΔ έληξαν τέλος του 2023, και το ΔΣ προχώρησε στην έγκριση νέων/αναθεωρημένων Σχεδίων, τα οποία σχεδιάστηκαν λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις πρόνοιες των νέων κανονισμών για τις κρατικές ενισχύσεις και τις ενισχύσεις ήσσονος

² Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

³ Δράση που έχει περιληφθεί στο Πρόγραμμα Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027».

σημασίας, τα αποτελέσματα σχετικών μελετών αξιολόγησης των επιδράσεων των Σχεδίων και της δημόσιας διαβούλευσης που προηγήθηκε.

Πρόσθετα, προωθείται η λειτουργία, 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), για το Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων με Αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το Σχέδιο Κατάρτισης Μακροχρόνια Ανέργων σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς και τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό.

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 απασχολούμενων 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) (*πιλοτικό έργο*)⁴
- Μικροδιαπιστευτήρια

⁴ 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	
Σ2: ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	ΒΔΕ3: 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 απασχολουμένων», τα στοιχεία συλλέγονται 3 περίπου μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής στη δράση.	
	Δ01: Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση	ΒΔΑ1: 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.
		ΒΔΑ2: 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.
	ΒΔΑ3: 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>Δ02: Διά βίου μάθηση των απασχολουμένων</p>	<p>ΒΔΑ4: 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>ΒΔΑ5: Ποσοστό κάλυψης απασχολουμένων που συμμετείχαν στις δράσεις της ΑνΑΔ στο σύνολο των δικαιούχων απασχολουμένων</p>		<p>Ο αριθμός των απασχολουμένων που συμμετείχαν στις δράσεις της ΑνΑΔ ως ποσοστό στο σύνολο των δικαιούχων απασχολουμένων.</p>
<p>Δ03: Ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλην τον εργασιακό τους βίο</p>	<p>ΒΔΑ6: 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>ΒΔΑ7: 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 Διά Βίου Μάθησης (ΕΒΜ). 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, από τον Δεκέμβριο 2023, έχει αρχίσει 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
Σ3: ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	ΒΔΕ4: 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.
Δ01: Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων	ΒΔΑ8: Ποσοστό πιστοποιημένων ατόμων		Ο αριθμός πιστοποιημένων ατόμων, ως ποσοστό στο σύνολο των απασχολούμενων του επαγγέλματος.
	ΒΔΑ9: 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.
Δ02: Πιστοποίηση συντελεστών παροχής κατάρτισης	ΒΔΑ10: Αριθμός πιστοποιημένων ΚΕΚ, ΔΕΚ, ΕΒΜ		Συνολικός αριθμός πιστοποιημένων ΚΕΚ, ΔΕΚ, ΕΒΜ.
Δ03: Ενίσχυση υποδομών κατάρτισης	ΒΔΑ11: Αριθμός επιχορηγημένων υποδομών		Συνολικός αριθμός επιχορηγημένων υποδομών.

Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
<p>Δ04: Διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης</p>	<p>ΒΔΑ12: Ποσοστό προγραμμάτων κατάρτισης που διαπιστώνεται μέσα από επιτόπιους και εξ αποστάσεως ελέγχους εφαρμογής ότι εφαρμόζεται χωρίς ουσιώδεις αποκλίσεις</p>		<p>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.</p>

ΣΤΟΧΟΣ 4: ΠΡΟΩΘΗΣΗ 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, 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 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 ευρωπαϊκό έργο του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (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 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 έργο αυτό αποσκοπεί στην αναβάθμιση και εμπλουτισμό του εργαλείου Skills OVATE.

Πρόσθετα, η ΑνΑΔ συμμετέχει στην Κοινοπραξία ReferNet Κύπρου συμβάλλοντας προς την εκπλήρωση των στόχων του Δικτύου ReferNet. Το ReferNet είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο που δημιουργήθηκε με σκοπό 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. Σημειώνεται ότι, η ΑνΑΔ κατείχε τον ρόλο του Εθνικού Συντονιστή του Ευρωπαϊκού Δικτύου ReferNet στην Κύπρο από το 2004 μέχρι το 2023. Τον ρόλο του Εθνικού Συντονιστή του Δικτύου για την περίοδο 2024-2027, έχει αναλάβει η Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΔΜΤΕΕΚ) του Υπουργείου Παιδείας Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ).

ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Στόχος (Σ) / Δραστηριότητα (Δ)	Δείκτης Επίδοσης (Σ) / Απόδοσης (Δ)	Αποτελέσματα Δείκτη	Περιγραφή
Σ4: ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΒΔΕ5: 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.
Δ01: Εκπόνηση μελετών και ερευνών	ΒΔΑ13: Αριθμός επισκεπτών ιστοσελίδας ΑνΑΔ για «Έρευνες και μελέτες»		Αριθμός επισκεπτών ιστοσελίδας ΑνΑΔ για «Έρευνες και Μελέτες».
Δ02: Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα	ΒΔΑ14: 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

Σ1: Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ			
	2025	2026	2027
	€	€	€
Δραστηριότητα 1: <i>Στρατηγικός σχεδιασμός</i>			
Δαπάνες προσωπικού	293.802	353.083	358.551
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	162.889	146.487	142.437
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1	456.691	499.570	500.988
Δραστηριότητα 2: <i>Εσωτερικός έλεγχος</i>			
Δαπάνες προσωπικού	165.475	172.938	177.419
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	88.030	65.971	64.375
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2	253.505	238.909	241.794
Δραστηριότητα 3: <i>Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού</i>			
Δαπάνες προσωπικού	271.075	278.527	282.663
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	162.196	120.514	117.092
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 3	433.271	399.041	399.755
Δραστηριότητα 4: <i>Οικονομική διαχείριση</i>			
Δαπάνες προσωπικού	753.989	782.764	867.807
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	526.791	393.228	413.624
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 4	1.280.780	1.175.992	1.281.431
Δραστηριότητα 5: <i>Πληροφορική</i>			
Δαπάνες προσωπικού	751.945	784.819	835.739
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	497.679	375.567	382.197
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 5	1.249.624	1.160.386	1.217.936
Δραστηριότητα 6: <i>Διοικητικό Συμβούλιο</i>			
Δαπάνες προσωπικού	285.484	293.661	297.454
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	173.287	128.825	124.189
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 6	458.771	422.486	421.643
Σύνολο δαπανών προσωπικού	2.521.770	2.665.792	2.819.633
Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών	1.610.872	1.230.592	1.243.914
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 1	4.132.642	3.896.384	4.063.547

Σ2: Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού			
	2025	2026	2027
	€	€	€
Δραστηριότητα 1: <i>Ένταξη των ανέργων και του αδρανούς δυναμικού στην απασχόληση</i>			
Δαπάνες προσωπικού	1.388.214	1.325.138	1.325.400
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	19.678.000	14.210.000	15.450.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	1.089.394	798.618	772.184
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1	22.155.608	16.333.756	17.547.584
Δραστηριότητα 2: <i>Δια βίου μάθηση των απασχολουμένων</i>			
Δαπάνες προσωπικού	2.372.895	2.159.014	2.072.579
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	35.962.000	35.850.000	37.640.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	1.941.343	1.404.307	1.270.853
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2	40.276.238	39.413.321	40.983.432
Δραστηριότητα 3: <i>Ενθάρρυνση ατόμων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλο τον εργασιακό τους βίο</i>			
Δαπάνες προσωπικού	70.991	304.616	309.074
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	2.560.000	1.600.000	1.140.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	40.203	141.811	138.382
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 3	2.671.194	2.046.427	1.587.456
Σύνολο δαπανών προσωπικού	3.832.100	3.788.768	3.707.053
Σύνολο δαπανών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	58.200.000	51.660.000	54.230.000
Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών	3.070.940	2.344.736	2.181.419
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 2	65.103.040	57.793.504	60.118.472

Σ3: Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού			
	2025	2026	2027
	€	€	€
Δραστηριότητα 1:			
<i>Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων</i>			
Δαπάνες προσωπικού	415.158	427.792	431.814
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	1.150.000	1.700.000	1.600.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	245.374	183.887	179.440
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1	1.810.532	2.311.679	2.211.254
Δραστηριότητα 2:			
<i>Πιστοποίηση συντελεστών παροχής κατάρτισης</i>			
Δαπάνες προσωπικού	162.912	168.965	173.128
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	90.000	90.000	100.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	111.597	83.632	81.610
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2	364.509	342.597	354.738
Δραστηριότητα 3:			
<i>Ενίσχυση υποδομών κατάρτισης</i>			
Δαπάνες προσωπικού	21.251	18.884	13.651
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	100.000	100.000	100.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	12.477	9.350	6.083
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 3	133.728	128.234	119.734
Δραστηριότητα 4:			
<i>Διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης</i>			
Δαπάνες προσωπικού	227.376	246.040	248.766
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	236.503	213.228	213.175
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 4	463.879	459.268	461.941
Σύνολο δαπανών προσωπικού	826.697	861.681	867.359
Σύνολο δαπανών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	1.340.000	1.890.000	1.800.000
Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών	605.951	490.097	480.308
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 3	2.772.648	3.241.778	3.147.667

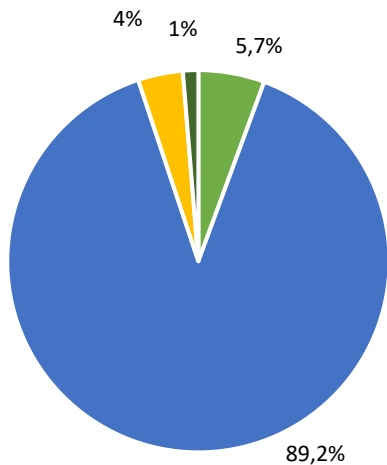
Σ4: Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης			
	2025	2026	2027
	€	€	€
Δραστηριότητα 1: Εκπόνηση μελετών και ερευνών			
Δαπάνες προσωπικού	440.278	472.638	478.759
Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	260.000	270.000	170.000
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	243.988	191.160	186.536
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 1	944.266	933.798	835.295
Δραστηριότητα 2: Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα, πρωτοβουλίες και προγράμματα			
Δαπάνες προσωπικού	30.155	57.122	58.195
Λειτουργικές και άλλες δαπάνες	15.249	24.414	23.824
Συνολικό κόστος Δραστηριότητας 2	45.404	81.536	82.019
Σύνολο δαπανών προσωπικού	470.433	529.760	536.954
Σύνολο δαπανών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	260.000	270.000	170.000
Σύνολο λειτουργικών και άλλων δαπανών	259.237	215.574	210.360
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΤΟΧΟΥ 4	989.670	1.015.334	917.314

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ			
	2025	2026	2027
	€	€	€
Αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου	53.000	53.000	33.000
Αποδοχές Προσωπικού	7.651.000	7.846.000	7.931.000
Οδοιπορικά	11.000	11.000	11.000
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	487.000	472.000	472.000
Διάφορα Έξοδα	2.359.000	2.132.000	1.992.000
Εγκαταστάσεις, Επιδιορθώσεις, Συντήρηση και Λειτουργία	906.000	969.000	964.000
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	59.800.000	53.820.000	56.200.000
Συνεργασία με Διεθνείς Οργανισμούς	10.000	10.000	10.000
Κεφαλαιουχικές Δαπάνες	1.521.000	434.000	434.000
Μη προβλεπόμενες Δαπάνες και Αποθεματικό	200.000	200.000	200.000
Σύνολο παραδοσιακού Προϋπολογισμού	72.998.000	65.947.000	68.247.000
ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ			
Στόχος 1	4.132.642	3.896.384	4.063.547
Στόχος 2	65.103.040	57.793.504	60.118.472
Στόχος 3	2.772.648	3.241.778	3.147.667
Στόχος 4	989.670	1.015.334	917.314
Σύνολο Προϋπολογισμού στη Βάση Δραστηριοτήτων	72.998.000	65.947.000	68.247.000

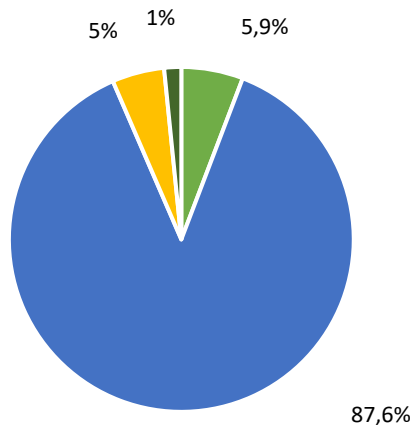
ΓΡΑΦΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Δαπάνες κατά Στόχο για το 2025



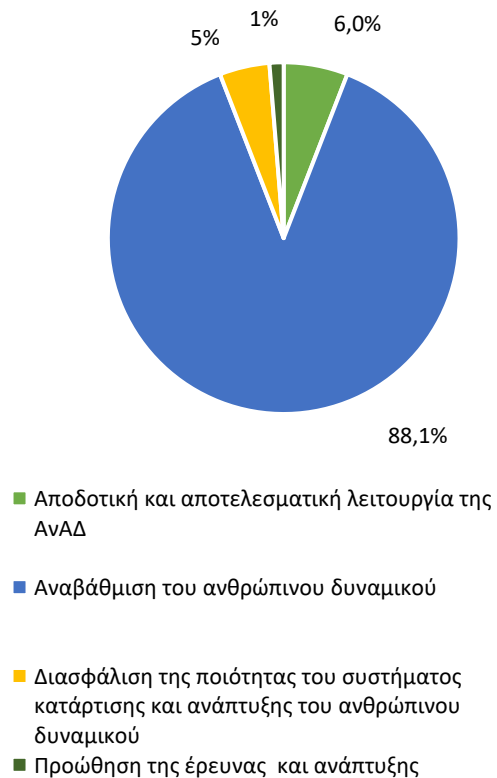
- Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού
- Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης

Δαπάνες κατά Στόχο για το 2026

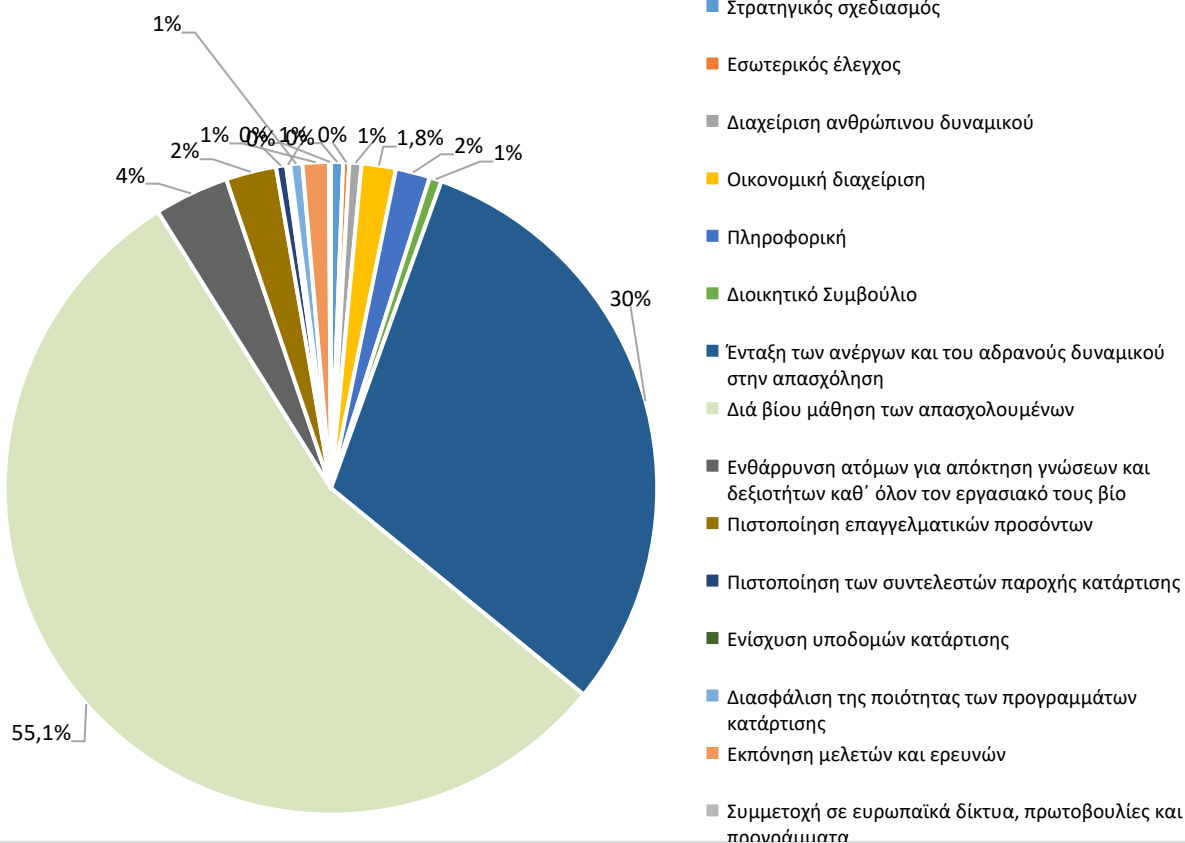


- Αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της ΑνΑΔ
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού
- Διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης

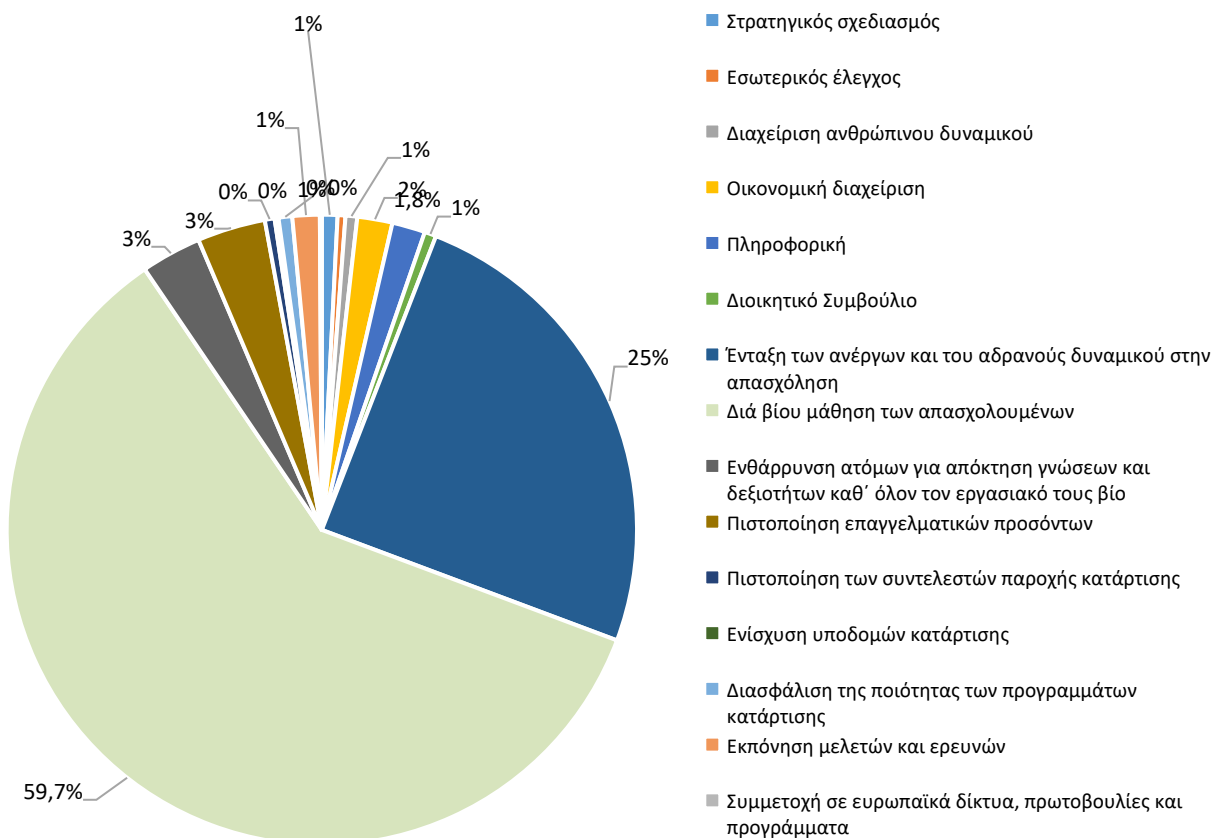
Δαπάνες κατά Στόχο για το 2027



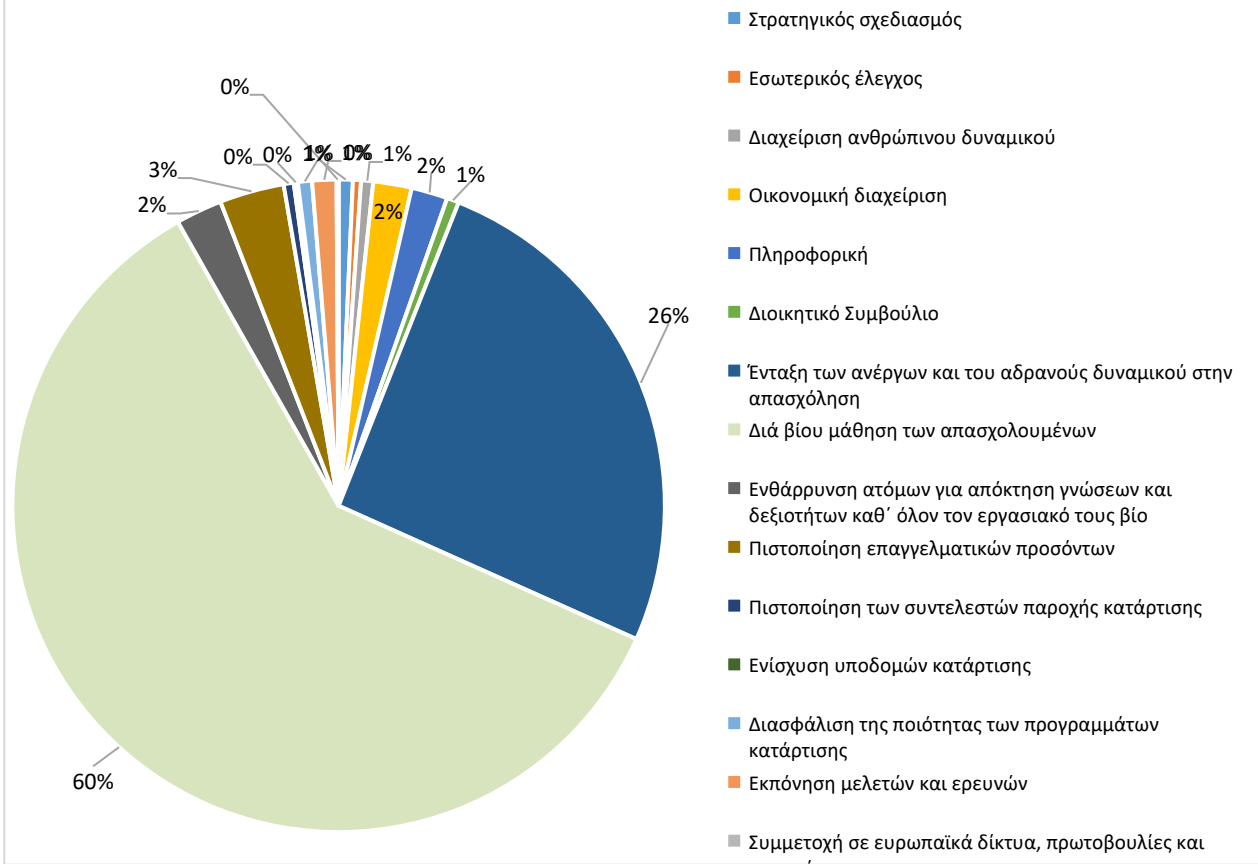
Δαπάνες κατά Δραστηριότητα για το 2025



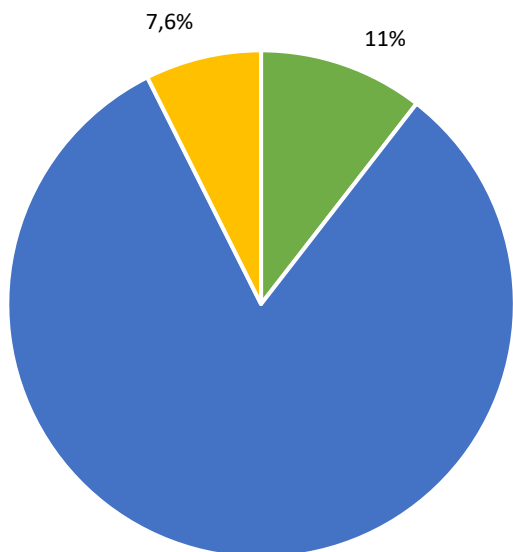
Δαπάνες κατά Δραστηριότητα για το 2026



Δαπάνες κατά Δραστηριότητα για το 2027

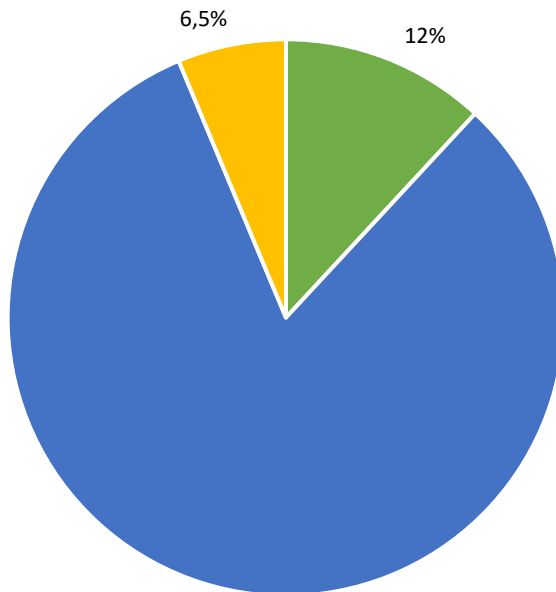


Δαπάνες κατά οικονομική κατηγορία για το 2025



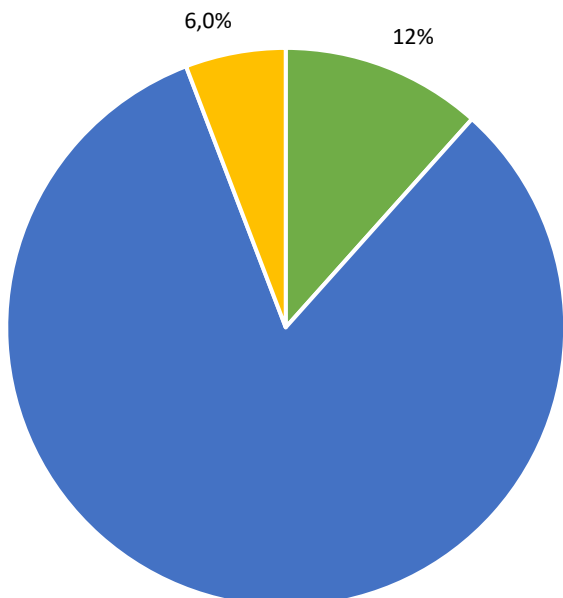
- Δαπάνες προσωπικού
- Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
- Λειτουργικές και άλλες δαπάνες

Δαπάνες κατά οικονομική κατηγορία για το 2026

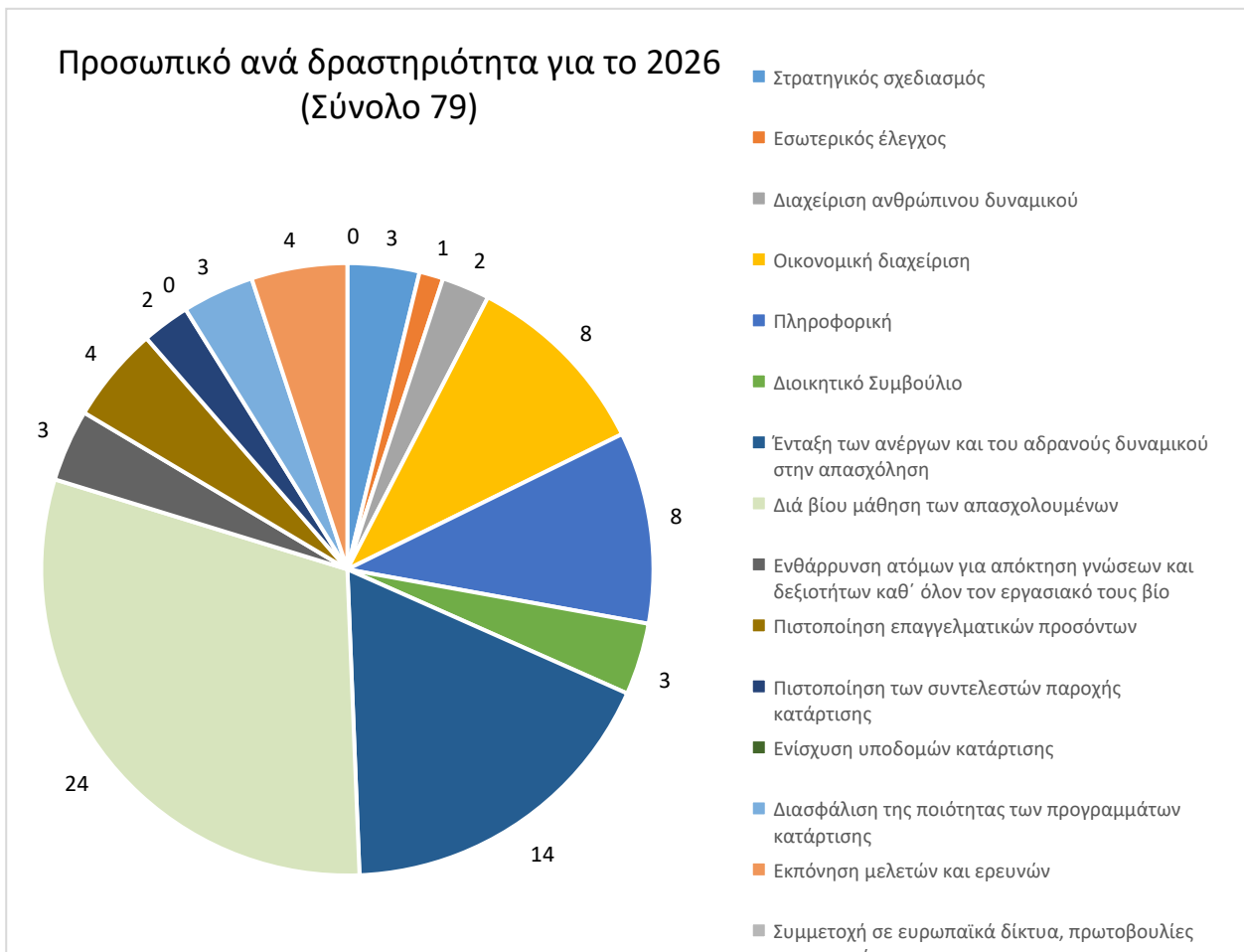
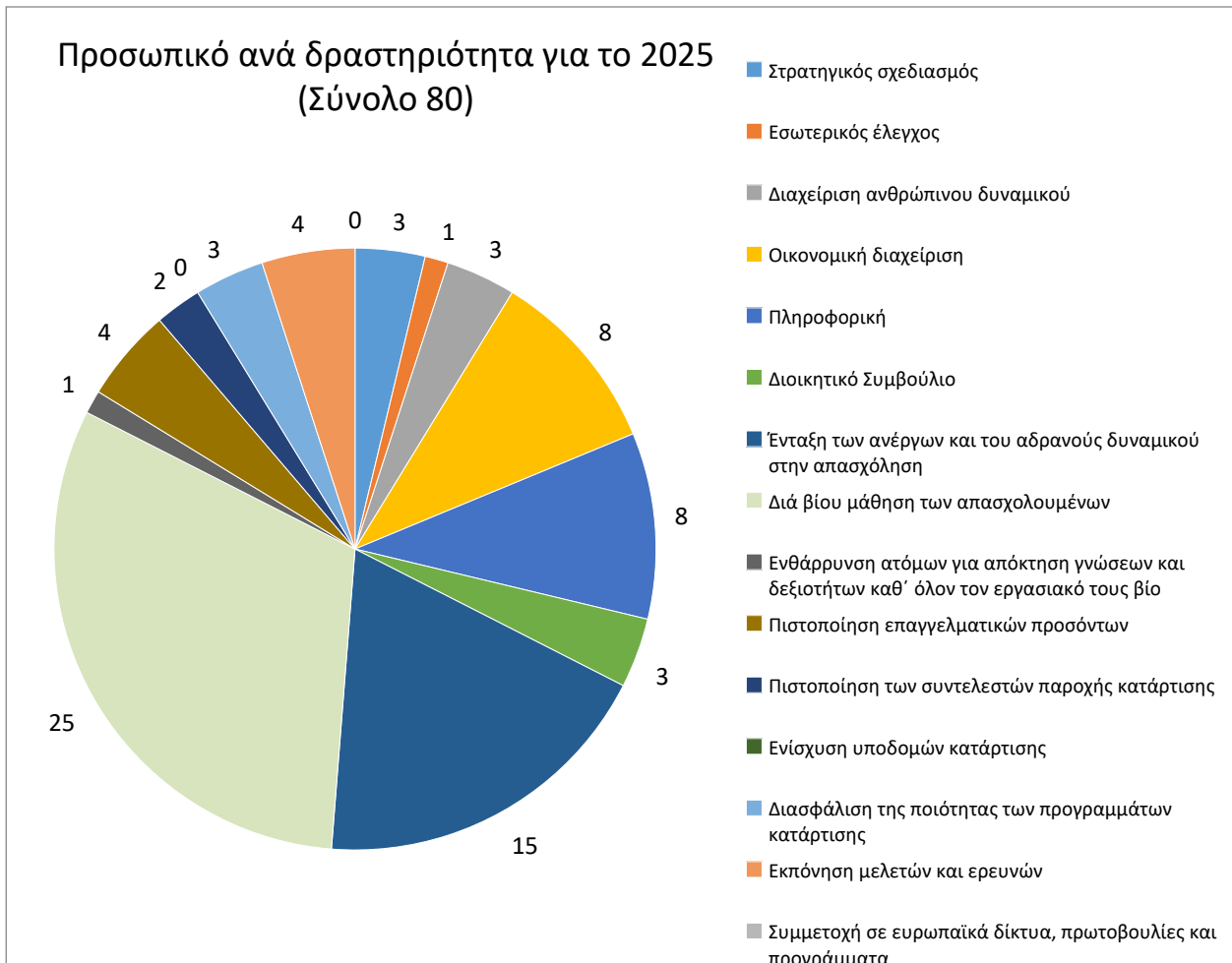


- Δαπάνες προσωπικού
- Δαπάνες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
- Λειτουργικές και άλλες δαπάνες

Δαπάνες κατά οικονομική κατηγορία για το 2027



- 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 ανέργων⁵**

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 ανέργων⁵**

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 ανέργων⁵**

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 επιχειρηματικότητας⁵**

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, λειτουργία και διεύθυνση επιχείρησης, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης που θα εφαρμοστούν από ΚΕΚ.

- **Προγράμματα κατάρτισης για νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs)⁶**

Το έργο στοχεύει στην κατάρτιση νέων ηλικίας 15 μέχρι 29 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης, ή κατάρτισης (NEETs), σε βασικές γνώσεις και δεξιότητες όπως αλφαριθμητισμός, γλωσσικές δεξιότητες και μαθηματικές δεξιότητες, σε οριζόντιες δεξιότητες, όπως επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων και κριτική σκέψη, ομαδική εργασία και συνεργασία, διαχείριση χρόνου, δημιουργικότητα, διαπροσωπικές σχέσεις, ετοιμασία βιογραφικού σημειώματος, τεχνικές συνέντευξης για εργασία και σε γνώσεις και δεξιότητες για συγκεκριμένα επαγγέλματα, με σκοπό την ένταξη των NEETs στην απασχόληση. Παράλληλα, το έργο προωθεί την αύξηση της συμμετοχής των νέων στην αγορά εργασίας και ενισχύει την κοινωνική συνοχή.

⁵ Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

⁶ 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 απασχολουμένων⁷**

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 απασχολουμένων⁷**

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 απασχολουμένων⁷**

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).

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

- **Ατομικοί Λογαριασμοί Μάθησης (ΑΛΜ)⁸**

Οι ΑΛΜ παρέχουν πιστώσεις σε επιλέξιμες ομάδες απασχολουμένων και ανέργων, οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης για την απόκτηση νέων ή/και την αναβάθμιση υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων. Στοχεύουν στην προώθηση της διά βίου μάθησης, παρέχοντας ευκαιρίες σε κατόχους ΑΛΜ να αναβαθμίσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους μέσω

⁷ Δράση που έχει περιληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026.

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

της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης, τα οποία υλοποιούνται στο πλαίσιο του Σχεδίου «Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης – Συνήθη».

Δικαιούχοι για συμμετοχή στο έργο ΑΛΜ, είναι φυσικά πρόσωπα, απασχολούμενοι στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, με επίπεδο εκπαίδευσης μέχρι ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, και μακροχρόνια άνεργοι.

- **Μικροδιαπιστευτήρια**

Τα μικροδιαπιστευτήρια είναι η καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν μέσω μικρού όγκου δραστηριοτήτων μάθησης, που αξιολογήθηκαν με διαφανή τρόπο. Περιέχουν προκαθορισμένα στοιχεία και σχεδιάζονται, υλοποιούνται και εκδίδονται στη βάση συγκεκριμένων αρχών. Σκοπός της προσέγγισης για τα μικροδιαπιστευτήρια είναι να συμβάλουν στη δημιουργία ευέλικτων και προσβάσιμων ευκαιριών μάθησης για τους πολίτες και να ανταποκρίνονται στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας, της οικονομίας και της κοινωνίας γενικότερα. 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)**

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.

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

Το Σύστημα αποσκοπεί στην ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας των συντελεστών παροχής κατάρτισης και περιλαμβάνει ΚΕΚ, ΔΕΚ και ΕΒΜ, 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ποσοστό απασχόλησης πληθυσμού 20-64 χρονών	67,9%	68,7%	70,8%	73,9%	75,7%	74,9%	75,9%	77,9%	78,9%
Άνδρες	72,3%	73,8%	75,7%	79,3%	81,7%	81,1%	82,2%	84,2%	83,6%
Γυναίκες	64,0%	64,1%	66,2%	68,9%	70,1%	69,1%	70,0%	72,1%	74,6%
Ποσοστό ανεργίας πληθυσμού 15+ χρονών	14,9%	12,9%	11,1%	8,4%	7,1%	7,6%	7,5%	6,8%	6,1%
Άνδρες	15,0%	12,6%	10,9%	8,0%	6,3%	7,6%	7,0%	5,9%	6,0%
Γυναίκες	14,8%	13,3%	11,3%	8,7%	8,0%	7,6%	7,9%	7,7%	6,2%
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (12+ μήνες) στο εργατικό δυναμικό	6,8%	5,8%	4,5%	2,7%	2,1%	2,1%	2,5%	2,3%	1,9%
Άνδρες	7,4%	6,4%	4,9%	2,5%	1,8%	2,3%	2,5%	2,0%	2,0%
Γυναίκες	6,2%	5,1%	4,0%	2,8%	2,3%	2,0%	2,6%	2,5%	1,8%
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-24 χρονών	32,8%	29,1%	24,7%	20,2%	16,6%	18,2%	17,1%	18,6%	16,9%
Άνδρες	34,7%	25,8%	27,0%	25,0%	19,3%	24,4%	17,8%	18,7%	19,1%
Γυναίκες	31,1%	31,8%	22,9%	16,2%	14,3%	12,3%	16,3%	18,5%	14,7%
Ποσοστό συμμετοχής σε εκπαίδευση και κατάρτιση πληθυσμού 25-64 χρονών	7,1%	6,9%	6,9%	6,7%	5,9%	4,7%	9,7%	10,5%	11,0%
Άνδρες	6,5%	6,7%	6,7%	6,8%	5,6%	4,9%	9,9%	10,4%	10,9%
Γυναίκες	7,8%	7,1%	7,1%	6,6%	6,2%	4,5%	9,5%	10,5%	11,0%
Ποσοστό νέων 15-24 χρονών εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)	15,3%	16,0%	16,1%	13,2%	13,7%	14,4%	12,8%	12,9%	11,9%
Άνδρες	15,9%	15,0%	16,2%	14,8%	14,2%	15,3%	12,9%	11,1%	11,0%
Γυναίκες	14,7%	16,9%	16,0%	11,7%	13,2%	13,5%	12,7%	14,5%	12,8%
Ποσοστό νέων 15-29 χρονών εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)	18,5%	18,0%	17,6%	14,9%	14,1%	15,3%	15,4%	14,7%	13,8%
Άνδρες	17,7%	16,4%	15,7%	14,2%	12,2%	14,2%	14,5%	12,3%	12,7%
Γυναίκες	19,2%	19,5%	19,3%	15,5%	15,9%	16,3%	16,3%	17,0%	14,8%

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Εθνικά έγγραφα

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Ιούλιος 2024). Εντοπισμός αναγκών σε πράσινα επαγγέλματα και δεξιότητες στην κυπριακή οικονομία 2024-2030.

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 ΑναΑΔ 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 (Μάιος 2016). Εντοπισμός αναγκών σε γαλάζιες δεξιότητες στην κυπριακή οικονομία 2016-2026.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2024). Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα 2024.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Δεκέμβριος 2023). Αναθεωρημένο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου 2021-2026.

Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών (Αύγουστος 2023). Στρατηγικό Σχέδιο 2024-2026.

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.

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

Γραφείο Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων (Ιανουάριος 2024). Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026.

Δημοσιονομικό Συμβούλιο Κύπρου (Νοέμβριος 2023). Τελική Έκθεση 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 2024). Μακροοικονομικές Προβλέψεις Ιουνίου 2024 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)».
- Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κέντρο Οικονομικών Ερευνών (Απρίλιος 2024). Ενημερωτικό Δελτίο «Οικονομικές Προοπτικές».
- Συμβούλιο Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας Κύπρου (Ιούνιος 2024). Έκθεση Ανταγωνιστικότητας της Κύπρου 2023.
- Συμβούλιο Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας Κύπρου (Ιανουάριος 2022). Μακροπρόθεσμη Στρατηγική για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη της Κυπριακής Οικονομίας «Όραμα 2035».
- Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας (Μάιος 2019). Νέα Βιομηχανική Πολιτική της Κύπρου 2019-2030.
- 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 (Σεπτέμβριος 2023). Στρατηγικό Σχέδιο 2024-2026.
- 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 (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 (Μάιος 2024). Στρατηγικό Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής 2025-2028.
- Υπουργείο Οικονομικών (Απρίλιος 2024). Πρόγραμμα Σταθερότητας 2024-2027.
- Υπουργείο Οικονομικών (Σεπτέμβριος 2023). Στρατηγικό Σχέδιο 2024-2026.
- Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Αύγουστος 2023). Στρατηγικό Σχέδιο 2024-2026.
- Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Δεκέμβριος 2022). Εθνικό Σχέδιο Εφαρμογής για τη Σύσταση του Συμβουλίου για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK) και τη Δήλωση του Osnabrück.
- Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (Σεπτέμβριος 2022). Εθνική Στρατηγική Διά Βίου Μάθησης 2021-2027.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Δεκέμβριος 2023). Στρατηγική Έρευνας και Καινοτομίας 2024-2026.

Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Σεπτέμβριος 2023). Στρατηγικό Σχέδιο 2024-2026.

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

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 (Ιούνιος 2024). Ειδικές Ανά Χώρα Συστάσεις 2024 για την Κύπρο.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ιούνιος 2024). Έκθεση Χώρας 2024 – Κύπρος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάιος 2024). Εαρινές Οικονομικές Προβλέψεις 2024.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάιος 2024). Έκθεση Χώρας Ψηφιακής Δεκαετίας 2024: Κύπρος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Απρίλιος 2024). Δήλωση La Hulpe για το μέλλον του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023). Απασχόληση και Κοινωνικές Εξελίξεις στην Ευρώπη 2023 – Αντιμετώπιση ελλείψεων ανθρώπινου δυναμικού και ελλείψεων δεξιοτήτων στην ΕΕ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2023). Έκθεση Παρακολούθησης της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης 2023 – Κύπρος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Νοέμβριος 2023). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την κινητικότητα των ταλέντων και των δεξιοτήτων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Σεπτέμβριος 2023). Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών – Δέσμη μέτρων αρωγής για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

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

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.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μάρτιος 2024). Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2024.

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

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 2024). Προοπτικές Παγκόσμιας Οικονομίας (World Economic Outlook).

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Ιανουάριος 2024). World Employment and Social Outlook: Trends 2024.

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

Παγκόσμιο Κέντρο Ανταγωνιστικότητας, Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων IMD, Ελβετία (Ιούνιος 2024). IMD World Competitiveness Ranking 2024.

Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (Ιανουάριος 2024). The Future of Growth Report 2024.

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

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