

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΝΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ

Ένα πλαίσιο με
προτεραιότητα στις
δεξιότητες για μια δίκαιη
και ανταγωνιστική Ευρώπη



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το έργο «Προς μια ανοιχτή, δίκαιη και βιώσιμη Ευρώπη στον κόσμο – Πρόγραμμα Προεδρίας της ΕΕ 2024–2026» συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και υλοποιείται από τους Global Focus, Grupa Zagranica, CARDET και CONCORD, την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης και διεθνούς συνεργασίας. Αριθμός έργου: 2024/459-484. Το περιεχόμενο αυτής της δημοσίευσης αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του CARDET και δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Περιεχόμενα

Ευρετήριο Όρων	3
Πληροφορίες για το έργο	5
Σύνοψη	7
1. Εισαγωγή: Το πολιτικό τοπίο του 2026	10
2. Βασικές τάσεις και πραγματικότητες	11
2.1 Ευρωπαϊκές πραγματικότητες	11
2.2 Εθνικές πραγματικότητες	13
3. Προκλήσεις και εμπόδια	19
3.1 Ευρωπαϊκές προκλήσεις.....	19
3.2 Εθνικές προκλήσεις.....	21
4. Δομημένες συστάσεις πολιτικής	25
4.1 Πυλώνας I: Πλαίσιο μάθησης και πιστοποίησης με προτεραιότητα στις δεξιότητες	27
4.2 Πυλώνας II: Τομεακές συμπράξεις μετάβασης	29
4.3 Πυλώνας III: Κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία κατά τη μετάβαση.....	31
5. Οδικός χάρτης για την εφαρμογή και την παρακολούθηση	33
5.1 Ορόσημα και Χρονικοί Ορίζοντες	33
5.2 Επιχειρησιακή διακυβέρνηση και ευρωπαϊκός συντονισμός.....	35
5.3 Παρακολούθηση και αξιολόγηση	36
6. Συμπέρασμα	38
Βιβλιογραφία.....	40

Ευρετήριο Όρων

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Δεξιοτήτων: Μια κεντρική ευρωπαϊκή υποδομή παρακολούθησης και πρόβλεψης δεδομένων, υπό την εποπτεία του Κοινού Κέντρου Ερευνών (JRC). Χρησιμοποιεί δεδομένα της αγοράς εργασίας σε πραγματικό χρόνο, παρακολούθηση κενών θέσεων εργασίας και μακροοικονομική μοντελοποίηση για να προβλέψει τις αναδυόμενες ελλείψεις δεξιοτήτων και τις διαρθρωτικές μεταβολές στον βιομηχανικό τομέα, προτού αυτές οδηγήσουν σε εκτεταμένη ανεργία.

Δεξιότητες για την πράσινη και τη μπλε οικονομία: Πρακτικές και θεωρητικές ικανότητες που απαιτούνται για την υποστήριξη βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων. Οι «πράσινες δεξιότητες» εστιάζουν σε χερσαίους στόχους, όπως η ανάκτηση πόρων, ο κυκλικός βιομηχανικός σχεδιασμός, η διαχείριση του κύκλου ζωής και η συντήρηση καθαρών τεχνολογιών. Οι «μπλε δεξιότητες» καλύπτουν αντίστοιχους θαλάσσιους και παράκτιους τομείς, όπως η βιώσιμη υδατοκαλλιέργεια, η προστασία των θαλάσσιων πόρων και η απανθρακοποίηση της ναυτιλίας.

Πράσινη μετάβαση: Η συνολική διαρθρωτική αναδιάρθρωση της ευρωπαϊκής οικονομίας, με στόχο την απομάκρυνση από την εξάρτηση από τα ορυκτά καύσιμα και τη βιομηχανία υψηλών εκπομπών άνθρακα και τη μετάβαση προς ένα οικονομικό μοντέλο χαμηλών εκπομπών άνθρακα, κυκλικής οικονομίας και ανθεκτικό στο κλίμα, το οποίο θεσμοθετείται από την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία.

Πράσινη ΤΕΕΚ (Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση): Η συστηματική μεταρρύθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, των κέντρων τεχνικής κατάρτισης και των πλαισίων μαθητείας, με στόχο τη διαρθρωτική ενσωμάτωση της περιβαλλοντικής παιδείας, των αρχών του οικολογικού σχεδιασμού και των ενοτήτων συντήρησης καθαρών τεχνολογιών στα βασικά προγράμματα τεχνικής εκπαίδευσης.

Ατομικοί Λογαριασμοί Μάθησης (ΑΛΜ): Προσωπικοί, φορητοί εικονικοί λογαριασμοί που εκχωρούν δικαιώματα κατάρτισης. Η κρατικά χρηματοδοτούμενα κουπόνια απευθείας σε μεμονωμένους εργαζομένους. Αυτό επιτρέπει στους πολίτες να έχουν αυτόνομη πρόσβαση σε ενότητες αναβάθμισης δεξιοτήτων. Η επανειδίκευσης, ανεξάρτητα από τον εταιρικό προϋπολογισμό κατάρτισης του εκάστοτε εργοδότη τους.

Μικροπιστοποιήσεις: Συνοπτικές ενότητες μάθησης με εγγυημένη ποιότητα, οι οποίες πιστοποιούν επίσημα τα αποτελέσματα εκπαιδευτικών εμπειριών μικρής διάρκειας. Παρέχουν μια τεκμηριωμένη μέθοδο για την πιστοποίηση μιας συγκεκριμένης, περιορισμένης τεχνικής ικανότητας, χωρίς να υποχρεώνουν τους εργαζόμενους να ολοκληρώσουν ένα πολυετές πρόγραμμα επίσημων σπουδών.

Ακαδημίες Βιομηχανίας Μηδενικού Ισοζυγίου: Εξειδικευμένες, τομεακές κοινοπραξίες κατάρτισης που ιδρύθηκαν στο πλαίσιο του Νόμου για τη Βιομηχανία Μηδενικών Καθαρών Εκπομπών. (π.χ. οι Ακαδημίες Ηλιακής Ενέργειας και Μπαταριών του 2026). Σκοπός τους είναι η από κοινού ανάπτυξη και διάδοση τυποποιημένων, διασυνοριακών και πιστοποιημένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με στόχο την ταχεία ενίσχυση του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού στον τομέα των καθαρών τεχνολογιών.

Επανεπίδευση: Η διαδικασία κατάρτισης ενός εργαζομένου σε εντελώς νέες τεχνικές δεξιότητες, επιχειρησιακά πρωτόκολλα ή επαγγελματικούς κλάδους, με σκοπό τη διευκόλυνση της πλήρους διατομεακής μετακίνησής του από έναν φθίνοντα ή αυτοματοποιημένο κλάδο σε έναν αναπτυσσόμενο τομέα της οικονομίας.

Πρόβλεψη δεξιοτήτων: Η προληπτική, βασισμένη σε δεδομένα διοικητική μεθοδολογία παρακολούθησης των διαρθρωτικών μεταβολών στην αγορά εργασίας, των ρυθμών τεχνολογικής καινοτομίας και των νομοθετικών χρονοδιαγραμμάτων, με στόχο τη μεταρρύθμιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων πριν τα εμπόδια στην προσφορά ταλέντων διαταράξουν την οικονομική παραγωγικότητα.

Ένωση Επαγγελματικών Δεξιοτήτων: Το κύριο στρατηγικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το οποίο έχει σχεδιαστεί με σκοπό να θέσει την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, τη διασυνοριακή μεταφορά προσόντων και την ταχεία εκπαίδευση ενηλίκων στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής βιομηχανικής ανταγωνιστικότητας.

Αναβάθμιση δεξιοτήτων: Η συνεχής βελτίωση, επέκταση ή βελτιστοποίηση των υφιστάμενων επαγγελματικών ικανοτήτων ενός εργαζομένου, προκειμένου να συμβαδίζει με τις σταδιακές τεχνολογικές αναβαθμίσεις, τις μεταβάσεις σε ψηφιακές πλατφόρμες ή τις περιβαλλοντικές κανονιστικές απαιτήσεις στο πλαίσιο της τρέχουσας επαγγελματικής του πορείας.

Πληροφορίες για το έργο

Όνομα έργου: ΕΥΡΡ5- Προς μια ανοιχτή, δίκαιη και βιώσιμη Ευρώπη στον κόσμο.

Αριθμός έργου: 2024 / 459-484

Πρόγραμμα DEAR: Αναπτυξιακή Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση

Συγγραφείς: Ξάνθια Αριστείδου, Μαρίνος Παπαϊωακείμ και Χαράλαμπος Βρασίδας, CARDET

Παραπομπή: Αριστείδου, Ξ., Παπαϊωακείμ, Μ. & Βρασίδας, Χ (2026). Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για μια δίκαιη μετάβαση [Έγγραφο πολιτικής]. Δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Προς μια ανοιχτή, δίκαιη και βιώσιμη Ευρώπη στον κόσμο – Έργο της Προεδρίας της ΕΕ 2024–2026» (ΕΥΡΡ5 - Αριθ. έργου 2024/459-484), το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Δήλωση αποποίησης ευθύνης σχετικά με τη χρηματοδότηση: Το πρόγραμμα «Προς μια ανοιχτή, δίκαιη και βιώσιμη Ευρώπη στον κόσμο – Πρόγραμμα της Προεδρίας της ΕΕ 2024-2026» συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και υλοποιείται από τις οργανώσεις Global Focus, Grupa Zagranica, CARDET και CONCORD, την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στους τομείς της βιώσιμης ανάπτυξης και της διεθνούς συνεργασίας. Αριθμός έργου: 2024/459-484. Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του CARDET και δεν αντανakλά απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αναφορά Δημιουργού - Όχι Παράγωγα Έργα 4.0 Διεθνές

Η παρούσα δημοσίευση διατίθεται υπό την άδεια Creative Commons Αναφορά Δημιουργού - Όχι Παράγωγα Έργα 4.0 Διεθνές (CC BY-ND 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>



Σύνοψη

Η στροφή της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς μια κλιματικά ουδέτερη και τεχνολογικά πιο προηγμένη οικονομία επηρεάζει τις αγορές εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη. Ωστόσο, οι ραγδαίες αλλαγές στον τομέα της τεχνολογίας και στις περιβαλλοντικές συνθήκες ξεπερνούν την ικανότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης να ανταποκριθούν αποτελεσματικά. Επί του παρόντος, οι εργοδότες στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού τόσο στον τεχνικό όσο και στον ψηφιακό τομέα. Παράλληλα, πολλοί εργαζόμενοι, μεταξύ των οποίων ηλικιωμένοι, εργαζόμενοι με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, μετανάστες και εργαζόμενοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, διατρέχουν τον κίνδυνο να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας λόγω αυτής της συνεχιζόμενης μετάβασης (Cedefop, 2024a; European Commission [EC], 2025a). Το ζήτημα αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στην Κύπρο, όπου η οικονομία αποτελείται κυρίως από μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν την ικανότητα να παρέχουν αυτόνομα προγράμματα ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού και όπου οι κλιματικοί κίνδυνοι, όπως η ακραία ζέστη, επηρεάζουν την αποδοτικότητα του εργατικού δυναμικού (Republic of Cyprus, 2023).

Το παρόν έγγραφο πολιτικής εξετάζει τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που συνδέονται με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων στο πλαίσιο της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης, συνδέοντας τις ευρύτερες ευρωπαϊκές εξελίξεις με τις εθνικές πραγματικότητες της Κύπρου κατά τη διάρκεια της Προεδρίας της στο Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2026. Στο άρθρο υποστηρίζεται ότι η αποκλειστική εξάρτηση από την παραδοσιακή εκπαίδευση ή από μηχανισμούς προσαρμογής που καθοδηγούνται από την αγορά δεν αρκεί για την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού. Αντίθετα, οι επιτυχημένες πολιτικές απαιτούν συντονισμένες προσπάθειες στους τομείς της εκπαίδευσης, της διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας, του βιομηχανικού σχεδιασμού και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, η παρούσα μελέτη προτείνει ένα πλαίσιο πολιτικής που βασίζεται σε τρεις πυλώνες.

Ο Πυλώνας Ι επικεντρώνεται σε ένα πλαίσιο μάθησης και πιστοποίησης με προτεραιότητα στις δεξιότητες, το οποίο αποσκοπεί στην αύξηση της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας των συστημάτων κατάρτισης. Αυτός ο πυλώνας προτείνει την ευρύτερη χρήση αρθρωτών μαθησιακών διαδρομών, μικροπιστοποιήσεων και πιστοποιήσεων βραχείας διάρκειας, καθώς αυτές οι μορφές μάθησης μπορούν να επικαιροποιηθούν ταχύτερα από τα παραδοσιακά πτυχιακά προγράμματα. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα εν λόγω προσόντα συνδέονται με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF) και τα συστήματα ψηφιακών πιστοποιητικών, τα οποία υποστηρίζουν την αναγνώριση των δεξιοτήτων πέρα από τα σύνορα και ενισχύουν την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (European Commission, 2025b). Στην Κύπρο, η πρωτοβουλία αυτή υποστηρίζεται από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ),

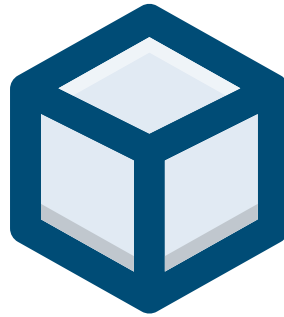
ΕΥΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

το Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRP) και την ενσωμάτωση των ψηφιακών πιστοποιητικών στην εθνική πλατφόρμα «Ψηφιακός Πολίτης».

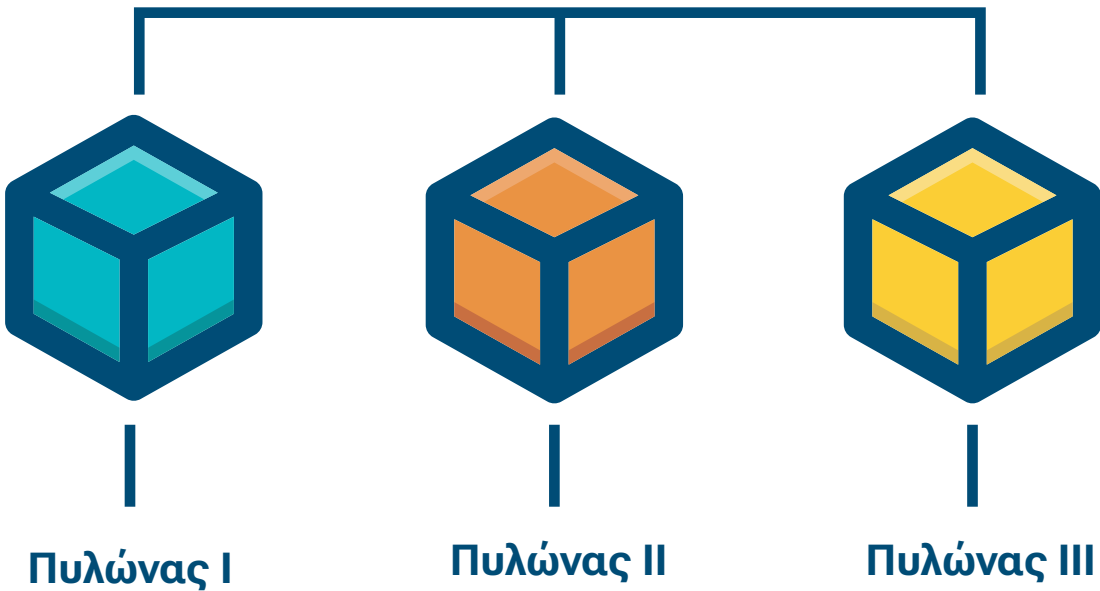
Ο Πυλώνας II προτείνει τη δημιουργία Τομεακών Συμπράξεων Μετάβασης, οι οποίες συγκεντρώνουν εργοδότες, φορείς επαγγελματικής κατάρτισης, συνδικαλιστικές οργανώσεις και δημόσιες αρχές. Στο πλαίσιο αυτών των συντονισμένων δομών κατάρτισης, ο πυλώνας αντιμετωπίζει το ζήτημα των περιορισμένων διοικητικών και οικονομικών πόρων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων όσον αφορά την αυτόνομη διαχείριση της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού. Η συνένωση των εκπαιδευτικών αναγκών σε τομείς όπως η ναυτιλιακή εφοδιαστική, ο τουρισμός, οι κατασκευές και οι ενεργειακές υπηρεσίες επιτρέπει την ευθυγράμμιση της προσφοράς εκπαίδευσης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις αναδυόμενες βιομηχανικές αλλαγές (OECD, 2023a). Στο πλαίσιο αυτού του άξονα προτείνεται επίσης η δημιουργία περιφερειακών κέντρων δεξιοτήτων στη Λεμεσό και τη Λάρνακα, με σκοπό την υποστήριξη της επαγγελματικής επανειδίκευσης σε συγκεκριμένους τομείς, η οποία συνδέεται με επαληθευμένες ελλείψεις εργατικού δυναμικού στις περιοχές αυτές.

Ο Πυλώνας III εστιάζει στις κοινωνικές πτυχές της μετάβασης, δίνοντας προτεραιότητα στην προστασία των εργαζομένων, στην κοινωνική ένταξη και στη δίκαιη πρόσβαση σε ευκαιρίες επανειδίκευσης. Ο πυλώνας αυτός υπογραμμίζει τη σημασία της ενίσχυσης των πλαισίων κοινωνικού διαλόγου και της εφαρμογής μέτρων προστασίας των εργαζομένων που λαμβάνουν υπόψη τις κλιματικές επιπτώσεις, παρέχοντας παράλληλα στοχευμένη βοήθεια σε ευάλωτες ομάδες που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού. Στην παρούσα μελέτη δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζόμενους σε εξωτερικούς χώρους που εκτίθενται σε ακραία ζέστη, στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που αντιμετωπίζουν ψηφιακό αποκλεισμό, καθώς και στους εργαζόμενους που έχουν χάσει τη θέση εργασίας τους λόγω της αυτοματοποίησης. Η επέκταση των πρωτοβουλιών για την ψηφιακή παιδεία και η ενίσχυση της συνεργασίας με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών είναι απαραίτητες για την προσέγγιση των υποεξυπηρετούμενων κοινοτήτων.

Το έγγραφο ολοκληρώνεται με έναν οδικό χάρτη για την εφαρμογή και την παρακολούθηση, ο οποίος ευθυγραμμίζεται με τον κύκλο πολιτικής του 2026 και τις προθεσμίες του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου. Για την παρακολούθηση της προόδου, το πλαίσιο χρησιμοποιεί σαφείς δείκτες που συνδέονται με τους στόχους της ΕΕ για το 2030 όσον αφορά την εκπαίδευση ενηλίκων και τον ψηφιακό αλφαριθμητισμό. Τελικά, οι συστάσεις αυτές υποστηρίζουν μια συντονισμένη και κοινωνικά ισορροπημένη προσέγγιση, η οποία αποσκοπεί να βοηθήσει την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση να ενισχύσουν την οικονομική ανθεκτικότητα και την κοινωνική συνοχή σε ολόκληρη την Κύπρο και την ευρύτερη Ευρωπαϊκή Ένωση.



Δίκαιη Μετάβαση



Προτεραιότητα
στις δεξιότητες
μάθησης



Τομεακές
συμπράξεις

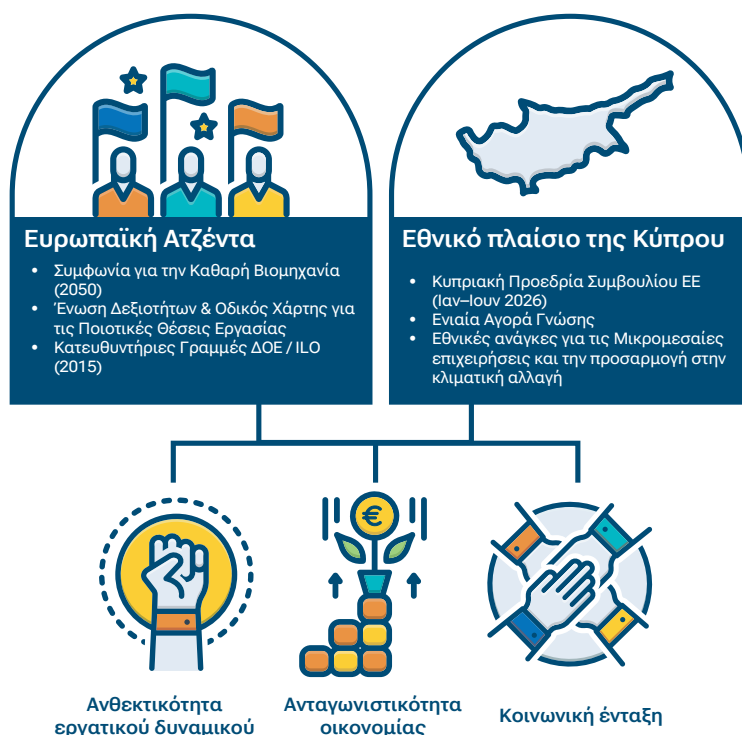


Κοινωνική
δικαιοσύνη

1. Εισαγωγή: Το πολιτικό τοπίο του 2026

Το παρόν έγγραφο πολιτικής εξετάζει τις βασικές τάσεις, τις προκλήσεις και τις πολιτικές απαντήσεις που σχετίζονται με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων με στόχο μια δίκαιη μετάβαση, συνδυάζοντας τις εξελίξεις σε επίπεδο ΕΕ με το εθνικό πλαίσιο της Κύπρου. Δημιουργεί ένα στρατηγικό πλαίσιο με στόχο την αντιμετώπιση των ανισοτήτων που σχετίζονται με τις δεξιότητες, μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής διαμορφώνεται από τη «Συμφωνία για τη Καθαρή Βιομηχανία» (EC, 2025c), η οποία καθορίζει τη κατεύθυνση για την απανθρακοποίηση της οικονομίας της ΕΕ έως το 2050. Βασίζεται σε έξι βασικούς άξονες, μεταξύ των οποίων οι δεξιότητες και οι ποιοτικές θέσεις εργασίας, με την υποστήριξη της στρατηγικής «Ένωση Δεξιοτήτων» (Union of Skills), της χρηματοδότησης του προγράμματος Erasmus+ και των πρωτοβουλιών για τη μεταφορά δεξιοτήτων και τη δια βίου μάθηση. Ο Οδικός Χάρτης για τις Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας (Quality Jobs Roadmap) ενισχύει περαιτέρω αυτή την ατζέντα, συνδέοντας την απανθρακοποίηση με τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, τον κοινωνικό διάλογο και τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Οι πρωτοβουλίες αυτές συμπληρώνονται από πλαίσια παρακολούθησης, όπως ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Δίκαιης Μετάβασης (2026), και βασίζονται στις Κατευθυντήριες Γραμμές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Δίκαιη Μετάβαση (International Labour Organisation [ILO], 2015), οι οποίες δίνουν έμφαση σε μεταβάσεις χωρίς αποκλεισμούς που προστατεύουν τις ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο διαταραχής της αγοράς εργασίας.



Η Κύπρος συμβάλλει στην υλοποίηση αυτής της ατζέντας μέσω της Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ που θα ασκήσει από τον Ιανουάριο έως τον Ιούνιο του 2026, δίνοντας προτεραιότητα στην ανάπτυξη μιας ενιαίας αγοράς γνώσης και στη βελτίωση της αναγνώρισης των δεξιοτήτων σε όλα τα κράτη μέλη. Στο πλαίσιο αυτό, η μελέτη εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο οι πολιτικές επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων μπορούν να ενισχύσουν την ανθεκτικότητα του εργατικού δυναμικού, να στηρίξουν την οικονομική ανταγωνιστικότητα και να προωθήσουν την κοινωνική ένταξη τόσο στην Κύπρο όσο και στην ευρύτερη Ευρωπαϊκή Ένωση.

2. Βασικές τάσεις και πραγματικότητες

2.1 Ευρωπαϊκές πραγματικότητες

Η ΕΕ θεωρεί όλο και περισσότερο τις δεξιότητες ως στρατηγικό πόρο για την οικονομική ανταγωνιστικότητα, τη δράση για το κλίμα και την κοινωνική ανθεκτικότητα. Η ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού συνδέεται πλέον στενά με τη βιομηχανική πολιτική, αντί να αντιμετωπίζεται ως ξεχωριστός τομέας πολιτικής (European Commission, 2025b).

- **Ανταγωνιστικότητα και κοινωνική προστασία.** Η «Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας» (Competitiveness Compass) εστιάζει στη διεύρυνση της καινοτομίας, την απανθρακοποίηση της βιομηχανίας και τη μείωση των στρατηγικών εξαρτήσεων μέσω εταιρικών σχέσεων καθαρού εμπορίου και επενδύσεων (European Commission, 2025a). Η Σύσταση του Συμβουλίου για το Ανθρώπινο Κεφάλαιο ενσωματώνει δείκτες δεξιοτήτων στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο (Council of the European Union, 2026). Παράλληλα, το Κοινωνικό Ταμείο για το Κλίμα (SCF), ύψους 86 δισεκατομμυρίων ευρώ, στηρίζει νοικοκυριά, εργαζομένους και μικρές επιχειρήσεις που επηρεάζονται από το αυξανόμενο κόστος ενέργειας και μεταφορών, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις ομάδες χαμηλότερου εισοδήματος και στις ευκαιρίες πράσινου επανειδικευμού (European Commission, 2026b).
- **Πληροφορίες για την αγορά εργασίας.** Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Πληροφοριών για τις Δεξιότητες (European Skills Observatory), το οποίο συντονίζει το Κοινό Κέντρο Ερευνών, παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη ζήτηση δεξιοτήτων και τις τάσεις της αγοράς εργασίας, με σκοπό να συμβάλει στην πρόβλεψη ελλείψεων και αναδυόμενων αναγκών του εργατικού δυναμικού (European Commission, 2026a).
- **Αναγνώριση δεξιοτήτων και κινητικότητα.** Μέσω των μικροπιστοποιήσεων, των ατομικών λογαριασμών μάθησης και των ευέλικτων διαδρομών πιστοποίησης, η ΕΕ προωθεί μια προσέγγιση με επίκεντρο τις δεξιότητες, η οποία αναγνωρίζει την επαγγελματική εμπειρογνομosύνη και τις δεξιότητες που αποκτώνται στο χώρο εργασίας, παράλληλα με τα πανεπιστημιακά πτυχία. Η Πρωτοβουλία για τη Φορητότητα των Δεξιοτήτων (Skills Portability Initiative) στοχεύει στη μείωση των

εμποδίων μεταξύ εκπαιδευτικών συστημάτων, αγορών εργασίας και πλαισίων προσόντων, βελτιώνοντας την κινητικότητα, εκσυγχρονίζοντας τις διαδικασίες αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων και απλοποιώντας την αναγνώριση των προσόντων που κατέχουν υπήκοοι τρίτων χωρών (European Commission, 2025g)

- **Πρωτοβουλίες για την ένωση δεξιοτήτων** Η ΕΕ δοκιμάζει ένα Ευρωπαϊκό Δίπλωμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK) με σκοπό να υποστηρίξει την αυτόματη αναγνώριση των τεχνικών προσόντων σε όλα τα κράτη μέλη. Τα υπάρχοντα εργαλεία, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF), το Europass, το ESCO και το EURES, υποστηρίζουν το ευρύτερο όραμα μιας «Ενιαίας Αγοράς Γνώσης», όπως περιγράφεται στη στρατηγική «Ένωση Δεξιοτήτων» (European Commission, 2025c). Συνολικά, τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και της αναγνώρισης των δεξιοτήτων σε ολόκληρη την Ένωση, αν και εξακολουθούν να υφίστανται διοικητικά και κανονιστικά εμπόδια (Cedefop, 2022c).
- **Προσαρμογή του εργατικού δυναμικού και περιφερειακή μετάβαση.** Καθώς η απασχόληση μειώνεται σε ορισμένους κλάδους με υψηλές εκπομπές άνθρακα και αυξάνεται στους τομείς των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, της βιώσιμης μεταποίησης και της ψηφιακής υποδομής, πολλοί εργαζόμενοι καλούνται να αλλάξουν επάγγελμα, τομέα ή περιοχή (Cedefop, 2024b; European Commission, 2025b). Το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης (JTF) υποστηρίζει αυτή τη διαδικασία, συνδέοντας τις βιομηχανικές επενδύσεις με την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού και την περιφερειακή ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένων πρωτοβουλιών επανειδίκευσης στους τομείς της ανάκτησης πόρων, της διαχείρισης του κύκλου ζωής και των δραστηριοτήτων καθαρών τεχνολογιών (European Commission, 2021a; OECD, 2023b).
- **Ποιότητα της εργασίας και δίκαιες συνθήκες εργασίας.** Η ανάπτυξη της τηλεργασίας, της υβριδικής εργασίας και της εργασίας μέσω πλατφορμών έχει αυξήσει το ενδιαφέρον για την ποιότητα της εργασίας και την εργασιακή ασφάλεια. Ως απάντηση, η European Commission εισήγαγε τον Οδικό Χάρτη για τις Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας (Quality Jobs Roadmap) και το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Δίκαιης Μετάβασης (European Fair Transition Observatory) για την παρακολούθηση των κοινωνικών επιπτώσεων των κλιματικών πολιτικών και τη στήριξη των δίκαιων συνθηκών εργασίας (European Commission, 2025d; European Commission, 2025e).
- **Εκπαίδευση, κατάρτιση και δημογραφικές αλλαγές.** Οι κλιματικές πιέσεις, η έλλειψη εργατικού δυναμικού και η γήρανση του πληθυσμού αυξάνουν τις απαιτήσεις που επιβάλλονται στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας «Ένωση Δεξιοτήτων», η Επιτροπή παρουσιάζει ένα Στρατηγικό Σχέδιο για την Εκπαίδευση στους Τομείς STEM και μια εκσυγχρονισμένη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (European Commission, 2025c). Οι πρωτοβουλίες αυτές ανταποκρίνονται σε μια αυξανόμενη πρόκληση: σχεδόν τέσσερις στις πέντε μικρομεσαίες επιχειρήσεις αναφέρουν δυσκολίες στην

εξεύρεση εργαζομένων με τις απαιτούμενες δεξιότητες (European Commission, 2023d). Παράλληλα, προωθούνται η δια βίου μάθηση και οι «Εγγυήσεις Δεξιοτήτων» (Skills Guarantees) για τη στήριξη των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ώστε να παραμείνουν ενεργοί στην αγορά εργασίας (OECD, 2023c; European Commission, 2025c).

Συνολικά, η απασχολησιμότητα στην Ευρώπη εξαρτάται όλο και περισσότερο από έναν συνδυασμό τεχνικής εξειδίκευσης, ψηφιακών δεξιοτήτων, περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης και δια βίου μάθησης. Η δια βίου μάθηση μετατρέπεται σε πρακτική προϋπόθεση για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και όχι απλώς σε πολιτικό στόχο.

2.2 Εθνικές πραγματικότητες

Η Κύπρος συνδυάζει υψηλά ποσοστά τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (60,1% των ατόμων ηλικίας 25–34 ετών) με επίμονες αναντιστοιχίες δεξιοτήτων σε μια οικονομία όπου κυριαρχούν οι υπηρεσίες, ο τουρισμός, οι κατασκευές και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (Eurostat, 2024· Cedefop, 2023). Πολλοί απόφοιτοι εργάζονται σε τομείς εκτός του πεδίου σπουδών τους ή σε θέσεις που δεν ανταποκρίνονται στο επίπεδο των προσόντων τους, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για καλύτερη ευθυγράμμιση μεταξύ της εκπαίδευσης και της ζήτησης στην αγορά εργασίας.



Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής «Ενιαίας Αγοράς της Γνώσης», η Κύπρος αποδίδει ολοένα και μεγαλύτερη προτεραιότητα στην αναγνώριση των δεξιοτήτων, στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και στη δια βίου μάθηση, αντιστακώντας τόσο τους περιορισμούς όσο και τις ευκαιρίες μιας μικρής ανοικτής οικονομίας.

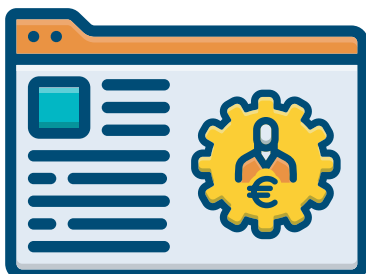
2.2.1 Στρατηγικές και θεσμικές πραγματικότητες

Η μετάβαση υποστηρίζεται από ευρωπαϊκή χρηματοδότηση, εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές και πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Κύριος μοχλός αποτελεί το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας καθώς και το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου (RRP), το οποίο διαθέτει περίπου 21 εκατομμύρια ευρώ

ΕΥΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

για την ανάπτυξη πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων και στοχεύει να υποστηρίξει περισσότερους από 25.600 συμμετέχοντες μέσω προγραμμάτων επανειδίκευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (European Commission, 2021b).

€21M
Πράσινη & Ψηφιακή
Ανάπτυξη Δεξιοτήτων



Στόχος είναι η υποστήριξη
>25.600
συμμετέχοντες

Στους βασικούς θεσμικούς φορείς συγκαταλέγονται:

- **Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ):** Είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της Εθνικής Στρατηγικής για την Παιδεία, τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Πράσινη Μετάβαση 2030, προωθώντας τη βιωσιμότητα, την περιβαλλοντική παιδεία, την συμμετοχή των πολιτών και τη δια βίου μάθηση μέσω της μεταρρύθμισης των προγραμμάτων σπουδών και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών (ΥΠΑΝ, 2024).
- **Μονάδα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΕΠΑΑ):** Συντονίζει τα Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης στον Πεδουλά, την Αθαλάσσα και το Ακρωτήρι, προσφέροντας εκπαιδευτικά προγράμματα με έμφαση στη βιωσιμότητα και υποστήριξη προς τους εκπαιδευτικούς (ΕΠΑΑ, 2026).
- **Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ):** Συντονίζει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού, δίνοντας όλο και μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες που σχετίζονται με την πράσινη, την ψηφιακή και τη γαλάζια οικονομία. Στις ομάδες προτεραιότητας περιλαμβάνονται οι άνεργοι, οι γυναίκες, οι ενήλικες με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα και οι εργαζόμενοι που διατρέχουν κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (ΑΝΑΔ, 2024β).
- **Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής:** Είναι αρμόδιο για τον Εθνικό Στρατηγικό Χάρτη Πορείας για την Ψηφιακή Δεκαετία, την ανάπτυξη ψηφιακών υποδομών, τις υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και την πλατφόρμα «Ψηφιακός Πολίτης». Υποστηρίζει επίσης την πιστοποίηση ψηφιακών δεξιοτήτων και τις πρωτοβουλίες ψηφιακού αλφαριθμητισμού (Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy, 2024a; 2024b).
- **Κέντρο Παραγωγικότητας της Κύπρου (ΚΕΠΑ):** Παρέχει σύντομα, επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης με έμφαση στις ψηφιακές δεξιότητες, την παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας και τις πράσινες πρακτικές, ειδικά για μικρές επιχειρήσεις και εργαζόμενους που είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε μακροχρόνια προγράμματα επίσημης κατάρτισης (Ministry of Labour and Social Insurance, 2024).

2.2.2 Η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πραγματικότητες

Η κλιματική αλλαγή, οι δημογραφικές μεταβολές και η οικονομική αναδιάρθρωση διαμορφώνουν όλο και περισσότερο την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας στην Κύπρο. Ως μέρος της περιοχής της Ανατολικής Μεσογείου, η χώρα είναι ιδιαίτερα ευάλωτη στην αύξηση των θερμοκρασιών, στις παρατεταμένες ξηρασίες και στην έλλειψη νερού (European Environment Agency, 2023).

Στις βασικές πραγματικότητες της αγοράς εργασίας και του κοινωνικού τομέα περιλαμβάνονται:

- **Ευαλωτότητα στην κλιματική αλλαγή:** Τα μακροπρόθεσμα κλιματικά δεδομένα δείχνουν σημαντική αύξηση της θερμοκρασίας τόσο στη Λευκωσία όσο και στη Λεμεσό, ενώ προβλέπονται περαιτέρω αυξήσεις στις ετήσιες μέγιστες θερμοκρασίες, ιδίως στην ενδοχώρα και στις ορεινές περιοχές (Kythreotou & Mesimeris, 2022; Department of Environment, 2024).
- **Επιπτώσεις στους τομείς υπαίθριας απασχόλησης:** Αυτές οι πιέσεις επηρεάζουν ήδη τομείς που εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την εργασία σε εξωτερικούς χώρους, ιδίως τον κατασκευαστικό κλάδο, τη γεωργία και τον τουρισμό (Cyprus Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment, 2023a). Η θερμική καταπόνηση, η ξηρασία και οι κίνδυνοι πυρκαγιών επηρεάζουν όλο και περισσότερο τις συνθήκες εργασίας, την παραγωγικότητα και τον σχεδιασμό των υποδομών.
- **Προστασία των εργαζομένων και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή:** Ως απάντηση, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφαρμόζει υποχρεωτικούς κανονισμούς για τον καύσωνα κατά τη διάρκεια περιόδων ακραίων θερμοκρασιών, αναστέλλοντας προσωρινά τις βαριές και μέτριες εργασίες σε εξωτερικούς χώρους καθώς και τις υπηρεσίες διανομής με δίκυκλα (Ministry of Labour and Social Insurance, 2023). Η προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή συνδέεται, συνεπώς, όλο και περισσότερο με την προστασία των εργαζομένων, την υγεία στην εργασία και τη συνέχεια της επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- **Οικονομική δομή ευαίσθητη στις κλιματικές αλλαγές:** Ο τουρισμός, η γεωργία και οι κατασκευές παραμένουν σημαντικές πηγές απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι σε διαταραχές που σχετίζονται με το κλίμα (OECD, 2023a). Οι επαναλαμβανόμενες ξηρασίες και η πίεση που ασκείται στους υδάτινους πόρους έχουν εντείνει τις ανησυχίες σχετικά με τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα (Kythreotou & Mesimeris, 2022). Η σοβαρή ξηρασία του 2007–2008 ανέδειξε πολλές από αυτές τις ευαλωτότητες και επιτάχυνε τις επενδύσεις σε υποδομές αφαλάτωσης και διαχείρισης των υδάτων (Water Development Department, 2017).
- **Προσαρμογή στον τομέα της γεωργίας:** Ο τομέας της γεωργίας αποτελεί παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο εξελίσσονται αυτές οι μεταβάσεις στην πράξη.

Η παραδοσιακή γεωργία συνδυάζεται όλο και περισσότερο με ψηφιακές τεχνολογίες παρακολούθησης, συστήματα άρδευσης με αποδοτική χρήση νερού και πιο βιώσιμες μεθόδους παραγωγής. Μέσω πρωτοβουλιών όπως η Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης (S3Cy) 2030 και το Carbonica Excellence Hub, που υποστηρίζεται από την ΕΕ, η Κύπρος προωθεί τις ψηφιακές δυνατότητες, την αποδοτική χρήση των πόρων και την τεχνολογική προσαρμογή στον αγροδιατροφικό τομέα (Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy, 2024a).

- **Δημογραφικές πιέσεις:** Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας εξακολουθούν να συγκεντρώνονται σε τομείς ευάλωτους στην αναδιάρθρωση, την αυτοματοποίηση και τις κλιματικές διαταραχές, γεγονός που αυξάνει τη σημασία της δια βίου μάθησης και της κατάρτισης χωρίς διακρίσεις λόγω ηλικίας. Το Κέντρο Παραγωγικότητας της Κύπρου έχει επεκτείνει τα προγράμματα ψηφιακής παιδείας και τα εισαγωγικά προγράμματα «πράσινων δεξιοτήτων» για ενήλικες άνω των 55 ετών.
- **Μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό και ένταξη:** Οι τομείς που αντιμετωπίζουν διαρκή έλλειψη εργατικού δυναμικού εξακολουθούν να βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στους μετανάστες εργαζόμενους, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για ευκαιρίες επανειδίκευσης χωρίς αποκλεισμούς και για ισότιμη πρόσβαση στην κατάρτιση (European Commission, 2023a).

2.2.3 Η κοινωνία των πολιτών και οι συμμετοχικές πραγματικότητες

Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (ΟΚΠ) διαδραματίζουν έναν ολοένα και πιο εμφανή ρόλο στην προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, στην εκπαίδευση για τη βιωσιμότητα και στις κοινωνικές διαστάσεις της πράσινης μετάβασης. Οργανώσεις όπως η BirdLife Cyprus, η Terra Cypria και οι Φίλοι της Γης Κύπρου συμβάλλουν σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης, εκπαιδευτικές δραστηριότητες και τοπικές πρωτοβουλίες βιωσιμότητας (Friends of the Earth Cyprus, 2023; Terra Cypria, 2024).

Οι βασικές επιχειρησιακές πραγματικότητες που διαμορφώνουν τη συμμετοχή του κοινού και την πολιτειακή ικανότητα σε ολόκληρη την Κύπρο περιλαμβάνουν:

- **Πρόσβαση στην τεχνική τεκμηρίωση:** Οι διαβουλεύσεις σχετικά με τις πολιτικές συχνά χαρακτηρίζονται από καθυστερήσεις στην πρόσβαση σε τεχνικές πληροφορίες και βασικά έγγραφα-πλαίσια κατά τα αρχικά τους στάδια.
- **Οργανωτική κλίμακα:** Οι δυνατότητες της κοινωνίας των πολιτών είναι άνισες, με σαφείς ανισότητες μεταξύ δικτύων που διαθέτουν επαρκείς πόρους και μικρότερων, τοπικών οργανώσεων.
- **Διοικητική πλοήγηση:** Η συνεργασία με κρατικούς φορείς απαιτεί την πλοήγηση σε πολύπλοκες, πολυεπίπεδες γραφειοκρατικές διαδικασίες.

- Ενσωμάτωση πολιτικών: Οι συνεισφορές των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, ιδίως όσον αφορά την κοινωνική ισότητα και τα περιβαλλοντικά ζητήματα σε επίπεδο κοινότητας, δεν αντικατοπτρίζονται με συνέπεια στα τελικά νομοθετικά αποτελέσματα (CARDET,2024).
- Βασικά επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων: Από δημογραφική άποψη, μόνο το 49,5% των ατόμων ηλικίας 16–74 ετών διαθέτει τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (European Commission , 2025h). Οι ανισότητες είναι πιο εμφανείς στους ηλικιωμένους και στις ομάδες με χαμηλότερα επαγγελματικά προσόντα, παρά το γεγονός ότι οι πράσινες τεχνολογίες βασίζονται όλο και περισσότερο σε ψηφιακά και αυτοματοποιημένα συστήματα.

Παρά τις προκλήσεις αυτές, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή μη τυπικής εκπαίδευσης, στην εμπλοκή της κοινότητας και στη δια βίου μάθηση. Το CARDET έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της δια βίου μάθησης, της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της δίκαιης μετάβασης στην Κύπρο και σε ολόκληρη την Ευρώπη, συνδυάζοντας την τεκμηριωμένη έρευνα με την υλοποίηση καινοτόμων πρωτοβουλιών στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK), της εκπαίδευσης ενηλίκων, του ψηφιακού μετασχηματισμού και της κοινωνικής καινοτομίας. Μέσω συνεργασιών με κυβερνήσεις, δημόσιες αρχές, εκπαιδευτικά ιδρύματα και εργοδότες, το CARDET έχει υποστηρίξει την ανάπτυξη πιο συμπεριληπτικών συστημάτων δια βίου μάθησης που ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η συμβολή του στην Εθνική Στρατηγική Διά Βίου Μάθησης της Κύπρου 2021–2027, υποστηρίζοντας το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας μέσω έρευνας, διαβούλευσης με τους εμπλεκόμενους φορείς, στρατηγικού σχεδιασμού και τεκμηριωμένων συστάσεων πολιτικής. Η στρατηγική δίνει ιδιαίτερη έμφαση στον ψηφιακό μετασχηματισμό, την πράσινη μετάβαση, τη συμπερίληψη και τη διά βίου αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανειδίκευση.

Με βάση αυτό το έργο χάραξης πολιτικής, το CARDET έχει μετατρέψει τις στρατηγικές προτεραιότητες σε πράξη μέσω ευρωπαϊκών και εθνικών πρωτοβουλιών που ενισχύουν τις πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες σε διάφορες ομάδες του πληθυσμού. Προγράμματα όπως το JUST4ALL προωθούν τη χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση ενηλίκων, τα εργαστήρια κοινωνικής καινοτομίας, καθώς και τις πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες για μειονεκτούσες ομάδες. Το Green VET Choices αναπτύσσει εκπαιδευτικούς πόρους με στοιχεία παιχνιδιού και υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού για την ενθάρρυνση της συμμετοχής στην πράσινη επαγγελματική εκπαίδευση· το PartnerUP ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων, εργοδοτών και υπευθύνων χάραξης πολιτικής με στόχο τη βελτίωση των διαδρομών δια βίου μάθησης· και το ADULTDIGITALUP υποστηρίζει τις ψηφιακές δεξιότητες των εκπαιδευτών ενηλίκων που εργάζονται με ενήλικες χαμηλού επιπέδου προσόντων.

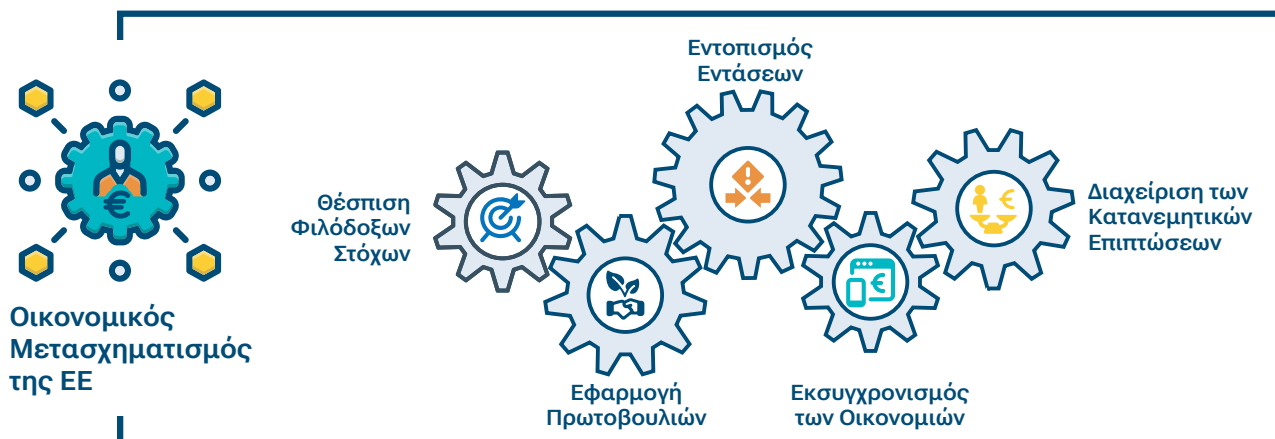
ΕΥΡΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

Συνολικά, η Κύπρος προσαρμόζεται στις συνδυασμένες πιέσεις της κλιματικής αλλαγής, της ψηφιοποίησης, των δημογραφικών αλλαγών και της οικονομικής αναδιάρθρωσης. Αυτές οι εξελίξεις συνδέουν όλο και περισσότερο την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, την περιβαλλοντική ανθεκτικότητα και την κοινωνική ένταξη, ενισχύοντας την ανάγκη για ευέλικτα συστήματα μάθησης, προσβάσιμες διαδρομές επανειδίκευσης και ουσιαστική συνεργασία μεταξύ δημόσιων φορέων, εργοδοτών και της κοινωνίας των πολιτών.



3. Προκλήσεις και εμπόδια

3.1 Ευρωπαϊκές προκλήσεις



Η μετάβαση της ΕΕ προς μια κλιματικά ουδέτερη και ψηφιακά καθοδηγούμενη οικονομία αποτελεί μια μεταμόρφωση τόσο τεχνολογική όσο και κοινωνικοοικονομική. Ενώ η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία και οι σχετικές πρωτοβουλίες θέτουν φιλόδοξους στόχους, η εφαρμογή τους αναδεικνύει τις αντιθέσεις μεταξύ της απανθρακοποίησης, της ικανότητας ανταπόκρισης της αγοράς εργασίας και των περιφερειακών ανισοτήτων. Ως εκ τούτου, οι κυβερνήσεις καλούνται να εκσυγχρονίσουν τις οικονομίες τους, διαχειριζόμενες παράλληλα τις επιπτώσεις που αυτό έχει στην κατανομή του εισοδήματος για τους εργαζόμενους και τις κοινότητες.

3.1.1 Θεσμικές καθυστερήσεις και κατακερματισμός των πολιτικών

- Υπάρχει ένα διαρκές χάσμα μεταξύ των φιλοδοξιών της πολιτικής και της ικανότητας εφαρμογής της, ιδίως στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της προσαρμογής στην αγορά εργασίας, όπου οι μεταρρυθμίσεις συχνά προχωρούν πιο αργά από ό,τι η τεχνολογική αλλαγή (Sikora, 2020· European Commission, 2025c; Cedefop, 2024b).
- Οι επενδύσεις στις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, στις ψηφιακές υποδομές και στην απανθρακοποίηση της βιομηχανίας συχνά ξεπερνούν την ετοιμότητα του εργατικού δυναμικού, συμβάλλοντας στην έλλειψη δεξιοτήτων σε τομείς όπως οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, οι βιώσιμες κατασκευές και οι έξυπνες υποδομές (ILO, 2015; Cedefop, 2022c).
- Οι διαφορές στα ενεργειακά συστήματα, στη διοικητική ικανότητα και στις οικονομικές δομές μεταξύ των κρατών μελών οδηγούν σε άνιση εφαρμογή των πολιτικών μετάβασης (Hafner & Raimondi, 2020).

ΕΥΡΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

- Ο κανονιστικός κατακερματισμός στην εσωτερική αγορά ενέργειας συνεχίζει να περιορίζει τις διασυνοριακές επενδύσεις και την ενοποίηση της αγοράς (Pepermans, 2018).

3.1.2 Περιφερειακές Ανισότητες και Ενεργειακή Ευάλωτητα

- Η μετάβαση επηρεάζει τις περιφέρειες άνισα, με τις εξαρτώμενες από τον άνθρακα, τις βιομηχανικές και τις εντάσεως άνθρακα περιοχές να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες διαταραχές σε σύγκριση με τις πιο διαφοροποιημένες οικονομίες (Berkowitz et al., 2025).
- Παρότι το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης και η Πολιτική Συνοχής παρέχουν στήριξη, η περιορισμένη διοικητική ικανότητα μπορεί να μειώσει την αποτελεσματικότητα της διαθέσιμης χρηματοδότησης.
- Η άνοδος των τιμών της ενέργειας, το κόστος ανακαίνισης των κατοικιών και τα έξοδα μετακίνησης δημιουργούν πιέσεις στην οικονομική προσιτότητα, οι οποίες ενδέχεται να αυξήσουν την κοινωνική ευαλωτότητα και να εξασθενήσουν τη στήριξη προς τα μέτρα μετάβασης μεταξύ των νοικοκυριών με χαμηλό εισόδημα (Volodzkienė & Streimikiene, 2025).
- Το Κοινωνικό Ταμείο για το Κλίμα αποσκοπεί στην άμβλυνση αυτών των πιέσεων μέσω στοχευμένης στήριξης των ευάλωτων νοικοκυριών και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (European Commission, 2026b), αν και εξακολουθούν να υπάρχουν ανησυχίες όσον αφορά τη μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητά του στη διατήρηση της δημόσιας υποστήριξης για τη μετάβαση.

3.1.3 Δημογραφικές πιέσεις και έλλειψη δεξιοτήτων

- Η γήρανση του πληθυσμού ασκεί αυξανόμενη πίεση στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, ιδίως σε τεχνικούς τομείς όπου το εργατικό δυναμικό γερνά (International Labour Organization, 2019a).
- Τα επίμονα κενά δεξιοτήτων μεταξύ των νεότερων εργαζομένων περιορίζουν την ικανότητα των αγορών εργασίας να ανταποκριθούν στην αυξανόμενη ζήτηση σε αναδυόμενα «πράσινα» και ψηφιακά επαγγέλματα, ενώ οι ελλείψεις σε γραμματισμό, αριθμητική και ψηφιακές δεξιότητες συνεχίζουν να περιορίζουν τη συμμετοχή σε προχωρημένη κατάρτιση (European Commission, 2025c).
- Η ανάγκη για επανειδίκευση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού ασκεί αυξανόμενη πίεση στα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης, ιδίως καθώς οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να παραμείνουν οικονομικά ενεργοί για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (OECD, 2023c).

- Η άνιση πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης ενδέχεται να οδηγήσει σε περαιτέρω αποκλεισμό από την αγορά εργασίας των ευάλωτων ομάδων.
- Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εξακολουθεί να περιορίζεται από διαφορές στα προσόντα, στα συστήματα αδειοδότησης και στις διοικητικές διαδικασίες, γεγονός που συμβάλλει στη διαρκή έλλειψη δεξιοτήτων, παρά τη διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού σε άλλες περιοχές της ΕΕ (European Commission, 2025g).

3.1.4 Συμμετοχή, εμπιστοσύνη και κοινωνική νομιμοποίηση

- Η διατήρηση της εμπιστοσύνης του κοινού και της αντίληψης για τη δικαιοσύνη παραμένει βασική πρόκληση για την επιτυχή υλοποίηση της δίκαιης μετάβασης. Τα συνδικάτα, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και οι τοπικές αρχές συνεχίζουν να εκφράζουν ανησυχίες σχετικά με την περιορισμένη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την ανεπαρκή διαφάνεια στην κατανομή των πόρων (Filho & Pons-Giralt, 2024).
- Οι ενδιαφερόμενοι φορείς τονίζουν την ανάγκη εξισορρόπησης των κλιματικών στόχων με την ασφάλεια της απασχόλησης, την περιφερειακή συνοχή και την οικονομική προσιτότητα της ενέργειας (International Labour Organization, 2015).
- Όπου οι τοπικές κοινωνίες θεωρούν ότι το κόστος της μετάβασης κατανέμεται άδικα ή ότι οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποκλείουν τους πολίτες, η στήριξη προς τις κλιματικές πολιτικές τείνει να μειώνεται (Carley & Konisky, 2020; McCauley & Heffron, 2018).
- Ο κοινωνικός διάλογος αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως βασικός μηχανισμός διακυβέρνησης για τη διασφάλιση της νομιμότητας και τη διατήρηση της υποστήριξης του κοινού καθ' όλη τη διάρκεια της μεταβατικής διαδικασίας.

3.2 Εθνικές προκλήσεις

Αν και η Κύπρος αντιμετωπίζει τις γενικότερες πιέσεις της ΕΕ που συνδέονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει οφείλονται στο μικρό μέγεθος της οικονομίας της, στη δομή της που βασίζεται στις υπηρεσίες και στην περιορισμένη θεσμική ικανότητα. Η έντονη εξάρτηση από τον τουρισμό, τις κατασκευές, τη γεωργία και τις υπηρεσίες χαμηλής αξίας αυξάνει την έκθεση σε κλιματικούς κινδύνους, σε έλλειψη εργατικού δυναμικού και σε πιέσεις οικονομικής προσαρμογής κατά τη διάρκεια της μετάβασης (European Commission, 2023a; OECD, 2023a).

Ο εποχικός τουρισμός επιτείνει περαιτέρω αυτές τις προκλήσεις, ασκώντας σημαντική πίεση στις υποδομές, στα ενεργειακά συστήματα και στους υδάτινους πόρους κατά τις περιόδους αιχμής (Directorate General Growth, Ministry of Finance, 2023). Οι συνθήκες

ΕΥΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

αυτές αυξάνουν την πολυπλοκότητα της υλοποίησης μιας δίκαιης μετάβασης, η οποία απαιτεί αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας, ισχυρότερο συντονισμό πολιτικών και πιο συμπεριληπτικά μέτρα για το εργατικό δυναμικό εντός των απαιτητικών χρονοδιαγραμμάτων εφαρμογής του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF) (European Commission, 2021b).

3.2.1 Δομικές Αναντιστοιχίες Δεξιοτήτων και Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας

- Υπάρχει μια επίμονη αναντιστοιχία μεταξύ των υψηλών επιπέδων εκπαιδευτικού επιπέδου και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ιδίως σε επαγγέλματα που συνδέονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση (Eurostat, 2024).
- Η υπερ-εξειδίκευση και οι οριζόντιες αναντιστοιχίες συνυπάρχουν με ελλείψεις στους τομείς της μηχανικής, των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, των βιώσιμων κατασκευών και των εφαρμοσμένων επιστημών STEM (Cedefop, 2023; European Comission, 2023b).
- Η μακροχρόνια προτίμηση προς τις ακαδημαϊκές διαδρομές περιορίζει τη συμμετοχή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ), μειώνοντας τη διαθεσιμότητα των τεχνικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για τους αναδυόμενους τομείς (European Comission, 2023b).
- Η έλλειψη δεξιοτήτων επιτείνεται περαιτέρω από την περιορισμένη χωρητικότητα επαγγελματικής κατάρτισης στους τομείς της πράσινης και της ψηφιακής τεχνολογίας (MESY, 2024).
- Η ανεπαρκής αντιστοιχία μεταξύ των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων και της οικονομικής διαφοροποίησης συμβάλλει στη συγκέντρωση των αποφοίτων σε τομείς χαμηλότερης παραγωγικότητας (OECD, 2023a).

3.2.2 Περιορισμοί δυνατοτήτων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και άνιση ετοιμότητα για τη μετάβαση

- Η κυριαρχία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων δημιουργεί προκλήσεις κατά τη μετάβαση, καθώς πολλές επιχειρήσεις δεν διαθέτουν την οικονομική και διοικητική ικανότητα να επενδύσουν στην κατάρτιση, τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις περιβαλλοντικές αναβαθμίσεις (European Comission, 2021).
- Οι πολύπλοκες απαιτήσεις χρηματοδότησης και συμμόρφωσης μπορούν να περιορίσουν την πρόσβαση στη δημόσια στήριξη, ιδίως για τις μικρότερες επιχειρήσεις στις αγροτικές περιοχές και στους παραδοσιακούς τομείς (OECD, 2023).

- Οι τοπικές αρχές αντιμετωπίζουν παρόμοιους περιορισμούς όσον αφορά τους πόρους και τις τεχνικές δυνατότητες (Directorate General Growth, 2023).
- Ως αποτέλεσμα, η ετοιμότητα για τη μετάβαση παραμένει άνιση, καθώς οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις βρίσκονται γενικά σε καλύτερη θέση όσον αφορά την πρόσβαση σε χρηματοδότηση, εξειδίκευση και ευκαιρίες ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού.

3.2.3 Ψηφιακά χάσματα και άνιση πρόσβαση στην επανειδίκευση

- Τα επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων που βρίσκονται κάτω του μέσου όρου περιορίζουν την προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού και περιορίζουν τη συμμετοχή σε αναδυόμενους πράσινους και ψηφιακούς τομείς, καθώς μόνο περίπου το ήμισυ του πληθυσμού ηλικίας 16–74 ετών διαθέτει τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (European Commission, 2024a)
- Οι εθνικοί φορείς, συμπεριλαμβανομένης της ΑΝΑΔ, δέχονται αυξανόμενη πίεση να επιτύχουν τους φιλόδοξους στόχους επανειδίκευσης στο πλαίσιο του RRF (Republic of Cyprus, 2023).
- Η συμμετοχή των ενηλίκων στην εκπαίδευση εξακολουθεί να περιορίζεται από τον χρόνο, το κόστος, την περιορισμένη υποστήριξη από τους εργοδότες και τη χαμηλή ευαισθητοποίηση (European Commission, 2023b).
- Οι αναδυόμενοι τομείς, όπως η έξυπνη ενέργεια, η εφοδιαστική, η διαχείριση των υδάτων, ο βιώσιμος τουρισμός και η γεωργία ακριβείας, απαιτούν όλο και περισσότερο συνδυασμό τεχνικών, περιβαλλοντικών και ψηφιακών δεξιοτήτων (Cedefop, 2024a).

3.2.4 Κλιματική ευαλωτότητα και τομεακή έκθεση

- Η ευαλωτότητα στην κλιματική αλλαγή αποτελεί μια αυξανόμενη πρόκληση για την Κύπρο, καθώς η άνοδος των θερμοκρασιών και οι προβλεπόμενες αυξήσεις έως το 2050 αναμένεται να εντείνουν τις πιέσεις στην οικονομική δραστηριότητα, την παραγωγικότητα της εργασίας και τις δημόσιες υποδομές, ιδίως στις περιοχές του εσωτερικού (Kythreotou & Mesimeris, 2022; Department of Environment, 2024).
- Οι αυξανόμενοι κίνδυνοι ξηρασίας, δασικών πυρκαγιών και έλλειψης νερού απειλούν την ανθεκτικότητα και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα βασικών τομέων, όπως η γεωργία, ο τουρισμός, οι κατασκευές και η διαχείριση των υδάτων (Department of Meteorology, 2024).
- Οι κλιματικές επιπτώσεις πλήττουν δυσανάλογα τα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος, τους μετανάστες εργαζόμενους και όσους απασχολούνται σε χειρωνακτικές ή

ΕΥΡΡΡ 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

εποχιακές εργασίες, αν και η έλλειψη εθνικών στοιχείων περιορίζει τη δυνατότητα λήψης στοχευμένων πολιτικών μέτρων (Kythreotou & Mesimeris, 2022).

- Τα μέτρα προσαρμογής, συμπεριλαμβανομένων των επενδύσεων σε συστήματα ψύξης για σχολεία και δημόσια κτίρια, αναδεικνύουν τους ολοένα και στενότερους δεσμούς μεταξύ της ανθεκτικότητας στο κλίμα, της προστασίας των εργαζομένων και της κοινωνικής πολιτικής.

3.2.5 Περιορισμένος κοινωνικός διάλογος και κενά στη συμμετοχή

- Ο κοινωνικός διάλογος παραμένει κατακερματισμένος, παρά τη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργοδοτών, των τοπικών αρχών και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στις διαδικασίες διαβούλευσης (ILO, 2015).
- Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών αναφέρουν περιορισμένη πρόσβαση σε τεχνικές πληροφορίες και ανεπαρκή επιρροή στη διαμόρφωση των πολιτικών, ενώ οι μικρότερες οργανώσεις αντιμετωπίζουν περιορισμούς σε επίπεδο πόρων και προσωπικού (Terra Cypria, 2024).
- Η αντίληψη ότι η διαβούλευση είναι κατά κύριο λόγο διαδικαστική μπορεί να αποδυναμώσει την ενσωμάτωση των ζητημάτων κοινωνικής ισότητας στον σχεδιασμό της μετάβασης.
- Η περιορισμένη συμμετοχή ενδέχεται να υπονομεύσει την εμπιστοσύνη του κοινού, την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και την υποστήριξη προς τις μεταρρυθμίσεις.

3.2.6 Δημογραφικές πιέσεις και βιωσιμότητα του εργατικού δυναμικού

- Η διατήρηση ενός επαρκούς εργατικού δυναμικού γίνεται ολοένα και πιο δύσκολη λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, της επίμονης έλλειψης εργατικού δυναμικού και της συνεχιζόμενης εξάρτησης από το μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό (European Commission, 2023a).
- Τα προγράμματα που υλοποιούνται από την ΑΝΑΔ και το Κέντρο Παραγωγικότητας της Κύπρου έχουν διευρύνει τη στήριξη προς τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, ιδίως όσον αφορά την ανάπτυξη ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων (ΚΕΠΑ, 2024).
- Οι ευκαιρίες δια βίου μάθησης εξακολουθούν να είναι άνισα κατανομημένες, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων με χαμηλότερα προσόντα και εκείνων που απασχολούνται κατά διαστήματα.
- Το μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό εξακολουθεί να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στους τομείς της γεωργίας, του τουρισμού, των κατασκευών και των οικιακών

υπηρεσιών, γεγονός που δημιουργεί επιπλέον ανησυχίες σχετικά με τα γλωσσικά εμπόδια, την ασφάλεια στην εργασία και τη δίκαιη πρόσβαση στην κατάρτιση (European Commission, 2023a).

4. Δομημένες συστάσεις πολιτικής

Πυλώνας I



Πλαίσιο Μάθησης και Πιστοποίησης με Προτεραιότητα στις Δεξιότητες

Πυλώνας II



Τομεακές Συνεργασίες Μετάβασης

Πυλώνας III



Κοινωνική Δικαιοσύνη και Προστασία κατά τη Μετάβαση

Τα διαρθρωτικά εμπόδια, οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες και οι ευαλωτότητες που συνδέονται με το κλίμα, όπως περιγράφονται στις προηγούμενες ενότητες, υποδεικνύουν ότι μια δίκαιη μετάβαση δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω σταδιακών προσαρμογών. Σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Κύπρο, παρατηρείται μια επίμονη αναντιστοιχία μεταξύ των ραγδαίων τεχνολογικών και περιβαλλοντικών αλλαγών και του βραδύτερου ρυθμού θεσμικής προσαρμογής στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της διαχείρισης της εργασίας. Ενώ οι καθαρές τεχνολογίες εξελίσσονται με ταχείς ρυθμούς, συχνά στο πλαίσιο σύντομων κύκλων καινοτομίας, τα συστήματα πιστοποίησης και ο προγραμματισμός του εργατικού δυναμικού εξακολουθούν να λειτουργούν με χρονοδιαγράμματα αναθεώρησης που εκτείνονται σε πολλά έτη. Αυτό οδηγεί σε επαναλαμβανόμενη έλλειψη εργατικού δυναμικού στους τεχνικούς τομείς, περιορίζει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και αυξάνει την έκθεση σε οικονομικούς και κλιματικούς κινδύνους για τους εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση, τους ηλικιωμένους και τους μετανάστες.

Στο πλαίσιο αυτό, ο κύκλος πολιτικής του 2026 προσφέρει μια κρίσιμη ευκαιρία για την ευθυγράμμιση της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού με τη φάση υλοποίησης της «Συμφωνίας για Καθαρή Βιομηχανία» και της ατζέντας της Ένωσης Δεξιοτήτων (Union of Skills Agenda). Στην Κύπρο, αυτή η ευθυγράμμιση διαμορφώνεται περαιτέρω από την Προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ που ασκεί η χώρα και από την εν εξελίξει υλοποίηση του

ΕΥΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF), συμπεριλαμβανομένων δεσμευτικών ορόσημων που συνδέονται με στόχους αναβάθμισης και επανειδίκευσης σε μεγάλη κλίμακα (European Commission, 2025a; Republic of Cyprus, 2023). Ως εκ τούτου, τα μέτρα πολιτικής πρέπει να υπερβούν τις γενικές στρατηγικές δεσμεύσεις και να επικεντρωθούν σε μηχανισμούς υλοποίησης που μπορούν να λειτουργήσουν εντός αυτών των περιορισμένων χρονικών πλαισίων.

Οι τρεις παρακάτω πυλώνες πολιτικής μετατρέπουν τα διαγνωστικά ευρήματα σε επιχειρησιακές παρεμβάσεις σε θεσμικό, τομεακό και κοινωνικό επίπεδο (βλ. Πλαίσιο 4.1).

Πίνακας 4.1: Πίνακας διασταυρούμενων στοιχείων της διαρθρωτικής πολιτικής

Διαπιστωμένη κρίση στην αγορά εργασίας και στο κλίμα	Προτεινόμενο μέτρο αντιμετώπισης
1. Θεσμική καθυστέρηση στα συστήματα δεξιοτήτων Τα παραδοσιακά συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης δεν μπορούν να επικαιροποιήσουν τα προγράμματα σπουδών με τον ρυθμό που απαιτούν οι αναδυόμενες πράσινες και ψηφιακές τεχνολογίες.	Πυλώνας I: Πλαίσιο μάθησης και πιστοποίησης με προτεραιότητα στις δεξιότητες Ανάπτυξη αρθρωτών, συσσωρεύσιμων μικροπιστοποιήσεων και πιστοποιήσεων βραχείας διάρκειας, που συνδέονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε πραγματικό χρόνο και με τη διασυννοριακή αναγνώριση.
2. Περιορισμοί στις δυνατότητες των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις δεν διαθέτουν τις οικονομικές και διοικητικές δυνατότητες για να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν δομημένα προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων.	Πυλώνας II: Τομεακές συνεργασίες για τη μετάβαση Θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη δημιουργία τομεακών συνεταιρισμών κατάρτισης, οι οποίοι θα συνδυάζουν δημόσια χρηματοδότηση, δίκτυα εργοδοτών και φορείς κατάρτισης, με στόχο τη μείωση του κόστους και τη βελτίωση της πρόσβασης.

3. Ανισομερής συμμετοχή και έκθεση στις κλιματικές αλλαγές Η περιορισμένη ένταξη των ευάλωτων εργαζομένων στα συστήματα κατάρτισης, σε συνδυασμό με την αυξανόμενη επαγγελματική έκθεση στο θερμικό στρες και στους κλιματικούς κινδύνους, αποτελεί λόγο ανησυχίας.	Πυλώνας ΙΙΙ: Κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία κατά τη μετάβαση Ενσωμάτωση προτύπων επαγγελματικής ασφάλειας, στοχευμένη πρόσβαση στην κατάρτιση και ενισχυμένη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό των προγραμμάτων.
--	---

Λεπτομερείς αναλύσεις των επιχειρησιακών σταδίων, των δομών χρηματοδότησης και των συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων υλοποίησης για καθέναν από αυτούς τους τρεις πυλώνες πολιτικής παρουσιάζονται στις ενότητες 4.1, 4.2 και 4.3, αντίστοιχα.



4.1 Πυλώνας Ι: Πλαίσιο μάθησης και πιστοποίησης με προτεραιότητα στις δεξιότητες

Αιτιολόγηση της πολιτικής

Η πράσινη και ψηφιακή μετάβαση εξελίσσεται με ρυθμό ταχύτερο από ό,τι μπορούν να προσαρμοστούν τα συστήματα της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε ολόκληρη την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένης της Κύπρου, τα πανεπιστημιακά προγράμματα και τα επαγγελματικά προσόντα απαιτούν συχνά μακροχρόνιους κύκλους αναθεώρησης, ενώ η τεχνολογική εξέλιξη σε τομείς όπως οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, οι έξυπνες υποδομές και ο βιομηχανικός αυτοματισμός είναι σημαντικά ταχύτερη (Cedefop, 2024a). Αυτή η αναντιστοιχία συμβάλλει στην επίμονη έλλειψη δεξιοτήτων, παρά τα σχετικά υψηλά επίπεδα επίσημου μορφωτικού επιπέδου.

Αρθρωτή μάθηση και μικροπιστοποιήσεις

- **Εστίαση στο πλαίσιο:** Ο Πυλώνας Ι καλύπτει αυτό το κενό μέσω της επέκτασης των αρθρωτών μαθησιακών διαδρομών που βασίζονται σε μικρο-πιστοποιήσεις και πιστοποιήσεις σύντομου κύκλου. Η προσέγγιση αυτή συνάδει με τις προτεραιότητες της ΕΕ όσον αφορά την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και την αμοιβαία αναγνώριση των δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης, καθώς και με την ατζέντα της Κυπριακής Προεδρίας του 2026 (European Commission, 2025c).

ΕΥΡΡΡΡ 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

- **Συσσωρεύσιμες ενότητες:** Αντί να βασίζεται αποκλειστικά σε πτυχία μακράς διάρκειας ή σε παραδοσιακά προσόντα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, το πλαίσιο προωθεί μικρότερες, συσσωρεύσιμες ενότητες μάθησης που μπορούν να επικαιροποιούνται σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, οι τεχνικοί στον τομέα της αιολικής ενέργειας ή της διαχείρισης του δικτύου ηλεκτρικής ενέργειας μπορούν να παρακολουθήσουν στοχευμένα σύντομα μαθήματα σχετικά με τα συστήματα ασφαλείας ή την ψηφιακή τηλεμετρία, χωρίς να χρειάζεται να ολοκληρώσουν πλήρη πολυετή προγράμματα (Cedefop, 2024a).
- **Τεχνική υποδομή:** Αυτά τα μικροπιστοποιητικά υποστηρίζονται όλο και περισσότερο από εργαλεία της ΕΕ, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF), το ECVET και το Ευρωπαϊκό Πορτοφόλι Ψηφιακής Ταυτότητας, τα οποία διευκολύνουν τη διασυνοριακή αναγνώριση και επαλήθευση των δεξιοτήτων. Στην Κύπρο, η εφαρμογή υποστηρίζεται μέσω της εθνικής πλατφόρμας «Ψηφιακός Πολίτης», η οποία λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υφυπουργείου Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής (Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy, 2024a) και παρέχει μια ασφαλή υποδομή για την αποθήκευση και την επαλήθευση των διαπιστευτηρίων.

Χρηματοδότηση και εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο

- **Κύριοι δίαυλοι:** Στην Κύπρο, η υλοποίηση θα πραγματοποιηθεί κυρίως μέσω της ΑΝΑΔ και των μηχανισμών του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF). Οι υφιστάμενες εθνικές στρατηγικές δίνουν ήδη προτεραιότητα στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων σε μεγάλη κλίμακα, η οποία συνδέεται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση (Republic of Cyprus, 2023).
- **Στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων:** Ο Πυλώνας Ι βασίζεται σε αυτό το πλαίσιο, εισάγοντας πιο ευέλικτα μοντέλα πιστοποίησης που ανταποκρίνονται ταχύτερα στις αλλαγές του τομέα. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες κυριαρχούν στην κυπριακή οικονομία, αλλά συχνά δεν διαθέτουν την ικανότητα να παρέχουν οργανωμένη κατάρτιση στο εργατικό δυναμικό (OECD, 2023a). Ως εκ τούτου, τα προγράμματα βραχέος κύκλου που επιδοτούνται από το κράτος παραμένουν απαραίτητα, ιδίως σε τομείς που αντιμετωπίζουν ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές.
- **Επιχειρησιακή ευελιξία:** Ένας ανεξάρτητος ηλεκτρολόγος θα μπορούσε να παρακολουθήσει πιστοποιημένη σύντομη εκπαίδευση σχετικά με την εγκατάσταση σταθμών φόρτισης ηλεκτρικών οχημάτων χωρίς να διακόψει τις επιχειρηματικές του δραστηριότητες. Τα υφιστάμενα προγράμματα της ΑΝΑΔ παρέχουν ήδη τη βάση για αυτή την επέκταση μέσω της κατάρτισης με τη στήριξη των εργοδοτών και των σεμιναρίων με τη συμμετοχή πολλών επιχειρήσεων (HRDA, 2024), τα οποία μπορούν να εξελιχθούν περαιτέρω σε αρθρωτές διαδρομές πιστοποίησης για αυτοαπασχολούμενους και εποχιακούς εργαζόμενους.

- **Στρατηγικός κίνδυνος:** Η αποτελεσματικότητα εξαρτάται από την ευθυγράμμιση με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας. Στοιχεία από την εμπειρία της ΕΕ δείχνουν ότι η επανειδίκευση είναι λιγότερο αποτελεσματική όταν τα συστήματα πιστοποίησης λειτουργούν ανεξάρτητα από τους εργοδότες και τους φορείς του κλάδου (Cedefop, 2024a).

Κοινωνικός διάλογος και διακυβέρνηση

Ο κοινωνικός διάλογος είναι, συνεπώς, κεντρικής σημασίας για τον Πυλώνα Ι. Τα μικροπιστοποιητικά πρέπει να αναπτυχθούν σε συντονισμό με τους εργοδότες, τα συνδικάτα και τις δημόσιες αρχές, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνάφεια με την αγορά εργασίας και να αποφευχθεί ο κατακερματισμός των προσόντων.

Στην Κύπρο, η ενίσχυση της τριμερούς συνεργασίας μέσω της ΑΝΑΔ μπορεί να συμβάλει στον συντονισμένο σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών και στην ανταπόκριση στις αναδυόμενες ανάγκες. Οι εργοδότες μπορούν να εντοπίζουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων, ενώ τα συνδικάτα διασφαλίζουν τα πρότυπα ποιότητας και τη δίκαιη πρόσβαση. Στην πράξη, οι μηχανισμοί κοινής έγκρισης —όπως η επικύρωση εκπαιδευτικών ενοτήτων στον τομέα των κατασκευών ή των πράσινων τεχνολογιών από τους εργοδότες και τα συνδικάτα— μπορούν να ενισχύσουν τη νομιμότητα και την αποδοχή των πιστοποιήσεων (ILO, 2015). Η δια βίου μάθηση, στο πλαίσιο αυτό, μετατρέπεται σε μηχανισμό ανθεκτικότητας της αγοράς εργασίας, και όχι μόνο απλώς σε παράγοντα απασχολησιμότητας.



4.2 Πυλώνας II: Τομεακές συμπράξεις μετάβασης

Αιτιολόγηση της πολιτικής

Η επανειδίκευση είναι πιο αποτελεσματική όταν συνάδει άμεσα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδίως σε τομείς που υφίστανται ραγδαίες τεχνολογικές ή περιβαλλοντικές αλλαγές (ILO, 2015). Τα παραδοσιακά συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης συχνά αναπροσαρμόζουν τα προγράμματα σπουδών με πολύ αργό ρυθμό, ώστε να αντανακλούν τις εξελίξεις στον βιομηχανικό τομέα. Οι τομεακές συνεργασίες για τη μετάβαση αντιμετωπίζουν αυτό το ζήτημα, συνδέοντας εργοδότες, τομεακούς οργανισμούς και φορείς κατάρτισης, με σκοπό τον από κοινού προσδιορισμό των αναδυόμενων αναγκών σε δεξιότητες και τον σχεδιασμό στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης μικρής διάρκειας.

Μοντέλο συνεργασίας και ευρωπαϊκό πλαίσιο

- **Επιχειρησιακές πραγματικότητες:** Αυτές οι συνεργασίες επιτρέπουν την υλοποίηση μιας εκπαίδευσης που ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες, είναι αρθρωτή και πραγματοποιείται στον χώρο εργασίας, σε συνάρτηση με τις επιχειρησιακές πραγματικότητες (Feyer, 2024). Οι εργοδότες είναι συχνά οι πρώτοι που εντοπίζουν τις αλλαγές στα συστήματα παραγωγής, στις ενεργειακές υποδομές ή στις ψηφιακές λειτουργίες, γεγονός που καθιστά τη συμμετοχή τους κρίσιμη για την έγκαιρη προσαρμογή των δεξιοτήτων.
- **Συγκέντρωση πόρων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων:** Συγκεντρώνοντας τις εκπαιδευτικές ανάγκες των επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου, οι συνεργασίες μειώνουν το κόστος, επιτρέπουν την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και βελτιώνουν την πρόσβαση σε εξειδικευμένη κατάρτιση που οι μεμονωμένες επιχειρήσεις δεν θα μπορούσαν να παρέχουν ανεξάρτητα (OECD, 2023a). Οι δημόσιες αρχές μπορούν έτσι να κατευθύνουν καλύτερα τη χρηματοδότηση, ενώ οι εργοδότες συνεισφέρουν με τις τεχνικές και κανονιστικές γνώσεις τους.
- **Πρωτοβουλίες της ΕΕ:** Σε επίπεδο ΕΕ, η προσέγγιση αυτή αντικατοπτρίζεται σε πρωτοβουλίες όπως οι «Ακαδημίες Βιομηχανίας Μηδενικού Ισοζυγίου» (Net-Zero Industry Academies) στο πλαίσιο του Νόμου για τη Βιομηχανία Μηδενικού Ισοζυγίου (Net-Zero Industry Act) (ΕΚ, 2024b), οι οποίες αποσκοπούν στην τυποποίηση της κατάρτισης σε βασικούς τομείς καθαρών τεχνολογιών, όπως το υδρογόνο, οι μπαταρίες, η ηλιακή ενέργεια και οι αντλίες θερμότητας.
- **Εργαλεία ανάλυσης:** Τα εργαλεία ανάλυσης της αγοράς εργασίας της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων πρόβλεψης του Cedefop και του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Δεξιοτήτων, συμβάλλουν περαιτέρω στον προληπτικό προγραμματισμό του εργατικού δυναμικού (Cedefop, 2024b; European Parliament, 2025). Ωστόσο, η εφαρμογή παραμένει άνιση μεταξύ των κρατών μελών λόγω διαφορών στη θεσμική ικανότητα και στη συμμετοχή των εργοδοτών (Brunello & Wruuck, 2019).

Κύπρος: Οικονομία με κυρίαρχο ρόλο τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Στην Κύπρο, οι τομεακές συνεργασίες έχουν ιδιαίτερη σημασία λόγω της κυριαρχίας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των πολύ μικρών επιχειρήσεων, πολλές από τις οποίες δεν διαθέτουν την ικανότητα για δομημένο προγραμματισμό του εργατικού δυναμικού (European Commission, 2021b). Η προσδοκία ότι οι μεμονωμένες επιχειρήσεις θα οργανώσουν αυτόνομα προγράμματα κατάρτισης σε θέματα πράσινης και ψηφιακής μετάβασης είναι συχνά μη ρεαλιστική, δεδομένων των οικονομικών και διοικητικών περιορισμών (Apostolopoulos et al., 2023).

Ο τομεακός συντονισμός μέσω της ΑΝΑΔ παρέχει έναν πρακτικό μηχανισμό για την κάλυψη αυτού του κενού (ΑΝΑΔ, 2024β). Η κατάρτιση μπορεί να προσαρμοστεί στις ειδικές ανάγκες των τομέων του τουρισμού, της εφοδιαστικής, της ενέργειας, της ναυτιλίας και των κατασκευών (CCCI & CEA, 2025). Για παράδειγμα, στον τομέα των λιμένων και της εφοδιαστικής, τα κοινά εκπαιδευτικά προγράμματα στη Λεμεσό και τη Λάρνακα θα μπορούσαν να καλύπτουν θέματα όπως οι «πράσινες» λιμενικές δραστηριότητες και τα ψηφιακά συστήματα συμμόρφωσης. Αυτό επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποκτούν συσσωρεύσιμα μικροπιστοποιητικά που συνδέονται άμεσα με τις επαγγελματικές μεταβάσεις, αντί να απαιτείται από τις επιχειρήσεις να αναπτύξουν εσωτερικές δυνατότητες κατάρτισης (Cedefop, 2024a). Η μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα εξαρτάται από τη σταθερή διακυβέρνηση, τις απλοποιημένες διοικητικές διαδικασίες και τη διαρκή συμμετοχή των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Χωρίς αυτό, υπάρχει ο κίνδυνος οι συνεργασίες να συγκεντρωθούν στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που διαθέτουν μεγαλύτερη θεσμική ικανότητα (Eurofound, 2023a).



4.3 Πυλώνας III: Κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία κατά τη μετάβαση

Αιτιολόγηση της πολιτικής

Οι κλιματικές και τεχνολογικές μεταβάσεις έχουν περισσότερες πιθανότητες να στεφθούν με επιτυχία όταν οι επιπτώσεις στην κατανομή των πόρων θεωρούνται δίκαιες. Χωρίς ενεργή πολιτική παρέμβαση, τα οφέλη τείνουν να κατανέμονται άνισα, ενισχύοντας τις ανισότητες στην αγορά εργασίας (Eurofound, 2023a). Ο Πυλώνας III ενσωματώνει, συνεπώς, την πολιτική για τις δεξιότητες σε ένα ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής προστασίας, συνδέοντας την επανειδίκευση με την εισοδηματική ασφάλεια, τη συνέχεια της απασχόλησης και τα εργασιακά δικαιώματα κατά τη διάρκεια των διαρθρωτικών αλλαγών (ILO, 2015).

Ευρωπαϊκό πλαίσιο και μετάβαση χωρίς αποκλεισμούς για την Κύπρο

- **Κίνδυνοι απώλειας θέσεων εργασίας:** Σε επίπεδο ΕΕ, η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη αναδιαμορφώνουν τις δομές της απασχόλησης, αυξάνοντας το ενδιαφέρον για τους κινδύνους απώλειας θέσεων εργασίας και την επάρκεια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας (European Commission, 2025h). Τα αναδυόμενα πλαίσια πολιτικής, όπως οι πρωτοβουλίες «Εγγύηση Δεξιοτήτων», αποσκοπούν στη διασφάλιση της πρόσβασης των απολυμένων εργαζομένων σε επιδοτούμενα προγράμματα επανειδίκευσης (ILO, 2019b).

- **Πρότυπα απασχόλησης:** Το πρόγραμμα «Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας» δίνει ιδιαίτερη έμφαση στα πρότυπα απασχόλησης στους αναδυόμενους πράσινους και ψηφιακούς τομείς, με στόχο την αποτροπή της αυξανόμενης κατακερματισμού και της επισφάλειας στην αγορά εργασίας (European Commission, 2020b; OECD, 2023b).
- **Στοχευόμενες ευαλωτότητες:** Στην Κύπρο, η κοινωνική προστασία πρέπει να αντιμετωπίσει τις ευπάθειες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, των αγροτικών πληθυσμών και των τομέων που εκτίθενται σε κλιματικούς κινδύνους, ιδίως της γεωργίας, των κατασκευών και του τουρισμού. Ένα Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Δίκαιη Μετάβαση θα μπορούσε να συνδέσει τα επιδόματα ανεργίας πιο άμεσα με δομημένες διαδρομές επανειδίκευσης, συνδυάζοντας την εισοδηματική στήριξη με την υποχρεωτική πρόσβαση σε πιστοποιημένα προγράμματα κατάρτισης, όπως παρατηρείται σε άλλα πλαίσια της ΕΕ (OECD, 2023c).
- **Ρυθμίσεις ανθεκτικές στις κλιματικές αλλαγές:** Δεδομένης της έκθεσης της Κύπρου σε ακραίες θερμοκρασίες, η εργασιακή πολιτική θα πρέπει επίσης να ενσωματώνει ρυθμίσεις εργασίας ανθεκτικές στις κλιματικές αλλαγές. Οι προσωρινές διακοπές της εργασίας κατά τη διάρκεια καυσώνων θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν ως ευκαιρίες για εκπαίδευση μικρής διάρκειας, είτε διαδικτυακά είτε επιτόπου, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχουν κατάλληλοι μηχανισμοί προστασίας και αποζημίωσης (ILO, 2015).
- **Ψηφιακά κενά και εμπιστοσύνη προς τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών:** Αν και εθνικές πρωτοβουλίες όπως ο «Οδικός Χάρτης για τη Ψηφιακή Δεκαετία» και η «Ακαδημία Ψηφιακών Πολιτών» παρέχουν ένα πλαίσιο για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων, εξακολουθούν να υπάρχουν κενά στην κάλυψη των ηλικιωμένων και των κατοίκων των αγροτικών περιοχών. Η συνεργασία με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών μπορεί να ενισχύσει την πρόσβαση και τη σχέση εμπιστοσύνης με τις ευάλωτες ομάδες (CARDET, 2024; Dimitriou et al., 2025).

5. Οδικός χάρτης για την εφαρμογή και την παρακολούθηση

Ο παρών οδικός χάρτης καθορίζει τα θεσμικά και επιχειρησιακά μέτρα που απαιτούνται για την εφαρμογή του Πλαισίου Δεξιοτήτων για τη Δίκαιη Μετάβαση κατά τη διάρκεια του κύκλου 2026–2030. Συντονίζει τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τα μέτρα προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή με τα χρηματοδοτικά μέσα της ΕΕ και τις εθνικές διοικητικές δομές της Κύπρου. Δίνεται έμφαση στην ικανότητα υλοποίησης, στον διαθεσμικό συντονισμό και στα μετρήσιμα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η διοικητική σαφήνεια και η επιχειρησιακή συνέχεια, ο οδικός χάρτης για την εφαρμογή διαρθρώνεται σε τρεις παράλληλες φάσεις. Ο πίνακας αυτός ευθυγραμμίζει τους άμεσους στόχους συμμόρφωσης με τη χρηματοδότηση, με την αποκεντρωμένη περιφερειακή επέκταση και τα μακροπρόθεσμα πλαίσια κοινωνικοοικονομικής προστασίας.

5.1 Ορόσημα και Χρονικοί Ορίζοντες

Πίνακας 5.1: Πίνακας οδικού χάρτη υλοποίησης και παρακολούθησης

Φάση υλοποίησης	Βασικός στόχος πολιτικής	Βασικές δράσεις	Πιθανοί θεσμικοί επενδυτές
Φάση 1: Συμμόρφωση και υλοποίηση στόχων (Στόχος ορόσημο RRP)	Εξασφαλίστε τις εκκρεμείς γραμμές χρηματοδότησης της ΕΕ για την ανάκαμψη, επιτυγχάνοντας αυστηρούς, βασισμένους στον όγκο εργασίας, βασικούς στόχους για το εργατικό δυναμικό.	* Εξασφάλιση των τελικών κονδυλίων του RRF: Οριστικοποίηση όλων των εκκρεμών εκταμιεύσεων χρηματοδότησης μετά την επαλήθευση της ολοκλήρωσης των δεικτών. * Εκπαίδευση 25.600 ομάδων εκπαιδευομένων: Ταχεία επέκταση και επικύρωση προγραμμάτων σύντομης διάρκειας για την απόκτηση δεξιοτήτων στους τομείς της πράσινης, της ψηφιακής και της μπλε οικονομίας, με στόχο την επίτευξη των δεσμευτικών στόχων.	Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ) ; Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων; Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ)

ΕΥΡΡΡ5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

Φάση 2: Αποκεντρωμένη εφαρμογή ανά τομέα (Μεσοπρόθεσμη εφαρμογή)	Μετάβαση από μακροοικονομικούς στόχους όγκου σε τοπικές, προσανατολισμένες στις ανάγκες της αγοράς υποδομές κατάρτισης που υποστηρίζουν τις μικρές επιχειρήσεις.	* Δημιουργία περιφερειακών κέντρων δεξιοτήτων: Δημιουργία φυσικών κέντρων στη Λεμεσό και τη Λάρνακα για τις ναυτιλιακές, τις εφοδιαστικές και τις ενεργειακές υπηρεσίες. * Συγκέντρωση της ζήτησης για κατάρτιση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων: Συγκέντρωση των απαιτήσεων κατάρτισης από διάφορες επιχειρήσεις με σκοπό τον από κοινού σχεδιασμό διαδρομών συμμόρφωσης χαμηλού κόστους και σύντομης διάρκειας.	ΑΝΑΔ: Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Κύπρου; Οργανισμός Ενέργειας Κύπρου; τοπικοί δήμοι
Φάση 3: Κοινωνική προστασία και ένταξη (Ευθυγράμμιση με τους στόχους για το 2030)	Να ενσωματωθούν προγράμματα ενεργού επανεκπαίδευσης σε πλαίσιο δομικών μέτρων προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή, διασφάλισης του εισοδήματος και ψηφιακής ισότητας.	* Δημιουργία Ταμείου για το Κοινωνικό Κλίμα: Χρηματοδότηση στοχευμένων μέτρων προστασίας του εισοδήματος και επανεκπαίδευσης κατά τη διάρκεια οικολογικών διαρθρωτικών αλλαγών. * Μετατροπή των διακοπών λόγω καύσωνα σε εκπαίδευση: Συστηματοποίηση της αντισταθμισμένης, ασύγχρονης ψηφιακής εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια των υποχρεωτικών διακοπών λόγω καιρικών συνθηκών.	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων· Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής· Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών

5.2 Επιχειρησιακή διακυβέρνηση και ευρωπαϊκός συντονισμός

Προκειμένου να αποφευχθούν οι αλληλεπικαλύψεις και οι διοικητικές καθυστερήσεις, οι θεσμικές αρμοδιότητες και οι γραμμές χρηματοδότησης κατανέμονται ρητά μεταξύ των ευρωπαϊκών και των εθνικών φορέων.

Ευθύνη διακυβέρνησης και καθοδήγηση της χρηματοδότησης

- **Ο τριμερής μηχανισμός:** Η χρηματοδότηση και η επικύρωση των προγραμμάτων σπουδών βασίζονται σε ένα αυστηρό τριμερές μοντέλο διακυβέρνησης μεταξύ της κυβέρνησης, των οργανώσεων εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με στόχο την αντιστοίχιση της κατάρτισης με τις τρέχουσες ελλείψεις εργατικού δυναμικού και τη διασφάλιση της νομικής αναγνώρισης στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (ΑΝΑΔ, 2024b; ILO, 2015).
- **Η Γέφυρα Ψηφιακής Φορητότητας:** Το Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής διαχειρίζεται την ψηφιακή υλοποίηση, επεκτείνοντας την πλατφόρμα «Ψηφιακός Πολίτης» και διασφαλίζοντας την πλήρη διαλειτουργικότητα με το Ευρωπαϊκό Πορτοφόλι Ψηφιακής Ταυτότητας, με στόχο την απρόσκοπτη διασυννοριακή επαλήθευση των μικρο-πιστοποιητικών.
- **Το Πρόγραμμα για τις Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας:** Ο συντονισμός σε επίπεδο ΕΕ ενσωματώνει δείκτες σχετικά με τους μισθούς, την ασφάλεια και την ποιότητα της απασχόλησης στις διαδικασίες παρακολούθησης του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πρωτοβουλίες για την πράσινη μετάβαση δεν θα οδηγήσουν σε αβέβαιη ή επισφαλή απασχόληση (European Commission, 2020b OECD, 2023b).
- **Η εντολή συμπερίληψης:** Τα κράτη μέλη θα διοχετεύουν συστηματικά πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+) προς την τεχνική εκπαίδευση και τα προγράμματα κατάρτισης στον τομέα της πράσινης ενέργειας, θέτοντας αυστηρούς στόχους για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών και των περιθωριοποιημένων ομάδων στους τομείς των STEM και της ενέργειας (European Parliament, 2025).
- **Κύριοι κίνδυνοι του πλαισίου:** Οι αρμόδιοι φορείς πρέπει να παρακολουθούν ενεργά τις ανισότητες στην ψηφιακή υποδομή στις αγροτικές περιοχές και να αποτρέπουν την υποβάθμιση της διασφάλισης ποιότητας κατά τη ραγδαία επέκταση των μικροπιστοποιήσεων. Επιπλέον, οι διαδικασίες πρέπει να απλοποιηθούν, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι διοικητικές περιπλοκές δεν θα αποκλείουν τις μικρές επιχειρήσεις και τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών.

5.3 Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Απαιτούνται μηχανισμοί παρακολούθησης για να αξιολογηθεί κατά πόσον οι δημόσιες επενδύσεις σε πολιτικές επανειδίκευσης και επαγγελματικής μετάβασης μεταφράζονται σε μετρήσιμα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, η πρόοδος θα πρέπει να αξιολογείται με βάση ένα συνδυασμό ευρωπαϊκών δεικτών αναφοράς, εθνικών διοικητικών δεδομένων και τομεακών δεικτών της αγοράς εργασίας (βλ. Πίνακα 5.2).



**Ευρωπαϊκοί δείκτες
αναφοράς**



Εθνικά διοικητικά δεδομένα



**Τομεακοί Δείκτες
Αγοράς Εργασίας**

Πίνακας 5.2: Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας για το Πλαίσιο Δίκαιης Μετάβασης

Δείκτης πολιτικής	Στόχος για την περίοδο 2026–2030	Αρχική κατάσταση / Τρέχουσα κατάσταση (Κύπρος)	Θεσμικός κύριος ιδιοκτήτης
Συμμετοχή ενηλίκων στην εκπαίδευση	60% ετήσια συμμετοχή έως το 2030	~48% (2025 εκτίμηση)	ΑΝΑΔ / Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων / Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας
Βασικές ψηφιακές δεξιότητες	Το 80% του ενεργού πληθυσμού διαθέτει βασικές ψηφιακές δεξιότητες	50% (βάση αναφοράς 2024)	Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής / Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας

Ένταξη ευάλωτων ομάδων	Το 25% των θέσεων πρακτικής άσκησης προορίζεται για ομάδες υψηλού κινδύνου	Αποσπασματικά δεδομένα αναφοράς	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων / Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών
Διασυνοριακή μεταφορά δεξιοτήτων	Πλήρης ενσωμάτωση των μικροπιστοποιητικών στα ψηφιακά συστήματα της ΕΕ	Εφαρμογή σε πιλοτικό στάδιο	Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής / Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας / Ευρωπαϊκός Χώρος Εκπαίδευσης

Το πλαίσιο παρακολούθησης βασίζεται όλο και περισσότερο σε πληροφορίες για την αγορά εργασίας σε πραγματικό χρόνο, αντί για αναδρομικές αναφορές σχετικά με την απασχόληση. Τα εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί από το Cedefop και το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Δεξιοτήτων επιτρέπουν στις δημόσιες αρχές να παρακολουθούν με πιο δυναμικό τρόπο τις αναδυόμενες ελλείψεις, τη συρρίκνωση των τομέων και τις μεταβολές στη ζήτηση εργασίας (Cedefop, 2024b; European Parliament, 2025).

Αυτό επιτρέπει την ταχύτερη προσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων όταν οι τομείς αντιμετωπίζουν επιταχυνόμενες τεχνολογικές αλλαγές. Για παράδειγμα, η μείωση της ζήτησης σε θέσεις εργασίας που αφορούν συνήθεις διοικητικές ή συμβατικές μηχανικές εργασίες ενδέχεται να απαιτήσει ταχύτερη επέκταση της κατάρτισης σε τομείς όπως η συντήρηση ηλεκτρικών οχημάτων, τα ψηφιακά συστήματα συμμόρφωσης και η βιώσιμη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας (Brunello & Wruuck, 2019).

Ωστόσο, η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα εξακολουθεί να εξαρτάται από τη θεσμική συνέχεια πέρα από τους προσωρινούς κύκλους χρηματοδότησης της ΕΕ. Τα ενεργά μέτρα για την αγορά εργασίας, τα επιδόματα κατάρτισης και τα τοπικά προγράμματα προσέγγισης του πληθυσμού απαιτούν σταθερές δεσμεύσεις χρηματοδότησης σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να συνεχίσουν να λειτουργούν μετά τη λήξη της τρέχουσας περιόδου του RRF. Επιπλέον, η διοικητική πολυπλοκότητα που περιβάλλει τις διαδικασίες δημόσιας χρηματοδότησης ενδέχεται να συνεχίσει να περιορίζει τη δυνατότητα συμμετοχής των μικρότερων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και των φορέων των τοπικών κοινοτήτων.

6. Συμπέρασμα

Η μετάβαση σε μια πράσινη και ψηφιακά καθοδηγούμενη οικονομία δεν αποτελεί πλέον μελλοντικό πολιτικό στόχο, αλλά άμεση πρόκληση για την αγορά εργασίας, τόσο για την Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και για την Κύπρο. Η ανάλυση που παρουσιάζεται σε όλη την παρούσα εργασία δείχνει ότι τα σημερινά συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας δεν προσαρμόζονται με τον ίδιο ρυθμό με τις τεχνολογικές αλλαγές, τους περιβαλλοντικούς κανονισμούς και τη βιομηχανική αναδιάρθρωση. Σε ολόκληρη την ΕΕ, εξακολουθούν να υπάρχουν διαρκή κενά μεταξύ των στρατηγικών κλιματικών στόχων και της θεσμικής ικανότητας που απαιτείται για την προετοιμασία των εργαζομένων για τις μεταβαλλόμενες μορφές απασχόλησης (Cedefop, 2024b; ILO, 2015). Στην Κύπρο, αυτές οι πιέσεις εντείνονται λόγω της κυριαρχίας των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, της άνισης συμμετοχής στη δια βίου μάθηση, των κενών στις ψηφιακές δεξιότητες και των αυξανόμενων πιέσεων που σχετίζονται με το κλίμα σε τομείς όπως οι κατασκευές, ο τουρισμός, η γεωργία και η εφοδιαστική αλυσίδα (OECD, 2023a ; European Commission, 2023a).

Το πλαίσιο των τριών πυλώνων που προτείνεται στην παρούσα μελέτη ανταποκρίνεται άμεσα σε αυτούς τους διαρθρωτικούς περιορισμούς. Ο πρώτος πυλώνας επικεντρώνεται στην επέκταση ευέλικτων εκπαιδευτικών διαδρομών μέσω πιστοποιήσεων με βάση ενότητες και μικρο-πιστοποιητικών, τα οποία μπορούν να ανταποκρίνονται ταχύτερα στις αλλαγές της αγοράς εργασίας σε σύγκριση με τις συμβατικές δομές πτυχίων. Ο δεύτερος πυλώνας ενισχύει τις τομεακές συνεργασίες για τη μετάβαση, ιδίως σε κλάδους όπου οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν διαθέτουν τη διοικητική και οικονομική ικανότητα να οργανώσουν αυτόνομα την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού. Ο τρίτος πυλώνας συνδέει την επανειδίκευση και την προσαρμογή στην αγορά εργασίας με ευρύτερα ζητήματα κοινωνικής προστασίας, επαγγελματικής ασφάλειας και ισότιμης πρόσβασης στη δια βίου μάθηση. Συνολικά, τα μέτρα αυτά καθιστούν την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού κεντρική προϋπόθεση για τη διατήρηση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής κατά τη διάρκεια της μεταβατικής διαδικασίας.

Ο χρόνος εφαρμογής είναι ιδιαίτερα σημαντικός κατά τη διάρκεια της Κυπριακής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2026 και της τελικής φάσης υλοποίησης του εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRP). Η επίτευξη των ορόσημων του RRP για τον Αύγουστο του 2026 παραμένει κρίσιμη για την εξασφάλιση των τελικών εκταμιεύσεων της ΕΕ και την επέκταση των υποδομών που απαιτούνται για τη στήριξη πρωτοβουλιών επανειδίκευσης μεγάλης κλίμακας (European Commission, 2021b). Στο πλαίσιο αυτό, η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ), οι περιφερειακοί τομεακοί κόμβοι δεξιοτήτων και η ενσωμάτωση συστημάτων ψηφιακής πιστοποίησης μέσω της πλατφόρμας «Ψηφιακός Πολίτης» παρέχουν πρακτικούς μηχανισμούς για

την πιο άμεση σύνδεση της παροχής κατάρτισης με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας και τη διασυννοριακή αναγνώριση δεξιοτήτων (HRDA, 2024b; Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy, 2026a).

Παράλληλα, η παρούσα μελέτη καταδεικνύει ότι η πολιτική κατάρτισης από μόνη της δεν αρκεί, εφόσον δεν αντιμετωπίζονται οι ευρύτερες ανισότητες. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι ενήλικες με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, οι μετανάστες εργαζόμενοι και οι κάτοικοι της υπαίθρου εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια όσον αφορά τη συμμετοχή στον ψηφιακό κόσμο και την πρόσβαση σε οργανωμένες ευκαιρίες επανειδίκευσης. Ομοίως, οι εργαζόμενοι σε τομείς όπου η εργασία πραγματοποιείται σε εξωτερικούς χώρους εκτίθενται όλο και περισσότερο σε επαγγελματικούς κινδύνους που συνδέονται με το κλίμα, ιδίως κατά τη διάρκεια περιόδων ακραίων θερμοκρασιών. Η αντιμετώπιση αυτών των τρωτών σημείων απαιτεί στενότερο συντονισμό μεταξύ της πολιτικής για την αγορά εργασίας, των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, του σχεδιασμού για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή και των πρωτοβουλιών για τη ψηφιακή ένταξη του κοινού (Eurofound, 2023b; Dimitriou et al., 2025).

Τελικά, η αποτελεσματικότητα μιας δίκαιης μετάβασης θα εξαρτηθεί λιγότερο από τον αριθμό των στρατηγικών που θα ανακοινωθούν και περισσότερο από το κατά πόσον οι θεσμοί είναι σε θέση να συντονίσουν τα εκπαιδευτικά συστήματα, τους εργοδότες, τα συνδικάτα και τις τοπικές κοινότητες με στόχο την επίτευξη μετρήσιμων αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας. Υπό αυτή την έννοια, η περίπτωση της Κύπρου αντικατοπτρίζει μια ευρύτερη ευρωπαϊκή πρόκληση: η μετάβαση δεν είναι μόνο τεχνολογική ή περιβαλλοντική, αλλά και θεσμική και κοινωνική. Χωρίς συνεχή επένδυση στην προσαρμογή του εργατικού δυναμικού, στη διακυβέρνηση χωρίς αποκλεισμούς και σε προσβάσιμα συστήματα δια βίου μάθησης, οι υφιστάμενες ανισότητες είναι πιθανό να επιδεινωθούν, αντί να μειωθούν, κατά τη διάρκεια της μεταβατικής διαδικασίας.

Βιβλιογραφία

- Apostolopoulos, N., Kakouris, A., Liargovas, P., Borisov, P., Radev, T., Apostolopoulos, S., Daskou, S., & Anastasopoulou, E. E. (2023). Just transition policies, power plant workers, and green entrepreneurs in Greece, Cyprus, and Bulgaria: Can education and retraining meet the challenge? *Sustainability*, 15(23), 16307. <https://doi.org/10.3390/su152316307>
- Berkowitz, P., Monfort, P., & Dijkstra, L. (2025). *The European Cohesion Policy as a Place-Based Strategy: Evaluating Regional Disparities, Governance Gaps, and Economic Reconversion*. Oxford University Press.
- Brunello, G., & Wruuck, P. (2019). Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3390340>
- CARDET - (Center for the Advancement of Research and Development in Educational Technology). (2024). *National report on just transition and green skills in Cyprus*. CARDET Research Centre, Nicosia.
- Carley, S., & Konisky, D. M. (2020). The justice and equity implications of the clean energy transition. *Nature Energy*, 5(8), 569–577. <https://doi.org/10.1038/s41560-020-0641-6>
- Cedefop. (2022a). *Skills forecast: Trends and challenges to 2030*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2022b). *The green employment and skills transformation: Insights from a European Green Deal skills forecast scenario*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2022c). *The green transition and skill mismatches: Bridging industrial strategy with training systems*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2023). *Skills forecast: Cyprus country insights*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2024a). *Adapting vocational education to shorter technological innovation cycles: European trends*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2024b). *Skills anticipation and matching in the green transition*. Publications Office of the European Union.
- Council of the European Union. (2026). *Council Recommendation of 9 March 2026 on human capital in the European Union (Document ST-6081-2026-REV-1)*. Brussels.
- Cyprus Chamber of Commerce and Industry & Cyprus Energy Agency. (2025). *Green transition in practice: Tools and solutions for SMEs under the EnergyEfficiency4SMEs*

framework. Nicosia, Cyprus.

- Cyprus Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment. (2023a). Climate adaptation strategy and water management policies. Republic of Cyprus.
- Cyprus Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment. (2023b). Strategic plan for climate adaptation and resilient infrastructure. Republic of Cyprus.
- Directorate-General Growth, Ministry of Finance (2023). Cyprus National Reform Programme 2023. Republic of Cyprus.
- Cyprus Productivity Centre. (2024). Annual operation review 2022–2023: Digital literacy upskilling actions for the 55+ demographic. Ministry of Labour and Social Insurance, Republic of Cyprus.
- Department of Environment. (2024). Climate projections for Cyprus 2021–2050. Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment, Republic of Cyprus. <https://www.moa.gov.cy/moa/environment/>
- Department of Forests. (2024). Forestry statistics and protection review: Analysis of the 2021 wildfire anomalies. Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment, Republic of Cyprus.
- Department of Meteorology. (2024). Historical precipitation data and climate indices mapping. Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment, Republic of Cyprus.
- Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy. (2024a). National Digital Decade – Strategic Roadmap (r. 2024). Republic of Cyprus. <https://www.gov.cy/dmrid/en/documents/national-digital-decade-strategic-roadmap-r-2024/>
- Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy. (2024b, December 12). Press conference on the umbrella project “Digital Citizen”. Republic of Cyprus. <https://www.gov.cy/en/photo-galleries/research-deputy-minister-of-the-republic-of-cyprus-press-conference-on-the-umbrella-project-digital-citizen/>
- Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy. (2026a). Ψηφιακός Πολίτης [Digital Citizen]. Republic of Cyprus. <https://www.digital-citizen.gov.cy/>
- Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy. (2026b). Cyprus National Digital Decade Strategic Roadmap (2023-2030): Funding mechanisms, targets, and intermediate milestones for the 2026 policy cycle. Republic of Cyprus.
- Dimitriou, K., Savva, S., & Neophytou, A. (2025). Digital inclusion and unequal access to e-government services in rural Cyprus. Cyprus Journal of Public Policy, 12(1), 44–61.

EUPP5 2026 - Έγγραφο πολιτικής σχετικά με την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων για τη δίκαιη μετάβαση

- Dimitriou, L., Papasavva, M., & Constantinou, C. (2025). Digital adaptation by adults aged 50-75 years: A study in Cyprus. *Social Education Research*, 6(1), 45–58. <https://doi.org/10.398228087>
- Eurofound. (2023a). Changing labour markets and the role of social protection in the green and digital transitions. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023b). Fit for 55 and the just transition: Examining employment and distributional impacts across Member States. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023c). Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020a). European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020b). The European Semester and social sustainability: Integrating quality of work indicators. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2021a). Regulation (EU) 2021/1056 of the European Parliament and of the Council establishing the Just Transition Fund. *Official Journal of the European Union*, L 231, 1-20.
- European Commission. (2021b). Cyprus recovery and resilience plan. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2023a). 2023 Country report – Cyprus. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2023b). Education and Training Monitor 2023: Cyprus. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2023c). SME Country Fact Sheet: Cyprus. Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs.
- European Commission. (2023d). Flash Eurobarometer 529: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Report No. FL529). European Union.
- European Commission. (2024a). Digital Economy and Society Index (DESI) 2024: Cyprus. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2024b). Net-Zero Industry Act: Scaling up the manufacturing of clean technologies in Europe. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2025a). A Competitiveness Compass for the EU (Communication COM(2025) 30 final). Brussels.

- European Commission. (2025b). Clean Industrial Deal: A joint roadmap for competitiveness and decarbonisation. Brussels.
- European Commission. (2025c). Cross-border labour mobility and qualification portability within the Single Market: Administrative obstacles and solutions. Brussels.
- European Commission. (2025d). Establishment of the European Fair Transition Observatory (EFTO): Monitoring and implementation of fair transition policies across the European Union (DG Employment, Social Affairs and Inclusion Framework). Brussels.
- European Commission. (2025e). The Clean Industrial Deal and the Union of Skills: Strategic Framework for an Accelerated Transition. Brussels.
- European Commission. (2025g). The Quality Jobs Roadmap: Fostering Quality Employment in a Competitive European Social Market Economy (Communication COM(2025) 944 final). Brussels.
- European Commission. (2025h). The Union of Skills (Communication COM(2025) 90 final). Brussels.
- European Commission. (2026a). European Skills Intelligence Observatory overview. Brussels.
- European Commission. (2026b). The Social Climate Fund: Linking Climate Policy with Social Protection. Publications Office of the European Union.
- European Environment Agency. (2023). Climate risk assessment for Europe. Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2025). Union of Skills: Equipping European citizens for a competitive Europe. Legislative Train Schedule. <https://www.europarl.europa.eu/>
- Eurostat. (2024). Tertiary educational attainment statistics by age group and country. European Commission. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Eurostat. (2026). Digital skills statistics: Individuals with basic or above basic digital skills across the European Union. European Commission.
- Feyer, C. (2024). Reinventing skills – changing paradigms and the EU response. *Intereconomics*, 59(3), 132–135. <https://doi.org/10.2478/ie-2024-0028>
- Filho, W. L., & Pons-Giralt, J. (2024). Epistemic justice and local knowledge in climate resilient transitions: Moving beyond technical and financial metrics. *Sustainable Development Review*, 32(2), 145–162.
- Hafner, M., & Raimondi, P. (2020). The geopolitics and socio-economic realities of the European energy transition: Diversity, political cleavages, and implementation risks. Springer Nature.
- ΑΝΑΔ [Human Resource Development Authority of Cyprus]. (2024a). Annual report

2024. Human Resource Development Authority of Cyprus.

- ANAD [Human Resource Development Authority of Cyprus]. (2024b). Strategic training framework for the green and digital economies. Republic of Cyprus. <https://www.anad.org.cy/>
- International Labour Organization. (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. ILO Publications.
- International Labour Organization. (2019a). Skills for a greener future: A global analysis of foundational skills deterioration and green economy readiness. ILO Publications.
- International Labour Organization. (2019b). Work for a brighter future: Global commission on the future of work. ILO Publications.
- International Labour Organization. (2019c). Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work. Geneva.
- International Labour Organization. (2025). World employment and social outlook: Trends 2025. International Labour Office.
- Kythreotou, N., & Mesimeris, T. (2022). Long-term temperature records and climate projections for urban centers in Cyprus. *Cyprus Journal of Environmental Sciences*, 14(2), 112–129.
- Ministry of Education, Sports and Youth. (2024). National Strategy for Education, Sustainable Development and Green Transition 2030. Republic of Cyprus.
- Ministry of Labour and Social Insurance. (2024). Cyprus Productivity Centre: Strategic Plan for Lifelong Learning and Public Digital Training. Republic of Cyprus.
- OECD. (2023a). OECD economic surveys: Cyprus 2023. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/737e75aa-en>
- OECD. (2023b). OECD employment outlook 2023: Turning the green transition into a job opportunity. OECD Publishing.
- OECD. (2023c). Retaining legacy talent: Reskilling, upskilling, and managing the “Silver Shift” in an aging workforce. OECD Publishing.
- Pepermans, G. (2018). European electricity market liberalization: A review of retail competition, price regulation, and demand-side participation. *Energy Policy*, 115, 122–135.
- Republic of Cyprus. (2023). National Recovery and Resilience Plan. Nicosia.
- Sikora, A. (2020). European Green Deal – legal and financial challenges of the climate neutrality transition. *European Papers*, 5(2), 681–697.
- Statistical Service of Cyprus. (2021). Environment statistics report. Republic of Cyprus.

- Terra Cypria. (2024). Civil Society Network Report: Evaluating procedural barriers in municipal green transition planning. The Cyprus Conservation Foundation.
- Volodzkiene, V., & Streimikiene, D. (2025). Energy justice, affordability, and renewable energy adoption: Assessing economic constraints and energy poverty in EU households. *Technological and Economic Development of Economy*, 31(1), 89–112.
- Water Development Department. (2017). Dams of Cyprus: Hydrological barriers, sediment flow, and coastal erosion dynamics. Ministry of Agriculture, Rural Development and Environment, Republic of Cyprus.

