



**Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις**  
**ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

# **Προσδιορισμός Ανεπτυγμένων Επαγγελματικών Δεξιοτήτων Λειτουργών Εργασιακών Σχέσεων**



**Ευρωπαϊκή Ένωση**  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



**Κυπριακή Δημοκρατία**



**Διαρθρωτικά Ταμεία**  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



# Περιεχόμενα

## Περιεχόμενα

<b>ΜΕΡΟΣ Α' - ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΕΠΤΥΓΜΕΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ</b>	
<b>ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΛΕΣ) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ</b>	<b>5</b>
Εισαγωγή	5
Το Κυπριακό Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων	6
Ο Ρόλος του Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων και Οργανισμών και η ανάγκη ανάπτυξης ανεπτυγμένων Δεξιοτήτων	7
Προσδιορισμός Ανεπτυγμένων Γνώσεων και Δεξιοτήτων Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων και Οργανισμών	7
Ανεπτυγμένες Διαπροσωπικές Δεξιότητες ΛΕΣ Επιχειρήσεων	7
Ανεπτυγμένες Γνώσεις ΛΕΣ Επιχειρήσεων	10
Επίλογος	11
<b>ΜΕΡΟΣ Β' - ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ</b>	
<b>ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΛΕΣ) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ</b>	<b>12</b>
Επισκόπηση Προγράμματος	12
Αποτελέσματα Προγράμματος (Μαθησιακοί Στόχοι)	13
Τρόπος Προσέγγισης	13
Ποιους Αφορά	13
Διάρκεια Εκπαίδευσης	14
Προτεινόμενες Εκπαιδευτικές Ενότητες	15
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ</b>	<b>16</b>
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - Διαπροσωπικές Δεξιότητες Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων	16
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - Γνώσεις Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων	21
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ - Αναλυτικός κατάλογος νομοθεσιών και θεμάτων	25
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV - Προστασία Προσωπικών Δεδομένων	39
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V - Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ)	40



## Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)

Η Κυπριακή κοινωνία, επιχειρήσεις και νοικοκυριά έχουν υποστεί κατά τα τελευταία χρόνια οδυνηρές συνέπειες λόγω της οικονομικής κρίσης. Έχοντας φτάσει στην κορύφωση της κρίσης τον Μάρτη του 2013, σήμερα η οικονομία παρουσιάζει σημάδια σταθεροποίησης και σταδιακής ανάκαμψης. Παρά τα πρωτόγνωρα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίσαμε, έχουμε αποφύγει την κοινωνική ανατάραξη και η εργατική ειρήνη παρέμεινε σχεδόν αδιασάλευτη. Αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων, στην τριμερή συνεργασία και στην διάθεση των κοινωνικών εταίρων για εξεύρεση συναινετικών λύσεων.

Το Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων, παρόλο που έχει εθελοντικό χαρακτήρα, μέσα από την διαβούλευση και τον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, απέδειξε πολλές φορές τις αντοχές του σε δύσκολους καιρούς. Στους αφανείς ήρωες αυτής της προσπάθειας περιλαμβάνονται οι Λειτουργοί Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) των επιχειρήσεων/οργανισμών, οι οποίοι με τις γνώσεις και τον επαγγελματισμό τους βοήθησαν και συνεχίζουν να βοηθούν στη διατήρηση της εργατικής ειρήνης.

Το 2014 η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ), μέσα στα πλαίσια του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ε.Ε. «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις», είχε προσδιορίσει το βασικό μείγμα γνώσεων και δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτουν οι ΛΕΣ. Σήμερα, και αφού ακούσαμε με προσοχή τις εισηγήσεις των 108 ατόμων που εκπαιδεύσαμε στο πιο εκτενές και ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης ΛΕΣ που έγινε ποτέ στην Κύπρο, με ιδιαίτερη ικανοποίηση και υπερηφάνεια παρουσιάζουμε την συνέχεια εκείνης της πρωτοβουλίας.

Στην παρούσα έκδοση προσδιορίζονται οι ανεπτυγμένες γνώσεις και δεξιότητες που θα εμπλουτίσουν και θα προσθέσουν αξία στο μείγμα ικανοτήτων των ΛΕΣ, καθιστώντας τους ακόμη πιο παραγωγικούς και αποτελεσματικούς στην εκτέλεση των αναβαθμισμένων καθηκόντων τους.

Ευελπιστώ ότι η έκδοση αυτή θα χρησιμοποιηθεί ως πρότυπο και ως οδηγός τόσο για τον καταρτισμό σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά και από κάθε ΛΕΣ, λειτουργό ανθρώπινου δυναμικού ή άλλο επαγγελματία ο οποίος επιθυμεί να αναβαθμίσει τις γνώσεις και δεξιότητές του, εξυπηρετώντας παράλληλα το ζηλευτό σύστημα εργασιακών σχέσεων που διαθέτουμε και θωρακίζοντας περαιτέρω τις προοπτικές για ευημερία και κοινωνική πρόοδο στον τόπο μας.

**ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ**  
Γενικός Διευθυντής

# ΜΕΡΟΣ Α' - ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΕΠΤΥΓΜΕΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΛΕΣ) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

## Εισαγωγή

Το Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα από το 1974 και εντεύθεν, αποτέλεσε σημαντικό πυλώνα ανάπτυξης για την οικονομία. Η διορατικότητα, οι επενδύσεις και η πρωτοβουλία της επιχειρηματικής κοινότητας, καθώς και η εργατικότητα των εργοδοτούμενων κατάφεραν να λειτουργήσουν και να επιτύχουν συνθήκες ομαλότητας. Η οικονομική ανάπτυξη των τελευταίων δεκαετιών αποτελεί το γινόμενο των πιο πάνω συνισταμένων. Για το λόγο αυτό, συχνά και δικαίως γίνεται αναφορά στο ρόλο που διαδραμάτισαν και διαδραματίζουν οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι και αποδίδεται η δέουσα αναγνώριση στο σύστημα εργασιακών σχέσεων της πατρίδας μας.

Τόσο μετά το 1974 όσο και κατά τα χρόνια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, το Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων διαφύλαξε στον μέγιστο δυνατό βαθμό την εργατική ειρήνη. Μέσα σε ιδιαίτερα δυσχερείς συνθήκες, μέσα σε ένα περιβάλλον αβεβαιότητας και περιορισμένης ρευστότητας συνέπεια της αναγκαστικής συμμετοχής των καταθετών στη διάσωση του χρηματοπιστωτικού συστήματος το 2013, επιχειρήσεις, εργαζόμενοι και πολιτεία εργάστηκαν για να επαναφέρουν τη χώρα από το χείλος της οικονομικής καταστροφής, διαφυλάσσοντας παράλληλα την κοινωνική συνοχή.

Ο βαθμός συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα συγκριτικά πλεονεκτήματα της οικονομίας. Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη Παγκόσμια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα (Schwab, Klaus (Ed.) (2015) The Global Competitiveness Report 2015-2016: Full Data Edition, World Economic Forum), η Κύπρος για τη συγκεκριμένη παράμετρο αξιολογείται πολύ πιο ευνοϊκά από άλλα ανεπτυγμένα κράτη όπως είναι η Αυστραλία, η Ισπανία, η Γαλλία και η Ιταλία.

Ο ρόλος του Λειτουργού Εργασιακού Σχέσεων (ΛΕΣ) είναι καταλυτικός για την επιτυχία του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων αφού αποτελεί τη συνιστώσα που διασφαλίζει την εξέλιξη και λειτουργία ενός συστήματος πάνω στο οποίο βασίζονται οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι και οι οικογένειες τους και κατ' επέκταση το σύνολο της οικονομίας. Χωρίς ποιοτικούς και καταρτισμένους επαγγελματίες, ένα τόσο σύνθετο και εθελοντικό σύστημα δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά.

Όπως αναφέρεται στην έκδοση *Προσδιορισμός Δεξιοτήτων Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων*, η οποία εκπονήθηκε κατά την πρώτη φάση του παρόντος Έργου, ο ΛΕΣ αποτελεί μοναδική και ιδιαίτερη κατηγορία επαγγελματία ο οποίος πρέπει να διαθέτει ένα συγκεκριμένο σύνολο ικανοτήτων «που να του επιτρέπουν να εκπροσωπεί αποτελεσματικά τα συμφέροντα του εργοδότη του ενώ παράλληλα να διαφυλάσσει την ομαλή λειτουργία του συστήματος και των θεσμών του αφού αποτελεί τον εξειδικευμένο και καθοριστικό ανθρώπινο παράγοντα βάση του οποίου είναι δυνατή η λειτουργία των θεσμών».

Κατά την πρώτη φάση του Έργου, καθορίστηκε επίσης το προφίλ του ΛΕΣ στη βάση των ιδιαίτερων απαιτήσεων του ρόλου του και προσδιορίστηκαν οι ελάχιστες απαραίτητες δεξιότητες. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι διαπροσωπικές δεξιότητες και το απαιτούμενο θεωρητικό υπόβαθρο, ιδιαίτερα

σε ότι αφορά το θεσμικό και νομικό πλαίσιο που διέπουν το σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Με την παρούσα έκδοση, καθορίζονται οι ανεπτυγμένες δεξιότητες που πρέπει να κατέχει ο Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίες αποσκοπούν στην αναβάθμιση του επαγγελματία μέσα από την διεύρυνση και εμπάθυνση του νομικού και θεσμικού πλαισίου στο οποίο είναι ήδη καταρτισμένος, αλλά και στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την καθημερινή άσκηση των καθηκόντων του.

### **Το Κυπριακό Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων**

Με κυριότερο χαρακτηριστικό τον εθελοντικό χαρακτήρα, το Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων αποτελείται από το άθροισμα τεσσάρων συνιστωσών: τον Τριμερή Διάλογο, τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ) και το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα. (Διάγραμμα 1). Οι τέσσερις αυτές συνιστώσες είναι αλληλένδετες, αλληλοεξαρτώμενες και το αποτέλεσμα των διαδικασιών της μιας ενίοτε τροφοδοτεί διαδικασίες σε μία άλλη. Σε αυτές τις συνιστώσες υπάγεται αριθμός θεσμών, διαδικασιών και πρακτικών που εξελίχτηκαν μέσα από δεκαετίες τριβής και διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

**Διάγραμμα 1:** Το Κυπριακό Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων



Η ιστορία των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο είναι συνυφασμένη με την νεώτερη ιστορία της χώρας αφού ξεκινά επί αγγλοκρατίας με την οργάνωση των πρώτων συντεχνιών, τη δημιουργία των πρώτων κρατικών υποδομών που σχετίζονταν με την εργασία και την μετέπειτα δημιουργία εργοδοτικών οργανώσεων ώστε να επέλθει μια ισορροπία μεταξύ των δύο πλευρών στο χώρο της εργασίας. Φυσικά ο ρόλος των εργοδοτικών οργανώσεων, των συντεχνιών και του κράτους δεν περιορίστηκε μόνο στη διατήρηση του ισοζυγίου δυνάμεων αλλά συνέβαλε και στην προσπάθεια προσαρμογής των κυπριακών εργασιακών δεδομένων με τις διεθνείς πρακτικές και την εναρμόνιση της χώρας με το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

Παράλληλα με τις παραδοσιακές πτυχές του συστήματος που αναφέρονται πιο πάνω, έχει αναπτυχθεί η ανάγκη οι επιχειρήσεις να στελεχώνονται με Λειτουργούς Εργασιακών Σχέσεων ή/και επαγγελματίες με εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα που άπτονται της σχέσης εργοδότη - εργοδοτούμενου για να διαχειρίζονται την καθημερινότητα και τις οποιοσδήποτε συνυφασμένες ανάγκες. Η ανάγκη αυτή προκύπτει σε όλων των μεγεθών επιχειρήσεις, είτε υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση είτε όχι και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας.

## **Ο Ρόλος του Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων και Οργανισμών και η ανάγκη ανάπτυξης ανεπτυγμένων Δεξιοτήτων**

Ο Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) αποτελεί τον συνδυετικό κρίκο μεταξύ της εργοδοτικής πλευράς, των διάφορων σχετικών με την απασχόληση κρατικών υπηρεσιών και των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκεί και όπου δραστηριοποιούνται. Τα καθήκοντα του ΛΕΣ περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την παροχή συμβουλών προς την επιχείρηση, υποστήριξη προς τη Διεύθυνση, την εκπροσώπησή της σε συλλογικές ή άλλες διαπραγματεύσεις με τις συντεχνίες, και την εκπροσώπηση της σε επαγγελματικά ή άλλα σώματα. Επίσης, σε καθημερινή βάση ο ΛΕΣ διενεργεί έρευνες, συντάσσει μελέτες, υπομνήματα και εισηγήσεις για θέματα που αφορούν την εργατική νομοθεσία, τους όρους απασχόλησης και την εφαρμογή εργασιακών πολιτικών, καταρτίζει πλάνο εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού και προβαίνει σε παρουσιάσεις τόσο προς την Διεύθυνση όσο και προς τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Οι βασικές γνώσεις και δεξιότητες του ΛΕΣ, όπως καθορίστηκαν κατά την πρώτη φάση του Έργου, αποτελούν το γενικό υπόβαθρο που απαιτεί η θέση που κατέχει. Όμως, όπως και σε κάθε επάγγελμα, ενίοτε οι καθημερινές ανάγκες απαιτούν υψηλότερο επίπεδο εξειδίκευσης ή βαθύτερη κατανόηση του αντικειμένου εργασίας. Για παράδειγμα, η γνώση των προνοιών της σχετικής νομοθεσίας δεν αρκεί από μόνη της για να διασφαλίσει την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Απαιτείται υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης για τον καταρτισμό εξειδικευμένων, αποτελεσματικών και ολοκληρωμένων διαδικασιών πρόληψης και διερεύνησης παραπόνων. Το ίδιο ισχύει για πληθώρα περιστατικών που ο ΛΕΣ καλείται να αντιμετωπίσει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η θέση του ΛΕΣ, λόγω των ευαίσθητων ζητημάτων και των λεπτών ισορροπιών που πραγματεύεται (και διαπραγματεύεται) απαιτεί, κατ' ελάχιστο, τις διαπροσωπικές δεξιότητες και γνώσεις που καθορίστηκαν κατά την πρώτη φάση του Έργου. Είναι όμως οι ανεπτυγμένες δεξιότητες και γνώσεις που θα τον αναδείξουν σε επαγγελματία ικανό να αντεπεξέρχεται αποτελεσματικά στις πιο απαιτητικές ανάγκες και προκλήσεις που παρουσιάζονται.

## **Προσδιορισμός Ανεπτυγμένων Γνώσεων και Δεξιοτήτων Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων και Οργανισμών**

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την επέκταση των βασικών δεξιοτήτων και γνώσεων που πρέπει να κατέχει ο κάθε Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) και που προσδιορίστηκαν κατά την πρώτη φάση του παρόντος Έργου. Για τον καθορισμό των ανεπτυγμένων γνώσεων και δεξιοτήτων αξιοποιήθηκε η εμπειρία που αποκτήθηκε κατά την πρώτη φάση του Έργου και λήφθηκαν υπόψη τα σχόλια και οι εισηγήσεις των 108 ατόμων που συμμετείχαν στο 80ωρο πρόγραμμα εκπαίδευσης ΛΕΣ που πραγματοποιήθηκε εντός του 2014.

Ο προσδιορισμός ανεπτυγμένων γνώσεων και δεξιοτήτων προϋποθέτει την κατοχή βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων, χωρίς τις οποίες κάθε ΛΕΣ δεν μπορεί να λειτουργήσει και να εκτελέσει τα καθήκοντα του επιμελώς. Για τον σχηματισμό ολοκληρωμένης εικόνας, του συνόλου δηλαδή των βασικών και ανεπτυγμένων γνώσεων και δεξιοτήτων του ΛΕΣ, περιλαμβάνουμε στα Παραρτήματα τις βασικές διαπροσωπικές δεξιότητες και γνώσεις ΛΕΣ όπως αυτές καθορίστηκαν κατά την πρώτη φάση του Έργου.

### **Ανεπτυγμένες Διαπροσωπικές Δεξιότητες ΛΕΣ Επιχειρήσεων**

Ο ΛΕΣ σε καθημερινή βάση, ανάλογα με τις ανάγκες της εργασίας του, καλείται να διαπραγματεύεται, να επικοινωνεί, να συμβουλεύει και να διαβουλεύεται με την διεύθυνση της επιχείρησης, του εκπροσώπους των εργαζομένων, τους ίδιους τους εργαζόμενους, κρατικούς λειτουργούς και



άλλους εμπλεκόμενους. Όπως και το σύστημα εργασιακών σχέσεων, έτσι και η εργασία του ΛΕΣ βασίζεται σε πολύ σημαντικό βαθμό στις ανθρώπινες σχέσεις, τις διαπροσωπικές και τις επικοινωνιακές ικανότητες. Είναι τέτοια η φύση της δουλειάς του ΛΕΣ όπου συνεχώς βρίσκεται σε επαφή με άλλα άτομα, συχνά με αντικρουόμενα συμφέροντα, αναζητώντας συναινετικές λύσεις, επιλύοντας προβλήματα και διαμορφώνοντας συμβιβαστικές ρυθμίσεις. Οι γνώσεις και το ακαδημαϊκό υπόβαθρο έχουν επίσης τη δική τους σημασία.

Η αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του ΛΕΣ θα ήταν πολύ δύσκολη, αν όχι αδύνατη, αν ο ΛΕΣ δεν διέθετε τις κατάλληλες διαπροσωπικές δεξιότητες ή αν ήταν συγκρουσιακός, κακόπιστος και οξύθυμος. Απαραίτητα συστατικά της ομαλής λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων είναι η κοινή λογική και η καλή πίστη. Ακόμη και αν αυτές απουσιάζουν, αποτελεί καθήκον του ΛΕΣ να τα εισάξει και να τα εμπεδώσει σε όλους τους εμπλεκόμενους. Επίσης, αποτελεί υποχρέωση για τον ΛΕΣ να καλλιεργεί και να αναπτύσσει συνεχώς τις διαπροσωπικές του δεξιότητες ώστε να γίνεται ακόμη πιο αποτελεσματικός σε ένα λειτούργημα όπου οι ανθρώπινες σχέσεις έχουν εξέχουσα σημασία.

Εκεί που οι βασικές διαπροσωπικές δεξιότητες του ΛΕΣ (βλέπε Παράρτημα Ι) υποβοηθούν την εκτέλεση των γενικών καθηκόντων που περιλαμβάνει η θέση, οι ανεπτυγμένες διαπροσωπικές δεξιότητες υποβοηθούν την επιτέλεση ειδικών καθηκόντων που χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη ευαισθησία και αυξημένο βαθμό ευθύνης, όπως για παράδειγμα η εφαρμογή μιας πειθαρχικής διαδικασίας ή τη διερεύνηση παραπόνου για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας.

Μέσα στα πιο πάνω πλαίσια οι ανεπτυγμένες διαπροσωπικές γνώσεις του ΛΕΣ καθορίζονται ως ακολούθως:

#### **(α) Ικανός να σχεδιάζει, να εισάγει και να εφαρμόζει με ακεραιότητα, αμεροληψία, ευθυκρισία και επαγγελματισμό τις διαδικασίες της επιχείρησης που σχετίζονται με την πειθαρχία**

Η μοντέρνα αντίληψη για την πειθαρχία στην επιχείρηση αφορά την εφαρμογή ενός κοινά αποδεκτού πλαισίου συμπεριφοράς, σε αντίθεση με την πεπαλαιωμένη αντίληψη που θέλει την πειθαρχία να ορίζεται ως η επιβολή της τάξης στο χώρο εργασίας. Οι πειθαρχικές διαδικασίες κατέχουν ιδιαίτερη σημασία στην σύγχρονη επιχείρηση καθώς προκαθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι διευθύνσεις επιλαμβάνονται των πειθαρχικών παραπτώματων.

Στην περίπτωση σοβαρών παραπτώματων, η ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απόλυση του επηρεαζόμενου εργαζόμενου ή την επιβολή άλλων σοβαρών πειθαρχικών μέτρων όπως είναι για παράδειγμα η μετάθεση ή ο υποβιβασμός. Λόγω της σημασίας της, η ορθά δομημένη και εφαρμοσμένη πειθαρχική διαδικασία βελτιώνει στα μάτια του ανθρώπινου δυναμικού την εικόνα της επιχείρησης και ενισχύει το αίσθημα ασφάλειας. Μια άδικη ή λανθασμένα εφαρμοσμένη διαδικασία αμαυρώνει την εικόνα της επιχείρησης και καλλιεργεί την καχυποψία και την ανασφάλεια. Το προσωπικό μιας επιχείρησης, όπως και κάθε άνθρωπος, διαθέτει έμφυτο αίσθημα δικαιοσύνης και μπορεί να ξεχωρίσει το δίκαιο από το άδικο. Η πειθαρχική διαδικασία πρέπει επομένως να διασφαλίζει τους κανόνες φυσικής δικαιοσύνης και να θεωρείται ως δίκαιη από το προσωπικό.

Αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι η ύπαρξη πειθαρχικού κώδικα είναι αναγκαία αφού ο Νόμος Περί Τερματισμού της Απασχόλησης δεν αναγνωρίζει το δικαίωμα επιβολής οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής άλλης από την ποινή απόλυσης. Ο Νόμος καθορίζει συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπου όταν εργοδοτούμενος π.χ. παραλείπει να εκτελέσει την εργασία του κατ' ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο ή όταν επιδεικνύει διαγωγή τέτοια που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σχέσης εργασίας, ο εργοδότης δύναται μόνο να απολύσει τον εργοδοτούμενο άνευ οποιασδήποτε αποζημίωσης.

Με άλλα λόγια η μόνη ευχέρεια του εργοδότη είναι είτε να αποδεχθεί μια συμπεριφορά ή απόδοση



κλπ είτε, αν συνιστά αρκούντως σοβαρή παράβαση, να απολύσει. Τίποτε άλλο, δεν μπορεί να πράξει εκτός αν υπάρχει σε ισχύ πειθαρχικός κώδικας.

Ο ΛΕΣ στα πλαίσια των καθηκόντων καλείται να σχεδιάσει και να εφαρμόσει μια πειθαρχική διαδικασία. Αυτό προϋποθέτει τρία κριτήρια. Πρώτον, ο ΛΕΣ πρέπει να διαθέτει γνώση του αντικειμένου (*Περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμος*, σχετικές αποφάσεις Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και Ανώτατου Δικαστηρίου) ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση της πειθαρχικής διαδικασίας με την εργατική νομοθεσία. Δεύτερον, να αντιλαμβάνεται τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης ώστε να προσαρμόζει την διαδικασία στα μέτρα και ανάγκες της. Μια πολύπλοκη διαδικασία δύσκολα εφαρμόζεται σε μια μικρή επιχείρηση ενώ μια πολύ απλοποιημένη διαδικασία δεν αρμόζει ούτε είναι βέλτιστα αποτελεσματική σε ένα μεγάλο οργανισμό. Τρίτο, ο ΛΕΣ πρέπει να είναι ακεραίος και αμερόληπτος κατά την εφαρμογή της διαδικασίας. Εάν θεωρηθεί ότι ο ΛΕΣ μεροληπτεί ή ότι επιτρέπει στα προσωπικά του συναισθήματα να παρεμβαίνουν στη διαδικασία, τότε η διαδικασία έχει αποτύχει με ότι αυτό συνεπάγεται για τον επηρεαζόμενο εργοδοτούμενο, το ηθικό των υπολοίπων εργαζομένων αλλά και την επιχείρηση σε περίπτωση που οδηγηθεί ενώπιον δικαστηρίου. Επίσης ο ακεραίος ΛΕΣ εξαιρεί τον εαυτό του από μια πειθαρχική διαδικασία στην οποία εμπλέκεται άμεσα ο ίδιος.

Ο επαγγελματισμός και η ευθυκρισία είναι απαραίτητα στοιχεία για την εφαρμογή της πειθαρχικής διαδικασίας. Ο ΛΕΣ προετοιμάζει κατάλληλες και συγκεκριμένες ερωτήσεις κατά τη διαδικασία της διερεύνησης, τηρεί σημειώσεις και πρακτικά, απαντά με ευθύτητα και δεν εκφράζει οποιοδήποτε συναίσθημα. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας ο ΛΕΣ, ανάλογα με την περίπτωση και λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό και τα δεδομένα της κάθε περίπτωσης, καθώς και τις νομικές προεκτάσεις οποιασδήποτε απόφασης, αιτιολογεί την εισήγησή του για λήψη πειθαρχικών μέτρων ή μη προς τη διεύθυνση. Σε περίπτωση που η ευθύνη εφαρμογής της διαδικασίας ανατεθεί σε άλλο πρόσωπο πέραν του ΛΕΣ, ο Λειτουργός καταρτίζει κατάλληλα το άτομο αυτό για να αντεπεξέλθει τις ανάγκες και τα καθήκοντα που επιβάλλει η διαδικασία.

**(β) Ικανός να σχεδιάζει και να εφαρμόζει με ακεραιότητα, αμεροληψία, ευθυκρισία, διακριτικότητα, εμπιστευτικότητα, ευθυκρισία και επαγγελματισμό διαδικασίες που σχετίζονται με την πρόληψη και καταπολέμηση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**

Οι κυπριακές επιχειρήσεις γίνονται ολοένα πιο ευαισθητοποιημένες για θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης. Όπως και στην περίπτωση των πειθαρχικών διαδικασιών, ο Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων συχνά καλείται να σχεδιάσει και να εφαρμόσει διαδικασίες που στόχο έχουν την πρόληψη και καταπολέμηση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σε αυτή την περίπτωση, πέραν των τριών προϋποθέσεων που αναφέρονται στο σημείο (α), είναι ιδιαίτερα αυξημένη η ανάγκη για διακριτικότητα. Τα θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, λόγω της φύσης τους, είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα αφού πέραν της εφαρμογής των προνοιών των σχετικών νομοθεσιών, ο ΛΕΣ πρέπει να λάβει υπόψη του την ανάγκη διαφύλαξης της προσωπικότητας και της εμπιστευτικότητας των επηρεαζόμενων ατόμων. Αυτή η ανάγκη επιβάλλει αυξημένο βαθμό ευθύνης κατά την εφαρμογή διαδικασιών διερεύνησης παραπόνων για όλες τις μορφές παρενόχλησης.

Επίσης, εκεί που απουσιάζουν από την επιχείρηση οι σχετικές διαδικασίες, ή και σε εκείνες τις περιπτώσεις που η πρόληψη και καταπολέμηση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης λανθασμένα δεν αποτελούν προτεραιότητα για τη διεύθυνση, ο ΛΕΣ οφείλει να εξηγήσει με πειστικότητα την ανάγκη εισαγωγής αποτελεσματικών μέτρων. Αυτό προϋποθέτει γνώση τόσο του σχετικού νομικού πλαισίου αλλά και των επιπτώσεων της παρενόχλησης επί των θυμάτων, του υπόλοιπου εργατικού δυναμικού και την φήμη της εταιρείας.



## **(γ) Επικοινωνεί και παρουσιάζει με αποτελεσματικότητα και μεταδοτικότητα οποιοδήποτε θέμα**

Ο ΛΕΣ, λόγω του υψηλού επιπέδου κατάρτισής του στην εργατική νομοθεσία και πρακτική, αναλαμβάνει σε αρκετές περιπτώσεις την ευθύνη ενημέρωσης και κατάρτισης του προσωπικού των επιχειρήσεων για αριθμό θεμάτων. Σε αυτά μπορεί να περιλαμβάνονται εκπαιδεύσεις που αφορούν την εισαγωγή νέα πολιτικών, την επεξήγηση των στόχων της επιχείρησης, τις διαδικασίες αξιολόγησης, την σεξουαλική παρενόχληση, την επεξήγηση μιας πειθαρχικής διαδικασίας ή οτιδήποτε άλλο συναφές με τα καθήκοντα του.

Ως εκ των πιο πάνω, ο ΛΕΣ πρέπει να γνωρίζει σε βάθος το αντικείμενο το οποίο παρουσιάζει, να είναι σε θέση να ετοιμάσει κατάλληλες παρουσιάσεις οι οποίες είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του ακροατηρίου. Για παράδειγμα, στην περίπτωση της εισαγωγής Κώδικα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, διαφορετική προσέγγιση και περιεχόμενο θα χρειαστεί προς τη διεύθυνση της επιχείρησης η οποία θα πρέπει να πειστεί για την ανάγκη εισαγωγής της, ενώ άλλη προσέγγιση και περιεχόμενο χρειάζεται προς το προσωπικό της επιχείρησης.

Επίσης, ο ΛΕΣ πρέπει να είναι μεταδοτικός και να κεντρίζει το ενδιαφέρον όσων συμμετέχουν, κάτι που προϋποθέτει συγκεκριμένες δεξιότητες παρουσιάσεων. Παρουσίαση στην οποία ουδείς συμμετέχει και για την οποία ουδείς ενδιαφέρεται αποτελεί, απλά, χάσιμο χρόνου. Σημαντικό ρόλο έχει επίσης η διερεύνηση των θεμάτων και η συλλογή κατάλληλων στοιχείων ή/και η επαλήθευση στοιχείων που έχει ήδη στη διάθεση του. Για το λόγο αυτό, ο ΛΕΣ θα πρέπει να τηρεί κατάλογο πηγών πληροφοριών και να προβαίνει τακτικά σε επικαιροποίηση του έτσι ώστε τα στοιχεία και δεδομένα που συλλέγει να είναι αξιόπιστα και να αντικατοπτρίζουν τα πραγματικά δεδομένα.

### **Ανεπτυγμένες Γνώσεις ΛΕΣ Επιχειρήσεων**

Ο ΛΕΣ οφείλει να είναι πλήρως καταρτισμένος και εξοικειωμένος με τις συνιστώσες που αποτελούν το σύγχρονο Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων είτε αυτές είναι οι εργατικές νομοθεσίες, τα διάφορα σώματα, τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) και ο τρόπος με τον οποίο αλληλεπιδρούν. Κατά την πρώτη φάση του παρόντος Έργου, προσδιορίστηκαν οι απαραίτητες βασικές γνώσεις ενός ΛΕΣ (Οι απαραίτητες βασικές δεξιότητες περιλαμβάνονται για αναφορά στο Παράρτημα II. Στο Παράρτημα III περιλαμβάνεται ο σχετικός αναλυτικός κατάλογος νομοθεσιών και θεμάτων). Με τον προσδιορισμό των ανεπτυγμένων γνώσεων ΛΕΣ, διευρύνονται περαιτέρω οι γνώσεις του ΛΕΣ μέσα από την εισαγωγή νέων γνωστικών αντικείμενων και την περαιτέρω εμβάθυνση σε υφιστάμενα.

### **(α) Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων**

Όλες σχεδόν οι επιχειρήσεις επεξεργάζονται, σε διαφορετικό βαθμό, προσωπικά δεδομένα και σε κάποιες περιπτώσεις ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα τα οποία μπορεί να αφορούν πελάτες ή το προσωπικό τους ή τρίτους όπως είναι οι υποψήφιοι προς πρόσληψη. Επίσης εφαρμόζουν διάφορες πρακτικές και μεθόδους οι οποίες μπορεί να μην γίνεται άμεσα αντιληπτό πως αφορούν την συλλογή, διατήρηση και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων όπως είναι για παράδειγμα η χρήση βιομετρικών συστημάτων πρόσβασης και ασφάλειας.

Ο ΛΕΣ οφείλει να είναι ενήμερος όχι μόνο για τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας, αλλά και για το πώς στην πράξη συλλέγονται, τηρούνται, τυχάνουν επεξεργασίας και διατίθενται τα προσωπικά δεδομένα. Στην απουσία εξειδικευμένου λειτουργού επιφορτισμένου με τα σχετικά καθήκοντα, ο ΛΕΣ, για να δώσει τις κατάλληλες συμβουλές προς τη διεύθυνση πρέπει να είναι σε θέση να γνωρίζει τις υποχρεώσεις της επιχείρησης σε σχέση με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, τους νόμιμους και προσδιορισμένους σκοπούς για τους οποίους πρέπει να τηρούνται, αλλά και να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την ασφάλεια τους (Για πιο αναλυτική καταγραφή των σημαντικότερων σημείων του σχετικού νόμου, βλέπε στο Παράρτημα IV).

## **(β) Αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και του Ανώτατου Δικαστηρίου**

Οι νομοθεσίες που διέπουν το Κυπριακό εργατικό δίκαιο είναι πολλές και ποικίλουν στο βαθμό εξειδίκευσής τους. Άλλες νομοθεσίες έχουν ευρύ σκοπό και άλλες περιορισμένο. Επίσης, ο νομοθέτης δεν μπορεί να γνωρίζει ούτε να προβλέψει κατά την νομοπαρασκευαστική διαδικασία όλα τα πιθανά σενάρια που μπορεί να προκύψουν σε ένα χώρο εργασίας με αποτέλεσμα η ερμηνεία και εφαρμογή της νομοθεσίας σε περιστατικά που προκύπτουν στις επιχειρήσεις να διαφοροποιείται ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά της κάθε υπόθεσης.

Σε αρκετές περιπτώσεις, οι πρόνοιες των εργατικών νομοθεσιών είναι γενικές ή δεν είναι απόλυτα σαφείς με αποτέλεσμα να μην καλύπτεται κατά τρόπο ξεκάθαρο ολόκληρο το φάσμα περιστατικών που μπορεί να συμβούν στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, στον *Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο*, νόμιμο λόγο τερματισμού της απασχόλησης αποτελεί *‘όταν ο εργοδοτούμενος παραλείπη να εκτελέση την εργασία του κατ’ ευλόγως ικανοποιητικών τρόπων’*. Όμως ο νόμος δεν καθορίζει τι συνιστά εύλογα ικανοποιητική εργασία. Παρομοίως, στον ίδιο νόμο, ως νόμιμος λόγος πλεονασμού θεωρείται ο *‘περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης’* και πάλιν χωρίς να καθορίζεται απόλυτο ποσοστό μείωσης των εργασιών που να δικαιολογεί πλεονασμό προσωπικού. Με μια απλή ανάγνωση της συγκεκριμένης πρόνοιας του νόμου, είναι πολύ δύσκολο για μια επιχείρηση να φτάσει σε συμπεράσματα για το αν η μείωση των εργασιών της δικαιολογεί πλεονασμούς προσωπικού ή όχι. Υπεύθυνη καθοδήγηση και κατευθυντήριες γραμμές μπορούμε να λάβουμε μόνο από τα αρμόδια δικαστήρια τα οποία ερμηνεύουν συνεχώς την εργατική νομοθεσία μέσα από τις διάφορες αποφάσεις τους. Στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει σχετική νομολογία από τα κυπριακά δικαστήρια, τότε απευθυνόμαστε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για περαιτέρω διερεύνηση των θεμάτων.

Ο ΛΕΣ στρέφεται για καθοδήγηση στις αποφάσεις των αρμόδιων δικαστηρίων τις οποίες μελετά συνεχώς ώστε να έχει πιο καθαρή εικόνα και πιο ολοκληρωμένη άποψη για τον ορθό τρόπο ερμηνείας της κάθε εργατικής νομοθεσίας. Η εισαγωγή της μελέτης περιλήψεων αποφάσεων δικαστηρίων κατά την εκπαίδευση 108 ΛΕΣ που έγινε στην πρώτη φάση του Έργου σημείωσε μεγάλη επιτυχία και οι συμμετέχοντες σε αρκετές περιπτώσεις ζήτησαν περισσότερες αποφάσεις για μελέτη και περαιτέρω επεξεργασία.

Η λειτουργία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και του Ανώτατου Δικαστηρίου είναι εξέχουσας σημασίας για το κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων αφού μέσα από τις αποφάσεις τους καθορίζεται ο ορθός τρόπος ερμηνείας των νομοθεσιών εκεί που υπάρχουν συγκρίσιμα περιστατικά ή για την εξαγωγή χρήσιμων γενικών συμπερασμάτων. Αναμφίβολα, η εξοικείωση με τον τρόπο λειτουργίας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και οι αποφάσεις του καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό την ικανότητα των ΛΕΣ να επιτελούν τα καθήκοντά τους και να παρέχουν υπεύθυνα τις συμβουλές τους προς τις διευθύνσεις των επιχειρήσεων.

### **Επίλογος**

Ο ΛΕΣ και ο ρόλος του μεταβάλλεται και εξελίσσεται μαζί με το σύστημα εργασιακών σχέσεων έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των καιρών. Οι βασικές δεξιότητες του ΛΕΣ περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος τους νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που διέπουν το σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο, καθώς και βασικά εργαλεία για την εκτέλεση των περισσότερων απλών εργασιών του. Οι ανεπτυγμένες γνώσεις και δεξιότητες, όπως καθορίζονται στην παρούσα έκδοση, διευρύνουν και εμβαθύνουν ακόμη περισσότερο την κατανόηση του ΛΕΣ για το εργασιακό του αντικείμενο και τον εξοπλίζουν με νέα πρακτικά εργαλεία και μεθόδους που καθιστούν ακόμη πιο αποτελεσματική την εργασία του και δυνατή την διεκπεραίωση νέων καθηκόντων.



# ΜΕΡΟΣ Β' - ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΕΠΤΥΓΜΕΝΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΛΕΣ)

## **Επισκόπηση Προγράμματος**

Το Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Ανεπτυγμένων Επαγγελματικών Δεξιοτήτων Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (το Πρόγραμμα) καθορίζεται στη βάση των προσδιορισμένων ανεπτυγμένων δεξιοτήτων του Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) όπως αυτές επεξηγούνται και περιγράφονται στο ΜΕΡΟΣ Α'. Σε αντίθεση με το αντίστοιχο εκπαιδευτικό πρόγραμμα της πρώτης φάσης του Έργου, και δεδομένου ότι απευθύνεται σε ΛΕΣ που ήδη διαθέτουν τις βασικές γνώσεις και δεξιότητες, η έμφαση δίνεται περισσότερο στην διαδραστική άσκηση και στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων και λιγότερο στην θεωρία. Η ανάγκη για περαιτέρω πρακτική εξάσκηση και εξέταση σχετικών αποφάσεων των αρμόδιων δικαστηρίων προκύπτει επίσης από τα σχόλια και εισηγήσεις των 108 ΛΕΣ που έτυχαν σχετικής 80ωρης εκπαίδευσης στα πλαίσια της πρώτης φάσης του Έργου.

Κυριότερος στόχος του Προγράμματος είναι να επιτρέψει σε έμπειρους ΛΕΣ ή άλλα κατάλληλα άτομα και στελέχη με ανάλογα προσόντα, να εμβαθύνουν στην κατανόηση των εργατικών νομοθεσιών μέσα από την μελέτη σχετικών αποφάσεων δικαστηρίων, να αποκτήσουν δεξιότητες σχεδιασμού και εφαρμογής πολιτικών στο χώρο εργασίας, να καταρτιστούν σε θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων και να αναπτύξουν νέες διαπροσωπικές δεξιότητες. Ο ΛΕΣ που θα ολοκληρώσει το πρόγραμμα με επιτυχία θα είναι ένας ολοκληρωμένος και καταρτισμένος επαγγελματίας που θα διαθέτει θεωρητική και πρακτική γνώση του αντικειμένου του.

Επειδή το Πρόγραμμα απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε επαγγελματίες με σχετική εμπειρία, την έκταση και βάθος της οποίας δεν μπορεί να γνωρίζει επακριβώς ο εκπαιδευτής, περιλαμβάνεται επισκόπηση των κυριότερων νομοθεσιών (συμπεριλαμβανομένης και της σχετικής με την ασφάλεια και υγεία νομοθεσίας) τόσο για σκοπούς επανάληψης και κάλυψης των όποιων κενών, αλλά και για σκοπούς ενημέρωσης για πρόσφατες τροποποιήσεις.

## Αποτελέσματα Προγράμματος (Μαθησιακοί Στόχοι)

Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες θα:

- Είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν με αυτοπεποίθηση και αποτελεσματικότητα πειθαρχικές διαδικασίες στο χώρο εργασίας.
- Είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν με αυτοπεποίθηση και αποτελεσματικότητα κώδικα πρόληψης και καταπολέμησης της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Να παρουσιάσουν αποτελεσματικά οποιοδήποτε θέμα.
- Μπορούν να συμβουλευθούν τον εργοδότη τους για βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας που αφορά την προστασία προσωπικών δεδομένων στο χώρο της εργασίας.
- Έχουν εμβαθύνει την κατανόησή τους για αριθμό εργατικών νομοθεσιών μέσα από την μελέτη σχετικών αποφάσεων δικαστηρίων, καθώς και τον τρόπο λειτουργίας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.
- Να κατανοήσουν τις διαδικασίες των Δικαστηρίων και την επίπτωση που δύναται να έχουν στην κατάληξη των υποθέσεων οι δικές τους παρεμβάσεις και συμβουλές.
- Έχουν ενημερωθεί για τις πιο πρόσφατες τροποποιήσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Το προτεινόμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης περιλαμβάνεται στο Παράρτημα V.

## Τρόπος Προσέγγισης

Το Πρόγραμμα προσεγγίζει κάθε μαθησιακό στόχο με την ανάλογη και πιο κατάλληλη εκπαιδευτική μέθοδο:

- **Διδασκαλία:**  
Απαραίτητη για την απευθείας μετάδοση γνώσεων σε αμιγώς θεωρητικά αντικείμενα όπως οι εργατικές νομοθεσίες.
- **Ασκήσεις προσομοίωσης:**  
Στη βάση προκαθορισμένων σεναρίων κυμαινόμενης έντασης οι συμμετέχοντες θα μπορέσουν να βιώσουν με διαδραστικό τρόπο τις συνθήκες διεξαγωγής δίκης στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (mock trial), την διεξαγωγή πειθαρχικής διαδικασίας και την διαδικασία διερεύνησης παραπόνου για σεξουαλική παρενόχληση.
- **Περιπτωσιολογικές μελέτες (case studies):**  
Μελέτη αποφάσεων Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και του Ανώτατου Δικαστηρίου. Στόχος η βελτίωση του βαθμού κατανόησης των εργατικών νομοθεσιών μέσα από πραγματικά παραδείγματα, ομαδική εργασία και συζήτηση.
- **Coaching:**  
Με τη μέθοδο του coaching και μέσα από διαδραστικές ομαδικές εργασίες, οι συμμετέχοντες θα μπορέσουν να αναπτύξουν και να εξασκήσουν τις δεξιότητες παρουσιάσεών τους.

## Ποιους Αφορά

Το Πρόγραμμα σχεδιάστηκε για να διευρύνει και να αναβαθμίσει το επίπεδο κατάρτισης των ΛΕΣ και απευθύνεται προς υφιστάμενους λειτουργούς και κατάλληλα προσοντούχους επαγγελματίες και στελέχη του ευρύτερου κλάδου εργασιακών σχέσεων και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Νοείται πως οι εκπαιδευόμενοι ήδη κατέχουν βασικές γνώσεις και δεξιότητες ΛΕΣ.



## **Διάρκεια Εκπαίδευσης**

Δεδομένου ότι το Πρόγραμμα απευθύνεται σε ΛΕΣ και επαγγελματίες που διαθέτουν ένα ελάχιστο βαθμό κατάρτισης στην εργατική νομοθεσία και πρακτική, η εκπαίδευση ΛΕΣ Επιχειρήσεων με στόχο την καλλιέργεια ανεπτυγμένων γνώσεων και δεξιοτήτων απαιτεί 40 ώρες, δηλαδή περίπου 5 ημέρες 8 εκπαιδευτικών ωρών ή άλλου συνδυασμού με το ίδιο αποτέλεσμα (σε αντίθεση με το 80ωρο πρόγραμμα εκπαίδευσης που έγινε στην πρώτη φάση του Έργου και αφορούσε βασικές δεξιότητες). Οι 40 ώρες πρέπει να έχουν επικυρωθεί από κατάλληλη αξιολόγηση και να περιλαμβάνουν ισορροπημένη κάλυψη των θεματικών εννοιών που έχουν συζητηθεί.

Το Πρόγραμμα θα ολοκληρώνεται και θα δίδεται η σχετική πιστοποίηση όταν ο εκπαιδευόμενος περάσει με επιτυχία την τελική εξέταση και νοουμένου ότι η παρουσία στη βασική εκπαίδευση υπερβαίνει το 90% (τουλάχιστο 36 ώρες).

## Προτεινόμενες Εκπαιδευτικές Ενότητες

<b>1. Επισκόπηση Βασικής Εργατικής Νομοθεσίας</b>	<b>4. Διαπροσωπικές Δεξιότητες</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Τερματισμός της απασχόλησης</li> <li>• Λοιπές εργατικές νομοθεσίες</li> <li>• Ισότητα στην απασχόληση</li> <li>• Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία</li> <li>• Ασφάλεια και Υγεία στην εργασία</li> <li>• Πρόσφατες τροποποιήσεις στη νομοθεσία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Δεξιότητες παρουσιάσεων</li> <li>• Ομαδική εργασία</li> <li>• Πηγές πληροφόρησης</li> </ul>
<b>2. Προσωπικά Δεδομένα στην Επιχείρηση</b>	<b>5. Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και Ανώτατο Δικαστήριο</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο Επίτροπος προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.</li> <li>• Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων</li> <li>• Συλλογή, επεξεργασία, διατήρηση και διαβίβαση προσωπικών δεδομένων</li> <li>• Ηλεκτρονικά μέσα παρακολούθησης και ελέγχου</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και το Ανώτατο Δικαστήριο</li> <li>• Προσομοίωση δίκης στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (mock trial)</li> <li>• Μελέτη αποφάσεων δικαστηρίων</li> <li>• Ομαδική εργασία</li> </ul>
<b>3. Εφαρμογή πειθαρχικών διαδικασιών</b>	<b>6. Εξέταση</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Σχεδιασμός, εισαγωγή και εφαρμογή πειθαρχικών διαδικασιών</li> <li>• Προσομοίωση πειθαρχικής διαδικασίας και ομαδική εργασία</li> <li>• Σχεδιασμός, εισαγωγή και εφαρμογή κώδικα πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης</li> <li>• Προσομοίωση διαδικασίας διερεύνησης παραπόνου για σεξουαλική παρενόχληση και ομαδική εργασία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Επανάληψη</li> <li>• Γραπτή εξέταση</li> </ul>



# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - Διαπροσωπικές Δεξιότητες Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων**

(α) Ικανότητα ομαδικής εργασίας, επικοινωνίας, συνεννόησης και συμβιβασμού με αντικρουόμενες απόψεις ή επιδιώξεις.

Στις εργασιακές σχέσεις, όπως και σε κάθε μορφή ανθρώπινων σχέσεων, σπάνια υπάρχει μια μόνο άποψη αναφορικά με την ενδεικνυόμενη λύση σε κάθε αναφεύμενο ζήτημα. Ιδιαίτερα στις εργασιακές σχέσεις όπου φαινομενικά τα συμφέροντα των βασικών πρωταγωνιστών (εργοδότη και εργαζομένων) είναι αντικρουόμενα, η κάθε πλευρά επιδιώκει την διευθέτηση των προβλημάτων ή προκλήσεων με τρόπο που θα ικανοποιεί τις ανάγκες της.

Η γρήγορη συνειδητοποίηση από τον Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) του γεγονότος ότι τα φαινομενικά αντίθετα συμφέροντα είναι στην πραγματικότητα κοινά και ενιαία, θα τον βοηθήσει να επιτελέσει το έργο του δημιουργικά. Ακόμα και αν κανείς άλλος από τους εμπλεκόμενους δεν το κατανοεί, ο ΛΕΣ οφείλει να γνωρίζει ότι καμία επιχείρηση δεν ευημερεί εάν οι εργαζόμενοι της δυστυχούν ή έστω νιώθουν αδικημένοι και αντίστροφα: Κανείς εργαζόμενος δεν μπορεί να απολαύσει αξιολογικά επίπεδα μισθών και ωφελημάτων επί μακρόν, ούτε να χαρεί ασφάλεια στην απασχόληση εάν η επιχείρηση του δεν ευημερεί. Χωρίς συνεννόηση και συμβιβασμό, η έτσι κι αλλιώς κοινή μοίρα εργοδότη και εργαζομένων, προδιαγράφεται ζοφερή και βραχύβια. Η επίτευξη συνεννόησης και η διαμόρφωση του συμβιβαστικού πλαισίου είναι κατ' εξοχήν καθήκον του ΛΕΣ.

Τα πιο πάνω απαιτούν την ικανότητα επικοινωνίας με τους εκπροσώπους ή τους ηγέτες του προσωπικού, την κατανόηση των προβληματισμών τους, αντίληψη των επιδιώξεων τους, καταγραφή και ανάλυση των σημείων διαφωνίας και αναζήτηση των καλύτερων δυνατών λύσεων. Οι απαιτήσεις αυτές είναι ακόμα πιο έντονες και οι διαδικασίες πιο περίπλοκες όταν το προσωπικό είναι διαιρεμένο σε επί μέρους ομάδες συμφερόντων, είτε στην βάση της ειδικότητας, είτε του μορφωτικού επιπέδου, είτε του ιεραρχικού επιπέδου, είτε στην βάση οποιουδήποτε άλλου κριτηρίου. Όλα αυτά ουδέποτε τελεσφορούν χωρίς ομαδική εργασία σε όλα τα στάδια και φάσεις της διαδικασίας.

Στην περίπτωση δε που η ηγεσία της επιχείρησης έχει την δυνατότητα λόγω συγκυριακά υπέρτερης δύναμης να επιβάλει την θέληση της, αγνοώντας πλήρως τις εργατικές προσδοκίες επί ενός θέματος, ο ΛΕΣ πρέπει να μπορεί να επεξηγήσει στον εργοδότη ότι το συμφέρον της επιχείρησης επιβάλλει είτε την υιοθέτηση (μερικώς ή πλήρως, αυτούσιων ή με προσαρμογές) πτυχών της άποψης των εργαζομένων είτε την πειστική τεκμηρίωση της πλήρους απόρριψής της.

(β) Υπομονετικός, επίμονος, μεθοδικός και φιλόπρονος, φιλικός και ευχάριστος, σοβαρός και υπεύθυνος.

Το προνόμιο του ΛΕΣ να βρίσκεται μόνιμα ανάμεσα στην ιδιοκτησία της επιχείρησης και το ανθρώπινο της δυναμικό, κάτι που του δίνει το πλεονέκτημα να γνωρίζει εξίσου καλά και τις δύο πλευρές, συνιστά ταυτόχρονα για αυτόν και ιδιαίτερη ευθύνη. Έτσι πρέπει να είναι υπομονετικός



όχι μόνο για να ακούσει, να κατανοήσει και να επεξεργαστεί τις απόψεις όλων των εμπλεκομένων σε μια διαφορά αλλά και να έχει την υπομονή να εξηγήσει στην μια πλευρά τις απόψεις της άλλης και μάλιστα να υπερασπιστεί την λογική της ακόμα και όταν στην πραγματικότητα διαφωνεί με αυτήν, εάν πιστεύει ότι αυτό απαιτεί η κατάλληλη διευθέτηση του προβλήματος και συνεπώς ότι έτσι εξυπηρετούνται στον μέγιστο βαθμό τα συμφέροντα του συνόλου. Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, ο ΛΕΣ θα πρέπει να είναι έτοιμος να λάβει εκείνες τις αποφάσεις που επιτυγχάνουν τους στόχους που έχουν τεθεί από την επιχείρηση.

Ακόμα, απαιτείται υπομονή καθώς συχνά στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων οι πλευρές ξεκινούν με θέσεις μαξιμαλιστικές και εξωπραγματικές και η διαδικασία προσέγγισης προχωρά αργά και βασανιστικά σε βάρος του παράγοντα «χρόνου» ο οποίος μπορεί να καταλήξει ασφυκτικά περιορισμένος για τον ΛΕΣ.

Τέλος, υπομονή απαιτείται διότι ενίοτε στην σύνθεση των επιμέρους αντιπροσωπειών (τόσο των εργαζομένων όσο και του εργοδότη) συμμετέχουν άτομα ημιμαθή, προπετή, εριστικά, αλαζονικά και προκλητικά στην συμπεριφορά και στις απαιτήσεις. Μειωμένη υπομονή οδηγεί σε απώλεια της ψυχραιμίας και της νηφαλιότητας και αυξάνει τον κίνδυνο της σύγκρουσης και της αποτυχίας διευθέτησης του θέματος με καταστροφικές κάποτε συνέπειες για όλους.

Η επιμονή είναι μια ακόμα από τις βασικές αρετές που πρέπει να διαθέτει ο ΛΕΣ. Εκατοντάδες φορές στην σταδιοδρομία του θα συμμετάσχει σε διαδικασίες επίλυσης διαφορών όπου οι εκατέρωθεν θέσεις θα παραμένουν διιστάμενες ή και αντικρουόμενες ακόμα και μετά από πολύωρες συζητήσεις και πολυήμερες συναντήσεις. Ο ΛΕΣ πρέπει να γνωρίζει ότι η προσπάθεια επίλυσης μιας διαφοράς σταματά μόνο όταν λυθεί η διαφορά. Ακόμα και μετά από σωρεία προσπαθειών, ακόμα και όταν εμφανώς έχουν εξαντληθεί τα περιθώρια συνεννόησης, ο ΛΕΣ πρέπει να μπορεί να ξεκινά από την αρχή, αναζητώντας τον έντιμο συμβιβασμό και επιστρατεύοντας προς αυτό όλη την επινοτικότητα του.

Είναι για αυτό που η μεθοδικότητα και η φιλοπονία είναι θεμελιώδη ποιοτικά απαιτούμενα του χαρακτήρα του ΛΕΣ. Ουδέποτε οι προσφερόμενες λύσεις είναι μονοδιάστατες, ούτε οι επιδιώξεις μονοσήμαντες. Με μεθοδικότητα οφείλει να εντοπίσει όλα τα πιθανά και απίθανα στοιχεία που συνθέτουν το πρόβλημα και να σχεδιάσει τις πιθανές λύσεις του, να μπορεί να αναζητήσει εργαλεία που θα τον βοηθήσουν ακόμα και εκτός των θεμάτων που συνθέτουν το θέμα που καλείται να διαχειριστεί και να διαμορφώσει εναλλακτικά σενάρια προς συζήτηση.

Η φιλική και ευχάριστη προσωπικότητα του ΛΕΣ ενισχύει την αποτελεσματικότητα της αποστολής του σε σημαντικό βαθμό. Κάθε φορά που αναφύεται ένα πρόβλημα στον χώρο εργασίας κάποιιοι μπορεί να είναι θυμωμένοι ή και εξαγριωμένοι, άλλοι ενοχλημένοι ή παραπονεμένοι ή ακόμη ανήσυχιοι και τρομαγμένοι. Γενικά κυριαρχεί ένταση και οξύτητα, αντιπαλότητα και «πολεμική» διάθεση. Η καλλιέργεια φιλικών σχέσεων ει δυνατόν με όλους, η ικανότητα να προβαίνει σε κατάλληλους αστεϊσμούς στην κατάλληλη στιγμή αποφορτίζοντας την ένταση, η διάθεση να αυτοσαρκάζεται για να γίνει πιο ανθρώπινος και προσιτός σε όσους δεν τον γνωρίζουν και η προσωρινή απομάκρυνση της συζήτησης από το θέμα θα υποβοηθήσουν συχνά στην δημιουργία πιο ευνοϊκής ατμόσφαιρας για παραγωγικές συζητήσεις.

Τα πιο πάνω από μόνα τους είναι καταστροφικά για τον ρόλο του ΛΕΣ αν δεν συνδυάζονται με την ταυτόχρονη και παράλληλη σοβαρότητα και υπευθυνότητα από μέρους του. Σε όλες τις φάσεις οποιασδήποτε διαδικασίας ενημέρωσης, διαβούλευσης ή διαπραγμάτευσης, ο ΛΕΣ αξιολογείται από όλους. Πρέπει ανά πάσα στιγμή να πείθει ότι σέβεται την προσωπικότητα και τις απόψεις όλων, είτε τις συμμερίζεται είτε όχι. Οι τοποθετήσεις του πρέπει να είναι σφαιρικά τεκμηριωμένες και τα στοιχεία που χρησιμοποιεί να αντέχουν σε διεξοδικό έλεγχο, έλεγχο λογικής και τεχνικής επάρκειας αλλά και έλεγχο ηθικής νομιμοποίησης. Οι αναφορές του σε αριθμητικά μεγέθη ή πρόνοιες νόμων, κανονισμών, συμβάσεων κλπ πρέπει να γίνονται πάντα μετά από ενδελεχή έλεγχο της ακρίβειας τους και ανάμεσα στις διαφορετικές προσφερόμενες επιλογές να προκρίνει αυτή που υπηρετεί μακροπρόθεσμα το σύνολο.



#### (γ) Ικανός να λειτουργεί κάτω από έντονη πίεση, να λαμβάνει γρήγορες αποφάσεις και να ανταποκρίνεται σε ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα.

Συχνά, τα αναφεύμενα προβλήματα προκύπτουν απροειδοποίητα, με οξύτητα και ένταση και απειλούν με ρήξη στις σχέσεις ή ακόμα και με δυναμική σύγκρουση αν δεν αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά χωρίς την παραμικρή χρονοτριβή. Ο ΛΕΣ οφείλει να διατηρεί πλήρη διαύγεια πνεύματος, χωρίς μείωση της συγκέντρωσης του και της αναλυτικής του ικανότητας και με διατήρηση ακέραιης της ψυχραιμίας του να μπορεί να λειτουργεί αποτελεσματικά ακόμα και σε χρονοδιαγράμματα ασφυκτικά, όταν δηλαδή ο διαθέσιμος χρόνος είναι ανεπαρκής.

Επίσης, συχνές είναι οι περιπτώσεις στις οποίες οι απαιτήσεις του εργοδότη ή και των εργαζομένων για επίτευξη κάποιου αποτελέσματος υπερβαίνουν το ρεαλιστικά εφικτό και ασκούνται στον ΛΕΣ αφόρητες πιέσεις από την μια ή και τις δυο πλευρές. Ο ΛΕΣ πρέπει να είναι ικανός να επιτελεί το έργο του με μόνο κριτήριο το καλώς νοούμενο συμφέρον του συνόλου της επιχείρησης, εργοδότη και εργαζόμενων. Αν τούτο απαιτείται από τις συνθήκες, ο ΛΕΣ πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνει γρήγορες αποφάσεις τις οποίες να είναι σε θέση να στηρίξει.

Όπως έχει εύστοχα λεχθεί «όταν πρέπει να λάβεις μια απόφαση το καλύτερο είναι να πάρεις την σωστή απόφαση. Το δεύτερο καλύτερο είναι να πάρεις την λάθος απόφαση. Το χειρότερο όλων είναι να μην πάρεις καμιά απόφαση».

#### (δ) Διάθεση και αντοχή για εργασία σε παρατεταμένα ωράρια και υπό αντίξοες συνθήκες.

Σε αρκετές περιπτώσεις ζητήματα που μπορούν να τύχουν χειρισμού έγκαιρα και με άνεση χρόνου, αφήνονται χωρίς επεξεργασία ή υποβάλλονται σε ατέρμονες και ατελέσφορες συζητήσεις με αποτέλεσμα να πλησιάζει η εκπνοή του σχετικού χρονικού ορίου εντός του οποίου πρέπει το ζήτημα να διευθετηθεί.

Όταν πια το αδιέξοδο είναι ορατό και ελλοχεύει ο κίνδυνος για αρνητικές εξελίξεις, οι προσπάθειες επίλυσης της διαφοράς εντατικοποιούνται. Κάποτε οι διαβουλεύσεις και οι διαπραγματεύσεις είναι συνεχείς, διαρκείς και παρατεταμένες, με την κόπωση και την σωματική καταπόνηση στα ύψη, συχνά χωρίς τις στοιχειώδεις ανέσεις κλιματισμού, ποτού και φαγητού.

Ο ΛΕΣ πρέπει να είναι ψυχολογικά κατάλληλα προετοιμασμένος ώστε να λειτουργεί υπό τέτοιες συνθήκες. Πρέπει να γνωρίζει και να αποδέχεται ότι προσωπικές, οικογενειακές και κοινωνικές δραστηριότητες και υποχρεώσεις είναι δευτερεύουσας σημασίας όταν βρίσκεται σε πλήρη ανάπτυξη προσπάθεια επίλυσης μιας εργατικής διαφοράς.

#### (ε) Ικανότητα ιεράρχησης των προτεραιοτήτων και εντοπισμού των σημείων ουσίας.

Ο ΛΕΣ τις περισσότερες φορές καλείται να χειριστεί πλειάδα θεμάτων, ανομοιόμορφων μεταξύ τους, με διαφορετικές αφετηρίες και περιεχόμενο και συνεπώς με διαφοροποιημένη σημασία για την επιχείρηση. Συχνά όμως πρέπει όλα να τακτοποιηθούν μέσα σε στενά χρονικά όρια.

Εδώ είναι θεμελιώδους σημασίας η ορθή ιεράρχηση των προτεραιοτήτων που έχει ο ΛΕΣ ενώπιον του. Βασικό κριτήριο της επιλογής του είναι η διατήρηση της εργατικής ειρήνης. Όταν δεν μπορούν να τύχουν χειρισμού όλα τα θέματα, θα χειριστεί πρώτα εκείνα τα θέματα των οποίων η διατήρηση της εκκρεμότητας απειλεί πιο άμεσα την ομαλότητα στις εργασιακές σχέσεις.

Επίσης, στην διαδικασία συγκέντρωσης του αναγκαίου υλικού για κατανόηση ενός θέματος και επεξεργασία τρόπων διευθέτησης του, ο ΛΕΣ θα έρθει σε επαφή με σωρεία πληροφοριών και στοιχείων, είτε μέσα από έντυπο υλικό είτε μέσα από συνομιλίες με άλλα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.

Κάποια από τα στοιχεία αυτά μπορεί να είναι εντελώς άσχετα και αχρείαστα, κάποια μόνο εμμέσως ή ελάχιστα σχετικά και χρήσιμα και κάποια απολύτως ουσιώδη και αναγκαία.

Οι διαφορές ωστόσο ανάμεσα στις τρεις αυτές κατηγοριοποιήσεις είναι δυσδιάκριτες. Είναι όμως ευθύνη του ΛΕΣ να εντοπίσει γρήγορα και με διαύγεια τα σημαντικά σημεία και να τα αξιοποιήσει κατάλληλα για γρήγορη και συναινετική διευθέτηση του ζητήματος.

#### (στ) Διάθεση συνεχούς μελέτης και διαρκούς επιμόρφωσης

Οι εργασιακές σχέσεις είναι εξαιρετικά δυναμικός τομέας, εξελισσόμενος και προσαρμοζόμενος στην κατά καιρούς επικρατούσα οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα. Οι θεσμοί περισσότερο, αλλά και το εργατικό δίκαιο σε ικανό βαθμό, αντανακλούν την δυναμική στην αγορά εργασίας και προσπαθούν να ισορροπήσουν όσο γίνεται τις παραγωγικές δυνάμεις, δημιουργώντας δίκτυο προστασίας για το λιγότερο δυνατό μέρος. Στις εργασιακές σχέσεις τίποτα δεν είναι στατικό και μόνιμο.

Αυτό δημιουργεί την θεμελιώδη υποχρέωση στον ΛΕΣ να μελετά και να επιμορφώνεται συνεχώς. Οι νόμοι και οι κανονισμοί κατά καιρούς τροποποιούνται, κάποιοι καταργούνται ενώ καινούριοι ψηφίζονται. Στην νομοπαρασκευαστική διαδικασία του Κυπριακού Κοινοβουλίου έχει από το 2004 προστεθεί και η αντίστοιχη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης, από την ίδια χρονιά η ανάγκη για μελέτη των αποφάσεων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και του Ανωτάτου Δικαστηρίου έχει διευρυνθεί αφού πέραν τούτων είναι πλέον αναγκαία η τακτική μελέτη των αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε αυτά πρέπει να προστεθεί η παραγωγή του Κοινωνικού Διαλόγου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Συμφωνίες-πλαίσια είτε σε επίπεδο κλάδων είτε για όλη την οικονομία) καθώς επίσης και το έργο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (International Labour Office) και οι Ετήσιες Συνδιασκέψεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organisation).

Τέλος, ο επαγγελματίας ΛΕΣ οφείλει να παρακολουθεί και να μελετά καλές ή βέλτιστες πρακτικές άλλων επιχειρήσεων στην Κύπρο και το εξωτερικό σε θέματα της αρμοδιότητας του και να εξετάζει τις δυνατότητες προσαρμογής τους στην δική του επιχείρηση.

#### (ζ) Αντίληψη του ευρύτερου οικονομικού περιβάλλοντος στην Κύπρο και την Ευρωπαϊκή Ένωση και κατανόηση των βασικών πτυχών θεμάτων μείζονος σημασίας της εκάστοτε οικονομικής επικαιρότητας.

Ο ΛΕΣ οφείλει να ενδιαφέρεται για όσα διαδραματίζονται στην Κύπρο και διεθνώς και επηρεάζουν τα δεδομένα της επιχείρησής του, έστω και κατά τρόπο έμμεσο. Στοιχεία μακροοικονομικά όπως το ποσοστό ανάπτυξης ή συρρίκνωσης της οικονομίας, το ποσοστό της ανεργίας, το ύψος του δημόσιου χρέους και του δημοσιονομικού ελλείμματος, ο ρυθμός του πληθωρισμού και της παραγωγικότητας πρέπει να είναι σε γενικές γραμμές γνωστά στον ΛΕΣ. Το ίδιο ισχύει και για το ύψος των καταθετικών και δανειστικών επιτοκίων καθώς επίσης και για το κόστος της ενέργειας.

Επίσης (στην τρέχουσα συγκυρία) βασικά ζητήματα που εγείρονται από το Μνημόνιο Συναντίληψης της Κύπρου με την Τρόικα, όπως οι ιδιωτικοποιήσεις Ημικρατικών Οργανισμών, ο εκσυγχρονισμός του Δημόσιου τομέα, οι διαρθρωτικές αλλαγές στο Κράτος - πρόνοιας (κοινωνικές παροχές) και στο συνταξιοδοτικό σύστημα, είναι αναμενόμενο να είναι έστω και ακροθιγώς γνωστά στον ΛΕΣ.

Άλλα παρόμοια θέματα της τρέχουσας οικονομικής επικαιρότητας με τα οποία ο ΛΕΣ οφείλει έστω και σε πολύ αδρές γραμμές να είναι εξοικειωμένος είναι η γενική η γενική εικόνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ιδιαίτερα της Ευρωζώνης (ανεργία, πληθωρισμός, ρυθμός ανάπτυξης κλπ).



### (η) Λευκό ποινικό μητρώο.

Ο ΛΕΣ έχει πρόσβαση σε πληροφορίες και στοιχεία της επιχείρησης και των εργαζομένων εμπιστευτικής φύσης, κρίσιμες για την εύρυθμη λειτουργία της και ιδιαίτερα χρήσιμες για τον ανταγωνισμό. Ως εκ τούτου ο ΛΕΣ πρέπει να απολαμβάνει την απόλυτη εμπιστοσύνη τόσο του εργοδότη όσο και των εργαζομένων.

Η ύπαρξη δικαστικών καταδικών ποινικής φύσεως μπορεί να κλονίσει την αναγκαία εμπιστοσύνη ή να προκαλέσει αμφισβητήσεις σε σχέση με την ακεραιότητα του χαρακτήρα. Αυτό θα περιορίσει θεμελιωδώς την δυνατότητα του ΛΕΣ να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντα του.

Αποτελεί εξάλλου καλά εμπεδωμένη αρχή του δικαίου ότι σε σχέσεις αυξημένης ευαισθησίας όπου απαιτείται ύψιστη εμπιστοσύνη και απόλυτη καλή πίστη (utmost good faith), η ύπαρξη ποινικής καταδίκης κλονίζει ανεπανόρθωτα το αναγκαίο υπόβαθρο της σχέσης και νομιμοποιεί τον άμεσο, έστω και μονομερή, τερματισμό της.

### (θ) Ακαδημαϊκά και Άλλα Προσόντα.

Οι εργασιακές σχέσεις και το αποτέλεσμα των διαδικασιών των διαφόρων θεσμών, όπως για παράδειγμα η συνομολόγηση ή ανανέωση συλλογικής σύμβασης, επηρεάζουν άμεσα τον εργασιακό βίο και επίπεδο ζωής τρίτων.

Είτε όταν ενεργεί συμβουλευτικά για τον καθορισμό μιας εργασιακής πολιτικής, είτε ως διαπραγματευτής, ο ΛΕΣ πρέπει να είναι σε θέση να σκέπτεται και να αναλύει δεδομένα ποιοτικά και ποσοτικά. Βασιζόμενες πάνω στην ικανότητα αναλυτικής σκέψης του ΛΕΣ, οι επιχειρήσεις θα θέσουν διαπραγματευτικές θέσεις, θα κοστολογήσουν και θα εκτιμήσουν το αντίκτυπο από την εφαρμογή μιας νέας εργασιακής πολιτικής και θα ερμηνεύσουν συγκεκριμένες εργατικές νομοθεσίες.

Η δυνατότητα αναλυτικής σκέψης στη βάση ποιοτικών και ποσοτικών παραμέτρων είναι άκρως απαραίτητη για τα καθήκοντα του ΛΕΣ. Η απόκτηση αναγνωρισμένου πτυχίου Ανώτατης εκπαίδευσης αποτελεί το ελάχιστο εκέγγυο πως ο Λειτουργός έχει περάσει σε ακαδημαϊκό επίπεδο από τη βάσανο της ανάλυσης δεδομένων.

Άτομο το οποίο δεν διαθέτει αναγνωρισμένο πτυχίο Ανώτατης εκπαίδευσης μπορεί επίσης να αναλάβει καθήκοντα ΛΕΣ με την κατάλληλη εκπαίδευση αν διαθέτει αναγνωρισμένο απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και σε συνδυασμό με τριετή τουλάχιστον ενασχόληση με θέματα ανθρώπινου δυναμικού ή εργασιακών σχέσεων.

Επίσης, δεν μπορούν να αποκλειστούν ούτε οι Γενικοί Διευθυντές με τρίχρονη εμπειρία αφού λόγω της θέσης τους διαθέτουν ήδη κάποια άμεση ή έμμεση τριβή με το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων και ανεπτυγμένες διαπροσωπικές δεξιότητες που τους επιτρέπουν να επιτελέσουν τόσο υπεύθυνα καθήκοντα.

Τέλος, σημειώνεται η ανάγκη ικανότητας χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και άλλων τεχνολογιών που είναι απαραίτητες στην μοντέρνα κοινωνία της πληροφορίας.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II - Γνώσεις Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) Επιχειρήσεων**

Ο ΛΕΣ οφείλει να είναι πλήρως καταρτισμένος και εξοικειωμένος με τις συνιστώσες που αποτελούν το σύγχρονο Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων, τόσο σε ότι αφορά την ιστορία και το περιεχόμενο τους όσο και σε σχέση με τη λειτουργία τους και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν.

### (α) Το Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων, η Τριμερής Συνεργασία και το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα.

Η Τριμερής Συνεργασία αποτελεί την ειδική θεσμική διευθέτηση για διαβούλευση, συνεργασία και διαπραγμάτευση ανάμεσα σε εκπροσώπους των εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους. Ο ΛΕΣ οφείλει να γνωρίζει και να κατανοεί την πορεία και εξέλιξη του συστήματος ώστε να αποκτήσει αίσθηση και ιστορική προοπτική για τους διάφορους θεσμούς που δημιουργήθηκαν, το ρόλο τους τότε και σήμερα, ιδιαίτερα μέσα σε ένα σύγχρονο και επικαιροποιημένο πλαίσιο που να καλύπτει θεμελιώδη ζητήματα και εξελίξεις.

Το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα (ΕΣΣ) επιτελεί σημαντικό συμβουλευτικό ρόλο προς τον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων επί όλων των ζητημάτων που άπτονται των εργασιακών σχέσεων, την προαγωγή της εργατικής ειρήνης καθώς και θέματα κοινού ενδιαφέροντος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Παράλληλα, το Σώμα υποβάλλει συστάσεις και εισηγήσεις σε θέματα εργατικής νομοθεσίας.

Η εργοδοτική πλευρά εκπροσωπείται στο Σώμα μέσω των εργοδοτικών οργανώσεων. Ο ΛΕΣ οφείλει να ενημερώνεται από την οικεία εργοδοτική οργάνωση για τα τεκταινόμενα που τον αφορούν. Κατόπιν επεξεργάζεται και προωθεί τις θέσεις της εταιρείας του απευθείας, ή έμμεσα μέσω του οικείου επαγγελματικού συνδέσμου εκεί και όπου η επιχείρηση έχει συμμετοχή, στην εργοδοτική οργάνωση που τον εκπροσωπεί.

Συνοπτικά, σε αυτή την ενότητα εμπίπτουν τα εξής θέματα:

- Ιστορία του Κυπριακού Συστήματος Εργασιακών Σχέσεων από το 1930 μέχρι σήμερα.
- Το Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων σήμερα: πλεονεκτήματα και προκλήσεις.
- Τριμερής Συνεργασία: Συντεχνίες, Εργοδοτικές Οργανώσεις και ο ρόλος του Κράτους.
- Διασφάλιση του δικαιώματος της οργάνωσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Ρόλος και αρμοδιότητες θεσμών και σωμάτων: Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων.
- Ο Κοινωνικός Διάλογος σε Κύπρο και ΕΕ.
- Διεθνείς Οργανισμοί και Κυπριακή Δημοκρατία.
- Ο ιδιαίτερος ρόλος των Εργοδοτικών Οργανώσεων και των Συντεχνιών.

### (β) Συλλογικές Διαπραγματεύσεις.

Σε ένα ελεύθερο και εθελοντικό σύστημα εργασιακών σχέσεων όπως είναι το Κυπριακό, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις οι οποίες και αποτελούν τον ακρογωνιαίο του λίθο. Το τελικό αποτέλεσμα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων αποτελεί σημαντικό παράγοντα κατανομής εθνικού πλούτου ενώ σε μια ανοικτή και εξωστρεφή οικονομία μπορεί να καθορίσει σε μεγάλο βαθμό την ανταγωνιστικότητα ολόκληρων κλάδων της οικονομίας.

Η διαδικασία Συλλογικών Διαπραγματεύσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική για την οικονομία και ανάλογα με το εκάστοτε κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο και ισοζύγιο δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, μπορεί να οδηγήσει σε λύσεις αμοιβαίου οφέλους και για τις δύο πλευρές (win - win) ή σε σύγκρουση και πιθανή εργατική αναταραχή. Ως διαπραγματευτής, ή ως μέλος της διαπραγματευτικής ομάδας, ο ΛΕΣ προετοιμάζεται καταλλήλως αναλύοντας τα οικονομικά



δεδομένα της επιχείρησης, του κλάδου (ακόμη και του διεθνή ανταγωνισμού που ο κλάδος μπορεί να αντιμετωπίζει) ώστε να ενισχύσει την επιχειρηματολογία της πλευράς που εκπροσωπεί και να διευκολύνει, μέσα από επιχειρήματα, τη διαπραγματευτική διαδικασία.

Ενίοτε, και αυτό είναι ιδιαίτερο χαρακτηριστικό εκεί όπου υπάρχουν κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, οι ΛΕΣ οφείλουν να συντονίζονται με τους υπόλοιπους συναδέλφους της εργοδοτικής πλευράς ώστε να διασφαλίζουν την ενότητα της διαπραγματευτικής τους ομάδας και να προβάλλουν κοινά συμφωνημένες θέσεις.

Με το πέρας της διαπραγματευτικής διαδικασίας, ο ΛΕΣ μεριμνεί για την αποτύπωση του αποτελέσματος της κατά τρόπο εύκολα κατανοητό ώστε τα συμφωνηθέντα να τυγχάνουν της ίδιας ερμηνείας και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη και να αποφεύγονται παρερμηνείες και παρεξηγήσεις επί του περιεχομένου τους. Στην περίπτωση αποτυχίας ή κατάρρευσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και εξάντλησης όλων των εναλλακτικών επιλογών, οι ΛΕΣ συντονίζονται για διαχείριση της οποιας εργατικής αναταραχής.

Ο όρος «συλλογικές διαπραγματεύσεις» είναι περιεκτικός και συμπεριλαμβάνει τα κάτωθι κυρίως θέματα:

- Συλλογική οργάνωση και συλλογική διαπραγμάτευση: κλαδικές συμβάσεις και ο ρόλος τους στην οικονομία.
- Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ο ρόλος τους: δομή και βασικοί όροι (αναγνώριση συμβαλλόμενων μερών, πεδίο εφαρμογής, πρόσληψη προσωπικού, δοκιμαστική περίοδος, απολύσεις/αποχωρήσεις, ωράριο εργασίας, υπερωρίες, γιορτές/αργίες, ετήσιες άδειες, ταμείο προνοίας, ταμείο ευημερίας, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, άδεια ασθενείας, άδεια και επίδομα μητρότητας, βασικοί μισθοί πρόσληψης, μισθολογικές αυξήσεις/κλίμακες μισθοδοσίας, τιμαριθμικό επίδομα, φιλοδωρήματα Χριστουγέννων και Πάσχα, μεταφορά προσωπικού, έξοδα διατροφής και διανυκτέρευσης, συντεχνιακή συνδρομή, ασφάλεια και υγεία στην εργασία, στολές, τοπικές επιτροπές, ανταγωνιστική εργασία, επίλυση διαφορών, διακοπή ηλεκτρικού ρεύματος, ισχύς και διάρκεια συλλογικής σύμβασης κ.α).
- Ατομικές συμβάσεις εργασίας.
- Διαφορές μεταξύ συλλογικών και ατομικών συμβάσεων εργασίας και η σχέση των δύο μορφών συμβάσεων με την νομοθεσία.
- Η διαπραγματευτική διαδικασία.
- Ελεύθερη επιλογή του εφαρμοστέου Δικαίου.
- Κανόνες αναγκαστικού Δικαίου.

#### (γ) Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ).

Ο ΚΒΣ αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο-θεσμό, την αξία του οποίου ουδείς εκ των κοινωνικών εταίρων αμφισβητεί, και που προβλέπει διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών και αποφυγής εργατικής αναταραχής.

Ο ΛΕΣ είναι πλήρως καταρτισμένος στο περιεχόμενο του και στις διαδικασίες που προβλέπονται, όπως τη διαιτησία ή τη μεσολάβηση. Με δεδομένο πως ο ΚΒΣ είναι «ολιστικό εργαλείο» ιδιαίτερα όταν οι απευθείας διαπραγματεύσεις έχουν καταρρεύσει ή οδηγήσει σε αδιέξοδο, μεριμνεί ώστε να αξιοποιεί πλήρως τις πρόνοιες του για αποφυγή της εργατικής αναταραχής.

Ο ΚΒΣ δεν είναι ιδιαίτερα δυσνόητο ή εκτενές κείμενο και περιλαμβάνει τα εξής διακριτά θέματα:

- Ουσιαστικές πρόνοιες ΚΒΣ: δικαίωμα οργάνωσης, θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, θέματα κοινών συνεννοήσεων και προνομίων της διεύθυνσης, ανακοινώσεις, διεθνείς συμβάσεις και συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

- Διαδικαστικές πρόνοιες ΚΒΣ: διαδικασία επίλυσης «διαφορών συμφερόντων», απευθείας διαπραγματεύσεις (υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά, υποβολή αιτημάτων για ανανέωση σύμβασης), μεσολάβηση, διαιτησία, δημόσια έρευνα, διαδικασία επίλυσης «διαφορών δικαιωμάτων», απευθείας διαπραγματεύσεις (διαφορές που παρουσιάζονται εκ της ερμηνείας ή εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης, προσωπικά παράπονα), χρονικά πλαίσια συζήτησης παραπόνων, παραβιάσεις συμβάσεων, απολύσεις (απολύσεις λόγω πλεονασμού, πρόνοια περί απόλυσης σε συλλογικές συμβάσεις).
- Αντίγραφα αιτημάτων και συλλογικών συμβάσεων.
- Ισχύς του ΚΒΣ.

#### (δ) Συμφωνία για την Διαδικασία επίλυσης Διάφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες

Η Διαδικασία Επίλυσης Εργατικών Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες καθορίζει τις διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών σε ειδικές κατηγορίες οικονομικής δραστηριότητας, η παράλυση των οποίων μέσα από εργατική αναταραχή και απεργίες συμβιβάζει την ασφάλεια και υγεία των πολιτών της χώρας. Η Διαδικασία προβλέπει την διασφάλιση ελάχιστης υπηρεσίας στις επιχειρήσεις των επηρεαζόμενων κλάδων και καλύπτει συνοπτικά τα εξής:

- Ορισμοί/ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Επιτροπή Διαιτησίας.
- Κατ' ελάχιστο όριο υπηρεσία (Minimum service).
- Ισχύς της συμφωνίας.

#### (ε) Εργατική Νομοθεσία, Καλές Πρακτικές, Ασφάλεια & Υγεία στην Εργασία και Άλλα Θέματα

Το Κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων θα ήταν ατελές και αναποτελεσματικό εάν λειτουργούσε εκτός των πλαισίων που καθορίζει το υπάρχον σώμα εργατικής νομοθεσίας. Παράλληλα, η εργατική νομοθεσία καθορίζει τα πλαίσια των συνθηκών και όρων απασχόλησης των εργαζομένων ενώ το σύνολο των αποφάσεων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και ιδιαίτερα του Ανώτατου Δικαστηρίου καθοδηγούν και ερμηνεύουν τα διάφορα νομοθετήματα κατά τρόπο οριστικό και απόλυτο.

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, ο ΛΕΣ συμβουλεύει τη διεύθυνση για πάσης φύσεως εργατικά νομικά ζητήματα όπως ο τερματισμός της απασχόλησης, η απασχόληση Ευρωπαίων πολιτών και αλλοδαπών από τρίτες χώρες, η ασφάλεια και υγεία στην εργασία, ζητήματα διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και για ζητήματα που αφορούν τη συνδικαλιστική οργάνωση. Η ορθή ερμηνεία της εργατικής νομοθεσίας και η πρακτική εφαρμογή της διασφαλίζει τόσο τα δικαιώματα της επιχείρησης όσο και των εργαζομένων, κάτι που μειώνει τον κίνδυνο δικαστικών περιπετειών και των εξόδων που αυτές συνεπάγονται, ενώ προάγει την αμοιβαία εκτίμηση και σεβασμό μεταξύ εργοδοτικής και εργατικής πλευράς.

Ο ΛΕΣ έχει καθοριστικό ρόλο όχι μόνο στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και στην κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών που συμπληρώνουν την νομοθεσία, όπως για παράδειγμα την εφαρμογή Πειθαρχικού Κώδικα ή πολιτικής ασθενείας κατά τρόπο που να διευκολύνεται η λειτουργία της επιχείρησης μέσα από την ύπαρξη θεσμοθετημένων διαδικασιών.

Σε ότι αφορά ζητήματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, η διασφάλιση των οποίων αποτελεί ευθύνη του εργοδότη, ο ΛΕΣ οφείλει να γνωρίζει τις πρόνοιες βασικών σχετικών νομοθεσιών ώστε να παρέχει βασική καθοδήγηση προς την επιχείρηση (πχ. την ανάγκη δημιουργίας επιτροπής ασφάλειας ή την ανάγκη εκπόνησης μελέτης εκτίμησης κινδύνου εκεί που απαιτείται). Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ο ΛΕΣ ως αντικαταστάτης εξειδικευμένου Λειτουργού Ασφάλειας και Υγείας αφού τα καθήκοντα που σχετίζονται με ζητήματα ασφάλειας και υγείας είναι πολύ εξειδικευμένα ή τεχνικά.



Ο ΛΕΣ, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δεν αποτελεί συνήθη διοικητικό Λειτουργό αλλά Λειτουργό με εξειδικευμένα καθήκοντα που πραγματεύεται αριθμό ζητημάτων, αρκετά εκ των οποίων είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα και απαιτούν διαπραγματευτική δεινότητα και υψηλό επίπεδο κατάρτισης. Πέραν των διαπροσωπικών δεξιοτήτων που απαιτούν τα καθήκοντα της θέσης, και όταν δεν παρέχει συμβουλευτική υπηρεσία προς τον εργοδότη του, ο ΛΕΣ πρέπει να γνωρίζει τον τρόπο να ελίσσεται και να ενεργεί με μαεστρία μέσα στο δυναμικό και εξελισσόμενο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται.

Η εργατική νομοθεσία καθώς και οι επιμέρους εργασιακές πρακτικές που απορρέουν από αυτές, καθώς και τα πιο εξεζητημένα ζητήματα ασφάλειας και υγείας, καλύπτουν ένα ευρύ και σημαντικό τομέα των εργασιακών σχέσεων με σημαντικό όγκο υλικού προς μελέτη και κατανόηση που περιλαμβάνει τα εξής θέματα:

- Ο Νόμος Περί Τερματισμού της Απασχόλησης.
- Βασικές πρόνοιες διάφορων άλλων εργατικών νομοθεσιών που αφορούν, μεταξύ άλλων, τις ομαδικές απολύσεις, τις ετήσιες άδειες, την εργασία ορισμένου χρόνου, τη μερική απασχόληση, τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, την προστασία των μισθών, την προστασία της μητρότητας, την ίση μεταχείριση και ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, τους όρους απασχόλησης συγκεκριμένων κατηγοριών εργοδοτούμενων και την συνδικαλιστική οργάνωση.
- Βασική κατανόηση των νομοθεσιών που αφορούν την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, την ασφάλιση ευθύνης εργοδότη και τον νόμο περί κοινωνικών ασφαλίσεων.
- Εισαγωγή και εφαρμογή πειθαρχικού κώδικα και κώδικα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας
- Εισαγωγή και εφαρμογή πολιτικών ασθενείας, ετησίων αδειών, καπνίσματος καθώς και την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- Απασχόληση κοινοτικών εργαζομένων και αλλοδαπών από τρίτες χώρες.



## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ - Αναλυτικός κατάλογος νομοθεσιών και θεμάτων**

Στο Μέρος Α' γίνεται συζήτηση για τις απαραίτητες γνώσεις που πρέπει να διαθέτει ο ΛΕΣ με περιληπτική αναφορά στις επιμέρους νομοθεσίες και θέματα. Στο παρόν Παράρτημα παρατίθεται αναλυτικός κατάλογος των νομοθεσιών και θεμάτων.

### **Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ)**

- Ουσιαστικές Πρόνοιες.
  - Το δικαίωμα της οργάνωσης.
  - Θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, κοινών συνεννοήσεων και προνομίων της διεύθυνσης.
  - Ανακοινώσεις.
  - Διεθνείς συμβάσεις & συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.
- Διαδικαστικές πρόνοιες.
  - Διαδικασία επίλυσης διαφορών συμφερόντων.
  - Απευθείας διαπραγματεύσεις (υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά, υποβολή αιτημάτων για ανανέωση σύμβασης).
  - Μεσολάβηση.
  - Διαιτησία.
  - Δημόσια Έρευνα.
  - Διαδικασία επίλυσης διαφορών δικαιωμάτων.
  - Απευθείας διαπραγματεύσεις (παράπονα που παρουσιάζονται εκ της ερμηνείας ή εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης, προσωπικά παράπονα).
  - Χρονικά πλαίσια συζήτησης παραπόνων.
  - Παραβιάσεις συμβάσεων.
  - Μεσολάβηση.
  - Διαιτησία.
  - Απολύσεις (απολύσεις λόγω πλεονασμού, πρόνοια περί απόλυσης σε συλλογικές συμβάσεις).
- Αντίγραφα αιτημάτων και συλλογικών συμβάσεων.
- Ισχύς του Κώδικα.

### **Διαδικασία Επίλυσης Εργατικών Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο Εφαρμογής.
- Επιτροπή Διαιτησίας.
- Κατ' ελάχιστο όριο υπηρεσία (minimum service).
- Ισχύς της συμφωνίας.

### **Απασχόληση Αλλοδαπών από Τρίτες Χώρες**

- Ιστορικό απασχόλησης αλλοδαπών από Τρίτες Χώρες.
- Κριτήρια και διαδικασία για την παραχώρηση αδειών εργασίας σε αλλοδαπούς από τρίτες χώρες, αμοιβή, όροι και συνθήκες απασχόλησης.
- Διαδικασία έκδοσης αδειών προσωρινής διαμονής και απασχόλησης του αλλοδαπού προσωπικού (διευθυντικού και μη) εταιρειών ξένων συμφερόντων που είναι εγγεγραμμένες στην Κυπριακή Δημοκρατία.
- Διαδικασία σφραγίσματος των συμβολαίων απασχόλησης αλλοδαπών.
- Πολιτική Εργοδότησης Ξένου Εργατικού Δυναμικού στην Κύπρο - Αποφάσεις Υπουργικών Συμβουλίων του Δεκεμβρίου 1991 και του Φεβρουαρίου 1997, Στρατηγική Απασχόλησης του 2007.



- Έντυπα αιτήσεων για εργοδότηση αλλοδαπών (για Κύπριους Εργοδότες και για εταιρείες ξένων συμφερόντων).
- Κυρωθείσες από την Κυπριακή Δημοκρατία Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορούν την εργοδότηση ξένου ανθρώπινου δυναμικού.
- Εργατικές διαφορές.
- Απασχόληση φοιτητών από τρίτες χώρες.
- Απασχόληση αιτητών ασύλου.

### **Απασχόληση Πολιτών Κρατών-Μελών της ΕΕ**

- Ιστορικό.
- Το Νομοθετικό πλαίσιο για το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στη Δημοκρατία (Κανονισμός ΕΕ 492/2011).
- Διαδικασία εξασφάλισης άδειας απασχόλησης.
- Έντυπα αιτήσεων για εργοδότηση πολιτών κρατών-μελών της ΕΕ στα Ελληνικά και στα Αγγλικά (έντυπο ΜΕΥ1Α).
- Επαγγέλματα που ρυθμίζονται με Νόμο και διαδικασία αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων.

### **Το δικαίωμα της Απεργίας και της Ανταπεργίας**

- Νομική ρύθμιση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.
  - Σύνταγμα και Νομοθεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας.
  - Ουσιώδεις Υπηρεσίες.
  - Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.
  - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.
  - Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών.
- Θεσμική ρύθμιση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.
  - Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων.
  - Κανονισμοί Μικτής Επιτροπής Προσωπικού της Δημόσιας Υπηρεσίας.

### **Συλλογικές και Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας**

- Δομή και βασικοί όροι των συλλογικών συμβάσεων.
  - Συμβαλλόμενα μέρη-αναγνώριση.
  - Πεδίο εφαρμογής.
  - Πρόσληψη προσωπικού.
  - Δοκιμαστική περίοδος.
  - Απολύσεις-αποχωρήσεις.
  - Ωράριο εργασίας.
  - Υπερωρίες.
  - Γιορτές/αργίες.
  - Ετήσιες άδειες.
  - Ταμείο προνοίας.
  - Ταμείο ευημερίας.
  - Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.
  - Άδεια και επίδομα ασθενείας.
  - Άδεια και επίδομα μητρότητας.
  - Βασικοί μισθοί νεοπροσλαμβανομένων.
  - Μισθολογικές αυξήσεις.
  - Τιμαριθμικό επίδομα.
  - Φιλοδώρημα Χριστουγέννων.

- Φιλοδώρημα Πάσχα.
- Επίδομα βάρδιας-νυχτερινής εργασίας.
- Έξοδα διατροφής και διανυκτέρευσης.
- Μεταφορά προσωπικού.
- Συντεχνιακή συνδρομή.
- Ασφάλεια και υγεία στην εργασία.
- Στολές.
- Τοπικές επιτροπές.
- Ανταγωνιστική εργασία.
- Επίλυση διαφορών.
- Διακοπή ηλεκτρικού ρεύματος.
- Ισχύς και διάρκεια συλλογικών συμβάσεων.
- Ατομική σύμβαση εργασίας.
- Διαφορές ανάμεσα στην συλλογική και ατομική σύμβαση εργασίας και η σχέση των δύο μορφών συμβάσεων με την νομοθεσία.
- Ελεύθερη επιλογή του εφαρμοστέου Δικαίου.
- Κανόνες αναγκαστικού Δικαίου.

### **Εργατικό Δίκαιο**

Πρόνοιες των κάτωθι Νόμων, Κανονισμών και Διαταγμάτων και των βασικότερων πτυχών της σχετικής νομολογίας:

### **Ο Νόμος Περί Τερματισμού της Απασχόλησης**

- Ο ορισμός του «εργοδοτούμενου», η επιφύλαξη και ο σκοπός της.
- Η εξηρητημένη εργασία.
- Contract of Service και Contract for Services.
- Η αναβίωση της σχέσης μετά τον τερματισμό της.
- Λόγοι νόμιμης απόλυσης:
  - Εκτέλεση της εργασίας κατά μη ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο.
  - Ο εργοδοτούμενος κατέστη πλεονάζων.
  - Για λόγους ανωτέρας βίας.
  - Λήξη σύμβασης τακτής περιόδου.
  - Συμπλήρωση κανονικής ηλικίας αφυπηρέτησης.
  - Συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας.
  - Απρεπής διαγωγή του εργοδοτούμενου που καθιστά τον εαυτό του υποκείμενο σε απόλυση.
- Λόγοι που ποτέ δεν συνιστούν νόμιμους λόγους απόλυσης.
  - Η ιδιότητα μέλους συντεχνίας.
  - Η συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός ωρών εργασίας ή εντός ωρών εργασίας με τη συγκατάθεση του εργοδότη.
  - Η ιδιότητα μέλους Επιτροπής Ασφάλειας και Υγείας.
  - Η επιζήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου των εργατών.
  - Η καλόπιστη υποβολή παραπόνου κλπ.
  - Φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση, κοινωνική καταγωγή.
  - Εγκυμοσύνη ή μητρότητα.
  - Λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.
- Εξαναγκασμός σε παραίτηση του εργοδοτούμενου λόγω της διαγωγής του Εργοδότη.
- Οικειοθελής αποχώρηση.
- Δικαίωμα εργοδοτούμενου σε αποζημίωση, απώλεια δικαιώματος σε αποζημίωση και απόλυση μη παρέχουσα δικαίωμα σε αποζημίωση.



- Βάρος της απόδειξης.
- Περίοδος προειδοποίησης που δίνει ο εργοδότης ή ο εργοδοτούμενος.
- Πληρωμή αντί προειδοποίησης και εγκατάλειψη δικαιώματος προειδοποίησης.
- Δικαίωμα του εργοδοτούμενου για απουσία κατά την περίοδο προειδοποίησης.
- Διάρκεια και συνεχές της απασχόλησης.
- Δικαιώματα των μερών κατά την διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης.
- Δικαίωμα αμφοτέρων των πλευρών προς άμεσο τερματισμό της απασχόλησης.
- Έγγραφη προειδοποίηση σε περίπτωση μετάθεσης ή μεταφοράς εργοδοτούμενου σε άλλο εργοδότη.
- Δικαίωμα του εργοδοτούμενου για πληρωμή λόγω πλεονασμού.
- Προϋποθέσεις και τρόπος καταβολής πληρωμής λόγω πλεονασμού.
- Έκπτωση από το δικαίωμα λήψης πληρωμής λόγω πλεονασμού.
- Πότε εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων.
- Περιπτώσεις μη πληρωμής λόγω πλεονασμού.
- Προειδοποίηση πλεονασμού στον/ην Υπουργό.
- Δικαίωμα πλεοναζόντων εργοδοτούμενων σε επαναπρόσληψη.
- Εγκαθίδρυση Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Αδικήματα και ποινές.

### **Ο Νόμος Περί Ομαδικών Απολύσεων**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Ενημέρωση και διαβούλευση.
- Υποχρέωση Εργοδότη για παροχή πληροφοριών.
- Διαδικασία ομαδικών απολύσεων.
- Ισχύς απολύσεων.
- Χρήση προθεσμίας από την αρμόδια αρχή.
- Διακοπή της δραστηριότητας λόγω δικαστικής απόφασης.
- Εμπιστευτικότητα πληροφοριών.
- Αποζημιώσεις με βάση τον περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμο.
- Κυρώσεις.

### **Ο Νόμος Περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Διατήρηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων.
- Απολύσεις λόγω οικονομικών, τεχνικών και άλλων λόγων και καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω ουσιαστικής μεταβολής των όρων εργασίας.
- Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας.
- Καθεστώς εκπροσώπησης των εργοδοτούμενων.
- Πληροφορίες και διαβούλευση.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις.
- Αποζημιώσεις και πληρωμές λόγω πλεονασμού.

## **Ο Νόμος Περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Δικαίωμα και διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' απολαβών.
- Χρονικά διαστήματα που δεν λογίζονται ως ετήσια άδεια.
- Ελάχιστο χρονικό διάστημα και συσσώρευση αδειών.
- Το Ταμείο Αδειών και οι Κανονισμοί που διέπουν την λειτουργία του.
- Έγκριση Σχεδίων για εξαίρεση από το Ταμείο Αδειών.
- Καθίδρυση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.
- Δικαιοδοσία, σύσταση και θητεία Μελών του Δικαστηρίου.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές).
- Αδικήματα.

## **Ο Νόμος Περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση.
- Διαλείμματα.
- Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.
- Ετήσια άδεια.
- Διάρκεια νυχτερινής εργασίας και εγγυήσεις για νυχτερινή εργασία.
- Ιατρική εξέταση-μετάθεση εργαζομένων την νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας.
- Ενημέρωση αρμόδιας αρχής για εργαζομένους κατά τη νυχτερινή περίοδο.
- Προστασία της ασφάλειας και υγείας.
- Ρυθμός εργασίας.
- Παρεκκλίσεις.
- Εξαιρέσεις από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

## **Ο Νόμος Περί Ωρών Απασχολήσεως**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Εξουσία του Υπουργικού Συμβουλίου να εκδίδει Διατάγματα που περιορίζουν τις ώρες εργασίας.
- Ώρες που καθορίζονται από Διάταγμα δυνατό να παραταθούν.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές).

## **Το Διάταγμα Περί Μεταλλείων και Λατομείων (Ώραι Εργασίας)**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Καθορισμός μέγιστης περιόδου/ωρών υπόγειας εργασίας μεταλλωρύχων.
- Καθορισμός μέγιστης περιόδου/ωρών επίγειας εργασίας μεταλλωρύχων.
- Καθορισμός μέγιστης περιόδου/ωρών εργασίας λατόμων.
- Εξαιρέσεις.
- Αδικήματα και ποινές.



## **Το Διάταγμα Περί Υπαλλήλων (Ώρες Εργασίας)**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Καθορισμός μέγιστης περιόδου/ωρών εργασίας.
- Εξαιρέσεις.
- Αδικήματα και ποινές.

## **Ο Νόμος Περί της Προστασίας των Νέων Κατά την Απασχόληση**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Νέοι που απασχολούνται ως μαθητευόμενοι.
- Απαγόρευση της απασχόλησης των παιδιών κι εξαιρέσεις.
- Τοποθέτηση παιδιού σε συνδυασμένο πρόγραμμα εργασίας-κατάρτισης.
- Πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες.
- Ώρες απασχόλησης παιδιών.
- Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση παιδιών.
- Περιορισμοί στην απασχόληση παιδιών τη νύχτα.
- Απαγόρευση απασχόλησης παιδιού σε πλανόδιο εμπόριο.
- Περιορισμοί στην απασχόληση εφήβων τη νύχτα.
- Δωρεάν αξιολόγηση υγείας για εφήβους που απασχολούνται τη νύχτα.
- Χρονικά όρια απασχόλησης των εφήβων.
- Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση εφήβων.
- Γενικές υποχρεώσεις Εργοδότη.
- Απαγορευμένες εργασίες για νέους λόγω ευάλωτης φύσης.
- Παρουσία νέων στην επιχείρηση σε ώρες λειτουργίας και βάρος απόδειξης.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εξεμύθεια).
- Τήρηση μητρώων.
- Αδικήματα και ποινές.

## **Οι Κανονισμοί Περί της Προστασίας των Νέων Κατά την Απασχόληση**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Σκοπός των Κανονισμών.
- Διεξαγωγή έρευνας για διευκόλυνση απόφασης ως προς την παραχώρηση άδειας.
- Έκδοση και ακύρωση άδειας.
- Υποβολή παραπόνων.
- Συνοδεία παιδιού από γονέα ή κηδεμόνα.
- Υποχρεώσεις γονέα, κηδεμόνα, συνοδού, Εργοδότη.
- Τόπος απασχόλησης και προετοιμασίας.
- Διευθετήσεις για μεταφορά παιδιών.
- Συνεχιζόμενη εμφάνιση του παιδιού.
- Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης εφήβων τη νύχτα.
- Ενημέρωση του Τμήματος Εργασίας και τήρηση μητρώου από τον Εργοδότη.

## **Ο Νόμος Περί Προστασίας της Μητρότητας**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Δικαίωμα σε άδεια μητρότητας.

- Διάρκεια και διαδικασία λήψης άδειας μητρότητας.
- Επέκταση άδειας μητρότητας.
- Δικαίωμα σε πληρωμή.
- Απαγόρευση τερματισμού απασχόλησης και εξαιρέσεις.
- Διευκολύνσεις για θηλασμό και αυξημένες φροντίδες του παιδιού.
- Άδεια απουσίας από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις.
- Ασφάλεια και υγεία στον τόπο εργασίας.
- Διασφάλιση δικαιωμάτων.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Επιθεώρηση.
- Αδικήματα και ποινές

### **Ο Νόμος Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας**

#### I) Γονική Άδεια

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Δικαίωμα σε γονική άδεια.
- Διάρκεια και διαδικασία λήψης γονικής άδειας.
- Άρνηση ή μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας.
- Τερματισμός γονικής άδειας από τον Εργοδότη.
- Απαγόρευση τερματισμού της απασχόλησης και συνεχές της απασχόλησης.
- Επιστροφή στην εργασία και διασφάλιση δικαιωμάτων.
- Υποχρέωση εργοδοτούμενου για ενημέρωση.
- Επιθεώρηση.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις-Ποινές.

#### II) Άδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Δικαίωμα σε άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.
- Διάρκεια και διαδικασία λήψης άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.
- Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.
- Βάρος της απόδειξης.
- Απαγόρευση τερματισμού της απασχόλησης και συνεχές της απασχόλησης.
- Επιθεώρηση.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις-Ποινές.

### **Ο Νόμος Περί Προστασίας των Μισθών**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Τρόπος πληρωμής των μισθών.
- Πληρωμή μισθών σε είδος.
- Αμεσότητα πληρωμής μισθών.
- Ελευθερία διάθεσης του μισθού.
- Απαγόρευση εξάσκησης πιέσεων για χρήση καταστημάτων του Εργοδότη.
- Τόπος, χρόνος και συχνότητα πληρωμής των μισθών.
- Αποκοπές από τον μισθό.
- Απαγόρευση εκχώρησης των μισθών και εξαιρέσεις.
- Υποχρέωση τήρησης στοιχείων, αρχείων και απόδειξης.



- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Αδικήματα και ποινές.

### **Ο Νόμος και το Διάταγμα Περί Κατώτατου Ορίου Μισθών**

Περί Κατώτατου Ορίου Μισθών Νόμος (κεφ. 183)

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Ποινή για τη μη καταβολή μισθών .
- Αδικήματα από αντιπρόσωπο του Εργοδότη.
- Βάρος απόδειξης.
- Τήρηση μητρώου μισθών από τον Εργοδότη.
- Επιθεώρηση.

Διάταγμα δυνάμει του άρθρου 3(1) του Νόμου

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Κατηγορίες εργαζομένων που καλύπτονται από το Διάταγμα.
- Καθορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού κατά την πρόσληψη και μετά την συμπλήρωση συνεχούς απασχόλησης 6 μηνών στον ίδιο Εργοδότη (σε μηνιαία ή/και ωριαία βάση).
- Ισχύς Διατάγματος.

### **Ο Νόμος Περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Εξαιρέσεις.
- Απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση.
- Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων.
- Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω ηλικίας.
- Θετικές δράσεις.
- Προστασία έναντι αντιποίνων.
- Δικαστική προστασία και βάρος της απόδειξης.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Εξώδικη προστασία.
- Εκπροσώπηση από Οργανώσεις.
- Ποινικές κυρώσεις.
- Κατάργηση αντίθετων ρυθμίσεων.
- Επιθεώρηση.

### **Ο Νόμος Περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του Νόμου.
- Παροχή ίσης αμοιβής σε άνδρες και γυναίκες για ίδια εργασία και εργασία ίσης αξίας.
- Ενημέρωση εργοδοτούμενων και Εργοδοτών.
- Κοινωνικός διάλογος και προαγωγή της αρχής της ισότητας.
- Διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων.



- Εξέταση και τροποποίηση ή κατάργηση διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- Προστασία εργοδοτούμενων.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Σύσταση επιτροπής έρευνας και αξιολόγησης εργασίας.
- Σύνθεση, όροι εντολής και εξουσίες της επιτροπής.
- Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας.
- Τεχνική επιτροπή.
- Δικαστική προστασία και βάρος της απόδειξης.
- Αρμόδια δικαστήρια και κυρώσεις.
- Εκπροσώπηση από οργανώσεις.
- Παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα.
- Αδικήματα και ποινές.

### **Ο Νόμος Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Σκοπός του Νόμου.
- Πεδίο εφαρμογής και εξαιρέσεις.
- Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών-προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη.
- Θετικές δράσεις.
- Πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση και κατάρτιση - όροι και συνθήκες παροχής.
- Πρόσβαση σε απασχόληση, όροι και συνθήκες παροχής.
- Ισότητα ως προς τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης ανδρών και γυναικών.
- Ιδιότητα μέλους σε οργάνωση εργαζομένων ή Εργοδοτών
- Πρόσβαση σε ελεύθερα επαγγέλματα και άσκηση τους.
- Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή μητέρων.
- Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση.
- Ενημέρωση εργαζομένων και Εργοδοτών.
- Δικαστική προστασία και βάρος της απόδειξης.
- Αρμόδια δικαστήρια και κυρώσεις.
- Εκδικητικές ενέργειες εις βάρος εργαζόμενων, εκπαιδευόμενων ή υποψηφίων.
- Εξωδικαστική προστασία.
- Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων.
- Εκπροσώπηση από οργανώσεις.
- Προώθηση κοινωνικού διαλόγου για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.
- Εξέταση και τροποποίηση ή κατάργηση διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- Προώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας.
- Διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- Επανεξέταση και αναθεώρηση ή κατάργηση προστατευτικών κανόνων.
- Σύσταση και αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Αδικήματα και ποινές.
- Υπεροχή των διατάξεων του Νόμου έναντι άλλων Νόμων.



### **Ο Νόμος Περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που Διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Υποχρέωση ενημέρωσης.
- Τρόπος και χρόνος ενημέρωσης.
- Εργασία στην αλλοδαπή.
- Βάρος απόδειξης.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Αδικήματα και ποινές.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις.

### **Ο Νόμος Περί της Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Τρόπος καθορισμού κατώτατου αριθμού εργοδοτούμενων.
- Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- Ενημέρωση και διαβούλευση βάσει συμφωνίας.
- Εμπιστευτικές πληροφορίες.
- Προστασία και διευκολύνσεις των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων.
- Διατήρηση υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων.
- Επιθεώρηση.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις.

### **Ο Νόμος Περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης)**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Σκοπός του Νόμου.
- Πεδίο εφαρμογής και εξαιρέσεις.
- Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση.
- Αρχή της μη διάκρισης και προϋποθέσεις πρόσβασης εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης.
- Δικαιώματα εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση.
- Δικαίωμα εργοδοτούμενων ελεύθερης επιλογής της εργασίας μερικής απασχόλησης.
- Υποχρεώσεις Εργοδότη.
- Ευκαιρίες για εργασία μερικής απασχόλησης.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Αδικήματα και ποινές.

## **Ο Νόμος Περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης)**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του Νόμου.
- Αρχή της μη διάκρισης.
- Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου.
- Μέτρα αποφυγής κατάχρησης-συνολική περίοδος σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για να θεωρηθεί σύμβαση αορίστου διάρκειας.
- Ενημέρωση για ευκαιρίες απασχόλησης.
- Ενημέρωση και διαβούλευση.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Κυρώσεις.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Αδικήματα και ποινές.

## **Οι Κανονισμοί Περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας)**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία.
- Ωράριο, υπερωρίες και υπερωριακή αμοιβή.
- Εβδομαδιαία ημέρα αργίας.
- Ετήσια άδεια.
- Άδεια ασθενείας και τοκετού.
- Προειδοποίηση για τερματισμό υπηρεσιών.
- Υπολογισμός πληρωμών.
- Χρέωση και κατανομή δικαιώματος υπηρεσίας.
- Έκδοση αποδείξεων από τον Εργοδότη.
- Επιθεώρηση.
- Αδικήματα και ποινές.
- Προστασία των νέων κατά την απασχόληση.

## **Ο Νόμος Περί Εργοδοτούμενων εις Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας)**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Καθίδρυση και σύσταση Επιτροπής Όρων Υπηρεσίας Κέντρων Αναψυχής.
- Αδικήματα και ποινές.
- Κανονισμοί.
- Ωράριο και υπερωρίες.
- Ημέρα αργίας.
- Ετήσια άδεια.
- Άδεια ασθενείας.
- Προειδοποίηση για τερματισμό υπηρεσιών.
- Υπολογισμός πληρωμών.
- Κατάλογος.
- Χρέωση και κατανομή δικαιώματος υπηρεσίας.
- Επιθεώρηση.
- Παράβαση Κανονισμών.



## **Ο Νόμος Περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Επιθεώρηση (εξουσίες, κύριο έργο και ενέργειες επιθεωρητών, καθήκον για παροχή πληροφοριών σε επιθεωρητές, υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια).
- Συνήθεις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας υπαλλήλου καταστήματος.
- Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση.
- Διάλειμμα.
- Συνεχές ημερήσιο ωράριο εργασίας.
- Ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα.
- Αργίες υπαλλήλων καταστημάτων.
- Ανάρτηση καταλόγου και πινάκων.
- Αποζημιώσεις υπαλλήλων για υπερωρίες και αργίες.
- Κατηγοριοποίηση και ωράριο λειτουργίας γενικών και ειδικών καταστημάτων.
- Ανάρτηση πινακίδας αναφορικά με την κατηγορία ειδικού καταστήματος.
- Αργίες γενικών καταστημάτων και μεταμεσημβρινή ανάπαυση.
- Διεξαγωγή λιανικού εμπορίου ή επιχείρησης σε χώρους άλλους από καταστήματα.
- Διάταγμα για τα προϊόντα ή/και υπηρεσίες των ειδικών καταστημάτων.
- Διάταγμα για τα τουριστικά καταστήματα.
- Πώληση οινοπνευματωδών ποτών.
- Κανονισμοί.
- Αδικήματα και ποινές.
- Αρμόδιο δικαστήριο.

## **Ο Νόμος Περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων για Σκοπούς Αναγνώρισης**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Υποβολή αίτησης για αναγνώριση.
- Προκαταρτική εξέταση από τον Έφορο.
- Υποχρέωση του Εργοδότη για αποστολή ονομαστικού καταλόγου του προσωπικού.
- Κριτήρια αποδοχής αιτήσεων για αναγνώριση.
- Ένσταση Εργοδότη σε σχέση με την αίτηση για αναγνώριση.
- Αποδοχή ή μη αίτησης για αναγνώριση.
- Απόφαση του Εφόρου για διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας.
- Διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας και έκδοση διατάγματος αναγνώρισης.
- Δικαίωμα πρόσβασης στις περιπτώσεις που έχει υποβληθεί αίτηση για αναγνώριση συντεχνίας.
- Καθήκον ενημέρωσης.
- Εξουσίες Εφόρου ή εξουσιοδοτημένου Λειτουργού και υποχρέωση για εχεμύθεια.
- Ενέργειες του Εφόρου σε περίπτωση υποβολής παραπόνου.
- Υποχρέωση Εργοδότη και συνδικαλιστικού εκπροσώπου για παροχή διευκολύνσεων.
- Άρνηση Εργοδότη να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις μετά την έκδοση διατάγματος αναγνώρισης.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Αδικήματα και ποινές.
- Έκδοση διατάγματος συμμόρφωσης.

## **Ο Νόμος Περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Αντικειμενικός σκοπός.

- Εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου.
- Εγκαθίδρυση του Παγκύπριου Συμβουλίου Ασφάλειας και Υγείας.
- Αντιπρόσωπος ασφάλειας.
- Επιτροπές ασφάλειας.
- Λειτουργός ασφάλειας.
- Γενικές υποχρεώσεις Εργοδοτών, αυτοεργοδοτούμενων προσώπων και εργοδοτούμενων.
- Υποχρεώσεις προσώπων έναντι άλλων προσώπων που δεν είναι εργοδοτούμενα τους.
- Υποχρεώσεις σχεδιαστών, κατασκευαστών, εισαγωγέων και άλλων.
- Γενικές διατάξεις για υγεία και ευημερία (καθαριότητα, συνωστισμός, αερισμός και θερμοκρασία, φωτισμός, δάπεδα και αποχετεύσεις, υγειονομικές διευκολύνσεις και διευκολύνσεις καθαρισμού, παροχή πόσιμου νερού, χώροι φύλαξης ιματισμού-αποδυτήρια, καθίσματα, Πρώτες Βοήθειες, χώροι ανάπαυσης, μειονεκτούντα πρόσωπα στην εργασία).
- Ειδικές διατάξεις για Ασφάλεια και Υγεία (μέσα διαφυγής και έξοδοι κινδύνου, πυρασφάλεια, ειδικές προφυλάξεις κατά της φωτιάς και των εκρήξεων, ασφαλείς χώροι και μέσα πρόσβασης, ηλεκτρισμός, επιβλαβείς για την υγεία ουσίες, προστασία ακοής).
- Επιθεώρηση.
- Σύμβουλος Ιατρός Εργασίας.
- Εξετάζοντες ιατροί.
- Εξουσίες για τη διεξαγωγή ανάκρισης.
- Εξουσίες Αρχιεπιθεωρητή και επιθεωρητών (επίδοση ειδοποιήσεων βελτίωσης και απαγόρευσης).
- Εξουσία δικαστηρίου για έκδοση διαταγμάτων για επικίνδυνες καταστάσεις και πρακτικές.
- Αδικήματα.
- Αποδείξεις.

### **Ο Νόμος Περί Συντεχνιών**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Υποχρέωση και διαδικασία εγγραφής συντεχνιών (αίτηση, πιστοποιητικό εγγραφής κλπ).
- Εξουσίες Εφόρου για απαίτηση στοιχείων, αλλαγή επωνυμίας, άρνηση και απόρριψη εγγραφής, ανάκληση ή ακύρωση πιστοποιητικού.
- Διαδικασία σύστασης συντεχνίας (καταστατικό, εγγεγραμμένη έδρα, περιορισμός εγγραφής μελών και διαφύλαξη δικαιωμάτων, όριο ηλικίας μελών, υποχρέωση για γνωστοποίηση στον Έφορο αλλαγής στοιχείων της συντεχνίας π.χ. αξιωματούχων και επωνυμίας και για γνωστοποίηση συγχώνευσης ή διάλυσης συντεχνιών).
- Μυστική ψηφοφορία για απόφαση απεργιακών μέτρων.

### **Ο Νόμος Περί Ασφάλισης Ευθύνης Εργοδότη**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Εξαιρούμενες απασχολήσεις.
- Υποχρέωση ασφάλισης.
- Διατάξεις για το ασφαλιστήριο.
- Δαπάνες σε νοσοκομείο.
- Υποχρεώσεις ασφαλιστή αναφορικά με δικαστική απόφαση εναντίον ασφαλισμένου.
- Δικαιώματα εργοδοτούμενου έναντι του ασφαλιστή.
- Υποχρέωση παροχής πληροφοριών.
- Ανίσχυρες συμφωνίες μεταξύ ασφαλιστή και ασφαλισμένου.
- Διακανονισμός αξίωσης.
- Ταμείο Ασφαλιστικών Εργατικών Αποζημιώσεων.
- Συνυπολογισμός αποζημιώσεων.
- Παραγραφή αξιώσεων.
- Αδικήματα.



## **Ο Νόμος Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Ασφαλισμένοι και εισφορές (ύψος εισφορών για εργοδότες, μισθωτούς και αυτοτελώς εργαζόμενους, προαιρετική ασφάλιση, ηλικία μέχρι την οποία καταβάλλονται εισφορές, περίοδοι εξομοιούμενης ασφάλισης).
- Παροχές (είδη παροχών, προϋποθέσεις, ποσό και ύψος παροχών, επιδόματα, είδη βοηθημάτων, επιδομάτων και συντάξεων).
- Παροχές λόγω επαγγελματικών βλαβών (είδη και ύψος παροχών).
- Γενικές διατάξεις για παροχές (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και αύξηση παροχών για εξαρτώμενους).
- Εφαρμογή του Νόμου (διορισμός, εξουσίες και ενέργειες επιθεωρητών, σύσταση ιατρικών συμβουλίων και δευτεροβάθμιου ιατρικού συμβουλίου, συμβούλιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αναλογιστικές ανασκοπήσεις, αναπροσαρμογή ύψους εισφορών και παροχών κλπ).
- Αμοιβαίες συμφωνίες με άλλα κράτη.
- Αδικήματα και ποινές.

## **Ο Νόμος Περί Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών**

- Ορισμοί/Ερμηνείες.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Διορισμός Εφόρου Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών.
- Κανόνες λειτουργίας των Ταμείων.
- Πλαίσιο λειτουργίας και εποπτεία των Ταμείων που εδρεύουν στην Κυπριακή Δημοκρατία (δραστηριότητες των Ταμείων, διάκριση χρηματοδοτούσας επιχείρησης και Ταμείων).
- Διαχειριστική Επιτροπή - καθήκοντα και αρμοδιότητες (θέσπιση και εφαρμογή Κανόνων λειτουργίας Ταμείου, δήλωση αρχών επενδυτικής πολιτικής).
- Παροχές από το Ταμείο.
- Απαγόρευση εκχώρησης παροχής.
- Προϋποθέσεις παραγραφής αξιώσεων μελών Ταμείου Προνοίας.
- Αρμόδιο δικαστήριο.
- Αποθεματικά κεφάλαια, επενδύσεις, διαχειριστές.
- Επιθεωρητές.
- Αδικήματα και ποινές.
- Διάλυση και εκκαθάριση Ταμείου.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV - Προστασία Προσωπικών Δεδομένων**

### **Ο Περί Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του Ατόμου) Νόμος του 2001**

- Ορισμοί και ερμηνεία
- Σκοπός και πεδίο εφαρμογής
- Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων
- Υποχρεώσεις του εργοδότη
- Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων
- Νόμιμη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων
- Συλλογή, κοινοποίηση, ανακοίνωση και διάθεση προσωπικών δεδομένων σε τρίτους
- Διατήρηση προσωπικών δεδομένων
- Επεξεργασία ευαίσθητων και βιομετρικών δεδομένων
- Διαβίβαση προσωπικών δεδομένων σε τρίτες χώρες
- Ηλεκτρονικά μέτρα παρακολούθησης και ελέγχου
- Προσωπικά δεδομένα και διαδικασίες πρόσληψης
- Κυρώσεις



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V - Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα Ανεπτυγμένων Επαγγελματικών Δεξιοτήτων Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ)

1η Μέρα - Επισκόπηση Βασικής Εργατικής Νομοθεσίας - Α' Μέρος		
A/A	Θεματολόγιο	Διάρκεια (ώρες.λεπτά)
1	<b>Τερματισμός της Απασχόλησης Α'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Λόγοι νόμιμης απόλυσης</li> <li>• Λόγοι απόλυσης που ουδέποτε συνιστούν νόμιμους λόγους απόλυσης</li> <li>• Εξαναγκασμός σε παραίτηση / οικειοθελής αποχώρηση</li> <li>• Διαχείριση περιστατικών ασθενείας - πρόσφατες τροποποιήσεις της νομοθεσίας</li> </ul>	2.00
2	<b>Τερματισμός της Απασχόλησης Β'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Πλεονασμός και προϋποθέσεις πληρωμής από το Τ.Π.Π.</li> <li>• Δικαιώματα απολυμένων</li> <li>• Υπολογισμός περιόδου απασχόλησης</li> </ul>	2.30
3	<b>Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Βασική νομοθεσία και κανονισμοί</li> <li>• Ευθύνες εργοδότη</li> </ul>	2.00
4	<b>Ισότητα στην Απασχόληση και Εργασία</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ίση αμοιβή</li> <li>• Ίση μεταχείριση</li> <li>• Καταπολέμηση διακρίσεων</li> </ul>	1.30

2η Μέρα - Επισκόπηση Βασικής Εργατικής Νομοθεσίας - Β' Μέρος		
A/A	Θεματολόγιο	Διάρκεια (ώρες.λεπτά)
1	<b>Ενημέρωση του εργοδοτούμενου για τους όρους απασχόλησής του</b>	0.45
2	<b>Μεταβίβαση Επιχειρήσεων</b>	0.45
3	<b>Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και άλλες παρεμφερείς με το χρόνο απασχόλησης νομοθεσίες και διατάγματα</b>	1.15
4	<b>Ετήσιες Άδειες</b>	0.45
5	<b>Γονική Άδεια &amp; Άδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας</b>	0.45
6	<b>Προστασία της μητρότητας</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Πρόσφατες τροποποιήσεις</li> </ul>	1.15
7	<b>Προστασία των μισθών</b>	0.45
8	<b>Διαμόρφωση εργασιακών πολιτικών</b>	1.45



<b>3η Μέρα - Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων - Εφαρμογή πειθαρχικών διαδικασιών</b>		
A/A	Θεματολόγιο	Διάρκεια (ώρες,λεπτά)
1	<b>Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων - Μέρος Α'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο Περί Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρας (Προστασία του Ατόμου) Νόμος του 2001</li> <li>• Ορισμοί, ερμηνεία και πεδίο εφαρμογής</li> <li>• Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και υποχρεώσεις εργοδότη</li> <li>• Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων</li> </ul>	2.00
2	<b>Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων - Μέρος Β'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Συλλογή, διατήρηση, κοινοποίηση, ανακοίνωση και διάθεση προσωπικών δεδομένων σε τρίτους</li> <li>• Επεξεργασία ευαίσθητων και βιομετρικών δεδομένων</li> <li>• Ηλεκτρονικά μέτρα παρακολούθησης και ελέγχου</li> <li>• Προσωπικά δεδομένα και διαδικασίες πρόσληψης</li> <li>• Κυρώσεις</li> </ul>	2.00
3	<b>Σχεδιασμός και εισαγωγή Πειθαρχικού Κώδικα</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Βασικά μέρη και πρόνοιες</li> <li>• Διαδικασία εξέτασης πειθαρχικών παραπτωμάτων</li> <li>• Προσομοίωση πειθαρχικής διαδικασίας</li> </ul>	1.30
4	<b>Σχεδιασμός και εισαγωγή Κώδικα Σεξουαλικής Παρενόχλησης Α'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Νόμος Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση</li> <li>• Βασικά μέρη του Κώδικα</li> </ul>	1.00
5	<b>Σχεδιασμός και εισαγωγή Κώδικα Σεξουαλικής Παρενόχλησης Β'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Νομολογία - Ομαδική Εργασία</li> <li>• Προσομοίωση διαδικασίας διερεύνησης παραπόνου για σεξουαλική παρενόχληση</li> </ul>	1.30



### 4η Μέρα - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και Ανώτατο Δικαστήριο

A/A	Θεματολόγιο	Διάρκεια (ώρες,λεπτά)
1	<b>Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών</li> <li>• Παρουσίαση επιλεγμένων αποφάσεων</li> </ul> <b>Ανώτατο Δικαστήριο</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Το Ανώτατο Δικαστήριο</li> <li>• Παρουσίαση επιλεγμένων αποφάσεων</li> </ul>	2.00
2	<b>Μελέτη αποφάσεων Δικαστηρίου</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ομαδική εργασία</li> </ul>	2.00
3	<b>Προσομοίωση δίκης στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών</b>	3.00
4	<b>Ερωτήσεις / Συζήτηση</b>	1.00

### 5η Μέρα - Δεξιότητες παρουσιάσεων - Επανάληψη και εξέταση

A/A	Θεματολόγιο	Διάρκεια (ώρες,λεπτά)
1	<b>Τεχνικές παρουσιάσεων και πηγές πληροφοριών</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ανάπτυξη δεξιοτήτων παρουσιάσεων</li> <li>• Πηγές πληροφοριών</li> <li>• Κατανόηση πληροφοριών</li> <li>• Ομαδικές ασκήσεις</li> </ul>	3.00
2	<b>Επανάληψη ύλης</b>	3.00
3	<b>Εξέταση και Αξιολόγηση Προγράμματος</b>	2.00









**ΟΕΒ**

**Ομοσπονδία Εργοδοτών  
και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)**

Λεωφόρος Ακροπόλεως 2 & Γλαύκου, 2000 Λευκωσία, Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία, Κύπρος  
Τηλ.: 22 665 102, Φαξ: 22 669 459, Email: [slr@oeb.org.cy](mailto:slr@oeb.org.cy), Website: [www.slr.com.cy](http://www.slr.com.cy)