



Κυπριακό
Εμπορικό &
Βιομηχανικό
Επιμελητήριο

Λευκωσία, 22 Φεβρουαρίου 2023

ΠΡΟΣ: Όλα τα Μέλη

ΑΠΟ: Αιμίλιο Μιχαήλ, Διευθυντή Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων,
Κοινωνικής Πολιτικής & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

ΘΕΜΑ: ΝΕΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ 2022

Αγαπητά Μέλη,

Σας παραθέτουμε πιο κάτω την Νέα Στρατηγική για την Απασχόληση Αλλοδαπού Εργατικού Δυναμικού 2022 που εγκρίθηκε σήμερα 22/2/2023 σε συνεδρία του Υπουργικού Συμβουλίου.

Με εκτίμηση,

Αιμίλιος Μιχαήλ,
Διευθυντής Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων,
Κοινωνικής Πολιτικής & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

/ΕΞ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2022

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η απασχόληση αλλοδαπών που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών (δηλ. εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης) ρυθμίζεται από την περί Αλλοδαπών και Μετανάστευσης Νομοθεσία. Η νομοθεσία αυτή καθορίζει, μεταξύ άλλων ότι:

- Η εργοδότηση αλλοδαπού χωρίς την απαιτούμενη από το Νόμο άδεια ή η εργοδότηση κατά παράβαση των όρων άδειας εργοδότησης ή η εργοδότηση κατά παράβαση οποιουδήποτε άλλου νόμου ή κανονισμού, συνιστά αδίκημα τιμωρημένο με ποινή φυλάκισης ή/ και με χρηματική ποινή. Επιπρόσθετα το Δικαστήριο δύναται να διατάξει τον εργοδότη να καταβάλει όλες τις εισφορές που καταβάλλονται στα διάφορα ταμεία στις περιπτώσεις νόμιμης εργοδότησης αλλοδαπού για οποιαδήποτε χρονική περίοδο θα έκρινε σκόπιμη.
- Η άδεια προσωρινής παραμονής για σκοπούς απασχόλησης παρέχει το δικαίωμα στον αλλοδαπό να απασχοληθεί **στη συγκεκριμένη απασχόληση και για συγκεκριμένη χρονική περίοδο** όπως καθορίζεται γραπτώς στην άδεια και σε περίπτωση που ο κάτοχος της αναλάβει άλλη απασχόληση τότε η άδεια απασχόλησης παύει να ισχύει και θεωρείται ακυρωθείσα .

Την ευθύνη για την εφαρμογή του Νόμου αυτού και την **έκδοση άδειας προσωρινής διαμονής και απασχόλησης στον αλλοδαπό** έχει το Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης του Υπουργείου Εσωτερικών.

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως το καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο, μεταξύ άλλων, για την πολιτική απασχόλησης, την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τα εργασιακά (εργατικά) θέματα, έχει την ευθύνη για τον καθορισμό πολιτικής για την απασχόληση αλλοδαπών και την παραχώρηση εγκρίσεων σε εργοδότες ή επιχειρήσεις για εργοδότηση αλλοδαπών από τρίτες χώρες. Η πρώτη προσπάθεια καθορισμού πολιτικής στο συγκεκριμένο θέμα έγινε το 1991 με τον καθορισμό κριτηρίων και διαδικασιών για την απασχόληση αλλοδαπών μετά από διαβουλεύσεις με τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις. Τα εν λόγω κριτήρια και διαδικασίες υιοθετήθηκαν το 1992 από το Υπουργικό Συμβούλιο.

Το 2007, με Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου (Αποφ. 65.886 ημερ. 25/7/2007) εγκρίθηκε ο εκσυγχρονισμός της πολιτικής αυτής με την υιοθέτηση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής με τίτλο «Στρατηγική για την Απασχόληση Ξένου Εργατικού Δυναμικού».

Δεκαπέντε (15) χρόνια μετά, προωθείται ο εκσυγχρονισμός και επαναπροσδιορισμός της μέχρι σήμερα πολιτικής προκειμένου να προωθηθεί η ορθολογική στήριξη της παραγωγικής διαδικασίας με θετικές οικονομίες κλίμακος και επιπτώσεις σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας.

Βασικές προϋποθέσεις για την απασχόληση αλλοδαπών εξακολουθεί να παραμένει η τεκμηριωμένη έλλειψη ντόπιου ή κοινοτικού εργατικού δυναμικού, που να είναι ικανοί και διαθέσιμοι για εργασία για να καλύψουν **τις συγκεκριμένες ανάγκες** της αγοράς εργασίας όπως επίσης και η τεκμηριωμένη νομοταγής συμπεριφορά του συγκεκριμένου εργοδότη με

τη συμμόρφωση του στην εργατική νομοθεσία και γενικότερα στο κανονιστικό εργασιακό πλαίσιο που διέπει τα εργασιακά θέματα.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

Η Στρατηγική αποτελεί μέτρο της πολιτικής απασχόλησης για ικανοποίηση των ελλείψεων της αγοράς εργασίας και εφαρμόζεται για την εργοδότηση υπηκόων τρίτων χωρών με προσωρινή διαμονή. «Τρίτες χώρες» είναι όλα τα κράτη εκτός των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου δηλ. της Νορβηγίας, Ισλανδίας, Λιχτενστάιν και της Ελβετίας.

Η Στρατηγική δεν εφαρμόζεται στις πιο κάτω περιπτώσεις υπηκόων τρίτων χωρών:

- Που είναι σύζυγοι Κυπρίων ή Ευρωπαίων υπηκόων
- Που διαμένουν νόμιμα στην Κύπρο με καθεστώς αναγνωρισμένου πρόσφυγα ή που έχουν εξασφαλίσει καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας
- Που έχουν εξασφαλίσει άδεια μετανάστευσης
- Που έχουν εξασφαλίσει καθεστώς επί μακρόν διαμένοντος

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Στρατηγική διέπεται από τις ακόλουθες βασικές αρχές:

- Τη διασφάλιση του δικαιώματος κάθε Κύπριου ή Ευρωπαίου πολίτη για πρόσβαση σε εργασία
- Την πλήρη αξιοποίηση του ντόπιου ανθρώπινου δυναμικού
- Τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης, της ποιοτικής εργασίας, των όρων που διέπουν την αμοιβή της εργασίας καθώς και του δικαιώματος συμμετοχής ή μη συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση
- Την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας και της εισαγωγής σύγχρονων μεθόδων εργασίας αλλά και εξειδικευμένου δυναμικού με δυνατότητα χρονικής απασχόλησης τους για ικανοποιητικό διάστημα σε σχέση με τις ανάγκες.
- Την εξυπηρέτηση των αναπτυξιακών στόχων της κυβερνητικής πολιτικής με βάση το Στρατηγικό Σχέδιο «ΚΥΠΡΟΣ ΤΟ ΑΥΡΙΟ».
- Τη συμπλήρωση των κενών θέσεων εργασίας που ανταποκρίνονται στις διαπιστωμένες ανάγκες των εργοδοτών για τη διασφάλιση της ομαλής και απρόσκοπτης λειτουργίας και βιωσιμότητας των επιχειρήσεων τους

4. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Κατά την εξέταση αιτήσεων για παραχώρηση αδειών για προσωρινή απασχόληση αλλοδαπών θα εφαρμόζονται τα κριτήρια, οι πρόνοιες και προϋποθέσεις καθώς και οι διαδικασίες που καταγράφονται στο έγγραφο αυτό και έχουν ως στόχο την ικανοποίηση πιεστικών αναγκών σε εργατικό δυναμικό αλλά και τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας.

Βασική προϋπόθεση για παραχώρηση άδειας απασχόλησης αλλοδαπού εργατικού δυναμικού είναι η μη ύπαρξη δυνατότητας ικανοποίησης των συγκεκριμένων αναγκών του

εργοδότη από το εγχώριο ή κοινοτικό εργατικό δυναμικό είτε γιατί δεν υπάρχουν αρκετοί εγγεγραμμένοι άνεργοι για το συγκεκριμένο επάγγελμα είτε γιατί υπάρχει απροθυμία των Κυπρίων ή Ευρωπαίων να εργοδοτηθούν στο συγκεκριμένο επάγγελμα/τομέα λόγω της φύσεως του επαγγέλματος ή του τομέα που θα διαπιστώνεται μετά από έρευνα της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και, υπό την προϋπόθεση ότι ο ενδιαφερόμενος εργοδότης δημοσιεύσει τις κενές θέσεις στον εγχώριο τύπο καθώς και μέσω των Επαρχιακών Γραφείων Εργασίας για χρονικό διάστημα και με τον τρόπο που καθορίζεται από τον Υπουργό και δεν έχει θετική ανταπόκριση στην ικανοποίηση του αιτήματος του.

Η βασική φιλοσοφία των κριτηρίων για απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού είναι:

- Η ίση μεταχείριση των αλλοδαπών εργαζομένων με ημεδαπούς σε ότι αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση.
- Η τήρηση του πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας και η μη απόλυση προσωπικού λόγω πλεονασμού σε αντίστοιχες ή παρόμοιες θέσεις εργασίας
- Ο σεβασμός στο θεσμό της τριμερούς συνεργασίας και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

5. ΠΡΟΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

5.1 Σκοπός

Σκοπός της Στρατηγικής είναι η αποτελεσματική διαχείριση του θεσμού της προσωρινής διαμονής και εργοδότησης αλλοδαπών με σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας σε εργατικό δυναμικό μέσω μιας ελεγχόμενης και στοχευμένης προσέγγισης και παράλληλα στηρίζοντας και προωθώντας τους καλούς εργοδότες, τις επιχειρήσεις που έχουν αναπτυξιακό και καινοτόμο χαρακτήρα καθώς και τις επιχειρήσεις που κατά κύριο λόγο (πάνω από 50% της παραγωγής τους) ασχολούνται με εξαγωγές.

Η πολιτική αυτή συνεπικουρείται από την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης εκεί και όπου είναι δυνατή η κατάρτιση εγχώριου εργατικού δυναμικού για κάλυψη των κενών αυτών στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό από το εγχώριο ή και κοινοτικό εργατικό δυναμικό.

5.2 Ποιοι Εργοδότες ή Επιχειρήσεις Δικαιούνται να Απασχολήσουν Αλλοδαπούς

Για να δικαιούται ένας εργοδότης να υποβάλει αίτηση για να εργοδοτήσει αλλοδαπό θα πρέπει:

5.2.1 Μέσω της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και με δικές του ενέργειες να επιδιώκει ενεργά για χρονικό διάστημα δύο (2) εβδομάδων να ικανοποιήσει τις ανάγκες του για εργατικό δυναμικό από την ντόπια και κοινοτική αγορά εργασίας. Όταν ο έλεγχος της αγοράς εργασίας αποτύχει να ικανοποιήσει τη συγκεκριμένη ανάγκη εργασίας του στο αμέσως προηγούμενο διάστημα των 2 εβδομάδων, τότε μπορεί να υποβάλλεται το αίτημα για εργοδότηση αλλοδαπού.

Νοείται ότι το αίτημα για εργοδότηση αλλοδαπού μπορεί να υποβάλλεται ταυτόχρονα και να συντρέχει με τη διαδικασία αναζήτησης εγχώριου/κοινοτικού εργατικού δυναμικού, ώστε η συνολική περίοδος για εξέταση του αιτήματος να περιορίζεται στις 2 εβδομάδες.

Νοείται περαιτέρω ότι σε περίπτωση που οι θέσεις εργασίας για τις οποίες ζητείται η πλήρωση είναι πέραν των 5 συνολικά θέσεων, η συνολική περίοδος αναζήτησης προσωπικού που αναφέρεται ανωτέρω επεκτείνεται σε 4 εβδομάδες αντί για 2 εβδομάδες.

5.2.2 Να είναι οργανωμένη επιχείρηση, εξαιρουμένων του τομέα της γεωργίας, της κτηνοτροφίας, της περισυλλογής σκυβάλων και των νοικοκυριών για απασχόληση οικιακών βοηθών, δηλαδή να είναι:

- Εγγεγραμμένη στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων με αριθμό μητρώου εργοδότη για σκοπούς καταβολής συνεισφορών Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στο Τμήμα Φορολογίας για σκοπούς καταβολής φόρου εισοδήματος και ΦΠΑ.
- Κατάλληλα στελεχωμένη με ντόπιο εργατικό δυναμικό, ποσοτικά και ποιοτικά, ανάλογα με το είδος των δραστηριοτήτων που διεξάγει.

5.2.3 Να τηρεί την εργατική νομοθεσία και οποιοδήποτε άλλο Νόμο και Κανονισμό του Κράτους και να προσφέρει όρους εργοδότησης στα επίπεδα της αντίστοιχης κλαδικής (σύμβαση που να έχει υπογραφεί από όλους τους εργοδοτικούς συνδέσμους του κλάδου) ή επιχειρησιακής σύμβασης. Στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση να προσφέρονται όροι εργοδότησης ίδιοι για ημεδαπούς εργαζόμενους στην επιχείρηση.

5.2.4 Να μην έχει απασχολήσει παράνομα αλλοδαπούς στη βάση διαπίστωσης από καταδίκη του ή από επιθεωρητές της Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τους προηγούμενους 12 μήνες.

5.2.5 Να μην απέλυσε προσωπικό τους τελευταίους οκτώ (8) μήνες εκτός για λόγους για τους οποίους προβλέπεται απόλυση άνευ προειδοποίησης στην περί Τερματισμού Απασχόλησης νομοθεσία. Νοείται ότι η πρόνοια αυτή δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης επαναπροσέλαβε το απολυθέν προσωπικό προ της περιόδου των οκτώ (8) μηνών.

5.2.6 Να μην ανέστειλε τις εργασίες της επιχείρησης του τους τελευταίους 12 μήνες με εξαίρεση περιπτώσεις που υπάρχει ειδική πρόνοια σε συμφωνία, όπως π.χ. στην τουριστική βιομηχανία, ή με βάση Νομοθεσία ή Διάταγμα.

5.2.7 Να διαθέτει κατάλληλο κατάλυμα για διαμονή των αλλοδαπών σύμφωνα με τις προδιαγραφές που έχουν καθοριστεί σε Ειδικό Έντυπο Υπεύθυνης Δήλωσης, στις περιπτώσεις όπου με βάση τη σύμβαση απασχόλησης παρέχεται διαμονή.

5.3 Ειδικοί Όροι

5.3.1 Σε περίπτωση πλεονασμού ή αναστολής εργασιών θα απολύονται πρώτα οι αλλοδαποί εργάτες εφόσον οι απολύσεις λόγω πλεονασμού αφορούν την ειδικότητα στην οποία απασχολούνται οι αλλοδαποί.

5.3.2 Στις περιπτώσεις όπου η παροχή στέγασης περιλαμβάνεται στους όρους εργοδότησης, ο εργοδότης είναι υπόχρεος να παρέχει στέγη αποδεκτών επιπέδων και διευκολύνσεων στους αλλοδαπούς εργαζόμενους και δικαιούται να αποκόπτει από το μισθό τους ποσοστό μέχρι 10% για το κόστος στέγασης. Αν ο εργοδότης δεν παρέχει διατροφή, στην παρεχόμενη στέγη θα υπάρχουν διευκολύνσεις κουζίνας. Σε περίπτωση που ο εργοδότης θα προσφέρει δωρεάν διατροφή, δηλαδή 3 τουλάχιστον ημερήσια γεύματα αποδεκτής ποιότητας και ποσότητας, θα δικαιούται να αποκόπτει από το μισθό τους για το σκοπό αυτό πρόσθετο ποσό μέχρι 15%.

5.3.3 Καμμία άλλη μείωση του μισθού του αλλοδαπού δεν θα επιτρέπεται εκτός από εκείνες που προβλέπονται από την κυπριακή εργατική ή και άλλη Νομοθεσία ή από τους όρους της παρούσης διευθέτησης.

5.3.4 Αποκοπή από το μισθό του αλλοδαπού εργοδοτούμενου για καταβολή τελών σε μεσάζοντες ή και σε οποιοδήποτε τρίτο μέρος δεν επιτρέπεται.

5.3.5 Τα έξοδα μεταφοράς των αλλοδαπών από τη χώρα προέλευσης τους μετ' επιστροφής θα επιβαρύνουν εξ' ολοκλήρου τον εργοδότη.

5.3.6 Οι αλλοδαποί εργάτες θα έχουν όλα τα δικαιώματα που έχουν οι Κύπριοι εκτός εκείνων της αλλαγής εργοδότη/τόπου εργασίας/ειδικότητας εργασίας για τα οποία θα απαιτείται η άδεια της αρμόδιας Αρχής.

Δεδομένου ότι ικανοποιούνται οι πιο πάνω προϋποθέσεις, δίνεται προτεραιότητα στην εξέταση αιτήσεων/παραχώρηση έγκρισης για απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού σε επιχειρήσεις που:

1. έχουν συμφωνημένη και εφαρμόζουν συλλογική σύμβαση αναφορικά με τους όρους απασχόλησης του προσωπικού,
2. έχουν διευθετημένες όλες τις φορολογικές και άλλες υποχρεώσεις προς το κράτος και το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων,
3. έχουν ιστορικό συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης/εκπαίδευσης του προσωπικού τους,
4. δεν έχουν ιστορικό παραβίασης εργατικής ή και άλλης σχετικής νομοθεσίας καθώς και τα κριτήρια/όρους/πρόνοιες και προϋποθέσεις απασχόλησης αλλοδαπών με βάση την παρούσα Στρατηγική.

Προς τούτο, τηρείται Μητρώο από το Τμήμα Εργασίας για σκοπούς διευκόλυνσης και απλοποίησης της διαδικασίας εξέτασης των αιτήσεων.

Τονίζεται ότι, κάθε εργοδότης ή επιχείρηση που επιθυμεί να εργοδοτήσει αλλοδαπό, υπήκοο τρίτης χώρας και πληροί τις πιο πάνω προϋποθέσεις οφείλει να εξασφαλίσει σε πρώτο στάδιο «Έγκριση» από το Τμήμα Εργασίας.

Η έγκριση που παραχωρείται για απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού είναι προσωρινή και ισχύει για το χρονικό περιθώριο που καθορίζεται στην ενότητα 7 «Ισχύς των Εγκρίσεων» πιο κάτω. Ειδικότερα, με εξαίρεση τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης όπως ορίζεται στην ενότητα 16, η Έγκριση παραχωρείται σε συγκεκριμένο Εργοδότη και για να καλύψει τη ζήτηση εργασίας για τη συγκεκριμένη κενή θέση εργασίας δηλ. επαγγελματική δραστηριότητα που είχε γνωστοποιηθεί στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και ο έλεγχος της αγοράς εργασίας που διενεργήθηκε για εξεύρεση του σχετικού εργατικού δυναμικού από την ντόπια ή ευρωπαϊκή αγορά εργασίας δεν είχε θετικά αποτελέσματα, και για συγκεκριμένη περιοχή. Ο αλλοδαπός έχει δικαίωμα αλλαγής εργοδότη μόνο σε ίδιο επάγγελμα και οικονομική δραστηριότητα στη βάση αποδεσμευτικού εγγράφου το οποίο παραχωρεί ο προηγούμενος εργοδότης στον αλλοδαπό νοουμένου ότι υπάρχει σε ισχύ σύμβαση (συμβόλαιο) απασχόλησης και νοουμένου ότι ο νέος εργοδότης έχει εξασφαλίσει σχετική έγκριση για απασχόληση αλλοδαπού.

5.4 Τριμερείς Επιτροπή Παρακολούθησης της Εφαρμογής της Στρατηγικής

Ο Υπουργός, λαμβάνοντας υπόψη εισήγηση του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος, διορίζει Τριμερή Τεχνική Επιτροπή, με τη συμμετοχή αρμόδιων κυβερνητικών υπηρεσιών και των κοινωνικών εταίρων.

Η επιτροπή έχει ρόλο συμβουλευτικό προς τον Υπουργό αναφορικά με την εφαρμογή της παρούσας Στρατηγικής και περιλαμβάνει επίσης και καταρχήν εξέταση παραπόνων αλλοδαπών για δυσμενείς συνθήκες διαβίωσης ή για οποιαδήποτε παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων και ενημέρωση των αρμόδιων κυβερνητικών υπηρεσιών για περαιτέρω ενέργειες ή και επιθεώρηση εκεί και όπου εκ πρώτης όψεως διαπιστώνεται οποιαδήποτε απόκλιση από τη Στρατηγική ή την Εργατική Νομοθεσία.

Για σκοπούς παρακολούθησης της υλοποίησης της Στρατηγικής, οι Συντεχνίες εργαζομένων ενημερώνονται από τον Διευθυντή Τμήματος Εργασίας σε τακτά χρονικά διαστήματα για το συνολικό αριθμό αδειών απασχόλησης αλλοδαπών που έχουν εγκριθεί για κάθε εργοδότη.

6. ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τηρουμένων των αρχών και προϋποθέσεων ανωτέρω, επιτρεπόμενος αριθμός αλλοδαπών εργαζομένων ανά είδος Επιχείρησης καθορίζεται ως ακολούθως:

6.1 Για τις επιχειρήσεις που τηρούν την εργατική νομοθεσία και οποιοδήποτε άλλο Νόμο και Κανονισμό του Κράτους δικαιούνται να εργοδοτήσουν αλλοδαπούς σε ποσοστό 30% του μέσου όρου του συνολικού αριθμού απασχολούμενων για την περίοδο των 12 μηνών που προηγούνται της υποβολής της αίτησης (εξαιρούνται διαστήματα αναστολής ή μερικής αναστολής εργασιών).

6.2 Για τις επιχειρήσεις που τηρούν την εργατική νομοθεσία και οποιοδήποτε άλλο Νόμο και Κανονισμό του Κράτους και εφαρμόζουν συμφωνημένη συλλογική σύμβαση (κλαδική ή επιχειρησιακή) για τους όρους απασχόλησης του προσωπικού τους, δικαιούνται να εργοδοτήσουν αλλοδαπούς σε ποσοστό 50% του μέσου όρου του συνολικού αριθμού απασχολούμενων για την περίοδο των 12 μηνών που προηγούνται της υποβολής της αίτησης (εξαιρούνται διαστήματα αναστολής ή μερικής αναστολής εργασιών).

6.3 Για τις επιχειρήσεις ή τα φυσικά άτομα που δραστηριοποιούνται στον τομέα της Γεωργοκτηνοτροφίας ο επιτρεπόμενος αριθμός αλλοδαπών εργαζομένων καθορίζεται από τις εκτάσεις και το είδος καλλιεργειών και τον αριθμό των εκτρεφόμενων ζώων όπως και από άλλα σχετικά κριτήρια που θέτει το Υπουργείο Γεωργία, Φυσικών Πόρων και Περιβάλλοντος και νοουμένου ότι οι επιχειρήσεις ή τα φυσικά άτομα τηρούν την εργατική νομοθεσία και οποιοδήποτε άλλο Νόμο και Κανονισμό του Κράτους και προσφέρουν όρους εργοδότησης στα επίπεδα της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης. Για τις επιχειρήσεις ή τα πρόσωπα που δραστηριοποιούνται στους τομείς της γεωργίας, κτηνοτροφίας και συλλογής σκυβάλων δεν τίθεται ανώτατο ποσοστό για εργοδότηση αλλοδαπών πλην των ανωτέρω προϋποθέσεων σε σχέση με τις εκτάσεις και το είδος καλλιεργειών και τον αριθμό των εκτρεφόμενων ζώων.

Νοείται ότι ο Υπουργός δύναται να εγκρίνει και διαφορετικό ποσοστό για εξαιρετικές περιπτώσεις που αιτιολογούνται με βάση τα δεδομένα της εκάστοτε περίπτωσης και λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τις ιδιαίτερες περιστάσεις κάθε περίπτωσης.

Νοείται περαιτέρω ότι σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που πρόσφατα έχουν αρχίσει την δραστηριοποίησή τους, για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων λαμβάνονται υπόψη οι εκτιμήσεις αναγκών για το επόμενο διάστημα και λαμβάνεται αιτιολογημένη απόφαση από τον Υπουργό.

7. ΙΣΧΥΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ

Για τις επιχειρήσεις που εξασφαλίζουν εγκρίσεις για απασχόληση αλλοδαπών και εμπίπτουν στις κατηγορίες 6.1 πιο πάνω, η ισχύς των εγκρίσεων έχει διάρκεια δύο (2) χρόνια με δικαίωμα ανανέωσης.

Για τις επιχειρήσεις που εξασφαλίζουν εγκρίσεις για απασχόληση αλλοδαπών και εμπίπτουν στις κατηγορίες 6.2, πιο πάνω, η ισχύς των εγκρίσεων έχει διάρκεια τρία (3) χρόνια με δικαίωμα ανανέωσης, χωρίς να υπάρχει υποχρέωση για ενδιάμεσο έλεγχο.

8. ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΝΤΟΠΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Ο εργοδότης ή η επιχείρηση προτού υποβάλει αίτημα για απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού οφείλει να προωθήσει ενέργειες για αναζήτηση κατάλληλου προσωπικού στην τόπια και κοινοτική αγορά εργασίας.

Σημειώνεται ότι, κατάλληλος υποψήφιος για πλήρωση οποιασδήποτε θέσης εργασίας θεωρείται και ο υποψήφιος που μετά από σύντομης διάρκειας κατάρτιση /εκπαίδευση θα μπορούσε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.

Υπογραμμίζεται εμφαντικά ότι, η αδυναμία εξεύρεσης κατάλληλου εργατικού δυναμικού λόγω προσφοράς εκ μέρους του εργοδότη ή της επιχείρησης δυσμενών όρων εργοδότησης, χαμηλότερων των όρων που προνοούν οι αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις, ή η συλλογική σύμβαση που έχει υπογράψει ο συγκεκριμένο εργοδότης, καθώς και δυσμενών συνθηκών εργασίας που υπαγορεύουν την προσφορά ανάλογης αποζημίωσης και ανταμοιβής, δεν αποτελούν λόγο για παραχώρηση έγκρισης για απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας αναζήτησης προσωπικού, ο εργοδότης οφείλει, να προωθήσει τις πιο κάτω ενέργειες:

- Να γνωστοποιήσει την κενή θέση εργασίας με όρους εργοδότησης αυτούς που προνοούνται από τη σχετική κλαδική συλλογική σύμβαση ή αυτούς του ημεδαπού προσωπικού στο οικείο Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) για χρονικό διάστημα δύο (2) εβδομάδων. Η κενή θέση εργασίας αναρτάται τόσο στο Εθνικό Σύστημα Τοποθέτησης Ανέργων (CPS) όσο και στο Ευρωπαϊκό δίκτυο EURES για αναζήτηση κατάλληλου προσωπικού από το αρχείο των ανέργων που είναι εγγεγραμμένοι ή εκδήλωσαν σχετικό ενδιαφέρον στα δύο συστήματα.

Τονίζεται ότι, ο έλεγχος της αγοράς εργασίας μέσω γνωστοποίησης της κενής θέσης στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόληση (ΔΥΑ) ΔΕΝ απαιτείται στην περίπτωση που η κενή θέση αφορά πρόσληψη προσωπικού ψηλών προδιαγραφών.

- Να δημοσιεύσει την κενή θέση εργασίας με όρους εργοδότησης αυτούς που προνοούνται από τη σχετική κλαδική συλλογική σύμβαση, ή αυτούς του ημεδαπού προσωπικού στον ημερήσιο τύπο καθώς και μέσω της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.
- Να αναλάβει να προωθήσει με προσωπικές πρωτοβουλίες ο ίδιος ο εργοδότης ή η επιχείρηση ενέργειες για εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού μέσω των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, του διαδικτύου κ.α.

Σε περίπτωση που ο έλεγχος της αγοράς εργασίας και οι προσωπικές ενέργειες αποτύχουν εντός περιόδου δύο εβδομάδων να ικανοποιήσουν τις ανάγκες του εργοδότη ή της επιχείρησης για εργατικό δυναμικό από την ντόπια και κοινοτική αγορά εργασίας, τότε ο εργοδότης ή η επιχείρηση μπορεί να προχωρήσει στο επόμενο στάδιο για να υποβάλει αίτημα για εργοδότηση ξένου εργατικού δυναμικού.

Νοείται ότι οι παρούσες διατάξεις εφαρμόζονται μόνο εφόσον διαπιστώνεται ότι οι ενέργειες του εργοδότη γίνονται καλή τη πίστη ως προς την εφαρμογή των διατάξεων της στρατηγικής.

Νοείται περαιτέρω ότι η αίτηση του εργοδότη στο Τμήμα Εργασίας μπορεί να υποβληθεί ταυτόχρονα με την αναζήτηση εγχώριου προσωπικού που ορίζεται πιο πάνω, ώστε οι δύο διαδικασίες να συντρέχουν.

9. ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ

Η αίτηση για απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού υποβάλλεται από τον εργοδότη ή την επιχείρηση στο οικείο Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας σε ειδικό Έντυπο (Συνημμένο 1) συνοδευόμενη από όλα τα απαραίτητα έγγραφα/ δικαιολογητικά /πιστοποιητικά.

Ειδικότερα, η αίτηση πρέπει να συνοδεύεται από τα ακόλουθα έγγραφα, ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησης της επιχείρησης:

- Αποδεικτικά στοιχεία για τους όρους εργοδότησης.
- Δημοσιεύσεις στον ημερήσιο τύπο ή και σε εξειδικευμένους στην αναζήτηση εργασίας ιστοχώρους ή και σε άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με αποδεικτικά δημοσίευσης και μη ικανοποιητικής ανταπόκρισης αναζητούντων εργασία.
- Στοιχεία Αλλοδαπού / αποδεικτικά στοιχεία προσόντων και πείρας (όπου εφαρμόζεται).
- Ασφάλεια υγείας για το ήδη απασχολούμενο αλλοδαπό προσωπικό (σε περίπτωση ανανέωσης κατ' αρχήν έγκρισης)
- Ασφάλεια ευθύνης εργοδότη.
- Συμβόλαια ανάληψης εργασιών της επιχείρησης (όπου εφαρμόζεται).
- Άδεια λειτουργίας της επιχείρησης (αναλόγως τομέα οικ. Δραστηριότητας)

Τήρηση Μητρώου

Νοείται ότι ο Διευθυντής του Τμήματος Εργασίας **τηρεί Μητρώο** για τα στοιχεία που δύνανται να υποβάλλονται από τους εργοδότες σε τακτική βάση, π.χ. ετήσια ή εξαμηνιαία, ούτως ώστε να διευκολύνεται η υποβολή και ταχεία εξέταση των αιτήσεων χωρίς την ανάγκη υποβολής όλων των στοιχείων για κάθε αίτηση εξ υπαρχής. Στο Μητρώο τηρούνται και όλα τα στοιχεία για τις αιτήσεις και τις εγκρίσεις / απορρίψεις ανά επιχείρηση και ενημερώνονται αναλόγως οι Κοινωνικοί Εταίροι με τα αριθμητικά στοιχεία ανά επιχείρηση.

10. ΕΞΕΤΑΣΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ

Οι αιτήσεις με όλα τα απαραίτητα παραστατικά διαβιβάζονται από τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας στα Κεντρικά Γραφεία του Τμήματος Εργασίας για να εξετασθούν. Ο εργοδότης ενημερώνεται γραπτώς ότι το αίτημα του έχει παραληφθεί και ότι εξετάζεται και εντός

τεσσάρων (4) βδομάδων θα λάβει σχετική απάντηση. Νοείται ότι σε περιπτώσεις που οι αιτούμενες εγκρίσεις υπερβαίνουν τις 5, το διάστημα αυτό επεκτείνεται κατά 2 επιπρόσθετες βδομάδες.

Η Εξέταση των Αιτήσεων για σκοπούς παραχώρησης εγκρίσεων για απασχόληση αλλοδαπών λαμβάνει υπόψη τα πιο κάτω κριτήρια:

- Τη δυνατότητα πλήρωσης της συγκεκριμένης θέσης εργασίας από την ντόπια ή κοινοτική αγορά εργασίας με σχετική μελέτη των αποτελεσμάτων του ελέγχου της αγοράς εργασίας.
- Την ικανοποίηση ή όχι των Προϋποθέσεων της παραγράφου 5.2 «Ποιοι Εργοδότες ή Επιχειρήσεις Δικαιούνται να Απασχολήσουν Αλλοδαπούς», πιο πάνω.
- Το κατά πόσο στην επιχείρηση εφαρμόζεται εν ισχύ συλλογική σύμβαση για τους όρους απασχόλησης του προσωπικού για εφαρμογή ταχύρρυθμης διαδικασίας εξέτασης του αιτήματος,
- Τεκμηρίωση της ικανότητας του αλλοδαπού να απασχοληθεί σε θέσεις εργασίας που απαιτούν ακαδημαϊκά προσόντα ή/και επαγγελματική κατάρτιση ή εμπειρία (μέσω υποβολής πρωτότυπων ή πιστοποιημένων αντιγράφων).

Το Τμήμα Εργασίας οφείλει εντός τεσσάρων (4) / έξι (6)_ βδομάδων αναλόγως να λάβει απόφαση και να απαντήσει στον εργοδότη ή επιχείρηση. Σε περίπτωση αρνητικής απόφασης ο εργοδότης ή η επιχείρηση έχουν δικαίωμα για υποβολή ένστασης στον Υπουργό με αίτημα για επανεξέταση της απόφασης του.

Σε περίπτωση θετικής απόφασης για απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού, το Τμήμα Εργασίας παραχωρεί στον εργοδότη καταρχήν έγκριση, η οποία είναι προσωρινή και ισχύει για περίοδο δύο (2) χρόνων με δυνατότητα ανανέωσης εκτός των εγκρίσεων στο τομέα της γεωργοκτηνοτροφίας που είναι τρία (3) χρόνια με δυνατότητα ανανέωσης. Στις περιπτώσεις θέσεων εξειδικευμένης εργασίας οι κατ' αρχήν εγκρίσεις εκδίδονται ονομαστικά στη βάση των πιστοποιητικών που υποβλήθηκαν για τεκμηρίωση των προσόντων συγκεκριμένου αλλοδαπού.

11. ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι εργοδότες που εξασφαλίζουν καταρχήν έγκριση για απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού, αφού εντοπίσουν τον συγκεκριμένο αλλοδαπό (στις περιπτώσεις μη εξειδικευμένης εργασίας) που επιθυμούν να εργοδοτήσουν, πρέπει να συμπληρώσουν τη Σύμβαση Απασχόλησης και να την υποβάλουν για έλεγχο και σφράγιση στα κατά τόπους Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας, αφού πρώτα έχουν χαρτοσημανθεί εάν χρειάζεται.

Οι σφραγισμένες Συμβάσεις Απασχόλησης ακολούθως θα πρέπει να υποβληθούν απευθείας στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης του Υπουργείου Εσωτερικών όσον αφορά την Επαρχία Λευκωσίας, ενώ στις άλλες Επαρχίες θα πρέπει να υποβληθούν στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης μέσω της Υπηρεσίας Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αστυνομίας, για την έκδοση της προσωρινής άδειας εισόδου, παραμονής και εργασίας του αλλοδαπού.

Σημειώνεται ότι το Τμήμα Εργασίας σε συνεργασία με το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων έχει ετοιμάσει και προσφέρει σε εργοδότες και επιχειρήσεις πρότυπες Συμβάσεις Απασχόλησης σε διάφορους τομείς οικονομικών δραστηριοτήτων με σκοπό τη διευκόλυνση των εργοδοτών και την ταχύτερη διεκπεραίωση της διαδικασίας.

Μπορούν όμως να γίνονται αποδεκτές και εξειδικευμένες / εξατομικευμένες συμβάσεις απασχόλησης, αφού πρώτα ελεγχθούν και εγκριθούν από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, εκτός από συμβάσεις απασχόλησης που προβλέπουν πέραν των 25.000 ευρώ ετήσιες απολαβές, οι οποίες θα γίνονται αποδεκτές χωρίς περαιτέρω ελέγχους ως προς τα ανωτέρω. Οι ελάχιστοι όροι που πρέπει να περιλαμβάνονται θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τον εκάστοτε εθνικό κατώτατο μισθό και πλήρες ωράριο εργασίας.

Νοείται ότι, σε κάθε περίπτωση, θα υπογράφεται υπεύθυνη δήλωση από τον εργοδότη ότι όλοι οι όροι απασχόλησης είναι στα ίδια επίπεδα με το ημεδαπό προσωπικό και τηρούνται όλες οι εργατικές νομοθεσίες και οποιεσδήποτε κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζονται στην περίπτωση του συγκεκριμένου εργοδότη.

12. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΙΣΟΔΟΥ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ

Ο εργοδότης ή η επιχείρηση εκ μέρους του αλλοδαπού που προτίθεται να εργοδοτήσει και για τον οποίον έχει εξασφαλίσει καταρχήν έγκριση από το Τμήμα Εργασίας, υποβάλλει στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης του Υπουργείου Εσωτερικών αίτηση σε ειδικά έντυπα, συνοδευόμενη από τα απαιτούμενα έγγραφα μεταξύ των οποίων και το σφραγισμένο συμβόλαιο απασχόλησης από το Τμήμα Εργασίας.

Με την είσοδο του στην Κύπρο ο αλλοδαπός εργαζόμενος θα πρέπει εντός επτά (7) ημερών από την ημερομηνία άφιξης του να διενεργήσει εγγραφή στο οικείο επαρχιακό κλιμάκιο της Υπηρεσίας Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αστυνομίας ή στο Επαρχιακό Γραφείο του Τμήματος Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης στη Λευκωσία. Για την έκδοση άδειας προσωρινής παραμονής και εργασίας καθώς και για την ανανέωση της θα πρέπει να υποβληθεί κατάλληλα συμπληρωμένο το σχετικό έντυπο συνοδευόμενο μεταξύ άλλων από τη σύμβαση απασχόλησης υπογραμμένη από τον αλλοδαπό και τον εργοδότη.

13. ΑΚΥΡΩΣΗ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ

13.1 Εργοδότης ή επιχείρηση που απέλυσε προσωπικό μέχρι και οκτώ (8) μήνες μετά την παραχώρηση έγκρισης για απασχόληση αλλοδαπών στην ίδια ειδικότητα θα χάνει το δικαίωμα για απασχόληση αλλοδαπών με ακύρωση των εγκρίσεων που του είχαν παραχωρηθεί και δικαίωμα για επανυποβολή αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών θα έχει μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών σε περίπτωση πρώτης παράβασης και μετά την παρέλευση δύο (2) χρόνων για μεταγενέστερες παραβάσεις. Νοείται ότι η παρούσα διάταξη δεν αφορά απολύσεις για λόγους για τους οποίους επιτρέπεται άνευ προειδοποίησης απόλυση με βάση τους περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμους.

13.2 Εργοδότης ή επιχείρηση που κατά τον έλεγχο της αίτησης του για σκοπούς ανανέωσης, ή μετά από εξέταση παραπόνου που υποβλήθηκε είτε στο Τμήμα Εργασίας είτε στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων διαπιστώθηκε ότι δεν εφάρμοσε τους όρους εργοδότησης της κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης για όλο το προσωπικό του όπως καθόρισε το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων και το Τμήμα Εργασίας, θα χάνει το δικαίωμα για απασχόληση αλλοδαπών με ακύρωση των εγκρίσεων που του είχαν παραχωρηθεί και δικαίωμα για επανυποβολή αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών θα έχει μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών σε περίπτωση πρώτης παράβασης και μετά την παρέλευση δύο (2) χρόνων για μεταγενέστερες παραβάσεις .

13.3 Εργοδότης ή επιχείρηση που έχει απασχολήσει παράνομα αλλοδαπούς στη βάση διαπίστωσης από καταδίκη του ή από επιθεωρητές της Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων θα χάνει το δικαίωμα για απασχόληση αλλοδαπών με ακύρωση των εγκρίσεων που του είχαν παραχωρηθεί και δικαίωμα για επανυποβολή αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών θα έχει μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών σε περίπτωση πρώτης παράβασης και μετά την παρέλευση δύο (2) χρόνων για μεταγενέστερες παραβάσεις από την ημερομηνία διάπραξης του αδικήματος ή της υποβολής της σχετικής καταγγελίας.

13.4 Εργοδότης ή επιχείρηση που κατά τον έλεγχο της αίτησης του για σκοπούς ανανέωσης, διαπιστώθηκε ότι δεν τήρησε την εργατική νομοθεσία, θα χάνει το δικαίωμα για απασχόληση αλλοδαπών με ακύρωση των εγκρίσεων που του είχαν παραχωρηθεί και δικαίωμα για επανυποβολή αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών θα έχει μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών σε περίπτωση πρώτης παράβασης και μετά την παρέλευση δύο (2) χρόνων για μεταγενέστερες παραβάσεις .

13.5 Εργοδότης ή επιχείρηση που απασχολεί αλλοδαπούς σε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα από αυτή που προβλέπει η έγκριση που εξασφάλισε από το Τμήμα Εργασίας και αναγράφεται στη Σύμβαση Απασχόλησης, στη βάση διαπίστωσης από καταδίκη του ή από επιθεωρητές της Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων για Πάταξη της Αδήλωτης και Παράνομης Απασχόλησης, θα χάνει το δικαίωμα για απασχόληση αλλοδαπών με ακύρωση των εγκρίσεων που του είχαν παραχωρηθεί και δικαίωμα για επανυποβολή αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών θα έχει μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών σε περίπτωση πρώτης παράβασης και μετά την παρέλευση δύο (2) χρόνων για μεταγενέστερες παραβάσεις.

13.6 Εργοδότης ή επιχείρηση που δεν παρέχει αξιοπρεπή επίπεδα διαβίωσης αλλοδαπούς στη βάση αξιολόγησης που έγινε μετά από σχετική επιθεώρηση θα χάνει το δικαίωμα για απασχόληση αλλοδαπών με ακύρωση των εγκρίσεων που του είχαν παραχωρηθεί και δικαίωμα για επανυποβολή αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών θα έχει μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών σε περίπτωση πρώτης παράβασης και μετά την παρέλευση δύο (2) χρόνων για μεταγενέστερες παραβάσεις.

14. ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ

Παράνομη απασχόληση θεωρείται η απασχόληση αλλοδαπού:

- Χωρίς την απαιτούμενη από τον Νόμο άδεια ή την έγκριση του Τμήματος Εργασίας.
- Κατά παράβαση των όρων της σύμβασης απασχόλησης ή/ και της έγκρισης που έχει δοθεί από το Τμήμα Εργασίας.
- Σε διαφορετική ειδικότητα ή σε άλλο επάγγελμα από αυτό που καθορίζεται στη σύμβαση απασχόλησης ή/και στην έγκριση.

15. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΠΑΤΑΞΗ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Κλιμάκιο Επιθεωρητών αποτελούμενο από Επιθεωρητές της Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με τη συνεργασία της Υπηρεσίας Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αστυνομίας διενεργεί τακτικές επιθεωρήσεις και συντονισμένους ελέγχους σε υποστατικά εταιρειών /επιχειρήσεων με στόχο την πάταξη της παράνομης και αδήλωτης απασχόλησης.

Για σκοπούς υποβοήθησης του έργου των Επιθεωρητών, οι εργοδότες θα πρέπει να δηλώνουν κατά τη διαδικασία παραχώρησης της άδειας για απασχόληση ξένων εργατών, τον ακριβή τόπο διαμονής και εργασίας των εργαζομένων.

16. ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

16.1 Ειδικές Περιπτώσεις Αλλοδαπών που βρίσκονται με Ειδική Άδεια Παραμονής στην Κυπριακή Δημοκρατία που τους παραχωρήθηκε από το Υπουργείο Εσωτερικών

- Στις πιο πάνω περιπτώσεις αλλοδαπών το Τμήμα Εργασίας παραχωρεί έγκριση για απασχόληση τους σε οποιαδήποτε θέση εργασίας πετύχουν να προσληφθούν με δικές τους ενέργειες, νοουμένου ότι ο εργοδότης τηρεί την εργατική νομοθεσία και τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν για τον συγκεκριμένο εργοδότη.
- Ειδικότερα, οι πιο πάνω περιπτώσεις αφορούν άτομα τα οποία βρίσκονται στη Δημοκρατία με ειδικό καθεστώς για ανθρωπιστικούς λόγους, ή άλλους λόγους λόγω των μακροχρόνιων δεσμών που έχουν με την Κύπρο. Η κάθε περίπτωση εξετάζεται ξεχωριστά ανάλογα με το ιστορικό της (π.χ. ενήλικα τέκνα αλλοδαπών παντρεμένων με Κύπριους τα οποία βρίσκονται στην Κύπρο από την παιδική τους ηλικία, ενήλικα τέκνα αλλοδαπών που βρίσκονται με τους γονείς τους στην Κύπρο από την παιδική τους ηλικία και έχουν αποφοιτήσει από Ελληνικά σχολεία καθώς και άλλες περιπτώσεις) και παραχωρείται ονομαστική έγκριση στον εργοδότη με ισχύ από ένα μέχρι δύο χρόνια με την διευκρίνηση ότι «σε περίπτωση αποχώρησης του αλλοδαπού η παρούσα έγκριση ακυρώνεται αυτοδίκαια».
- Σημειώνεται ότι στις περιπτώσεις αυτές ΔΕΝ απαιτείται ο έλεγχος της ντόπιας/ κοινοτικής αγοράς εργασίας. Τα αιτήματα υποβάλλονται από τους εργοδότες με επιστολή απευθείας στα Κεντρικά Γραφεία του Τμήματος

Εργασίας μαζί με όλα τα απαραίτητα παραστατικά (αντίγραφα πιστοποιητικού σύστασης εταιρείας/ μετόχων/ Διευθυντών, ασφάλεια ευθύνης εργοδότη, αποδεικτικά στοιχεία τακτοποίησης των υποχρεώσεων του εργοδότη στο Τμήμα Φορολογίας (όσον αφορά το Φ.Π.Α. και το Φόρο Εισοδήματος). Επιπρόσθετα, ανάλογα με το ιστορικό της περίπτωσης του κάθε αλλοδαπού, το Τμήμα Εργασίας πιθανό να ζητήσει την προσκόμιση παραστατικών που να αποδεικνύουν ότι ο αλλοδαπός παραμένει στην Κύπρο για ανθρωπιστικούς λόγους. Τα υπόλοιπα κριτήρια της Στρατηγικής (οργανωμένη και βιώσιμη επιχείρηση κ.α.) πρέπει να πληρούνται από τον εργοδότη/ επιχείρηση προκειμένου να εγκριθεί το αίτημα.

16.2 Επιχειρήσεις Ξένων Συμφερόντων

- Για τις Επιχειρήσεις Ξένων Συμφερόντων που επιθυμούν να εργοδοτήσουν Ξένο Εργατικό Δυναμικό (Ανώτερους Διευθυντές, Μέσο-διευθυντικά και Ανώτερα στελέχη και Υποστηρικτικό προσωπικό), εφαρμόζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις που υιοθέτησε το Υπουργικό Συμβούλιο με Απόφαση αρ. 64.693, ημερ. 29/11/2006 όπως και οι μετέπειτα αποφάσεις της αρμόδιας Υπουργικής Επιτροπής για την Απασχόληση Αλλοδαπών
- Σχετική πληροφόρηση υπάρχει στην ιστοσελίδα του αρμόδιου Τμήματος Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης.
- Το Τμήμα Εργασίας είναι αρμόδιο για την παραχώρηση εγκρίσεων για απασχόληση Υποστηρικτικού Προσωπικού στη βάση της νενομισμένης διαδικασίας και με αποδοχή της ιδιωτικής σύμβασης εργασίας νοουμένου ότι υιοθετεί την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

16.3 Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί/ Φιλανθρωπικά Ιδρύματα

- Τα αιτήματα πρέπει να υποβάλλονται με όλα τα απαραίτητα παραστατικά (στην περίπτωση που υπάρχει εξαίρεση πληρωμής Φ.Π.Α. και Φόρου Εισοδήματος, θα πρέπει να προσκομίζεται σχετικό αποδεικτικό από το αρμόδιο Τμήμα).
- Οι καταρχήν εγκρίσεις παραχωρούνται ονομαστικά στην περίπτωση που η θέση απαιτεί ακαδημαϊκά προσόντα και έχουν ισχύ για περίοδο ενός έτους.
- Κατ' εξαίρεση και με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού δύναται να παρέχεται έγκριση χωρίς έλεγχο της ντόπιας / κοινοτικής αγοράς, όταν ο σκοπός αιτιολογεί μια τέτοια απόφαση.

16.4 Αιτητές Ασύλου

- Η απασχόληση των Αιτητών Ασύλου διέπεται από τον περί Προσφύγων Νόμο/ περί Προσφύγων Κανονισμούς και το σχετικό Διάταγμα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Η απασχόληση τους επιτρέπεται μετά από καθορισμένο διάστημα από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης τους για διεθνή προστασία, το οποίο προβλέπεται από την ανωτέρω Νομοθεσία.
- Απαιτείται η υπογραφή Σύμβασης Απασχόλησης Αιτητή Ασύλου τόσο από τον εργοδότη όσο και από τον αιτητή, το οποίο εξετάζεται από το Τμήμα Εργασίας.

16.5 Αλλοδαποί Φοιτητές

- Οι Υπήκοοι Τρίτων Χωρών που φοιτούν σε εγγεγραμμένα ή αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν δικαίωμα μερικής απασχόλησης με τους περιορισμούς, τα κριτήρια και τους όρους που καθορίζονται στους περί Αλλοδαπών κα Μετανάστευσης Νόμους.
- Με βάση την ανωτέρω νομοθεσία εκδίδεται Διάταγμα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με το οποίο καθορίζονται οι όροι και προϋποθέσεις καθώς και τα επαγγέλματα στα οποία μπορούν να απασχολούνται.
- Απαιτείται η υπογραφή Σύμβασης Απασχόλησης αλλοδαπού φοιτητή τόσο από το Τμήμα Εργασίας.
- Κατά τον έλεγχο των αιτήσεων, εξετάζεται τόσο η τρέχουσα φοίτηση (βεβαίωση εγγραφής σε μαθήματα) όσο και η συμπληρωθείσα φοίτηση κατά τα προηγούμενα ακαδημαϊκά εξάμηνα, για να διασφαλίζεται ότι η φοίτηση είναι πραγματική και όχι εικονική.

16.6 Εποχικοί Εργάτες

- Η Εποχική Απασχόληση διέπεται από τον περί Αλλοδαπών και Μετανάστευσης Νόμο και από το Διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου το οποίο, μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζει τον τομέα της Γεωργίας ως περιλαμβάνοντα δραστηριότητες που εξαρτώνται από την εναλλαγή των εποχών καθώς επίσης και το Διάταγμα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων το οποίο καθορίζει ότι ο αριθμός ανά γεωργική επιχείρηση/ μονάδα θα καθορίζεται ανάλογα με το είδος και την έκταση των καλλιεργειών για κάθε εργοδότη, στη βάση μετρήσιμων κριτηρίων που καθορίζεται από το Τμήμα Εργασίας, αφού ληφθούν υπόψη και οι εισηγήσεις του Τμήματος Γεωργίας.

16.7 Εκπαιδευόμενοι Λογιστές

- Εκπαιδευόμενος Λογιστής υπήκοος τρίτης χώρας θεωρείται άτομο το οποίο εργάζεται σε εγκεκριμένο Λογιστικό\Ελεγκτικό Γραφείο και παρακάθεται σε εξετάσεις για την απόκτηση επαγγελματικού τίτλου εγκεκριμένου Λογιστή/Ελεγκτή.
- Η διάρκεια διαμονής εκπαιδευόμενων Λογιστών υπηκόων τρίτων χωρών για ολοκλήρωση των σπουδών τους είναι τρία έτη και το διάστημα αυτό μπορεί να παραταθεί με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού.
- Ο ανώτατος αριθμός εκπαιδευόμενων Λογιστών, υπηκόων τρίτων χωρών, που ένα Λογιστικό\Ελεγκτικό Γραφείο μπορεί να απασχολήσει ανέρχεται στο 15% του αριθμού των κύπριων εκπαιδευόμενων Λογιστών. Νοείται ότι στον αριθμό των κύπριων εκπαιδευόμενων Λογιστών υπολογίζονται και οι εκπαιδευόμενοι Λογιστές που είναι πολίτες κράτους Μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Κατά την έναρξη της εργοδότησης του ως εκπαιδευόμενος Λογιστής ο υπήκοος τρίτης χώρας δεν πρέπει να έχει ολοκληρώσει πέραν του 30% του επαγγελματικού προγράμματος σπουδών το οποίο θα παρακολουθήσει.
- Οι εκπαιδευόμενοι Λογιστές υπήκοοι τρίτων χωρών, οι οποίοι ολοκληρώνουν τις σπουδές τους, μπορούν να παραμείνουν ως Λογιστές στο

Λογιστικό\Ελεγκτικό Γραφείο μέχρι την συμπλήρωση της πρόσθετης περιόδου του ενός (1) έτους και εννέα (9) μηνών, με μέγιστο αριθμό τα 5 άτομα, υπό την προϋπόθεση ότι υποβάλλεται αιτιολογημένο αίτημα το οποίο εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τον Υπουργό Εσωτερικών. Νοείται ότι με την υποβολή του αιτήματος στο Τμήμα Εργασίας υποβάλλεται και αντίγραφο της έγκρισης του Υπουργού Εσωτερικών (σχετική η Απόφαση της Υπουργικής Επιτροπής για την Απασχόληση Αλλοδαπών ημερ. 24.04.2014).

16.8 Προσωπικό Υψηλών Προδιαγραφών με υψηλές ετήσιες ακαθάριστες απολαβές

16.9 Ενδοεταιρική Μετάθεση δυνάμει του περί Αλλοδαπών και Μεταναστεύσεως Νόμου

16.10 Οικιακοί Βοηθοί

- Τα αιτήματα για απασχόληση Οικιακών Βοηθών υποβάλλονται στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης του Υπουργείου Εσωτερικών ως το αρμόδιο Τμήμα για την παραχώρηση των αδειών αυτών.

16.11 Αιτήσεις από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης για αριθμό εργατών με σκοπό την παροχή υπηρεσιών

- Τηρουμένων των διατάξεων των περί της Εργασίας μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης Νόμων του 2012 και 2021, δύνανται να εξετάζονται και αιτήσεις από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης για έγκριση αριθμού αλλοδαπών εργαζομένων με σκοπό την παροχή υπηρεσιών σε άλλες εταιρείες με τον τρόπο και τις ρυθμίσεις που καθορίζονται από την υπό αναφορά νομοθεσία, περιλαμβανομένου και του τομέα της γεωργοκτηνοτροφίας.