



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ

ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΡΑΠΤΗ ΕΞΕΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΩΣΗ
ΚΕΝΗΣ ΘΕΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ (ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ)
ΣΤΗ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: 18 Φεβρουαρίου 2017

ΩΡΑ: 10:00π.μ. – 1:00μ.μ.

ΓΕΝΙΚΑ: Θα πρέπει να απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις στο βιβλιάριο απαντήσεων.
Η βαθμολογία για κάθε ερώτηση ή υποερώτηση φαίνεται στην παρένθεση.

ΜΕΡΟΣ Α – ΕΛΛΗΝΙΚΑ

1. Έκθεση ιδεών (40 μονάδες)

Αναπτύξτε το θέμα δικαιολογώντας και τεκμηριώνοντας τη θέση σας (250 περίπου λέξεις)

Ελεύθερη Αγορά Ηλεκτρισμού: Απαραίτητοι Τεχνικοί και Εμπορικοί περιορισμοί.

2. Μελετήστε το πιο κάτω κείμενο και απαντήστε σε όλες τις ερωτήσεις που ακολουθούν:

Σε ακόμη μια εκλογική διαδικασία η αποχή αναδείχθηκε «πρώτο κόμμα» και για ακόμη μία φορά όλοι «ανησυχούν» για την αποχή. Και όσοι θεωρούν ότι αν αυτή η αποχή εκφραζόταν, θα ήταν προς όφελός τους, αλλά και για τα μάτια του κόσμου αυτοί που βολεύονται με την αποχή. Αυτή τη φορά, ξεπερνά το 45%. Εάν μάλιστα σε αυτό το ποσοστό προσθέσει κάποιος αυτούς που ακατανόητα βγήκαν από τα ζεστά σπιτάκια τους για να πάνε να δώσουν λευκό ή άκυρο λες και αυτό διαφέρει ως προς την ουσία από την αποχή, τότε έχουμε ποσοστό 51% των εγγεγραμμένων ψηφοφόρων.

Πάντως, εμένα δεν με ανησυχεί τόσο αυτό το 51%. Παρά την τάση στη σημερινή κοινωνία, υπάρχουν θέματα για τα οποία κάποιος δεν έχει άποψη. Όπως και υπάρχουν και άτομα που δεν τους καίγεται καρφί. Τι να κάνουμε; Δεν μπορούμε να είμαστε όλοι ούτε παντογνώστες, ούτε υπερ-ενσυνείδητοι ενεργοί πολίτες. Χαρακτηριστική είναι πρόσφατη έρευνα του Οργανισμού Νεολαίας, όπου όταν

ερωτήθηκαν νέοι που δεν ψηφίζουν τι θα τους έπειθε να προσέρχονταν στις κάλπες, το 43% απάντησε αν ένιωθε ότι με την ψήφο του θα άλλαζε κάτι, ενώ το 14% απάντησε «τίποτα». Αντίθετα, θεωρώ πιο προβληματικό ένα μέρος του 49% που ψήφισε καθ' υπόδειξη χωρίς να ξέρει τι ακριβώς ψήφισε. Οι εποχές άλλαξαν πλέον. Ουδέν κρυπτόν από το διαδίκτυο. Μια ματιά στις δημοσιεύσεις από υποψηφίους, σε κάνει να διερωτάσαι όχι μόνο για το ποιός θα τους ψήφιζε, αλλά και για το αν έχουν κριτήρια τα κόμματα στην επιλογή υποψηφίων ή αν επιλέγουν τυφλά και καθ' υπόδειξη όπως και οι ψηφοφόροι τους.

Γι' αυτό αν ψάχνουμε αναβάθμιση της δημοκρατίας μας, αυτό δεν γίνεται ούτε με εξαναγκασμό του κόσμου να προσέλθει στις κάλπες, ούτε με τη μετατροπή ενός δικαιώματος σε υποχρέωση. Αλλά με το σωστό φιλτράρισμα των «εκλεκτών του λαού» πρώτα μέσα από την ποιοτική επιλογή των κομμάτων και μετά μέσα από την κρίση όσων πολιτών ενδιαφέρονται για τις εκλογές. Και η συμμετοχή όχι μόνο θα έρθει, αλλά θα είναι πιο ποιοτική και πιο κριτική. Αν μάλιστα οι προεκλογικές δεσμεύσεις μετατραπούν σε νομικές δεσμεύσεις, τότε θα γράψουμε και συμμετοχές ρεκόρ.
(Από τον καθημερινό τύπο)

Απαντήστε σε όλες τις ερωτήσεις:

- 2.1 Πώς πιστεύει ο αρθρογράφος ότι θα αυξηθεί η συμμετοχή;
- 2.2 Γιατί, κατά τον αρθρογράφο υπάρχει υψηλό ποσοστό αποχής;
- 2.3 Ποια η θέση του για το διαδίκτυο;

(30 μονάδες)

3. Γλωσσικές παρατηρήσεις

3.1 Γράψετε από ένα συνώνυμο και ένα αντίθετο των υπογραμμισμένων στο κείμενο λέξεων, με βάση τη σημασία τους στο κείμενο:

- Όφελος
- Βολεύονται
- Ακατανόητα
- Αντίθετα
- Καθ' υπόδειξη

(10 μονάδες)

3.2 Ποια η σημασία των πιο κάτω υπογραμμισμένων φράσεων που χρησιμοποιούμε στην καθομιλουμένη:

- Εκ των ων ουκ άνευ
- Άνοιξε το Κουτί της Πανδώρας
- Αιδώς Αργείοι
- Αντιμετώπισαν έναν Γόρδιο Δεσμό
- Είχε το Κέρασ της Αμάθειας

(10 μονάδες)

3.3 Διορθώστε το πιο κάτω κείμενο:

Οι πρωδιαγραφέντες προυποθέσεις δεν τηρήθηκαν, παρόλο ότι υπήρχαν εκτενή οδηγία.

(10 μονάδες)

ΜΕΡΟΣ Β – ΕΙΔΙΚΟ ΘΕΜΑ

ΝΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΕ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΕΣ, ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ, ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

1. Ποιες διοικητικές πράξεις δεν χρειάζονται αιτιολογία; Ως προς διοικητικές πράξεις που πρέπει να είναι επαρκώς και δεόντως αιτιολογημένες, αναφέρετε συγκεκριμένα τις περιπτώσεις που ο Νόμος 158 (Ι)/1999 ειδικά ορίζει στο άρθρο 26(1);

(10 μονάδες)
2. Πότε μια διοικητική πράξη δύναται να έχει αναδρομική ισχύ;

(6 μονάδες)
3. Σε θέματα διοικητικού δικαίου, αναφέρετε το δικαστήριο που έχει πρωτοβάθμια δικαιοδοσία και το δικαστήριο που έχει αποκλειστική δικαιοδοσία επί πάσης εφέσεως (παραπέμψετε στο σχετικό άρθρο του Συντάγματος και στο σχετικό ιστορικό εάν υπάρχει).

(4 μονάδες)
4. Σε περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ πρόνοιας Νόμου της Κυπριακής Δημοκρατίας ή συνταγματικής πρόνοιας και της Οδηγίας 2009/72/ΕΕ, εξηγήστε τον τρόπο επίλυσης της σύγκρουσης με αναφορά στις σχετικές συνταγματικές πρόνοιες.

(4 μονάδες)
5. Εξηγήστε τις διαφορές μεταξύ Κανονισμού της ΕΕ και Οδηγίας της ΕΕ.

(4 μονάδες)
6. Αναφέρετε πέντε (5) εκ των γενικών στόχων της ΡΑΕΚ σύμφωνα με τον Νόμο 122 (Ι)/2003. Εξηγήστε εάν και πώς διαφοροποιούνται οι γενικοί στόχοι της ΡΑΕΚ σε σχέση με τον Νόμο 183 (Ι) 2004.

(7 μονάδες).
7. Αναφέρετε τις εξουσίες, καθήκοντα και αρμοδιότητες της ΡΑΕΚ όπως αυτές προβλέπονται στον Νόμο 122 (Ι)/2003 και στις τροποποιήσεις αυτού.

(10 μονάδες)
8. Αναφέρετε τις εξουσίες, καθήκοντα και αρμοδιότητες της ΡΑΕΚ όπως αυτές προβλέπονται στον Νόμο 183(Ι)/2004 και στις τροποποιήσεις αυτού.

(10 μονάδες)
9. Εξηγήστε πώς τερματίζεται η θητεία μέλους της ΡΑΕΚ πριν από τη λήξη της θητείας του και αναφερθείτε στις περιπτώσεις ασυμβίβαστου με τη διατήρηση της ανεξαρτησίας του αξιώματος μέλους της ΡΑΕΚ.

(10 μονάδες)
10. Αναφέρετε τις δραστηριότητες για τις οποίες απαιτείται να χορηγηθεί άδεια από την ΡΑΕΚ σύμφωνα με τον Νόμο 183(Ι)/2004 και στα κριτήρια που διέπουν την αδειοδότηση.

(10 μονάδες)

11. Η EM AIR Ltd και η Αιολικά Πάρκα Ltd υπέβαλαν χωριστές αιτήσεις στη ΡΑΕΚ για έκδοση άδειας παραγωγής ηλεκτρισμού ισχύος 20 MW από αιολικό πάρκο στην περιοχή του χωριού Ριζοελιά. Η αίτηση της EM AIR Ltd εγκρίθηκε ενώ η αίτηση της Αιολικά Πάρκα Ltd απορρίφθηκε με αιτιολογία την προστασία της δημόσιας υγείας και ασφάλειας. Ακολούθως, διαβιβάστηκε πληροφορία στην ΡΑΕΚ ότι η EM AIR Ltd παραβιάζει τους όρους της άδειας και παράγει ηλεκτρισμό ισχύος 25 MW. Η ΡΑΕΚ αποφάσισε την επιβολή διοικητικού προστίμου και ενημέρωσε προφορικά σε προγραμματισμένη συνάντηση την EM AIR Ltd επιδίδοντας ταυτόχρονα σχετική επιστολή την οποία ο εκπρόσωπος της εταιρείας αρνήθηκε να παραλάβει. Η ΡΑΕΚ δεν προέβη σε άλλες ενέργειες κοινοποίησης της απόφασης. Το Κοινοτικό Συμβούλιο Ριζοελιάς αντιτίθεται στη λειτουργία αιολικών πάρκων στην περιοχή ένεκα ανησυχιών για τις επιπτώσεις στο περιβάλλον, ενώ ο τοπικός σύνδεσμος ιδιοκτητών γης αντιτίθεται στη λειτουργία αιολικών πάρκων διότι προκαλείται οικονομική ζημιά συνέπεια της μείωσης της αξίας της γης. Η Natural Gas Ltd υπέβαλε αίτηση στην ΡΑΕΚ για την κατασκευή και λειτουργία εγκαταστάσεων για αποθήκευση και εκμετάλλευση αεροποιημένου φυσικού αερίου και την εισαγωγή, αποθήκευση και χρήση φυσικού αερίου. Η ΡΑΕΚ απάντησε ότι δεν μπορεί να εξετάσει την αίτηση ένεκα αναρμοδιότητας. **Συζητήστε τα νομικά ζητήματα που προκύπτουν στα πλαίσια του άρθρου 146 Συντάγματος.**

(25 μονάδες)

ΜΕΡΟΣ Γ – ΑΓΓΛΙΚΑ

PART I: Writing (50 points)

Answer the following question in about 200-250 words.

With an increasing population communicating via the internet and text messaging, face to face communication will become a thing of the past.

To what extent do you agree?

PART II: Comprehension (50 points)

Read the following article and answer all the questions which follow.

Don't Let Power Corrupt You

Adapted from Harvard Business Review, Oct. 2016

(1) In the behavioral research I've conducted over the past 20 years, I've uncovered a disturbing pattern: While people usually gain power through traits and actions that advance the interests of others, such as empathy, collaboration, openness, fairness, and sharing; when they start to feel powerful or enjoy a position of privilege, those qualities begin to fade. The powerful are more likely than other people to engage in rude, selfish, and unethical behavior. The 19th-century historian and politician Lord Acton got it right: *Power does tend to corrupt.*

(2) I call this phenomenon "the power paradox," and I've studied it in numerous settings: colleges, the U.S. Senate, pro sports teams, and a variety of other professional workplaces. In each I've observed that people rise on the basis of their good qualities, but their behavior grows increasingly worse as they move up the ladder. This shift can happen surprisingly quickly. In one of my experiments, known as "the cookie monster" study, I brought people into a lab in groups of three, randomly assigned one to a position of leadership, and then gave them a group writing task. A half hour into their work, I placed a plate of freshly baked cookies—one for each team member, plus an extra—in front of everyone. In all groups each person took one and, out of politeness, left the extra cookie. The question was: Who would take a second treat, knowing that it would deprive others of the same? It was nearly always the person who'd been named the leader. In addition, the leaders were more likely to eat with their mouths open, lips smacking, and crumbs falling onto their clothes.

(3) Studies show that wealth and credentials can have a similar effect. In another experiment, I found that whereas drivers of the least expensive vehicles—Dodge Colts, Plymouth Satellites—*always* ceded the right-of-way to pedestrians in a crosswalk, people driving luxury cars such as BMWs and Mercedes yielded only 54% of the time; nearly half the time they ignored the pedestrian and the law. Surveys of employees in 27 countries have revealed that wealthy individuals are more likely to say it's acceptable to engage in unethical behavior, such as taking bribes or cheating on taxes. Studies show that people in positions of corporate power are three times as likely as those at the lower rungs of the ladder to interrupt coworkers, multitask during meetings, raise their voices, and say insulting things at the office. And people who've just moved into senior roles are particularly vulnerable to losing their virtues, my research and other studies indicate.

(4) The consequences can be far-reaching. The abuse of power ultimately tarnishes the reputations of executives, undermining their opportunities for influence. It also creates stress and anxiety among their colleagues, diminishing rigor and creativity in the group and dragging down team members' engagement and performance. In a recent poll of 800 managers and

employees in 17 industries, about half the respondents who reported being treated rudely at work said they deliberately decreased their effort or lowered the quality of their work in response.

(5) So how can you avoid succumbing to the power paradox? Through awareness and action. A first step is developing greater self-awareness. When you take on a senior role, you need to be attentive to the feelings that accompany your newfound power and to any changes in your behavior. When we recognize and label feelings of joy and confidence, we're less likely to make irrational decisions inspired by them. When we acknowledge feelings of frustration, we're less likely to respond in adversarial or confrontational ways.

(6) You can build this kind of self-awareness through everyday mindfulness practices. One approach starts with sitting in a comfortable and quiet place, breathing deeply, and concentrating on the feeling of inhaling and exhaling, physical sensations, or sounds or sights in your environment. Studies show that spending just a few minutes a day on such exercises gives people greater focus and calm, and for that reason, techniques for them are now taught in training programs at companies like Google, Facebook, and Ford. It's also important to reflect on your demeanor and actions.

(7) Whether you've already begun to succumb to the power paradox or not, you must work to remember and repeat the virtuous behaviors that helped you rise in the first place. When teaching executives and others in positions of power, I focus on three essential practices - empathy, gratitude, and generosity - that have been shown to sustain benevolent leadership, even in the most cutthroat environments.

(8) Small expressions of gratitude also yield positive results. Studies show that romantic partners who acknowledge each other's value in casual conversation are less likely to break up, that students who receive a pat on the back from their teachers are more likely to take on difficult problems, and that people who express appreciation to others in a newly formed group feel stronger ties to the group months later. Research has found that when managers take the time to thank their employees, those workers are more engaged and productive.

(9) It might seem difficult to constantly follow the ethics of "good power" when you're the boss and responsible for making sure things get done. Not so. Your capacity for empathy, gratitude, and generosity can be cultivated by engaging in simple social behaviors whenever the opportunity presents itself. For example, to practice empathy, take a moment to think about the person you'll be with and what is happening in his or her life. To practice gratitude, make thoughtful thank-yous a part of how you communicate with others. To practice generosity, give praise generously.

(10) You can outsmart the power paradox by practicing the ethics of empathy, gratitude, and generosity. It will bring out the best work and collaborative spirit of those around you. And you, too, will benefit, with a burnished reputation, long-lasting leadership, and the dopamine-rich delights of advancing the interests of others.

INSTRUCTIONS: Read each statement below carefully and decide if it is 'TRUE' or 'FALSE' based on the information in the article. Write the word 'TRUE' or 'FALSE' in your answer booklet. Do NOT rewrite the statements. Remember to number your answers.

1. The author's viewpoint on power and corruption is similar to that of Lord Acton.
2. Someone in a senior position will most likely begin to change their behavior in a negative way after numerous years have passed.
3. The 'Cookie Monster' experiment clearly shows that equality exists between colleagues irrespective of rank.
4. One possible consequence of being treated rudely at work is that employees may reduce the effort they put into their work.
5. Mindfulness practices have been implemented by some large corporations as a way to increase concentration and create a calming environment.
6. A good leader should use empathy, gratitude and generosity as means of ensuring a pleasant working environment for all.
7. To support his viewpoint, the author provides evidence and statistical information.
8. A manager who takes the time to send timely emails expressing their thanks for a job well done is practicing empathy.
9. A leader who suffers from the power paradox will never be able to change.
10. The abuse of power can have negative effects on the actual individual as well as subordinates.

