



Β' ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΕΔΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΝΟΜΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΣΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ

«Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις»

Οι οικονομικές ανακατατάξεις των τελευταίων ετών έχουν μετατρέψει την ανεργία από συγκυριακό φαινόμενο και απλή συνέπεια ήσσονος σημασίας στρεβλώσεων της αγοράς εργασίας, σε φλέγον σύγχρονο κοινωνικό πρόβλημα το οποίο αγγίζει πλέον ευρύτερες μάζες του εργαζόμενου πληθυσμού.

Η αντιμετώπιση της ανεργίας συνοδεύεται από σειρά μέτρων της Πολιτείας, τα οποία τόσο προσπαθούν να αμβλύνουν τις συνέπειές της για εκείνους που την υφίστανται, όσο και να κινηθούν ενεργητικά υιοθετώντας μέτρα τα οποία τείνουν να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας ή γενικότερα να οδηγήσουν εκείνους που προσφέρουν εργασία πλησιέστερα στην είσοδο για πρώτη φορά (ή εκ νέου) στην απασχόληση (J. Pelissier, Droit de l'emploi, Dalloz 1999, σ. 83 επ.) .

Καταβάλλεται προσπάθεια να επιτευχθεί με διάφορους και, συχνά, σύνθετους τρόπους ο στόχος της ενίσχυσης της αγοράς εργασίας και της καταπολέμησης της ανεργίας (βλ. αναλυτικά Κ. Παπαδημητρίου, Κρατική πολιτική και δημιουργία θέσεων εργασίας σε Η πολιτική απασχόλησης στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αθήνα 2001, σ. 11 επ.). Έτσι, πολλές φορές επιδοτείται από το ίδιο το Κράτος η σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας, προφανώς εν αναμονή βελτίωσης του γενικότερου οικονομικού κλίματος, το οποίο θα επιτρέψει τη βελτίωση της αγοράς εργασίας. Οι κατηγορίες για τις οποίες, συνήθως, καταβάλλεται προσπάθεια να ενισχυθούν, είναι εκείνες, οι οποίες θίγονται περισσότερο από τη δυσμενή κατάσταση της αγοράς εργασίας: νέοι, άνεργοι μακράς διάρκειας, ηλικιωμένοι άνεργοι ή άνεργοι σε προβληματικές περιοχές, ή και άλλες κοινωνικά ευαίσθητες κατηγορίες.

2

Το Κράτος προσπαθεί, κατ' αυτό τον τρόπο, να παρέμβει στην ζήτηση της εργασίας, δηλαδή προσπαθεί να αυξήσει τις θέσεις εργασίας τις οποίες επιθυμούν να καλύψουν οι εργοδότες. Ως κίνητρο για την επίτευξη ενός τέτοιου στόχου υιοθετείται, συχνά, η μείωση του εν γένει μισθολογικού κόστους των νέων θέσεων εργασίας. Έτσι, άλλοτε χρηματοδοτούνται ευθέως οι εργοδότες οι οποίοι συνάπτουν συμβάσεις για νέες θέσεις εργασίας και άλλοτε επιχορηγείται το έμμεσο, μη μισθολογικό, κόστος των νέων θέσεων εργασίας, με τη μορφή της μείωσης των οφειλομένων εργοδοτικών εισφορών.

Επί του άρθρου 1 Νσχ

Με την υπό ψήφιση διάταξη θεσπίζεται η δυνατότητα να προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις άνεργοι, με σκοπό να μετατρέπεται το επίδομα ανεργίας το οποίο ήδη λαμβάνουν, σε επιδότηση της εργασίας. Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση, με τον τρόπο αυτό θεσπίζεται κίνητρο για τους εργοδότες προκειμένου να προσλαμβάνουν ανέργους, εφόσον το κόστος του εργοδότη θα μειώνεται κατά το ύψος του επιδόματος ανεργίας. Έτσι, επιδοτείται η εργασία του ανέργου και παρέχεται σε αυτόν η δυνατότητα να αποκτήσει εισόδημα μεγαλύτερο από το ποσό του επιδόματος ανεργίας, όπως και να ασφαλισθεί πλήρως.

Σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης, ο επιδοτούμενος άνεργος μπορεί να προσλαμβάνεται ή να τοποθετείται σε θέση εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης, η αμοιβή του προσλαμβανομένου ή τοποθετούμενου βαρύνει τον ΟΑΕΔ «κατά το ύψος του επιδόματος ανεργίας που δικαιούται και, κατά τα λοιπά, τον εργοδότη, ο οποίος έχει την ευθύνη της ασφαλιστικής του κάλυψης». Εν προκειμένω, όμως, η φράση «κατά τα λοιπά» είναι δυνατόν να νοηθεί τόσο ότι περιλαμβάνει μόνο το υπόλοιπο του μισθού του εργαζομένου, όσο και ότι περιλαμβάνει και κάθε άλλη επιβάρυνση της εργασίας, όπως τις ασφαλιστικές εισφορές. Συνεπώς, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς, ειδικά για τις περιπτώσεις αυτές, ως προς το εάν είναι ο εργοδότης, ο οποίος θα καταβάλλει και τις εργατικές ασφαλιστικές εισφορές, ή ο εργαζόμενος, όπως συμβαίνει στις υπόλοιπες περιπτώσεις απασχόλησης.

Σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της τρίτης παραγράφου της υπό ψήφιση διάταξης, προϋπόθεση, προκειμένου να επιδοτηθεί η απασχόληση ανέργου, είναι «να μην έχει προβεί ο εργοδότης κατά τη διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου πριν από την τοποθέτηση σε απόλυση προσωπικού της επιχείρησης χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου». Εν προκειμένω, θα μπορούσε όμως

να διερωτηθεί κανείς, με ποιο τρόπο θα διαπιστωθεί ο λόγος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (απόλυσης), εφόσον, σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία αποτελεί και τη συντριπτική πλειοψηφία των συμβάσεων εργασίας, δεν απαιτείται αναφορά λόγου στο έγγραφο της καταγγελίας (βλ. ενδεικτικά Ι. Κουκιάδη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σ. 733 επ., Δ. Ζερδελή, Το Δίκαιο της καταγγελίας, 2η έκδ., σ. 274 και 325 επ.). Με άλλα λόγια, λόγω του αναιτιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας, ο λόγος της δεν είναι δυνατόν να διαπιστωθεί παρά μόνο με την άσκηση αγωγής στα αρμόδια Δικαστήρια, πράγμα το οποίο δεν συμβαίνει συχνά. Επίσης, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς, εάν επιτρέπεται η επιδότηση της τοποθέτησης ανέργων σε επιχειρήσεις στις οποίες ο αριθμός των απασχολούμενων εργαζομένων μειώθηκε λόγω συνταξιοδότησεως μισθωτών ή λόγω οικειοθελών αποχωρήσεων εργαζομένων, και μάλιστα, στην τελευταία περίπτωση, κατόπιν πρότασης του εργοδότη, εφόσον στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται περί απολύσεων, αλλά περί απλής μείωσης του προσωπικού. Με άλλα λόγια, τίθεται το ερώτημα, εάν, εν προκειμένω, σκοπός του Νσχ είναι να επιδοτείται η απλή αντικατάσταση εργαζομένων της επιχείρησης με ανέργους.

Αντιστοίχως, στο δεύτερο εδάφιο της τρίτης παραγράφου της υπό ψήφιση διάταξης ορίζεται ότι «ο εργοδότης υποχρεούται κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας με τον προσληφθέντα ή τοποθετηθέντα να μην προβαίνει σε απόλυση εργαζομένων από την επιχείρησή του χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, άλλως χάνει το δικαίωμα της μείωσης εφεξής του εργοδοτικού κόστους κατά το ύψος του επιδόματος που ο άνεργος edικαιούτο από τον ΟΑΕΔ». Συνεπώς, και εν προκειμένω θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς, με ποιο τρόπο θα διαπιστωθεί ο λόγος της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (απόλυσης), εφόσον, σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία αποτελεί και τη συντριπτική πλειοψηφία των συμβάσεων εργασίας, δεν απαιτείται η αναφορά του λόγου της στο έγγραφο της καταγγελίας.

Επί του άρθρου 2 Νσχ

Δεδομένου ότι οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν σημαντικό τμήμα του συνολικού εργασιακού κόστους, προβάλλεται ότι αποτελούν αποτρεπτικό παράγοντα ως προς τη σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας και, εν συνεχεία, προς την ενίσχυση της απασχόλησης. Κατά συνέπεια, η απαλλαγή από αυτές, η αναλογική μείωσή τους ή απλή καταβολή ποσού έναντι αυτών των ασφαλιστικών εισφορών θεωρείται ότι συμβάλλουν στην ώθηση των επιχειρήσεων να συνάψουν νέες θέσεις εργασίας. Ο νομοθέτης

έχει προσφύγει σε αυτή τη μορφή ενίσχυσης της απασχόλησης και στο παρελθόν, με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 2434/96 (ενίσχυση απασχόλησης νέων εργαζομένων) και του άρθρου 34 ν. 1892/90 (ενίσχυση απασχόλησης απολυομένων από προβληματικές επιχειρήσεις).

Ειδικότερα, με την υπό ψήφιση διάταξη επιχειρείται η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικού κόστους) της απασχόλησης ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων, οι οποίες αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας, όπως οι μητέρες, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι μακροχρόνια άνεργοι.

Στην δεύτερη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης καθορίζεται, ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα, επιδότηση του εργοδότη, ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Εν προκειμένω, όμως, τίθεται το ερώτημα, εάν η ρύθμιση αυτή συμβιβάζεται με τις υπερνομοθετικές ισχύος διατάξεις οι οποίες κατοχυρώνουν την ισότητα των φύλων, δηλαδή με τις διατάξεις του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος, του άρθρου 119 (και ήδη 141) της Συνθήκης ΕΚ και τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ, εφόσον το φύλο του υποψηφίου ανάγεται σε σημαντικό παράγοντα ενίσχυσης της πρόσληψης. Και, ναι μεν, επιτρέπεται να ληφθούν θετικά μέτρα προκειμένου να αντισταθμισθούν μειονεκτήματα, τα οποία συναντούν στην πράξη ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, η νομιμότητά τους, όμως, εξαρτάται και από την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας. Ένα θετικό μέτρο θα πρέπει να δικαιολογείται από την συγκεκριμένη κοινωνική πραγματικότητα, ενώ δεν θα πρέπει να ευνοεί υπέρμετρα το φύλο προς το οποίο απευθύνεται, σε βάρος του άλλου. Εν προκειμένω τίθεται, συνεπώς, το ερώτημα, εάν η απλή ιδιότητα της μητέρας, και μάλιστα ανεξάρτητα από την ηλικία των τέκνων της, από το εάν δηλαδή αυτά είναι ανήλικα ή όχι, αποτελεί παράγοντα, ο οποίος δικαιολογεί την απόκλιση από τη θεμελιακή αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Στην τρίτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης καθορίζεται, ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων νέων μέχρι 25 ετών, επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.

Στην τέταρτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης καθορίζεται, ως κίνητρο για την πρόσληψη μακροχρονίως ανέργων ηλικίας 55 ετών και άνω, επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Εν προκειμένω, θα ήταν ίσως σκόπιμο να διευκρινισθεί η έννοια του μακροχρονίως ανέργου. Έτσι, π.χ., στο άρθρο 9 ν. 2434/1996, σε αντίστοιχη περίπτωση, ορίζεται ότι, ως μακροχρόνιος άνεργος, υπό την έννοια όμως του νόμου αυτού, «θεωρείται ο εγγεγραμμένος στον ΟΑΕΔ για διάστημα 12 τουλάχιστον μηνών». Στη διάταξη ορίζεται, επίσης, ότι το εν λόγω

κίνητρο προβλέπεται μόνο για την πρόσληψη ηλικιωμένων ανέργων, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 6000 ημέρες ασφάλισης. Στην Αιτιολογική Έκθεση αναφέρεται ότι η εν λόγω ομάδα είναι ιδιαιτέρως δυσχερές να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας. Εν προκειμένω, όμως, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς, εάν τα ίδια ακριβώς προβλήματα αντιμετωπίζουν και οι ηλικιωμένοι μακροχρονίως άνεργοι, οι οποίοι έχουν λιγότερες ημέρες ασφάλισης σε σχέση με εκείνες που ορίζονται στην υπό ψήφιση διάταξη.

Στην πέμπτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης ορίζεται, ότι προϋπόθεση προκειμένου να επιδοτηθεί η απασχόληση ανέργου, είναι να μην έχει προβεί ο εργοδότης, κατά τη διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου πριν από την τοποθέτηση, σε απόλυση προσωπικού της επιχείρησης χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, και ότι ο εργοδότης υποχρεούται, κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας με τον προσληφθέντα ή τοποθετηθέντα, να μην προβαίνει σε απόλυση εργαζομένων από την επιχείρησή του χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, άλλως χάνει το δικαίωμα της μείωσης του εργοδοτικού κόστους. Εν προκειμένω, τίθενται τα ίδια ερωτήματα, τα οποία ήδη αναφέρθηκαν, δηλαδή του τρόπου με τον οποίο θα διαπιστωθεί ο λόγος της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, σκόπιμο είναι να προσδιορισθεί, π.χ. με την προσθήκη της λέξης «εφεξής», ότι η διακοπή της επιδότησης σε περίπτωση τέτοιων καταγγελιών αφορά μόνο το μεταγενέστερο, σε σχέση με την καταγγελία, χρονικό διάστημα (Πρβλ. δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 1 Νσχ, όπου περιλαμβάνεται η λέξη «εφεξής», προσδιορίζοντας τον χρόνο, από τον οποίο διακόπτεται η επιδότηση).

Επί του άρθρου 5 Νσχ

Στην υπό ψήφιση διάταξη ορίζεται ότι στα εκκαθαριστικά μισθοδοσίας τα οποία χορηγούν οι εργοδότες στους εργαζομένους, δεν θα πρέπει να αναφέρεται μόνο το ύψος των καταβαλλόμενων, υψηλότερων των νόμιμων (συμβατικών) αποδοχών, αλλά και οι νόμιμες αποδοχές, δηλαδή οι ελάχιστες αποδοχές οι οποίες καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κλαδικές ή επιχειρησιακές. Εν προκειμένω, τίθεται το ερώτημα, στην περίπτωση που δεν υπάρχει εφαρμοστέα κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, και ο εργαζόμενος υπάγεται στο πεδίο ισχύος μιας ομοιεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, εάν θα πρέπει να αναφέρονται στο εκκαθαριστικό μισθοδοσίας οι ελάχιστες αποδοχές που προκύπτουν με βάση αυτή την ομοιεπαγγελματική συλλογική σύμβαση.

Επί του άρθρου 13 Νοχ

Βασική προϋπόθεση, σύμφωνα με την ισχύουσα σήμερα νομοθεσία, για να χορηγηθεί η πρώτη άδεια, είναι και η συνεχής απασχόληση επί 12 μήνες του μισθωτού στο συγκεκριμένο εργοδότη (βασικός χρόνος απασχόλησης). Οι επόμενες ετήσιες άδειες χορηγούνται κάθε νέο ημερολογιακό έτος, χωρίς να απαιτείται η συμπλήρωση κάποιου χρόνου απασχόλησης, από τη λήψη της προηγούμενης άδειας. Είναι όμως απαραίτητο, να εργασθεί ο μισθωτός τουλάχιστον μία μέρα κατά το ημερολογιακό έτος της άδειας. Ο μισθωτός (μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου) κατά κανόνα δικαιούται, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια 24 εργάσιμων ημερών, εάν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα δήμερης εργασίας, ή 20 εργάσιμων ημερών, εάν εφαρμόζεται σύστημα 5ήμερης εργασίας.

Με την υπό ψήφιση διάταξη, ο κάθε μισθωτός θα λαμβάνει την άδειά του ανά «εργασιακό έτος» και όχι ανά ημερολογιακό έτος, όπως ορίζει η σήμερα ισχύουσα διάταξη του άρθρου 1 α.ν. 539/1945. Το «εργασιακό έτος» αρχίζει «από την ημερομηνία πρόσληψης του μισθωτού και λήγει με τη συμπλήρωση 12 μηνών από την πρόσληψη».

Η ανωτέρω τροποποίηση έχει ως συνέπεια ότι, πλέον, σε όλα τα επόμενα του πρώτου (ημερολογιακού) έτη εργασίας, δεν θα υπάρχει, ως προς τη λήψη της ετήσιας άδειας αναψυχής, ενιαίο, για όλους τους εργαζομένους, χρονικό διάστημα αναφοράς. Θα ισχύει, για κάθε εργαζόμενο, διαφορετικό «εργασιακό έτος», επομένως, διαφορετικό καταληκτικό χρονικό σημείο κατά το οποίο θα πρέπει να χορηγηθεί η ετήσια άδεια. Αντίθετα, υπό την ισχύουσα σήμερα νομοθεσία, ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει την άδεια, όντος του ημερολογιακού έτους του χρονικού διαστήματος αναφοράς, είναι, για όλους τους εργαζομένους μιας επιχείρησης, η 31η Δεκεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, εάν παρέλθει το χρονικό σημείο κατά το οποίο πρέπει να χορηγηθεί η άδεια αναψυχής (τέλος του έτους), χωρίς να συμβεί αυτό, επέρχονται σημαντικές έννομες συνέπειες, όπως η μετατροπή της αξίωσης για παροχή αυτούσιας άδειας σε χρηματική αξίωση (Α.Π. 1890/83, ΔΕΝ 1984, 1124), η δημιουργία υποχρέωσης του εργοδότη να καταβάλει τις αποδοχές αυτές αδειας προσαυξημένες κατά ποσοστό 100%, (εάν η μη χορήγηση της άδειας οφείλεται σε πταίσμα του, έστω και με τη μορφή της ελαφράς αμέλειας), απειλή ποινικών κυρώσεων κλπ..

Με την υπό ψήφιση διάταξη καταργείται περαιτέρω η έννοια του βασικού χρόνου απασχόλησης, οπότε δεν απαιτείται πλέον η συμπλήρωση εργασίας 12 μηνών για τη λήψη της άδειας αναψυχής. Η κατάργηση ή όχι του βασικού χρόνου, με τη διάταξη του άρθρου 5 του ν. 3144/2003, υπό τη συγκεκρι-

μένη διατύπωσή της, είχε προκαλέσει διαφορετικές ερμηνείες στη θεωρία του εργατικού δικαίου (Σύνταξη ΔΕΝ 2003, 780, Τ. Σιγάλα, Η αναδιάρθρωση του δικαίου της αδειάς των εργαζομένων από το άρθρο 6 ν. 3144/2003, ΕεργΔ 2003, Γ. Ληξουριώτη, ΔΕΕ 2003.742 επ.), τις οποίες η υπό ψήφιση διάταξη επιχειρεί να επιλύσει. Στην πρώτη παράγραφο της υπό ψήφιση διάταξης ορίζεται ότι οι μισθωτοί δικαιούνται «για κάθε έτος απασχόλησης (εργασιακό έτος) σε υπόχρεη επιχείρηση, άδεια 24 εργασίμων ημερών». Ως προς το πρώτο εργασιακό έτος θα εφαρμόζεται πλέον η διάταξη του άρθρου 5 του ν. 3144/2003, η οποία καθορίζει τη δυνατότητα λήψης άδειας πριν από τη συμπλήρωσή του κατ' αναλογία του χρόνου εργασίας. Ως προς τα επόμενα όμως εργασιακά έτη τίθεται το ερώτημα, εάν ο μισθωτός δικαιούται πλήρη την άδεια αυτή, ακόμη και εάν δεν εργάσθηκε καθ' όλη τη διάρκειά τους, αλλά μόνο σε τμήμα τους, ακόμη και μερικών ημερών. Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση, με την υπό ψήφιση διάταξη «η χορήγηση της κανονικής αδειάς με βάση το εργασιακό έτος, διαμορφώνεται κατά δικαιότερο και πιο ορθολογικό τρόπο, ο οποίος θα ανταποκρίνεται στον πραγματικό χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου». Εάν, σύμφωνα με τα ανωτέρω, σκοπός της επιχειρούμενης τροποποίησης είναι, γενικότερα, η καθιέρωση της αρχής της αναλογικότητας μεταξύ χρόνου απασχόλησης και διάρκειας της άδειας, αρχή, η οποία ισχύει σε αλλοδαπές έννομες τάξεις, όπως η γαλλική (βλ. Pelissier-Supiot-Jeamnaud, Droit du Travail, σ. 964 επ.), θα πρέπει να διεκρινισθεί, εάν ως εργασιακό έτος νοείται το πλήρες εργασιακό έτος.

Αθήνα, 9 Ιανουαρίου 2004

Ο εισηγητής επιστημονικός συνεργάτης

Κώστας Παπαδημητρίου

Επίκ. Καθηγητής Νομικής Παν/μίου Αθηνών

Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών Οικονομίας

και Περιβάλλοντος

Ο Προϊστάμενος της Β' Διεύθυνσης

Επιστημονικών Μελετών

Αστέρης Πλιάκος

Αναπλ. Καθηγητής Οικονομικού

Παν/μίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου

Κώστας Μαυριάς

Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών