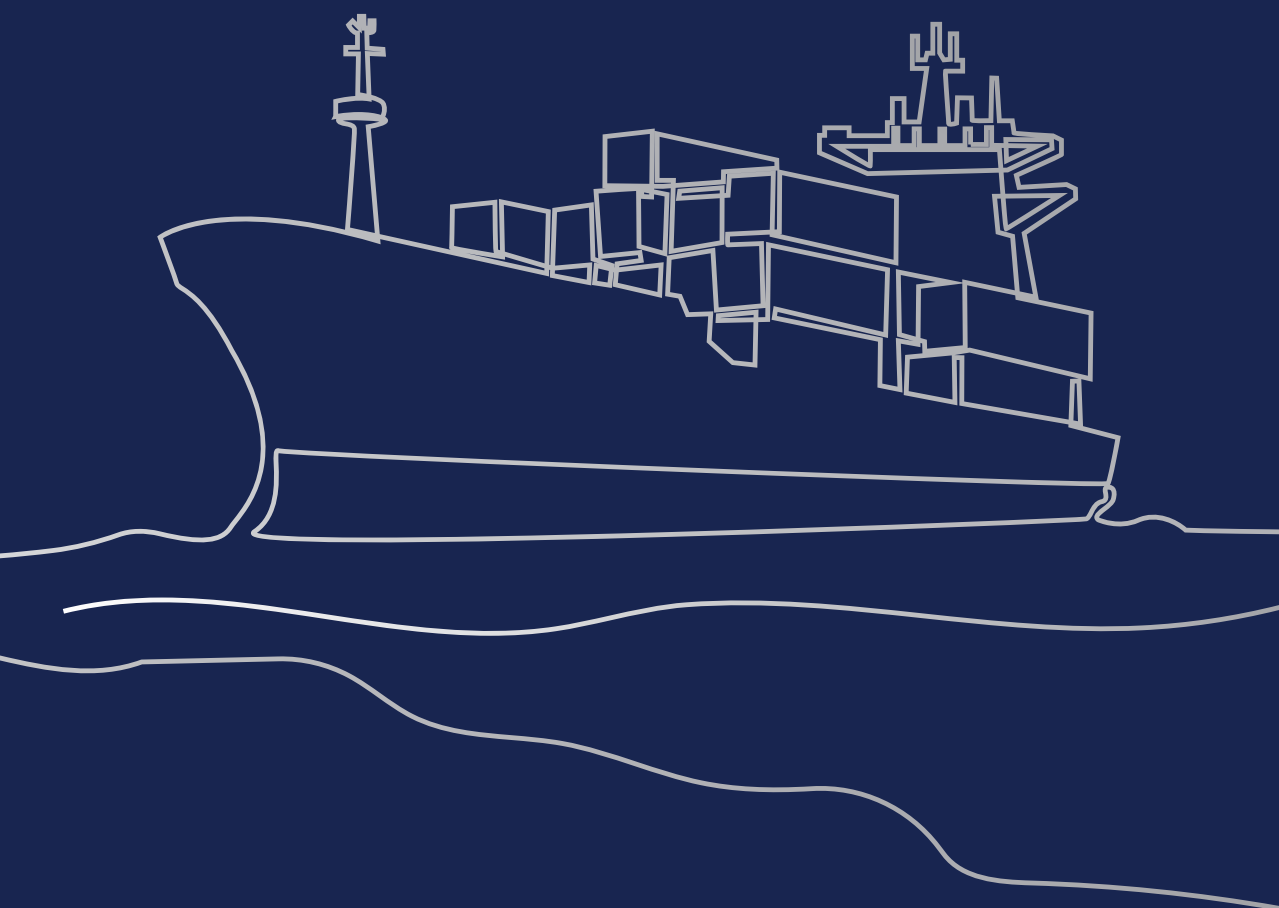


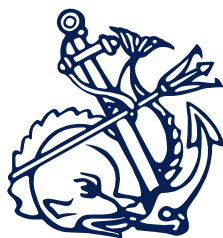


N.A.T.

2026



4η Έκθεση του N.A.T.
για τη Ναυτική Απασχόληση



N.A.T.

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

**4^η Έκθεση του N.A.T.
για τη Ναυτική Απασχόληση 2026**

Πειραιάς 2026

Η ανά χείρας Έκθεση εκπονήθηκε τον Ιούνιο του 2026 από ανεξάρτητο τεχνικό σύμβουλο (ΣΥΓΚΛΙΣΙΣ - ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ & ΕΡΕΥΝΑΣ, <https://www.syglisis.eu/>) με Συντονίστρια Εργου την Δρ. Φωτεινή Μαρίνη και Επισημονικό Υπεύθυνο τον Δρ. Γαβριήλ Αμίτση, Καθηγητή Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας και Διευθυντή του Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης (<https://sarl.uniwa.gr>) στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Βιβλιογραφική παραπομπή της έκδοσης στα Ελληνικά: Γ. Αμίτσης και Φ. Μαρίνη (επ.), *4^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, 2026

Βιβλιογραφική παραπομπή της έκδοσης στα Αγγλικά: G. Amitsis and F. Marini (eds.), *The Seafarers Employment in Greece*, Fourth Report of the Greek Seamen's Pension Fund (NAT), Piraeus, 2026 (in Greek)

Σχεδιασμός - Εκτύπωση - Βιβλιοδεσία: Printeco Μονοπρόσωπη ΕΠΕ

Copyright © 2026 Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

ISSN 2945-0756

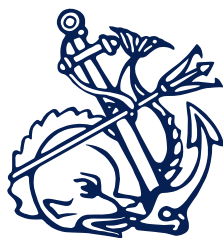
Απαγορεύεται η με οιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση οποιουδήποτε μέρους της έκθεσης, χωρίς την άδεια του εκδότη.

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT)

Εθνικής Αντιστάσεως 1, 185 31 Πειραιάς, Τηλ. (+30210 4149541)

Email: plirofories@nat.gr

Website: <http://www.nat.gr>

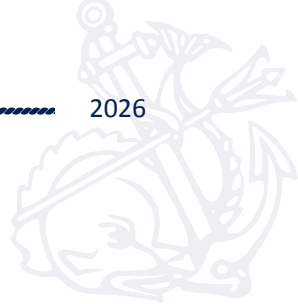


N.A.T.

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

**4^η Έκθεση του N.A.T.
για τη Ναυτική Απασχόληση 2026**

Πειραιάς 2026



ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠΑ	Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία
ΑΠΔΝ	Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
Βλ.	βλέπε
ΓΕΝΕ	Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας
ΔΝΟ	Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (βλ. παρακάτω ΙΜΟ)
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (βλ. παρακάτω ΙΛΟ)
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕ	Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών
ΕΛΟΕΝ	Ειδικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Ναυτικών
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΝ	Εστία Ναυτικών
ΕΠΚΔ	Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΤΕΑΠ	Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών
ε-ΕΦΚΑ	Ηλεκτρονικός Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΙΕΝ	Ινστιτούτο Ιστορίας Εμπορικής Ναυτιλίας
ΙΟΒΕ	Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
ΚΑΑΝ	Κεφάλαιο Ανεργίας και Ασθενείας

ΚΑΕΟ	Κεφάλαιο Ασφάλισης Επιβατών και Οχημάτων
ΚΕΑΝ	Κεφάλαιο Επικουρικής Ασφάλισης Ναυτικών
ΚΝ	Κωδικοποιημένος Νόμος
ΚΝΕ	Κεφάλαιο Ναυτικής Εκπαίδευσης
κ.ο.χ.	Κόροι ολικής χωρητικότητας
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ν.	Νόμος
ΝΑΤ	Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο
ΝΕΕ	Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδος
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΠΣ	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα
παρ.	παράγραφος
ΠΑΔΑ	Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝΟ	Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΠΣ	Πληροφοριακό Σύστημα
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Σ.	Σύνταγμα
ΣΣΝΕ	Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας
ΤΠΑΕΝ	Ταμείο Προνοίας Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού



ΤΠΚΠΕΝ	Ταμείο Προνοίας Κατώτερων Πληρωμάτων Εμπορικού Ναυτικού
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΥΕΚΑ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΥΕΚΥ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
ΥΝΑΝΠ	Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής
ICS	International Chamber of Shipping (Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο)
ILO	International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - βλ.ως άνω ΔΟΕ)
IMO	International Maritime Organization (Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών - βλ. ως άνω ΔΝΟ)
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development (Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη)
WISTA	Women's International Shipping and Trading Association

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	10
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	11
ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ.....	13
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑΣ ΝΑΤ	15
ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ.....	17
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	30
 ΜΕΡΟΣ Α. ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΙ ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΑΤ	44
1. Το προφίλ και οι ομάδες στόχου του ΝΑΤ	44
2. Οι παρεμβάσεις του ΝΑΤ για την εξυπηρέτηση των ομάδων στόχου του	48
 ΜΕΡΟΣ Β. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	54
1. Οι βάσεις δεδομένων και η μεθοδολογική προσέγγιση του ΝΑΤ για την αποτύπωση της ναυτικής απασχόλησης	57
2. Το προφίλ της ναυτικής απασχόλησης το 2025.....	75
2.1. Η εποπτική θεώρηση της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης .	76
2.2. Ειδικές πτυχές της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης.....	85
2.3. Η απασχόληση ειδικών ομάδων	106
 ΜΕΡΟΣ Γ. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	109
1. Το προφίλ της ΔΟΕ	109
2. Το οργανωτικό πλαίσιο της ΔΟΕ	112

3. Οι θεσμικές πρωτοβουλίες της ΔΟΕ	121
4. Οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες της ΔΟΕ	134
ΜΕΡΟΣ Δ. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ..	140
1. Οι νέες Στρατηγικές της ΕΕ	142
2. Οι θεσμικές πρωτοβουλίες της ΕΕ	164
3. Οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες της ΕΕ.....	167
ΜΕΡΟΣ Ε. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΟΥ ΝΑΤ	184
1. Η προώθηση του επιχειρησιακού και ψηφιακού εκσυγχρονισμού του ΝΑΤ	185
2. Η υποστήριξη του δημόσιου διαλόγου για τη ναυτική απασχόληση.	191
3. Η αξιοποίηση της έρευνας για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας	203
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	207
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ. ΠΗΓΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....	217

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Τίτλος Πίνακα	Σελίδα
Πίνακας 1. Κατανομή πόρων που εισέπραξε το NAT για τρίτους φορείς (2025)	46
Πίνακας 2. Πρόσωπα για τα οποία προβλέπεται υποβολή ΑΠΔΝ	58
Πίνακας 3. Αριθμός ενεργών εγγεγραμμένων πλοίων (1962-2025)	65
Πίνακας 4. Κατηγορίες και σημαίες ενεργών εγγεγραμμένων πλοίων (ανεξαρτήτως χωρητικότητας)	66
Πίνακας 5. Εγγεγραμμένοι Έλληνες και αλλοδαποί ναυτικοί (2025)	75
Πίνακας 6. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί 2020-2025 (σύνολα κατ' έτος, σύνολα 8 ^{ου} μήνα εκάστου έτους και σύνολα γυναικών ναυτικών κατ' έτος)	77
Πίνακας 7. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί κατά τον 8 ^ο μήνα του έτους ανά ειδικότερη κατηγορία πλοίου (2021 - 2025)	82
Πίνακας 8. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ευρύτερη κατηγορία πλοίων κατ' έτος (2021 – 2025)	83
Πίνακας 9. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ειδικότερη κατηγορία πλοίου (2025)	84
Πίνακας 10. Ηλικιακή διάρθρωση εγγεγραμμένων ναυτικών ανά φύλο (2025)	86
Πίνακας 11. Κατανομές και αθροιστικές κατανομές εγγεγραμμένων ναυτικών ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο (2025)	87
Πίνακας 12. Κατανομή και μέση ηλικία εγγεγραμμένων ναυτικών (2025)	88
Πίνακας 13. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ειδικότητα ναυτολόγησης - κυριότερες ειδικότητες (2025)	89
Πίνακας 14. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί με αναβάθμιση ειδικότητας το 2025	91
Πίνακας 15. Εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση (2025)	92
Πίνακας 16. Ετήσια και συνολική μεταβολή εγγεγραμμένης γυναικείας ναυτικής απασχόλησης 2020-2025	93
Πίνακας 17. Χρονική διάρκεια ναυτικής απασχόλησης ανά φύλο (2025)	97
Πίνακας 18. Ναυτική απασχόληση γυναικών ανά ειδικότητα (2025)	98
Πίνακας 19. Ειδικότητες δόκιμων/εκπαιδευομένων ναυτικών (2025)	100

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Τίτλος Διαγράμματος	Σελίδα
Διάγραμμα 1. Ναυτικοί αναζητούντες εργασία κατά τον 9 ^ο μήνα (2019-2025)	78
Διάγραμμα 2. Δείκτης ανεργίας Ναυτικού Επαγγέλματος και γενικού ποσοστού ανεργίας (2025)	79
Διάγραμμα 3. Κατανομή απασχόλησης στις ευρύτερες κατηγορίες πλοίων κατά τον 8 ^ο μήνα (2025)	81
Διάγραμμα 4. Κατανομή απασχόλησης στις ευρύτερες κατηγορίες πλοίων κατά τον 8 ^ο μήνα του έτους (2023-2025)	81
Διάγραμμα 5. Ηλικιακή διάρθρωση εγγεγραμμένων ναυτικών ανά φύλο (2025)	88
Διάγραμμα 6. Κατανομή εγγεγραμμένων ναυτικών ανά ειδικότητα (2025)	90
Διάγραμμα 7. Εξέλιξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης (2020-2025)	93
Διάγραμμα 8. Εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση ανά κατηγορία πλοίου τον 8 ^ο μήνα του έτους (2024 και 2025)	95
Διάγραμμα 9. Εξέλιξη γυναικείας ναυτικής απασχόλησης ανά μήνα (2025)	96
Διάγραμμα 10. Κατανομή δοκίμων / εκπαιδευομένων ναυτικών ανά κατηγορία πλοίου (2025)	99
Διάγραμμα 11. Διάρκεια απασχόλησης δοκίμων ναυτικών (2025)	100
Διάγραμμα 12. Εποχικότητα Ναυτικής Απασχόλησης	102
Διάγραμμα 13. Εποχιακές διακυμάνσεις ναυτικής απασχόλησης ανά κατηγορία πλοίων (2025)	104
Διάγραμμα 14. Εξέλιξη αριθμού ναυτικών αναζητούντων εργασία (2025)	104
Διάγραμμα 15. Αριθμός αιτήσεων Επανάληψης Ναυτικού Επαγγέλματος (2022-2025)	106
Διάγραμμα 16. Εγγεγραμμένοι αρχιπλοίαρχοι και αρχιμηχανικοί που απασχολούνται σε ναυτιλιακές εταιρείες (2020 - 2025)	107
Διάγραμμα 17. Εξαγορές χρόνου ναυτικής υπηρεσίας σε μη συμβεβλημένα πλοία ξένης σημαίας κατ' έτος (2021-2025)	108
Διάγραμμα 18. Η επιλογή δεσμευτικών στόχων σχετικά με τους ωκεανούς στο δίκαιο της ΕΕ	146
Διάγραμμα 19. Η αρχιτεκτονική της Βιομηχανικής Ναυτιλιακής Στρατηγικής	150
Διάγραμμα 20. Η αρχιτεκτονική της Στρατηγικής της ΕΕ για τους Λιμένες	159

ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ



Η Ετήσια Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (NAT) έχει πλέον καθιερωθεί ως ένας θεσμός καταγραφής, ανάλυσης και αξιολόγησης των εξελίξεων που διαμορφώνουν το παρόν και το μέλλον της ελληνικής ναυτικής απασχόλησης. Μέσα από τη συστηματική συγκέντρωση και επεξεργασία στοιχείων, η Έκθεση λειτουργεί ως πολύτιμο εργαλείο τεκμηρίωσης για τη χάραξη πολιτικής, την υποστήριξη της λήψης αποφάσεων και την παρακολούθηση των τάσεων που επηρεάζουν το ανθρώπινο δυναμικό της ελληνικής ναυτιλίας.

Στη διάρκεια των τελευταίων ετών, η Ετήσια Έκθεση του NAT έχει εξελιχθεί σε σημείο αναφοράς για τη ναυτιλιακή κοινότητα, τους κοινωνικούς εταίρους, τους εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς φορείς, καθώς και για όλους όσους δραστηριοποιούνται στον ευρύτερο χώρο της ναυτιλίας. Η αποτύπωση αριθμητικών δεδομένων, η ανάδειξη των ευκαιριών, των προκλήσεων και των προοπτικών που διαμορφώνουν την ελληνική ναυτική εργασία σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο διεθνές περιβάλλον αποκτά ιδιαίτερη αξία και μπορεί να αποτελέσει οδηγό και για άλλους επαγγελματικούς κλάδους.

Η φετινή, τέταρτη κατά σειρά, Ετήσια Έκθεση επιβεβαιώνει τη σταθερή δυναμική που παρουσιάζει η ναυτική απασχόληση στη χώρα μας. Τα στοιχεία που καταγράφονται αποτυπώνουν την ανθεκτικότητα και τη διαχρονική σημασία της ελληνικής ναυτιλίας, ενός κλάδου που εξακολουθεί να αποτελεί βασικό πυλώνα της εθνικής οικονομίας, της απασχολησιμότητας, της εξωστρέφειας και της διεθνούς παρουσίας της Ελλάδας. Παρά τις γεωπολιτικές εξελίξεις, τις οικονομικές αναταράξεις και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία, η ελληνική ναυτιλία διατηρεί την ηγετική της θέση σε διεθνές επίπεδο, επιβεβαιώνοντας τη στρατηγική της σημασία για τη χώρα.

Τα ευρήματα που αφορούν τη σύνθεση και την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της ναυτιλίας παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον. Η ενίσχυση της ναυτικής απασχόλησης, η προσέλκυση νέων ανθρώπων στο ναυτικό επάγγελμα και η διαρκής αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν κρίσιμες προϋποθέσεις για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας του ελληνικού ναυτιλιακού οικοσυστήματος. Στο πλαίσιο αυτό, ενθαρρυντική είναι η συνεχής αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον ναυτικό χώρο, μια εξέλιξη που αποτυπώνει την προοδευτική διεύρυνση των επαγγελματικών ευκαιριών και την ενίσχυση της ισότητας στον χώρο της ναυτιλίας.

Η παρούσα Έκθεση φιλοδοξεί να αποτελέσει μια ολοκληρωμένη αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης, αλλά και ένα εργαλείο προβληματισμού και σχεδιασμού για το μέλλον. Μέσα από την τεκμηριωμένη παρουσίαση των στοιχείων, αναδεικνύεται η ανάγκη συνέχισης πολιτικών που ενισχύουν τη ναυτική απασχόληση, στηρίζουν τη νέα γενιά ναυτικών και δημιουργούν τις προϋποθέσεις για μια σύγχρονη, βιώσιμη και ανταγωνιστική ελληνική ναυτιλία, με επίκεντρο τον άνθρωπο.

Μάιος 2026

Νίκη Κεραμέως

Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑΣ NAT



Η ελληνική ναυτιλία αποτελεί διαχρονικά έναν από τους σημαντικότερους πυλώνες της εθνικής οικονομίας και μία από τις πλέον ισχυρές εκφράσεις της διεθνούς παρουσίας της χώρας μας. Σε ένα περιβάλλον αυξανόμενων γεωπολιτικών, οικονομικών και τεχνολογικών προκλήσεων, το ανθρώπινο δυναμικό της ναυτιλίας παραμένει ο καθοριστικός παράγοντας που διασφαλίζει την ανταγωνιστικότητα, την ανθεκτικότητα και τη διαρκή ανάπτυξη του κλάδου.

Το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT), πιστό στη μακρά ιστορική του αποστολή ως θεματοφύλακας της κοινωνικής προστασίας των ναυτικών, συνεχίζει να επενδύει στη συστηματική παρακολούθηση και

ανάλυση των δεδομένων της ναυτικής απασχόλησης. Εγκαινιάζοντας το 2023 τον θεσμό των Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση, επιδιώκουμε να ενισχύσουμε την ορατότητα του ναυτικού επαγγέλματος, να υποστηρίξουμε τον δημόσιο διάλογο και να συμβάλουμε στη διαμόρφωση τεκμηριωμένων πολιτικών για το μέλλον του ανθρώπινου κεφαλαίου της ελληνικής ναυτιλίας.

Η παρούσα 4η Έκθεση για τη Ναυτική Απασχόληση καταγράφει και αναλύει με συστηματικό τρόπο την εικόνα της ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας το 2025, αξιοποιώντας τα δεδομένα της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης Ναυτικών (ΑΠΔΝ) και τα σύγχρονα εργαλεία επιχειρηματικής ευφυΐας του NAT.

Τα ευρήματα της 4ης Έκθεσης επιβεβαιώνουν τη συνεχιζόμενη ανοδική πορεία της ναυτικής απασχόλησης, τη δυναμική συμμετοχή των νέων ανθρώπων στο ναυτικό επάγγελμα και την συνεχιζόμενη σημαντική αύξηση της παρουσίας των γυναικών στη θάλασσα, η οποία εμφανίζει πλέον ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης παγκοσμίως (υπερβαίνοντας σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο: 1,2% για το 2021 και 2,4% για το 2022 αντίστοιχα), καθώς οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούσαν το 2025 το 8,1% της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα.

Παράλληλα, η Έκθεση παρουσιάζει τις πρόσφατες πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), οι οποίες διαμορφώνουν το σύγχρονο πλαίσιο της ναυτικής απασχόλησης και επηρεάζουν άμεσα την ανάπτυξη και τη διατήρηση ενός ανταγωνιστικού και καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού. Η συστηματική παρακολούθηση των πρωτοβουλιών αυτών συμβάλλει στην προσαρμογή της ελληνικής ναυτικής απασχόλησης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες και προκλήσεις του διεθνούς ναυτιλιακού περιβάλλοντος.

Το ΝΑΤ παραμένει προσηλωμένο στην αποστολή του να παρέχει αξιόπιστη γνώση, τεκμηριωμένα στοιχεία και χρήσιμα εργαλεία ανάλυσης προς όφελος της Πολιτείας, των κοινωνικών εταίρων, της ακαδημαϊκής κοινότητας και όλων όσων ενδιαφέρονται για το μέλλον της ελληνικής ναυτιλίας. Με την πεποίθηση ότι η επένδυση στους ανθρώπους της θάλασσας αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για τη διατήρηση της ηγετικής θέσης της Ελλάδας στον κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών, παραδίδουμε την παρούσα Έκθεση ως μία ακόμα δυναμική συμβολή του ΝΑΤ στην ενίσχυση των πολιτικών που προάγουν την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της ελληνικής ναυτιλίας.

Μάιος 2026

Γεωργία Μανιάτη

Διοικήτρια Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

1. Ο κλάδος των θαλάσσιων μεταφορών εξακολουθεί να αποτελεί - ακόμα και σε κρίσιμες συγκυρίες σύνθετων γεωπολιτικών προκλήσεων - έναν εξαιρετικά δυναμικό και εξωστρεφή τομέα οικονομικής δραστηριότητας, λειτουργώντας ως θεματοφύλακας του διεθνούς εμπορίου και της παγκόσμιας ευημερίας. Η Ελλάδα αποτελεί τη μεγαλύτερη ναυτιλιακή δύναμη στον κόσμο, με την εκτιμώμενη (άμεση και έμμεση) συνεισφορά της ναυτιλίας στο Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν (ΑΕΠ) της χώρας να κυμαίνεται σε ποσοστό 7-8%. Παράλληλα, η Ελλάδα παραμένει παγκοσμίως και με μεγάλη διαφορά η ηγέτιδα δύναμη σε στρατηγικούς τύπους πλοίων, όπως τα δεξαμενόπλοια πετρελαίου και τα πλοία μεταφοράς LNG, ενώ βρίσκεται στη δεύτερη θέση στα πλοία μεταφοράς χύδην ξηρού φορτίου.

2. Κρίσιμο ρόλο στην ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής ναυτιλίας και, κατ' επέκταση, στην ανάπτυξη της Ελληνικής οικονομίας διαδραματίζει η λειτουργία της Ναυτικής Αγοράς Εργασίας, που συγκροτείται από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών. Ωστόσο, οι έντονες ιδιομορφίες της ναυτικής απασχόλησης καθιστούν την παρακολούθηση της Ελληνικής Ναυτικής Αγοράς Εργασίας μία σύνθετη πρόκληση με αποτέλεσμα ο συγκεκριμένος τομέας να παραμένει ουσιαστικά αφανής παρά την υψηλή υπεραξία του (φαινόμενο της «τύφλωσης στη θάλασσα» / “sea blindness”). Το συγκεκριμένο έλλειμμα αναγνωρίζεται πλέον από τους κύριους εταίρους (stakeholders) του ναυτιλιακού τομέα ως μία νέα στρατηγική προτεραιότητα δράσης που προωθείται μέσω συστημικών πρωτοβουλιών. Υπό το πρίσμα αυτό, η ανάπτυξη ενός μηχανισμού συστηματικής παρακολούθησης και ανάλυσης της Ναυτικής Αγοράς Εργασίας αναδεικνύεται σε βασικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η Ελληνική Ναυτιλία ως προς την ανανέωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της, το οποίο μειώνεται σταθερά από τα μέσα της δεκαετίας του 1990.

3. Το **Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT)** είναι ο πρώτος φορέας της Ελληνικής Κοινωνικής Διοίκησης που επιχείρησε την συστηματική αποτύπωση του μεγέθους της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα με την *Απογραφή Ελλήνων Ναυτικών του 1862*. Εκτοτε, μέσω της συστηματικής τήρησης ειδικών μητρώων και της διενέργειας περιοδικών απογραφών, αποτελεί διαχρονικά έναν από τους πλέον σημαντικούς κόμβους πληροφοριών για την εξέλιξη του ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα. Τα τελευταία χρόνια, μάλιστα, το NAT αξιοποιεί νέα πρότυπα εργαλεία (Αναλυτική

Περιοδική Δήλωση Ναυτικών» από το 2017 και Σύστημα Επιχειρηματικής Ευφυΐας του NAT από το 2023) προκειμένου να συμβάλλει καθοριστικά στην αναζωπύρωση της δημόσιας συζήτησης για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας μέσω των **Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση** (βλ. <https://www.nat.gr/ektheseis-naftikis-apascholis/>).

4. Ο θεσμός των *Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση* καθιερώθηκε το 2023 από το NAT αποσκοπώντας:

- στην ενίσχυση της «ορατότητας» της Ελληνικής ναυτικής απασχόλησης
- στη συστηματική ενίσχυση και διαχρονική ανα-τροφοδότηση της δημόσιας κοινωνικοπολιτικής συζήτησης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του ναυτιλιακού τομέα σε όρους ανθρώπινου δυναμικού
- στην ανάπτυξη ενός αξιόπιστου εργαλείου τεκμηρίωσης των τάσεων και εξελίξεων στην Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας για την υποστήριξη κάθε ενδιαφερόμενου (σχεδιαστές δημόσιων πολιτικών, κοινωνικοί εταίροι, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων, ακαδημαϊκή κοινότητα κλπ.).

5. Για την αποτύπωση της Ελληνικής ναυτικής απασχόλησης, το NAT έχει σχεδιάσει και εφαρμόζει ένα πρωτότυπο μοντέλο ανάλυσης πληροφοριών που προκύπτουν:

- κατά κύριο λόγο, από την βάση δεδομένων της ΑΠΔΝ (για τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία ελληνικής σημαίας ή/και σε πλοία με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο ή/και σε πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT)
- δευτερευόντως, από την βάση δεδομένων του ΟΠΣ/NAT (Μητρώο Εξαγορών για τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT και Μητρώο Συνταξιούχων για τους συνταξιούχους ναυτικούς που αιτούνται άδεια επανάλληψης επαγγέλματος).

Το μοντέλο αξιοποιεί, παράλληλα, τα πορίσματα μίας διαδικασίας σύγκρισης των δεδομένων της ΑΠΔΝ με τα στοιχεία του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας Ναυτικών (ΓΕΝΕ) του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής σχετικά με τους ναυτικούς που αναζητούν εργασία.

Στο πλαίσιο αυτό, ο υπολογισμός της ναυτικής απασχόλησης βασίζεται σε δύο κύριους δείκτες:

α) στον «*συνολικό αριθμό εγγεγραμμένων ναυτικών*» ή, άλλως, «*συνολική εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση*» που αποτυπώνει τον ετήσιο όγκο της ναυτικής απασχόλησης και περιλαμβάνει το σύνολο των μελών συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων για τα οποία υποβλήθηκαν ΑΠΔΝ στο NAT από την 1^η Ιανουαρίου έως την 31^η Δεκεμβρίου του έτους υποβολής (έστω και για μία ημέρα ασφάλισης από ναυτική απασχόληση)

β) στον «*αριθμό εγγεγραμμένων ναυτικών κατά τον 8^ο μήνα τους έτους*» που αποτυπώνει τον όγκο της ναυτικής απασχόλησης στο χρονικό σημείο του έτους με υψηλά επίπεδα ναυτικής απασχόλησης και περιλαμβάνει τα μέλη συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων για τα οποία υποβλήθηκαν ΑΠΔΝ στο NAT από την 1^η έως την 31^η Αυγούστου του έτους υποβολής (έστω και για μία ημέρα ασφάλισης από ναυτική απασχόληση εντός του συγκεκριμένου μήνα).

Παράλληλα, ειδικά η διερεύνηση των εποχιακών διακυμάνσεων της ναυτικής απασχόλησης βασίζεται στον «*δείκτη απασχόλησης*», ο οποίος αντιστοιχεί στον λόγο του αριθμού των απασχολούμενων σε ένα συγκεκριμένο μήνα του έτους υποβολής προς τον μηνιαίο μέσο όρο των απασχολούμενων για ολόκληρο το έτος υποβολής.

6. Η **1^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση** δημοσιεύθηκε τον Μάρτιο του 2023, αποτελώντας την πρώτη μελέτη στην ιστορία του φορέα για την αναλυτική αποτύπωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής ναυτιλίας. Η **2^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση** δημοσιεύθηκε τον Μάιο του 2024, επικαιροποιώντας τα στοιχεία της Έκθεσης του 2023 και παρουσιάζοντας τις κύριες προκλήσεις ως προς την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της Ελληνικής ναυτιλίας σε μία παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας. Η **3^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση** δημοσιεύθηκε τον Μάιο του 2025, επικαιροποιώντας τα στοιχεία της Έκθεσης του 2024 και συστηματοποιώντας τις θεσμικές και επιχειρησιακές πρωτοβουλίες των νέων θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της

περιόδου 2024-2029 στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης. Παράλληλα, στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Έκθεσης παρουσιάστηκαν για πρώτη φορά στην Ελληνική βιβλιογραφία οι παρεμβάσεις του *Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ)* των Ηνωμένων Εθνών σε θέματα ανάπτυξης και προστασίας των ανθρώπινων πόρων της ναυτικής αγοράς εργασίας.

7. Η ανά χείρας **4^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση** επιβεβαιώνει την δέσμευση του NAT να εμπλουτίσει τη δημόσια συζήτηση για τις προκλήσεις της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας, αξιοποιώντας τα πορίσματα των προηγούμενων τριών Εκθέσεων και τα αποτελέσματα της εσωτερικής επικαιροποίησης / ανατροφοδότησής τους από τις αρμόδιες υπηρεσίες του φορέα. Η παρούσα Έκθεση παρουσιάζει το προφίλ των ανθρώπινων πόρων του Ελληνικού ναυτιλιακού κλάδου για το 2025, συστηματοποιεί τις πρόσφατες υποστηρικτικές πρωτοβουλίες των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αναδεικνύει τις παρεμβάσεις της *Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)* στο πεδίο της ανάπτυξης και προστασίας των ανθρώπινων πόρων της ναυτικής αγοράς εργασίας.

8. Τα βασικά πορίσματα της επεξεργασίας των δεδομένων της ΑΠΔΝ ως προς την **κατάσταση της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης το 2025 και τις διαφαινόμενες τάσεις της** συνοψίζονται ως εξής:

α) Η αυξητική τάση της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα συνεχίζεται σταθερά, με τον συνολικό αριθμό των εγγεγραμμένων ναυτικών (μέλη συγκροτημένων πληρωμάτων για τα οποία υποβλήθηκαν ΑΠΔΝ εντός του 2025 έστω και για μία ημέρα ασφάλισης) να ανέρχεται σε **26.902**, παρουσιάζοντας **αύξηση 2,6%** σε σχέση με το 2024. Αντίστοιχα, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ναυτικών κατά τον 8^ο μήνα του 2025 ανήλθε στους **18.537**, σημειώνοντας **αύξηση 2,5%** σε σχέση με τον 8^ο μήνα του 2024.

Πίνακας Α. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί 2020 - 2025 (σύνολα κατ' έτος, σύνολα 8^{ου} μήνα εκάστου έτους και σύνολα γυναικών ναυτικών κατ' έτος)

Έτος	Σύνολο έτους	Ετήσια μεταβολή	Σύνολο 8 ^{ου} μήνα έτους	Ετήσια μεταβολή	Θήλεις	Ετήσια μεταβολή
2020	22.992		15.350		1.237	
2021	23.232	1,0%	15.924	3,7%	1.371	10,8%
2022	24.162	4,0%	16.877	6,0%	1.619	18,1%
2023	25.540	5,7%	17.248	2,2%	1.838	13,5%
2024	26.232	2,7%	18.080	4,8%	2.048	11,4%
2025	26.902		18.537	2,5%	2.190	6,9%
Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής 2020-2025		3,20%		3,85%		12,16%

Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2020 – 2025)

β) Τα βασικά χαρακτηριστικά του εγγεγραμμένου ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού τυποποιούνται ως εξής:

- η συντριπτική πλειοψηφία (άνω του 90%) είναι **Έλληνες**
- η συντριπτική πλειοψηφία (άνω του 90%) είναι **άνδρες**
- η μεγάλη πλειοψηφία (70,4%) είναι **ηλικίας 18-45 ετών**
- ένα σημαντικό ποσοστό (34,7%) είναι **νεαρά άτομα κάτω των 30 ετών**.

γ) Η μεγαλύτερη συγκέντρωση εγγεγραμμένων ναυτικών παρατηρείται διαχρονικά στις ευρύτερες κατηγορίες των επιβατηγών (επιβατηγά όλων των κατηγοριών), των δεξαμενόπλοιων (δεξαμενόπλοια και Μ/Σ δεξαμενόπλοια) και των φορτηγών πλοίων (φορτηγά όλων των κατηγοριών).

Ως προς την συμβολή τους στη συνολική εγγεγραμμένη απασχόληση, ο **τομέας μεταφοράς εμπορευμάτων (49,9%)** τείνει να παρουσιάζει ένα σχετικό προβάδισμα έναντι του τομέα μεταφοράς επιβατών (45,8%). Σε κάθε περίπτωση, οι ειδικότερες κατηγορίες πλοίων με τη μεγαλύτερη συμβολή στη συνολική (ετήσια) εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση για το 2025 ήταν τα δεξαμενόπλοια (28,6%), τα επιβατηγά ακτοπλοϊκά (21,1%) και τα φορτηγά ξηρού φορτίου (12,9%).

**Πίνακας Β. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ευρύτερη κατηγορία πλοίων
κατ' έτος (2021 – 2025)**

	2021	2022	2023	2024	2025
Επιβατηγά	9.804	10.329	10.521	11.376	12.324
Δεξαμενόπλοια	7.364	7.569	7.814	7.926	7.786
Φορτηγά	5.315	5.533	5.469	5.484	5.633

Πηγή: NAT - ΑΠΑΝ (ετήσια 2021, 2022, 2023, 2024, 2025)

δ) Παρά το γεγονός ότι το ναυτικό επάγγελμα παραμένει «ανδροκρατούμενο», η **γυναικεία ναυτική απασχόληση** συνεχίζει να παρουσιάζει ισχυρή αυξητική τάση. Ειδικότερα:

- ο συνολικός αριθμός των γυναικών εγγεγραμμένων ναυτικών για το 2025 (2.190 άτομα) παρουσιάζει **ετήσια αύξηση 6,9%** σε σχέση με το 2024 (2.048 άτομα) και **συνολική αύξηση 77%** εντός της τελευταίας εξαετίας (2020-2025)
- ειδικά τον 8^ο μήνα του 2025, η εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση (1.542 άτομα) σημείωσε **αύξηση 8,9%** σε σχέση με τον 8^ο μήνα του 2024 (1.415 άτομα)
- το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής στο Ελληνικό ναυτικό ανθρώπινο δυναμικό **(8,1%) υπερβαίνει σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο** (1,2% για το 2021 και 2,4% για το 2022 αντίστοιχα)
- το ποσοστό των **γυναικών δοκίμων/εκπαιδευομένων** ναυτικών διευρύνεται συνεχώς, έχοντας φτάσει το **12,7%** και σημειώνοντας αύξηση μίας ποσοστιαίας μονάδας σε σχέση με το 2024 (11,8%).

Βασικό χαρακτηριστικό του εγγεγραμμένου γυναικείου ναυτικού δυναμικού είναι ότι στη μεγάλη του πλειονότητα απασχολείται στην ευρύτερη κατηγορία των **επιβατηγών (72%** το 2025 με αύξηση 3,7% σε σχέση με το 2024), γεγονός που επιβεβαιώνει τον διαχρονικά κρίσιμο ρόλο του τουρισμού στη γυναικεία ναυτική απασχόληση.

Διάγραμμα Α. Εξέλιξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης (2020-2025)

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025)

ε) Ως προς την **ηλικιακή διάρθρωση**, η μεγάλη πλειοψηφία των εγγεγραμμένων ναυτικών (**άνω του 70%**) είναι **ηλικίας έως 45 ετών** με τη συμμετοχή νεαρότερων ηλικιακών ομάδων να είναι εντονότερη στις γυναίκες.

Διάγραμμα Β. Ηλικιακή κατανομή των εγγεγραμμένων ναυτικών ανά φύλο (2025)

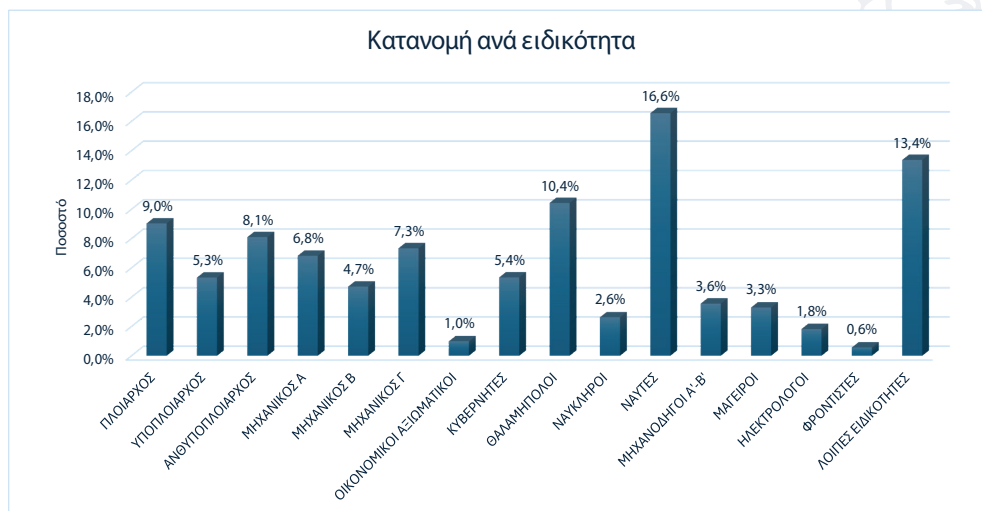


Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Ειδικότερα, η συμμετοχή των νέων **ηλικίας 18-30 ετών** στην εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση αντιστοιχούσε κατά το 2025 στο **34,5%** του συνόλου των εγγεγραμμένων ναυτικών και στο **50,3%** των εγγεγραμμένων γυναικών ναυτικών.

στ) Το εγγεγραμμένο ανθρώπινο ναυτικό δυναμικό αποτελείται κατά ποσοστό 47,7% από αξιωματικούς πληρώματος (12.841 άτομα) και 52,3% από μέλη κατώτερων πληρωμάτων (14.061 άτομα). Οι πολυπληθέστερες **ειδικότητες ναυτολόγησης** το 2025 ήταν οι ειδικότητες του πλοιάρχου (2.431 άτομα) και του ανθυποπλοιάρχου (2.180 άτομα) στους αξιωματικούς πληρώματος, ενώ οι ειδικότητες του ναύτη (4.456 άτομα συμπεριλαμβανομένων των ναυτοπαίδων και αντλιωρών) και του θαλαμηπόλου (2.808 άτομα) στα κατώτερα πληρώματα.

Διάγραμμα Γ. Κατανομή ναυτικών ανά ειδικότητα (2025)



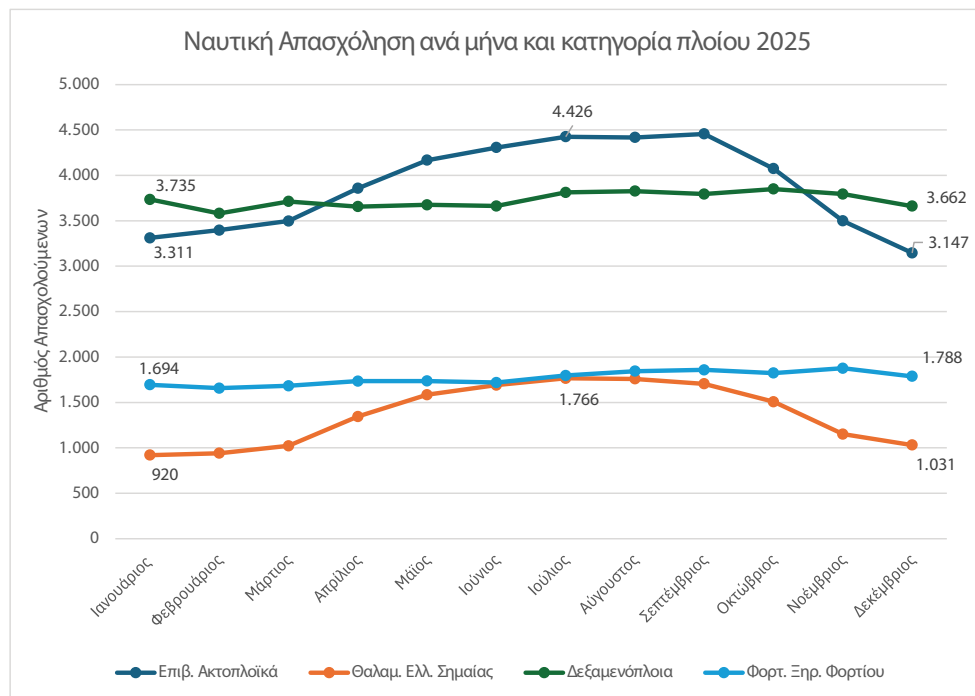
Πηγή: NAT-ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

ζ) Ο πληθυσμός των εγγεγραμμένων ενεργών **δοκίμων / εκπαιδευομένων ναυτικών** ανήλθε το 2025 σε **3.114 άτομα**, παρουσιάζοντας σχετική σταθερότητα με το 2024 (3.140 άτομα). Επιπροσθέτως, άλλοι **145** δόκιμοι/εκπαιδευόμενοι ναυτικοί εξαγόρασαν ναυτική υπηρεσία έτους 2024 σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT. Επισημαίνεται ότι ποσοστό **12,7%** των εγγεγραμμένων ενεργών δοκίμων / εκπαιδευομένων ναυτικών ήταν **γυναίκες**. Η κατηγορία πλοίων με τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση δοκίμων / εκπαιδευομένων εντός του 2025 ήταν τα **δεξαμενόπλοια** με **59,2%**. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν, επίσης, η συμβολή των **φορτηγών ξηρού φορτίου** με **25,4%** και των **επιβατηγών ακτοπλοϊκών** με **9,9%**.

η) Η **εποχικότητα** παραμένει βασικό διαχρονικό χαρακτηριστικό της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης και συνδέεται, κυρίως, με τις έντονες εποχικές διακυμάνσεις της τουριστικής κίνησης και, κατ' επέκταση, της απασχόλησης στην κατηγορία των επιβατηγών. Εάν και το **53,2%** των εγγεγραμμένων ναυτικών το 2025 απασχολήθηκε για **διάστημα 7 μηνών και άνω** εντός του έτους (μη εποχική απασχόληση), το **46,7%** απασχολήθηκε για **διάστημα 1 έως 6 μηνών** (εποχική απασχόληση) και το 6,7% για διάστημα κάτω του 1 μήνα (περιστασιακή απασχόληση). Σε κάθε περίπτωση, πάντως,

από το σύνολο των εγγεγραμμένων ναυτικών που απασχολήθηκαν για διάστημα 1-6 μηνών, η πλειοψηφία (57,2%) εργάστηκε για διάστημα άνω των 4 μηνών.

Διάγραμμα Δ. Εποχιακές διακυμάνσεις απασχόλησης ανά κατηγορία πλοίων (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

9. Αναφορικά με τις **ομάδες ναυτικών που δεν περιλαμβάνονται στην ως άνω «εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση»**, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι ακόλουθες διαπιστώσεις:

α) Η ομάδα των **αρχιπλοιάρχων και αρχιμηχανικών που εργάζονται στις ναυτιλιακές εταιρείες** τείνει ισχυρά αυξανόμενη, αριθμώντας το 2025 **1.905** άτομα (αύξηση 14,9% από το 2024). Εάν και η συγκεκριμένη ομάδα απασχολείται εκτός πλοίων και, συνεπώς, δεν προσμετράται στην εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση, η παρακολούθηση της στατιστικής εξέλιξης της αποτυπώνει το δυναμισμό της αγοράς εργασίας των θαλάσσιων

μεταφορών, καθώς η απασχόληση σε ναυτιλιακές εταιρείες αποτελεί ελκυστική επιλογή για τους ναυτικούς υψηλών προσόντων και εμπειρίας. Είναι ενδεικτικό ότι το πλήθος της συγκεκριμένης ομάδας παρουσιάζει συνολική **αύξηση 144,2% εντός της τελευταίας δετίας** (2020-2025).

β) Η ομάδα των **ναυτικών που εξαγόρασαν ναυτική υπηρεσία έτους 2025 σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT** αριθμεί **2.878** άτομα. Από αυτούς, οι 684 ήταν δόκιμοι / εκπαιδευόμενοι ναυτικοί.

10. Η λειτουργία της Ελληνικής Ναυτικής Αγοράς Εργασίας επηρεάζεται σε σημαντική έκταση από τις παρεμβάσεις των Διεθνών Οργανισμών οικονομικής και περιφερειακής ισχύος στον τομέα της ναυτιλίας, όπως οι πρωτοβουλίες της **Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας** (International Labour Organization, ILO)¹. Η ΔΟΕ είναι ο πρώτος Διεθνής Οργανισμός που εξοπλίσθηκε με αρμοδιότητες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, ανάπτυξης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλειας και προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, προωθώντας εκτός των άλλων και σημαντικές παρεμβάσεις στο ναυτιλιακό τομέα.

11. Οι θεσμικές (δεσμευτικές) πρωτοβουλίες της ΔΟΕ στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται στο σύνολο των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (ΔΣΕ) του Τομέα «Ναυτικοί» (Seafarers), ο οποίος διακρίνεται από τους δύο άλλους Τομείς της θαλάσσιας οικονομίας:

- ο Τομέας «Αλιείς» (Fishers)
- ο Τομέας «Λιμενεργάτες» (Dockworkers).

Οι ΔΣΕ του τομέα «Ναυτικοί» επικεντρώνονται στα ακόλουθα θεματικά πεδία:

- Γενικοί όροι εργασίας
- Προστασία παιδιών και νέων
- Πρόσβαση στη ναυτική αγορά εργασίας
- Εργασιακές σχέσεις / Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας
- Διατήρηση της απασχόλησης
- Κοινωνική ασφάλεια
- Επιθεώρηση εργασίας.

1. Η Ελλάδα είναι μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) από το 1919 και έχει επικυρώσει σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος 75 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και 2 Πρωτόκολλα.

12. Οι επιχειρησιακές (μη δεσμευτικές για τα Κράτη Μέλη) πρωτοβουλίες της ΔΟΕ για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας αφορούν τα ακόλουθα πεδία:

- αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων των ναυτικών
- παροχή τεχνικής βοήθειας
- υλοποίηση ερευνητικών και μελετητικών προγραμμάτων.

13. Οι εθνικές πολιτικές ναυτικής απασχόλησης υποστηρίζονται σε σημαντική έκταση από τις άμεσες και έμμεσες παρεμβάσεις της **Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ)** για την προστασία και αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας, οι οποίες είτε αφορούν τους ίδιους τους ναυτικούς και τούς ενδιαφερόμενους να ασκήσουν το ναυτικό επάγγελμα, είτε επηρεάζουν τις συνθήκες άσκησης του ναυτικού επαγγέλματος στο πλαίσιο της λειτουργίας του ευρύτερου τομέα των θαλάσσιων μεταφορών. Οι σχετικές παρεμβάσεις συμπληρώνονται από τον Ιούνιο του 2025 με το *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς* (the European Ocean Pact) και από τον Μάρτιο του 2026 με τη *Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική της ΕΕ* (the Industrial Maritime Strategy) και τη *Στρατηγική της ΕΕ για τους Λιμένες* (the EU Ports Strategy).

14. Τα όργανα της ΕΕ υιοθέτησαν την περίοδο Απρίλιος 2025 - Απρίλιος 2026 ένα πλέγμα θεσμικών παρεμβάσεων άμεσης και έμμεσης επίδρασης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας, οι οποίες επικεντρώθηκαν στα ακόλουθα πεδία:

- έκδοση της Ανακοίνωσης «Οδικός Χάρτης για Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας»
- έκδοση της Σύστασης «Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο στην ΕΕ».

15. Τα όργανα της ΕΕ υιοθέτησαν την περίοδο Απρίλιος 2025 - Απρίλιος 2026 και ένα πλέγμα επιχειρησιακών παρεμβάσεων άμεσης και έμμεσης επίδρασης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας, οι οποίες επικεντρώθηκαν στα ακόλουθα πεδία:

- ❑ η ανάδειξη του προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος
- ❑ η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας
- ❑ η αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας
- ❑ η υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων του ναυτιλιακού τομέα

- ❑ η προώθηση της έρευνας για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας
- ❑ η χρηματοδοτική υποστήριξη δράσεων προβολής του ναυτικού επαγγέλματος.

16. Οι **δραστηριότητες του NAT** για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των βασικών προκλήσεων ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων της Ελληνικής Ναυτιλίας συνεχίστηκαν και το 2025 μέσω καινοτομικών πρωτοβουλιών σε πεδία υψηλής προτεραιότητας για τους κοινωνικούς εταίρους της ναυτικής αγοράς εργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό, σχεδιάσθηκε και υλοποιήθηκε την περίοδο Απρίλιος 2025 – Απρίλιος 2026 ένα πλέγμα εμβληματικών παρεμβάσεων, αξιοποιώντας με συστηματικό τρόπο τα πορίσματα παρακολούθησης των τάσεων και των προκλήσεων στην Ευρωπαϊκή και την Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας:

- ❑ **επιχειρησιακός και ψηφιακός εκσυγχρονισμός του NAT** (ένταξη έργων εκσυγχρονισμού NAT στο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, βράβευση του NAT στον τομέα της κυβερνοασφάλειας και στο πλαίσιο των Cyber Security Awards)
- ❑ **υποστήριξη του δημόσιου διαλόγου για τη ναυτική απασχόληση** (έκδοση και παρουσίαση της 3^{ης} Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση σε ειδική ανοικτή εκδήλωση στο Ναυτικό Μουσείο της Ελλάδος και έκδοση και παρουσίαση της θεματικής μελέτης του NAT για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση στο πλαίσιο της 89^{ης} Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης και σε ειδική ακαδημαϊκή εκδήλωση στην Ιστορική Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος Λασκαρίδη)
- ❑ **προώθηση της έρευνας για το ανθρώπινο δυναμικό της ναυτιλίας** μέσω της υλοποίησης του Μνημονίου Συνεργασίας με το Ερευνητικό Εργαστήριο Κοινωνικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Α. Το πλαίσιο της Έκθεσης

(α) Η ναυτιλία είναι ένας από τους βασικούς πυλώνες της Ελληνικής οικονομίας με την εκτιμώμενη (άμεση και έμμεση) συνεισφορά της στο Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν (ΑΕΠ) να κυμαίνεται σε ποσοστό 7-8%². Ο κλάδος των θαλάσσιων μεταφορών εξακολουθεί να αποτελεί - ακόμα και σε κρίσιμες συγκυρίες σύνθετων γεωπολιτικών προκλήσεων - έναν εξαιρετικά δυναμικό και εξωστρεφή τομέα οικονομικής δραστηριότητας, καθώς για παράδειγμα οι Έλληνες εφοπλιστές κατείχαν με 5.800 πλοία το 19,1% του παγκόσμιου εμπορικού στόλου σε όρους χωρητικότητας (deadweight - dwt) το 2025, καθιστώντας την Ελλάδα τη μεγαλύτερη ναυτιλιακή δύναμη στον κόσμο³. Παράλληλα, ισχυρή πρόοδος εμφανίζουν και άλλοι τομείς της ναυτιλίας (επιβατηγός ναυτιλία - ακτοπλοΐα), συμβάλλοντας ενεργά στην αναβάθμιση του τουριστικού προφίλ και στην περιφερειακή ανάπτυξη της χώρας⁴. Υπό αυτό το πρίσμα, η ναυτιλία υπογραμμίζει την εθνική παρουσία σε όλα τα μήκη και πλάτη της υφηγίου, προωθεί τις σχέσεις της Ελλάδας με άλλες ναυτιλιακές χώρες, ενισχύει την εδαφική και κοινωνική συνοχή της χώρας μας και λειτουργεί ως θεματοφύλακας του διεθνούς εμπορίου και της παγκόσμιας ευημερίας.

2. Η δεσπόζουσα θέση της ναυτιλίας στην Ελληνική οικονομία τεκμηριώνεται χαρακτηριστικά από την Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών στην *Ετήσια Έκθεση 2025-2026* που επισημαίνει (σ. 36): «Η ναυτιλία αντιπροσωπεύει, άμεσα και έμμεσα, το 7-8% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) της χώρας. Η ναυτιλία παρέχει περίπου 160-200 χιλιάδες θέσεις εργασίας. Εκτιμάται ότι το 6% της συνολικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα συνδέεται με τη ναυτιλία».

3. Η Ελλάδα παραμένει παγκοσμίως και με μεγάλη διαφορά η ηγέτιδα δύναμη σε στρατηγικούς τύπους πλοίων, όπως τα δεξαμενόπλοια πετρελαίου και τα πλοία μεταφοράς LNG, ενώ βρίσκεται στη δεύτερη θέση στα πλοία μεταφοράς χύδην ξηρού φορτίου.

4. Βλ. ενδεικτικά το μήνυμα του Προέδρου του *Συνδέσμου Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας - Ακτοπλοΐας* (ΣΕΕΝ) κ. Διονύση Θεοδωράτου για την *Παγκόσμια Ημέρα Βιώσιμων Μεταφορών* (26.11.2025): «Η Ελλάδα αποτελεί μια από τις σημαντικότερες ευρωπαϊκές δυνάμεις στην επιβατηγό ναυτιλία, διαχειριζόμενη περίπου το 18% της ευρωπαϊκής ακτοπλοϊκής κίνησης, παρά το γεγονός ότι αντιστοιχεί μόλις στο 2% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πραγματικότητα αυτή επιβεβαιώνει ότι η ακτοπλοΐα δεν είναι απλώς ένας κλάδος μεταφορών· είναι ένας πυλώνας συνοχής, ανάπτυξης και ισότιμης πρόσβασης για τις νησιωτικές περιοχές μας και για τη θαλάσσια διασύνδεση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε μέσω των «ακτοπλοϊκών» γραμμών Ελλάδας- Ιταλίας. Οι ακτοπλοϊκές μεταφορές -που εξυπηρετούν 145 λιμένες- ως βασικός και ο μοναδικός τρόπος σύνδεσης των 89 νησιών μας χωρίς αεροδρόμιο με την ηπειρωτική χώρα, καθώς και τις ενδονησιωτικές μεταφορές, αποτελούν ζωτικής σημασίας στοιχείο των βιώσιμων ακτοπλοϊκών μεταφορών. Για τον λόγο αυτόν, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας υπογραμμίζει ότι οι ακτοπλοϊκές μεταφορές απαιτούν εξειδικευμένες πολιτικές, στοχευμένη χρηματοδότηση και στρατηγική προσέγγιση, ιδιαίτερα στους τομείς της πράσινης μετάβασης, της ενεργειακής εξοικονόμησης και της ανανέωσης στόλου», https://seen.org.gr/MHNYMA_PROEΔPOY.

Η Ελληνική Ναυτιλία δύναμη σταθερότητας σε περιβάλλον παγκόσμιας αβεβαιότητας

«Σε διεθνές επίπεδο, τη χρονιά που πέρασε, η ασφάλεια της ναυσιπλοΐας παρέμεινε δραματικά στο προσκήνιο. Αναφέρομαι στις συνεχείς επιθέσεις σε Ερυθρά και Μαύρη Θάλασσα και όχι μόνο.

Μέσω της Ένωσής μας ακούστηκε για πρώτη φορά η φωνή της παγκόσμιας ναυτιλίας στην καρδιά των Ηνωμένων Εθνών.

Τον Μάιο του 2025, η Ελληνική Κυβέρνηση, έχοντας την Προεδρία του Συμβουλίου Ασφαλείας, διοργάνωσε στην έναρξη αυτής, ειδική εκδήλωση στην έδρα του Οργανισμού, στη Νέα Υόρκη, θέτοντας ως προτεραιότητα το θέμα της θαλάσσιας ασφάλειας.

Ενώπιον του Πρωθυπουργού της Ελλάδας και του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ, έθεσα ως συλλογική, οικουμενική ευθύνη... την ανάγκη συντονισμένης δράσης για την ασφάλεια στις θάλασσες.

Το μήνυμα ήταν και είναι απόλυτα σαφές: Η ελευθερία της ναυσιπλοΐας είναι παγκόσμιο αγαθό. Η προστασία του περιβάλλοντος, των πλοίων μας, και πάνω απ' όλα η προστασία της ανθρώπινης ζωής, είναι αδιαπραγμάτευτη.

Οι ναυτικοί μας δεν είναι μαχητές. Είναι άμαχοι. Είναι άνθρωποι που μακριά από τον τόπο τους και τις οικογένειές τους κρατούν όρθια την οικονομία και την κοινωνία παγκόσμια. Απαιτείται η ναυτιλία να διαφυλαχτεί ως θεματοφύλακας του διεθνούς εμπορίου και της παγκόσμιας ευημερίας.

Να παραμείνει εκτός πολιτικών, οικονομικών και πολεμικών συγκρούσεων και αντιπαράθεσεων.

Τον περασμένο μήνα, σε σχέση με τις επιθέσεις σε πλοία μας στη Μαύρη Θάλασσα, τα οποία δραστηριοποιούνταν σε νόμιμο εμπόριο εισαγωγών στην Ευρώπη, τοποθετηθήκαμε με σαφήνεια και ευθύνη, με τη διεθνή ναυτιλία να υπερθεματίζει, συντασσόμενη μαζί μας.

Ένα ηχηρό μήνυμα απέναντι στην έλλειψη στρατηγικής για την πάταξη τέτοιων φαινομένων.

Ένα ηχηρό μήνυμα υπέρ της πρόληψης κρίσεων και όχι της εκ των υστέρων αντίδρασης σε αυτές».

Πηγή: Μελίνα Τραυλού, Εναρκτήρια ομιλία στην ετήσια γενική συνέλευση της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, 4.2.2026, <https://ugs.gr/gr/press-releases/2026/press-release-20260204/>

(β) Κρίσιμο ρόλο στην ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής ναυτιλίας και, κατ' επέκταση, στην ανάπτυξη της Ελληνικής οικονομίας διαδραματίζει η λειτουργία της Ναυτικής Αγοράς Εργασίας, που συγκροτείται από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών. Ωστόσο, οι έντονες ιδιομορφίες της ναυτικής απασχόλησης καθιστούν την παρακολούθηση της Ελληνικής Ναυτικής Αγοράς Εργασίας μία σύνθετη πρόκληση με αποτέλεσμα ο ανθρώπινος παράγοντας στη ναυτιλιακή βιομηχανία να παραμένει ουσιαστικά αφανής παρά την υψηλή (οικονομική και κοινωνική) υπεραξία του σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο.

Ο ανθρώπινος παράγοντας στη ναυτιλιακή βιομηχανία

Ο κεντρικός ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στην σύγχρονη ναυτιλία αναδεικνύεται από ζητήματα όπως:

- η ασφαλής χρήση εναλλακτικών καυσίμων και συστημάτων πρόωσης
- οι απαιτήσεις εκπαίδευσης για πλοία με προηγμένα ψηφιακά και αυτοματοποιημένα συστήματα
- η συμμόρφωση πλοίων και εταιρειών με τις νέες κανονιστικές ρυθμίσεις
- η αυξανόμενη ανάγκη για προσαρμοστικότητα και ήπιες δεξιότητες (soft skills) τόσο για τα πληρώματα όσο και για το προσωπικό ξηράς

Υπό αυτό το πρίσμα, η ναυτιλιακή βιομηχανία καλείται να αντιμετωπίσει τη **διαρκή πρόκληση της προσέλευσης νέου ανθρώπινου δυναμικού** και της ενίσχυσης της θετικής εικόνας του κλάδου στις νεότερες γενιές, προκειμένου **να αναστραφεί η προβλεπόμενη μελλοντική έλλειψη σε ναυτιλιακό εργατικό δυναμικό, ιδίως σε αξιωματικούς εμπορικού ναυτικού**. Επιπλέον, είναι επιτακτική ανάγκη η επανεκπαίδευση και η αναβάθμιση δεξιοτήτων σημαντικού ποσοστού των σχεδόν δύο εκατομμυρίων ναυτικών παγκοσμίως, στο πλαίσιο της ενεργειακής μετάβασης της ναυτιλίας.

Αυτές οι προκλήσεις αναδεικνύουν ακόμη περισσότερο τη ζωτική σημασία διατήρησης ενός ισχυρού και συνεκτικού παγκόσμιου ρυθμιστικού πλαισίου, υπό την αιγίδα του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Κατακερματισμένα περιφερειακά μέτρα ενέχουν τον κίνδυνο να υπονομεύσουν τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί τις τελευταίες δεκαετίες στον τομέα της ασφάλειας της ναυσιπλοΐας και της ευημερίας των ναυτικών και να θέσουν σε κίνδυνο τον ισότιμο ανταγωνισμό.

Πηγή: Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, <https://ugs.gr/gr/views/shipping-policy/the-human-element-in-the-maritime-industry-2025/>

Προκλήσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο της Ελληνικής Ναυτιλίας

«Από αυτό το βήμα θέτω σήμερα μερικά ερωτήματα που πρέπει να μας απασχολούν όλους:

- Θα υπάρξει εθνικός σχεδιασμός δεκαετίας για το ναυτικό επάγγελμα;
- Θα αποφασίσουμε ότι ο Έλληνας Ναυτικός είναι εθνικό κεφάλαιο;
- Θα στηρίζουμε έμπρακτα τον νέο που θέλει να γίνει Ναυτικός ή θα τον αναγκάσουμε να επιλέξει άλλη επαγγελματική πορεία;
- Θα αποκαταστήσουμε επιτέλους τη φορολογική αδικία που υφίστανται οι συνάδελφοι, Ναυτικοί μας;
- Θα σεβαστούμε τις συντάξεις τους, που σήμερα δεν αντιστοιχούν στην προσφορά τους;
- Θα δώσουμε στο Ν.Α.Τ. και στον Οίκο του Ναύτου τα εργαλεία, το προσωπικό και τη χρηματοδότηση που απαιτείται για να εξυπηρετούν τους Ναυτικούς μας ακόμα καλύτερα - και να μην τους καθυστερούν όπως γίνεται αρκετές φορές στην πραγματικότητα;
- Θα δώσουμε στην Εστία των Ναυτικών και τον Ε.Λ.Ο.Ε.Ν την ελευθερία να μπορούν να αποφασίζουν και να προσφέρουν στους Ναυτικούς μας υπηρεσίες που δικαιούνται, με βάση τις κρατήσεις που τους γίνονται;

Αν δεν απαντήσουμε τώρα, θα μας απαντήσει σκληρά το μέλλον!

Και σε αυτό το σημείο, θέλω να κάνω και μια ιδιαίτερη αναφορά σε ένα ζήτημα που δεν συζητείται όσο πρέπει: τον ρόλο των Γυναικών Ναυτικών.

Των γυναικών που έσπασαν στερεότυπα, που απέδειξαν ότι η θάλασσα δεν έχει φύλο, αλλά απαιτεί αξιοσύνη και ψυχή.

Που συχνά αντιμετωπίζουν πρόσθετες δυσκολίες σε εγκαταστάσεις που δεν είναι σχεδιασμένες για εκείνες, σε διαδικασίες που δεν τις λαμβάνουν υπόψη, σε συμπεριφορές που δεν ταιριάζουν στον 21ο αιώνα, αλλά θυμίζουν άλλες εποχές!

Και που όμως, συνεχίζουν. Προοδεύουν και Διακρίνονται».

Πηγή: **Cpt. Εμμανουήλ Τσικαλάκης**, Εναρκτήρια ομιλία στην εκδήλωση κοπής της Πρωτοχρονιάτικης Βασιλόπιτας της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας, 28.1.2026, https://www.pno.gr/ΟΜΙΛΙΑ_ΠΡΟΕΔΡΟΥ

(γ) Η ιδιότυπη αφάνεια της Ελληνικής Ναυτικής Αγοράς Εργασίας έχει ως αποτέλεσμα τον χαμηλό βαθμό ευαισθητοποίησης και την περιορισμένη ενασχόληση της κοινής γνώμης, των ΜΜΕ και των σχεδιαστών πολιτικών απασχόλησης με τον κλάδο της ναυτιλίας και τις ιδιαίτερες ανάγκες των ανθρώπινων πόρων της.

«Πρέπει να προχωρήσουμε στη ναυτιλία με το δόγμα η ισχύς εν τη ενώσει»

*«Η ανταγωνιστικότητα της ναυτιλίας δεν είναι ιδεολογική θέση. Είναι προϋπόθεση λειτουργίας της παγκόσμιας οικονομίας. **Υπάρχει όμως και κάτι ακόμη κρίσιμο: η ενημέρωση και η κατανόηση της ναυτιλίας από την κοινωνία. Γιατί αυτός ο κλάδος, που στηρίζει την ευημερία, την απασχόληση και τη γεωοικονομική ισχύ της χώρας, συχνά γίνεται αντιληπτός μόνο αποσπασματικά - και κυρίως όταν υπάρχει πρόβλημα, ατύχημα ή κρίση.***

Η ναυτιλία δεν είναι ένας ακόμη κλάδος της οικονομίας. Είναι η υποδομή πάνω στην οποία στηρίζεται η ίδια η παγκόσμια οικονομία. Αν αυτό γίνει πραγματικά πολιτικά και κοινωνικά κατανοητό, τότε θα έχουμε κάνει ένα ουσιαστικό βήμα για το μέλλον. Και επιτρέψτε μου να κλείσω με κάτι πιο προσωπικό: Πιστεύω ότι στη ζωή, αλλά και στις κοινωνίες, ισχυρότερη πολλές φορές ακόμη και από τους ίδιους τους νόμους είναι η νοοτροπία. Αυτό που ίσως λέμε και «άγραφο νόμο». Γιατί οι νόμοι μπορούν να θεσπιστούν και να εφαρμοστούν.

Όμως η νοοτροπία είναι αυτή που τελικά καθορίζει αν μια κοινωνία αντιλαμβάνεται έναν κλάδο ως πραγματικό στρατηγικό της πλεονέκτημα. Διότι στη ζωή δεν έχει σημασία μόνο πώς αντιλαμβανόμαστε εγώ όσα λέω σε εσάς, αλλά και πώς αντιλαμβάνεστε εσείς όσα ακούτε από εμένα».

Πηγή: Γιώργος Σπ. Αλεξανδράτος, Πρόεδρος του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, 20.5.2026, <https://www.mononews.gr/business/shipping/giorgos-sp-alexandratos-prepei-na-prochorisoume-sti-naftilia-me-to-dogma-i-ischys-en-ti-enosei>

(δ) Το ζήτημα αυτό αναγνωρίζεται πλέον από τους κύριους εταίρους (stakeholders) του ναυτιλιακού τομέα ως μία νέα στρατηγική προτεραιότητα δράσης που προωθείται μέσω συστημικών πρωτοβουλιών.

«Η Ναυτιλία δεν είναι μόνο τεχνολογία, είναι κρίση, ευθύνη, αξίες»

«Η Ναυτιλία για την Ελλάδα δεν είναι ακόμα ένας οικονομικός τομέας, είναι το θεμέλιο της ιστορικής και κοινωνικής μας πορείας. Η Θάλασσα δεν ήταν ποτέ για εμάς μια γεωγραφία ή ένα μέσο, ήταν επιλογή, τρόπος επιβίωσης, δημιουργίας και εξωστρέφειας και αυτή η επιλογή συνεχίζεται σε εντελώς διαφορετικές συνθήκες. Σήμερα η πρόκληση δεν είναι απλώς να τιμήσουμε αυτή την κληρονομία, είναι να την κατανοήσουμε και να την αξιοποιήσουμε, εδώ έχουμε αυτό που λέμε ορισμένες φορές ιστοριολαγνεία την οποία απεχθάνομαι.

Το αύριο είναι η προέκταση του χθες. Δεν μπορούμε να ζούμε μόνο στο χθες και να μην κυνηγάμε το αύριο και εδώ αρχίζουν τα δύσκολα γιατί ζούμε σε μια εποχή που το πρόβλημα δεν είναι η γνώση, είναι η κατανόηση, είναι η ανεπάρκεια εφαρμογή της και βεβαίως το μεγάλο κενό το οποίο υπάρχει σε παγκόσμιο επίπεδο τα τελευταία χρόνια σε επίπεδο κατανόησης, ηγεσίας, οράματος και εφαρμογής.

Εύχομαι η επόμενη γενιά να τα καταφέρει καλύτερα από τη δικιά μας. Παραλάβαμε πράγματα που θα μπορούσαμε να τα παραδώσουμε καλύτερα στα παιδιά μας και δυστυχώς προσωπική μου εκτίμηση είναι δεν τα πολυκαταφέραμε.

Με πιο απλά λόγια το βασικό είναι το έλλειμα δεξιοτήτων *soft skills* *upskills* και αυτό δεν είναι μια θεωρητική διαπίστωση. Είναι ένας βαθιά περιοριστικός παράγοντας για την ανάπτυξη στη ναυτιλία, βιομηχανία την οικονομία γενικά. Εδώ ακριβώς τοποθετείται ο ρόλος του Ιδρύματος Ευγενίδου - δεν θέλουμε να λειτουργούμε απλά σαν ένας εκπαιδευτικός φορέας αλλά ταυτόχρονα θέλουμε να λειτουργούμε σαν ένας μηχανισμός σύνδεσης της γνώσης με την πράξη. Για αυτό το λόγο τα τελευταία χρόνια έχουμε προχωρήσει πολύ δυναμικά στη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου οικοσυστήματος δεξιοτήτων με δομές κατάρτισης - έχουμε ξεκινήσει εδώ και δυο μήνες επίσημα κατάρτιση όπου ερχόμαστε μαζί με το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Γεωργίας και άλλα Υπουργεία σε ανάλυση των δεξιοτήτων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και μετά σε όλη την Ελλάδα και ειδικά στις ακριτικές και νησιωτικές περιοχές και οργανώνουμε *hands on* προγράμματα κατάρτισης ανάλογα με την ανάγκη, κάνουμε ειδικά *courses* και από εκεί και μετά με σύγχρονες τεχνολογίες τα προσαρμόζουμε».

Πηγή: Λεωνίδας Δημητριάδης-Ευγενίδης, Ομιλία στο 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ναυτικών Μουσείων, 24.4.2026, <https://piraeus365.gr/2026/ΕΥΓΕΝΙΔΗΣ>

**«Παγκόσμια Ημέρα Ναυτικού: Το
Ναυτικό Επιμελητήριο της Ελλάδος
παρουσιάζει τις προοπτικές του
Ναυτικού Επαγγέλματος»**

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα του Ναυτικού, το Ναυτικό Επιμελητήριο της Ελλάδος - συνεχίζοντας την πρωτοβουλία που ανέλαβε πριν από 15 και πλέον έτη - ανακοινώνει την καμπάνια ενημέρωσης των νέων για το ναυτικό επάγγελμα. Μέσα από δύο στοχευμένες δράσεις, την εκστρατεία ενημέρωσης μέσω των social media και το ενημερωτικό φυλλάδιο για τη σταδιοδρομία στο ναυτικό επάγγελμα συστήνει το ναυτικό επάγγελμα στους νέους και νέες της χώρας.

Πηγή: **Δελτίο Τύπου ΝΕΕ**, 25.6.2025,
https://nee.gr/2025/ΝΑΥΤΙΚΟ_ΕΠΙΜΕ-ΛΗΤΗΡΙΟ

(ε) Υπό αυτό το πρίσμα, η ανάπτυξη ενός μηχανισμού συστηματικής παρακολούθησης και ανάλυσης της Ναυτικής Αγοράς Εργασίας αναδεικνύεται σε βασικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αφορούν την ανανέωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της ελληνικής ναυτιλίας. Εάν και από τις αρχές της δεκαετίας του 2020 παρατηρούνται ενδείξεις ανάκαμψης, η συνολική τάση παραμένει πτωτική, καθώς το ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου μειώνεται διαχρονικά από τα μέσα της δεκαετίας του 1990.

Μελίνα Τραυλού: «Να κάνουμε ελκυστική τη ναυτιλία στους νέους»

Η ελληνική ναυτιλία επιβεβαιώνει τη διεθνή πρωτοκαθεδρία της, επενδύοντας δυναμικά τόσο στην ανανέωση του στόλου όσο και στη νέα γενιά ναυτικών, σε μια περίοδο όπου η προσέλκυση νέων στο επάγγελμα αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τον κλάδο.

Το μήνυμα αυτό έστειλε η πρόεδρος της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, **Μελίνα Τραυλού**, κατά τη συνέντευξη Τύπου στο κλείσιμο των **Ποσειδωνίων 2026**, παρουσιάζοντας μια εικόνα ισχυρής επενδυτικής δραστηριότητας και σημαντικών πρωτοβουλιών για το μέλλον της ελληνικής ναυτιλίας.

Όπως τόνισε, **ο ελληνόκτητος στόλος βρίσκεται σε τροχιά διαρκούς ανανέωσης**, με τις νέες ναυπηγήσεις να φτάνουν τα 931 πλοία, το υψηλότερο επίπεδο των τελευταίων 25 ετών. Οι Έλληνες πλοιοκτήτες επενδύουν σε τεχνολογικά προηγμένα και περιβαλλοντικά αποδοτικά πλοία, διαμορφώνοντας έναν από τους πιο σύγχρονους και «καθαρούς» στόλους παγκοσμίως.

«Η ελληνική ναυτιλία εξελίσσεται, ανανεώνεται και πρωτοπορεί στα περιβαλλοντικά ζητήματα. Πιστεύουμε διαχρονικά στη βιομηχανία που υπηρετούμε και παραμένουμε ισχυροί όσο ποτέ», υπογράμμισε η κ. Τραυλού.

Η ανανέωση του στόλου συνδέεται άμεσα με την **υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και λύσεων που βελτιώνουν την ενεργειακή απόδοση των πλοίων και περιορίζουν το περιβαλλοντικό τους αποτύπωμα**, ενισχύοντας τη βιωσιμότητα των θαλάσσιων μεταφορών.

Η μεγάλη πρόκληση: οι νέοι στη θάλασσα

Ιδιαίτερη έμφαση έδωσε η κ. Τραυλού στο **ζήτημα της προσέλκυσης νέων στο ναυτικό επάγγελμα**, αναγνωρίζοντας ότι οι σημερινές γεωπολιτικές συνθήκες λειτούργούν αποτρεπτικά.

«Δεν πάμε καλά. Οι συγκυρίες δεν ευνοούν τους νέους να δουν το επάγγελμα θετικά. Έχουμε πολέμους, πλοία που γίνονται στόχοι επιθέσεων και βρίσκονται σε εμπόλεμες περιοχές. Δεν μας έχει βοηθήσει η συγκυρία», ανέφερε χαρακτηριστικά.

Στο πλαίσιο αυτό, υπογράμμισε την ανάγκη να γίνει η ναυτιλία πιο ελκυστική για τη νέα γενιά μέσα από τον εκσυγχρονισμό της ναυτικής εκπαίδευσης, την αναβάθμιση των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού και τη στενότερη συνεργασία Πολιτείας, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και ναυτιλιακής κοινότητας.

«Για να έχουμε πλοία με ελληνική σημαία, πρέπει να έχουμε και Έλληνες ναυτικούς», τόνισε, επισημαίνοντας ότι η επαφή των παιδιών με τη θάλασσα πρέπει να ξεκινά από μικρή ηλικία, ώστε να γνωρίσουν τις σημαντικές επαγγελματικές προοπτικές που προσφέρει ο κλάδος.

Πηγή: <https://www.news247.gr/oikonomia/m-travlou-na-kanoume-elkistiki-ti-naftilia-stous-neous/>, 6.6.2026

(στ) Το *Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο* (ΝΑΤ), αξιοποιώντας την μακρά του παράδοση και τα πρότυπα εργαλεία που έχει πλέον στη διάθεση του, συμβάλλει καθοριστικά στην αναζωπύρωση της δημόσιας συζήτησης για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας μέσω των *Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση*.

Ο θεσμός των *Ετήσιων Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση* καθιερώθηκε από το ΝΑΤ το 2023 αποσκοπώντας:

- στην ενίσχυση της «ορατότητας» της Ελληνικής ναυτικής απασχόλησης
- στη συστηματική ενίσχυση και διαχρονική ανατροφοδότηση της δημόσιας κοινωνικοπολιτικής συζήτησης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του ναυτιλιακού τομέα σε όρους ανθρώπινου δυναμικού
- στην ανάπτυξη ενός αξιόπιστου εργαλείου τεκμηρίωσης των τάσεων και εξελίξεων στην Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας για την υποστήριξη κάθε ενδιαφερόμενου (σχεδιαστές δημόσιων πολιτικών, κοινωνικοί εταίροι, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων, ακαδημαϊκή κοινότητα κλπ.)

Η 1^η Έκθεση του ΝΑΤ για τη Ναυτική Απασχόληση⁵ δημοσιεύθηκε τον Μάρτιο του 2023, αποτελώντας την πρώτη μελέτη στην ιστορία του φορέα για την αποτύπωση και ανάλυση των χαρακτηριστικών του ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα. Η 2^η Έκθεση του ΝΑΤ για τη Ναυτική Απασχόληση⁶ δημοσιεύθηκε τον Μάιο του 2024, εστιάζοντας σε μία περισσότερη συνθετική παρουσίαση του προφίλ της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αποτυπώνοντας παράλληλα τις κύριες προκλήσεις για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της Ελληνικής ναυτιλίας σε μία παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας. Η 3^η Έκθεση του

5. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 1^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, 2023.

6. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 2^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, 2024.

*NAT για τη Ναυτική Απασχόληση*⁷ δημοσιεύθηκε τον Μάιο του 2025, προχωρώντας σε μία επιχειρησιακή ανάλυση των ανθρώπινων πόρων του ναυτιλιακού τομέα υπό το πρίσμα των πρωτοβουλιών του NAT για την κάλυψη των αναγκών τους. Παράλληλα, η 3^η Έκθεση συστηματοποίησε τις θεσμικές και επιχειρησιακές πρωτοβουλίες των νέων θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της περιόδου 2024-2029 στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης και παρουσίασε για πρώτη φορά στην Ελληνική βιβλιογραφία τις παρεμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ) σε θέματα ανάπτυξης και προστασίας των ανθρώπινων πόρων της ναυτικής αγοράς εργασίας.

Η ανά χειράς 4^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση επιβεβαιώνει την δέσμευση του NAT να εμπλουτίσει τη δημόσια συζήτηση για τις προκλήσεις της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας, αξιοποιώντας τα πορίσματα των προηγούμενων τριών Εκθέσεων και τα αποτελέσματα της εσωτερικής επικαιροποίησης / ανατροφοδότησής τους από τις αρμόδιες υπηρεσίες του φορέα. Η Έκθεση παρουσιάζει το προφίλ των ανθρώπινων πόρων του Ελληνικού ναυτιλιακού κλάδου για το 2025 και συστηματοποιεί τις πρόσφατες υποστηρικτικές πρωτοβουλίες των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα, αναδεικνύει τις παρεμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) στο πεδίο της ανάπτυξης και προστασίας των ανθρώπινων πόρων της ναυτικής αγοράς εργασίας με αφορμή τη συμπλήρωση 20 ετών από την υιοθέτηση της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention - MLC)⁸.

7. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 3^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, 2025.

8. Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention - MLC) εγκρίθηκε στην 94^η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (23 Φεβρουαρίου 2006). Βλ. <https://normlex.ilo.org/MLC>.

20 Χρόνια MLC 2006 - 20 χρόνια Προστασίας των Ελλήνων Ναυτικών

Στις 23 Φεβρουαρίου συμπληρώθηκαν 20 χρόνια από την ιστορική υιοθέτηση της Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (MLC 2006) από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Η Μ.Λ.Ε. 2006 αποτέλεσε ορόσημο για τα δικαιώματα και την ευημερία των Ναυτικών, καθιερώνοντας ολοκληρωμένα πρότυπα διασφάλισης όχι μόνο των δικαιωμάτων των Ναυτικών αλλά και της αξιοπρέπειάς τους.

Η Μ.Λ.Ε. 2006 αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα κοινωνικού διαλόγου και πολυμερούς συνεργασίας, καθώς κυβερνήσεις, πλοιοκτήτες και Ναυτικοί συνέπραξαν για τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου και δυναμικά εξελισσόμενου πλαισίου ρύθμισης των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης σε έναν από τους πλέον διεθνοποιημένους κλάδους.

Για την Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία, η επέτειος αυτή δεν είναι απλώς ένας εορτασμός ενός διεθνούς νομικού κειμένου, αλλά η υπενθύμιση της διαρκούς μάχης για την αξιοπρέπεια των Ναυτικών σε κάθε γωνιά του πλανήτη και η γνώση ότι τίποτα δεν χαρίζεται.

Η Εφαρμογή στην Ελλάδα: Από τη Θεωρία στην Πράξη

Από τη διακήρυξη των δικαιωμάτων των Ναυτικών μέχρι και σήμερα οι ναυτεργάτες παραμένουν στην πρώτη γραμμή των διεκδικήσεων. Το ναυτεργατικό κίνημα με τους διαχρονικούς του αγώνες εδραίωσε στην Ελλάδα ένα ισχυρό προστατευτικό πλαίσιο για τους Ναυτικούς, πολύ πριν την υιοθέτηση της Σύμβασης.

Η ΠΝΟ, μέσα από τη συλλογική δράση, τις απεργίες και τη διαρκή πίεση προς τους κυβερνητικούς και εργοδοτικούς φορείς βρέθηκε πάντα στην πρώτη γραμμή του αγώνα, ώστε οι διατάξεις της MLC να μην μείνουν «κενό γράμμα», αλλά να μεταφραστούν σε ουσιαστικούς ελέγχους στα πλοία, διασφαλίζοντας:

- Ποιοτικές Συνθήκες Διαβίωσης: Αυστηρά πρότυπα ενδιαίτησης, τροφοδοσίας και υγιεινής
- Κοινωνική Προστασία: Πλήρη πρόσβαση σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και ασφαλιστική κάλυψη
- Προστασία από την Εγκατάλειψη: Ενεργοποίηση των χρηματοοικονομικών εγγυήσεων για τον άμεσο επαναπατρισμό και την καταβολή δεδουλευμένων σε περιπτώσεις ανάγκης
- Αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, αντιμετώπιση περιστατικών εκφοβισμού
- Ελέγχους για την τήρηση των ωραρίων εργασίας και ανάπαυσης
- Προστασία της γυναίκας στη Ναυτική εργασία.

Πηγή: Cpt. Εμμανουήλ Τσικαλάκης, Γενικός Γραμματέας Π.Ν.Ο., Δελτίο Τύπου ΠΝΟ, 3.4.2026, <https://www.pno.gr/post/20->

Β. Η μεθοδολογία της Έκθεσης

Η εκπόνηση της Έκθεσης αξιοποίησε ένα σύνθετο διεπιστημονικό μεθοδολογικό πλαίσιο, που συνδύασε διαφορετικές τεχνικές ανάλογα με τον εξεταζόμενο κάθε φορά μελετητικό άξονα.

(α) Για τις ανάγκες συγγραφής των Μερών Α', Γ', Δ' και Ε' της Έκθεσης⁹ χρησιμοποιήθηκαν οι ακόλουθες τεχνικές:

- Έρευνα γραφείου για την ανάλυση μεταβολών του θεσμικού και επιχειρησιακού πλαισίου λειτουργίας του NAT
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους Υπουργείων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής) και εποπτευόμενων φορέων της Ελληνικής κεντρικής διοίκησης (e-ΕΦΚΑ, NAT, Εστία Ναυτικών, Οίκος Ναύτου, κ.α.)
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής ναυτικής αγοράς εργασίας
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων Ελληνικών φορέων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της ναυτιλίας (Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας, Ίδρυμα Ευγενίδου κ.α.)
- Έρευνα της Ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με θέματα κατάρτισης, απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης των ναυτικών
- Έρευνα της Ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με τις νέες προκλήσεις ανάπτυξης του ναυτιλιακού τομέα
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων Διεθνών Οργανισμών (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, Παγκόσμια Τράπεζα, Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), Διακρατικών Οργανισμών (Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) και Δικτύων που δραστηριοποιούνται σε θέματα ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων του Συμβουλίου της ΕΕ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων άλλων οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (*Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη*

9. Η σχετική ανάλυση καλύπτει την περίοδο Απρίλιος 2025 - Απρίλιος 2026.

Θάλασσα, Ευρωπαϊκή Αρχή Απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή κ.α.).

(β) Για τις ανάγκες συγγραφής του Μέρους Β΄ της Έκθεσης¹⁰ χρησιμοποιήθηκε - όπως και στις προηγούμενες τρεις Εκθέσεις - το πρωτότυπο δυναμικό στατιστικό υπόδειγμα του NAT για την αποτύπωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας, το οποίο αξιοποιεί δύο διακριτές βάσεις δεδομένων που τελούν σε αμφίδρομη επικοινωνία με τις ανάλογες γέφυρες ανταλλαγής δεδομένων:

- το “Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα NAT” (ΟΠΣ/NAT)
- την “Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών” (ΑΠΔΝ).

Παράλληλα, η Έκθεση αξιοποίησε - συνδυαστικά με τα στοιχεία του ΟΠΣ/NAT και της ΑΠΔΝ - και δεδομένα από το Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας (ΓΕΝΕ) του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.

Γ. Η διάρθρωση της Έκθεσης

Η Έκθεση διαρθρώνεται σε πέντε Μέρη - Κεφάλαια που αποτυπώνουν τα πορίσματα των αντίστοιχων μελετητικών πεδίων.

Το Μέρος Α΄ με τίτλο «*Το προφίλ και οι δράσεις του NAT*» παρουσιάζει συνοπτικά την ταυτότητα του φορέα και τις σχετικές δραστηριότητες για την άσκηση των καταστατικών αρμοδιοτήτων του εντός του 2025.

Το Μέρος Β΄ με τίτλο «*Διαστάσεις της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα*» αποτυπώνει το προφίλ των ανθρώπινων πόρων της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας το 2025, παρουσιάζοντας τις σχετικές εξελίξεις και τάσεις που προκύπτουν από την χρήση του δυναμικού στατιστικού υποδείγματος του NAT.

Το Μέρος Γ΄ με τίτλο «*Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες της Διεθνούς Οργάνωσης ΕργασίαςΕ*» παρουσιάζει τις θεσμικές και επιχειρησιακές παρεμβάσεις της ΔΟΕ¹¹ στο πεδίο της προστασίας των ανθρώπινων πόρων

10. Η σχετική ανάλυση καλύπτει την περίοδο Ιανουάριος - Δεκέμβριος 2025.

11. Η ΔΟΕ έχει υιοθετήσει μέχρι σήμερα 192 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ), 6 Πρωτόκολλα και

της ναυτικής αγοράς εργασίας¹².

Το Μέρος Δ' με τίτλο «Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης» παρουσιάζει τις πλέον αντιπροσωπευτικές πρόσφατες θεσμικές και επιχειρησιακές παρεμβάσεων των οργάνων της ΕΕ με άμεση και έμμεση επίδραση στην προστασία και ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας.

Το Μέρος Ε' με τίτλο «Υποστηρικτικές πρωτοβουλίες του ΝΑΤ» παρουσιάζει τις αντιπροσωπευτικές παρεμβάσεις του Οργανισμού την περίοδο 2025-2026 για την υποστήριξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής ναυτιλίας:

- ❑ προώθηση του επιχειρησιακού και ψηφιακού εκσυγχρονισμού του
- ❑ υποστήριξη του δημόσιου διαλόγου για τη ναυτική απασχόληση
- ❑ προώθηση της έρευνας για το ανθρώπινο δυναμικό της ναυτιλίας.

Η Έκθεση ολοκληρώνεται με την παράθεση της αντιπροσωπευτικής Ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας¹³ για τους ανθρώπινους πόρους των θαλάσσιων μεταφορών, παρουσιάζοντας στο Παράρτημα το σύνολο των σχετικών θεσμικών πρωτοβουλιών της ΕΕ και έναν αναλυτικό κατάλογο των πλέον εμβληματικών Εκθέσεων και Μελετών της σε πεδία άμεσης ή έμμεσης επίδρασης στη ναυτική απασχόληση¹⁴.

209 Συστάσεις.

12. Η Ελλάδα είναι μέλος της ΔΟΕ από το 1919 και έχει επικυρώσει σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος 75 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και 2 Πρωτόκολλα.

13. Όλες οι πηγές της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας παραπέμπονται με τους ηλεκτρονικούς συνδέσμους τους, επιτρέποντας στους αναγνώστες της Έκθεσης άμεση πρόσβαση στο περιεχόμενο τους.

14. Όλες οι πηγές της ΕΕ παραπέμπονται με τους ηλεκτρονικούς συνδέσμους τους, επιτρέποντας στους αναγνώστες της Έκθεσης άμεση πρόσβαση στο περιεχόμενο τους.

ΜΕΡΟΣ Α. ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΙ ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΑΤ

Το ΝΑΤ είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Εδρεύει στον Πειραιά (Εθνικής Αντιστάσεως 1) και διοικείται από τον/την εκάστοτε Διοικητή/ήτρια του και 11μελές Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ)¹⁵.

1. Το προφίλ και οι ομάδες στόχου του ΝΑΤ

Το ΝΑΤ ιδρύθηκε το 1836 ως δημόσιος φορέας κοινωνικής ασφάλισης των ναυτικών και ξεκίνησε να λειτουργεί το 1861, παρέχοντας κρίσιμες υπηρεσίες στους ναυτικούς και τους κοινωνικούς εταίρους του ναυτιλιακού τομέα¹⁶. Αποτέλεσε, έτσι, τον πρώτο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και τον δεύτερο αρχαιότερο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη¹⁷. Μετά την ριζική μεταρρύθμιση του Ελληνικού Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης με την υιοθέτηση του Ν. 4387/2016¹⁸, το ΝΑΤ συνεχίζει την αυτόνομη λειτουργία του¹⁹, ασκώντας, καταρχήν, μη ασφαλιστικές αρμοδιότητες και, παράλληλα, ειδικές αρμοδιότητες υποστήριξης του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ) που του έχουν ανατεθεί με κανονιστικές πράξεις της κεντρικής διοίκησης²⁰.

15. Το ΔΣ του ΝΑΤ ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από τον εκάστοτε Διοικητή του (ως Πρόεδρο), έναν επιστήμονα με εξειδίκευση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης ή δημόσιας διοίκησης και εκπροσώπους των εφοπλιστών, των ενεργεία ναυτικών, των συνταξιούχων ναυτικών και των εργαζομένων του ΝΑΤ.

16. Βλ. Βασιλικό Διάταγμα «Περί Αστυνομίας της Εμπορικής Ναυτιλίας» της 18^{ης} Δεκεμβρίου 1836 (ΦΕΚ 75) και Ν. ΧΛΘ' της 5^{ης} Σεπτεμβρίου 1861 «Περί συστάσεως Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου» (ΦΕΚ 49). Για μία αναλυτική επισκόπηση της ιστορίας του ΝΑΤ βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 1^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, 2023.

17. Ο πρώτος οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη «La société de secours mutuels des Vrais Amis» ιδρύθηκε στη Γαλλία το 1820 με την μορφή αλληλοβοηθητικού σωματείου. Βλ. <https://www.cairn.info/revue-d-histoire-de-la-protection-sociale-2010-1-page-9.htm>.

18. Βλ. Ν. 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας, Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος, Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιχνιδιών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 85).

19. Το οργανωτικό και λειτουργικό πλαίσιο του φορέα ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 28-30 του Ν. 4892/2022 «Εκσυγχρονισμός του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες επείγουσες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 28) και τις διατάξεις του ΠΔ 913/1978 «Περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον νόμου των περί Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου κειμένων διατάξεων, εξαιρέσει εκείνων του προσωπικού του, αίτινες κωδικοποιηθήσονται κατ' άρθρον 18 Ν. 458/1976 εις ειδικόν κείμενον» (ΦΕΚ Α' 220) και του ΠΔ 107/2018 «Οργανισμός Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (Ν.Α.Τ.)» (ΦΕΚ Α' 204).

20. Βλ. την υπ' αρ. Φ.80000/10124/3162/13.3.2017 Απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «Εκτέλεση και διεκπεραίωση εργασιών επί θεμάτων παροχών

Η αποστολή του NAT επικεντρώνεται σε τρεις τομείς:

- α) υπηρεσίες ελέγχου και διαδικασιών απόδοσης των εσόδων από εισφορές πλοιοκτητών και ναυτικών και κατανομή των εσόδων στα αντίστοιχα Ταμεία, Κεφάλαια και Λογαριασμούς
- β) υπηρεσίες επεξεργασίας και ελέγχου των διαδικασιών προς απονομή παροχών κοινωνικής ασφάλισης στους ναυτικούς και στις οικογένειές τους από τους αρμόδιους φορείς
- γ) διάθεση εντύπων, διατιμημένων και μη, τα οποία αφορούν την ασφαλή ναυσιπλοΐα των πλοίων και την πιστοποίηση των δεξιοτήτων των ναυτικών και των αλιέων

Το NAT συμβάλλει καθοριστικά, μέσω της άσκησης των μη ασφαλιστικών αρμοδιοτήτων του, στην υποστήριξη των εθνικών πολιτικών προαγωγής της ναυτιλίας και της ναυτικής απασχόλησης. Παράλληλα, μέσω της άσκησης των αρμοδιοτήτων υποστήριξης του e-ΕΦΚΑ, ο οργανισμός αποτελεί κρίσιμο επιχειρησιακό βραχίονα της σύνθετης διαδικασίας απονομής συνταξιοδοτικών και εφάπαξ παροχών στους ναυτικούς, ενισχύοντας την ποιότητα και αποτελεσματικότητα του πυλώνα της δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας.

Κατά την τετραετία 2022-2025, το NAT διεκπεραίωσε την είσπραξη συνολικού ποσού άνω των 700 εκατομμυρίων ευρώ

Κατά την τελευταία τετραετία, το NAT διεκπεραίωσε την είσπραξη για τρίτους φορείς συνολικού ποσού 729 εκ. ευρώ (ασφαλιστικές εισφορές, τέλη υπέρ του Δημοσίου και πόροι υπέρ ειδικών λογαριασμών ή φορέων) και ειδικότερα:

- ➔ 163,6 εκ. ευρώ το 2022
- ➔ 175,5 εκ. ευρώ το 2023
- ➔ 192,2 εκ. ευρώ το 2024
- ➔ 197,7 εκ. ευρώ το 2025

Πηγή: Απολογισμοί Δράσης NAT 2022, 2023, 2024, 2025

και εσόδων από το NAT των ενταχθέντων στο ΕΤΕΑΠ πρώην ΚΕΑΝ, ΤΠΑΕΝ και ΤΠΚΠΕΝ» (ΦΕΚ Β' 881), όπως η ισχύς της έχει παραταθεί με την Απόφαση Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αριθ. 50842/14.11.2024 «Παράταση ισχύος της υπό στοιχεία Φ.80000/10124/3162/13.3.2017 (Β' 881) απόφασης του Υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, όπως έχει παραταθεί με τις υπό στοιχεία 54721/Δ1.18853/12.11.2018 (Β' 5322), 54410/16088/31.12.2020 (Β' 3/2021) και 116905/5.12.2022 (Β' 6249) αποφάσεις» (ΦΕΚ Β' 6372).

Πίνακας 1. Κατανομή πόρων που εισέπραξε το NAT για τρίτους φορείς (2025)

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΣ	ΠΟΣΟ
ε-ΕΦΚΑ	€ 122.493.962
τ. ΚΕΑΝ	€ 33.676.498
τ. ΤΠΑΕΝ και ΤΠΚΠΕΝ	€ 19.876.708
ΕΛΟΕΝ	€ 14.853.597
ΕΣΤΙΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ	€ 2.428.026
ΚΝΕ	€ 3.765.559
ΝΕΕ	€ 480.000
ΙΙΕΝ	€ 95.059
ΝΑΥΤΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	€ 95.059
ΣΥΝΟΛΟ	€ 197.764.468

Πηγή: Απολογισμός Δράσης NAT 2025

Το NAT εξυπηρετεί τρεις ομάδες στόχου:

α) Η πρώτη ομάδα είναι οι **εν ενεργεία ναυτικοί που υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση του ε-ΕΦΚΑ**²¹. Πρόκειται για μία σύνθετη ομάδα ασφαλισμένων που αποτελείται, κατά κύριο λόγο, από μέλη συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων αλλά περιλαμβάνει και άλλες επιμέρους υπο-κατηγορίες ναυτικών²². Ο υπολογισμός των πάσης φύσεως κοινωνικοασφαλιστικών και μη εισφορών για όλες τις κατηγορίες ναυτικών πραγματοποιείται μέσω της υποβολής μηνιαίων *Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων Ναυτικών* (ΑΠΔΝ) από τους εργοδότες στο NAT²³.

21. Πρόκειται για το σύνολο των απογεγραμμένων από το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής ναυτικών καθώς και τους κατέχοντες πιστοποιητικό ναυτικής ικανότητας αντίστοιχης υπηρεσίας των χωρών της ΕΕ (άρθρο 3 ΠΔ 913/1978) που υπάγονταν στην ασφάλιση του NAT έως την παύση της αυτοτελούς λειτουργίας του ως φορέα κοινωνικής ασφάλισης. Η υπαγωγή των ναυτικών στην ασφάλιση του ε-ΕΦΚΑ ισχύει από το 2017 βάσει των διατάξεων του Ν. 4387/2016.

22. Αναλυτικά για το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της ΑΠΔΝ βλ. υποενότητα 1.Α.1 του Μέρους Β' της παρούσας Έκθεσης.

23. Μέσω της ΑΠΔΝ υπολογίζονται οι εισφορές υπέρ κύριας ασφάλισης, ΚΑΑΝ, ΚΕΑΝ/ΤΕΚΑ, ΤΠΑΕΝ, ΤΠΚΠΕΝ, ΕΛΟΕΝ, Εστίας Ναυτικών, ΚΝΕ και ΝΕΕ. Βλ. σχετικά τις παρ. 5 και 6 του άρθρου 38 και το άρθρο 100^Α του Ν. 4387/2016, καθώς και την υπ' αρ. Φ.80000/οικ.46214/1903/6.10.2017 Απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών και καταβολή εισφορών Ναυτικών» (ΦΕΚ Β' 3677).

β) Η δεύτερη ομάδα είναι οι **συνταξιούχοι ναυτικοί** και τα εξαρτώμενα μέλη των οικογενειών τους, όπως αυτά προσδιορίζονται στην κείμενη νομοθεσία (παρ. 1 του άρθρου 20 του Π.Δ. 913/1978). Ιδιαίτερη «υβριδική» υπο-κατηγορία της συγκεκριμένης ομάδας είναι οι **απασχολούμενοι συνταξιούχοι ναυτικοί**. Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο²⁴, ναυτικοί που λαμβάνουν σύνταξη γήρατος και δεν έχουν υπερβεί το 65^ο έτος ηλικίας δικαιούνται να υποβάλλουν «**αίτηση επανάλληψης ναυτικού επαγγέλματος**» στο ΝΑΤ προκειμένου να επανέλθουν σε ενεργό υπηρεσία και να ναυτολογηθούν σε πλοία ανεξαρτήτως σημαίας²⁵. Στην περίπτωση των απασχολούμενων συνταξιούχων ναυτικών, η θαλάσσια υπηρεσία:

- ❑ λαμβάνεται υπόψη για την απόκτηση νέων αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας
- ❑ προσμετράται (μετά από σχετική αίτηση του ναυτικού) για τον επανυπολογισμό προς επαύξηση της κύριας και επικουρικής σύνταξης καθώς και της εφάπαξ παροχής από τα ΤΠΕΝ υπό την προϋπόθεση καταβολής των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών.

Για την ασφάλιση του απασχολούμενου συνταξιούχου καταβάλλονται οι προβλεπόμενες από τη νομοθεσία ασφαλιστικές εισφορές σύμφωνα με την ασφαλιστέα απασχόληση. Παράλληλα, όμως, τον απασχολούμενο συνταξιούχο βαρύνει και ένας «**μη ανταποδοτικός πόρος υπέρ e-ΕΦΚΑ**» (7,7% επί των ασφαλιστέων αποδοχών κύριας ασφάλισης για τον κλάδο κύριας ασφάλισης και λοιπών παροχών και 2,3% επί των ασφαλιστέων

24. Βλ. άρθρο 8 του Ν. 2987/2002 σε συνδυασμό με την Υπουργική Απόφαση αρ. 3511/49/2002 (όπως τροποποιήθηκε από την Υπουργική Απόφαση αρ. 3511.4/01/2011, ΦΕΚ 292 Β'/22.2.2011) και Υπουργική Απόφαση 3511.4/20/2004. Επίσης, βλ. άρθρο 20 «**Απασχόληση συνταξιούχων**» του Ν. 4387/2016 (ΦΕΚ Α'85) όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει δυνάμει του άρθρου 114 του Ν. 5078/2023 «**Κίνητρα απασχόλησης συνταξιούχων**» του Ν. 5078/2023 «**Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις**», που αντικαθιστά το άρθρο 20 του Ν. 4387/2016 «**Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας, Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος, Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιχνιδιών και άλλες διατάξεις**» (ΦΕΚ Α' 211).

25. Συνταξιούχος λόγω γήρατος μπορεί επανερχόμενος σε ενέργεια να ναυτολογηθεί: α) σε πλοία φορτηγά με ελληνική σημαία ή ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, κάθε κατηγορίας, διεθνών πλοίων και ολικής χωρητικότητας άνω των τριών χιλιάδων κόρων προς άσκηση καθηκόντων διακυβέρνησης (Πλοιάρχου) ή διεύθυνσης μηχανοστασίου πλοίου (Α' Μηχανικού), β) σε θαλάσσια ταξί ή πλοία ολικής χωρητικότητας έως είκοσι πέντε κόρων που εκτελούν τοπικούς πλόες, κατά τους οποίους το πλοίο δεν απομακρύνεται πέραν των έξι ναυτικών μιλίων από τον αφετήριο λιμένα, γ) σε πλοία με ξένη σημαία μη συμβεβλημένα με το ΝΑΤ ανεξαρτήτως ειδικότητας ναυτικού.

αποδοχών επικουρικής ασφάλισης για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης).

γ) Η τρίτη ομάδα είναι οι **εν ενεργεία ναυτικοί που εξαγοράζουν χρόνο υπηρεσίας σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το ΝΑΤ**. Εάν και η συγκεκριμένη υπηρεσία (σε πλοίο ξένης σημαίας μη συμβεβλημένο με το ΝΑΤ) δεν είναι υποχρεωτικά ασφαλιστέα στον ε-ΕΦΚΑ, οι ενδιαφερόμενοι επιδιώκουν την εξαγορά της προκειμένου να συγκεντρώσουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για την θεμελίωση δικαιώματος σε λήψη παροχών από το Ελληνικό κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα ή/και για την κατοχύρωση επαγγελματικών προσόντων (π.χ. λήψη διπλωμάτων)²⁶.

2. Οι παρεμβάσεις του ΝΑΤ για την εξυπηρέτηση των ομάδων στόχου του

Το ΝΑΤ παρέχει σημαντικές υπηρεσίες στην διαχείριση των διαδικασιών απονομής κύριας σύνταξης και διεκπεραιώνει την έκδοση επικουρικής σύνταξης και εφάπαξ χρηματικής παροχής σε ναυτικούς μέσω της **Διεύθυνσης Ναυτικής Υπηρεσίας**. Παράλληλα, ασκεί σημαντικές αρμοδιότητες για την εξυπηρέτηση των εν ενεργεία ναυτικών και των εργοδοτών τους (παρακολούθηση εγγεγραμμένων πλοίων, υπολογισμός και είσπραξη οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών και άλλων πόρων, κατανομή εισπραττόμενων πόρων στους δικαιούχους φορείς)²⁷ μέσω της **Διεύθυνσης Ενημερότητας Πλοίων**.

26. Η εξαγορά χρόνου υπηρεσίας σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το ΝΑΤ ρυθμίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 37 του ΚΝ 792/1978 και του άρθρου 38 του Ν. 4387/2016. Για τους ναυτικούς από εξαγορά βλ. και την υποενότητα 2.3.Β του Μέρους Β΄ της παρούσας Εκθέσης.

27. Μετά την λήξη της διάρκειάς τους, τα ναυτολόγια και οι καταστάσεις πληρώματος πλοίων υποβάλλονται στο ΝΑΤ προκειμένου να γίνει έλεγχος ταυτοποίησης του περιεχομένου τους με το περιεχόμενο των μηνιαίων ΑΠΔΝ που αντιστοιχούν στο διάστημα ισχύος τους (άρθρο 9 της υπ. αρ. Φ.80000/οικ.46214/1903/6.10.2017 Υπουργικής Απόφασης). Βάσει των αποτελεσμάτων του ελέγχου, το ΝΑΤ προβαίνει στην καταχώρηση των υπηρεσιών των ναυτικών στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό του Σύστημα (ΟΠΣ/ΝΑΤ) και ενημερώνει σχετικά τις υπηρεσίες της Διεύθυνσης Ναυτικής Εργασίας του ΥΝΑΝΠ που είναι αρμόδιες για την έκδοση του «Πίνακα Θαλάσσιας Υπηρεσίας», στον οποίο αποτυπώνεται ο ασφαλιστικός χρόνος των ναυτικών. Στη συνέχεια, το ΝΑΤ σε σχέση με τις καταβολές που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί βάσει των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων Ναυτικών (ΑΠΔΝ) προκειμένου να υπολογισθεί και να βεβαιωθεί ενδεχόμενο πιστωτικό ή χρεωστικό υπόλοιπο εισφορών. Βάσει των διατάξεων του άρθρου 15 του Ν. 3569/2007, τα Φύλλα Εκκαθάρισης (ΦΕ) που εκδίδει το ΝΑΤ καθίστανται εκτελεστοί τίτλοι μετά την πάροδο ενός μήνα από την επίδοσή τους εφόσον δεν αναθεωρηθεί ή δεν εξοφληθεί ολοσχερώς η οφειλή που αναφέρεται σε αυτά.

A. Οι δραστηριότητες της Διεύθυνσης Ναυτικής Υπηρεσίας το 2025

Η Διεύθυνση Ναυτικής Υπηρεσίας του NAT διαρθρώνεται σε τρία Τμήματα:

- ❑ το Τμήμα Επεξεργασίας Ναυτικής Υπηρεσίας
- ❑ το Τμήμα Αναγνώρισης Ανικανότητας ή Ναυτικού Ατυχήματος
- ❑ το Τμήμα Επεξεργασίας Επικουρικού Χρόνου Ναυτικής Υπηρεσίας.

A1. Δραστηριότητες του Τμήματος Επεξεργασίας Ναυτικής Υπηρεσίας

- ❑ Από τις 975 αιτήσεις αναζήτησης χρόνου και συντάξιμων αποδοχών (με στόχο την χορήγηση σύνταξης λόγω γήρατος) που υποβλήθηκαν εντός του 2025, διαβιβάσθηκαν ολοκληρωμένοι φάκελοι στον e- ΕΦΚΑ για 847 (**ποσοστό ανταπόκρισης: 86,8%**)
- ❑ Από τις 140 αιτήσεις αναζήτησης χρόνου και συντάξιμων αποδοχών (με στόχο την χορήγηση σύνταξης λόγω γήρατος) που εκκρεμούσαν από το 2024, διαβιβάσθηκαν ολοκληρωμένοι φάκελοι στον e- ΕΦΚΑ για όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Από τις 3.194 αιτήσεις συμμετοχών (N.3232/2004, 1405/83 και 4387/2016) που υποβλήθηκαν το 2025, διεκπεραιώθηκαν οι 2.609 (**ποσοστό ανταπόκρισης: 81,6%**)
- ❑ Από τις 354 αιτήσεις συμμετοχών (N.3232/2004, 1405/83 και 4387/2016) που εκκρεμούσαν από το 2024, διεκπεραιώθηκαν όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Από τις 131 αιτήσεις χορήγησης ενημερωτικών σημειωμάτων συμμετοχών, διεκπεραιώθηκαν όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Επεξεργάσθηκαν και διαβιβάσθηκαν στον e-ΕΦΚΑ τα στοιχεία 14 περιπτώσεων ενηλικίωσης τέκνων και σπουδαστών που συμμετείχαν στην σύνταξη παλαιών συνταξιούχων καθώς και 31 περιπτώσεων παλαιών συνταξιούχων που απεβίωσαν για την έκδοση σχετικών αποφάσεων διακοπής (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Επεξεργάσθηκαν και διαβιβάσθηκαν στη Γενική Διεύθυνση των Οικονομικών Υπηρεσιών του e -ΕΦΚΑ 57 περιπτώσεις για αποδόσεις

σε ΔΟΥ και ΟΓΑ, 17 περιπτώσεις ανά μήνα για αποδόσεις διατροφών, 2 περιπτώσεις ανά μήνα για αποδόσεις στο ΙΚΑ και 1 περίπτωση ανά μήνα για αποδόσεις στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**).

- ❑ Επεξεργάσθηκαν και διαβιβάσθηκαν 236 περιπτώσεις ασφαλιστικού χρόνου ναυτικής υπηρεσίας (Έντυπο 205) σε ξένους ασφαλιστικούς φορείς²⁸, καθώς και 156 περιπτώσεις ασφαλιστικού χρόνου ναυτικής υπηρεσίας και συντάξιμων αποδοχών στην Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων του ε-ΕΦΚΑ, ενώ εκκρεμούν 50 περιπτώσεις (**ποσοστό ανταπόκρισης: 88,6%**)
- ❑ Από τις 194 αιτήσεις Επανάληψης Ναυτικού Επαγγέλματος που υποβλήθηκαν το 2025, διεκπεραιώθηκαν όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**).

A2. Δραστηριότητες του Τμήματος Αναγνώρισης Ανικανότητας ή Ναυτικού Ατυχήματος

- ❑ Από τις 14 αιτήσεις για αναζήτηση χρόνου και συντάξιμων αποδοχών (με στόχο την χορήγηση σύνταξης λόγω ανικανότητας ή ναυτικού ατυχήματος) που υποβλήθηκαν το 2025, διαβιβάσθηκαν στον ε- ΕΦΚΑ ολοκληρωμένοι φάκελοι για όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Από τις 3 αιτήσεις αναζήτησης χρόνου και συντάξιμων αποδοχών (με στόχο την χορήγηση σύνταξης λόγω ανικανότητας ή ναυτικού ατυχήματος) που εκκρεμούσαν από το 2024, διαβιβάσθηκαν ολοκληρωμένοι φάκελοι στον ε- ΕΦΚΑ για όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Από τις 557 αιτήσεις για αναζήτηση χρόνου και συντάξιμων αποδοχών με στόχο την μεταβίβαση της κύριας σύνταξης λόγω θανάτου συνταξιούχων ναυτικών που υποβλήθηκαν το 2025, επεξεργάσθηκαν και διαβιβάσθηκαν στην αρμόδια Διεύθυνση του ε-ΕΦΚΑ ολοκληρωμένοι φάκελοι για όλες (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)

28. Βλ. efka/diakratike-koinonike-asphalise.

A3. Δραστηριότητες του Τμήματος Επεξεργασίας Επικουρικού Χρόνου Ναυτικής Υπηρεσίας

- ❑ Διεκπεραιώθηκαν 898 αιτήσεις των ετών 2017 – 2025, εκδόθηκαν 109 απορριπτικές αποφάσεις και διαβιβάστηκαν σε άλλα ταμεία (λόγω αναρμοδιότητας) 45 περιπτώσεις²⁹
- ❑ Από τις 838 αιτήσεις για μεταβίβαση επικουρικής σύνταξης λόγω θανάτου που υποβλήθηκαν το 2025, διεκπεραιώθηκαν 736 (**ποσοστό ανταπόκρισης: 87,8%**)³⁰
- ❑ Επεξεργάσθηκαν και αποστάλθηκαν για πληρωμή 11 περιπτώσεις ανά μήνα απόδοσης διατροφών (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Απεστάλησαν 230 έγγραφα προς τράπεζες για αναζήτηση αχρεωστήτως ληφθέντων συντάξεων λόγω θανάτου των συνταξιούχων, 102 έγγραφα προς συνδικαιούχους λογαριασμών και 764 έγγραφα για αναζήτηση δικαιολογητικών λόγω λήξης τριετίας (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Συντάχθηκαν 214 φύλλα μεταβολών για ενηλικιώσεις ορφανών τέκνων, επανεγγραφή και επαναχορήγηση σύνταξης σε ορφανά τέκνα λόγω σπουδών, απαλλαγή φόρου λόγω ανικανότητας, μείωση επικουρικής σύνταξης λόγω απασχόλησης, παρακράτηση αχρεωστήτως ληφθέντων από επανάληψη ναυτικού επαγγέλματος, προσθήκη χρόνου άλλων Ταμείων για προσαύξηση της ήδη χορηγούμενης επικουρικής σύνταξης κ.λ.π. (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Πραγματοποιήθηκαν 60 διακοπές συντάξεων και 15 επανεγγραφές τέκνων λόγω αλλαγής Α.Μ.Σ. (**ποσοστό ανταπόκρισης: 100%**)
- ❑ Υπολογίσθηκαν, ελέγχθηκαν και εκδόθηκαν 3.302 αποφάσεις εφάπαξ

29. Εντός του 2025 υποβλήθηκαν 1.059 νέες αιτήσεις χορήγησης επικουρικής σύνταξης, με αποτέλεσμα για την περίοδο 2017-2025 να εκκρεμούν συνολικά μόνο 1.342 περιπτώσεις. Επισημαίνεται ότι το ποσοστό των μη ολοκληρωμένων φακέλων οφείλεται σε παράγοντες εκτός του πεδίου παρέμβασης του φορέα, καθώς στο NAT έχουν αποσταλεί αποφάσεις χορήγησης κύριας σύνταξης (απαραίτητη προϋπόθεση για την έκδοση επικουρικής σύνταξης) μόνο για 398 από τις 1.342 περιπτώσεις.

30. Από προηγούμενα έτη εκκρεμούν πλέον μόνο 63 αιτήσεις για μεταβίβαση επικουρικής σύνταξης, για τις οποίες δεν έχουν ακόμη αποσταλεί στο NAT οι σχετικές αποφάσεις μεταβίβασης της κύριας σύνταξης (απαραίτητη προϋπόθεση για την μεταβίβαση και της επικουρικής σύνταξης).

παροχών, μία βεβαίωση ποσού και ασφαλιστικού χρόνου για το Ταμείο Προνοίας Κατωτέρων Πληρωμάτων Εμπορικού Ναυτικού (ΤΠΚΠΕΝ) και 1.274 αποφάσεις εφάπαξ παροχών για το Ταμείο Προνοίας Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού (ΤΠΑΕΝ).

B. Οι δραστηριότητες της Διεύθυνσης Ενημερότητας Πλοίων το 2025

Η Διεύθυνση Ενημερότητας Πλοίων διαρθρώνεται σε τέσσερα Τμήματα:

- ❑ το *Τμήμα Διαχείρισεως Ελληνικών Πλοίων σε Συνάλλαγμα*, το οποίο παρακολουθεί όλα τα πλοία με ελληνική σημαία άνω των 500 κοχ. και τα πλοία με ξένη σημαία (ελληνοκτησίας κατά 50%) που έχουν ελληνικό πλήρωμα
- ❑ το *Τμήμα Διαχείρισεως Ελληνικών Πλοίων σε Ευρώ*, το οποίο παρακολουθεί όλα τα πλοία με ελληνική σημαία από 0 - 500 κοχ., όλα τα πλοία της Ακτοπλοΐας και τα πλοία με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα
- ❑ το *Τμήμα Λοιπών Διαχειρίσεων*, το οποίο παρακολουθεί ιδίως τις εξαγορές που διενεργούνται από Έλληνες ναυτικούς για την αναγνώριση υπηρεσίας σε πλοία με ξένη σημαία
- ❑ το *Τμήμα Αναγκαστικών Μέτρων*, το οποίο ασχολείται με την λήψη αναγκαστικών μέτρων σε περίπτωση μη καταβολής ασφαλιστικών εισφορών.

B1. Δραστηριότητες του Τμήματος Διαχείρισεως Ελληνικών Πλοίων σε Συνάλλαγμα

(α) *Πλοία με ελληνική σημαία άνω των 500 κ.ο.χ.*

- Χορηγήθηκαν 2.078 ναυτολόγια
- Κατατέθηκαν 83 καταστάσεις παροπλισμού
- Προωθήθηκαν οι διαδικασίες εκκαθάρισης των ναυτολογίων για την περίοδο 2019 - 2024.

(β) *Πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT*

- Κατατέθηκαν 134 καταστάσεις πληρώματος

- Ολοκληρώθηκαν οι εκκαθαρίσεις για το έτος 2022
- Προωθήθηκαν οι διαδικασίες εγγραφών καταχώρησης υπηρεσίας ναυτικών για το 2024.

B2. Δραστηριότητες του Τμήματος Διαχείρισης Ελληνικών Πλοίων σε Ευρώ

- Χορηγήθηκαν 6.292 ναυτολόγια (συμπεριλαμβάνονται και καταστάσεις πληρώματος του Ν. 2575/98 για μικρά σκάφη κάτω των 25 κοχ.)
- Κατατέθηκαν 205 καταστάσεις παροπλισμού
- Προωθήθηκαν οι διαδικασίες εκκαθάρισης των ναυτολογίων για την περίοδο 2021 - 2024.

B3. Δραστηριότητες του Τμήματος Λοιπών Διαχειρίσεων

- Ολοκληρώθηκαν 12.824 εγγραφές υπηρεσίας ναυτικών από εξαγορά υπηρεσίας σε πλοία με ξένη σημαία
- Πραγματοποιήθηκαν πληρωμές πλωτών μέσων ύψους € 43.117,17.

B4. Δραστηριότητες του Τμήματος Αναγκαστικών Μέτρων

- Πραγματοποιήθηκαν κατ' εξαίρεση έντυπες³¹ βεβαιώσεις ποσού € 48.892,23
- Έγιναν ανακλήσεις ποσού ύψους € 146.780,93.

31. Επισημαίνεται ότι κατά κανόνα, πλέον, οι βεβαιώσεις εκδίδονται ηλεκτρονικά μέσω του συστήματος ηλεκτρονικών βεβαιώσεων της ΑΑΔΕ βάσει των διατάξεων του άρθρου 58 «Έκδοση και αποστολή εγγράφων διοικητικής εκτέλεσης μέσω υπηρεσίας διαλειτουργικότητας» του Ν. 5100/2024 «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2523 του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την εξασφάλιση παγκόσμιου ελάχιστου επιπέδου φορολογίας των ομίλων πολυεθνικών επιχειρήσεων και των εγχώριων ομίλων μεγάλης κλίμακας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Pillar II) και άλλες επείγουσες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 49). Σε κάθε περίπτωση, οι συνολικά βεβαιωμένες οφειλές έως 31.12.2025 ανέρχονται στο συνολικό ποσό των € 109.439.896,51 (€ 41.295.905,97 από πλοία εσωτερικού, € 20.766.020,04 από ποντοπόρα πλοία και € 47.377.970,5 από Κεφάλαιο Ασφάλισης Επιβατών και Οχημάτων) και αφορούν σχεδόν στο σύνολο τους σε πλοία επιβατηγού ναυτιλίας (ακτοπλοίας και κρουαζιέρας) και σε οφειλές ΚΑΕΟ.

ΜΕΡΟΣ Β. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το ανθρώπινο κεφάλαιο της Ελληνικής Ναυτιλίας περιλαμβάνει καταρχάς κάθε Έλληνα πολίτη που αποκτά την ιδιότητα του ναυτικού σύμφωνα με τις ισχύουσες ρήτρες του Ελληνικού και (εφαρμοζόμενου) αλλοδαπού ή/και διεθνούς δικαίου. Διαρθρώνεται σε δύο βασικές κατηγορίες εργαζομένων (**αξιωματικοί πληρώματος - officers** και **μέλη κατώτερου πληρώματος - ratings**), οι οποίες διαφοροποιούνται με βάση τα εκπαιδευτικά προσόντα, τις δεξιότητες, τις μισθολογικές απολαβές και τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους.

Η Ελληνική Ναυτική Αγορά Εργασίας³² εκπροσωπεί ένα δυναμικό τομέα (θαλάσσιες μεταφορές) της ευρύτερης αγοράς εργασίας των μεταφορών που αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις με κυριότερη την ανανέωση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι άνθρωποι πόροι της Ελληνικής ναυτιλίας συνθέτουν μία ειδική κατηγορία εργαζομένων με βάση θεμελιώδη κριτήρια των πεδίων των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής ασφάλισης³³.

α) Οι Έλληνες ναυτικοί υπάγονται κατ' αρχήν στην κατηγορία των **μισθωτών** (εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας) ως προς τα θέματα υπαγωγής στην κοινωνική ασφάλιση (κύρια και επικουρική), προαιρετικής συνέχισης της ασφάλισης και αναγνώρισης χρόνων ασφάλισης μέσω του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ). Ωστόσο, η ασφαλιστική κάλυψη των ναυτικών παρουσιάζει ιδιαιτερότητες σε σχέση με δύο ασφαλιστικούς κινδύνους. Ειδικότερα:

- η κάλυψη του κινδύνου της **ανεργίας** των ναυτικών³⁴ δεν αποτελεί αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αλλά αρμοδιότητα του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής

32. Για το προφίλ και τα χαρακτηριστικά της Ελληνικής Ναυτικής Αγοράς βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), *1η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, 2023.

33. Βλ. ενδεικτικά Π. Αγαλλοπούλου, *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*, 2019, Κ. Κουτσολάμπρος, *Η Ασφάλιση στον e-ΕΦΚΑ*, 2020, Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2021, Δ. Ζερδελής και Δ. Γούλας, *Επίτομο Εργατικό Δίκαιο*, 2022 και Α. Στεργίου, *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*, 2022.

34. Για την εξαίρεση των ναυτικών από την ασφάλιση ανεργίας της ΔΥΠΑ βλ. το άρθρο 5 του Ν.1711/1987 «*Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της νομοθεσίας για το ναυτικό απομαχικό ταμείο (Ν.Α.Τ.) και άλλες διατάξεις*» (ΦΕΚ Α' 109). Για το ΓΕΝΕ βλ. τον Α.Ν. 192/1936 «*Περί ευρέσεως εργασίας σε εργάτες θαλάσσης*» (ΦΕΚ Α' 438) και την υπ' αρ. 70055/2703/1982 Απόφαση Υ.Ε.Ν (ΦΕΚ Β' 205).

Πολιτικής και ασκείται από το Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας (GENE)

- η κάλυψη του κινδύνου των *οικογενειακών βαρών* των ναυτικών³⁵ καλύπτεται μέσω του Ειδικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Ναυτικών (ΕΛΟΕΝ)³⁶ και της Εστίας Ναυτικών (ΕΝ)³⁷.

β) Οι Έλληνες ναυτικοί υπάγονται κατ' αρχήν στην κατηγορία των **βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών χωρίς ειδικά πλεονεκτήματα** ως προς την κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση τους³⁸.

Το NAT ήταν ο πρώτος φορέας που επιχείρησε την συστηματική αποτύπωση του μεγέθους της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα με την **Απογραφή Ελλήνων Ναυτικών του 1862**. Εκτοτε, μέσω της συστηματικής τήρησης ειδικών μητρώων αλλά και της διενέργειας περιοδικών απογραφών³⁹, αποτελεί διαχρονικά έναν από τους πλέον σημαντικούς κόμβους πληροφοριών για την εξέλιξη του ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα. Από τις αρχές της δεκαετίας του 2020, μάλιστα, το NAT εγκαινίασε ένα δυναμικό στατιστικό υπόδειγμα για την αποτύπωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας⁴⁰, αξιοποιώντας δύο διακριτές βάσεις δεδομένων που τελούν σε αμφίδρομη επικοινωνία με τις ανάλογες γέφυρες ανταλλαγής δεδομένων:

□ το “Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα NAT” (ΟΠΣ/NAT)

35. Οι ναυτικοί εξακολουθούν να καλύπτονται για τον συγκεκριμένο κίνδυνο, σε αντίθεση με τους λοιπούς μισθωτούς για τους οποίους η σχετική κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη καταργήθηκε από το 2014 δυνάμει της βλ. υποπαραγράφου ΙΑ 3 του Ν. 4245/2014 (ΦΕΚ Α' 62).

36. Για τις σχετικές παροχές βλ. την ιστοσελίδα του ΕΛΟΕΝ - <https://eloen.gr>.

37. Για τις σχετικές παροχές βλ. την ιστοσελίδα της ΕΝ - <https://www.estian.gr>.

38. Βλ. την παρ. 3 του άρθρου 10 του Ν. 2329/1995 «*Ρύθμιση θεμάτων προσωπικού του Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις*» (ΦΕΚ Α' 172).

39. Για τις απογραφές ναυτικών που έχει διενεργήσει το NAT κατά τη μακρά ιστορία του βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), *1^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, 2023, σελ. 107-108 και Μ. Μπεντενιώτης, *Η κοινωνική ασφάλιση των ναυτικών*, 2001.

40. Επισημαίνεται ότι ο παγκοσμιοποιημένος χαρακτήρας και οι ιδιαιτερότητες της ναυτικής αγοράς εργασίας καθιστούν την παρακολούθηση της ναυτικής απασχόλησης μία de facto δυσχερή διαδικασία, ιδίως σε σχέση με τον υπολογισμό του αριθμού των ενεργών ναυτικών. Υπό το πρίσμα αυτό, ακόμα και τα πλέον αναπτυγμένα κράτη της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις αποτύπωσης των βασικών μεγεθών της ναυτικής απασχόλησης, που συνδέονται κυρίως με την αδυναμία υιοθέτησης ενός ενιαίου υποδείγματος μέτρησης από τους Διεθνείς Οργανισμούς και την έλλειψη ενός ολοκληρωμένου συστήματος συγκέντρωσης και επεξεργασίας διοικητικών και στατιστικών δεδομένων.

- την “Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών” (ΑΠΔΝ).

Στις βάσεις δεδομένων του ΝΑΤ⁴¹ καταχωρούνται πληροφορίες που αφορούν ιδίως:

- ❖ το εργασιακό και ασφαλιστικό προφίλ των **ενεργών ναυτικών** (π.χ. Μητρώο Εργάτη Θαλάσσης⁴², ειδικότητα ναυτολόγησης, διάστημα και πλοίο εργασίας, ασφαλιστικός χρόνος, εξαγορά υπηρεσίας σε πλοίο ξένης σημαίας κλπ.)
- ❖ το προφίλ των **συνταξιούχων ναυτικών** (π.χ. συνταξιούχοι που αιτούνται άδεια επανάληψης επαγγέλματος, συνταξιούχοι που λαμβάνουν επικουρική σύνταξη)
- ❖ την περιγραφή και την κατάσταση των **πλοίων**⁴³ (π.χ. σημαία, τεχνικά χαρακτηριστικά, ιδιοκτησία, βασική σύνθεση ειδικοτήτων πληρώματος, εφαρμοζόμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κατάσταση, κατηγορία χρεώσεων, αποτύπωση ναυτολογίων και πορεία εκκαθάρισης, υποβολές ΑΠΔΝ, υπόλοιπα οφειλών κλπ.)
- ❖ την περιγραφή και την κατάσταση των **πλωτών μέσων**⁴⁴.

41. Στο πλαίσιο της διαλειτουργικότητας των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης, το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (ΥΝΑΝΠ) έχει πρόσβαση και στις δύο ως άνω εφαρμογές του ΝΑΤ, ενώ άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς (π.χ. ΕΛΟΕΝ, Οίκος Ναύτου κ.α.) έχουν πρόσβαση στην εφαρμογή της ΑΠΔΝ. Σχετικά με το πληροφοριακό σύστημα διασύνδεσης των ηλεκτρονικών υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης (Κέντρο Διαλειτουργικότητας του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης), μέσω του οποίου ανταλλάσσονται επιχειρησιακά δεδομένα μεταξύ δημόσιων φορέων βλ. την υπ. αρ. 118944 ΕΞ 2019/23.10.2019 Απόφαση του Υπουργού Επικρατείας (ΦΕΚ Β΄ 3990) και την ιστοσελίδα <https://www.gsis.gr/dimosia-dioikisi/ked>.

42. Το **Μητρώο Εργάτη Θαλάσσης** (Μ.Ε.Θ.) είναι η επίσημη ηλεκτρονική και φυσική βάση δεδομένων του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Καταγράφει τους Έλληνες ναυτικούς ή υποψήφιους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία, παρέχοντάς τους το δικαίωμα ναυτολόγησης μέσω του Ηλεκτρονικού Μητρώου.

43. Ως **πλοίο** νοείται κάθε σκάφος που προορίζεται να μετακινείται επί ύδατος με σκοπό την μεταφορά προσώπων ή πραγμάτων, την ρυμούλκηση, την επιθαλάσσια αρωγή, την αλιεία, την αναψυχή, την επιστημονική έρευνα ή άλλο σκοπό (βλ. άρθρο 1 του Π.Δ. 913/1978 και άρθρο 3 του Κώδικα Δημόσιου Ναυτικού Δικαίου).

44. Ως **πλωτό μέσο** ή βοηθητικό ναυπήγημα νοείται σύμφωνα με το άρθρο 4 του Κώδικα Δημόσιου Ναυτικού Δικαίου κάθε πλωτό κατασκεύασμα, ανεξαρτήτως χωρητικότητας, το οποίο προορίζεται να χρησιμοποιείται σε σταθερή παραμονή συνήθως εντός των λιμένων ή όρμων για βοηθητικούς

Μέσω της χρήσης των βάσεων δεδομένων του, το NAT αποτελεί κρίσιμο κόμβο πληροφόρησης για τη ναυτική απασχόληση στην Ελλάδα

Υπό αυτό το πρίσμα, οι βάσεις δεδομένων του NAT δεν αποτελούν μόνο ένα εργαλείο εξυπηρέτησης της τρέχουσας επιχειρησιακής λειτουργίας του αλλά και μία πολύτιμη πηγή πληροφοριών για:

- τους σχεδιαστές των πολιτικών ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας
- τους κοινωνικούς εταίρους της ναυτικής αγοράς εργασίας
- τις αρμόδιες στατιστικές αρχές σε εθνικό (ΕΛΣΤΑΤ) και ευρωπαϊκό επίπεδο (EUROSTAT)
- φορείς έρευνας (πανεπιστήμια, ινστιτούτα, δεξαμενές σκέψης κλπ.) που δραστηριοποιούνται στα πεδία της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας των ναυτικών
- τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.

1. Οι βάσεις δεδομένων και η μεθοδολογική προσέγγιση του NAT για την αποτύπωση της ναυτικής απασχόλησης

Για την αποτύπωση της Ελληνικής ναυτικής απασχόλησης, το NAT αξιοποιεί ένα σύνθετο πλέγμα δεδομένων που προκύπτουν, κατά κύριο λόγο, από την βάση δεδομένων της ΑΠΔΝ (για τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία ελληνικής σημαίας ή/και σε πλοία με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο ή/και σε πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT) και, δευτερευόντως, από την βάση δεδομένων του ΟΠΣ/NAT (για τους ναυτικούς που εξαγοράζουν υπηρεσία σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT και για τους συνταξιούχους ναυτικούς που αιτούνται άδεια επανάλληψης επαγγέλματος). Επιπροσθέτως, τα δεδομένα που προκύπτουν από την ΑΠΔΝ αντιπαραβάλλονται, κατά περίπτωση, και με στοιχεία που δημοσιεύει το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας Ναυτικών (GENE) του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής σχετικά με τους ναυτικούς που αναζητούν εργασία.

σκοπούς της ναυτιλίας, όπως π.χ. πλωτές δεξαμενές, πλωτοί γερανοί, φαρόπλοια κλπ.

Α. Η βάση δεδομένων της ΑΠΔΝ

Η βάση δεδομένων της ΑΠΔΝ αποτελεί την πλέον σύγχρονη (από τεχνολογική και επιχειρησιακή άποψη) εφαρμογή του NAT. Η λειτουργία της ξεκίνησε την 1.7.2017 και ο σχεδιασμός της βασίζεται στην διαδικασία υποβολής των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων Ναυτικών, μέσω των οποίων υπολογίζονται οι οφειλόμενες (κοινωνικοασφαλιστικές και μη) εισφορές από την απασχόληση των ναυτικών, σύμφωνα με τις ρήτρες του οικείου νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου⁴⁵.

Α1. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της ΑΠΔΝ

Η ΑΠΔΝ υποβάλλεται διαδικτυακά σε μηνιαία βάση και περιέχει στοιχεία για την απασχόληση συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων (βλ. Πίνακα 2).

Πίνακας 2. Πρόσωπα για τα οποία προβλέπεται η υποβολή ΑΠΔΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1.	Μέλη συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων
Έλληνες πολίτες και πολίτες Κράτους Μέλους της ΕΕ ⁴⁶ που εργάζονται ως μέλη συγκροτημένου πληρώματος πλοίου με ελληνική σημαία ή πλοίου με σημαία Κράτους Μέλους ΕΕ που δραστηριοποιείται εντός των ορίων του Ελληνικού θαλάσσιου χώρου ⁴⁷ ή πλοίου με ξένη σημαία που συμβάλλεται με το NAT	

45. Βλ. τα άρθρα 38 και 100^Α του Ν. 4387/2016 και την υπ. αρ. Φ.80000/οικ.46214/1903/6.10.2017 Απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών και καταβολή εισφορών Ναυτικών».

46. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, υποχρέωση υποβολής ΑΠΔΝ ισχύει και για ναυτικούς που είναι πολίτες τρίτων χωρών (εκτός ΕΕ) εφόσον η σχετική υποχρέωση προβλέπεται σε ειδικές διατάξεις (π.χ. Αιγύπτιοι αλιεργάτες). Η συγκεκριμένη ομάδα είναι κατά κανόνα ολιγάριθμη και δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης.

47. Η παρ. 4 του άρθρου 11 του Κανονισμού 883/2004 της 29ης Απριλίου 2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (https://eur-lex.europa.eu/KANON_2004) ορίζει ότι η μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα που ασκείται κανονικά σε πλοίο το οποίο ταξιδεύει στη θάλασσα υπό σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ, θεωρείται ως δραστηριότητα που ασκείται σε αυτό το Κράτος Μέλος. Ωστόσο, το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε πλοίο υπό σημαία Κράτους Μέλους και αμείβεται για τη δραστηριότητα αυτή από επιχείρηση ή πρόσωπο του οποίου η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων του βρίσκεται σε άλλο Κράτος Μέλος, υπάγεται στη νομοθεσία του τελευταίου αυτού Κράτους Μέλους εάν κατοικεί σε αυτό. Η επιχείρηση ή το πρόσωπο που καταβάλλει την αμοιβή θεωρείται ως εργοδότης για τους σκοπούς της εν λόγω νομοθεσίας.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2.	Ανώτερα στελέχη ναυτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων
Πρόεδροι, Γραμματείς και Ταμίες των νομίμως αναγνωρισμένων οργανώσεων των ναυτικών και των νόμιμων αναπληρωτών τους ⁴⁸ καθώς και των εκπροσώπων της ΠΝΟ ⁴⁹ στην Ελλάδα και το εξωτερικό	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3.	Αρχιπλοίαρχοι / Αρχιμηχανικοί ναυτ. επιχειρήσεων
Ναυτικοί ειδικών προσόντων που εργάζονται σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις με την ιδιότητα του «Αρχιπλοίαρχου» ή του «Αρχιμηχανικού» (βλ. Ν. 1085/1980 και Ν. 2932/2001)	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 4.	Προσωπικό πλοηγικών σταθμών (ΠΣ)
Αρχιπλοηγοί, πλοηγοί και μέλη του βοηθητικού προσωπικού των ΠΣ ⁵⁰	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 5.	Μέλη Διδακτικού Προσωπικού των ΑΕΝ
Καθηγητές και Διευθυντές Σπουδών των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού ⁵¹	

48. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 128 του Ν. 4714/2020, η ύπαρξη ναυτικού φυλλαδίου είναι απαραίτητη προϋπόθεση τόσο για την εγγραφή σε ναυτεργατική οργάνωση όσο και για την διατήρηση της ιδιότητας του μέλους αυτής και τη συμμετοχή σε ψηφοφορίες και αρχαιρεσίες.

49. Η **Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία** (Greek Seamen's Federation), γνωστότερη και ως «ΠΝΟ» (<https://www.pno.gr/>) είναι η μοναδική δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των Ελλήνων Ναυτικών, στην οποία εκπροσωπούνται όλες οι επιμέρους κλαδικές ενώσεις (Ναυτεργατικά Σωματεία). Ιδρύθηκε το 1920 και εκπροσωπεί τους ναυτικούς για όλα τα θέματα που έχουν σχέση με την ναυτεργασία καθώς και για τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Ναυτικής Εργασίας. Στη δύναμη της ανήκουν οι αναγνωρισμένες Ναυτεργατικές Οργανώσεις: Πανελλήνια Ένωση Πλοίαρχων Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Μηχανής Εσωτερικής Καύσης Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνιος Σύνδεσμος Οικονομικών Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Φροντιστών Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Ηλεκτρολόγων - Ηλεκτρονικών Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Ναυτών Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Κατωτέρων Πληρωμάτων Μηχανής Εμπορικού Ναυτικού «Ο ΣΤΕΦΕΝΣΩΝ», Πανελλήνια Ένωση Αρχιθαλαμηπόλων - Θαλαμηπόλων Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Επαγγελματική Ένωση Μαγείρων Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Προσωπικού Τροφοδοσίας Εμπορικού Ναυτικού, Πανελλήνια Ένωση Πρακτικών Πλοίαρχων & Κυβερνητών Εμπορικού Ναυτικού και Πανελλήνια Ένωση Ναυτών Εμπορικού Ναυτικού Μ/Σ-Π/Κ-Ο/Γ.

50. Οι **Πλοηγικοί Σταθμοί** (Pilot Stations) αποτελούν τις κατά τόπους επιμέρους μονάδες της Πλοηγικής Υπηρεσίας που υπάγονται σ' αυτήν και διαθέτουν προσωπικό, πλοηγούς, και μέσα (πλοηγίδες) για την εκτέλεση των πλοηγήσεων σε ορισμένη περιοχή αρμοδιότητάς τους. Σύμφωνα με το άρθρο 65 του Π.Δ. 13/2018, η Διεύθυνση Πλοηγικής Υπηρεσίας της Γενικής Διεύθυνσης Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής και Ναυτιλιακών Επενδύσεων του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής είναι αρμόδια για την εποπτεία, οργάνωση, λειτουργία και την τεχνική υποστήριξη των Πλοηγικών Σταθμών, που αποτελούν περιφερειακές υπηρεσίες του Υπουργείου και για την οικονομική διαχείριση του Κεφαλαίου της.

51. Οι **Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ)** λειτουργούν ως δημόσιες σχολές Ανώτατης Εκπαίδευσης υπό την εποπτεία του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και διακρίνονται σε Σχολές Πλοίαρχων και Σχολές Μηχανικών. Βλ. [https://www.ynnp.gr/el/gia-ton-polith/naytikh-ek-paideysh/akadhmies-emporikoy-nay tikoy/](https://www.ynnp.gr/el/gia-ton-polith/naytikh-ek-paideysh/akadhmies-emporikoy-naytikoy/).

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 6.	Εργαζόμενοι σε πλοία με καταστάσεις πληρώματος
Πρόσωπα που απογράφονται από την αρμόδια υπηρεσία του ΥΝΑΝΠ ή κατέχουν πιστοποιητικό ναυτικής ικανότητας αντίστοιχης υπηρεσίας Κράτους Μέλους της ΕΕ και απασχολούνται σε πλοία εφοδιασμένα με καταστάσεις πληρώματος ⁵² (που επέχουν θέση ναυτολογίου βάσει του Ν. 2575/1998 «Ρύθμιση θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας»)	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 7.	Εργαζόμενοι σε πλοία που τελούν σε αργία / παροπλισμό
Πρόσωπα που απογράφονται από την αρμόδια υπηρεσία του ΥΝΑΝΠ ή κατέχουν πιστοποιητικό ναυτικής ικανότητας αντίστοιχης υπηρεσίας Κράτους Μέλους της ΕΕ και απασχολούνται σε πλοία μη εφοδιασμένα προσωρινά με ναυτολόγιο που βρίσκονται σε παροπλισμό ή αργία	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 8.	Λοιποί ασφαλισμένοι
Κάθε άλλο πρόσωπο που υπαγόταν στην ασφάλιση του NAT έως την παύση της αυτοτελούς λειτουργίας του ως φορέα κοινωνικής ασφάλισης	

Υπόχρεοι προς υποβολή ΑΠΔΝ (για το προσωπικό που αφορά η εφαρμογή της) είναι:

- α) κάθε πλοιοκτήτης ή εφοπλιστής ή εκπρόσωπος ή διαχειριστής ή διευθυντής ή πράκτορας ή εκκαθαριστής που εκμεταλλεύεται πλοίο με ελληνική σημαία ή πλοίο με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ που δραστηριοποιείται εντός των ορίων του Ελληνικού θαλάσσιου χώρου ή πλοίο με ξένη σημαία που συμβάλλεται με το NAT
- β) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των ναυτικών και οι νόμιμοι εκπρόσωποι τους
- γ) οι ναυτιλιακές εταιρείες και οι νόμιμοι εκπρόσωποι τους
- δ) η Πλοηγική Υπηρεσία του ΥΝΑΠΝ, οι Ανώτατες Σχολές Εμπορικού Ναυτικού και τα Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού.

52. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 4 του Ν. 2575/1998, κάποιες κατηγορίες πλοίων (ιδιωτικά πλοία αναψυχής, αλιευτικά σκάφη έως 30 κοχ κ.α.) απαλλάσσονται από την υποχρέωση να εφοδιάζονται με ναυτολόγιο. Η ασφάλιση των εργαζομένων σε αυτά πραγματοποιείται με ειδικές καταστάσεις που επέχουν θέση ναυτολογίου, συντάσσονται από τον πλοίαρχο ή τον κυβερνήτη του σκάφους και υποβάλλονται στο NAT και τις λιμενικές αρχές.

A2. Το υλικό πεδίο εφαρμογής της ΑΠΔΝ

Οι πληροφορίες που καταχωρούνται βάσει της ΑΠΔΝ αφορούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ναυτικών (όπως αυτά δηλώνονται από τους υπόχρεους προς υποβολή της ΑΠΔΝ), περιλαμβάνοντας:

- ⇒ στοιχεία ταυτοποίησης (ονοματεπώνυμο, ΑΜΚΑ, ΑΦΜ, ΑΜ Ναυτικού – Μητρώο Εργάτου Θαλάσσης)
- ⇒ εθνικότητα
- ⇒ ηλικία
- ⇒ φύλο
- ⇒ εκπαιδευτικό προφίλ (ειδικότητα βάσει προσόντων)
- ⇒ στοιχεία που αφορούν στην διάρκεια και το είδος της απασχόλησης (ημερομηνία πρόσληψης και ειδικότητα ναυτολόγησης, ημερομηνία και αιτιολογία απόλυσης)

Παράλληλα, η ΑΠΔΝ περιέχει και ειδικές πληροφορίες σε σχέση με:

- ⇒ τα πλοία όπου απασχολούνται οι ενδιαφερόμενοι (κωδικός αριθμός, είδος, αριθμός νηολογίου, όνομα κλπ.)
- ⇒ τους εργοδότες.

A3. Τα πλεονεκτήματα εφαρμογής της ΑΠΔΝ

Ο άρτιος σχεδιασμός και οι υψηλού επιπέδου τεχνολογικές δυνατότητες του συστήματος της ΑΠΔΝ διασφαλίζουν την ακρίβεια και την εγκυρότητα των στοιχείων εγγραφής των ναυτικών και εγγυώνται την ορθότητα υπολογισμού και την ταχύτητα είσπραξης των εισφορών. Υπό το πρίσμα αυτό, το NAT εφαρμόζει ένα πρωτότυπο μοντέλο που παρουσιάζει τα ακόλουθα κρίσιμα πλεονεκτήματα⁵³:

- ❖ Τα αναγνωριστικά στοιχεία των ναυτικών αντιστοιχίζονται με τον ΑΜΚΑ και τον ΑΦΜ (αποφυγή διπλοεγγραφών)
- ❖ Τα πλοία προσομοιάζονται με «υποκαταστήματα του εργοδότη»,

53. Παράλληλα, η χρήση της ΑΠΔΝ δεν επηρεάζει την λειτουργία των Λιμεναρχείων ούτε την διαχείριση των ναυτολογίων.

ενώ παρέχεται δυνατότητα απευθείας και άμεσης αντικατάστασης και διόρθωσης της ΑΠΔΝ σε περίπτωση σφάλματος

- ❖ Ελέγχονται συστηματικά τα μέλη του πληρώματος, ο πραγματικός χρόνος εργασίας και η οργανική σύνθεση
- ❖ Ο υπολογισμός των εισφορών αφορά το πραγματικό πλήρωμα και όχι την οργανική σύνθεση της κατηγορίας του πλοίου
- ❖ Εφαρμόζεται μέθοδος διπλού ελέγχου βάσει της ειδικότητας για τον υπολογισμό των εισφορών και της πραγματικής υπηρεσίας στο πλοίο για τον έλεγχο της οργανικής σύνθεσης
- ❖ Το άνοιγμα ναυτολογίων και η έκδοση Σημάτων⁵⁴ διατηρούνται ως αυτόνομη λειτουργία, ενώ έχουν και την δυνατότητα να συνδέονται ηλεκτρονικά με την υποβολή της ΑΠΔΝ και με τους δείκτες συμπεριφοράς που αυτή δημιουργεί
- ❖ Ο έλεγχος των πλοίων και της υπηρεσίας που δηλώνεται με την μηνιαία ΑΠΔΝ διασταυρώνεται με το περιεχόμενο των ναυτολογίων (σε περίπτωση που διαπιστωθούν διαφορές μεταξύ ναυτολογίου και ΑΠΔΝ που έχει εξοφληθεί, δημιουργείται αυτόματα Διορθωτική ΑΠΔΝ για το πλοίο και για το πλήρωμα)
- ❖ Καθορίζεται ειδικό χρονοδιάγραμμα για τις ημερομηνίες υποβολής ΑΠΔΝ και πληρωμής των εισφορών (οι ημερομηνίες του χρονοδιαγράμματος της ΑΠΔΝ περιλαμβάνονται στο Σήμα)
- ❖ Οι ημερομηνίες της ΑΠΔΝ συγχρονίζονται και ελέγχονται αυτόματα έναντι της περιόδου του Σήματος ώστε να περιορίζεται η μη καταβολή εισφορών
- ❖ Οι κανόνες υπολογισμού που προβλέπονται στις οικείες Ναυτικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας είναι πλήρως ενσωματωμένοι στην ΑΠΔΝ
- ❖ Η πραγματική υπηρεσία κάθε ναυτικού είναι άμεσα διαθέσιμη

54. Ως **Σήμα** νοείται η άδεια ελευθεροπλοΐας που χορηγεί το NAT προκειμένου το πλοίο να ανοίξει ναυτολόγιο και να αποπλεύσει.

μέσω των στοιχείων της μηνιαίας ΑΠΔΝ και αποστέλλεται, επίσης, άμεσα στο ΥΝΑΝΠ

- ❖ Το αποδεικτικό υποβολής της ΑΠΔΝ είναι άμεσα και απευθείας διαθέσιμο με περιγραφή σφαλμάτων και με τα πληρωτέα ποσά
- ❖ Οι δείκτες προειδοποίησης και συμπεριφοράς της ΑΠΔΝ είναι συνδεδεμένοι με τη διαδικασία του Σήματος και με το σύστημα αξιολόγησης κινδύνου του NAT
- ❖ Τυχόν ανεξόφλητη προηγούμενη ΑΠΔΝ προστίθεται αυτόματα στο τρέχον πληρωτέο ποσό
- ❖ Ο υπολογισμός και η ενσωμάτωση τόκων υπερημερίας και ποινών μη υποβολής ή καθυστέρησης της υποβολής στο πληρωτέο ποσό πραγματοποιείται αυτόματα
- ❖ Η πραγματική απόδοση των εισπραττόμενων εισφορών στον e-ΕΦΚΑ και τους άλλους δικαιούχους φορείς πραγματοποιείται άμεσα.

B. Η βάση δεδομένων του ΟΠΣ/NAT

Η βάση δεδομένων του ΟΠΣ/NAT αποτελεί την παλαιότερη εφαρμογή του NAT. Το ΟΠΣ/NAT ξεκίνησε τη λειτουργία του το 2002, περιλαμβάνοντας πολλά και διαφορετικά Μητρώα (Μητρώο Ασφαλισμένων, Μητρώο Συνταξιούχων, Μητρώο Εξαγορών, Μητρώο Πλοίων, Μητρώο Πλωτών Μέσων κ.α.) για την εξυπηρέτηση διαφορετικών λειτουργιών του Οργανισμού.

B1. Το Μητρώο Πλοίων

Στο ΟΠΣ/NAT εγγράφονται υποχρεωτικά⁵⁵:

(α) τα πλοία με ελληνική σημαία

55. Η εγγραφή ενός πλοίου στο Μητρώο Πλοίων του NAT αποτελεί προϋπόθεση για τον εφοδιασμό του με ναυτολόγιο ή κατάσταση πληρώματος από την αρμόδια Λιμενική Αρχή.

(β) τα πλοία με σημαία Κράτους Μέλους ΕΕ που δραστηριοποιούνται εντός του Ελληνικού θαλάσσιου χώρου

(γ) τα πλοία με ξένη σημαία που συμβάλλονται με το ΝΑΤ.

Πρόκειται για πλοία πολλών και διαφορετικών κατηγοριών (φορτηγά, επιβατηγά, δεξαμενόπλοια, κλπ.) και χωρητικότητων (π.χ. η κατηγορία των επιβατηγών περιλαμβάνει από θαλαμηγούς έως επιβατηγά μεσογειακά). Η μεγάλη πλειοψηφία είναι πλοία εν ενεργεία («ενεργά εγγεγραμμένα πλοία»), ενώ ένας περιορισμένος αριθμός είναι πλοία σε καθεστώς αργίας ή παροπλισμού⁵⁶.

**Ενεργά πλοία εγγεγραμμένα
στο ΟΠΣ/ΝΑΤ (31.12.2025)**

- ❑ **2.786** με Ελληνική σημαία (92,7%)
- ❑ **184** με σημαία Κράτους Μέλους Ε.Ε. (6,1%)
- ❑ **34** με σημαία τρίτης χώρας εκτός Ε.Ε. (1,13%)

Ο συνολικός αριθμός των **ενεργών πλοίων** που ήταν εγγεγραμμένα στο ΟΠΣ/ΝΑΤ κατά την 31^η Δεκεμβρίου 2025 ανήλθε στα **3.004**, εκ των οποίων η συντριπτική πλειοψηφία ήταν πλοία με Ελληνική σημαία.

56. Για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, ένα πλοίο θεωρείται ότι βρίσκεται σε **αργία** ή **παροπλισμό** εφόσον παραμένει περισσότερο από είκοσι ημέρες ακινητοποιημένο έχοντας διακόψει τους πλόες του (άρθρο 4 Ν. 2575/1998).

**Πίνακας 3. Αριθμός ενεργών εγγεγραμμένων πλοίων
(1962-2025)**

ΕΤΟΣ	ΠΛΟΙΑ	ΕΤΟΣ	ΠΛΟΙΑ	ΕΤΟΣ	ΠΛΟΙΑ
31/12/62	3,073	31/12/84	3,131	31/12/06	2,622
31/12/63	3,289	31/12/85	3,112	31/12/07	2,686
31/12/64	3,452	31/12/86	3,342	31/12/08	2,645
31/12/65	3,611	31/12/87	3,467	31/12/09	2,640
31/12/66	3,735	31/12/88	3,675	31/12/10	2,593
31/12/67	3,765	31/12/89	3,814	31/12/11	2,580
31/12/68	3,838	31/12/90	3,579	31/12/12	2,426
31/12/69	3,989	31/12/91	3,443	31/12/13	2,336
31/12/70	4,608	31/12/92	3,412	31/12/14	2,359
31/12/71	4,720	31/12/93	3,561	31/12/15	2,391
31/12/72	5,037	31/12/94	3,336	31/12/16	2,919
31/12/73	5,259	31/12/95	3,530	31/12/17	2,872
31/12/74	5,317	31/12/96	3,542	31/12/18	2,726
31/12/75	4,962	31/12/97	3,532	31/12/19	2,928
31/12/76	4,591	31/12/98	3,301	31/12/20	2,980
31/12/77	4,819	31/12/99	3,295	31/12/21	3.130
31/12/78	4,516	31/12/00	3,091	31/12/22	3.182
31/12/79	4,568	31/12/01	2,913	31/12/23	2.983
31/12/80	4,425	31/12/02	2,861	31/12/2024	2.947
31/12/81	4,351	31/12/03	2,817	31/12/2025	3.004
31/12/82	3,994	31/12/04	2,817		
31/12/83	3,669	31/12/05	2,733		

Πηγή: NAT – ΟΠΣ/ΝΑΤ (Μητρώο Πλοίων 2025), 2026

**Πίνακας 4. Κατηγορίες και σημαίες ενεργών εγγεγραμμένων πλοίων
(ανεξαρτήτως χωρητικότητας)**

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΣΗΜΑΙΑ
ΦΟΡΤΗΓΑ	Φορτηγά Εσωτ. Μεταφορών ΠΚ	1005	1004 με ΕΣ ⁵⁷ 1 με ΣΚΜ ΕΕ
	Φορτηγά Ξηρού Φορτίου	170	ΕΣ
	Φορτηγά Ακτοπλοϊκά Μ/Σ	26	ΕΣ
	Φορτηγά Ψυγεία	1	ΕΣ
	ΣΥΝΟΛΟ	1.202	ΕΣ
ΕΠΙΒΑΤΗΓΑ	Επιβατηγά Μεσογειακά	27	21 με ΕΣ 6 με ΣΚΜ ΕΕ 1 με ΣΤΧ
	Επιβατηγά Ακτοπλοϊκά	101	85 με ΕΣ 16 με ΣΚΜ ΕΕ
	Πορθμεία εσωτερικού	156	155 με ΕΣ 1 με ΣΚΜ ΕΕ
	Αργοσαρωνικού	1	ΕΣ
	Ημερόπλοια	52	ΕΣ
	Υδροπτέρυγα	8	ΕΣ
	Θαλαμηγοί	664	473 με ΕΣ 160 με ΣΚΜ ΕΕ 31 με ΣΤΧ
	ΣΥΝΟΛΟ	1.009	
ΔΕΞΑΜ/ΠΛΟΙΑ	Δεξαμενόπλοια	330	328 με ΕΣ 2 με ΣΤΧ
	Μ/Σ Δεξαμενόπλοια	19	ΕΣ
	ΣΥΝΟΛΟ	349	

57. ΕΣ: Ελληνική σημαία, ΣΚΜ ΕΕ: Σημαία Κράτους Μέλους ΕΕ, ΣΤΧ: Σημαία Τρίτης Χώρας.

ΑΛΙΕΥΤΙΚΑ	Αλιευτικά Εσωτερικού	225	ΕΣ
	Αλιευτικά Ανοικτής Θαλάσσης	4	ΕΣ
	ΣΥΝΟΛΟ	229	
ΡΥΜΟΥΛΚΑ	Ρυμουλκά	192	ΕΣ
	Ρυμουλκά Βιομηχ. Επιχειρήσεων	4	ΕΣ
	ΣΥΝΟΛΟ	196	
ΛΟΙΠΑ	Φορτηγίδες, καταδυτικά, καλωδιακά, άκατοι-πλοηγίδες κλπ	19	ΕΣ

Πηγή: NAT – ΟΠΣ/NAT (Μητρώο Πλοίων 2025), 2026

Η ανάλυση του Πίνακα 4 αναδεικνύει τις κατηγορίες των **φορτηγών (40%)** και **των επιβατηγών (33,6%)** ως τις κατηγορίες με τον μεγαλύτερο αριθμό ενεργών εγγεγραμμένων πλοίων **επί του συνόλου**. Ωστόσο, τα ευρήματα τείνουν να διαφοροποιούνται όταν οι κατηγορίες των πλοίων εξετάζονται σε συσχέτισμό με τη σημαία:

- στα ενεργά εγγεγραμμένα πλοία **με ελληνική σημαία** (2.786), κυριαρχούν τα **φορτηγά** (1.201) με ποσοστό 43% επί του συνόλου των πλοίων με ελληνική σημαία
- στα ενεργά εγγεγραμμένα πλοία **με σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ** (184), κυριαρχούν τα **επιβατηγά** (183) με ποσοστό 99,5% (περιλαμβάνοντας όχι μόνο θαλαμηγούς αλλά και αρκετά επιβατηγά ακτοπλοϊκά και μεσογειακά)
- στα ενεργά εγγεγραμμένα πλοία **με σημαία τρίτης χώρας** (34), κυριαρχούν τα **επιβατηγά** με ποσοστό 94% (κυρίως θαλαμηγοί).

Όσον αφορά τα ενεργά εγγεγραμμένα πλοία με **σημαία Κράτους Μέλους ΕΕ**, η μεγάλη πλειοψηφία φέρουν σημαία Μάλτας, αρκετά σημαία Κύπρου και ένας μικρός αριθμός σημαία άλλου Κράτους Μέλους (Ιταλίας, Πορτογαλίας, Βουλγαρίας και Πολωνίας). Αντίστοιχα, στα ενεργά εγγεγραμμένα πλοία με **σημαία τρίτης χώρας** παρατηρείται **μεγάλη ποικιλομορφία** ως προς την επιλογή σημαίας (Νησιά Κέιμαν, Λιβερία, Μπαχάμες, Παναμάς, Βερμούδες, Σαουδική Αραβία κ.α.).

Επισημαίνεται ότι το 2025 ο αριθμός των εγγεγραμμένων πλοίων με σημαία Κράτους Μέλους Ε.Ε. σημείωσε **αύξηση 13,5%** σε σχέση με το 2024. Η αύξηση αφορά στα πλοία με **σημαία Μάλτας** (146 το 2025 από 131 το 2024) και **σημαία Κύπρου** (32 το 2025 από 25 το 2024). Με δεδομένο ότι πρόκειται κυρίως για επιβατηγά, η αυξητική τάση συνδέεται προφανώς με την ανάπτυξη του θαλάσσιου τουρισμού στη χώρα μας.

B2. Το Μητρώο Εξαγορών

Οι ναυτικοί (συμπεριλαμβανομένων των δοκίμων - εκπαιδευόμενων ναυτικών) που **εργάζονται σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT** έχουν δικαίωμα να αιτηθούν την εξαγορά της υπηρεσίας τους σε αυτά προκειμένου να θεμελιώσουν δικαίωμα λήψης παροχών από το Ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή/και να πιστοποιήσουν την προϋπηρεσία που απαιτείται για την αναβάθμιση των επαγγελματικών τους προσόντων (π.χ. λήψη διπλωμάτων).

Οι σχετικές αιτήσεις καταχωρούνται σε ειδικό Μητρώο του ΟΠΣ/NAT (Μητρώο Εξαγορών), από το οποίο προκύπτουν πρωτογενή δεδομένα σε σχέση με:

- τον συνολικό αριθμό των αιτήσεων που υποβάλλονται κατ' έτος (ανεξαρτήτως του έτους στο οποίο πραγματοποιήθηκε η υπό εξαγορά θαλάσσια υπηρεσία)
- τον αριθμό των αιτήσεων που υποβάλλονται κατ' έτος και αφορούν θαλάσσια υπηρεσία που πραγματοποιήθηκε εντός του έτους υποβολής της αίτησης
- τον συνολικό αριθμό των ναυτικών που υποβάλλουν αιτήσεις εξαγοράς κατ' έτος (ανεξαρτήτως του έτους στο οποίο πραγματοποιήθηκε η υπό εξαγορά θαλάσσια υπηρεσία)
- τον αριθμό των ναυτικών που υποβάλλουν αιτήσεις εξαγοράς κατ' έτος για θαλάσσια υπηρεσία που πραγματοποιήθηκε εντός του έτους υποβολής της αίτησης.

Το NAT αξιοποιεί τα δεδομένα του συγκεκριμένου Μητρώου προκειμένου να αποτυπώσει μία - όσο το δυνατό - πληρέστερη συνολική εικόνα του Ελληνικού ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη ότι:

- το Μητρώο Εξαγορών είναι η μόνη πηγή πληροφορίας για τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία με ξένη σημαία μη συμβεβλημένα με το NAT καθώς η συγκεκριμένη κατηγορία δεν καταγράφεται στο σύστημα της ΑΠΔΝ και
- στην πράξη, το σύνολο της συγκεκριμένης κατηγορίας αποτελείται από Έλληνες ναυτικούς.

B3. Το Μητρώο Συνταξιούχων

Οι συνταξιούχοι ναυτικοί ηλικίας έως 65 ετών δικαιούνται να ναυτολογηθούν εκ νέου (σε πλοία ελληνικής ή ξένης σημαίας) υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και αφού υποβάλλουν στο NAT **αίτηση επανάληψης ναυτικού επαγγέλματος**. Οι αιτήσεις αυτές καταχωρούνται στο Μητρώο Συνταξιούχων του ΟΠΣ/NAT.

Το NAT αξιοποιεί τα σχετικά δεδομένα, λαμβάνοντας υπόψη ότι η τάση των συνταξιούχων να επανέρχονται σε ενεργό υπηρεσία (και, αντίστοιχα, η τάση των εργοδοτών να τους προσλαμβάνουν) παρουσιάζει ενδιαφέρον για την εξαγωγή ειδικών συμπερασμάτων (π.χ. θετική ανταπόκριση συνταξιούχων και εργοδοτών σε ειδικά κίνητρα για την προαγωγή της ενεργού γήρανσης ή/και ανεπάρκεια ανθρώπινου δυναμικού νεότερης ηλικίας).

Γ. Το Σύστημα Αναφορών Επιχειρηματικής Ευφυΐας

Προκειμένου να ενισχύσει την ικανότητα παροχής ποιοτικής πληροφορίας, το NAT προχώρησε το 2021 στην ανάπτυξη ενός κεντρικού Συστήματος Αναφορών Επιχειρηματικής Ευφυΐας (πλατφόρμα Oracle Business Intelligence - BI), το οποίο καλύπτει μεγάλο φάσμα αναφορών και στατιστικών δεδομένων που επεξεργάζεται ο φορέας. Η δημιουργία του συστήματος βασίστηκε:

- στην αναλυτική καταγραφή των πληροφοριακών συστημάτων που φιλοξενεί ο φορέας και σχετίζονται με οποιονδήποτε τρόπο με την λειτουργία του
- στην συλλογή πληροφοριών για την οργάνωση και λειτουργία όλων των επιμέρους οργανικών μονάδων του φορέα (εργασίες που διενεργούνται, πληροφορίες που δεν εξάγονται από τα υφιστάμενα

πληροφοριακά συστήματα κλπ.)

- στην αποτύπωση των ρόλων και αρμοδιοτήτων εμπλεκομένων οργανικών μονάδων
- σε διαδικασίες ενημέρωσης της βάσης δεδομένων (Data Warehouse)
- στη δημιουργία Physical/Business/Presentation model
- στην καταγραφή των αναφορών που θα είναι διαθέσιμες στο νέο σύστημα.

Το BI του NAT είναι μία ολοκληρωμένη πλατφόρμα επιχειρηματικής ευφυΐας, που αξιοποιεί μία Web Service-Oriented αρχιτεκτονική, προσφέροντας ένα πλήρες φάσμα λειτουργιών (Interactive Dashboards, Ad-Hoc Analysis, Reporting and Publishing, Proactive Detection and Alerts, Scorecards and Strategy Maps, διασύνδεση με MS Office, ενεργοποίηση και διασύνδεση με επιχειρησιακές διαδικασίες, αναζήτηση, συνεργασία με τρίτα περιβάλλοντα, συνεργασία με κινητά τηλέφωνα και PDAs κλπ.).

Για την εξαγωγή πληροφορίας από τα πηγαία συστήματα ή βάσεις δεδομένων, το φιλτράρισμα (ενμέρει) της πληροφορίας, την επικαιροποίηση της και την δημοσιοποίηση της, το BI του NAT ακολουθεί την διαδικασία που είναι γνωστή ως “ETL” (Extract, Transform, Load). Αρχικά εξάγονται δεδομένα από τις διαφορετικές πηγές δεδομένων του NAT και, στη συνέχεια, τα δεδομένα αυτά μετασχηματίζονται ώστε να καταστούν χρηστικά. Στο πλαίσιο του μετασχηματισμού των δεδομένων, το BI αξιοποιεί βασικές τεχνικές όπως π.χ. επιλογή, χαρτογράφηση και καθαρισμός δεδομένων, αλλά και ορισμένες πιο προηγμένες τεχνικές όπως π.χ. η τυποποίηση, η επεξεργασία κωδικοποίησης, ο χωρισμός και συγχώνευση πεδίων, η σύνοψη και αποπλήρωση κλπ. Η διαδικασία ETL ολοκληρώνεται με την συγκέντρωση των μετασχηματισμένων δεδομένων στην αποθήκη δεδομένων.

Αξιοποιώντας το BI του, το NAT διαθέτει πλέον ταχύτερη πρόσβαση στην πληροφορία καθώς και τη δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, άντλησης στοιχείων από το σύνολο των βάσεων δεδομένων του και χρήσης προηγμένων τεχνικών μετασχηματισμού δεδομένων.

Δ. Το μεθοδολογικό πλαίσιο υπολογισμού της ναυτικής απασχόλησης

Κατά τον υπολογισμό της ναυτικής απασχόλησης, το NAT εστιάζει μόνο στα μέλη συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων, τα οποία προσδιορίζονται με τον όρο **«εγγεγραμμένοι ναυτικοί»**, καθώς η συγκεκριμένη κατηγορία ναυτικών αποτελεί την κρίσιμη μάζα του ναυτικού εργατικού δυναμικού⁵⁸. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι το NAT παρακολουθεί την εξέλιξη και των υπόλοιπων κατηγοριών ναυτικών προκειμένου να αντλεί επιλεγμένα δεδομένα ειδικού ενδιαφέροντος για τους ανθρώπινους πόρους των θαλάσσιων μεταφορών.

Υπό το πρίσμα αυτό, ο υπολογισμός της ναυτικής απασχόλησης βασίζεται σε δύο κύριους δείκτες:

i. στον **«συνολικό αριθμό εγγεγραμμένων ναυτικών»** ή, άλλως, **«συνολική εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση»** που αποτυπώνει τον ετήσιο όγκο της ναυτικής απασχόλησης και περιλαμβάνει το σύνολο των μελών συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων για τα οποία υποβλήθηκαν ΑΠΑΝ στο NAT από την 1^η Ιανουαρίου έως την 31^η Δεκεμβρίου του έτους υποβολής έστω και για μία ημέρα ασφάλισης από ναυτική απασχόληση εντός του συγκεκριμένου έτους⁵⁹

ii. στον **«αριθμό εγγεγραμμένων ναυτικών κατά τον 8^ο μήνα του έτους»** που αποτυπώνει τον όγκο της ναυτικής απασχόλησης στο χρονικό σημείο του έτους με τα υψηλότερα επίπεδα ναυτικής απασχόλησης και περιλαμβάνει τα μέλη συγκροτημένων πληρωμάτων πλοίων για τα οποία υποβλήθηκαν ΑΠΑΝ στο NAT από την 1^η έως την 31^η Αυγούστου του έτους υποβολής έστω και για μία ημέρα ασφάλισης από ναυτική απασχόληση εντός του συγκεκριμένου μήνα.

Παράλληλα, ειδικά η διερεύνηση των εποχιακών διακυμάνσεων της ναυτικής απασχόλησης (βλ. παρακάτω υποενότητα 2.2.Ε) βασίζεται στον **«δείκτη απασχόλησης»**, ο οποίος αντιστοιχεί στον λόγο του αριθμού των απασχολούμενων σε ένα συγκεκριμένο μήνα του έτους υποβολής προς τον μηνιαίο μέσο όρο των απασχολούμενων για ολόκληρο το έτος υποβολής.

58. Οι υπόλοιπες κατηγορίες ναυτικών για τις οποίες προβλέπεται η υποβολή ΑΠΑΝ στο NAT (π.χ. πλοηγοί, καθηγητές ΑΕΝ κλπ.) είναι κατά κανόνα ολιγάριθμες.

59. Για παράδειγμα, η εξέλιξη της ναυτικής απασχόλησης το 2025 παρακολουθείται μέσω της επεξεργασίας των δεδομένων που περιέχονται στις ΑΠΑΝ που υποβλήθηκαν από 1.1.2025 έως 31.12.2025 για θαλάσσια υπηρεσία που πραγματοποιήθηκε εντός του 2025.

Όπου:

$$\Delta A_{t,i} = \frac{\text{Απασχολούμενοι}_{t,i}}{ΜΜΟΑ_t}$$

t: το έτος εξέτασης της εποχικής απασχόλησης

i: ο μήνας του έτους t

ΜΜΟΑ: ο μηνιαίος μέσος όρος απασχολούμενων το έτος t

Όταν, σε ένα συγκεκριμένο μήνα η τιμή του δείκτη λαμβάνει τιμή άνω του 100% αυτό σημαίνει πως η απασχόληση είναι υψηλότερη από τον μέσο όρο του έτους, ενώ όταν η τιμή του δείκτη είναι κάτω από το 100% συμβαίνει το αντίθετο. Στην περίπτωση που η τιμή του δείκτη είναι κοντά στο 100%, αυτό μας δείχνει ότι η απασχόληση στον συγκεκριμένο μήνα είναι στο επίπεδο του μέσου όρου του έτους. Έτσι, υψηλή τιμή του δείκτη απασχόλησης σε ένα μήνα καταδεικνύει αυξημένη απασχόληση στον συγκεκριμένο μήνα σε σχέση με το μέσο επίπεδο. Αντίστοιχα, χαμηλή τιμή του δείκτη απασχόλησης σε ένα μήνα αποκαλύπτει χαμηλή απασχόληση στον συγκεκριμένο μήνα σε σχέση με το μέσο επίπεδο του έτους.

Η μεθοδολογική προσέγγιση του NAT για τον υπολογισμό της ναυτικής απασχόλησης, όπως υπαγορεύεται από τη φύση και το εύρος των διαθέσιμων στοιχείων, υπόκειται σε δύο κρίσιμους περιορισμούς. Ο πρώτος περιορισμός είναι ότι η υπολογιζόμενη βάσει της ΑΠΔΝ απασχόληση περιλαμβάνει **κυρίως Έλληνες ναυτικούς**, καθώς το σύστημα της ΑΠΔΝ δεν εφαρμόζεται στην πλειοψηφία των αλλοδαπών ναυτικών⁶⁰. Κατά κανόνα, συνεπώς, εκτός καταγραφής παραμένουν οι αλλοδαποί ναυτικοί που επανδρώνουν τα Ελληνικής διαχείρισης πλοία.

Ο δεύτερος περιορισμός είναι ότι η υπολογιζόμενη βάσει της ΑΠΔΝ απασχόληση περιλαμβάνει **κυρίως ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία με ελληνική σημαία**, καθώς η μεγάλη πλειοψηφία των πλοίων για το πλήρωμα των οποίων προβλέπεται υποχρέωση υποβολής ΑΠΔΝ είναι πλοία ελληνικής σημαίας. Συνεπώς, εκτός καταγραφής παραμένουν οι Έλληνες ναυτικοί που εργάζονται σε πλοία με ξένη σημαία (Ελληνικών ή μη συμφερόντων), τα οποία δεν έχουν συμβληθεί με το NAT. Προκειμένου να αμβλυνθεί η επί-

60. Για το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της ΑΠΔΝ βλ. παραπάνω την υπο-ενότητα 1.Α.1.

δραση του συγκεκριμένου περιορισμού, η Εκθεση παρουσιάζει συμπληρωματικά και τα δεδομένα του ΟΠΣ/NAT για τους ναυτικούς (στο σύνολο τους Έλληνες) που εξαγοράζουν χρόνο υπηρεσίας σε μη συμβεβλημένα πλοία ξένης σημαίας.

Επισημαίνεται, εξάλλου, ότι η ιδιόμορφη φύση της εργασίας των ναυτικών δημιουργεί ειδικές προκλήσεις κατά την αποτύπωση της ναυτικής απασχόλησης. Ειδικότερα, κάποιοι ναυτικοί ενδέχεται να απασχολούνται σε περισσότερα πλοία (τα οποία μπορούν να ανήκουν και σε διαφορετικές κατηγορίες π.χ. φορτηγά, επιβατηγά, δεξαμενόπλοια κλπ.) ή/και με διαφορετικές ειδικότητες ναυτολόγησης εντός του ίδιου έτους. Επίσης, κάποιοι ναυτικοί ενδέχεται να αλλάζουν ηλικιακή κατηγορία εντός του ίδιου έτους⁶¹. Στις περιπτώσεις αυτές, ο ίδιος ναυτικός εμφανίζεται με διαφορετικά εργασιακά προφίλ ή ηλικιακές κατηγορίες εντός του ίδιου έτους με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο υπολογισμός της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης (κίνδυνος πολλαπλής μέτρησης του ίδιου ναυτικού) αλλά και ο υπολογισμός των επιμέρους κατηγοριών των εγγεγραμμένων ναυτικών (ανά κατηγορία πλοίου, ανά ειδικότητα και ανά ηλικιακή ομάδα).

Προκειμένου να αμβλυνθεί η επίδραση αυτών των ιδιοτεροτήτων κατά τον υπολογισμό της ναυτικής απασχόλησης, το NAT εφαρμόζει σύστημα μοναδιαίας ταυτοποίησης ναυτικών μέσω του **Αριθμού Μητρώου Ναυτικού - Α.ΜΗ.ΝΑ.** (κάθε Α.ΜΗ.ΝΑ. αντιστοιχεί σε έναν «Μοναδικό Ναυτικό»). Ειδικότερα, κατά τον υπολογισμό της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης ανά κατηγορία πλοίου και ειδικότητα ναυτολόγησης, το NAT λαμβάνει υπόψη για κάθε «Μοναδικό Ναυτικό» μόνο την κατηγορία πλοίου και την ειδικότητα ναυτολόγησης στις οποίες ο συγκεκριμένος ναυτικός έχει διανύσει τις περισσότερες ημέρες ασφάλισης (ΗΕ) εντός του έτους υποβολής ΑΠΔΝ. Αντίστοιχα, κατά τον υπολογισμό της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα, το NAT λαμβάνει υπόψη για κάθε «Μοναδικό Ναυτικό» μόνο την ηλικιακή ομάδα στην οποία ο συγκεκριμένος ναυτικός έχει διανύσει τις περισσότερες ημέρες ασφάλισης (ΗΕ) εντός του έτους υποβολής ΑΠΔΝ.

61. Για παράδειγμα, κατά τον υπολογισμό της ναυτικής απασχόλησης ανά ηλικιακή κατηγορία για το 2025, ένας ναυτικός που έχει γεννηθεί στις 6 Μαρτίου 1994 θα εμπίπτει σε δύο ηλικιακές κατηγορίες εντός του 2025 (κατηγορία 18-30 ετών από 1.1.2025 - 5.3.2025 και κατηγορία 31-45 ετών από 6.3.2025 - 31.12.2025). Συνεπώς, για το 2025, ο συγκεκριμένος ναυτικός θα ληφθεί υπόψη μόνο για τον υπολογισμό της ηλικιακής ομάδας 31-45 ετών.

Αναφορικά με την κατανομή της ναυτικής απασχόλησης ανά κατηγορίες πλοίων, το NAT παρουσιάζει σχετικά δεδομένα σε τρία επίπεδα:

α) Σε επίπεδο **τομέων της ναυτιλίας**, εξετάζεται η κατανομή της ναυτικής απασχόλησης μεταξύ των δύο τομέων με τη μεγαλύτερη εκ των πραγμάτων συμβολή, δηλαδή ο *τομέας μεταφοράς επιβατών* (επιβατηγά όλων των κατηγοριών συμπεριλαμβανομένων των τουριστικών - αναψυχής) και ο *τομέας μεταφοράς εμπορευμάτων* (δεξαμενόπλοια όλων των κατηγοριών και φορτηγά όλων των κατηγοριών)

β) Σε επίπεδο **ευρύτερων κατηγοριών πλοίων**, εξετάζεται η κατανομή της ναυτικής απασχόλησης σε τρεις κατηγορίες:

- *επιβατηγά* (περιλαμβάνει επιβατηγά μεσογειακά, επιβατηγά ακτοπλοϊκά, Αργοσαρωνικού, πορθμεία εσωτερικού, υδροπτέρυγα, ημερόπλοια και θαλαμηγούς)
- *φορτηγά* (περιλαμβάνει φορτηγά ξηρού φορτίου, φορτηγά ψυγεία, φορτηγά ακτοπλοϊκά Μ/Σ και φορτηγά εσωτερικών μεταφορών ΠΚ)
- *δεξαμενόπλοια* (περιλαμβάνει δεξαμενόπλοια και δεξαμενόπλοια Μ/Σ).

γ) Σε επίπεδο **ειδικότερων κατηγοριών πλοίων**, εξετάζεται η κατανομή της ναυτικής απασχόλησης στο σύνολο των υπο-κατηγοριών εγγεγραμμένων πλοίων:

- επιβατηγά μεσογειακά
- επιβατηγά ακτοπλοϊκά
- Αργοσαρωνικού
- πορθμεία εσωτερικού
- υδροπτέρυγα
- ημερόπλοια
- θαλαμηγοί
- φορτηγά ξηρού φορτίου
- φορτηγά ψυγεία
- φορτηγά ακτοπλοϊκά Μ/Σ
- φορτηγά εσωτερικών μεταφορών ΠΚ
- δεξαμενόπλοια
- δεξαμενόπλοια Μ/Σ
- αλιευτικά ανοικτής θαλάσσης
- αλιευτικά εσωτερικού
- ρυμουλκά
- ρυμουλκά βιομηχανικών επιχειρήσεων
- καλωδιακά
- άκατοι - πλοηγίδες
- φορτηγίδες.

2. Το προφίλ της ναυτικής απασχόλησης το 2025

Η επεξεργασία επιλεγμένων ώριμων δεδομένων της ΑΠΔΝ για την περίοδο 1.1.2025 έως 31.12.2025 καταδεικνύει ότι **ο συνολικός αριθμός των εγγεγραμμένων ναυτικών** (δηλ. των ναυτικών που εργάσθηκαν σε πλοία ελληνικής σημαίας ή/και πλοία με σημαία Κράτους Μέλους που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο ή/και πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT) **ανήλθε στους 26.902 (εκ των οποίων οι 25.430 είναι Έλληνες πολίτες).**

Πίνακας 5. Εγγεγραμμένοι Έλληνες και αλλοδαποί ναυτικοί (2025)

Υπηκοότητα	Πλήθος ναυτικών	Κατανομή
Ελληνική	26.430	98,25%
Άλλου Κράτους Μέλους Ε.Ε.	472	1,75%
ΣΥΝΟΛΟ	26.902	100,0%
Τρίτης χώρας (εκτός Ε.Ε)	292	

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Επιπλέον, σύμφωνα με τα δεδομένα του Μητρώου Εξαγορών του ΟΠΣ/ NAT για την περίοδο 1.1.2025 έως 31.12.2025, ο συνολικός αριθμός των **ναυτικών από εξαγορά** (δηλ. των ναυτικών που εργάσθηκαν εντός του 2025 σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT και εξαγόρασαν την συγκεκριμένη υπηρεσία εντός του ίδιου έτους) ανήλθε στους **2.878 (όλοι Έλληνες πολίτες), παρουσιάζοντας σημαντική αύξηση (13,7%) σε σχέση με το 2024.**

2.1. Η εποπτική θεώρηση της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης

(α) Η ανάλυση των δεδομένων της ΑΠΔΝ για το 2025 αναδεικνύει ότι:

- ο συνολικός αριθμός των εγγεγραμμένων ναυτικών για το 2025 ανήλθε στους **26.902**, παρουσιάζοντας **αύξηση 2,6%** σε σχέση με το 2024 και **17%** σε σχέση με το 2020 (έτος κρίσης COVID)
- ο αριθμός των εγγεγραμμένων ναυτικών κατά τον 8^ο μήνα του 2025 ανήλθε στους **18.537** ναυτικούς, σημειώνοντας **αύξηση 2,5%** σε σχέση με τον 8^ο μήνα του 2024 και **20,7%** σε σχέση με το 2020 (έτος κρίσης COVID)
- ο συνολικός αριθμός των εγγεγραμμένων γυναικών ναυτικών για το 2025 ανήλθε στις **2.190**, σημειώνοντας **αύξηση 6,9%** σε σχέση με το 2024 και **77,1%** σε σχέση με το 2020 (έτος κρίσης COVID).

Όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 6, η καταγεγραμμένη ήδη από το 2021 αυξητική τάση της ναυτικής απασχόλησης συνεχίσθηκε σταθερά και το 2025 με **μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης την εξαετία (2020 - 2025):**

- της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης κατά **3,20%**
- της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης κατά τον μήνα Αύγουστο (χρονικό σημείο του έτους με το υψηλότερο ποσοστό ναυτικής απασχόλησης) κατά **3,85%**
- της ποσοστιαίας συμμετοχής των γυναικών στη ναυτική απασχόληση κατά **12,16%.**

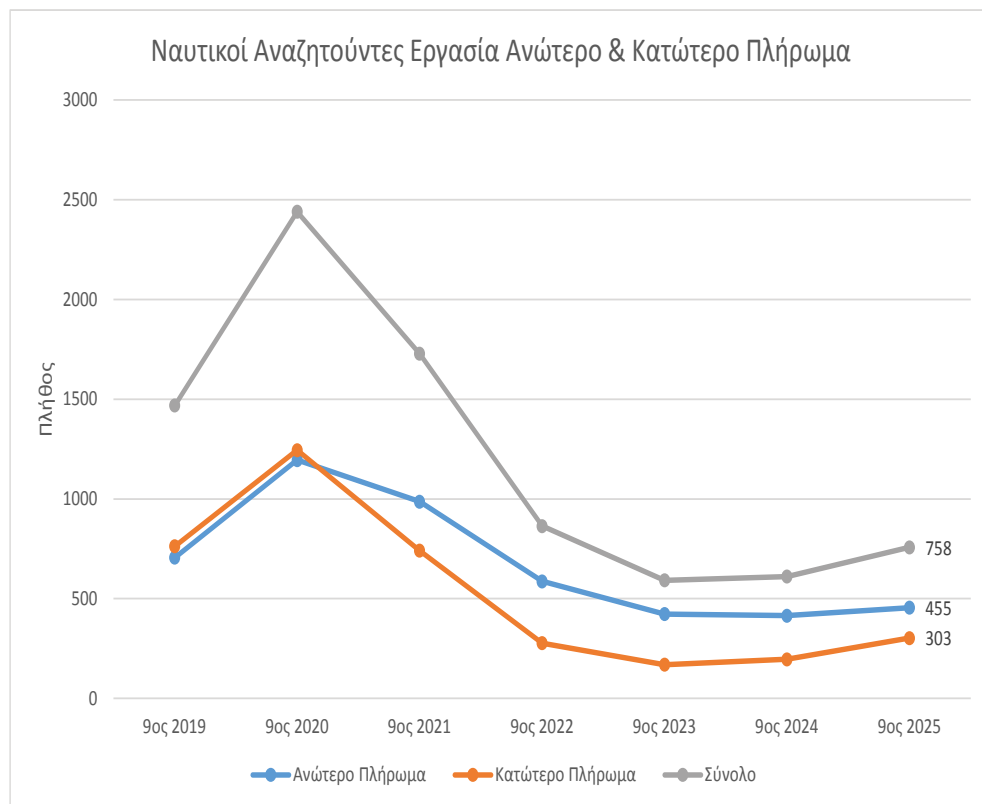
Πίνακας 6. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί 2020 – 2025 (σύνολα κατ' έτος, σύνολα 8^{ου} μήνα εκάστου έτους και σύνολα γυναικών ναυτικών κατ' έτος)

Έτος	Σύνολο έτους	Ετήσια μεταβολή	Σύνολο 8 ^{ου} μήνα έτους	Ετήσια μεταβολή	Θήλεις	Ετήσια μεταβολή
2020	22.992		15.350		1.237	
2021	23.232	1,0%	15.924	3,7%	1.371	10,8%
2022	24.162	4,0%	16.877	6,0%	1.619	18,1%
2023	25.540	5,7%	17.248	2,2%	1.838	13,5%
2024	26.232	2,7%	18.080	4,8%	2.048	11,4%
2025	26.902		18.537	2,5%	2.190	6,9%
Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής 2020-2025		3,20%		3,85%		12,16%

Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2020 - 2025)

(β) Η σημαντική βελτίωση σε σχέση με το 2020 (ιστορικό χαμηλό της ναυτικής απασχόλησης λόγω της πανδημίας του COVID) επιβεβαιώνεται και από τα διαθέσιμα στοιχεία του ΓΕΝΕ. Ειδικότερα, οι αναζητούντες εργασία κατά τον 12^ο μήνα του έτους (χρονικό σημείο του έτους με τη χαμηλότερη ζήτηση εργαζομένων στη ναυτική αγορά εργασίας) μειώθηκαν σε 1.275 τον Δεκέμβριο του 2025 από 2.440 τον Δεκέμβριο 2020. Επίσης, ο συνολικός αριθμός των αναζητούντων εργασία ναυτικών τον Σεπτέμβριο του 2025 (χρονικό σημείο του έτους με υψηλή ζήτηση εργαζομένων στη ναυτική αγορά εργασίας) περιορίζεται σε 758 άτομα από 2.440 τον Σεπτέμβριο του 2020. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι τα στοιχεία του ΓΕΝΕ καταδεικνύουν αύξηση του αριθμού των αναζητούντων εργασία ναυτικών τον Δεκέμβριο και τον Σεπτέμβριο του 2025 (1.275 και 758 αντίστοιχα) σε σχέση με τους αντίστοιχους μήνες του 2024 (1.030 και 350 αντίστοιχα).

Διάγραμμα 1. Ναυτικοί αναζητούντες εργασία κατά τον 9^ο μήνα (2019-2025)



Πηγή: GENE (επεξεργασία NAT, 2025)

(γ) Η συγκριτική επισκόπηση των στατιστικών στοιχείων της βάσης δεδομένων του NAT και του GENE αναδεικνύει ιδιαίτερα κρίσιμα συμπεράσματα για το δυναμικό προφίλ της ναυτικής απασχόλησης το 2025:

i. Καταγράφεται μία αύξηση της προσφοράς εργασίας με μικρή υποχώρηση της ζήτησης⁶²

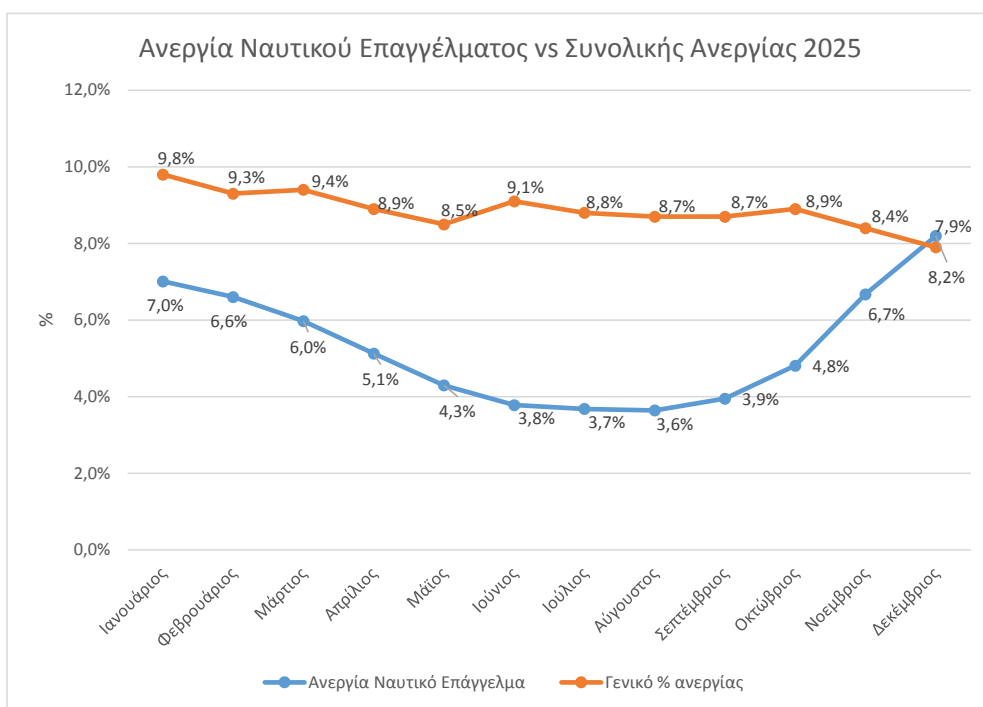
ii. Οι απασχολούμενοι στο ναυτικό επάγγελμα αυξήθηκαν το 2025 κατά

62. Εάν υπολογίσουμε το ποσοστό ανεργίας κάθε μήνα με βάση τα στοιχεία των εγγεγραμμένων που απασχολούνταν και αυτών που αναζητούσαν εργασία, το ποσοστό ανεργίας για το 2025 ανέρχεται σε 5,3% (ελαφρώς αυξημένο σε σχέση με το 2024 που εκτιμάται στο 5,1%).

670 άτομα σε σχέση με το 2024 (αύξηση 2,6%). Ομως, η αύξηση αυτή δεν κάλυψε την προσφορά εργασίας, η οποία κατά μέσο όρο το 2025 παρουσίασε αύξηση κατά 8,8% σε σύγκριση με το 2024, αφού ο μέσος όρος ναυτικών αναζητούντων εργασία το 2025 αυξήθηκε σε 894 άτομα από 821 άτομα το 2024.

iii. Η ανεργία στο ναυτικό επάγγελμα για το 2025 (5,3%) ήταν **πολύ χαμηλότερη από το γενικό επίπεδο ανεργίας** σύμφωνα με τις μετρήσεις της ΕΛΣΤΑΤ (8,9%).

Διάγραμμα 2. Δείκτης ανεργίας Ναυτικού Επαγγέλματος και γενικού ποσοστού ανεργίας (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΑΝ (ετήσια 2025), ΓΕΝΕ (επεξεργασία NAT, 2025), ΕΛΣΤΑΤ

(δ) Το προφίλ του εγγεγραμμένου ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού, όπως αποτυπώνεται στα δεδομένα της ΑΠΔΝ για το 2025, σκιαγραφείται ως εξής:

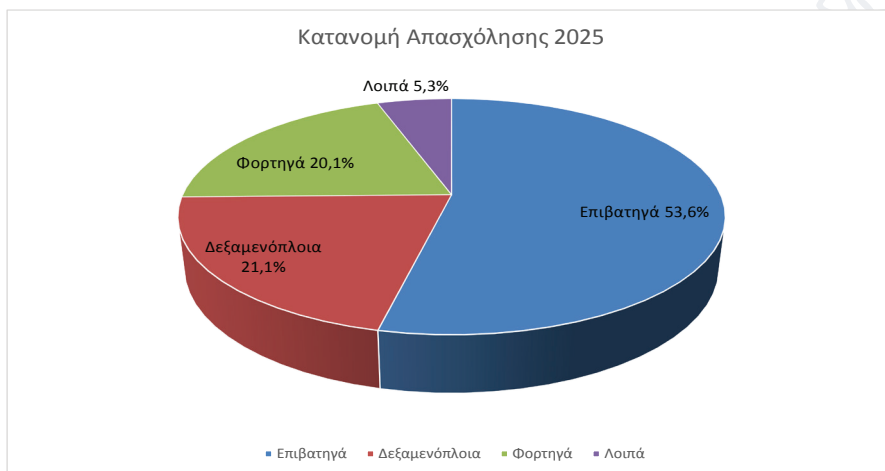
- ως προς την **εθνικότητα**, η συντριπτική πλειοψηφία (26.430 - 98,2%) των εγγεγραμμένων ναυτικών είναι Έλληνες
- ως προς το **φύλο**, η συντριπτική πλειοψηφία (91,8%) των εγγεγραμμένων ναυτικών είναι άνδρες
- ως προς την **ηλικία**, το 90% των εγγεγραμμένων ναυτικών δεν υπερβαίνουν την ηλικία των 55 ετών [η μεγάλη πλειοψηφία (70,4%) των εγγεγραμμένων ναυτικών είναι ηλικίας 18-45 ετών και ένα σημαντικό μέρος (34,5%) είναι νεαρά άτομα ηλικίας 18-30 ετών]
- ως προς τη **διάρκεια απασχόλησης εντός του έτους**, η πλειοψηφία (53,2%) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε για διάστημα 7 μηνών και άνω (μη εποχική απασχόληση) αλλά ένα σημαντικό μέρος (46,8%) απασχολήθηκε για διάστημα 0-6 μηνών (εποχική απασχόληση), όταν τα αντίστοιχα ποσοστά το 2024 ήταν 52,4% και 47,6%.

Σε σχέση, μάλιστα, με την **εθνικότητα των πλοίων εργασίας**:

- ποσοστό 92,1% (93,1% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε σε πλοία ελληνικής σημαίας
- ποσοστό 3,8% (3,1% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε σε πλοία με σημαία Κύπρου
- ποσοστό 3,3% (2,9% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε σε πλοία με σημαία Μάλτας
- ποσοστό 0,8% (0,9% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε σε πλοία με σημαίες άλλων χωρών (Κρατών Μελών Ε.Ε. και τρίτων χωρών).

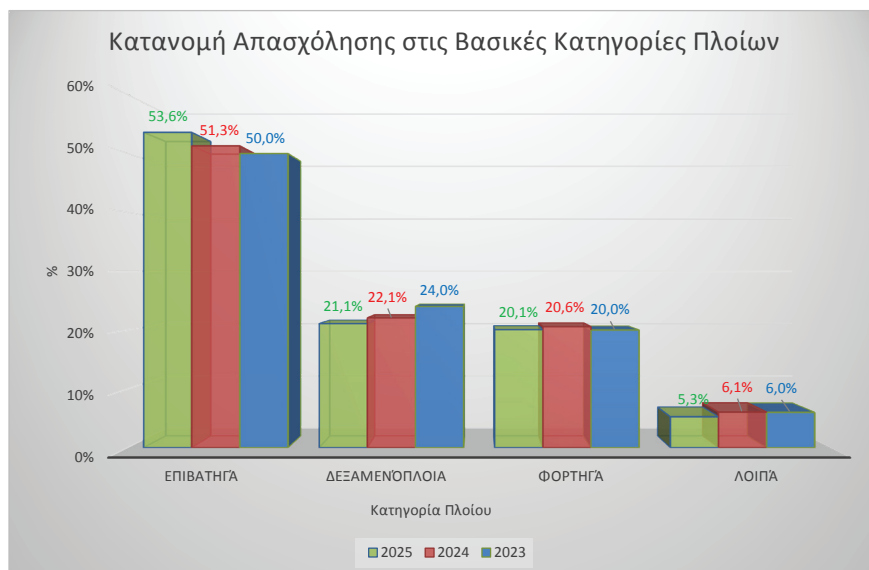
(ε) Τα δεδομένα της ΑΠΔΝ για το 2025 καταδεικνύουν ότι οι **τομείς της ναυτιλίας με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση εγγεγραμμένων ναυτικών** είναι ο τομέας **μεταφοράς εμπορευμάτων** (δεξαμενόπλοια και φορτηγά πλοία όλων των κατηγοριών) και ο τομέας **μεταφοράς επιβατών** (επιβατηγά πλοία όλων των κατηγοριών).

Διάγραμμα 3. Κατανομή απασχόλησης στις ευρύτερες κατηγορίες πλοίων κατά τον 8^ο μήνα (2025)



Πηγή: NAT-ΑΠΔΝ (8^{ος} μήνας 2024, 2025)

Διάγραμμα 4. Κατανομή απασχόλησης στις ευρύτερες κατηγορίες πλοίων κατά τον 8^ο μήνα του έτους (2023-2025)



Πηγή: NAT-ΑΠΔΝ (8^{ος} μήνας 2024, 2025)

Πίνακας 7. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί κατά τον 8^ο μήνα του έτους ανά ειδικότερη κατηγορία πλοίου (2021 - 2025)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	2021	2022	2023	2024	2025
ΕΠΙΒ. ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΑ	787	875	1000	1062	897
ΕΠΙΒ. ΑΚΤΟΠΛΟΪΚΑ	3867	3868	4140	4171	4418
ΑΡΓΟΣΑΡΩΝΙΚΟΥ	7	8	7	6	0
ΠΟΡΘΕΙΑ ΕΣΩΤ.	1383	1439	1313	1524	1664
ΘΑΛΑΜΗΓΟΙ ΕΛΛ. ΣΗΜ.	1034	1187	1368	1574	1759
ΘΑΛΑΜΗΓΟΙ ΞΕΝ. ΣΗΜ.	428	467	469	636	778
ΥΔΡΟΠΤΕΡΥΓΑ	97	96	94	71	61
ΗΜΕΡΟΠΛΟΙΑ	253	264	234	232	212
Μ/Σ ΔΕΞΑΜΕΝΟΠΛΟΙΑ	85	80	82	92	83
ΔΕΞΑΜΕΝΟΠΛΟΙΑ	3559	3928	3987	3898	3826
ΦΟΡΤΗΓΑ ΕΝΡ. ΦΟΡΤ.	1611	1708	1831	1840	1844
ΦΟΡΤΗΓΑ ΨΥΓΕΙΑ	2	2	2	2	2
ΦΟΡΤΗΓΑ ΑΚΤΟΠΛ. Μ/Σ	148	139	116	149	172
ΦΟΡΤΗΓΑ ΕΣ. ΜΕΤΑΦ. ΠΚ	1484	1647	1507	1717	1690
ΑΛΙΕΥΤΙΚΑ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΘΑΛ.	11	19	12	5	4
ΑΛΙΕΥΤΙΚΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ	298	243	220	152	158
ΡΥΜΟΥΛΚΑ	787	808	785	866	892
ΚΑΛΩΔΙΑΚΑ	13	46	41	43	39
ΑΚΑΤΟΙ - ΠΛΟΗΓΙΔΕΣ	9	7	6	7	7
ΡΥΜΟΥΛΚΑ-ΒΙΟΜΗΧ. ΕΠΙΧ.	29	23	15	14	15
ΦΟΡΤΗΓΙΔΕΣ	7	8	8	12	10
ΛΟΙΠΑ	25	15	11	7	6
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	15.924	16.877	17.248	18.080	18.537

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (8^{ος} μήνας 2020 - 2025)

Ο **τομέας μεταφοράς επιβατών** σημειώνει σημαντικό προβάδισμα κατά τους καλοκαιρινούς μήνες και ενόψει της έντονης τουριστικής κίνησης στα νησιά με **53,6%** (51% το 2024) της εγγεγραμμένης απασχόλησης κατά τον **8^ο μήνα του έτους** έναντι 41,1% (43% το 2024) του τομέα μεταφοράς εμπορευμάτων (βλ. Διάγραμμα 3). Τα δεδομένα της ΑΠΔΝ για τον Αύγουστο του 2025 αποτυπώνουν αφενός τη δυναμική αύξηση της εγγεγραμμένης απασχόλησης στα επιβατηγά ακτοπλοϊκά και επιβατηγά μεσογειακά (βλ. Διάγραμμα 4), αφετέρου τη θεαματική επίδοση των θαλαμηγών (βλ. Πίνακα 7).

(στ) Κατά τους χειμερινούς μήνες, η ισχυρή αυξητική τάση της απασχόλησης στον τομέα της μεταφοράς επιβατών τείνει να μετριάζεται. Στον αντίποδα, ο **τομέας της μεταφοράς εμπορευμάτων** εμφανίζει ηπιότερη ανοδική τάση απασχόλησης εντός του έτους αλλά χωρίς τις υψηλές εποχικές διακυμάνσεις του τομέα μεταφοράς επιβατών. Συνεπώς, ο τομέας της μεταφοράς εμπορευμάτων **προηγείται σε ετήσια βάση με 49,9%** (51% το 2024) της

συνολικής εγγεγραμμένης απασχόλησης (28,9% σε δεξαμενόπλοια και Μ/Σ δεξαμενόπλοια και 21% σε φορτηγά πλοία όλων των κατηγοριών) έναντι 45,8% (43% το 2024) του τομέα μεταφοράς επιβατών.

Σε κάθε περίπτωση, οι **ειδικότερες κατηγορίες πλοίων με την μεγαλύτερη συμβολή** στη συνολική εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση για το 2025 (βλ. Πίνακα 9) ήταν:

- τα δεξαμενόπλοια με 28,6% (29,8% το 2024)
- τα επιβατηγά ακτοπλοϊκά με 21,1% (20,5% το 2024)
- τα φορτηγά ξηρού φορτίου με 12,9% (12,8% το 2024).

Πίνακας 8. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ευρύτερη κατηγορία πλοίων κατ' έτος (2021 – 2025)

	2021	2022	2023	2024	2025
Επιβατηγά	9.804	10.329	10.521	11.376	12.324
Δεξαμενόπλοια	7.364	7.569	7.814	7.926	7.786
Φορτηγά	5.315	5.533	5.469	5.484	5.633

Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2021, 2022, 2023, 2024, 2025)

Επισημαίνεται ότι, συγκριτικά με το 2024, τα στοιχεία της ΑΠΔΝ για το 2025 ως προς τις **ευρύτερες κατηγορίες πλοίων** (βλ. Πίνακα 8) καταδεικνύουν:

- μία δυναμική αύξηση της απασχόλησης στα επιβατηγά κατά 8,3%
- μία σημαντική αύξηση της απασχόλησης στα φορτηγά κατά 2,7%
- μια οριακή μείωση της απασχόλησης στα δεξαμενόπλοια κατά 1,8%.

Παράλληλα, τα στοιχεία της ΑΠΔΝ για το 2025 ως προς τις **ειδικότερες κατηγορίες πλοίων** (βλ. Πίνακα 9) τεκμηριώνουν μία σημαντική αύξηση της απασχόλησης στα επιβατηγά ακτοπλοϊκά (κατά 5,2%), στις θαλαμηγούς ξένης σημαίας (κατά 19,1%) και στις θαλαμηγούς ελληνικής σημαίας (κατά 10,1%).

Πίνακας 9. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ειδικότερη κατηγορία πλοίου (2025)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 2024	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 2025	Μεταβολή
ΕΠΙΒ. ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΑ	1298	1.174	-124
ΕΠΙΒ. ΑΚΤΟΠΛΟΪΚΑ	5399	5680	281
ΑΡΓΟΣΑΡΩΝΙΚΟΥ	10	6	-4
ΠΟΡΘΜΕΙΑ ΕΣΩΤ.	1796	1984	188
ΘΑΛΑΜΗΓΟΙ ΕΛΛ. ΣΗΜ.	1818	2001	183
ΘΑΛΑΜΗΓΟΙ ΞΕΝ. ΣΗΜ.	737	878	141
ΥΔΡΟΠΤΕΡΥΓΑ	68	66	-2
ΗΜΕΡΟΠΛΟΙΑ	252	248	-4
Μ/Σ ΔΕΞΑΜΕΝΟΠΛΟΙΑ	111	96	-15
ΔΕΞΑΜΕΝΟΠΛΟΙΑ	7815	7690	-125
ΦΟΡΤΗΓΑ ΞΗΡ. ΦΟΡΤ.	3378	3465	87
ΦΟΡΤΗΓΑ ΨΥΓΕΙΑ	3	2	-1
ΦΟΡΤΗΓΑ ΑΚΤΟΠΛ. Μ/Σ	200	261	61
ΦΟΡΤΗΓΑ ΕΣ. ΜΕΤΑΦ. ΠΚ	1886	1890	4
ΑΛΙΕΥΤΙΚΑ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΘΑΛ.	6	5	-1
ΑΛΙΕΥΤΙΚΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ	310	285	-25
ΡΥΜΟΥΛΚΑ	1032	1067	35
ΚΑΛΩΔΙΑΚΑ	64	51	-13
ΑΚΑΤΟΙ – ΠΛΟΗΓΙΔΕΣ	7	10	3
ΡΥΜΟΥΛΚΑ-ΒΙΟΜΗΧ. ΕΠΙΧ.	18	20	2
ΦΟΡΤΗΓΙΔΕΣ	17	15	-2
ΛΟΙΠΑ	7	6	-1
ΚΑΤΑΔΥΤΙΚΑ	0	2	2
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	26.232	26.902	670

Πηγή: NAT - ΑΠΑΝ (ετήσιες 2023 και 2024, 2025)



2.2. Ειδικές πτυχές της εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης

A. Η ηλικιακή διάρθρωση των εγγεγραμμένων ναυτικών

(α) Η συνθετική ανάλυση των δεδομένων της ΑΠΑΝ για το 2025 τεκμηριώνει ότι:

- ποσοστό 0,2% των εγγεγραμμένων ναυτικών ήταν ηλικίας 16-17 ετών⁶³
- ποσοστό 34,5% των εγγεγραμμένων ναυτικών ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 18-30 ετών (34,1% το 2024)
- ποσοστό 35,9% των εγγεγραμμένων ναυτικών ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 31 - 45 ετών (36,6% το 2024)
- ποσοστό 19,5% των εγγεγραμμένων ναυτικών ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 46 - 55 ετών (19,4% το 2024)
- ποσοστό 8,7% των εγγεγραμμένων ναυτικών ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 56 - 65 ετών (8,8% το 2024)
- ποσοστό 1,3% των εγγεγραμμένων ναυτικών είναι ηλικίας άνω των 65 ετών (1,1% το 2023).

Οι Πίνακες 10, 11 και 12 αποτυπώνουν την ηλικιακή κατανομή των εγγεγραμμένων ναυτικών συνολικά και ανά φύλο.

63. Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο επιτρέπει τη ναυτολόγηση προσώπων ηλικίας 16 ετών και άνω.

Πίνακας 10. Ηλικιακή διάρθρωση των εγγεγραμμένων ναυτικών ανά φύλο (2025)

Ηλικιακή Ομάδα	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	% ανδρών σε κάθε ηλικιακή ομάδα	% γυναικών σε κάθε ηλικιακή ομάδα	Σύνολο
18-	48	4	52	92,3%	7,7%	100,0%
18-30	8.174	1.097	9.271	88,2%	11,8%	100,0%
31-45	9.036	630	9.666	93,5%	6,5%	100,0%
46-55	4.873	365	5.238	93,0%	7,0%	100,0%
56-65	2.240	89	2.329	96,2%	3,8%	100,0%
65+	341	5	346	98,6%	1,4%	100,0%
Σύνολο	24.712	2.190	26.902	91,9%	8,1%	100,0%

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

(β) Ως προς την **συσχέτιση ηλικίας και φύλου**, η ανάλυση αναδεικνύει την εντονότερη εκπροσώπηση των γυναικών στις νεότερες ηλικιακές ομάδες, φαινόμενο που εξηγείται από την σχετικά πρόσφατη είσοδο του γυναικείου φύλου στην Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 10, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην ηλικιακή ομάδα 18-30 ετών είναι σχεδόν το διπλάσιο σε σχέση με το ποσοστό συμμετοχής τους στις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Κατ' επέκταση, το ποσοστό των γυναικών στις νεαρότερες ηλικιακές ομάδες είναι αναλογικά πιο αυξημένο σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

(γ) Οι γυναίκες αποτελούν το 8,1% των απασχολούμενων στο ναυτικό επάγγελμα, επιβεβαιώνοντας τη δυναμική αυξητική τάση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα που είχε εντοπισθεί και στις προηγούμενες Ετήσιες Εκθέσεις του NAT. Από τις νέες προσλήψεις των 670 ναυτικών το 2025, το 21,2% ήταν γυναίκες και το 78,8% άνδρες.

Πίνακας 11. Κατανομές και αθροιστικές κατανομές των εγγεγραμμένων ναυτικών ανά ηλικιακή ομάδα (Η.Ο.) και φύλο (2025)

Η.Ο.	Άνδρες	Γυναίκες	ΣΥΝΟΛΟ	Κατανομή ανδρών ανά Η.Ο.	Αθροιστική κατανομή ανδρών ανά Η.Ο.	Κατανομή Γυναικών ανά Η.Ο.	Αθροιστική κατανομή γυναικών ανά Η.Ο.
18-	48	4	52	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
18-30	8.174	1.097	9.271	33,1%	33,3%	50,1%	50,3%
31-45	9.036	630	9.666	36,6%	69,8%	28,8%	79,0%
46-55	4.873	365	5.238	19,7%	89,6%	16,7%	95,7%
56-65	2.240	89	2.329	9,1%	98,6%	4,1%	99,8%
65+	341	5	346	1,4%	100,0%	0,2%	100,0%
Σύνολο	24.712	2.190	26.902	100,0%		100,0%	

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Η αυξητική τάση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης επιβεβαιώνεται από την κατανομή και την αθροιστική κατανομή ανδρών και γυναικών στις διάφορες ηλικιακές ομάδες (βλ. Πίνακα 11 και Διάγραμμα 5), καθώς παρατηρείται ότι:

- ❑ ηλικίας έως 30 ετών είναι το 50,3% των γυναικών ναυτικών έναντι 33,3% των ανδρών ναυτικών (48,8% και 32,8% αντίστοιχα το 2024)
- ❑ ηλικίας έως 45 ετών είναι το 79% των γυναικών ναυτικών έναντι 69,8% των ανδρών ναυτικών (80,2% και 70% αντίστοιχα το 2024).

Διάγραμμα 5. Ηλικιακή διάρθρωση των εγγεγραμμένων ναυτικών ανά φύλο (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Η νεαρότερη ηλικιακή κατανομή των γυναικών αποτυπώνεται και στον Πίνακα 12, όπου παρουσιάζεται η μέση ηλικία ανά φύλο, αναδεικνύοντας ότι:

- η μέση ηλικία των γυναικών ναυτικών είναι 30,2 έτη
- η μέση ηλικία των ανδρών ναυτικών είναι 36,9 έτη.

Πίνακας 12. Κατανομή και μέση ηλικία εγγεγραμμένων ναυτικών (2025)

	Πλήθος εγγεγραμμένων ναυτικών	Κατανομή	Μέση ηλικία (σε έτη)
Άνδρες	24.712	91,9%	36,9
Γυναίκες	2.190	8,1%	30,2
ΣΥΝΟΛΟ	26.902	100,0%	36,4

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Β. Οι ειδικότητες και η εξέλιξη των εγγεγραμμένων ναυτικών

Σύμφωνα με τα δεδομένα της ΑΠΔΝ για το 2025, το εγγεγραμμένο ναυτικό δυναμικό διαρθρώνεται σε δύο κατηγορίες:

- ❑ **οι αξιωματικοί πληρώματος αποτελούν το 47,7%** (48,2% το 2024) / 12.841 το 2025 και 12.650 το 2024
- ❑ **τα μέλη κατώτερου πληρώματος αποτελούν το 52,3%** (51,8% το 2024) / 14.061 το 2025 και 13.582 το 2024.

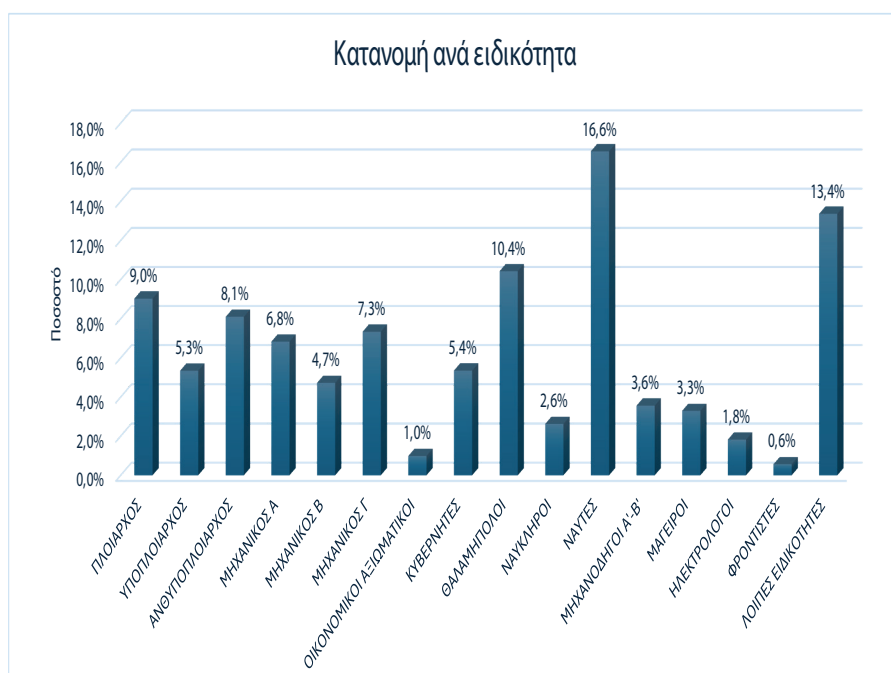
Πίνακας 13. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί ανά ειδικότητα ναυτολόγησης - κυριότερες ειδικότητες (2025)

α/α	Ειδικότητα Ναυτολόγησης	Ελληνικής Υπηκοότητας	Αλλοδαπής Υπηκοότητας	Σύνολο	Κατανομή Έλληνες	Κατανομή Αλλοδαποί
1	ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	2.425	6	2.431	9,0%	0,0%
2	ΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	1.417	21	1.438	5,3%	0,1%
3	ΑΝΘΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	2.159	21	2.180	8,0%	0,1%
4	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Α	1.808	30	1.838	6,7%	0,1%
5	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Β	1.230	41	1.271	4,6%	0,2%
6	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Γ	1.959	16	1.975	7,3%	0,1%
7	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΙ	267	0	267	1,0%	0,0%
8	ΚΥΒΕΡΝΗΤΕΣ	1.440	1	1.441	5,4%	0,0%
9	ΘΑΛΑΜΗΠΟΛΟΙ	2.792	16	2.808	10,4%	0,1%
10	ΝΑΥΚΛΗΡΟΙ	703	5	708	2,6%	0,0%
11	ΝΑΥΤΕΣ	4.386	70	4.456	16,3%	0,3%
12	ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΟΙ Α'-Β'	939	20	959	3,5%	0,1%
13	ΜΑΓΕΙΡΟΙ	874	14	888	3,2%	0,1%
14	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ	315	177	492	1,2%	0,7%
15	ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ	153	0	153	0,6%	0,0%
16	ΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	3.563	34	3.597	13,2%	0,1%
	Σύνολο	26.430	472	26.902	98,2%	1,8%

Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Οι ειδικότητες ναυτολόγησης⁶⁴ των αξιωματικών πληρώματος με τον μεγαλύτερο αριθμό εγγεγραμμένων είναι οι **πλοίαρχοι** (2.431 το 2025 από 2.381 το 2024) και οι **ανθυποπλοίαρχοι** (2.180 το 2025 από 2.131 το 2024). Αντίστοιχα, οι ειδικότητες ναυτολόγησης των μελών κατώτερου πληρώματος με τον μεγαλύτερο αριθμό εγγεγραμμένων είναι οι **ναύτες** (4.456 το 2025 από 4.192 το 2024) και οι **θαλαμηπόλοι** (2.808 το 2025 από 2.684 το 2024)⁶⁵.

Διάγραμμα 6. Κατανομή εγγεγραμμένων ναυτικών ανά ειδικότητα (2025)



Πηγή: ΝΑΤ-ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

64. Επισημαίνεται ότι η «ειδικότητα ναυτολόγησης» είναι αυτή με την οποία ο εγγεγραμμένος ναυτικός απασχολείται κατά το υπό εξέταση χρονικό διάστημα (και, συνεπώς, η ειδικότητα με την οποία δηλώνεται στην ΑΠΔΝ). Ως εκ τούτου, η ειδικότητα ναυτολόγησης διαφέρει από την ειδικότητα βάσει προσόντων στις περιπτώσεις όπου ένας ναυτικός απασχολείται σε διαφορετική ειδικότητα από αυτήν που αντιστοιχεί στα προσόντα του (π.χ. ένας ναυτικός με προσόντα μάγειρα τυγχάνει να απασχολείται για ένα διάστημα ως ναύτης).

65. Πρόκειται για ευρύτερη κατηγορία που περιλαμβάνει όλες τις σχετικές ειδικότητες (θαλαμηπόλοι, επίκουροι θαλαμηπόλοι, προϊστάμενοι αρχιθαλαμηπόλοι κ.ο.κ.).

Αναφορικά με την **εξέλιξη των εγγεγραμμένων ναυτικών** (βλ. παρακάτω Πίνακα 14) που ανήκουν στην κατηγορία των μελών κατώτερου πληρώματος, η ανάλυση των ΑΠΔΝ του 2025 τεκμηριώνει ότι:

- ⇒ ποσοστό 0,9% (1,5% το 2024) των εργαζομένων που είχαν ναυτολογηθεί με την ειδικότητα μηχανοδηγού το 2024 ναυτολογήθηκε με ανώτερη ειδικότητα (μηχανικοί Γ') εντός του 2025 (9 άτομα)
- ⇒ ποσοστό 3,6% (3,1% το 2024) των εργαζομένων που είχαν ναυτολογηθεί με την ειδικότητα ναύτη το 2024 ναυτολογήθηκε με ανώτερη ειδικότητα (ναύκληροι) εντός του 2025 (162 άτομα).

Αναφορικά με την εξέλιξη των εγγεγραμμένων ναυτικών που ανήκουν στην κατηγορία των αξιωματικών πληρώματος, η ανάλυση των ΑΠΔΝ του 2025 τεκμηριώνει ότι: α. ποσοστό 10,5% (10,1% το 2024) των αξιωματικών που είχαν βαθμό υποπλοιάρχου το 2024 προήχθησαν σε πλοιάρχους εντός του 2025 (151 άτομα), β. ποσοστό 10,3% (11,5% το 2024) των αξιωματικών που είχαν βαθμό ανθυποπλοιάρχου το 2024 προήχθησαν σε υποπλοιάρχους εντός του 2025 (225 άτομα)

Πίνακας 14. Εγγεγραμμένοι ναυτικοί με αναβάθμιση ειδικότητας το 2025

Αναβάθμιση ειδικότητας	Πλήθος Ναυτικών	% επί του συνόλου
Υποπλοίαρχοι που προήχθησαν σε Πλοιάρχους	151	15,6%
Ανθυποπλοίαρχοι που προήχθησαν σε Υποπλοιάρχους	225	23,3%
Μηχανικοί Β' που προήχθησαν σε Μηχανικούς Α'	148	15,3%
Μηχανικοί Γ' που προήχθησαν σε Μηχανικούς Β'	245	25,3%
Μηχανοδηγοί που προήχθησαν σε Μηχανικούς Γ'	9	0,93%
Αρχιθαλαμηπόλοι που προήχθησαν σε Προϊστάμενους Αρχιθαλαμηπόλους	5	0,51%
Θαλαμηπόλοι που προήχθησαν σε Αρχιθαλαμηπόλους	16	1,65%
Μάγειροι που προήχθησαν σε Αρχιμαγείρους	5	0,51%
Ναύτες που προήχθησαν σε Ναυκλήρους	162	16,7%
Σύνολο	966	100,00%

Πηγή: NAT-ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Γ. Η συμμετοχή των γυναικών

(α) Η ανάλυση των δεδομένων της ΑΠΔΝ τεκμηριώνει ότι το εγγεγραμμένο γυναικείο ναυτικό δυναμικό ήταν **2.190** άτομα το **2025**, σημειώνοντας **αύξηση 6,9%** σε σχέση με το 2024 (2.048 άτομα). Οι εγγεγραμμένες γυναίκες ναυτικοί είναι σχεδόν όλες Ελληνίδες (σχεδόν 99,5%) και αποτελούν πλέον το **8,1% της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης** στην Ελλάδα. Ειδικά τον 8^ο μήνα του 2025, η εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση αντιστοιχούσε σε 1.542 άτομα, σημειώνοντας **αύξηση κατά περίπου 8,9%** σε σχέση με τον 8^ο μήνα του 2024 (1.415 άτομα).

Πίνακας 15. Εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση (2025)

	Πλήθος μελών πληρωμάτων ελληνικής υπηκοότητας	Πλήθος μελών πληρωμάτων	% πληρωμάτων ελληνικής υπηκοότητας
Άνδρες	24.267	24.712	98,2%
Γυναίκες	2.163	2.190	98,8%
Σύνολο	26.430	26.902	98,2%

Πηγή: NAT-ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Πρόκειται για μία εξαιρετικά ευοίωνη εξέλιξη, ιδίως, εάν ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα δεδομένα:

ι. Το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό ανθρώπινο δυναμικό παρουσιάζει **συνολική αύξηση 77%** εντός της τελευταίας εξαετίας 2020 - 2025 (βλ. Πίνακα 16).

Πίνακας 16. Ετήσια και συνολική μεταβολή εγγεγραμμένης γυναικείας ναυτικής απασχόλησης 2020-2025

Έτος	Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση	Ετήσια Μεταβολή	Συνολική Μεταβολή
2020	1.237		
2021	1.371	10,8%	10,8%
2022	1.619	18,1%	30,9%
2023	1.838	13,5%	48,6%
2024	2.048	11,4%	65,6%
2025	2.190	6,9%	77,0%

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025)

Διάγραμμα 7. Εξέλιξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης (2020-2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025)

ii. Το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στο Ελληνικό ναυτικό ανθρώπινο δυναμικό **(8,1%) υπερβαίνει σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο** (1,4% για το 2021 και 2,6% αντίστοιχα).

iii. Το ποσοστό των **γυναικών δοκίμων/εκπαιδευομένων** ναυτικών ανέρχεται στο **12,7%**, σημειώνοντας αύξηση σχεδόν μιας ποσοστιαίας μονάδας σε σχέση με το 2024 (11,8%).

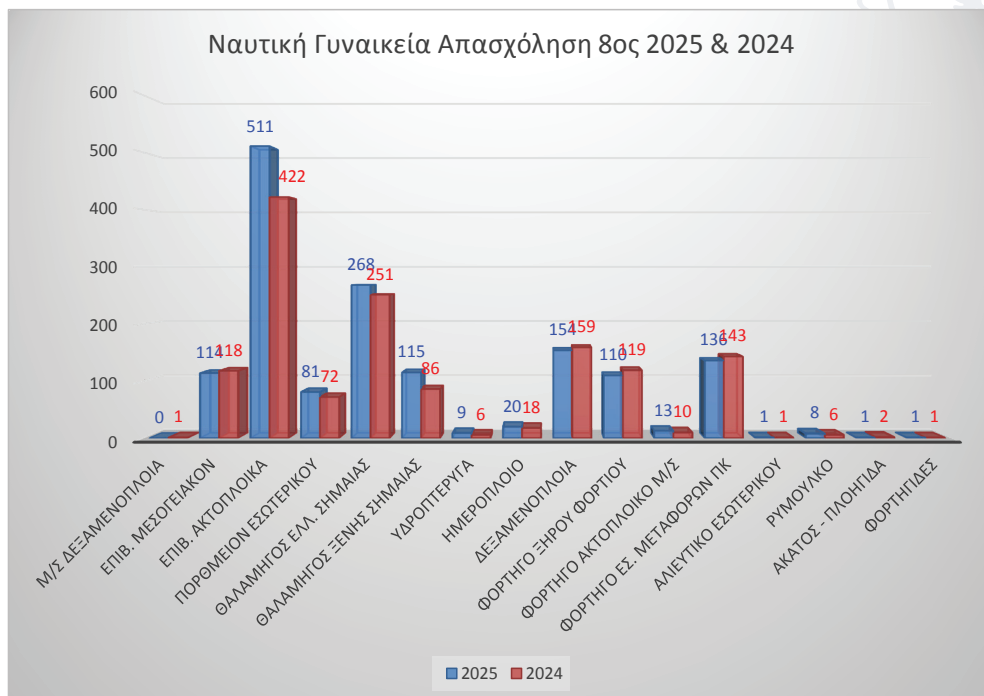
(β) Τα κύρια χαρακτηριστικά του γυναικείου ναυτικού δυναμικού είναι:

- η δυναμική συμμετοχή νεότερων ηλικιακών ομάδων
- η συνεχής αυξητική τάση συμμετοχής στη ναυτική αγορά εργασίας την περίοδο 2020-2025
- η επικέντρωση της απασχόλησης στον τομέα της μεταφοράς επιβατών
- ο εποχικός χαρακτήρας της απασχόλησης.

Ειδικότερα, από το σύνολο των εγγεγραμμένων γυναικών ναυτικών το 2025 ποσοστό 50,3% ήταν ηλικίας 18-30 ετών και 79% ήταν ηλικίας έως 45 ετών (βλ. Διάγραμμα 5). Στην πλειοψηφία τους, οι γυναίκες ναυτικοί απασχολήθηκαν στην ευρύτερη κατηγορία των επιβατηγών. Η συμβολή, μάλιστα, των επιβατηγών στην γυναικεία ναυτική απασχόληση τείνει να αυξάνεται με ταχύ ρυθμό, καθώς το ποσοστό των γυναικών ναυτικών που εργάστηκαν σε επιβατηγά αυξήθηκε κατά 3,7 ποσοστιαίες μονάδες μέσα σε ένα χρόνο (72% από 68,3% το 2024).

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι το 2025 συνεχίσθηκε και η αυξητική τάση της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα μεταφοράς εμπορευμάτων που είχε ήδη παρατηρηθεί από το 2024. Ειδικά, πάντως, στα δεξαμενόπλοια παρατηρήθηκε στασιμότητα το 2025 (όταν το 2024 είχε σημειωθεί εντυπωσιακή αύξηση κατά 17,7%).

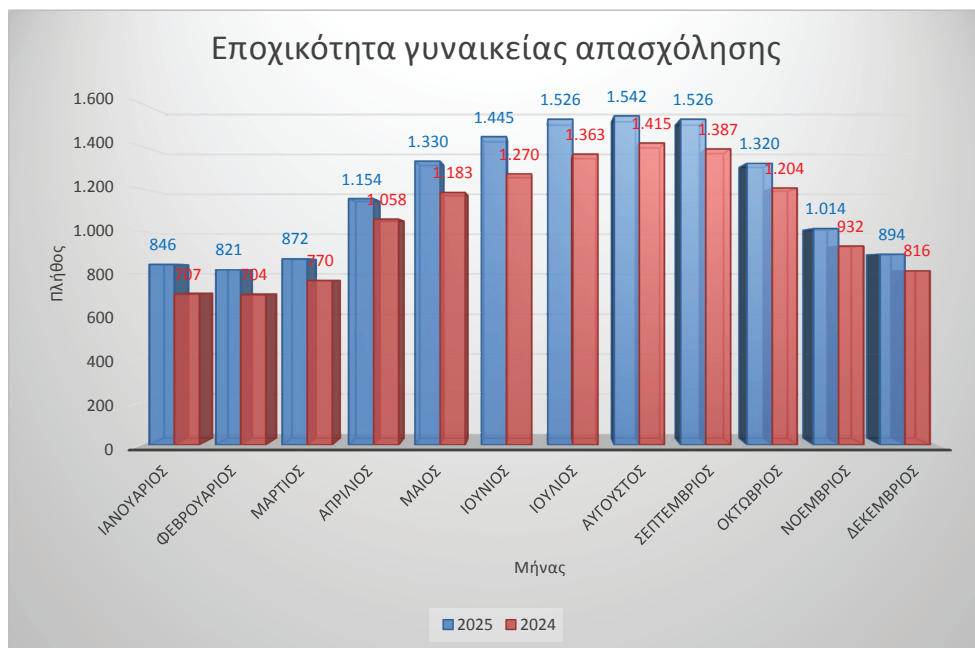
Διάγραμμα 8. Εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση ανά κατηγορία πλοίου τον 8^ο μήνα του έτους (2024 και 2025)



Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (8^{ος} μήνας 2023, 2024, 2025)

Από την άλλη πλευρά, η ισχυρή σύνδεση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης με τον θερινό τουρισμό επιβεβαιώνει τον έντονο εποχικό χαρακτήρα της, όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 9.

Διάγραμμα 9. Η εξέλιξη της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης ανά μήνα (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Η εντονότερη εποχικότητα της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε σχέση με την ανδρική ναυτική απασχόληση επιβεβαιώνεται και από την εξέταση της διάρκειας της ναυτικής απασχόλησης εντός του έτους ανά φύλο. Το ποσοστό των γυναικών ναυτικών που απασχολήθηκε κατά το 2025 για διάστημα άνω των 7 μηνών (πλήρης απασχόληση) ήταν 43,7% (43% το 2024), δηλαδή σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ναυτικών που ήταν 54,1% (53,2% το 2024) - βλ. Πίνακα 17.

Πίνακας 17. Χρονική διάρκεια ναυτικής απασχόλησης ανά φύλο (2025)

Χρονική περίοδος απασχόλησης σε μήνες	Άνδρες	Κατανομή χρόνου απασχόλησης ανδρών	Γυναίκες	Κατανομή χρόνου απασχόλησης γυναικών
1-3	4.811	19,5%	570	26,0%
4-6	6.538	26,5%	664	30,3%
7 και άνω	13.363	54,1%	956	43,7%
Σύνολο	24.712	100,0%	2.190	100,0%

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Οι κύριες ειδικότητες ναυτολόγησης για τις γυναίκες ήταν επικουρική θαλαμηπόλος άνευ προσόντων (24,9%), ανθυποπλοίαρχος (10%), δόκιμη πλοίαρχος με πτυχίο (8,9%) και ναυτόπαις με προσόντα (6,2%).

Εάν και στην εγγεγραμμένη γυναικεία ναυτική απασχόληση προσμετρώνται μόνο οι γυναίκες μέλη πληρωμάτων, ιδιαίτερη αξία για την σφαιρική αποτύπωση της συμμετοχής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα παρουσιάζει και η διερεύνηση δύο άλλων ομάδων για τις οποίες προβλέπεται η υποβολή ΑΠΔΝ εάν και δεν απασχολούνται ως μέλη πληρωμάτων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΑΠΔΝ για το 2025:

- ποσοστό **7,8%** (5,6% το 2024) του **διδασκτικού προσωπικού των ΑΕΝ** είναι γυναίκες
- ποσοστό **3,2%** (3% το 2024) των **ανώτερων στελεχών ναυτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων** είναι γυναίκες.

Πίνακας 18. Ναυτική απασχόληση γυναικών ανά ειδικότητα (2025)

Ειδικότητα	Γυναίκες	Κατανομή
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ ΠΛΟΙΩΝ	4	0,2%
ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	37	1,7%
ΥΠΑΡΧΟΣ	12	0,5%
ΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	84	3,8%
ΑΝΘΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΣ	222	10,1%
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Α	2	0,1%
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Α-Β	1	0,0%
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Β	16	0,7%
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Γ	44	2,0%
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Δ	1	0,0%
ΠΡ. ΟΙΚ. ΑΞΙΩΜ	2	0,1%
ΟΙΚ ΑΞΙΩΜ Α	15	0,7%
ΟΙΚ ΑΞΙΩΜ Β	32	1,5%
ΛΟΓΙΣΤΗΣ Α	2	0,1%
Δ-Π-ΧΟΣ ΜΕ Π	69	3,2%
Δ-Π-ΧΟΣ ΑΝ Π	26	1,2%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ	64	2,9%
ΕΚΠ. ΣΠΟΥΔ. ΜΗΧΑΝ	8	0,4%
ΕΠΙΔ ΕΚΠ ΔΟΚ ΠΛ	194	8,9%
ΕΠΙΔ ΕΚΠ ΔΟΚ ΜΗΧ	26	1,2%
ΔΟΚ ΜΗΧ ΜΕ ΠΤΥΧ	8	0,4%
ΔΟΚ ΜΗΧ ΑΝΕΥ ΠΤΥΧ	1	0,0%
ΔΟΚ ΛΟΓΙΣΤΗΣ	37	1,7%
ΔΟΚ ΟΙΚ Α/ΚΟΣ	1	0,0%
ΚΥΒΕΡΝΗΤΗΣ ΔΙΠΛ	6	0,3%
ΚΥΒΕΡΝΗΤΗΣ ΑΝΔ	26	1,2%
ΝΑΥΚΛΗΡΟΣ	17	0,8%
ΝΑΥΤΗΣ	68	3,1%
Ν/ΠΑΙΣ ΜΕ ΠΡ	135	6,2%
Ν/ΠΑΙΣ ΑΝ ΠΡ	89	4,1%
ΚΥΒΕΡΝΗΤΗΣ Γ	1	0,0%
ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΟΣ Α	3	0,1%
ΧΕΙΡ ΜΗΧΑΝΗΣ	7	0,3%
ΔΟΚ ΜΗΧΑΝΗΣ	5	0,2%
ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΟΣ Β	5	0,2%
ΚΑΘΑΡΙΣΤΗΣ	6	0,3%
Μ Μ/ΝΗΣ ΜΕ ΠΡ	1	0,0%
ΒΟΗΘ ΜΗΧΑΝΗΣ	2	0,1%
ΒΟΗΘ ΗΛΕΚΤΡΟΛ	2	0,1%
ΜΑΘ ΒΟΗΘ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗ	1	0,0%
ΑΡΧΙΘΑΛΑΜΗΠ Β	3	0,1%
ΑΡΧΙΘΑΛΑΜΗΠΟΛΟΣ	11	0,5%
ΘΑΛΑΜΗΠΟΛΟΣ	156	7,1%
ΒΟΗΘ ΘΑΛΑΜ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ	5	0,2%
ΒΟΗΘ ΘΑΛΑΜ ΑΝΕΥ ΠΤΥΧΙΟΥ	6	0,3%
ΕΠΙΚΟΥΡ ΘΑΛ ΑΝ ΠΡ	546	24,9%
ΕΠΙΚΟΥΡ ΘΑΛ ΜΕ ΑΘ	100	4,6%
ΕΠΙΚ ΘΑΛΑΜΗΠ.	7	0,3%
ΜΑΓΕΙΡΟΣ Α	3	0,1%
ΜΑΓΕΙΡΟΣ Γ	6	0,3%
ΜΑΓΕΙΡΟΣ	4	0,2%
ΒΟΗΘ ΜΑΓ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ	6	0,3%
ΒΟΗΘ ΜΑΓ ΑΝ ΠΤ	20	0,9%
ΒΟΗΘ ΜΑΓΕΙΡΟΥ	8	0,4%
ΧΥΤΡΟΚΑΘΑΡΙΣΤ	26	1,2%
ΜΕΤΑΦΟΡΕΥΣ	1	0,0%
ΣΥΝΟΛΟ	2190	100,0%

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Δ. Η απασχόληση των δοκίμων / εκπαιδευόμενων ναυτικών

Μια ιδιαίτερη διάσταση της ναυτικής απασχόλησης που καταδεικνύει τις προοπτικές ανανέωσης του ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού είναι η εξέλιξη των ενεργών δοκίμων / εκπαιδευόμενων ναυτικών. Για το 2025 ο συνολικός αριθμός των δοκίμων/εκπαιδευόμενων ναυτικών που απασχολήθηκαν σε πλοία ελληνικής σημαίας, πλοία με σημαία Ε.Ε. που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο και πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT ανήλθε στα **3.114 άτομα** (3.140 άτομα το 2024). Εκτός από τους 3.114 εγγεγραμμένους δοκίμους / εκπαιδευόμενους ναυτικούς, άλλοι 684 δόκιμοι / εκπαιδευόμενοι αιτήθηκαν την εξαγορά υπηρεσίας έτους 2025 σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT.

Η κατηγορία πλοίων με τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση δοκίμων / εκπαιδευόμενων εντός του 2025 (βλ. Διάγραμμα 10) ήταν τα **δεξαμενόπλοια** με **59,2%** (62% το 2024). Ιδιαίτερα σημαντική ήταν, επίσης, η συμβολή των **φορτηγών ξηρού φορτίου** με **25,4%** (23,8% το 2024) και των **επιβατηγών ακτοπλοϊκών** με **9,9%** (9,7% το 2024).

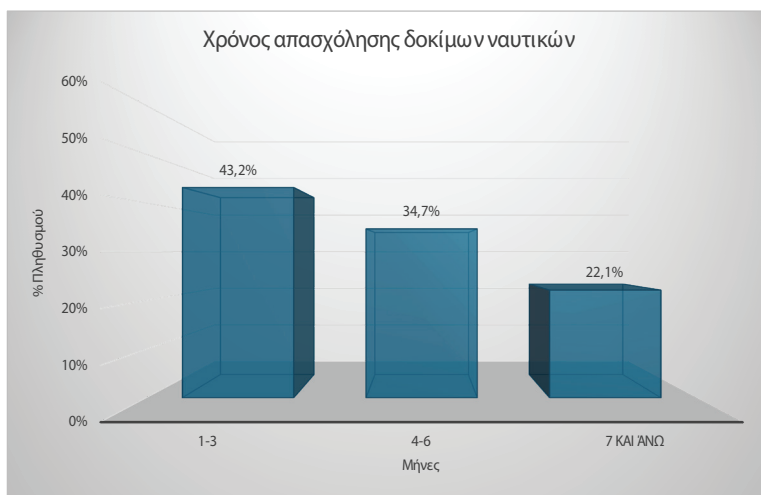
Διάγραμμα 10. Κατανομή δοκίμων / εκπαιδευόμενων ανά κατηγορία πλοίου (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2025)

Ως προς τη διάρκεια απασχόλησης των δοκίμων/εκπαιδευομένων (βλ. Διάγραμμα 11), η πλειοψηφία (77,9%) απασχολήθηκε για διάστημα έως 6 μήνες, ενώ ποσοστό 22,1% απασχολήθηκε για διάστημα 7 μηνών και άνω⁶⁶.

Διάγραμμα 11. Διάρκεια απασχόλησης δοκίμων ναυτικών (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΑΝ και ΟΠΣ/ΝΑΤ (ετήσια 2025)

Αναφορικά με τις ειδικότητες των δοκίμων / εκπαιδευομένων ναυτικών, η ειδικότητα του εκπαιδευομένου δοκίμου πλοιάρχου συγκέντρωσε το μεγαλύτερο ποσοστό (σχεδόν 30%) επί του συνόλου.

Πίνακας 19. Ειδικότητες δοκίμων / εκπαιδευομένων ναυτικών (2025)

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Αριθμός απασχολούμενων	Εξαγορά υπηρεσίας
ΔΟΚ. ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ	266	25
ΔΟΚ. ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ ΑΝΕΥ ΠΤΥΧΙΟΥ*	129	43
ΕΚΠ. ΣΠΟΥΔ. ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ (2ετής)	556	193
ΕΚΠ. ΣΠΟΥΔ. ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ (2ετής)	403	76

66. Επισημαίνεται ότι η περιορισμένη διάρκεια απασχόλησης στην περίπτωση των δοκίμων / εκπαιδευομένων ναυτικών είναι αναμενόμενη λόγω της φύσης της (πρακτική άσκηση).

ΕΚΠ. ΔΟΚ. ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ (1ετής)	925	209
ΕΠΙΔ. ΕΚΠ. ΔΟΚ. ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ (1ετής)	557	84
ΔΟΚ. ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ	179	19
ΔΟΚ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΑΝΕΥ ΠΤΥΧΙΟΥ*	99	35
Σύνολο	3.114	684

*προερχόμενοι από ναυτικά λύκεια

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ και ΟΠΣ/ΝΑΤ (ετήσια 2024, 2025)

Ε. Η διάσταση της εποχικότητας

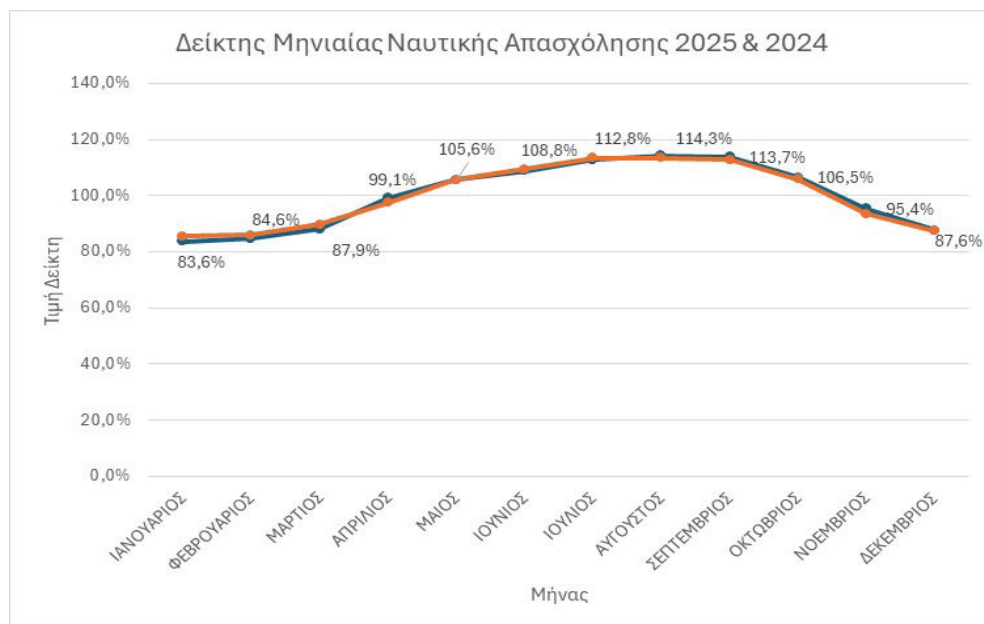
Η εποχικότητα εξακολουθεί να αποτελεί μία κρίσιμη παράμετρο για την ποιοτική ανάλυση της ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές⁶⁷ και εθνικό επίπεδο⁶⁸. Στην Ελλάδα, η εποχικότητα της ναυτικής απασχόλησης αποτυπώνεται διαχρονικά στα δεδομένα της ΑΠΔΝ⁶⁹ και συνδέεται κυρίως με την έντονη θερινή τουριστική κίνηση στα νησιά.

α) Το Διάγραμμα 12 αποτυπώνει την εποχικότητα της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα εξετάζοντας τις διακυμάνσεις του δείκτη απασχόλησης.

67. Η εποχικότητα της ναυτικής απασχόλησης αποτελεί παράλληλα με το προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος κρίσιμο παράγοντα επίδρασης στις επιλογές των νέων για ένταξη στη ναυτική αγορά εργασίας παγκοσμίως. Βλ. ενδεικτικά J. Bao, Y. Li., G. Zheng and P. Zhang, “Exploring into contributing factors to young seafarer turnover: Empirical evidence from China”, *The Journal of Navigation*, 2021, 74(4): 914-930.

68. Η εποχικότητα της ναυτικής απασχόλησης αποτελεί μετά το ύψος των μισθολογικών απολαβών τον πλέον βασικό παράγοντα επίδρασης στις επιλογές των νέων για ένταξη στην Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας. Βλ. ενδεικτικά Α. Πάλλης, *Επιλέγω ναυτιλία - Νέοι στις ναυτικές και ναυτιλιακές σπουδές*, 2011, Ιδρυμα Ευγενίδου και Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, *Έρευνα της κατάστασης των ΑΕΝ στην Ελλάδα*, 2013 και Χ. Παππάς και Κ. Γεωργούλης, *Νέοι και Νέες στη Δημόσια Ναυτική Εκπαίδευση*, *Ναυτικά Χρονικά*, 2020, 229.

69. Βλ. αντίστοιχα Γ. Αμίτσης (επ.), *1^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, 2023, σελ. 121-123.

Διάγραμμα 12. Εποχικότητα ναυτικής απασχόλησης

Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Ειδικότερα, ο δείκτης απασχόλησης για τους μήνες Μάιο - Οκτώβριο λαμβάνει τιμές άνω του 100% που σημαίνει ότι η απασχόληση κατά το συγκεκριμένο διάστημα του έτους υπερβαίνει τον μέσο όρο του έτους, με αποκορύφωμα τον μήνα Ιούλιο οπότε λαμβάνει την υψηλότερη τιμή 113,4% σε αντίθεση με το 2024 όπου το αποκορύφωμα ήταν τον μήνα Αύγουστο (114,3%). Ο μήνας Σεπτέμβριος για το 2025 παρουσίασε δείκτη απασχόλησης 112,8%, υψηλότερο σε σχέση με τον Ιούνιο (109,5%). Αντίστοιχα, ο δείκτης απασχόλησης λαμβάνει την χαμηλότερη τιμή του τους μήνες Ιανουάριο (85,5%), Φεβρουάριο (85,8%) και Δεκέμβριο (87,3%). Η εποχικότητα της ναυτικής απασχόλησης διαρκεί έξι μήνες από τον Μάιο μέχρι και τον Οκτώβριο καθώς σε αυτό το εξάμηνο ο δείκτης είχε τιμή υψηλότερη από το 100%, γεγονός που τεκμηριώνει ότι η ναυτική απασχόληση σε αυτό το διάστημα υπερβαίνει την μέση απασχόληση του έτους.

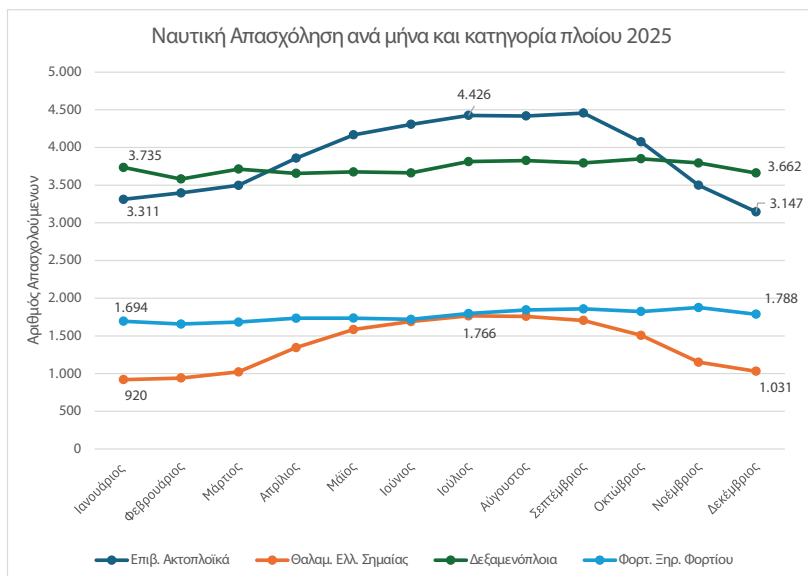
β) Η απασχόληση στις κατηγορίες πλοίων που συνδέονται με τον τουρισμό χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλές εποχικές διακυμάνσεις. Ειδικότερα, ο αριθμός των απασχολούμενων στα επιβατηγά μεσογειακά και ακτοπλοϊκά

ξεκίνησε από 3.311 τον Ιανουάριο, κορυφώθηκε σε 4.456 τον Σεπτέμβριο του 2025 (αύξηση πλέον του 50%) και από τον Οκτώβριο άρχισε να μειώνεται σταδιακά για να φθάσει τους 3.147 τον Δεκέμβριο. Το ίδιο εύρημα ισχύει για τις θαλαμηγούς ελληνικής σημαίας, όπου ο αριθμός των απασχολούμενων ξεκινά από τους 920 τον Ιανουάριο, διπλασιάζεται στους 1.166 τον Ιούλιο και μειώνεται σταδιακά και πάλι από τον Οκτώβριο για να φθάσει τους 1.031 τον Δεκέμβριο (βλ. Διάγραμμα 13).

γ) Η απασχόληση στις κατηγορίες πλοίων που δεν συνδέονται με τον τουρισμό παρουσιάζει σχετική σταθερότητα καθ' όλο το έτος. Έτσι, για παράδειγμα, ο αριθμός των απασχολούμενων στα δεξαμενόπλοια ξεκινά από 3.735 τον Ιανουάριο και καταλήγει σε 3.662 τον Δεκέμβριο. Η ίδια σταθερή απασχόληση αποτυπώνεται και στην κατηγορία των φορτηγών ξηρού φορτίου, με τον αριθμό ναυτικών να ξεκινά από 1.694 τον Ιανουάριο και να καταλήγει στους 1.788 ναυτικούς τον Δεκέμβριο (Διάγραμμα 13).

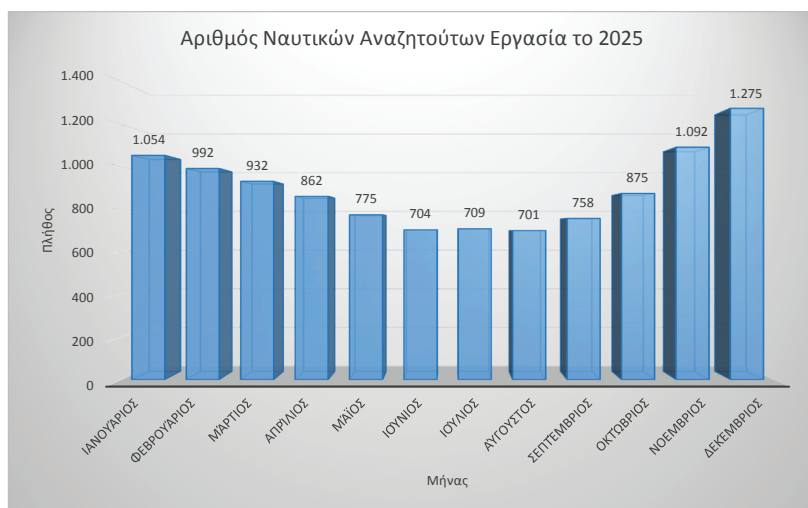
Η επίδραση της θερινής τουριστικής δραστηριότητας στη ναυτική απασχόληση αντανακλάται και στις εποχικές διακυμάνσεις του αριθμού των ναυτικών που αναζητούν εργασία σύμφωνα με τα στοιχεία του ΓΕΝΕ (βλ. Διάγραμμα 14). Συγκεκριμένα, τον Ιανουάριο 2025 οι αναζητούντες εργασία αριθμούσαν 1.054 άτομα (1.105 το 2024), τον Αύγουστο μειώθηκαν σε 701 (583 το 2024) και τον Δεκέμβριο αυξήθηκαν εκ νέου στα 1.275 άτομα (1.030 το 2024).

Διάγραμμα 13. Εποχιακές διακυμάνσεις ναυτικής απασχόλησης ανά κατηγορία πλοίων (2025)



Πηγή: NAT – ΑΠΔΝ (ετήσια 2024, 2025)

Διάγραμμα 14. Εξέλιξη αριθμού ναυτικών αναζητούντων εργασία (2025)



Πηγή: ΓΕΝΕ 2024 (επεξεργασία NAT 2025)

Επιπροσθέτως, από την ανάλυση των δεδομένων της ΑΠΔΝ για το 2025 διαπιστώνεται ότι:

- ποσοστό 53,2% (52,4% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε για διάστημα 7-12 μηνών εντός του έτους (σταθερή / μη εποχική απασχόληση)
- ποσοστό 46,7% (47,6% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε για διάστημα 1-6 μηνών εντός του έτους (εποχική απασχόληση)
- ποσοστό 6,7% (6,7% το 2024) των εγγεγραμμένων ναυτικών απασχολήθηκε για διάστημα μικρότερο του ενός μήνα εντός του έτους (περιστασιακή απασχόληση).

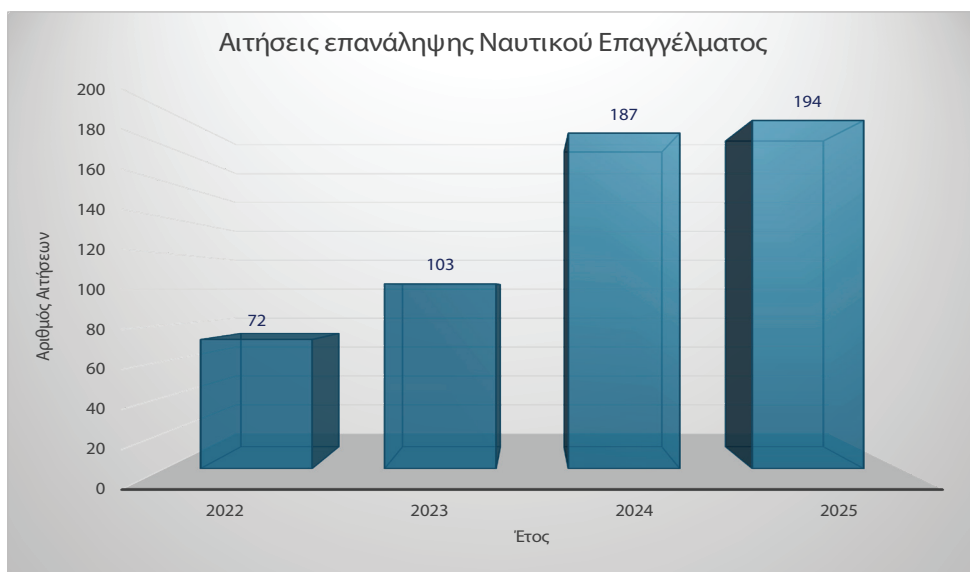
Επισημαίνεται, πάντως, ότι από το σύνολο των εγγεγραμμένων ναυτικών που απασχολήθηκαν για διάστημα 1 - 6 μηνών εντός του 2025, πάνω από τους μισούς (57,2%) απασχολήθηκαν για διάστημα 4 - 6 μηνών.

2.3. Η απασχόληση ειδικών ομάδων

Α. Η απασχόληση των συνταξιούχων ναυτικών

Το 2025 χαρακτηρίστηκε από **αύξηση κατά 3,7%** των αιτήσεων επανάληψης ναυτικού επαγγέλματος από συνταξιούχους που επιθυμούν να επιστρέψουν στη ναυτική αγορά εργασίας (Διάγραμμα 15).

Διάγραμμα 15. Αριθμός αιτήσεων επανάληψης Ναυτικού Επαγγέλματος (2022-2025)



Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2022, 2023, 2024, 2025)

Β. Η απασχόληση αξιωματικών σε ναυτιλιακές εταιρίες

Οι εγγεγραμμένοι αρχιπλοίαρχοι και αρχιμηχανικοί το 2025 ανήλθαν σε 1.905 άτομα, σημειώνοντας **σημαντική αύξηση (14,9%)** σε σύγκριση με το 2024 (1.657 άτομα). Συνολικά κατά την τελευταία εξαετία (2020 - 2025), ο αριθμός των αρχιπλοίαρχων και αρχιμηχανικών που απασχολούνται σε ναυτιλιακές εταιρείες έχει **αυξηθεί κατά 144,2%**. Εάν και η συγκεκριμένη ομάδα δεν προσμετράται στην εγγεγραμμένη ναυτική απασχόληση,

η παρακολούθηση της παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς επιβεβαιώνει ότι η εργασία σε ναυτιλιακές εταιρείες αποτελεί ελκυστική επιλογή για τους ναυτικούς υψηλών προσόντων.

Διάγραμμα 16. Εγγεγραμμένοι αρχιπλοίαρχοι και αρχιμηχανικοί που απασχολούνται σε ναυτιλιακές εταιρείες (2020 - 2025)



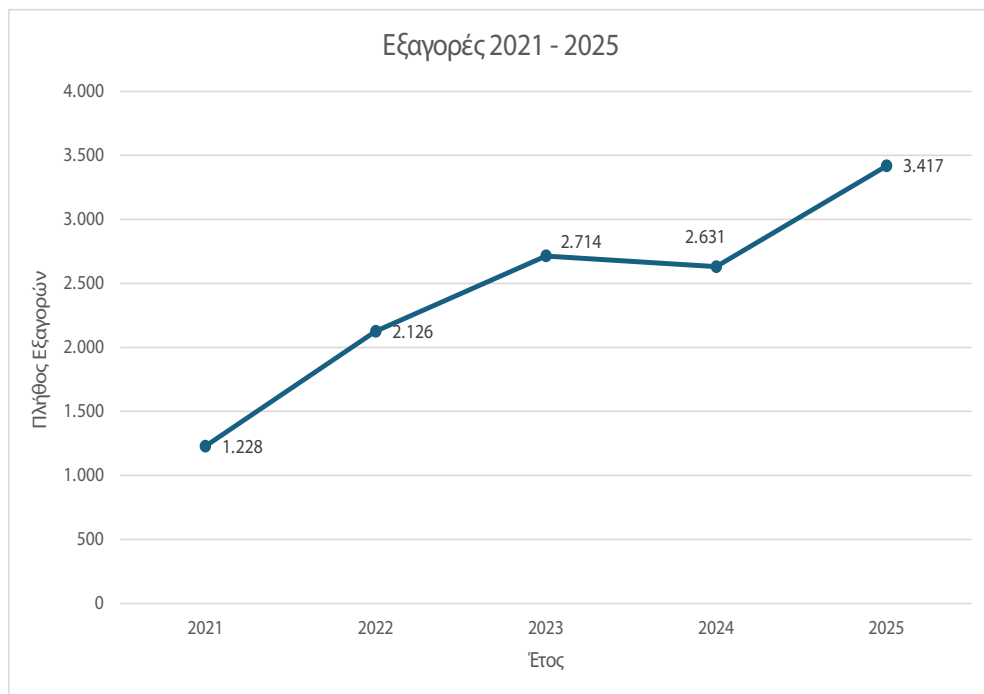
Πηγή: NAT - ΑΠΔΝ (ετήσια 2020-2025)

Γ. Η απασχόληση Ελλήνων ναυτικών σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT

Ενόψει της αντικειμενικής αδυναμίας του συστήματος της ΑΠΔΝ να αποτυπώσει τη ναυτική απασχόληση σε πλοία ξένης σημαίας μη συμβεβλημένα με το NAT, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ανάλυση των δεδομένων του ΟΠΣ/ΝΑΤ σχετικά με τις εξαγορές ναυτικής υπηρεσίας. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, το 2025 υποβλήθηκαν 3.417 αιτήσεις εξαγοράς που αφορούσαν ναυτική υπηρεσία διαφόρων ετών (εξ αυτών πο-

σοστό 31,1% εξοφλήθηκε εντός του 2025). 2.878 ναυτικοί (όλοι Έλληνες)⁷⁰ αιτήθηκαν την εξαγορά ναυτικής υπηρεσίας που πραγματοποιήθηκε εντός του 2025 (684 αιτήσεις αφορούσαν δοκίμους/εκπαιδευόμενους).

Διάγραμμα 17. Εξαγορές χρόνου ναυτικής υπηρεσίας σε μη συμβεβλημένα πλοία ξένης σημαίας κατ' έτος (2021-2025)



Πηγή: NAT - Μητρώο Εξαγορών του ΟΠΣ/ΝΑΤ

70. Επισημαίνεται για μεθοδολογικούς λόγους ότι ο αριθμός των αιτούντων (3.417) δεν συμπίπτει με τον αριθμό των αιτήσεων (2.878), καθώς κάποιοι ναυτικοί έχουν υποβάλει περισσότερες από μία αιτήσεις εξαγοράς εντός του ίδιου έτους.

ΜΕΡΟΣ Γ. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Το προφίλ της ΔΟΕ

(α) Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO)⁷¹ είναι μία αυτοτελής εξειδικευμένη υπηρεσία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (a United Nations specialized agency) με έδρα τη Γενεύη που ιδρύθηκε το 1919 κατά την *Ειρηνευτική Διάσκεψη των Παρισίων* (Paris Peace Conference) μέσω της *Συνθήκης των Βερσαλλιών* (Μέρος XIII)⁷². Είναι ο πρώτος διεθνής οργανισμός οικουμενικής ισχύος που εξοπλίσθηκε με αρμοδιότητες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, ανάπτυξης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλειας και προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων⁷³ σύμφωνα με το *Καταστατικό* του (the ILO Constitution)⁷⁴ και την εμβληματική *Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας* (the Declaration of Philadelphia)⁷⁵.

(β) Οι στόχοι της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (εφεξής ΔΟΕ) περιλαμβάνουν⁷⁶:

- την πλήρη απασχόληση και την άνοδο του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων
- την απασχόληση των εργαζομένων σε επαγγέλματα στα οποία μπορούν να αναπτύσσουν τις δεξιότητες τους και να συμβάλλουν στην συλλογική ευημερία
- την παροχή, ως μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού και υπό επαρκείς εγγυήσεις για όλους τους ενδιαφερόμενους, διευκολύνσεων για την κατάρτιση και την ελεύθερη κυκλοφορία του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της μετανάστευσης για εξεύρεση απασχόλησης

71. Βλ. <https://www.ilo.org/about-ilo>.

72. Βλ. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf.

73. Βλ. J. M. Servais, *International Labour Organization*, Monograph in the International Encyclopedia of Social Security Law, 2022.

74. Βλ. https://normlex.ilo.org/ILO_CONSTITUTION.

75. Η *Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας* υιοθετήθηκε το 1944 από εκπροσώπους 48 Κρατών και ενσωματώθηκε ως Παράρτημα στο *Καταστατικό* της ΔΟΕ, αποτελώντας ουσιαστικά το κείμενο των αρχών και στόχων της. Βλ. <https://www.ilo.org/about-ilo/history-ilo>.

76. Βλ. J. Brudney and J. Bellace J. (eds.), *The Elgar Companion to the Law and Practice of the International Labour Organization*, 2026.

- την ανάπτυξη πολιτικών για τους μισθούς και τις αποδοχές, το χρόνο και άλλες συνθήκες εργασίας που αποσκοπούν στην εξασφάλιση δίκαιου μεριδίου από τους καρπούς της προόδου για όλους και κατώτατου μισθού για όλους τους απασχολούμενους
- την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγματεύσεως καθώς και τη συνεργασία των εργοδοτών και των εργαζομένων για τη συνεχή βελτίωση της αποδοτικότητας της εργασίας και την προετοιμασία και εφαρμογή κοινωνικών και οικονομικών μέτρων
- την επέκταση των πολιτικών κοινωνικής ασφάλειας για την παροχή βασικού εισοδήματος σε όλους όσους χρειάζονται κοινωνική προστασία και ολοκληρωμένη ιατρική περίθαλψη
- την επαρκή προστασία της ζωής και της υγείας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα
- την διασφάλιση της ευημερίας των παιδιών και την προστασία της μητρότητας
- την παροχή επαρκούς διατροφής, στέγας και εγκαταστάσεων αναψυχής και πολιτισμού στους εργαζόμενους
- τη διασφάλιση της ισότητας των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ευκαιριών.

(γ) Η ΔΟΕ διαθέτει 187 Συμβαλλόμενα Μέρη⁷⁷ και έχει αναπτύξει ένα πλέγμα εταιρικών σχέσεων με άλλους Διεθνείς Οργανισμούς, Διακρατικές Ενώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων, Επιχειρηματικά Δίκτυα και μη κυβερνητικές οργανώσεις.

(δ) Η ΔΟΕ προωθεί για την εκπλήρωση των καταστατικών στόχων της ένα πλέγμα θεσμικών⁷⁸ και επιχειρησιακών⁷⁹ παρεμβάσεων που επικεντρώνονται στους ακόλουθους τομείς⁸⁰: Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις / Καταναγκαστική εργασία / Εξάλειψη της παιδικής εργασίας και προστασία παιδιών και νέων / Ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης / Τριμερής διαβούλευση / Διοίκηση και επι-

77. Η Ελλάδα εντάχθηκε στη ΔΟΕ το 1919. Βλ. <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/european-union-eu/greece>.

78. Οι θεσμικές παρεμβάσεις αφορούν την παραγωγή κανόνων διεθνούς δικαίου με δεσμευτικές συνέπειες (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, ILO Conventions) μετά την κύρωση τους από τα Κράτη Μέλη. Οι Συμβάσεις συνήθως καθορίζουν ελάχιστα πρότυπα (international labour standards), αφήνοντας στα Κράτη τη δυνατότητα υιοθέτησης αυστηρότερων ρυθμίσεων. Συνοδεύονται από Πρωτόκολλα (Protocols) που εξειδικεύουν τις διαδικασίες εφαρμογής και παρακολούθησης των Συμβάσεων.

79. Οι επιχειρησιακές παρεμβάσεις αφορούν είτε την παραγωγή κανόνων χωρίς δεσμευτικές συνέπειες (Συστάσεις, ILO Recommendations) για τα Κράτη Μέλη, είτε την δημιουργία εργαλείων, την εκπόνηση μελετών και την υλοποίηση αναπτυξιακών προγραμμάτων.

80. Βλ. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12030.

θεώρηση εργασίας / Πολιτικές απασχόλησης / Επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση / Αμοιβές / Ωράριο εργασίας / Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας / Κοινωνική ασφάλεια / Προστασία της μητρότητας / Κοινωνική πολιτική / Μετανάστευση / **Ναυτική απασχόληση** / Απασχόληση αλιέων / Απασχόληση λιμενεργατών / Απασχόληση αυτοχθόνων / Απασχόληση ειδικών κατηγοριών εργαζομένων. Μέχρι τα τέλη του 2025 είχαν υιοθετηθεί 192 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (εφεξής ΔΣΕ)⁸¹, 6 Πρωτόκολλα⁸² και 209 Συστάσεις⁸³.

Οι θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (fundamental ILO Conventions)⁸⁴

Σύμβαση No. 29 για την Αναγκαστική Εργασία, 1930 και το Πρωτόκολλο της (2014)

Σύμβαση No. 87 για την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948

Σύμβαση No. 98 για το Δικαίωμα Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, 1949

Σύμβαση No. 100 περί Ισης Αμοιβής, 1951

Σύμβαση No. 105 για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας, 1957

Σύμβαση No. 111 περί Διακρίσεων (Απασχόληση και Επάγγελμα), 1958

Σύμβαση No. 138 για το κατώτατο όριο ηλικίας, 1973

Σύμβαση No. 155 για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, 1981

Σύμβαση No. 182 για τις χειρότερες μορφές παιδικής εργασίας, 1999

Σύμβαση No. 187 για την προώθηση της ασφάλειας και υγείας στην εργασία, 2006

81. Όλες οι ΔΣΕ είναι διαθέσιμες στον διαδικτυακό τόπο https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO.

82. Όλα τα Πρωτόκολλα είναι διαθέσιμα στον διαδικτυακό τόπο https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12005.

83. Όλες οι Συστάσεις είναι διαθέσιμες στον διαδικτυακό τόπο https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12010.

84. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έχει προσδιορίσει δέκα Συμβάσεις ως θεμελιώδεις για τα δικαιώματα των ανθρώπων στην εργασία, ανεξάρτητα από το επίπεδο ανάπτυξης των Κρατών Μελών της ΔΟΕ. Αυτά τα δικαιώματα αποτελούν προϋπόθεση για όλα τα άλλα, καθώς διασφαλίζουν το απαραίτητο πλαίσιο για τη βελτίωση των ατομικών και συλλογικών συνθηκών εργασίας. Βλ. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_648_engl.pdf και <https://www.ilo.org/international-labour-standards>.

2. Το οργανωτικό πλαίσιο της ΔΟΕ

(α) Το κύριο οργανωτικό χαρακτηριστικό της ΔΟΕ είναι η τριμερής δομή της, η οποία ενσωματώνει θεσμικά τη συμμετοχή των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων στα όργανα λήψης αποφάσεων. Η αρχή αυτή αντικατοπτρίζεται και στα τρία όργανα (main bodies)⁸⁵ του Οργανισμού:

- η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας (International Labour Conference)⁸⁶
- το Διοικητικό Συμβούλιο (Governing Body)⁸⁷
- το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (International Labour Office)⁸⁸.

Η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας και το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζονται από εκπροσώπους των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων, ενώ το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) στελεχώνεται από ανεξάρτητους δημόσιους λειτουργούς των Κρατών Μελών και εξωτερικούς εμπειρογνώμονες. Η τριμερής αυτή διάρθρωση δεν περιορίζεται στον θεσμικό σχεδιασμό, αλλά διαπερνά τη λειτουργία του Οργανισμού, ο οποίος ενθαρρύνει ενεργά τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη εθνικής πολιτικής μέσω του κοινωνικού διαλόγου, με στόχο την προώθηση της συναίνεσης, της δημοκρατικής συμμετοχής και της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης.

(β) Η παρακολούθηση της εφαρμογής των διεθνών προτύπων της ΔΟΕ στηρίζεται σε ένα εκτεταμένο σύστημα εποπτείας. Μόλις μία χώρα επικυρώσει μία ΔΣΕ⁸⁹, υποχρεούται να υποβάλλει τακτικά εκθέσεις σχετικά με τα μέτρα εφαρμογής της. Ειδικότερα, κάθε τρία χρόνια, οι κυβερνήσεις

85. Βλ. <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works>.

86. Η Διάσκεψη καθορίζει τα διεθνή πρότυπα εργασίας και τις γενικές πολιτικές της ΔΟΕ. Συνεδριάζει κάθε χρόνο στη Γενεύη και λειτουργεί ως φόρουμ για τη συζήτηση βασικών κοινωνικών και εργασιακών ζητημάτων σε παγκόσμιο επίπεδο. Βλ. <https://www.ilo.org/international-labour-conference>.

87. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας είναι το εκτελεστικό όργανο της ΔΟΕ. Συνεδριάζει τρεις φορές το χρόνο (Μάρτιος, Ιούνιος και Νοέμβριος), λαμβάνοντας αποφάσεις σχετικά με την πολιτική της ΔΟΕ, αποφασίζει την ημερήσια διάταξη της Διεθνούς διάσκεψης Εργασίας, εγκρίνει το σχέδιο προγράμματος και τον προϋπολογισμό του Οργανισμού για υποβολή στη Διάσκεψη και εκλέγει τον Γενικό Διευθυντή. Βλ. <https://www.ilo.org/ilo-governing-body>.

88. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας είναι η μόνιμη γραμματεία της ΔΟΕ. Βλ. <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works/organizational-structure-international-labour-office>.

89. Η Ελλάδα έχει κυρώσει σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος εβδομήντα πέντε Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και δύο Πρωτόκολλα. Βλ. https://normlex.ilo.org/ΕΛΛΑΔΑ_ΔΣΕ.

πρέπει να υποβάλλουν εκθέσεις που περιγράφουν λεπτομερώς τα μέτρα που έχουν υιοθετήσει για την εφαρμογή οποιασδήποτε από τις θεμελιώδεις ΔΣΕ (fundamental Conventions) και τις ΔΣΕ διακυβέρνησης (governance Conventions)⁹⁰ που έχουν επικυρώσει. Για όλες τις άλλες ΔΣΕ, οι εκθέσεις πρέπει να υποβάλλονται ανά εξαετία.

Εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή των ΔΣΕ μπορούν να ζητούνται σε συντομότερα χρονικά διαστήματα. Οι κυβερνήσεις υποχρεούνται να υποβάλλουν αντίγραφα των εκθέσεών τους στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Οι οργανώσεις αυτές μπορούν να σχολιάζουν τις κυβερνητικές εκθέσεις ή να αποστέλλουν σχόλια απευθείας στη ΔΟΕ σχετικά με την εφαρμογή των ΔΣΕ.

Οι κυβερνητικές εκθέσεις αξιολογούνται από την *Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων* (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) που απαρτίζεται από 20 ανεξάρτητους νομικούς υψηλού κύρους⁹¹. Η *Επιτροπή Εμπειρογνομώνων* διατυπώνει παρατηρήσεις και απευθύνει αιτήματα προς τις κυβερνήσεις, τα οποία εξετάζονται στη συνέχεια από την *Επιτροπή της Διάσκεψης για την Εφαρμογή των Προτύπων* (Conference Committee on the Application of Standards)⁹². Η *Επιτροπή της Διάσκεψης* εξετάζει τις ετήσιες εκθέσεις της *Επιτροπής Εμπειρογνομώνων* σε τριμερές πλαίσιο και επιλέγει ορισμένες παρατηρήσεις προς συζήτηση. Οι κυβερνήσεις που αναφέρονται στις παρατηρήσεις αυτές καλούνται να απαντήσουν ενώπιον της *Επιτροπής της διάσκεψης* και να παράσχουν πληροφορίες σχετικά με την εν λόγω κατάσταση. Σε πολλές περιπτώσεις, η *Επιτροπή της Διάσκεψης* συντάσσει συμπεράσματα στα οποία συνιστά στις κυβερνήσεις να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα για την επίλυση ενός προβλήματος ή να ζητήσουν τη συνδρομή της ΔΟΕ μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας.

90. Ως Συμβάσεις «Διακυβέρνησης» (γνωστές και ως Συμβάσεις Προτεραιότητας) προσδιορίζονται από τη ΔΟΕ οι ΔΣΕ που θεωρούνται ουσιώδεις για την αποτελεσματική λειτουργία των διεθνών προτύπων εργασίας:

- η Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας, 1947 (Αρ. 81)
- η Σύμβαση για την Πολιτικές Απασχόλησης, 1964 (Αρ. 122)
- η Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας (Γεωργία), 1969 (Αρ. 129)
- η Σύμβαση Τριμερούς Διαβούλευσης (Διεθνή Πρότυπα Εργασίας), 1976 (Αρ. 144).

91. Βλ. [ILO/committee-experts-application-conventions-and-recommendations](https://www.ilo.org/committee-experts-application-conventions-and-recommendations).

92. Βλ. [ILO/committee-application-standards](https://www.ilo.org/committee-application-standards).

Επιπλέον, η ΔΟΕ έχει θεσπίσει μηχανισμούς αιτιάσεων (representations)⁹³ και καταγγελιών (complaints)⁹⁴ μέσω των οποίων οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων μπορούν να αναφέρουν περιπτώσεις μη συμμόρφωσης. Οι υποθέσεις αυτές εξετάζονται από τριμελείς επιτροπές και, εφόσον πρόκειται για επικυρωμένες ΔΣΕ, ενδέχεται να οδηγήσουν στη σύσταση Επιτροπών Ερευνας (Commissions of Inquiry)⁹⁵.

Α. Τα ειδικά όργανα του ναυτιλιακού τομέα

Οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες της ΔΟΕ στο ναυτιλιακό τομέα (shipping)⁹⁶ εξειδικεύονται από ειδικά μόνιμα όργανα και *ad hoc* επιτροπές και υποστηρίζονται από το *Τμήμα Μεταφορών και Ναυτιλίας* (the Transport and Maritime Sectors Unit, MARITRANS) της *Διεύθυνσης Τομεακών Πολιτικών* (the Sectoral Policies Department, SECTOR)⁹⁷ του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

93. Βλ. <https://www.ilo.org/representation-procedure-art24>.

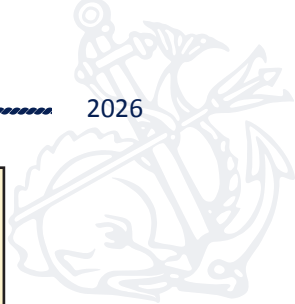
94. Βλ. <ILO/complaint-procedure-art26>.

95. Βλ. <https://normlex.ilo.org/Commission of Inquiry>.

96. Βλ. <ILO/shipping-ports-fisheries-and-inland-waterways-sector/shipping>.

97. Η Διεύθυνση Τομεακών Πολιτικών (<ILO/sectoral-policies-department-sector>) ασκεί τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μέσω παγκόσμιων, περιφερειακών και εθνικών τριμερών τομεακών συναντήσεων
- προώθηση της επικύρωσης και της αποτελεσματικής εφαρμογής των τομεακών διεθνών προτύπων εργασίας
- διάδοση γνώσεων και πληροφοριών σχετικά με τις τάσεις της οικονομίας και της απασχόλησης ανά τομέα ή/και κλάδο
- προώθηση της έρευνας
- υλοποίηση έργων αναπτυξιακής συνεργασίας και τεχνικής βοήθειας
- προώθηση στρατηγικών εταιρικών σχέσεων με άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, άλλους Διεθνείς Οργανισμούς και διακρατικές ενώσεις και δίκτυα.



Οι θεσμικές αρμοδιότητες του Τμήματος Μεταφορών και Ναυτιλίας

Core Industries Covered

MARITRANS focuses on a wide variety of transport and logistics sub-sectors, including:

- ☐ Shipping and Seafaring
- ☐ Fishing and Inland Waterways
- ☐ Ports and Terminal Operations
- ☐ Civil Aviation, Railways, and Road/Urban Transport.

Key Objectives & Initiatives

- ☐ **Advancing Decent Work:** Supporting ILO constituents (governments, employers, and workers) to resolve post-pandemic labor shortages and improve occupational health and safety
- ☐ **Promoting Conventions:** Championing the ratification of key international treaties, such as the ILO Work in Fishing Convention (No. 188)
- ☐ **Fostering Inclusivity:** Conducting research and advocacy to promote gender equality and improve the overall image of maritime and transport professions
- ☐ **Global Dialogue:** Organizing international meetings to build consensus on emerging supply chain, logistics, and urban mobility challenges.

Πηγή: <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works/organizational-structure-international-labour-office/sectoral-policies-sector>

α) Η *Κοινή Ναυτιλιακή Επιτροπή* (the Joint Maritime Commission) συστάθηκε το 1920 ως μόνιμο διμερές όργανο⁹⁸ με εντολή την παροχή συμβουλών και καθοδήγησης στο Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για ναυτιλιακά ζητήματα⁹⁹. Η Επιτροπή συγκροτείται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, δύο μέλη του (ένας εκπρόσωπος εργαζομένων και ένας εκπρόσωπος εργοδοτών), είκοσι τακτικά μέλη εκπροσώπους πλοιοκτητών και είκοσι τακτικά μέλη εκπροσώπους ναυτικών.

98. Η συγκεκριμένη Επιτροπή είναι το μοναδικό μόνιμο διμερές όργανο (permanent bipartite standing body) της ΔΟΕ.

99. Βλ. <https://www.ilo.org/resource/joint-maritime-commission>.

β) Η Κοινή Ομάδα Εμπειρογνομόνων του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ)¹⁰⁰ και της ΔΟΕ για την ευθύνη και την αποζημίωση όσον αφορά αξιώσεις για θάνατο, σωματικές βλάβες και εγκατάλειψη ναυτικών (the Joint IMO/ILO Ad Hoc Expert Working Group on Liability and Compensation regarding Claims for Death, Personal Injury and Abandonment of Seafarers) συστάθηκε το 1998 για να εξετάσει ζητήματα ευθύνης και αποζημίωσης σε σχέση με αξιώσεις πληρώματος, να διασφαλίσει, μέσω της εφαρμογής κατάλληλων διεθνών πράξεων, τα δικαιώματα ναυτικών σε επαρκή αποζημίωση για απώλεια ζωής, σωματικές βλάβες και εγκατάλειψη και να διατυπώσει κατάλληλες συστάσεις προς τη Νομική Επιτροπή του ΔΝΟ και το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΟΕ, κατά περίπτωση¹⁰¹.

γ) Η Κοινή Ομάδα Εμπειρογνομόνων του ΔΝΟ και της ΔΟΕ για τη δίκαιη μεταχείριση των ναυτικών σε περίπτωση ναυτικού ατυχήματος (the Joint IMO/ILO Ad Hoc Expert Working Group on the Fair Treatment of Seafarers in the Event of a Maritime Accident) συστάθηκε το 2004 για να διατυπώσει σχετικές συστάσεις προς τη Νομική Επιτροπή του ΔΝΟ και το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΟΕ¹⁰².

δ) Η Κοινή Ομάδα Εργασίας του ΔΝΟ και της ΔΟΕ για τις ιατρικές εξετάσεις των ναυτικών και τα κιβώτια φαρμάκων πλοίων (the Joint ILO/IMO Working Group on Medical Examinations of Seafarers and Ships' Medicine Chests) συστάθηκε το 2007 για να αναθεωρήσει το πλαίσιο των Κατευθυντήριων Γραμμών για την Ιατρική Εξέταση των Ναυτικών (first international guidelines concerning the medical examinations of seafarers)¹⁰³ σύμφωνα με τις

100. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (International Maritime Organization, IMO) είναι μία αυτοτελής εξειδικευμένη υπηρεσία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (a United Nations specialized agency) με έδρα το Λονδίνο που ιδρύθηκε το 1948 με τη Σύμβαση για τον Διακρατικό Ναυτιλιακό Συμβουλευτικό Οργανισμό (Σύμβαση IMCO) ως Διακρατικός Ναυτιλιακός Συμβουλευτικός Οργανισμός (the Inter-Governmental Maritime Consultative Organization, IMCO) και μετονομάστηκε στον σημερινό τίτλο του το 1982. Για τις παρεμβάσεις του στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 3^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, 2025, σελ. 108 - 141.

101. Βλ. [joint-imoilo-ad-hoc-expert-working-group-liability-and-compensation](https://www.imo.org/en/About/Press/Pages/2019/04/20190410-joint-imo-ilo-ad-hoc-expert-working-group-liability-and-compensation.aspx).

102. Βλ. [joint-imoilo-ad-hoc-working-group-fair-treatment-seafarers-event-maritime](https://www.imo.org/en/About/Press/Pages/2004/04/20040410-joint-imo-ilo-ad-hoc-working-group-fair-treatment-seafarers-event-maritime.aspx).

103. Οι πρώτες διεθνείς κατευθυντήριες γραμμές για τις ιατρικές εξετάσεις των ναυτικών ήταν οι «Κατευθυντήριες Γραμμές για τη διεξαγωγή προ-θαλάσσιων και περιοδικών εξετάσεων ιατρικής καταλληλότητας για ναυτικούς» (Guidelines for Conducting Pre-sea and Periodic Medical Fitness Examinations for Seafarers), οι οποίες εγκρίθηκαν το 1997 από τη ΔΟΕ και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) στοχεύοντας στην εναρμόνιση των διαφορετικών εθνικών προτύπων αξιολογήσεων της υγείας και της ασφάλειας των ναυτικών. Βλ. <https://www.ilo.org/resource/other/guidelines-medical->

σχετικές απαιτήσεις της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας του 2006 και της Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών του 1978¹⁰⁴, και να εξετάσει τις οδηγίες σχετικά με τα κιβώτια φαρμάκων των πλοίων, ιδίως όσον αφορά τις ποσότητες εξοπλισμού και προμηθειών, ώστε να συμπληρωθούν οι πληροφορίες που περιέχονται στην τρίτη έκδοση του Διεθνούς Ιατρικού Οδηγού για τα Πλοία¹⁰⁵ και να διευκολυνθεί η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις των σχετικών Διεθνών Συμβάσεων¹⁰⁶.

ε) Η Κοινή Ομάδα Δράσης για την επανεξέταση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στους εργαζομένους στον τομέα των μεταφορών παγκοσμίως και στην παγκόσμια αλυσίδα εφοδιασμού (the Joint Action Group to review the impact of the COVID-19 pandemic on the world's transport workers and the global supply chain, JAG-TSC) συστάθηκε το 2021 σε συνεδρίαση των Γενικών Διευθυντών της ΔΟΕ και του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) με τους επικεφαλής των Διεθνών Ομοσπονδιών Μεταφορών. Η Ομάδα συγκροτήθηκε από εκπροσώπους της ΔΟΕ, του ΠΟΥ, του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (International Maritime Organization, IMO), του Διεθνούς Οργανισμού Πολιτικής Αεροπορίας (the International Civil Aviation Organization, ICAO), της Διεθνούς Ένωσης Αερομεταφορών (the International Air Transport Association, IATA), του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου (the International Chamber of Shipping (ICS), της Διεθνούς Ένωσης Οδικών Μεταφορών (the International Road Transport Union, IRU) και της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές

[examinations-seafarers.](#)

104. Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW) αποτελεί ένα δεσμευτικό νομικό μέσο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού που εγκρίθηκε από τη Διεθνή Διάσκεψη για την Εκπαίδευση και την Πιστοποίηση των Ναυτικών στις 7 Ιουλίου 1978, τέθηκε σε ισχύ στις 28 Απριλίου 1984 και έχει μέχρι σήμερα τροποποιηθεί δώδεκα φορές (1991, 1994, 1995, 1997, 1998, 2004, 2006, 2010, 2014, 2015, 2016 και 2018). Περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την άσκηση καθηκόντων φύλαξης των ναυτικών που υπηρετούν σε πλοία. Βλ. [IMO/HumanElement/ST-CW-Convention](#).

105. Ο Διεθνής Ιατρικός Οδηγός για τα Πλοία (the International Medical Guide for Ships) εκπονήθηκε το 1967 από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας για να διασφαλίσει ότι οι ναυτικοί λαμβάνουν υπηρεσίες προστασίας της υγείας και ιατρικής περίθαλψης όσο το δυνατόν συγκρίσιμες με εκείνες που είναι γενικά διαθέσιμες στους εργαζόμενους στην ξηρά, συμπεριλαμβανομένης της άμεσης πρόσβασης στα απαραίτητα φάρμακα, σε ιατρικό εξοπλισμό και συμβουλευτικές υπηρεσίες. Βλ. World Health Organization, *International Medical Guide for Ships - including the ship's medicine chest*, 3rd ed., 2007.

106. Βλ. [joint-iloimo-working-group-medical-fitness-examinations-seafarers-and-ships](#).

(the International Transport Workers' Federation, ITF). Το αντικείμενο της ήταν η διαχείριση των προκλήσεων που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι στον τομέα των μεταφορών λόγω της πανδημίας του COVID-19 μέσω της έκδοσης συστάσεων προς τους Διεθνείς Οργανισμούς και τα Κράτη Μέλη¹⁰⁷.

στ) Η Κοινή Τριμερής Ομάδα Εργασίας της ΔΟΕ και του ΔΝΟ για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση ζητημάτων των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας (the Joint ILO/IMO Tripartite Working Group to Identify and Address Seafarers' Issues and the Human Element, JTWG) συστάθηκε το 2021 από την 105η Σύνοδο της Επιτροπής Ναυτικής Ασφάλειας του ΔΝΟ και την 343η Σύνοδο του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΟΕ. Το αντικείμενο της ήταν να «εξετάσει ζητήματα εκφοβισμού και παρενόχλησης στον τομέα της ναυτιλίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη τις πληροφορίες που υποβάλλουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, με σκοπό την παροχή συστάσεων για μελλοντικά βήματα, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης νομοθεσίας, μηχανισμών και πολιτικών, και της δρομολόγησης εκστρατειών ευαισθητοποίησης από τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, με στόχο την αναφορά και την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων»¹⁰⁸. Κατά την πρώτη συνεδρίαση της (Δεκέμβριος 2022) προχώρησε στην υιοθέτηση των Κατευθυντηριών Γραμμών σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης περιπτώσεων εγκατάλειψης ναυτικών (the Guidelines on how to deal with seafarer abandonment cases)¹⁰⁹. Κατά την τρίτη συνεδρίαση της (Νοέμβριος 2024) προχώρησε στην υιοθέτηση των Κατευθυντηριών Γραμμών για τη δίκαιη αντιμετώπιση των ναυτικών που κρατούνται ως ύποπτοι για διάπραξη εγκλημάτων (Guidelines on the fair treatment of seafarers detained on suspicion of committing crimes)¹¹⁰.

107. Βλ. https://www.ilo.org/publication/wcms_866753.pdf.

108. Βλ. <https://www.ilo.org/joint-ilo-imo-tripartite-working-group-identify-and-address>.

109. Οι Κατευθυντήριες Γραμμές απευθύνονται σε όλα τα Κράτη Μέλη της Σύμβασης, και πρωτίστως στα κράτη λιμένα, στα κράτη σημαίας και στα κράτη των οποίων οι ναυτικοί είναι υπήκοοι ή διαμένουν ή κατοικούν με άλλο τρόπο στο έδαφος τους. Επιδιώκουν να αποτελέσουν εργαλείο αναφοράς αρχών που μπορούν να αντικατοπτρίζονται στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών, στρατηγικών, προγραμμάτων, νομοθεσίας, διοικητικών μέτρων και μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου για την επίλυση περιπτώσεων εγκατάλειψης ναυτικών. Βλ. [ilo.org/Guidelines](https://www.ilo.org/Guidelines).

110. Βλ. <https://www.ilo.org/meetings-and-events/sectorial/third-meeting-joint-ilo%E2%80%9393imo-tripartite-working-group-identify-and-address>.

Οι παγκόσμιοι ηγέτες της ναυτιλίας επιβεβαιώνουν τη δέσμευσή τους για δίκαιη μεταχείριση, δέουσα διαδικασία και συντονισμένη δράση για την προστασία των δικαιωμάτων των ναυτικών

(Δελτίο Τύπου - 18.6.2025)

Οι ναυτικοί που κρατούνται σε σχέση με τα επαγγελματικά τους καθήκοντα πρέπει να αντιμετωπίζονται δίκαια, με αξιοπρέπεια και με πλήρη σεβασμό στα δικαιώματά τους, προέτρεψαν υψηλόβαθμοι συμμετέχοντες από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO), την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), το Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο (ICS) και την Διεθνή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ITF) μετά από κοινή εκδήλωση στην έδρα του IMO στο Λονδίνο. Οι συμμετέχοντες προέτρεψαν για δέσμευση στην τήρηση της δέουσας διαδικασίας και τη δίκαιη μεταχείριση των ναυτικών, ώστε να επιτραπεί ο γρήγορος επαναπατρισμός στις οικογένειες τους σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές για τη δίκαιη μεταχείριση των ναυτικών που κρατούνται σε σχέση με εικαζόμενα εγκλήματα, αναγνωρίζοντας ότι η άδικη ποινικοποίηση των ναυτικών εξακολουθεί να προκαλεί σημαντική ανησυχία στους ναυτικούς και στον ευρύτερο κλάδο και μειώνει την εμπιστοσύνη του κλάδου.

«Το παγκόσμιο εμπόριο εξαρτάται από τους ναυτικούς που βρίσκονται σε πλοία καθημερινά. Η ευημερία τους πρέπει να παραμείνει κοινή παγκόσμια προτεραιότητα. Η ισχυρότερη νομική προστασία, η αυξημένη ευαισθητοποίηση και η συνεχής συνεργασία σε ολόκληρη τη ναυτιλιακή κοινότητα είναι απαραίτητες», δήλωσε ο Γενικός Γραμματέας του IMO, **Αρσένιο Ντομίνγκεζ**.

«Η επικύρωση και η εφαρμογή της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την προστασία των ναυτικών από την ποινικοποίηση. Ας συνεχίσουμε να ενώνουμε τις δυνάμεις μας για να διασφαλίσουμε ότι οι ορθές πρακτικές σχετικά με την εφαρμογή των Κατευθυντήριων Γραμμών είναι κοινές και ότι οι εισαγγελείς και οι δικαστές ενημερώνονται για τις ιδιαιτερότητες του έργου των ναυτικών, κάτι που είναι απαραίτητο για να διασφαλισθεί η δίκαιη μεταχείρισή τους. Η ΔΟΕ παραμένει προσηλωμένη στη δέσμευση της να χρησιμοποιήσει όλους τους διαθέσιμους μηχανισμούς για να υποστηρίξει τους ναυτικούς που αντιμετωπίζουν αυτές τις τρομερές καταστάσεις», δήλωσε η **Corinne Vargha**, Διευθύντρια του Τμήματος Διεθνών Προτύπων Εργασίας της ΔΟΕ.

«Προσβλέπω στη συνέχιση του ζωτικού έργου που ηγήθηκε ο προκάτοχος μου, Guy Platten, και στη συνέχιση της συνεργασίας με τους εταίρους μας στον IMO, τον ILO και το ITF. Η ενισχυμένη συνεργασία σε ολόκληρο τον ναυτιλιακό κλάδο είναι ζωτικής σημασίας για την προστασία των ναυτικών μας από την άδικη ποινικοποίηση – οι ναυτικοί δεν πρέπει να πέφτουν θύματα τέτοιων ενεργειών και πρέπει να υποστηρίζονται» δήλωσε ο **Thomas Kazakos**, Γενικός Γραμματέας του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου.

Πηγή: imo-ilo-ics-itf-unite-call-protect-seafarers-against-criminalisation

ζ) Η *Ομάδα Εργασίας για τη Δίκαιη Μετάβαση στη Ναυτιλία* (the Maritime Just Transition Task Force)¹¹¹ συστάθηκε το 2021 ως επιχειρησιακή σύμπραξη της ΔΟΕ, του ΔΝΟ, της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές και του Παγκόσμιου Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (the United Nations Global Compact)¹¹² με αποστολή να συντονίσει τις πρωτοβουλίες συνεργασίας μεταξύ των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων στο ναυτιλιακό τομέα για τη διασφάλιση μιας ασφαλούς και ανθρωποκεντρικής προσέγγισης για την επίτευξη πράσινης ναυτιλίας, τονίζοντας τις αρχές που ορίζονται στις *Κατευθυντήριες Γραμμές της ΔΟΕ για μια δίκαιη μετάβαση προς περιβαλλοντικά βιώσιμες οικονομίες και κοινωνίες για όλους* (ILO Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all)¹¹³.

111. Βλ. <https://www.imo.org/maritime-just-transition.aspx>.

112. Το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών είναι μια εθελοντική πρωτοβουλία για την εφαρμογή των διεθνών αρχών και προτύπων βιωσιμότητας. Βλ. <https://unglobalcompact.org/>.

113. Οι Κατευθυντήριες Γραμμές αποτελούν τόσο ένα πλαίσιο πολιτικής όσο και ένα πρακτικό εργαλείο που βοηθά όλες τις χώρες να διαχειρισθούν τη μετάβαση σε οικονομίες χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, συμβάλλοντας στην επίτευξη των *Εθνικών Συνεισφορών* τους (Nationally Determined Contributions (INDC) και των *Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης* του ΟΗΕ για το 2030 (the 2030 Sustainable Development Goals). Εχουν σχεδιασθεί για την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας σε μαζική κλίμακα και τη διασφάλιση της πρόσβασης σε επαρκή κοινωνική προστασία, περιλαμβάνοντας μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κυβερνήσεων, των οργανώσεων εργαζομένων και των οργανώσεων εργοδοτών σε όλες τις διαδικασίες χάραξης πολιτικής. Βλ. σχετικά <https://www.ilo.org/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>.

3. Οι θεσμικές πρωτοβουλίες της ΔΟΕ

(α) Οι θεσμικές (δεσμευτικές) πρωτοβουλίες της ΔΟΕ στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης εντοπίζονται στο σύνολο των ΔΣΕ του Τομέα «Ναυτικοί» (Seafarers)¹¹⁴, ο οποίος διακρίνεται από τους δύο άλλους Τομείς της θαλάσσιας οικονομίας:

- ☐ ο Τομέας «Αλιείς» (Fishers)¹¹⁵
- ☐ ο Τομέας «Λιμενεργάτες» (Dockworkers)¹¹⁶.

Οι ΔΣΕ του τομέα «Ναυτικοί» επικεντρώνονται στα ακόλουθα θεματικά πεδία:

- Γενικοί όροι εργασίας
- Προστασία παιδιών και νέων
- Πρόσβαση στη ναυτική αγορά εργασίας
- Εργασιακές σχέσεις
- Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας
- Διατήρηση της απασχόλησης
- Κοινωνική ασφάλεια
- Επιθεώρηση εργασίας.

(β) Οι ΔΣΕ του τομέα «Ναυτικοί» υιοθετήθηκαν σε τέσσερις περιόδους.

i. Η πρώτη περίοδος (1920 - 1936) περιλάμβανε τις ακόλουθες Συμβάσεις:

114. Άμεση επίδραση στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των ναυτικών επιφέρουν και οι ΔΣΕ του Τομέα «Ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης», όπως η ΔΣΕ No. 100 του 1951 και η ΔΣΕ No. 101 του 1958.

115. Το άρθρο 1 της ΔΣΕ No. 188 για την Απασχόληση στην Αλιεία (Work in Fishing Convention, 2007) οριοθετεί ως αλιέα (fisher) «κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή προσλαμβάνεται υπό οποιαδήποτε ιδιότητα ή ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα σε οποιοδήποτε αλιευτικό σκάφος, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που εργάζονται επί του σκάφους και αμείβονται με βάση ένα μερίδιο των αλιευμάτων, αλλά εξαιρουμένων των πλοηγών, των ναυτικών, άλλων προσώπων που βρίσκονται στη μόνιμη υπηρεσία μιας κυβέρνησης, των προσώπων που εργάζονται στην ξηρά και εκτελούν εργασίες σε αλιευτικό σκάφος και των παρατηρητών αλιείας». Βλ. <https://normlex.ilo.org/ΔΣΕ 188>.

116. Το άρθρο 1 της ΔΣΕ No. 137 για την Απασχόληση στα Λιμάνια (Dock Work Convention, 1973) οριοθετεί ως λιμενεργάτες (dockworkers) και λιμενικές εργασίες (dock work) «τα πρόσωπα και τις δραστηριότητες που ορίζονται ως τέτοιες από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική». Βλ. <https://normlex.ilo.org/ΔΣΕ 137>.

- ❑ Σύμβαση για Ελάχιστο Όριο Ηλικίας (Θάλασσα), 1920 (No.7)
- ❑ Σύμβαση για Αποζημίωση λόγω Ανεργίας (Ναυάγιο), 1920 (No.8)
- ❑ Σύμβαση για Εύρεση Εργασίας σε Ναυτικούς, 1920 (No.9)
- ❑ Σύμβαση για Ιατρική Εξέταση των Νέων (Θάλασσα), 1921 (No. 16)
- ❑ Σύμβαση για Σύμβαση Ναυτολόγησης Ναυτικών, 1926 (No.22)
- ❑ Σύμβαση για Παλιννόστηση Ναυτικών, 1926 (No.23)
- ❑ Σύμβαση για Πιστοποιητικά Ικανότητας Αξιωματικών, 1936 (No.53)
- ❑ Σύμβαση για Άδεια μετ' Αποδοχών (θάλασσα), 1936 (No.54)
- ❑ Σύμβαση για Υποχρεώσεις Πλοιοκτητών (Ασθένεια Τραυματισμός Ναυτικών), 1936 (No.55)
- ❑ Σύμβαση για Ασφάλιση Ασθενείας (θάλασσα), 1936 (No.56)
- ❑ Σύμβαση για Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (θάλασσα), 1936 (No.57)
- ❑ Σύμβαση για Ελάχιστο Όριο Ηλικίας (θάλασσα) (Αναθεωρημένη), 1936 (No.58).
- ii. Η δεύτερη περίοδος (1946 - 1958) περιλάμβανε τις ακόλουθες Συμβάσεις:
 - ❑ Σύμβαση για Διατροφή και Τροφοδοσία Πληρωμάτων, 1946 (No.68)
 - ❑ Σύμβαση για Πιστοποιητικό Ικανότητας Ναυτομαγείρων, 1946 (No.69)
 - ❑ Σύμβαση για Κοινωνική Ασφάλεια (Ναυτικοί), 1946 (No.70)
 - ❑ Σύμβαση για Άδεια μετ' αποδοχών (Ναυτικοί), 1946 (No.72)
 - ❑ Σύμβαση για Ιατρική Εξέταση (Ναυτικοί), 1946 (No.73)
 - ❑ Σύμβαση για Πιστοποιητικά Ικανότητας Ναυτικών, 1946 (No.74)
 - ❑ Σύμβαση για Ενδιαίτηση Πληρωμάτων, 1946 (No.75)
 - ❑ Σύμβαση για Μισθούς Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (θάλασσα), 1946 (No.76)

- ❑ Σύμβαση για Άδεια μετ' αποδοχών (Ναυτικοί) (Αναθεωρημένη), 1949 (No.91)
- ❑ Σύμβαση για Ενδιαίτηση Πληρωμάτων (Αναθεωρημένη), 1949 (No.92)
- ❑ Σύμβαση για Μισθούς Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (θάλασσα) (Αναθεωρημένη), 1949 (No.93)
- ❑ Σύμβαση για τα Έγγραφα Ταυτότητας των Ναυτικών, 1958 (No. 108)
- ❑ Σύμβαση για Μισθούς, Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (θάλασσα) (Αναθεωρημένη), 1958 (No.109).

iii. Η τρίτη περίοδος (1970 - 1996) περιλάμβανε τις ακόλουθες Συμβάσεις:

- ❑ Σύμβαση για Ενδιαίτηση Πληρωμάτων (Συμπληρωματικές Διατάξεις), 1970 (No.133)
- ❑ Σύμβαση για Πρόληψη Ατυχημάτων (Ναυτικοί), 1970 (No.134)
- ❑ Σύμβαση για Συνεχή Απασχόληση (Ναυτικοί), 1976 (No.145)
- ❑ Σύμβαση για Ετήσια Άδεια μετ' αποδοχών των Ναυτικών, 1976 (No.146)
- ❑ Σύμβαση για Εμπορική Ναυτιλία (Ελάχιστα Πρότυπα), 1976 (No.147)
- ❑ Πρωτόκολλο του 1996 της Σύμβασης για Εμπορική Ναυτιλία (Ελάχιστα Πρότυπα), 1976 (No.147)
- ❑ Σύμβαση για Ευημερία των Ναυτικών, 1987 (No.163)
- ❑ Σύμβαση για Προστασία της Υγείας και Ιατρική Περίθαλψη (Ναυτικοί), 1987 (No. 164)
- ❑ Σύμβαση για Κοινωνική Ασφάλεια (Ναυτικοί) (Αναθεωρημένη), 1987 (No. 165)
- ❑ Σύμβαση για Παλιννόστηση Ναυτικών (Αναθεωρημένη), 1987 (No. 166)
- ❑ Σύμβαση για Επιθεώρηση Εργασίας (Ναυτικοί), 1996 (No. 178)

- ❑ Σύμβαση για Ναυτολόγηση και Εύρεση Εργασίας Ναυτικών, 1996 (No. 179)
- ❑ Σύμβαση για Ώρες Εργασίας Ναυτικών και Στελέχωση Πλοίων, 1996 (No. 180).
- iv. Η τέταρτη περίοδος (2003 - 2006) περιλάμβανε τις ακόλουθες Συμβάσεις:
 - ❑ Σύμβαση για τα Έγγραφα Ταυτότητας των Ναυτικών, 2003 (No. 185)
 - ❑ Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 (MLC 2006).

Στα τέλη του 2025 εφαρμόζονταν - στο επίπεδο των γενικών ρυθμίσεων περί ναυτικής απασχόλησης (seafarers general provisions) - οι δύο ΔΣΕ της τέταρτης περιόδου (up-to-date instruments)¹¹⁷. Παράλληλα, παραμένουν σε ισχύ η ΔΣΕ No. 108 και η ΔΣΕ No. 147 που έχουν κατηγοριοποιηθεί από τη ΔΟΕ ως «παρωχημένες» (outdated instruments)¹¹⁸.

A. Η ΔΣΕ για τα Έγγραφα Ταυτότητας των Ναυτικών

Η ΔΣΕ για τα Έγγραφα Ταυτότητας των Ναυτικών (the Seafarers' Identity Documents Convention No. 185)¹¹⁹ εγκρίθηκε στην 91^η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (19 Ιουνίου 2003), τέθηκε σε ισχύ στις 9 Φεβρουαρίου 2005, τροποποιήθηκε μία φορά (2016)¹²⁰ και έχει μέχρι σήμερα κυρωθεί από σαράντα Κράτη¹²¹. Περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για τον τύπο, το περιεχόμενο και τις διαδικασίες έκδοσης των εγγράφων ταυτότητας των ναυτικών.

Η Ελληνική Πολιτεία δεν έχει κυρώσει τη ΔΣΕ No. 185. Το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, ως αρμόδιος Φορέας, εξακολουθεί να εκδίδει τα σχετικά ναυτικά έγγραφα σύμφωνα με τη ΔΣΕ No. 108 του 1958¹²².

117. Βλ. σχετικά https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12020.

118. Βλ. σχετικά https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12040:::RP,12040.

119. Βλ. <https://normlex.ilo.org/ΔΣΕ 185>.

120. Βλ. <https://normlex.ilo.org/ΔΣΕ 185 τροπ>.

121. Βλ. <https://normlex.ilo.org/ΔΣΕ 108>.

122. Η ΔΣΕ 108 του 1958 κυρώθηκε με το Ν. 4316/1963 «Περί εθνικών εγγράφων ταυτότητας ναυτικών» (ΦΕΚ Α' 87/1.6.1963).

Β. Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας

(α) Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (the Maritime Labour Convention)¹²³ εγκρίθηκε στην 94^η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (23 Φεβρουαρίου 2006), τέθηκε σε ισχύ στις 20 Αυγούστου 2013, έχει τροποποιηθεί πέντε φορές (2014, 2016, 2018, 2022¹²⁴ και 2025¹²⁵) και έχει επικυρωθεί μέχρι σήμερα από 112 κράτη¹²⁶. Περιέχει ένα σύνολο ελάχιστων απαιτήσεων (minimum standards) για όλες τις διαστάσεις της ναυτικής απασχόλησης¹²⁷, καταργώντας το σύνολο σχεδόν των ΔΣΕ του τομέα «Ναυτικοί»¹²⁸ με στόχο την προσαρμογή των διεθνών προτύπων στις νέες οικονομικές και κοινωνικοπολιτικές συνθήκες του ναυτιλιακού τομέα¹²⁹.

(β) Η Σύμβαση (εφεξής ΣΝΕ του 2006) αντιστοιχεί ουσιαστικά στον κανονιστικό χάρτη της ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο, ενσωματώνοντας τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- κωδικοποιεί τις βασικές αρχές και τα δικαιώματα των ναυτικών
- απλουστεύει το σύνθετο πλέγμα των διεθνών απαιτήσεων
- δημιουργεί ένα ισχυρό καθεστώς επιβολής
- διασφαλίζει μία επαληθεύσιμη συμμόρφωση με τις βασικές ελάχιστες εργασιακές και κοινωνικές απαιτήσεις
- εφαρμόζεται σε όλα τα πλοία, συμπεριλαμβανομένων των πλοίων των μη Συμβαλλομένων Κρατών
- συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών

123. Βλ. <https://normlex.ilo.org/maritime-labour-convention>.

124. Οι τέσσερις πρώτες τροποποιήσεις έχουν τεθεί σε ισχύ. Βλ. <https://www.ilo.org/maritime-labour-convention-2006-amended-including-2022-amendments>.

125. Η τροποποίηση του 2025 αναμένεται να τεθεί σε ισχύ τον Δεκέμβριο του 2027.

126. Η τελευταία χώρα που επικύρωσε τη Σύμβαση τον Ιανουάριο του 2026 είναι τα Νησιά του Σολωμόντα (Solomon Islands). Βλ. <https://www.ilo.org/resource/news/solomon-islands-ratifies-maritime-labour-convention-2006-amended-mlc-2006>.

127. Σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 19 του Καταστατικού της ΔΟΕ, η επικύρωση ΔΣΕ από οποιοδήποτε Συμβαλλόμενο Κράτος δεν θεωρείται ότι επηρεάζει οποιονδήποτε νόμο, απόφαση, έθιμο ή συμφωνία που διασφαλίζουν ευνοϊκότερες συνθήκες στους εργαζομένους σε σχέση με αυτές που προβλέπονται στη Σύμβαση.

128. Η Ελληνική Πολιτεία κύρωσε τη Σύμβαση με το Ν. 4078/2012 «Κύρωση της Σύμβασης Ναυτικής εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας» (ΦΕΚ Α' 179/20.9.2012).

129. Βλ. σχετικά Μ. McConnell, D. Devlin and C. Doumbia - Henry, *The Maritime Labour Convention 2006 - A Legal Primer to an Emerging International Regime*, 2011 και J. Lavelle (ed.), *The Maritime Labour Convention 2006 - International Labour Law Redefined*, 2014.

- επιτρέπει την απασχόληση ενός πιο ασφαλούς και υπεύθυνου ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού
- συμβάλλει στην ανάπτυξη μίας πιο κοινωνικά υπεύθυνης ναυτιλιακής βιομηχανίας
- βελτιώνει τις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα.

Το προφίλ της Σύμβασης

Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 αποτελεί ένα ενιαίο - συνεκτικό όργανο όσο και πρωτοπόρο, το οποίο ενσωματώνει πρότυπα που εμπεριέχονται σε 65 υφιστάμενα διεθνή όργανα (Συμβάσεις και Συστάσεις) ναυτικής εργασίας, που έχει υιοθετήσει η ΔΟΕ από το 1920, καθώς και θεμελιώδεις αρχές που περιέχονται σε άλλες διεθνείς Συμβάσεις εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο τομέας παροχής υπηρεσιών θαλάσσιων μεταφορών, λόγω της διεθνούς δραστηριοποίησης των πλοίων σε ένα δυναμικώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, θεωρείται ως αμιγώς παγκοσμιοποιημένος και με κοινά αναγνωρισμένες τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος, η ΣΝΕ, 2006 συμβάλλει ουσιαστικά στον καθορισμό και την επιβολή σε παγκόσμιο επίπεδο κοινών ελάχιστων προτύπων για τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών που εργάζονται σε αυτά.

Η ΣΝΕ του 2006 χαρακτηρίζεται και ως «Χάρτα Δικαιωμάτων των Ναυτικών», αποτελεί τον πρώτο διεθνή Κώδικα Ναυτικής Εργασίας και συνιστά τον «τέταρτο πυλώνα» του διεθνούς θεσμικού πλαισίου της ναυτιλίας, συμπληρώνοντας τους άλλους πυλώνες που αποτελούν τις σημαντικότερες Συμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ), δηλαδή τη Διεθνή Σύμβαση «Περί ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα του 1974», τη Διεθνή Σύμβαση «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών του 1978» και τη Διεθνή Σύμβαση «Για την πρόληψη της ρύπανσης της θάλασσας από πλοία του 1973 και το Πρωτόκολλο του 1978».

Αναγνωρίζοντας τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην ασφαλή δραστηριοποίηση των πλοίων, την προστασία της ανθρώπινης ζωής και περιουσίας στη θάλασσα, την προστασία του θαλασσιού περιβάλλοντος, την ασφάλεια από έκνομες ενέργειες, καθώς και την ευθεία σχέση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας των υπηρεσιών των θαλασσιών μεταφορών με τη βιώσιμη ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου, οι απαιτήσεις της ΣΝΕ αποσκοπούν στη διαμόρφωση «ποιοτικότερων όρων εργασίας» των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο, υπό την αρχή της «μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης», προς επίτευξη «ίσων όρων ανταγωνισμού» (level playing field) διεθνώς.

Πηγή: Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, <https://www.ynanp.gr/el/symbash-naytikhs-ergasias-2006>

Η εφαρμογή της Σύμβασης συμβάλλει στην αποτελεσματική λειτουργία της ναυτικής αγοράς εργασίας, καθώς δημιουργεί σημαντικές ωφέλειες για τους συντελεστές της.

i. Ωφέλειες για τις Κυβερνήσεις

- Απλούστευση των υποχρεώσεων υποβολής εκθέσεων
- Ευρύτερες εξουσίες επιβολής σε όλα τα πλοία
- Βελτίωση της ποιότητας των ναυτιλιακών υπηρεσιών
- Βελτίωση της προστασίας του περιβάλλοντος
- Πρόσθετη ευελιξία με σταθερότητα δικαιωμάτων και ευελιξία ως προς τον τρόπο εφαρμογής, διευκολύνοντας την επικύρωση και την εφαρμογή της Σύμβασης
- Υποχρεωτική εφαρμογή του συστήματος πιστοποίησης μόνο σε πλοία άνω των 500 GT
- Πρόληψη του αθέμιτου ανταγωνισμού από πλοία που δεν πληρούν τα πρότυπα της Σύμβασης μέσω της «μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης» για τα πλοία των μη Συμβαλλομένων Κρατών
- Εφαρμογή υποχρεωτικών απαιτήσεων μέσω ουσιαστικά ισοδύναμων μέτρων
- Παροχή πλεονεκτημάτων στα πλοία των Συμβαλλομένων Κρατών.

ii. Ωφέλειες για τους πλοιοκτήτες

- Διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού
- Παροχή ευελιξίας για την εφαρμογή του συστήματος πιστοποίησης σε πλοία κάτω των 500 GT
- Απασχόληση ενός πιο ασφαλούς και υπεύθυνου ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού
- Ανάπτυξη μίας πιο κοινωνικά υπεύθυνης ναυτιλιακής βιομηχανίας
- Διασφάλιση της ασφαλούς λειτουργίας των πλοίων.

iii. Ωφέλειες για τους ναυτικούς

- Κωδικοποίηση των βασικών αρχών και δικαιωμάτων των ναυτικών
- Ενημέρωση των ναυτικών για τα δικαιώματά τους και τις διαδικασίες διεκδίκησής τους
- Βελτίωση της διασφάλισης των ελάχιστων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης
- Σαφής προσδιορισμός του πλοιοκτήτη που φέρει τη συνολική ευθύνη εφαρμογής των απαιτήσεων της Σύμβασης.

«20 χρόνια προώθησης του κοινωνικού διαλόγου και της αξιοπρεπούς εργασίας στη θάλασσα»

Κοινή δήλωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου και της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές για την 20ή επέτειο της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (23.2.2026)

Στην 20ή επέτειο της ΣΝΕ του 2006, επιβεβαιώνουμε από κοινού τη δέσμευση μας στις αρχές και τις προστασίες που ενσωματώνει και αναγνωρίζουμε τον βαθύ αντίκτυπο που είχε στους ναυτικούς και στην παγκόσμια ναυτιλία. Η ΣΝΕ ενοποίησε και εκσυγχρόνισε περίπου εβδομήντα Διεθνείς Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας σε ένα ενιαίο, ολοκληρωμένο διεθνές πλαίσιο. Με τον τρόπο αυτό, θέσπισε εκτελεστά ελάχιστα πρότυπα για τους μισθούς, τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης, την ιατρική περίθαλψη, τη στέγαση, τον επαναπατρισμό και την φροντίδα των ναυτικών, δημιουργώντας μια σαφή και συνεπή παγκόσμια βάση για αξιοπρεπή εργασία στη θάλασσα.

Η υιοθέτηση της ΣΝΕ κατέστη δυνατή μέσω στενής και εποικοδομητικής τριμερούς συνεργασίας μεταξύ κυβερνήσεων, πλοιοκτητών και ναυτικών. Αυτή η κοινή δέσμευση εξασφάλισε ότι η Σύμβαση είναι τόσο φιλόδοξη στην προστασία της όσο και πρακτική στην εφαρμογή της σε μια πραγματικά παγκόσμια βιομηχανία.

Από την έναρξη ισχύος της, η ΣΝΕ έχει επιφέρει απτές βελτιώσεις στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί των πλοίων, έχει ενισχύσει τη συμμόρφωση μέσω του ελέγχου από το κράτος σημαίας και το κράτος λιμένα και έχει παράσχει έναν δομημένο μηχανισμό για την αντιμετώπιση των αναδυόμενων προκλήσεων. Οι τροποποιήσεις που εγκρίθηκαν την τελευταία δεκαετία ενίσχυσαν την εισοδηματική ασφάλεια, στήριξαν τους ναυτικούς σε περιπτώσεις εγκατάλειψης και ποινικοποίησης και ενίσχυσαν τις διασφαλίσεις για την αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19 και της βίας και παρενόχλησης στο πλοίο.

Σε ένα πλαίσιο γεωπολιτικής αβεβαιότητας και κλιματικής μετάβασης που επηρεάζουν σημαντικά τη ναυτιλία και τους ναυτικούς, τονίζουμε εκ νέου την κοινή μας αποφασιστικότητα να διασφαλίσουμε ότι η ΣΝΕ παραμένει ισχυρή και εφαρμόζεται πλήρως. Σε αυτήν την επέτειο, προτρέπουμε τις χώρες σε όλο τον κόσμο να αναγνωρίσουν τους ναυτικούς ως βασικούς εργαζόμενους (key workers). Η προστασία και η προώθηση των προτύπων της ΣΝΕ του 2006 είναι απαραίτητη για την αξιοπρέπεια και την ευημερία των ναυτικών και για την ανθεκτικότητα και τη σταθερότητα του παγκόσμιου εμπορίου.

Πηγή: <https://www.ilo.org/resource/statement/20-years-advancing-social-dialogue-and-decent-work-sea>

(γ) Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της ΣΝΕ του 2006 αφορά:

i. όλους τους ναυτικούς¹³⁰ (σε περίπτωση αμφιβολίας σχετικά με το εάν οποιεσδήποτε κατηγορίες προσώπων πρέπει να θεωρούνται ως ναυτικοί, το θέμα ρυθμίζεται από την αρμόδια αρχή κάθε Συμβαλλόμενου Κράτους ύστερα από διαβούλευση με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις πλοιοκτητών και ναυτικών)

ii. όλα τα πλοία¹³¹, ανεξάρτητα εάν είναι δημόσιας ή ιδιωτικής ιδιοκτησίας, τα οποία απασχολούνται τακτικώς σε εμπορικές δραστηριότητες, εκτός από τα πλοία που απασχολούνται με την αλιεία ή παρόμοιες εργασίες, τα πλοία παραδοσιακής κατασκευής (όπως τα «dhow» και τα «junks»), τα πολεμικά πλοία και τα βοηθητικά πλοία του πολεμικού ναυτικού (σε περίπτωση αμφιβολίας σχετικά με το εάν η Σύμβαση ισχύει για ένα πλοίο ή για συγκεκριμένη κατηγορία πλοίων, το θέμα ρυθμίζεται από την αρμόδια αρχή κάθε Συμβαλλόμενου Κράτους ύστερα από διαβούλευση με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις πλοιοκτητών και ναυτικών).

(δ) Το υλικό πεδίο εφαρμογής της ΣΝΕ του 2006 αφορά την προστασία των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των ναυτικών¹³², διασφαλίζοντας σε κάθε περίπτωση τον σεβασμό των τεσσάρων θεμελιωδών αρχών της ΔΟΕ:

- τις ελευθερίες του συνέρχεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης
- την εξάλειψη όλων των μορφών αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας
- την κατάργηση της παιδικής εργασίας
- την εξάλειψη των διακρίσεων σε σχέση με την απασχόληση και την εργασία.

130. Ως **ναυτικός** οριοθετείται κάθε πρόσωπο που έχει προσληφθεί ή απασχολείται ή εργάζεται με οποιοδήποτε ειδικότητα επί πλοίου στο οποίο έχει εφαρμογή η Σύμβαση.

131. Ως **πλοίο** οριοθετείται κάθε πλοίο εκτός αυτού που πλέει αποκλειστικά σε εσωτερικά ύδατα ή ύδατα εντός ή πλησίον προασπισμένων υδάτων ή περιοχών, όπου εφαρμόζονται κανονισμοί λιμένα.

132. Κάθε Συμβαλλόμενο Κράτος πρέπει να διασφαλίζει, εντός των ορίων της δικαιοδοσίας του, ότι τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των ναυτικών ασκούνται πλήρως σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Σύμβασης. Εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στη Σύμβαση, η εν λόγω προστασία μπορεί να επιτευχθεί μέσω εθνικών νόμων ή κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων μέτρων ή πρακτικών.

**Το προφίλ των εργασιακών και
κοινωνικών δικαιωμάτων των
ναυτικών - άρθρο 4 της Σύμβασης**

1. Κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα σε έναν ασφαλή και προστατευόμενο από έκνομες ενέργειες χώρο εργασίας που να συμμορφώνεται με πρότυπα ασφαλείας.
2. Κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα σε δίκαιους όρους απασχόλησης.
3. Κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα σε αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης επί του πλοίου.
4. Κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα στην προστασία της υγείας, στην ιατρική περίθαλψη, σε υπηρεσίες φροντίδας και σε άλλες μορφές κοινωνικής προστασίας.

(ε) Με την κύρωση της ΣΝΕ του 2006, κάθε Συμβαλλόμενο Κράτος αναλαμβάνει τις ακόλουθες υποχρεώσεις¹³³:

- πρέπει να υιοθετήσει και να εφαρμόσει νόμους ή κανονισμούς ή άλλα μέτρα για την προστασία των ναυτικών που υπάγονται στη δικαιοδοσία του
- πρέπει να ασκεί αποτελεσματικά τη δικαιοδοσία και τον έλεγχο στα πλοία που φέρουν τη σημαία του μέσω της θέσπισης ενός συστήματος που θα διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Σύμβασης, συμπεριλαμβάνοντας τακτικές επιθεωρήσεις, αναφορές, παρακολούθηση και νομικές διαδικασίες

133. Επισημαίνεται ότι η εφαρμογή των υποχρεώσεων πρέπει να εξασφαλίζει ότι τα πλοία με σημαία οποιουδήποτε Κράτους που δεν έχει επικυρώσει την Σύμβαση δεν λαμβάνουν ευνοϊκότερη μεταχείριση από τα πλοία που φέρουν σημαία οποιουδήποτε Κράτους που την έχει επικυρώσει.

- πρέπει να εξασφαλίζει ότι τα πλοία που υψώνουν τη σημαία του φέρουν πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας¹³⁴ και δήλωση συμμόρφωσης ναυτικής εργασίας¹³⁵
- πρέπει να ασκεί αποτελεσματικά τη δικαιοδοσία και τον έλεγχο επί των υπηρεσιών ναυτολόγησης και εύρεσης εργασίας ναυτικών¹³⁶, εάν αυτές είναι εγκατεστημένες στην επικράτεια του
- πρέπει να απαγορεύει παραβιάσεις των απαιτήσεων της Σύμβασης, θεσπίζοντας κυρώσεις ή επιβάλλοντας με τη νομοθεσία του την υιοθέτηση διορθωτικών μέτρων που να είναι κατάλληλα ώστε να αποθαρρύνουν τέτοιες παραβιάσεις.

(στ) Οι εν λόγω υποχρεώσεις αφορούν μόνο τους Κανονισμούς και τις διατάξεις του Μέρους Α της Σύμβασης, καθώς οι διατάξεις του Μέρους Β δεν είναι υποχρεωτικές.

134. Ως πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας οριοθετείται το πιστοποιητικό που αναφέρεται στον Κανονισμό 5.1.3 της Σύμβασης.

135. Ως δήλωση συμμόρφωσης ναυτικής εργασίας οριοθετείται η δήλωση που αναφέρεται στον Κανονισμό 5.1.3 της Σύμβασης.

136. Ως **υπηρεσία ναυτολόγησης και εύρεσης εργασίας ναυτικών** οριοθετείται οποιοδήποτε πρόσωπο, εταιρεία, ίδρυμα, πρακτορείο ή άλλο οργανισμό, του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα, που ασχολείται με τη ναυτολόγηση ναυτικών εκ μέρους των πλοιοκτητών ή με την εύρεση εργασίας ναυτικών σε πλοιοκτήτες (οι σχετικές αρμοδιότητες ασκούνται στην Ελλάδα από το Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας - Γ.Ε.Ν.Ε.).

Οι Υποχρεωτικοί Κανονισμοί της Σύμβασης

Κανονισμός 1.1 Ελάχιστο όριο ηλικίας

Κανονισμός 1.2 Ιατρικό πιστοποιητικό

Κανονισμός 1.3 Εκπαίδευση και προσόντα

Κανονισμός 1.4 Ναυτολόγηση και Εύρεση Εργασίας

Κανονισμός 2.1 Συμβάσεις εργασίας ναυτικών

Κανονισμός 2.2 Μισθοί

Κανονισμός 2.3 Ώρες εργασίας και ώρες ανάπαυσης

Κανονισμός 2.4 Δικαίωμα αδείας

Κανονισμός 2.5 Παλιννόστηση

Κανονισμός 2.6 Αποζημίωση ναυτικού σε περίπτωση απώλειας ή βύθισης πλοίου

Κανονισμός 2.7 Επίπεδα στελέχωσης

Κανονισμός 2.8 Σταδιοδρομία και ανάπτυξη προσόντων και ευκαιρίες απασχόλησης για τους ναυτικούς

Κανονισμός 3.1 Ενδιαίτηση και εγκαταστάσεις αναψυχής

Κανονισμός 3.2 Διατροφή και τροφοδοσία

Κανονισμός 4.1 Ιατρική περίθαλψη επί του πλοίου και στην ξηρά

Κανονισμός 4.2 Ευθύνη πλοιοκτητών

Κανονισμός 4.3 Προστασία της υγείας και της ασφάλειας και πρόληψη ατυχημάτων

Κανονισμός 4.4 Πρόσβαση σε χερσαίες εγκαταστάσεις ευημερίας

Κανονισμός 4.5 Κοινωνική ασφάλεια

Κανονισμός 5.1 Υποχρεώσεις Κράτους Σημαίας

Κανονισμός 5.2 Υποχρεώσεις Κράτους Λιμένα

Κανονισμός 5.3 Υποχρεώσεις Κρατών Ναυτεργατικού Δυναμικού

(ζ) Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης έχει αναληφθεί από την *Ειδική Τριμερή Επιτροπή* (Special Tripartite Committee - STC)¹³⁷ που συστάθηκε τον Ιούνιο του 2013 από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ). Η Επιτροπή έχει την εξουσία να εξετάζει και να προτείνει στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας τροποποιήσεις της Σύμβασης και διαδραματίζει επίσης σημαντικό συμβουλευτικό ρόλο σε χώρες που δεν έχουν εθνικές οργανώσεις πλοιοκτητών ή ναυτικών.

Η Επιτροπή συγκροτείται από δύο εκπροσώπους που ορίζονται από τη Κυβέρνηση κάθε Συμβαλλόμενου Κράτους¹³⁸ και τους εκπροσώπους των Πλοιοκτητών και των Ναυτικών που ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΔΓΕ ύστερα από διαβούλευση με την *Κοινή Ναυτιλιακή Επιτροπή* (the Joint Maritime Commission). Οι ψήφοι κάθε εκπροσώπου Πλοιοκτητών και Ναυτικών θα σταθμίζονται ώστε να εξασφαλίζεται ότι τόσο η ομάδα των Πλοιοκτητών όσο και η ομάδα των Ναυτικών θα έχουν την μισή δύναμη ψήφου από το συνολικό αριθμό των Κυβερνήσεων που εκπροσωπούνται στις διασκέψεις της Επιτροπής και έχουν δικαίωμα ψήφου.

137. Βλ. [ILO/special-tripartite-committee-established-maritime-labour-convention](https://www.ilo.org/special-tripartite-committee-established-maritime-labour-convention).

138. Οι εκπρόσωποι των Κυβερνήσεων των Μελών που δεν έχουν επικυρώσει την ΣΝΕ του 2006 μπορούν να συμμετέχουν στην Επιτροπή χωρίς κανένα δικαίωμα ψήφου, ενώ το Διοικητικό Συμβούλιο του ΔΓΕ μπορεί να καλεί άλλους οργανισμούς που θα εκπροσωπούνται στην Επιτροπή από παρατηρητές.

4. Οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες της ΔΟΕ

Οι επιχειρησιακές (μη δεσμευτικές για τα Κράτη Μέλη) πρωτοβουλίες της ΔΟΕ για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας αφορούν τα ακόλουθα πεδία:

- ☐ αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ναυτικών
- ☐ παροχή τεχνικής βοήθειας
- ☐ υλοποίηση ερευνητικών και μελετητικών προγραμμάτων.

Α. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ναυτικών

Η ΔΟΕ συμβάλλει στην ενίσχυση των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας¹³⁹ για την αναβάθμιση της τυπικής ναυτικής εκπαίδευσης και προγραμμάτων επιμόρφωσης για την παρακολούθηση της εφαρμογής της ΣΝΕ του 2006 που υλοποιούνται από το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης¹⁴⁰ του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

**Αντιπροσωπευτικά Προγράμματα Τεχνικής Βοήθειας σε
θέματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης
ναυτικών**

Programme “*Skills for Trade and Economic Diversification*”,
[ILO/skills-and-lifelong-learning/skills-trade-and-economic-diversification](https://www.ilo.org/skills-and-lifelong-learning/skills-trade-and-economic-diversification)

Programme “*Skills for Prosperity in South-East Asia Programme*”,
[ILO/skills-prosperity-south-east-asia-programme](https://www.ilo.org/skills-prosperity-south-east-asia-programme)

139. Βλ. την Ενότητα 4.Δ του Μέρους Γ' της ανά χείρας Έκθεσης.

140. Το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης (International Training Centre of the ILO) εδρεύει στο Τορίνο και είναι ο εκπαιδευτικός βραχίονας της ΔΟΕ για την ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων μέσω της παροχής προγραμμάτων κατάρτισης (<https://www.itcilo.org/about>). Οι δραστηριότητες του στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης επικεντρώνονται στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε θέματα εφαρμογής της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας του 2006. Βλ. σχετικά <https://www.itcilo.org/topics/maritime-labour>.



Courses of the ILO International Training Centre in the Maritime labour sector

Reporting on the Maritime Labour Convention, 2006

15 June - 7 August 2026

Who attends this course?

Government officials responsible for the production of reports on the application of the MLC, 2006 (usually from ministries of labour) and for its implementation (usually from ministries of transport or maritime affairs). **Representatives of employers' and workers' organizations involved in reporting on this unique and complex instrument may also benefit from the course.**

Πηγή: <https://www.itcilo.org/courses/reporting-maritime-labour-convention-2006>

National Legal Implementation of the MLC, 2006

9 - 27 NOVEMBER 2026

Who attends this course?

Law and/or policy officials from government departments concerned with the legal aspects of treaty implementation, for example attorney-generals' offices and ministries of labour and transport, maritime authorities, **and seafarers' and shipowners' associations involved in tripartite consultations on the transposition and implementation of international conventions in the maritime sector.**

Πηγή: <https://www.itcilo.org/courses/national-legal-implementation-mlc-2006>

Β. Η παροχή υπηρεσιών τεχνικής βοήθειας

(α) Παράλληλα με την παρακολούθηση της εφαρμογής των επικυρωμένων ΔΣΕ από τα Συμβαλλόμενα Κράτη, η ΔΟΕ παρέχει υπηρεσίες τεχνικής βοήθειας (technical assistance)¹⁴¹, υποστηρίζοντας τις εθνικές κυβερνήσεις να ευθυγραμμισθούν με τις απαιτήσεις των διεθνών προτύπων. Στο πλαίσιο αυτό, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας έχει υλοποιήσει από το 1950 περισσότερα από χίλια προγράμματα τεχνικής βοήθειας σε τουλάχιστον ενενήντα Κράτη Μέλη της ΔΟΕ, συμβάλλοντας στην εδραίωση βιώσιμων συστημάτων εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής προστασίας.

Η υλοποίηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας

Η υλοποίηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας υποστηρίζεται κυρίως από τους Εμπειρογνώμονες της ΔΟΕ (ILO international labour standards specialists) που συνεργάζονται με κυβερνητικούς αξιωματούχους και εκπροσώπους οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων για να παρέχουν βοήθεια σε ζητήματα επικύρωσης και εφαρμογής ΔΣΕ στο κράτος αναφοράς. Οι Εμπειρογνώμονες είναι κατανεμημένοι στα Περιφερειακά Γραφεία της ΔΟΕ.

- Αφρική: Πρετόρια, Κάιρο, Ντακάρ, Γιαουντέ
- Αμερική: Λίμα, Σαν Χοσέ, Σαντιάγο
- Καραϊβική: Πορτ οφ Σπέν (Τρινιντάντ και Τομπάγκο)
- Αραβική Χερσόνησος: Βηρυτός
- Ανατολική Ασία: Μπανγκόκ
- Νότια Ασία: Νέο Δελχί
- Ανατολική Ευρώπη και Κεντρική Ασία: Βουδαπέστη, Μόσχα.

Πηγή: [ILO/technical-assistance-and-training](https://www.ilo.org/technical-assistance-and-training)

141. Οι υπηρεσίες τεχνικής βοήθειας περιλαμβάνουν:

- νομικές υπηρεσίες για την κατάρτιση εθνικής νομοθεσίας εφαρμογής των προτύπων
- συμβουλευτικές αποστολές και αποστολές άμεσων επαφών, κατά τις οποίες υπάλληλοι και εμπειρογνώμονες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας υποστηρίζουν την επίλυση ζητημάτων εφαρμογής των προτύπων
- δραστηριότητες προώθησης, συμπεριλαμβανομένων σεμιναρίων και εργαστηρίων, με σκοπό την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα πρότυπα, την ανάπτυξη της ικανότητας των εθνικών φορέων να τα χρησιμοποιούν και την παροχή τεχνικών συμβουλών σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής τους.

(β) Η υλοποίηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης προωθείται από το *Τμήμα Μεταφορών και Ναυτιλίας της Διεύθυνσης Τομεακών Πολιτικών* του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, με έμφαση στα ακόλουθα πεδία:

- ❑ εφαρμογή της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας του 2006 (καθοδήγηση, νομική εμπειρογνωμοσύνη και εργαστήρια υποστήριξης των ενδιαφερομένων Κρατών να επικυρώσουν, να εφαρμόσουν και να υποβάλουν έκθεση σχετικά με τη Σύμβαση)
- ❑ εφαρμογή των προτύπων για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία εντός των πλοίων
- ❑ προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ ναυτικών, πλοιοκτητών και κυβερνήσεων για την αντιμετώπιση νέων προκλήσεων (όπως π.χ. η «Δίκαιη Μετάβαση» προς μια πιο πράσινη ναυτιλία)
- ❑ αντιμετώπιση των κοινωνικών πτυχών της ναυτικής εργασίας (όπως π.χ. οι δίκαιοι μισθοί, οι συμβάσεις εργασίας, η ιατρική περίθαλψη και ο επαναπατρισμός των ναυτικών).

Αντιπροσωπευτικά Προγράμματα Τεχνικής Βοήθειας

Programme “*Strengthening Social Dialogue in the Process of Structural Adjustment and Private Sector Participation in Ports in Bulgaria, Croatia and Romania*” 2008 - 2009 ([ILO/strengthening-social-dialogue-process-structural-adjustment-and-private](https://www.ilo.org/public/english/employment/ship/shipsocialdialogue.htm))

Programme “*Maritime Piracy - A Humanitarian Response*” 2011 - 2014 (<https://www.steamshipmutual.com/loss-prevention/mprhpguide0112>)

Programme “*Decent Work for Seafarers and Fair Competition in Shipping*” 2016 - 2025 ([ILO/decent-work-seafarers-and-fair-competition-shipping-programme](https://www.ilo.org/public/english/employment/ship/decwork.htm))

Programme “*Ship to Shore Rights South East Asia - Indonesia*” 2020 - 2024 ([ILO/projects/ship-shore-rights-south-east-asia-indonesia](https://www.ilo.org/public/english/employment/ship/ship-shore-rights-south-east-asia-indonesia.htm))

Programme “*Human Rights Due Diligence in support of Decent Work*” 2024 - 2028 ([ILO/human-rights-due-diligence-support-decent-work](https://www.ilo.org/public/english/employment/ship/human-rights-due-diligence-support-decent-work.htm))

Programme “*Ship to Shore Rights South-East Asia: Safe migration for decent work in the blue economy*” 2025 - 2028 ([ILO/ship-shore-rights-south-east-asia-safe-migration-decent-work-blue-economy](https://www.ilo.org/public/english/employment/ship/ship-shore-rights-south-east-asia-safe-migration-decent-work-blue-economy.htm))

Γ. Η ανάπτυξη της έρευνας για τη ναυτική απασχόληση

Το ΔΓΕ έχει εντάξει το πεδίο της ναυτικής απασχόλησης στις προτεραιότητες της ερευνητικής ατζέντας της ΔΟΕ σε θέματα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό, έχουν εκπονηθεί υπό την εποπτεία του *Τμήματος Μεταφορών και Ναυτιλίας της Διεύθυνσης Τομεακών Πολιτικών* πρωτότυπες έρευνες / μελέτες για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας, όπως ιδίως:

- ☐ η Μελέτη για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση (2003)¹⁴²
- ☐ η Έκθεση για το Παγκόσμιο Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας (2004)¹⁴³
- ☐ η Μελέτη για τις συνθήκες απασχόλησης των Φιλιππινέζων Ναυτικών (2012)¹⁴⁴
- ☐ η Μελέτη για τις συνθήκες απασχόλησης στην Εσωτερική Ναυσιπλοΐα της Ευρώπης (2013)¹⁴⁵
- ☐ η Έκθεση για την προώθηση ευκαιριών για τις Γυναίκες Ναυτικούς (2019)¹⁴⁶
- ☐ η Έκθεση για την προστασία των Ναυτικών την περίοδο του COVID-19 (2020)¹⁴⁷

142. Βλ. P. Belcher et. al., *Women seafarers - Global employment policies and practices*, 2003.

143. Βλ. T. Alderton et. al., *The Global Seafarer - Living and working conditions in a globalized industry*, 2004.

144. Βλ. ILO, *Working at sea - A survey on the working condition of Filipino seafarers in the domestic shipping industry*, 2012.

145. Βλ. R. de Leeuw van Weenen, J. Ferencz, S. Chin and W. van der Geest, *Living and working conditions in inland navigation in Europe*, 2013.

146. Βλ. ILO, *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, 2019.

147. Βλ. ILO, *Maritime human Rights Risks and the COVID-19 crew change crisis: A tool to support human rights due diligence*, 2020.

- ❑ η Μελέτη για τις νέες κλαδικές δεξιότητες στη Ναυπηγική Βιομηχανία (2023)¹⁴⁸
- ❑ η Μελέτη για τη νέα στρατηγική δεξιοτήτων στη Ναυτιλία (2023)¹⁴⁹
- ❑ η Έκθεση για το Ανθρώπινο Δυναμικό της Ναυτιλίας (2024)¹⁵⁰
- ❑ η Μελέτη για το μέλλον των Ναυτικών (2025)¹⁵¹.

148. Βλ. ILO, *Sectoral skills priorities for the shipbuilding industry - Skills demand and supply insights based on the ILO Skills for Trade and Economic Diversification (STED) methodology*, 2023.

149. Βλ. ILO, *Stocktaking study for the development of a sectoral skills strategy - Indonesia seafaring*, 2023.

150. Βλ. ILO and IMO, *Report of the Second Meeting of the Joint ILO - IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element*, 2024.

151. Βλ. ILO, *The future of seafarers - Emerging challenges, opportunities and achieving decent work for seafarers in selected Pacific Island countries*, 2025.

ΜΕΡΟΣ Δ. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.

Όπως επισημάνθηκε στην 2^η¹⁵² και στην 3^η¹⁵³ Έκθεση του ΝΑΤ για τη Ναυτική Απασχόληση, οι εθνικές πολιτικές ναυτικής απασχόλησης υποστηρίζονται σε σημαντική έκταση από τις άμεσες και έμμεσες παρεμβάσεις της **Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ)** για την προστασία και αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας, οι οποίες είτε αφορούν τους ίδιους τους ναυτικούς και τούς ενδιαφερόμενους να ασκήσουν το ναυτικό επάγγελμα, είτε επηρεάζουν τις συνθήκες άσκησης του ναυτικού επαγγέλματος στο πλαίσιο της λειτουργίας του ευρύτερου τομέα των θαλάσσιων μεταφορών. Οι σχετικές παρεμβάσεις της ΕΕ προωθούνταν την περίοδο 2023-2025 από τα αρμόδια όργανα (Συμβούλιο της ΕΕ, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ευρωπαϊκή Επιτροπή)¹⁵⁴ μέσω έξι Στρατηγικών επιχειρησιακής φύσης:

- η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ανάπτυξη του Τομέα των Θαλάσσιων Μεταφορών¹⁵⁵
- η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία¹⁵⁶
- η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα¹⁵⁷
- ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων¹⁵⁸

152. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), *Δεύτερη Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, 2024, σ. 117.

153. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), *Τρίτη Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, 2025, σ. 142.

154. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), *Τρίτη Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, 2025, σ. 117.

155. Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ανάπτυξη του Τομέα των Θαλάσσιων Μεταφορών (Maritime Transport Policy)* υιοθετήθηκε το 2009 με στόχο την διασφάλιση των μακροπρόθεσμων επιδόσεων του ευρωπαϊκού συστήματος θαλάσσιων μεταφορών προς όφελος όλων των άλλων οικονομικών τομέων και των καταναλωτών. Βλ. https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/maritime_el.

156. Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία (European Strategy for Sustainable Blue Economy)* υιοθετήθηκε το 2021 ως ένας μηχανισμός ενίσχυσης της συμβολής της Γαλάζιας Οικονομίας στην επίτευξη των στόχων της *Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας* (European Green Deal). Βλ. [EU/sustainable-blue-economy_en](https://ec.europa.eu/economy_finance/eu-sustainable-blue-economy_en).

157. Η *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα (European Strategy for Sustainable and Smart Mobility)* υιοθετήθηκε το 2020 ως ένας οδικός χάρτης που θέτει σταθερά τον τομέα των μεταφορών στην Ένωση στη σωστή κατεύθυνση για ένα βιώσιμο και έξυπνο μέλλον. Ενα από τα ορόσημα στην πορεία προς τη βιώσιμη, έξυπνη και ανθεκτική κινητικότητα είναι ότι έως το 2030 η αυτοματοποιημένη κινητικότητα θα αναπτυχθεί σε μεγάλη κλίμακα. Η στρατηγική αναγνωρίζει εκτός των άλλων ότι οι αλλαγές στον τομέα των μεταφορών, και ιδίως όσες αφορούν την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, εγείρουν πολλές νέες προκλήσεις, καθώς και ευκαιρίες για το εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών. Βλ. [EE/ΣτρατηγικήΚινητικότητας2020](https://ec.europa.eu/economy_finance/eu-strategy-for-sustainable-and-smart-mobility_en).

- το Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα¹⁵⁹
- η Πρωτοβουλία «Μία Ένωση Δεξιοτήτων» (European Union for Skills)¹⁶⁰.

158. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (*European Pillar of Social Rights*) υιοθετήθηκε το 2017 στην *Κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής για τη Δίκαιη Απασχόληση και την Ανάπτυξη*, εισάγοντας είκοσι κύριες Αρχές σε τρεις τομείς: α) Ισες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, β) Δίκαιοι όροι εργασίας, γ) Κοινωνική προστασία και κοινωνική ένταξη ([ΕΕ/ΕΠΚΔ 2017](#)). Η εφαρμογή του προωθείται σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης του Μαρτίου 2021 που προβλέπει συγκεκριμένες ενέργειες για την υλοποίηση των Αρχών του ως κοινή προσπάθεια των Κρατών Μελών και της Ε.Ε., με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», COM (2021)102/4.3.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2021:102:FIN>.

159. Το Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα (*European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*) υιοθετήθηκε το 2020 ως ένα πενταετές επιχειρησιακό σχέδιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ενίσχυση των δεξιοτήτων, αποτελώντας τη συνέχεια του Θεματολογίου Δεξιοτήτων του 2016. Βλ. σχετικά [European Skills Agenda](#).

160. Η Πρωτοβουλία «Μία Ένωση Δεξιοτήτων» (European Union for Skills) υιοθετήθηκε το 2025 με στόχο την υποστήριξη των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους (ανεξάρτητα από το υπόβαθρο και τον τόπο διαμονής τους) ως προς την πρόσβαση στην εκπαίδευση, τη διά βίου μάθηση, τις ποιοτικές θέσεις εργασίας και τη διαχείριση των μεταβάσεων και των κρίσεων. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Μία Ένωση Δεξιοτήτων», COM(2025)90/5.3.2025, [EU/COM/2025DC0090](#).

1. Οι νέες Στρατηγικές της ΕΕ

Οι ως άνω Στρατηγικές συμπληρώνονται από τον Ιούνιο του 2025 με το *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς* (the European Ocean Pact) και από τον Μάρτιο του 2026 με δύο νέες Στρατηγικές που είχαν προβλεφθεί τον Σεπτέμβριο του 2024 ως βασικές πρωτοβουλίες στην Επιστολή της Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα καθήκοντα του Επιτρόπου Βιώσιμων Μεταφορών και Τουρισμού¹⁶¹ και ως εμβληματικές δράσεις στο πλαίσιο της *Πυξίδας Ανταγωνιστικότητας της ΕΕ* (the EU Competitiveness Compass)¹⁶²:

- ❑ η *Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική της ΕΕ* (the Industrial Maritime Strategy)
- ❑ η *Στρατηγική της ΕΕ για τους Λιμένες* (the EU Ports Strategy).

161. Ο κ. Απόστολος Τζιτζικώστας (Ελλάδα) έχει ορισθεί Ευρωπαίος Επίτροπος Βιώσιμων Μεταφορών και Τουρισμού (European Commissioner for Sustainable Transport and Tourism) την περίοδο 2024-2029.

162. Η *Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας της ΕΕ* υιοθετήθηκε το 2025 με στόχο να διευκολύνει και να επιταχύνει την επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ευρώπη. Στο πλαίσιο αυτό, η Πυξίδα καθοδηγεί τις δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με βάση τρεις πυλώνες: γεφύρωση του χάσματος καινοτομίας με τους κύριους ανταγωνιστές της ΕΕ, σύνδεση της απανθρακοποίησης και της ανταγωνιστικότητας, μείωση των εξαρτήσεων και ενίσχυση της ασφάλειας. Βλ. [EU/competitiveness-compass](#).

Η ανακοίνωση των Στρατηγικών (Μάρτιος 2026)



**Απόστολος Τζίτζικώστας, Επίτροπος Βιώσιμων
Μεταφορών και Τουρισμού**

«Με τις Στρατηγικές μας για τους Λιμένες της ΕΕ και τη Ναυτιλία, εξοπλίζουμε τους λιμένες, τη ναυτιλία και τη ναυπηγική βιομηχανία της Ευρώπης ώστε να ηγηθούν της μετάβασης σε καθαρές μορφές ενέργειας, να διασφαλίσουν το εμπόριο και την άμυνα και να παραμείνουν ανταγωνιστικοί σε παγκόσμιο επίπεδο. Ανανεώνουν τη φιλοδοξία μας για μία ευρωπαϊκή ναυτική πρωτοπορία, ενισχύοντας την οικονομική ασφάλεια, προωθώντας τη βιώσιμη ανάπτυξη και στηρίζοντας ποιοτικές θέσεις εργασίας και εδαφική συνοχή σε ολόκληρη την Ευρώπη. Συνεργαζόμενοι στενά με τη βιομηχανία και όλους τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, θα μετατρέψουμε αυτές τις στρατηγικές σε απτά αποτελέσματα και θα εδραιώσουμε την Ευρώπη ως την κορυφαία πλωτή ήπειρο».



**Stéphane Séjourné, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ευημερία
και τη Βιομηχανική Στρατηγική**

«Οι ναυτιλιακές και μεταποιητικές βιομηχανίες της Ευρώπης είναι θεμελιώδους σημασίας για την κυριαρχία μας. Αποτελούν βασικούς παράγοντες διευκόλυνσης της στρατηγικής αυτονομίας, της ασφάλειας και της ανθεκτικότητάς μας. Η στρατηγική μας δεν θα αυξήσει μόνο τις παραγωγικές ικανότητες στην Ευρώπη, αλλά θα στηρίξει επίσης την ηγετική θέση της πρωτοβουλίας «Made in EU» για συγκεκριμένα τμήματα σκαφών, τεχνολογίες και καινοτομία. Οι βιομηχανικές ναυτιλιακές στρατηγικές αντικατοπτρίζουν τη νέα μας μέθοδο, η οποία βασίζεται σε στρατηγικό διάλογο και παρέχει μια προσέγγιση επιχειρηματικού σχεδίου που καλύπτει όλους τους στρατηγικούς πυλώνες της αξιακής αλυσίδας: από την απαλλαγή από τις ανθρακούχες εκπομπές έως τις προκλήσεις της ψηφιοποίησης, από την τόνωση της ζήτησης έως τη διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού και την ενσωμάτωση ιδιαιτεροτήτων διπλής χρήσης, με μέτρα απλούστευσης και νέα ειδική χρηματοδότηση».

Πηγή: <https://transport.ec.europa.eu/industrial-maritime-strategy-launch>

Α. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 2025 με την έκδοση σχετικής Ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹⁶³. Παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας που αναμένεται να παρουσιάσουν αυξημένη ζήτηση τις επόμενες δεκαετίες ιδίως στους τομείς της ποντοπόρου ναυτιλίας και των τουριστικών σκαφών¹⁶⁴.

Το όραμα του Συμφώνου

Σήμερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε ένα Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς, μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την καλύτερη προστασία των ωκεανών, την προώθηση μια ακμάζουσας γαλάζιας οικονομίας και τη στήριξη της ευημερίας των ανθρώπων που ζουν σε παράκτιες περιοχές. Το Σύμφωνο συγκεντρώνει τις πολιτικές της ΕΕ για τους ωκεανούς σε ένα ενιαίο πλαίσιο αναφοράς, το οποίο αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των σημαντικών απειλών για τους ωκεανούς, τις παράκτιες κοινότητες, τα νησιά και τις εξόχως απόκεντρες περιοχές μας.

Η γαλάζια οικονομία της ΕΕ (όλοι οι τομείς που σχετίζονται με τη θάλασσα, συμπεριλαμβανομένης της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας, της ναυτιλίας, του παράκτιου τουρισμού, των λιμένων, των θαλάσσιων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας) στηρίζει άμεσα σχεδόν 5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας και συνεισφέρει πάνω από 250 δισεκατομμύρια ευρώ σε ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ετησίως στην οικονομία της ΕΕ.

Το Σύμφωνο εισήχθη στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής φον ντερ Λάιεν II και επικροτήθηκε στα Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 20^{ης} Μαρτίου 2025. Για την επίτευξη των στόχων του Συμφώνου, η Επιτροπή θα προτείνει έως το 2027 μια νομοθετική πράξη για τους Ωκεανούς. Η συγκεκριμένη πράξη θα θεσπίσει ένα ενιαίο πλαίσιο για τη διευκόλυνση της υλοποίησης των βασικών στόχων του Συμφώνου, μειώνοντας παράλληλα τη γραφειοκρατία. Θα βασίζεται σε μία αναθεωρημένη *Οδηγία για τον Θαλάσσιο Χωροταξικό Σχεδιασμό*, η οποία θα ενισχύσει τον διατομεακό συντονισμό και τη διαχείριση των θαλάσσιων λεκανών.

163. Βλ. σχετικά Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς», COM(2025)281/5.6.2025, [EU Communication2025](#).

164. Για τις σχετικές εκτιμήσεις βλ. ιδίως OECD, *The Ocean Economy to 2050*, 2025 και L. Ben Hassen et al., *The Future of the Workforce in a Sustainable Ocean Economy*, World Resources Institute, 2025.

Δηλώσεις



Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν, Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

«Ο ωκεανός είναι νερό, το νερό είναι ζωή. Γι' αυτό το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς είναι τόσο σημαντικό για εμάς. Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική θα προστατεύσει τους ωκεανούς και θα προωθήσει μια βιώσιμη γαλάζια οικονομία. Δεν θα ωφελήσει μόνο τον πλανήτη, αλλά και τους ανθρώπους που έχουν πατρίδα τους τις ακτές, καθώς και τις γενιές που θα διαχειρίζονται τους ωκεανούς μας αύριο».



Ραφαέλε Φίτο, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αρμόδιος για τη Συνοχή και τις Μεταρρυθμίσεις

«Ο ωκεανός είναι το θεμέλιο της ζωής και ο σύμμαχος μας για ένα καλύτερο μέλλον. Δεδομένου ότι το 40% των Ευρωπαίων ζουν σε απόσταση έως 50 χλμ. από τη θάλασσα, οι παράκτιες κοινότητές μας αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της κοινωνίας και της οικονομίας μας. Το σύμφωνο για τους ωκεανούς θα δώσει τη δυνατότητα στις παράκτιες κοινότητες, τα νησιά και τις εξόχως απόκεντρες περιοχές να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό των ωκεανών μας και να οικοδομήσουν ένα μέλλον με μεγαλύτερη ευημερία για όλους».



Κώστας Καδής, Επίτροπος Αλιείας και Ωκεανών

«Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς δεν είναι ένα μήνυμα σε μπουκάλι πεταμένο στη θάλασσα - είναι ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης. Θα εργαστούμε ακούραστα για να υλοποιήσουμε τις προτεραιότητές του, αλλά και για να διασφαλίσουμε ότι η νέα προσέγγιση διακυβέρνησης των πολιτικών μας για τους ωκεανούς θα διαπνέει τόσο το έργο μας τα επόμενα χρόνια, όσο και την παρουσία μας σε διεθνές επίπεδο, προωθώντας την υγιή αλιεία, την ανταγωνιστική γαλάζια οικονομία, και την ευημερία των παράκτιων κοινοτήτων».

A1. Η αρχιτεκτονική του Συμφώνου

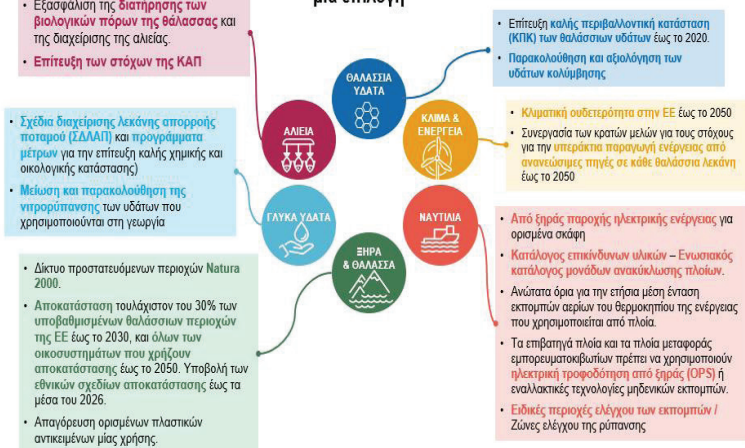
Το όραμα του Συμφώνου θα προωθηθεί μέσω έξι Πυλώνων:

- προστασία και αποκατάσταση της υγείας των ωκεανών
- τόνωση της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας της γαλάζιας οικονομίας
- στήριξη των παράκτιων, νησιωτικών κοινοτήτων και των απόκεντρων περιοχών
- προώθηση της έρευνας, της γνώσης, των δεξιοτήτων και της καινοτομίας
- ενίσχυση της ασφάλειας και της άμυνας στη θάλασσα
- ενίσχυση της διπλωματίας της ΕΕ για τους ωκεανούς.

Η υλοποίηση των αντίστοιχων προτεραιοτήτων θα υποστηριχθεί από ένα ενισχυμένο πλαίσιο διακυβέρνησης για την ευθυγράμμιση των δράσεων σε ενωσιακό, περιφερειακό, εθνικό και τοπικό επίπεδο μέσω των διαφόρων θαλάσσιων λεκανών, με τη συμμετοχή τόσο των Κρατών Μελών της ΕΕ όσο και τρίτων χωρών.

Διάγραμμα 18. Η επιλογή δεσμευτικών στόχων σχετικά με τους ωκεανούς στο δίκαιο της ΕΕ

ΣΤΟΧΟΙ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΩΚΕΑΝΟΥΣ ΣΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΕ –
μια επιλογή



Πηγή: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0281>

A2. Οι Πυλώνες των ανθρώπινων πόρων του Συμφώνου

(α) Ο δεύτερος Πυλώνας «*Τόνωση της βιώσιμης γαλάζιας οικονομίας με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας*» του Συμφώνου περιλαμβάνει την Προτεραιότητα 4 με τίτλο «*Ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της γαλάζιας οικονομίας*».

Το προφίλ της Προτεραιότητας 4

Η ανανέωση των γενεών, η συμμετοχή των γυναικών, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας αποτελούν βασικά συστατικά για μια ευημερούσα και ελκυστική γαλάζια οικονομία.

Μια νέα Στρατηγική για την Ανανέωση των Γενεών στη Γαλάζια Οικονομία που έχει προγραμματισθεί για το 2027 θα προωθήσει ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό επόμενης γενιάς στους τομείς της θαλάσσιας έρευνας, της ωκεάνιας τεχνολογίας και της βιώσιμης αλιείας. Η εν λόγω Στρατηγική θα προωθήσει την εκπαίδευση, τον ωκεανογραφικό γραμματισμό και τη μεταφορά γνώσεων από γενιά σε γενιά. Όπως επισημαίνεται στην Ανακοίνωση για μια Ένωση Δεξιοτήτων, η Επιτροπή θα εντείνει τις προσπάθειές της για την προώθηση της εκπαίδευσης στους τομείς STEM 20, η οποία θα πρέπει επίσης να στηρίξει την παροχή πιο προηγμένων γνώσεων σχετικά με τις θαλάσσιες επιστήμες, όπως η περιβαλλοντική μηχανική, η θαλάσσια βιολογία και η χημεία. Στο πλαίσιο της προώθησης των τομέων STEM και των συμμαχιών των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων και σχολείων θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στη γαλάζια οικονομία και στις δυνατότητες της.

Προκειμένου να ενισχύσει τις ψηφιακές και επιχειρηματικές δεξιότητες, η Στρατηγική για την Ανανέωση των Γενεών στη Γαλάζια Οικονομία θα ευθυγραμμισθεί με τη νέα Κοινότητα Γνώσης και Καινοτομίας (ΚΓΚ) στο πεδίο των τομέων και των οικοσυστημάτων των υδάτων, της θάλασσας και της ναυτιλίας, η οποία παρέχει ένα δομημένο πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ για τη σύνδεση των οικοσυστημάτων της γαλάζιας οικονομίας και της Ένωσης Δεξιοτήτων, στηρίζοντας τις διατομεακές εταιρικές σχέσεις στη γαλάζια οικονομία, καθώς και με την εμβληματική Στρατηγική για τη Δικαιοσύνη μεταξύ των Γενεών.

Στον τομέα της αλιείας, η Επιτροπή θα εστιάσει στην ανανέωση των γενεών και στη βελτίωση της ελκυστικότητας του επαγγέλματος, μεταξύ άλλων μέσω του εκσυγχρονισμού του στόλου, της ψηφιοποίησης και της βελτίωσης της ασφάλειας επί του σκάφους. Θα υποστηρίξει επίσης την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανεπίδραση των αλιέων.

(β) Ο τέταρτος Πυλώνας «Πρώθηση της έρευνας, της γνώσης, των δεξιοτήτων και της καινοτομίας» του Συμφώνου περιλαμβάνει την Προτεραιότητα 3 με τίτλο **«Ενίσχυση του ωκεανογραφικού γραμματισμού και της συμμετοχής των πολιτών»**.

Το προφίλ της Προτεραιότητας 3

Ο ωκεανογραφικός γραμματισμός και η συμμετοχή των πολιτών προάγουν το πνεύμα κατανόησης όσον αφορά την επιρροή των ωκεανών στη ζωή μας και των επιπτώσεων των δραστηριοτήτων μας στους ωκεανούς, παρέχοντας στους πολίτες τη δυνατότητα να κάνουν συνειδητές επιλογές. Τα Κράτη Μέλη ενθαρρύνονται να προωθήσουν τον διαγενεακό διάλογο βάσει πρακτικών συμμετοχής και/ή διαβούλευσης. Η έννοια του ωκεανογραφικού γραμματισμού θα συνδεθεί με μια ευρύτερη έννοια της πρώιμης προώθησης του γραμματισμού όσον αφορά τα ύδατα και της κατανόησης των διασυνδέσεων μεταξύ της διαχείρισης των υδάτων και της θάλασσας. Μόνο με τη συνεργασία και την αξιοποίηση της πολυμορφίας όλων των ενδιαφερόμενων μερών μπορούμε να αξιοποιήσουμε το πλήρες δυναμικό των ωκεανών μας και να δημιουργήσουμε ένα πιο βιώσιμο μέλλον για όλους.

Η Επιτροπή θα αναβαθμίσει την *Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τον Ωκεανογραφικό Γραμματισμό* (EU4Ocean), στην οποία συμμετέχουν χιλιάδες οργανώσεις, επιχειρήσεις, νέοι και μαθητές. Μέσω της εκπαίδευσης, της ευαισθητοποίησης και εργαλείων, όπως ο *Ευρωπαϊκός Άτλας των Θαλασσών*, η Συμμαχία EU4Ocean θα συνεχίσει να εργάζεται για την αύξηση των γνώσεων σχετικά με τη σημασία των ωκεανών, μεταξύ άλλων μέσω της συνεργασίας με την κοινοπραξία *Bauhaus of the Seas Sails*.

Με βάση το *Φόρουμ Youth4Ocean*, η Επιτροπή θα δημιουργήσει ένα δίκτυο νεολαίας και διαγενεακών πρεσβευτών της ΕΕ για τους ωκεανούς με στόχο τη συμμετοχή νέων επαγγελματιών στον τομέα των ωκεανών και υποστηρικτών της βιωσιμότητας των ωκεανών. Η εξέλιξη των επαγγελματιών στον τομέα των ωκεανών στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους θα υποστηριχθεί μέσω του νέου *Διαγενεακού Προγράμματος για τη Γαλάζια Οικονομία της Διατλαντικής Συμμαχίας Έρευνας και Καινοτομίας για τους Ωκεανούς*. Η Επιτροπή θα διοργανώσει ετήσιους διαλόγους πολιτικής για τη νεολαία, εξασφαλίζοντας ότι οι φωνές των νέων λαμβάνονται υπόψη στη διαδικασία χάραξης πολιτικής.

Ένα νέο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της *Συμμαχίας EU4Ocean* θα προσφέρει στους νέους πείρα μέσω πρακτικής εφαρμογής σε θέσεις εργασίας που συμβάλλουν σε μια ανταγωνιστική και βιώσιμη γαλάζια οικονομία. Αυτό όχι μόνο θα εφοδιάσει τους νέους με τις δεξιότητες που απαιτούνται για μελλοντική σταδιοδρομία, αλλά θα ενισχύσει επίσης τη σύνδεση μεταξύ του ωκεανογραφικού γραμματισμού και του ιδιωτικού τομέα. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων, ώστε να αναλάβουν ενεργό και ουσιαστικό ρόλο στις δραστηριότητες για τους ωκεανούς.

Β. Η Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική της ΕΕ

Η Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική της ΕΕ υιοθετήθηκε τον Μάρτιο του 2026 με την έκδοση σχετικής Ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹⁶⁵. Παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας, αναδεικνύοντας την άμεση ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων των ναυτικών της ΕΕ και ενίσχυσης του προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος.

Το όραμα της Στρατηγικής

Ο κλάδος της κατασκευής και εξοπλισμού πλοίων και ο κλάδος της ναυτιλίας αποτελούν στρατηγικούς τομείς για την αυτονομία, την ανθεκτικότητα, την άμυνα, την οικονομική ασφάλεια, την ευημερία, την απανθρακοποίηση και τη βιώσιμη χρήση και προστασία των περιουσιακών στοιχείων και των πόρων των Αποκλειστικών Ζωνών της Ευρώπης.

Ο κλάδος της κατασκευής και εξοπλισμού πλοίων κατέχει ηγετική θέση παγκοσμίως σε πολύπλοκες ναυπηγικές υπηρεσίες υψηλών προδιαγραφών και σε προηγμένες τεχνολογίες. Προωθεί την καινοτομία για βιώσιμες πλωτές μεταφορές και δραστηριότητες γαλάζιας οικονομίας και αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της περιφερειακής βιομηχανικής ανάπτυξης. Ο κλάδος της ναυτιλίας είναι κορυφαίος πάροχος ναυτιλιακών υπηρεσιών παγκοσμίως, διασφαλίζει τον εφοδιασμό με βασικά αγαθά, διευκολύνει το εμπόριο και συμβάλλει στην ενεργειακή ανεξαρτησία της ΕΕ. Καθορίζει επίσης, μαζί με τα άλλα τμήματα των πλωτών μεταφορών, τη ζήτηση για προϊόντα και υπηρεσίες ναυτιλιακής παραγωγής και διαμορφώνει τις τεχνολογικές επιλογές.

Και οι δύο κλάδοι είναι καίριας σημασίας για την ενίσχυση της στρατιωτικής ικανότητας της Ένωσης και των Κρατών Μελών της μέσω της διευκόλυνσης της μετακίνησης στρατευμάτων και της κατασκευής πολεμικών σκαφών και σκαφών διπλής χρήσης, στρατιωτικής και μη στρατιωτικής. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη και την προστασία των ψηφιακών και υπεράκτιων ενεργειακών υποδομών της ΕΕ, όπως οι αγωγοί, τα καλώδια ηλεκτρικής ενέργειας και δεδομένων και τα αερολιμένα. Άλλα τμήματα του τομέα των πλωτών μεταφορών, όπως οι κρουαζιέρες και ο τουρισμός με σκάφη, έχουν σημαντικές δυνατότητες καινοτομίας για την ενίσχυση της βιωσιμότητάς τους.

Το Ευρωπαϊκό οικοσύστημα των πλωτών μεταφορών αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις. Οι Εκθέσεις *Draghi* και *Niinistö* αναδεικνύουν την έκθεση του στον έντονο παγκόσμιο ανταγωνισμό και σε εντάσεις, σε όλο και μεγαλύτερη εξάρτηση από την κατασκευή πλοίων και τη χρηματοδότηση από τρίτες χώρες, στην απανθρακοποίηση και στη **γήρανση του εργατικού δυναμικού που χρειάζεται αναβάθμιση των δεξιοτήτων του και επανεπίδραση**.

Η Ευρώπη χρειάζεται ένα πλαίσιο πολιτικής που θα διαφυλάξει και θα τονώσει τους δύο κλάδους, θα ενισχύσει την ικανότητα καινοτομίας τους, θα προωθήσει την ψηφιοποίηση, τη βιωσιμότητα και την απανθρακοποίηση ως πηγές επενδυτικών ευκαιριών, θα προωθήσει την τεχνολογική υπεροχή και θα ενισχύσει την ανταγωνιστικότητά τους.

165. Βλ. σχετικά Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Η Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική της ΕΕ», COM(2026)111/4.3.2026, https://eu_communication2026.

Β1. Η αρχιτεκτονική της Στρατηγικής

Το όραμα της Στρατηγικής θα προωθηθεί μέσω έξι Πυλώνων.

Διάγραμμα 19. Η αρχιτεκτονική της Βιομηχανικής Ναυτιλιακής Στρατηγικής



α) Ο πρώτος Πυλώνας με τίτλο **«Κατασκευή, εξοπλισμός και επιδιόρθωση»** επικεντρώνεται στην ενίσχυση των ναυτιλιακών κατασκευαστικών ικανοτήτων και της τεχνολογικής υπεροχής της Ευρώπης για τη μόχλευση της ενιαίας αγοράς πλωτών μεταφορών. Περιλαμβάνει δράσεις που αποσκοπούν στην προώθηση της βιομηχανικής κυριαρχίας της ΕΕ και στη δημιουργία συνεργειών σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας της ναυτιλίας. Για τον σκοπό αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα δρομολογήσει μια *Συμμαχία της ΕΕ για την Αλυσίδα Αξίας του Ναυπηγικού Κλάδου* (EU Industrial Maritime Value Chain Alliance), επιδιώκοντας την επιτάχυνση του ψηφιακού και κυκλικού μετασχηματισμού των ευρωπαϊκών ναυπηγείων, τη μεγιστοποίηση της δημόσιας ζήτησης και χρηματοδότησης και τη βελτίωση των ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο για τη βιομηχανία της ΕΕ.

β) Ο δεύτερος Πυλώνας με τίτλο **«Μεταφορές και σύνδεση»** επικεντρώνεται στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της βιωσιμότητας και της συνδεσιμότητας των θαλάσσιων μεταφορών. Περιλαμβάνει μέτρα για την απλούστευση των διαδικασιών υποβολής εκθέσεων και διοικητικών διαδικασιών για τη ναυτιλία, τη στήριξη της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης, την προώθηση της ποιοτικής ναυτιλίας και την ενίσχυση της

ευελιξίας στις διεθνείς σχέσεις. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τα Κράτη Μέλη θα ενισχύσει τη δέσμευση της ΕΕ στο πλαίσιο του ΔΝΟ σχετικά με τα παγκόσμια ναυτιλιακά πρότυπα, ώστε να συμβάλει στην επίτευξη ισότιμων όρων ανταγωνισμού.

γ) Ο τρίτος Πυλώνας με τίτλο **«Ασφάλεια και προστασία»** επιδιώκει να ενισχύσει τις ικανότητες ναυτικής, υποβρύχιας, διπλής χρήσης και στρατιωτικής κινητικότητας της Ευρώπης για την ενίσχυση της ασφάλειας και της ανθεκτικότητας. Περιλαμβάνει μέτρα για την υποστήριξη της ναυτικής παραγωγικής ικανότητας, την ενίσχυση της επίγνωσης του θαλάσσιου τομέα σε επίπεδο ΕΕ και την επιδίωξη ενός μηχανισμού στήριξης της κατασκευής πορθμείων διπλής χρήσης με ενισχυμένες στρατιωτικές προδιαγραφές.

δ) Ο τέταρτος Πυλώνας με τίτλο **«Πρόσβαση στην καινοτομία»** επιδιώκει την ενίσχυση του πλαισίου πολιτικής για την προώθηση της ηγετικής θέσης της ΕΕ σε καινοτόμες τεχνολογίες και την ανάπτυξη συνεργειών για τη βιομηχανική κλιμάκωση της καινοτομίας.

ε) Ο πέμπτος Πυλώνας με τίτλο **«Πρόσβαση σε χρηματοδότηση και επενδύσεις»** επιδιώκει την κινητοποίηση ενωσιακής, εθνικής και ιδιωτικής χρηματοδότησης για τη στήριξη επενδύσεων στην απαλλαγή του στόλου από τις ανθρακούχες εκπομπές, την καινοτομία και την άμυνα¹⁶⁶. Περιλαμβάνει μέτρα αξιοποίησης υφιστάμενων χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ, όπως ιδίως ο Μηχανισμός «Συνδέοντας την Ευρώπη», το Ταμείο Καινοτομίας, το Πρόγραμμα «Ορίζοντας», τα Προγράμματα του Ευρωπαϊκού Ταμείου Άμυνας και το Πρόγραμμα «InvestEU», εν αναμονή της έγκρισης του επόμενου Πολυετούς Δημοσιονομικού Πλαισίου 2028 - 2023.

στ) Ο έκτος Πυλώνας με τίτλο **«Πρόσβαση σε δεξιότητες και ποιοτικές θέσεις εργασίας»** αντιστοιχεί στον Πυλώνα των ανθρώπινων πόρων της Στρατηγικής.

166. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκτιμά ότι οι ετήσιες χρηματοδοτικές ανάγκες για την απανθρακοποίηση του στόλου της ΕΕ κυμαίνονται μεταξύ 2,4 και 8,5 δισ. ευρώ. Έχουν προσδιορισθεί, μάλιστα, σημαντικές επενδυτικές ανάγκες για σκάφη εσωτερικής ναυσιπλοΐας και εξειδικευμένα τμήματα, όπως τα σκάφη υπεράκτιας αιολικής ενέργειας, τα σκάφη υποβρύχιων καλωδίων και οι αναδυόμενες ωκεάνιες τεχνολογίες. Επιπλέον, ο ψηφιακός μετασχηματισμός των ναυπηγείων της ΕΕ εκτιμάται ότι απαιτεί επενδύσεις ύψους τουλάχιστον 3 δισ. έως 7,5 δισ. ευρώ. Η κάλυψη τους απαιτεί τη συντονισμένη χρήση της τρέχουσας και της μελλοντικής ενωσιακής χρηματοδότησης, των εθνικών μέτρων και των δράσεων για την προσέλκυση ιδιωτικών κεφαλαίων καθ' όλη τη διάρκεια της επενδυτικής διαδρομής.

B2. Ο Πυλώνας των ανθρώπινων πόρων της Στρατηγικής

Ο έκτος Πυλώνας της Στρατηγικής περιλαμβάνει δύο Άξονες:

- ❑ «Αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανειδίκευση του εργατικού δυναμικού και των ναυτικών της ΕΕ»
- ❑ «Κινητικότητα, ελκυστικότητα και ποιοτικές θέσεις εργασίας».

α) Αφετηρία του πρώτου Άξονα αποτελεί η παραδοχή ότι η τεχνολογική εξέλιξη, η χρήση εναλλακτικών καυσίμων, η αυξανόμενη αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση δημιουργούν ζήτηση για ναυτικούς υψηλής ειδίκευσης, επαγγελματίες στην ξηρά και εργαζομένους στη ναυπηγική και στη ναυτιλιακή παραγωγή. Υπό το πρίσμα αυτό, οι στρατηγικές επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση είναι απαραίτητες για την πρόληψη των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, τη μείωση της εξάρτησης από εργαζομένους εκτός ΕΕ και τη διαφύλαξη της τεχνογνωσίας εντός της Ένωσης.

Ο Οδικός Χάρτης Μετάβασης στο Βιομηχανικό Οικοσύστημα Κινητικότητας της ΕΕ¹⁶⁷ αναδεικνύει τις σημαντικές ανάγκες αναβάθμισης

167. Ο Οδικός Χάρτης Μετάβασης στο Βιομηχανικό Οικοσύστημα Κινητικότητας της ΕΕ (the Transition pathway for the EU mobility industrial ecosystem) είναι ένα σχέδιο που δημιουργήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με εθνικές και περιφερειακές αρχές, ενδιαφερόμενα μέρη του κλάδου, ΜΚΟ και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Προσδιορίζει, με βάση μια προσέγγιση από τη βάση προς την κορυφή, τις προκλήσεις, τις ευκαιρίες, τις προϋποθέσεις και τις δράσεις που χρειάζονται όλα τα μέρη για να ηγηθούν της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης και να βελτιώσουν την ανθεκτικότητα του οικοσυστήματος, σύμφωνα με την επικαιροποιημένη Βιομηχανική Στρατηγική της Ε.Ε.

Το οικοσύστημα της κινητικότητας καλύπτει το σύνολο των αλυσίδων αξίας της αυτοκινητοβιομηχανίας, των σιδηροδρόμων, των πλωτών μεταφορών και της ποδηλασίας, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών υπηρεσιών, και συνδέεται στενά με άλλα βιομηχανικά οικοσυστήματα. Απασχολεί 17,6 εκατομμύρια άτομα και παράγει περίπου 1,2 τρισεκατομμύρια ευρώ συνεισφορά στο ΑΕΠ της ΕΕ (7,6% του συνολικού ΑΕΠ της ΕΕ).

Ο Οδικός Χάρτης Μετάβασης στο Βιομηχανικό Οικοσύστημα Κινητικότητας της ΕΕ δημοσιεύθηκε τον Ιανουάριο του 2024 από τη Γενική Διεύθυνση Εσωτερικής Αγοράς, Βιομηχανίας, Επιχειρηματικότητας και ΜΜΕ (Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, περιλαμβάνοντας 112 ειδικές δράσεις για τη στήριξη της διττής μετάβασης και της μακροπρόθεσμης ανθεκτικότητας και ανταγωνιστικότητας του οικοσυστήματος. Οι δράσεις κατηγοριοποιήθηκαν σε επτά θεματικές ενότητες (thematic blocks):

- Βιώσιμη ανταγωνιστικότητα
- Θεσμοί και δημόσια διακυβέρνηση
- Κοινωνική διάσταση
- Δεξιότητες
- Ε&Κ και τεχνολογικές λύσεις
- Υποδομή

και επανεκπαίδευσης των εργαζομένων της ναυπηγικής βιομηχανίας, καθώς έως και το 40% του εργατικού δυναμικού του κλάδου αναμένεται να συνταξιοδοτηθεί έως το 2030. Από την άλλη πλευρά, στο **Σύμφωνο Δεξιότητων για τη Ναυπηγική Βιομηχανία** (the Pact of Skills on Shipbuilding)¹⁶⁸, οι εταίροι του κλάδου δεσμεύθηκαν να αναβαθμίσουν και να επανεκπαιδεύσουν το 7% των εργαζομένων ετησίως και να προσελκύσουν 234.000 νέους εργαζόμενους έως το 2030. Στον τομέα της ναυτιλίας, αναμένεται ότι έως και 250.000 ναυτικοί θα χρειασθούν επανειδίκευση και αναβάθμιση δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των αναδυόμενων τεχνολογικών αναγκών και των αναγκών που σχετίζονται με την χρήση των καυσίμων.

Για τους λόγους αυτούς, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα υποστηρίξει τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους κοινωνικούς εταίρους στον εντοπισμό υφιστάμενων και μελλοντικών ελλείψεων δεξιοτήτων και στην ανάπτυξη προγραμμάτων επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων των οικείων κλάδων.

β) Αφετηρία του δεύτερου Άξονα αποτελεί η παραδοχή ότι η προσέλκυση και η διατήρηση ειδικευμένου προσωπικού στον κλάδο της ναυτιλίας εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι έτοιμη να βοηθήσει τα Κράτη Μέλη να βελτιώσουν την ελκυστικότητα των σταδιοδρομιών στη θάλασσα και να προωθήσουν την κινητικότητα μεταξύ θαλάσσιων και χερσαίων ρόλων, στηρίζοντας παράλληλα τη διά βίου σταδιοδρομία στον κλάδο και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, μεταξύ άλλων στις παράκτιες και νησιωτικές κοινότητες. Για την ενίσχυση της κινητικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα υποστηρίξει τους κοινωνικούς εταίρους και τα ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης στη χαρτογράφηση των ναυτικών επαγγελμάτων. Με τον τρόπο αυτό, θα συμβάλει επίσης στη

▪ Επενδύσεις και χρηματοδότηση.

Βλ. σχετικά [EU_new-transition-pathway-mobility-industrial-ecosystem](#).

168. Το *Σύμφωνο για τις Δεξιότητες* (the Pact of Skills) είναι μία από τις εμβληματικές δράσεις του Ευρωπαϊκού Θεματολογίου Δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα (*European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*). Αποσκοπεί στη στήριξη δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να προσαρμοστούν στις προκλήσεις της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης.

Τα μέλη του *Συμφώνου* έχουν πρόσβαση σε γνώσεις σχετικά με τις ανάγκες αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης, συμβουλές σχετικά με διαθέσιμα χρηματοδοτικά μέσα για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των ενηλίκων στις περιφέρειες και τις χώρες τους, καθώς και ευκαιρίες συνεργασίας. Βλ. σχετικά https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en.

διατήρηση της πείρας και στην ενίσχυση της ευρωπαϊκής βιομηχανικής βάσης.

Παράλληλα, αποτελεί προτεραιότητα η διασφάλιση της αμοιβαίας αναγνώρισης των πτυχίων, των προσόντων και των πιστοποιητικών του ναυτικού επαγγέλματος για τους πολίτες της ΕΕ και, όπου είναι δυνατόν, για τους πολίτες τρίτων χωρών. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα υποστηρίξει και θα συντονίσει τη δημιουργία ενός δικτύου ιδρυμάτων ναυτικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (a network of maritime higher education institutions) και κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης σε ολόκληρη την ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα βοηθήσει, επίσης, τα Κράτη Μέλη να άρουν τα εμπόδια στην κινητικότητα των φοιτητών και του ακαδημαϊκού προσωπικού, μεταξύ άλλων με την προώθηση της περαιτέρω συμμετοχής των ιδρυμάτων ναυτικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Πρόγραμμα Erasmus+.

Η πρόσφατη πανδημία του COVID-19 τεκμηρίωσε ότι οι ναυτικοί αποτελούν βασικούς εργαζομένους (key workers)¹⁶⁹. Το έργο τους, επομένως, είναι ζωτικής σημασίας για να συνεχίσει ο κόσμος να κινείται και για να διασφαλισθεί η ανθεκτικότητα της βιομηχανικής βάσης και των αλυσίδων εφοδιασμού της ΕΕ.

169. Βλ. ιδίως Resolution adopted by the UN General Assembly on 1 December 2020 “*International cooperation to address challenges faced by seafarers as a result of the COVID-19 pandemic to support global supply chains*”, <https://docs.un.org/en/A/RES/75/17>.

Η αναγνώριση των ναυτικών ως βασικών εργαζομένων (key workers)

Ο Κανονισμός 2024/1717¹⁷⁰ κατάργησε τους περιορισμούς εισόδου των ναυτικών στο έδαφος της ΕΕ σε μεγάλης κλίμακας καταστάσεις έκτακτης ανάγκης στον τομέα της δημόσιας υγείας (large-scale health emergencies), τροποποιώντας τις σχετικές ρήτρες του Κανονισμού 2016/399¹⁷¹ αναφορικά με τους κανόνες συνοριακού ελέγχου προσώπων κατά τη διέλευση των εξωτερικών συνόρων¹⁷² των Κρατών Μελών της Ένωσης. Υπό το πρίσμα αυτό, οι ναυτικοί εντάσσονται ρητώς στις κατηγορίες προσώπων που εξαιρούνται από τους περιορισμούς εισόδου σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 21α καθώς περιλαμβάνονται με άλλες ομάδες στο Παράρτημα XI - Μέρος Α:

- επαγγελματίες του τομέα της υγείας, ερευνητές στον τομέα της υγείας και επαγγελματίες του τομέα της φροντίδας ηλικιωμένων
- μεθοριακοί εργαζόμενοι
- προσωπικό του τομέα των μεταφορών
- διπλωμάτες, προσωπικό διεθνών οργανισμών και άτομα που έχουν προσκληθεί από Διεθνείς Οργανισμούς, η φυσική παρουσία των οποίων απαιτείται για την εύρυθμη λειτουργία των εν λόγω οργανισμών, στρατιωτικό προσωπικό, εργαζόμενοι στον τομέα της ανθρωπιστικής βοήθειας και προσωπικό πολιτικής προστασίας για την άσκηση των καθηκόντων τους
- διερχόμενοι επιβάτες
- επιβάτες που ταξιδεύουν για επιτακτικούς οικογενειακούς λόγους
- **ναυτικοί**
- πρόσωπα που χρήζουν διεθνούς προστασίας ή χρειάζονται να εισέλθουν για άλλους ανθρωπιστικούς λόγους.

170. Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1717 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024 για την τροποποίηση του Κανονισμού 2016/399 περί Κώδικα της Ένωσης σχετικά με το καθεστώς διέλευσης προσώπων από τα σύνορα, <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1717/oj>.

171. Κανονισμός (ΕΕ) 2016/399 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 2016 περί κώδικα της Ένωσης σχετικά με το καθεστώς διέλευσης προσώπων από τα σύνορα (Κώδικας Συνόρων του Σένγκεν), [L_2016077EL.01000101.xml](http://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/399/oj).

172. Ως «εξωτερικά σύνορα» προσδιορίζονται τα χερσαία, ποτάμια, λιμναία και θαλάσσια σύνορα, καθώς και οι αερολιμένες και ποτάμιοι, θαλάσσιοι και λιμναίοι λιμένες των Κρατών Μελών της ΕΕ, εφόσον δεν αποτελούν εσωτερικά σύνορα.

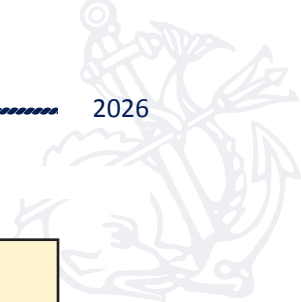
Η απασχόληση στις θαλάσσιες μεταφορές αντιμετωπίζει επίμονες προκλήσεις που σχετίζονται όχι μόνο με την έλλειψη δεξιοτήτων, αλλά και με τις συνθήκες εργασίας (τόσο επί του πλοίου όσο και στην ξηρά). Η στήριξη ποιοτικών θέσεων εργασίας απαιτεί ισχυρό κοινωνικό διάλογο, δίκαιες συνθήκες εργασίας και ασφαλείς χώρους εργασίας. Η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και του κεκτημένου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού και ελκυστικής απασχόλησης στον κλάδο της ναυτιλίας.

Υπό το πρίσμα αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα συνεργασθεί με τα Κράτη Μέλη για την ενίσχυση των διεθνών εργασιακών προτύπων στη ναυτική αγορά εργασίας¹⁷³ και θα προωθήσει διαδικασίες δικτύωσης με τη ΔΟΕ και τον ΔΝΟ για τη διασφάλιση της ομοιόμορφης επιβολής των προτύπων και της ενιαίας προστασίας των ναυτικών, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο. Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα προωθήσει τον καλύτερο συντονισμό των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης¹⁷⁴, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης του ρόλου της *Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας*¹⁷⁵, ιδίως για την ενίσχυση των συντονισμένων δράσεων και των κοινών επιθεωρήσεων, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευθυγράμμιση της νομοθεσίας της ΕΕ με τα διεθνή πρότυπα.

173. Βλ. την Ενότητα 3 του Μέρους Γ' της ανά χείρας Έκθεσης.

174. Βλ. σχετικά F. Pennings and G. Vonk (eds.), *Research Handbook on European Social Security Law*, 2015.

175. Η *Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας* (European Labour Authority) είναι αποκεντρωμένος οργανισμός της ΕΕ, με έδρα την Μπρατισλάβα, που ιδρύθηκε για να εξασφαλίσει τη δίκαιη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Συμβάλλει στην εφαρμογή των κανόνων της ΕΕ, συντονίζει κοινές επιθεωρήσεις εργασίας, διευκολύνει την πρόσβαση σε πληροφορίες για εργαζόμενους και εργοδότες, και υποστηρίζει τη συνεργασία μεταξύ των Κρατών Μελών σε θέματα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Βλ. <https://www.ela.europa.eu/el>.



Η σύνοψη των μέτρων του Πυλώνα 6

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- Θα υποστηρίξει τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους κοινωνικούς εταίρους στον εντοπισμό υφιστάμενων και μελλοντικών ελλείψεων δεξιοτήτων και στην ανάπτυξη προγραμμάτων επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων (από το 2027)
- Θα υποστηρίξει τους κοινωνικούς εταίρους και τα ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης για την τεκμηριωμένη χαρτογράφηση των ναυτικών επαγγελμάτων και την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα (από το 2026)
- Θα υποστηρίξει και θα συντονίσει τη δημιουργία ενός δικτύου ιδρυμάτων ναυτικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης σε ολόκληρη την ΕΕ (από το 2027)
- Θα βοηθήσει τα Κράτη Μέλη να άρουν τα εμπόδια στην κινητικότητα των φοιτητών και του ακαδημαϊκού προσωπικού, μεταξύ άλλων με την προώθηση της περαιτέρω συμμετοχής των ιδρυμάτων ναυτικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Πρόγραμμα ERASMUS+
- Θα συνεργασθεί με τα Κράτη Μέλη για την ενίσχυση των διεθνών εργασιακών προτύπων (συνεχιζόμενη δράση)
- Θα συνεργασθεί με τον ΔΝΟ και τη ΔΟΕ για τη διασφάλιση της ομοιόμορφης επιβολής των κανονισμών και της ενιαίας προστασίας των ναυτικών (συνεχιζόμενη δράση)
- Θα προωθήσει τον καλύτερο συντονισμό των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης του ρόλου της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευθυγράμμιση της νομοθεσίας της ΕΕ με τα διεθνή πρότυπα (από το 2026).

Γ. Η Στρατηγική της ΕΕ για τους Λιμένες

Η Στρατηγική της ΕΕ για τους Λιμένες υιοθετήθηκε τον Μάρτιο του 2026 με την έκδοση σχετικής Ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹⁷⁶. Παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας, καθώς τα λιμάνια διαμορφώνουν άμεσα τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών, επηρεάζοντας τους χρόνους διεκπεραίωσης (φορτία και επιβάτες), την χρήση των αδειών εξόδου στη στεριά (shore leave) και την ένταση του φόρτου εργασίας¹⁷⁷.

Το όραμα της Στρατηγικής

Εδώ και χιλιετίες, άνθρωποι, αγαθά και ιδέες συναντώνται σε λιμένες και μεταφέρονται και μέσω αυτών. Ο μεγάλος όγκος των δραστηριοτήτων γύρω από τους λιμένες οδήγησε στη δημιουργία των «πόλεων-λιμένων» και στην περαιτέρω επέκταση της εμβέλειας των λιμένων, δίνοντας ώθηση στο περιφερειακό και στο παγκόσμιο εμπόριο. Σήμερα, η βιομηχανική ισχύς και η εξαγωγική ικανότητα της ΕΕ εξαρτώνται από την ικανότητα της να είναι σταθερά συνδεδεμένη με τις παγκόσμιες εμπορικές ροές. Οι λιμένες αποτελούν τόσο νευραλγικά σημεία σύνδεσης μεταξύ της ευρωπαϊκής οικονομίας και των διεθνών αγορών, όσο και δομές ζωτικής σημασίας για τα νησιά, τις παράκτιες και τις εξόχως απόκεντρες περιοχές.

Ο μετασχηματισμός δημιουργεί ευκαιρίες για τους λιμένες και την οικονομία της ΕΕ. Παράλληλα, όμως, οι λιμένες εκτίθενται σε νέους παράγοντες τρωτότητας και σε νέες αρμοδιότητες —από την καταπολέμηση των δικτύων οργανωμένου εγκλήματος, των κυβερνοαπειλών και των απειλών από δρόνους έως την αντιμετώπιση των ανησυχιών σχετικά με την ξένη ιδιοκτησία και την εντατικοποίηση του ανταγωνισμού από τρίτες χώρες. Καθώς οι παγκόσμιες δυνάμεις διαγκωνίζονται για να επεκτείνουν ή να προστατεύσουν τις σφαίρες επιρροής τους, οι λιμένες κινδυνεύουν να μετατραπούν σε πεδίο μάχης. Είναι αναγκαίο να ενισχύσουμε τους λιμένες ως ανταγωνιστικούς εμπορικούς κόμβους και να τους στηρίξουμε, αφενός, ως κρίσιμες υποδομές για την οικονομική ασφάλεια της ΕΕ, αφετέρου, ως παρόχους δημόσιων υπηρεσιών για την ανθεκτικότητα της κοινωνίας μας.

176. Βλ. σχετικά Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Η Στρατηγική της ΕΕ για τους Λιμένες», COM(2026)112/4.3.2026, [ec_COMMUNICATION_4.3.2026](#).

177. Για την αλληλεπίδραση των πολιτικών της ναυτικής απασχόλησης με τις πολιτικές για τους λιμένες βλ. M. Fotteler, D. Andrioti Bygvraa and O. Jensen, “The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers’ working and living conditions: an analysis of port state control statistics”, *BMC Public Health*, 2020, 20:1586 και *The Mission to Seafarers, Seafarers Happiness Index report for Q4 2024*, 2025.



Γ1. Η αρχιτεκτονική της Στρατηγικής

Το όραμα της Στρατηγικής θα προωθηθεί μέσω πέντε Πυλώνων.

Διάγραμμα 20. Η αρχιτεκτονική της Στρατηγικής της ΕΕ για τους Λιμένες

Στρατηγική της ΕΕ για τους λιμένες: πέντε πυλώνες



α) Ο πρώτος Πυλώνας με τίτλο «*Ενίσχυση της Ανταγωνιστικότητας, της Καινοτομίας και της Ψηφιοποίησης*» επικεντρώνεται στην ανάπτυξη κριτηρίων και κατευθυντήριων αρχών για τη χρηματοδότηση και τις επενδύσεις της ΕΕ σε λιμένες τρίτων χωρών καθώς και για τον έλεγχο των ξένων επενδύσεων σε λιμένες που χαρακτηρίζονται στρατηγικές υποδομές διπλής χρήσης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα υποστηρίξει επίσης τον ψηφιακό και τον πράσινο μετασχηματισμό, προωθώντας την υιοθέτηση καινοτόμων τεχνολογιών.

β) Ο δεύτερος Πυλώνας με τίτλο «*Πρωώθηση της ενεργειακής μετάβασης, της βιωσιμότητας και των καθαρών βιομηχανιών*» επικεντρώνεται στον μετασχηματισμό των λιμένων σε στρατηγικούς ενεργειακούς και βιομηχανικούς κόμβους. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα επιταχύνει την αδειοδότηση και θα υιοθετήσει ταχύτερες διαδικασίες αξιολόγησης για στρατηγικά ενεργειακά και περιβαλλοντικά λιμενικά έργα, προωθώντας βιώσιμες εταιρικές σχέσεις για την ενεργειακή συνεργασία εντός και πέριξ των λιμενικών περιοχών για τη βιώσιμη χρήση της ενέργειας, συμπεριλαμβανομένου του υδρογόνου.

γ) Ο τρίτος Πυλώνας με τίτλο «Προστασία και ασφάλεια των λιμένων» επικεντρώνεται στην ενίσχυση της ασφάλειας των λιμένων, επικαιροποιώντας τις υφιστάμενες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις αναδυόμενες απειλές, και προωθώντας ισότιμους όρους ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο για την ασφάλεια των λιμένων της ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα θεσπίσει πλαίσιο για τις αξιολογήσεις λιμένων τρίτων χωρών και για τους ελέγχους ιστορικού των εργαζομένων στους λιμένες σε σχέση με την καταπολέμηση της διακίνησης ναρκωτικών, βελτιώνοντας την εναρμόνιση των τελωνειακών ελέγχων σε όλους τους λιμένες της ΕΕ σε συνδυασμό με καλύτερα πρωτόκολλα ασφάλειας παγκοσμίως. Παράλληλα, θα δημιουργήσει ένα φόρουμ για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο με τις λιμενικές αρχές των κρατών μελών με σκοπό την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, διενεργώντας εκτίμηση κινδύνων για την ασφάλεια σε επίπεδο ΕΕ.

δ) Ο τέταρτος Πυλώνας με τίτλο «Πρόσβαση σε χρηματοδότηση και επενδύσεις» επιδιώκει την κινητοποίηση ενωσιακής, εθνικής και ιδιωτικής χρηματοδότησης για τη στήριξη επενδύσεων σε έργα με σημαντική δημόσια αξία¹⁷⁸. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα διευκολύνει επίσης την πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες και εργαλεία ελαχιστοποίησης των κινδύνων, με ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των μικρών και μεσαίων λιμένων.

ε) Ο πέμπτος Πυλώνας με τίτλο «Κοινωνική συνοχή, δεξιότητες και ποιοτικές θέσεις εργασίας» αντιστοιχεί στον Πυλώνα των ανθρώπινων πόρων της Στρατηγικής¹⁷⁹.

178. Από το 2014 η ΕΕ υποστήριξε μέσω των Επενδυτικών και Διαρθρωτικών Ταμείων σημαντικά έργα σε θέματα ενέργειας, βιωσιμότητας, συνδεσιμότητα και καινοτομίας στους λιμένες, διοχετεύοντας περίπου 10 δισ. ευρώ για δράσεις ανάπτυξης και περισσότερα από 200 εκατ. ευρώ για δράσεις έρευνας και καινοτομίας. Στο πλαίσιο του επόμενου Πολυετούς Δημοσιονομικού Πλαισίου 2028-2034 έχουν προβλεφθεί νέα χρηματοδοτικά εργαλεία, όπως το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ανταγωνιστικότητας, ο Μηχανισμός «Συνδέοντας την Ευρώπη» και το Πρόγραμμα «Ορίζων Ευρώπη».

179. Οι ανθρώπινοι πόροι των λιμένων περιλαμβάνουν τα στελέχη που απασχολούνται σε λιμενικές αρχές, ναυτιλιακές εταιρείες, εταιρείες εφοδιαστικής, εταιρείες εκμετάλλευσης τερματικών σταθμών, επιχειρήσεις ρυμουλκών, τους χειριστές θαλάσσιων σκαφών, τους λιμενεργάτες, τους παρόχους υπηρεσιών εφοδιασμού με καύσιμα και λιμενικών εγκαταστάσεων παραλαβής.



Γ2. Ο Πυλώνας των ανθρώπινων πόρων της Στρατηγικής

Ο πέμπτος Πυλώνας της Στρατηγικής περιλαμβάνει δύο Άξονες:

- ☐ «Οι λιμένες ως σύνδεσμοι»
- ☐ «Ειδικευμένο εργατικό δυναμικό και ασφαλείς συνθήκες εργασίας στους λιμένες της ΕΕ».

α) Αφετηρία του πρώτου Άξονα αποτελεί η παραδοχή ότι οι λιμένες αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες διευκόλυνσης της οικονομικής ανάπτυξης, της ανθεκτικότητας, της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής των αρκτικών και παράκτιων περιοχών, των νησιών και των εξόχως απόκεντρων περιοχών και των 20 εκατομμυρίων πολιτών της ΕΕ που αποτελούν τον πληθυσμό τους¹⁸⁰. Η βιομηχανική ανάπτυξη και οι καινοτόμοι ναυτιλιακοί συνεργατικοί σχηματισμοί στους λιμένες βελτιώνουν την τοπική οικονομία, ενώ οι παράκτιοι δημόσιοι και ιδιωτικοί χώροι αυξάνουν την ελκυστικότητα των πόλεων¹⁸¹. Για τους λόγους αυτούς μπορεί να δημιουργηθεί ανταγωνισμός όσον αφορά τον χώρο, καθώς και αρνητικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις στις πυκνοκατοικημένες περιοχές.

Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα συνεχίσει να υποστηρίζει την εδαφική συνοχή και τη συνδεσιμότητα των νησιών και των εξόχως απόκεντρων περιοχών, ιδίως εκείνων που αντιμετωπίζουν δημογραφικές προκλήσεις, μέσω της χρηματοδότησης της *Πολιτικής Συνοχής* και του Μηχανισμού «*Συνδέοντας την Ευρώπη*» για τις μεταφορές. Παράλληλα, θα ενισχύσει τη διαδικασία διαλόγου και θα προωθήσει την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών και καθοδήγησης για την ενίσχυση των σχέσεων λιμένα-πόλης, προτείνοντας ένα νέο *Χάρτη Πορείας για Ανταγωνιστικούς Μικρούς και Μεσαίους Λιμένες* (a new Roadmap for Competitive Small and Medium-sized Ports).

180. Στους λιμένες της ΕΕ διακινούνται πάνω από 3,4 δισεκατομμύρια τόνοι ή το 74 % των εμπορευμάτων που εισέρχονται στην Ευρώπη ή εξέρχονται από αυτήν και διέρχονται περίπου 395 εκατομμύρια επιβάτες ετησίως. Με σχεδόν 3 εκατομμύρια ελλιμενισμούς ετησίως, η ΕΕ αντιπροσωπεύει το 23 % των ελλιμενισμών παγκοσμίως. Το 2022 το οικονομικό τους αποτύπωμα αντιστοιχούσε σε κύκλο εργασιών περίπου 90 δισ. EUR και σε περίπου 423.000 άμεσες θέσεις εργασίας.

181. Το διευρωπαϊκό δίκτυο μεταφορών βασίζεται σε 283 θαλάσσιους λιμένες, σε 223 λιμένες εσωτερικής ναυσιπλοΐας και σε 44 μεικτούς λιμένες. Οι μικροί και μεσαίοι λιμένες παρέχουν σημαντικές υπηρεσίες στις εξόχως απόκεντρες περιοχές, στις απομακρυσμένες περιοχές, στα νησιά και στις αγορές υψηλής εξειδίκευσης.

β) Αφετηρία του δεύτερου Άξονα αποτελεί η παραδοχή ότι ένα ειδικευμένο και διαρκώς καταρτιζόμενο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει καθοριστική σημασία για την επίτευξη της δίκαιης, καθαρής και ψηφιακής μετάβασης στους λιμένες και στις συναφείς δραστηριότητες της γαλάζιας οικονομίας. Στο πλαίσιο εφαρμογής του *Ενισχυμένου Συμφώνου για τις Δεξιότητες*, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους, τις λιμενικές αρχές, άλλες ομάδες συμφερόντων και τους παρόχους υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης να συστήσουν μία ειδική σύμπραξη δεξιοτήτων για τον λιμενικό τομέα, με σκοπό την πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες, την αντιμετώπιση των ελλείψεων, την προώθηση πρωτοβουλιών αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης και την συμπεριληπτική πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, ιδίως για τις γυναίκες και τους νέους.

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις του ναυτιλιακού κλάδου καλούνται να συνεργασθούν με τη μεγάλης κλίμακας *Σύμπραξη για το Ψηφιακό Οικοσύστημα* (the European DIGITAL SME Alliance)¹⁸² στο πλαίσιο του *Συμφώνου για τις Δεξιότητες*, προκειμένου να υποστηρίξουν την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων στον λιμενικό τομέα, συμμετέχοντας στην *Ακαδημία Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας* (the Cybersecurity Skills Academy)¹⁸³ και αξιοποιώντας το εργαλείο του *Ευρωπαϊκού Πλαισίου Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας* (the European Cybersecurity Skills Framework)¹⁸⁴ για τους επαγγελματίες του λιμενικού τομέα.

182. Η συγκεκριμένη Σύμπραξη είναι το μεγαλύτερο δίκτυο μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας στην Ευρώπη, εκπροσωπώντας περισσότερες από 45.000 εταιρείες. Βλ. <https://www.digitalsme.eu/about-us/>.

183. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία προωθεί ιδιωτικές και δημόσιες δραστηριότητες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας στον τομέα της κυβερνοασφάλειας και τη γεφύρωση του χάσματος ταλέντων των επαγγελματιών στον τομέα της κυβερνοασφάλειας. Βλ. σχετικά Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «*Κάλυψη της έλλειψης ταλέντων στον τομέα της κυβερνοασφάλειας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της ανάπτυξης και της ανθεκτικότητας της ΕΕ - Η Ακαδημία Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας*», COM(2023)207/18.4.2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0207>.

184. Το *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας* (ECSF) είναι ένα πρακτικό εργαλείο για την υποστήριξη του προσδιορισμού και της άρθρωσης των καθηκόντων, των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων και των γνώσεων που συνδέονται με τους ρόλους των Ευρωπαίων επαγγελματιών στον τομέα της κυβερνοασφάλειας. Το ECSF συνοψίζει τους ρόλους που σχετίζονται με την κυβερνοασφάλεια σε 12 προφίλ, τα οποία αναλύονται μεμονωμένα στις λεπτομέρειες των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων, δεξιοτήτων, συνεργειών και αλληλεξαρτήσεών τους. Παρέχει κοινή αντίληψη των σχετικών ρόλων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και γνώσεων που απαιτούνται κυρίως στον τομέα της κυβερνοασφάλειας, διευκολύνει την αναγνώριση των δεξιοτήτων κυβερνοασφάλειας και στηρίζει τον σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε θέματα κυβερνοασφάλειας. Βλ. σχετικά [european-cy-](https://european-cybersecurity-skills-framework.eu/)

Η σύνοψη των μέτρων του Πυλώνα 5

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- θα συνεχίσει να στηρίζει την εδαφική συνοχή και τη συνδεσιμότητα των νησιών και των εξόχως απόκεντρων περιοχών, ιδίως εκείνων που αντιμετωπίζουν δημογραφικές προκλήσεις
- θα εισάγει το 2026 μέτρα πολιτικής για την ενίσχυση των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών συνεισφορών των λιμένων στις τοπικές κοινότητες
- θα ενισχύσει από το 2026 τους διαλόγους και θα στηρίξει την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών και καθοδήγησης για την ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ λιμένων και πόλεων
- θα στηρίξει από το 2026 τους μικρούς και μεσαίους λιμένες με ειδικό *Χάρτη Πορείας*
- θα δημοσιεύσει το 2026 τον *Χάρτη Πορείας για την Ενεργειακή Μετάβαση της Αλιείας και της Υδατοκαλλιέργειας της ΕΕ*
- θα βοηθήσει το 2027 στην ανάπτυξη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού επόμενης γενιάς σε όλους τους τομείς της γαλάζιας οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων των λιμένων, μέσω δράσεων στο πλαίσιο της *Στρατηγικής για την Ανανέωση των Γενεών στη Γαλάζια Οικονομία*
- θα καταρτίσει το 2027 *Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ασφάλεια στη θάλασσα στους λιμενεργάτες επί των πλοίων*
- θα υποστηρίξει από το 2026 την έρευνα σχετικά με τον ασφαλή χειρισμό εναλλακτικών, ανανεώσιμων καυσίμων και καυσίμων χαμηλών και μηδενικών ανθρακούχων εκπομπών σε λιμενικές περιοχές στο πλαίσιο του Προγράμματος «*Ορίζων Ευρώπη*»
- θα εκπονήσει μέχρι το 2027 υλικό καθοδήγησης και κατάρτισης σχετικά με τον ασφαλή χειρισμό των εναλλακτικών καυσίμων.

Τα Κράτη Μέλη καλούνται:

- να υποστηρίξουν τη βελτίωση των υποδομών, της καθαρής ενέργειας και των καυσίμων, της ασφάλειας και της βιωσιμότητας για τους μικρούς και μεσαίους λιμένες, ιδίως στα νησιά, στις απομακρυσμένες και στις εξόχως απόκεντρες περιοχές
- να υποστηρίξουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της βιωσιμότητας στους λιμένες και να διασφαλίσουν την εφαρμογή της ενωσιακής και εθνικής εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι και οι άλλες ομάδες συμφερόντων του τομέα καλούνται:

- να θεσπίσουν ειδική σύμπραξη δεξιοτήτων για τον λιμενικό τομέα με σκοπό τη στήριξη της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, της επανειδίκευσης και της ένταξης των εργαζομένων.

Ο ναυτιλιακός κλάδος καλείται:

- να συνεργασθεί με τη μεγάλης κλίμακας *Σύμπραξη για το Ψηφιακό Οικοσύστημα* στο πλαίσιο του *Συμφώνου για τις Δεξιότητες*, προκειμένου να υποστηρίξει την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων στον λιμενικό τομέα
- να αναλάβει δεσμεύσεις στο πλαίσιο της *Ακαδημίας Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας* και να αξιοποιήσει το εργαλείο του *Ευρωπαϊκού Πλαισίου Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας* για τους επαγγελματίες των λιμένων.

2. Οι θεσμικές πρωτοβουλίες της ΕΕ

Παράλληλα με τη *Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική* και τη *Στρατηγική για τους Λιμένες*, τα όργανα της ΕΕ υιοθέτησαν την περίοδο Απρίλιος 2025 - Απρίλιος 2026 ένα πλέγμα θεσμικών παρεμβάσεων άμεσης και έμμεσης επίδρασης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας, οι οποίες επικεντρώθηκαν στα ακόλουθα πεδία:

- έκδοση της Ανακοίνωσης «*Οδικός Χάρτης για Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας*»
- έκδοση της Σύστασης «*Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο στην ΕΕ*».

Α. Η Ανακοίνωση «*Οδικός Χάρτης για Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας*»

Η Ανακοίνωση «*Οδικός Χάρτης για Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας*»¹⁸⁵ υιοθετήθηκε το Νοέμβριο του 2025 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, καθορίζοντας μία ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη μετάβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους.

Η παρουσίαση της Ανακοίνωσης

Η Εκτελεστική Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Κοινωνικά Δικαιώματα και τις Δεξιότητες, τις Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας και την Ετοιμότητα **Roxana Minzatu** δήλωσε:

«Κάθε θέση εργασίας στην Ευρώπη πρέπει να είναι ποιοτική. Με αυτόν τον τρόπο προσελκύουμε ταλέντα, μειώνουμε τη φτώχεια των εργαζομένων και ενισχύουμε την ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή της Ευρώπης. Ο σημερινός Χάρτης ανοίγει τον δρόμο για μια νομοθετική πράξη της ΕΕ για την ποιότητα των θέσεων εργασίας με σκοπό τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την υποστήριξη τους κατά τον εκσυγχρονισμό των χώρων εργασίας».

Πηγή: quality-jobs-companies-and-workers-europe

185. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «*Οδικός Χάρτης για ποιοτικές θέσεις εργασίας*», COM(2025)944/4.12.2025, [ΕΕ_ΟΔΙΚΟΣ_ΧΑΡΤΗΣ_ΘΕΣΕΙΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ](https://quality-jobs-companies-and-workers-europe).

Ο Οδικός Χάρτης καταρτίσθηκε με βάση τα αποτελέσματα εκτεταμένων διαβουλεύσεων με ευρωπαϊκές / εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών και επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες προτεραιότητες:

- ❑ δημιουργία και διατήρηση ποιοτικών θέσεων εργασίας
- ❑ διασφάλιση της δικαιοσύνης και του εκσυγχρονισμού στον κόσμο της εργασίας
- ❑ υποστήριξη των εργαζομένων και των εργοδοτών για την προσαρμογή στις προκλήσεις της πράσινης, της ψηφιακής και της δημογραφικής μετάβασης
- ❑ ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- ❑ διασφάλιση αποτελεσματικής πρόσβασης σε δικαιώματα, ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες και επαρκείς επενδύσεις.

Η σημασία του Οδικού Χάρτη για τη ναυτιλία

Σε όλους τους κλάδους, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν μετασχηματισμούς που επιταχύνονται, σε συνδυασμό με ένα κατακερματισμένο παγκόσμιο τοπίο και απρόβλεπτες εμπορικές πολιτικές οι οποίες απειλούν τις αξιακές αλυσίδες. Μια ισχυρή και καινοτόμος βιομηχανική βάση - υποστηριζόμενη από εξειδικευμένο, ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό και δέσμευση για ευρωπαϊκές αγορές - είναι καίριας σημασίας για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και της κυριαρχίας σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας απαιτεί περιβάλλον στο οποίο οι επιχειρήσεις θα έχουν τη δυνατότητα να καινοτομούν, να αναπτύσσονται, να προσελκύουν επενδύσεις και ταλέντα. Για να παραμείνουν ανταγωνιστικές και παράλληλα να τηρούν υψηλά εργασιακά πρότυπα, οι επιχειρήσεις χρειάζονται σαφές, αναλογικό και φιλικό προς την καινοτομία κανονιστικό πλαίσιο. Αυτό περιλαμβάνει τη μείωση του διοικητικού φόρτου, τη βελτίωση της πρόσβασης σε πληροφορίες και εργαλεία υποστήριξης, διασφαλίζοντας παράλληλα υψηλά κοινωνικά πρότυπα και πρότυπα απασχόλησης.

Είναι επίσης ζωτικής σημασίας να εξασφαλισθεί μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας μέσω της ευκολότερης αναγνώρισης των δεξιοτήτων σε διασυνοριακό επίπεδο. Η Επιτροπή θα προτείνει πρωτοβουλία για τη φορητότητα δεξιοτήτων με στόχο την απλούστευση και τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης της ψηφιοποίησης, η οποία θα απευθύνεται και στους υπηκόους τρίτων χωρών.

Παράλληλα, η ΕΕ θα δημιουργήσει δεξαμενή ταλέντων και θα ενισχύσει τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων για να προσελκύσει υπηκόους τρίτων χωρών με εξειδίκευση σε επαγγέλματα στα οποία διαπιστώνονται ελλείψεις.

Β. Η Σύσταση «Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο στην ΕΕ»

Η Σύσταση «Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο στην ΕΕ» υιοθετήθηκε το Μάρτιο του 2026 από το Συμβούλιο της ΕΕ¹⁸⁶, προτείνοντας μία σειρά πρωτοβουλιών στα Κράτη Μέλη για την άμεση αντιμετώπιση της έλλειψης εργαζομένων και δεξιοτήτων που επηρεάζει όλους τους κλάδους της Ευρωπαϊκής οικονομίας¹⁸⁷.

Η σημασία της Σύστασης για τη ναυτιλία

Η διά βίου μάθηση, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανειδίκευση είναι ουσιαστικής σημασίας προκειμένου τα άτομα να συμβαδίζουν με μια ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μετάβασης από παρακμάζοντες σε αναπτυσσόμενους τομείς. Ωστόσο, το 2021 μόνο το 39,5% των ενηλίκων συμμετείχε σε προγράμματα κατάρτισης, τουλάχιστον 20 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από τον πρωταρχικό στόχο της ΕΕ για ποσοστό συμμετοχής 60% έως το 2030. Η συμμετοχή είναι χαμηλότερη στις λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες και στις περιοχές που βρίσκονται σε στασιμότητα, συμπεριλαμβανομένων των αγροτικών και απομακρυσμένων περιοχών, καθώς και για τις ευάλωτες ομάδες που αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην πρόσβαση στην κατάρτιση. Η γεφύρωση αυτού του χάσματος είναι ζωτικής σημασίας για να καταστεί η διά βίου μάθηση απτή πραγματικότητα για όλους και απαιτεί ταχεία και συντονισμένη δράση από τα Κράτη Μέλη, τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους.

Οι προσβάσιμες, εύκολα κατανοητές, στοχευμένες και επικαιροποιημένες πληροφορίες για τις δεξιότητες είναι απαραίτητες για αποτελεσματικές και διαχρονικές πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο, οι πληροφορίες για τις δεξιότητες στην ΕΕ παραμένουν κατακερματισμένες, γεγονός που εμποδίζει τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων. Παρά τη χρήση μεθόδων πρόβλεψης δεξιοτήτων σε όλα τα Κράτη Μέλη, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της ποικιλομορφίας των ταξινομιών, της πολυπλοκότητας των πηγών και μεθόδων δεδομένων και των περιορισμών όσον αφορά την αξιοπιστία και τον βαθμό λεπτομέρειας των δεδομένων, οι οποίοι μπορούν να περιορίσουν τη χρησιμότητα των πληροφοριών. Οι προβλέψεις της μελλοντικής ζήτησης για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα τείνουν να διαφέρουν σημαντικά, αντανakλώντας διαφορετικές παραδοχές σχετικά με την έκταση της αυτοματοποίησης των εργασιών και το ευρύτερο οικονομικό και δημογραφικό πλαίσιο. Η σύγκριση και η συνδυαστική εφαρμογή αυτών των πηγών είναι απαραίτητες για μια καλύτερα τεκμηριωμένη πολιτική.

186. Βλ. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6081-2026-REV-1/en/pdf>.

187. Το ποσοστό κενών θέσεων εργασίας στην ΕΕ, που αποτελεί προσεγγιστική μεταβλητή για τη μέτρηση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, παραμένει υψηλό και κοντά στο προπανδημικό επίπεδο του στο 2,2% (1ο τρίμηνο του 2025). Η έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού παρεμποδίζει επίσης τις επενδύσεις και την καινοτομία: το 68% των μεσαίων επιχειρήσεων ανέφεραν τις ελλείψεις δεξιοτήτων ως σοβαρό ζήτημα το 2023 και το 77% των εταιρειών ανέφεραν ότι οι ελλείψεις δεξιοτήτων αποτελούσαν εμπόδια για τις μακροπρόθεσμες επενδύσεις το 2024.

3. Οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες της ΕΕ

Τα όργανα της ΕΕ υιοθέτησαν την περίοδο Απρίλιος 2025 - Απρίλιος 2026 ένα πλέγμα επιχειρησιακών παρεμβάσεων άμεσης και έμμεσης επίδρασης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της ναυτιλίας, οι οποίες επικεντρώθηκαν στα ακόλουθα πεδία:

- ❑ η ανάδειξη του προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος
- ❑ η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας
- ❑ η αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας
- ❑ η υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων του ναυτιλιακού τομέα
- ❑ η προώθηση της έρευνας για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας
- ❑ η χρηματοδοτική υποστήριξη δράσεων προβολής του ναυτικού επαγγέλματος.

Το στρατηγικό όραμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τους ναυτικούς

Η ύπαρξη ικανού προσωπικού δεν είναι μόνο σημαντική για την προάσπιση της ασφάλειας στη θάλασσα και τη διαφύλαξη του θαλάσσιου περιβάλλοντος, αλλά είναι επίσης απαραίτητη για τη στήριξη της ανάπτυξης και της ευημερίας του ναυτιλιακού κλάδου στην Ευρώπη. Ο ευρωπαϊκός ναυτιλιακός κλάδος πάσχει από αυξανόμενη έλλειψη ευρωπαϊών ναυτικών, ιδίως αξιωματικών.

Μια τέτοια έλλειψη είναι πιθανό να αυξηθεί τα επόμενα χρόνια σε βάρος του ναυτιλιακού τομέα, ο οποίος χρειάζεται ναυτιλιακή εμπειρογνωμοσύνη και πείρα. Κύριος στόχος της Ευρωπαϊκής Ναυτιλιακής Πολιτικής είναι η πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών επί πλοίων που καταπλέουν σε λιμένες της ΕΕ, η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και εργασίας των ναυτικών επί πλοίων που φέρουν σημαία Κράτους Μέλους της ΕΕ, η αύξηση της ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος και η διασφάλιση της συμμόρφωσης με τα καθιερωμένα πρότυπα κατάρτισης.

Πηγή: [EU/transport-modes/maritime/seafarers](https://transport-modes/maritime/seafarers)

Α. Η ανάδειξη του προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προώθησε σημαντικές πρωτοβουλίες ανάδειξης του προφίλ του ναυτικού επαγγέλματος που συμβάλλουν στην ενίσχυση της εισόδου και παραμονής των ανθρώπινων πόρων της ναυτικής αγοράς εργασίας.

Α1. Η Ευρωπαϊκή Ημέρα Ναυτιλίας



Η *Ευρωπαϊκή Ημέρα Ναυτιλίας* (European Maritime Day) του 2025¹⁸⁸ πραγματοποιήθηκε στο Κορκ της Ιρλανδίας στις 21-23 Μαΐου. Διοργανώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δημοτικό Συμβούλιο του Κορκ και το Υπουργείο Περιβάλλοντος, Κλίματος και Επικοινωνιών της Ιρλανδίας, περιλαμβάνοντας συνεδρίες ολομέλειας, εργαστήρια και εκθέσεις¹⁸⁹.

188. Η *Ευρωπαϊκή Ημέρα Ναυτιλίας* (European Maritime Day) υιοθετήθηκε το 2008 από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ στο πλαίσιο της *Θαλάσσιας Πολιτικής της ΕΕ* και γιορτάζεται κάθε χρόνο στις 20 Μαΐου, επιδιώκοντας να ευαισθητοποιήσει τους Ευρωπαίους πολίτες για τις θάλασσες και τη σημασία τους. Κατά τη διάρκεια αυτής της ημέρας πραγματοποιούνται διάφορες εκδηλώσεις, συμπεριλαμβανομένης μιας ετήσιας διάσκεψης ενδιαφερόμενων μερών που συνδιοργανώνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Βλ. σχετικά https://maritime-forum.ec.europa.eu/theme/governance/european-maritime-day/next-and-past-emd_en.

189. Βλ. maritime-forum.2025-06.

Ο Ευρωπαϊός Επίτροπος για την Αλιεία και τους Ωκεανούς Κώστας Καδής εγκαινιάζει την Ευρωπαϊκή Ημέρα Ναυτιλίας 2025

Ο κ. Κώστας Καδής, Επίτροπος Ωκεανών και Αλιείας, θα παραστεί στην Ευρωπαϊκή Ημέρα Ναυτιλίας στο Κορκ της Ιρλανδίας, στις 22 και 23 Μαΐου, όπου θα εγκαινιάσει επίσημα την εκδήλωση μαζί με τον Πρωθυπουργό της Ιρλανδίας κ. Micheál Martin, τον κ. Darragh O'Brien, Υπουργό Κλίματος, Περιβάλλοντος και Ενέργειας της Ιρλανδίας, τον κ. Timmy Dooley, Υφυπουργό Περιβάλλοντος, Κλίματος και Επικοινωνιών, Γεωργίας, Τροφίμων και Θαλάσσιων Μεταφορών, και τον Λόρδο Δήμαρχο του Κορκ, Σύμβουλο κ. Dan Boyle.

Η Ευρωπαϊκή Ημέρα Ναυτιλίας, που συνδιοργανώνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, φέρνει σε επαφή τη ναυτιλιακή κοινότητα της Ευρώπης, με σκοπό την ανταλλαγή γνώσεων, τη συζήτηση βασικών ζητημάτων και τη σκιαγράφηση συλλογικών δράσεων για τις θαλάσσιες υποθέσεις και τη βιώσιμη γαλάζια οικονομία. Οι φετινές συζητήσεις θα επικεντρωθούν στο επικείμενο *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς*, μια βασική πρωτοβουλία που θα καθορίσει το όραμα της ΕΕ και θα αποσκοπεί στην αύξηση της συνοχής σε όλες τις πολιτικές που σχετίζονται με τους ωκεανούς.

Κατά τη διάρκεια της επίσκεψής του, ο Επίτροπος κ. Καδής θα επισκεφθεί διάφορες εμβληματικές πρωτοβουλίες που προωθούν την ανάπτυξη μιας βιώσιμης γαλάζιας οικονομίας. Πρόκειται για έργα με στόχο την προώθηση των δεξιοτήτων και της έρευνας στους τομείς της ναυτιλίας, της βιώσιμης αλιείας και υδατοκαλλιέργειας, όπως το *National Maritime College of Ireland*, η *Lir National Ocean Test Facility*, το *MaREI (Research Ireland Centre for Energy, Climate and Marine)* και η *Good Fish Processing Facility*. Θα συνεργασθεί επίσης με εκπροσώπους οργανώσεων αλιείας και υδατοκαλλιέργειας, καθώς και περιβαλλοντικών ΜΚΟ.

Ο Επίτροπος κ. Καδής θα συμμετάσχει και στην τελετή εορτασμού της 20ής επετείου της *Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Ελέγχου της Αλιείας* και θα επισκεφθεί το περιτολικό σκάφος της υπηρεσίας «Ocean Guardian», το οποίο θα αγκυροβολήσει στο Κορκ για την εκδήλωση.

Πηγή: commissioner-kadis-ireland-open-european-maritime-day-2025

A2. Η Διάσκεψη για την προσέλκυση των νέων στον τομέα των μεταφορών

Η Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διοργάνωσε στις 15 Οκτωβρίου 2025 στις Βρυξέλλες την Διάσκεψη με θέμα «*Νέοι και θέσεις εργασίας στον τομέα των μεταφορών - Να καταστούν ελκυστικότερες οι σταδιοδρομίες στον τομέα των μεταφορών*»

(Conference on ‘Young people and transport jobs: making transport careers more attractive’)¹⁹⁰. Η εκδήλωση συγκέντρωσε περίπου 70 νέους και 20 εκπροσώπους του τομέα (οδικές, σιδηροδρομικές, αεροπορικές και θαλάσσιες μεταφορές) για να διερευνήσει τις προοπτικές σταδιοδρομίας και τις προσδοκίες για εργασία στον τομέα, καθώς και τις πλέον επιτυχημένες πρακτικές για την προσέλκυση, τη στήριξη και τη διατήρηση νέων ταλέντων στον συνεχώς εξελισσόμενο τομέα των μεταφορών.

Στην εναρκτήρια δήλωση της, η κα. **Magda Kopczykńska**, Γενική Διευθύντρια Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τόνισε την επείγουσα ανάγκη προσέλκυσης νεότερων και πιο ποικιλόμορφων ταλέντων στον τομέα των μεταφορών. Οι μεταφορές διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην οικοδόμηση ενός πιο πράσινου και έξυπνου μέλλοντος, αλλά επί του παρόντος αντιμετωπίζουν έλλειψη προβολής μεταξύ των νέων. Ενθάρρυνε τον ανοικτό διάλογο κατά τη διάρκεια της διάσκεψης για να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να καταστούν οι σταδιοδρομίες στον τομέα των μεταφορών πιο ελκυστικές, χωρίς αποκλεισμούς και ευθυγραμμισμένες με τις σύγχρονες προσδοκίες για θέσεις εργασίας σε όλους τους τρόπους μεταφοράς.

Οι συμμετέχοντες επισήμαναν ότι οι θέσεις εργασίας στον τομέα των μεταφορών προσφέρουν μεγάλες ευκαιρίες αλλά οι επιχειρήσεις του τομέα δεν υιοθετούν δυναμικές διαδικασίες προβολής ή δεν προσεγγίζουν αποτελεσματικά τους νέους. Ο τομέας χρειάζεται επειγόντως νέα ταλέντα και πρέπει να εκσυγχρονίσει την εικόνα του, δίνοντας έμφαση στη βιωσιμότητα, την πολυμορφία, καθώς και τις δίκαιες και ευέλικτες συνθήκες εργασίας.

Οι συμμετέχοντες ζήτησαν επίσης ισχυρότερη προώθηση του προφίλ του τομέα μέσω θετικής αφήγησης στα μέσα μαζικής επικοινωνίας, ανάπτυξης προγραμμάτων πρεσβευτών, εκπόνησης θεματικών εκθέσεων εργασίας και δράσεων προβολής στα σχολεία, αναδεικνύοντας παράλληλα την ανάγκη άμεσων βελτιώσεων, όπως η βελτίωση της ποιότητας των μαθημάτων γλωσσών στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και η προσφορά προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συμφώνησαν ότι απώτερος στόχος είναι η ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τον κρίσιμο ρόλο του τομέα για την κοινωνία και τον εξελισσόμενο χαρακτήρα του.

190. Βλ. [eu/making-transport-careers-more-attractive-2025-10-16](https://europa.eu/making-transport-careers-more-attractive-2025-10-16).

Η Διάσκεψη ολοκληρώθηκε με διάλογο μεταξύ των νέων και του κ. Eric von Breska, Διευθυντή Επενδύσεων, Καινοτομίας και Αειφόρων Μεταφορών στη Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η σχετική συζήτηση επικεντρώθηκε στις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι στον τομέα:

- ❑ προβολή και ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας στον τομέα των μεταφορών
- ❑ ανάδειξη των δυνατοτήτων εισόδου και της εξέλιξης της σταδιοδρομίας
- ❑ απόκτηση δεξιοτήτων για την προσαρμογή στις απαιτήσεις της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης¹⁹¹.

A3. Ο Διάλογος Πολιτικής για την προσέλκυση των νέων στη Θαλάσσια Οικονομία

Η Γενική Διεύθυνση Θαλάσσιας Πολιτικής και Αλιείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διοργάνωσε στις 19 Μαρτίου 2026 στην Αγία Νάπα της Κύπρου μία θεματική εκδήλωση για την προσέλκυση των νέων στη Θαλάσσια Οικονομία¹⁹² που εντάχθηκε στο πλαίσιο προώθησης των *Διαλόγων Πολιτικής για τη Νεολαία* (Youth Policy Dialogues).

Οι *Διάλογοι Πολιτικής για τη Νεολαία* εγκαινιάσθηκαν κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Έτους Νεολαίας 2022 και αποτελούν πλέον σημαντικό εργαλείο προώθησης της δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να ενσωματώσει τη φωνή των νέων στη χάραξη των πολιτικών της ΕΕ. Επιδιώκουν να ενθαρρύνουν τους νέους να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με τις πρωτοβουλίες της ΕΕ μέσω της αλληλεπίδρασής τους με τους Επιτρόπους και να ενσωματωθούν οι απόψεις των νέων στην πολιτική ατζέντα της ΕΕ.

Οι *Διάλογοι* προωθούν τις ανοικτές συζητήσεις, την ανταλλαγή απόψεων και τη δημιουργία διασυνδέσεων με τους νέους και τις νέες. Επικεντρώνονται σε ζητήματα αιχμής και ενδυναμώνουν τους νέους και τις νέες μέσω της συμμετοχής τους στον δημοκρατικό βίο. Δίνουν τη δυνατότητα στους νέους και τις νέες να κατανοήσουν καλύτερα τις επιλογές στις οποίες βασίζονται οι αποφάσεις των οργάνων της ΕΕ, καθώς και τον αντίκτυπο τους.

Πηγή: https://youth.europa.eu/youth-policy/dialogues_el

191. Βλ. σχετικά European Commission, *Young people and transport jobs - Making transport careers more attractive*, Conference Report, 2026.

192. Βλ. [eu/shout-out-young-voices-ocean-chronicle-youth-policy-dialogue-2026](https://youth.europa.eu/youth-policy/dialogues_el).

Η εκδήλωση επικεντρώθηκε στην προώθηση της συμβολής της νεολαίας στην υλοποίηση του *Ευρωπαϊκού Συμφώνου για τους Ωκεανούς*, συμπεριλαμβανομένου του *Σχεδίου 2040 για την Αλιεία και την Υδατοκαλλιέργεια* και της *Στρατηγικής Ανανέωσης της Γαλάζιας Γενιάς*, ώστε να διασφαλισθεί ότι οι σχετικές πρωτοβουλίες είναι χωρίς αποκλεισμούς, μακρόπνοες και ευθυγραμμισμένες με τις ανάγκες και τις αξίες της νέας γενιάς. Συμμετείχαν τριάντα νέοι¹⁹³ που είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν άμεσα με τον Ευρωπαϊό Επίτροπο Αλιείας και Ωκεανών κ. Κώστα Καδή και τον Ευρωπαϊό Επίτροπο αρμόδιο για τη δικαιοσύνη μεταξύ των γενεών, τη νεολαία, τον πολιτισμό και τον αθλητισμό κ. Glenn Micallef.



Συμμετέχοντες στον Διάλογο Πολιτικής για τη Νεολαία στην Κύπρο, με τους Επιτρόπους Kadis και Micallef στη μέση

193. Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν μέσω ανοικτής πρόσκλησης. Από τις 726 αιτήσεις που ελήφθησαν, επιλέχθηκε τουλάχιστον ένας συμμετέχων ανά Κράτος Μέλος της ΕΕ με βάση την ποιότητα των απαντήσεών του.

Κάνοντας ελκυστικές τις σταδιοδρομίες στη γαλάζια οικονομία

«Είμαι μηχανικός και είμαι ο μόνος απόφοιτος της σχολής μου που εργάζεται στη γαλάζια οικονομία», δήλωσε ο Boris. «Και γιατί συμβαίνει αυτό; Υπήρχαν πολύ λίγες πληροφορίες σχετικά με τις σταδιοδρομίες στη γαλάζια οικονομία σε εκθέσεις των Πανεπιστημίων της χώρας μου. Θα πρέπει να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση, διότι η γαλάζια οικονομία προσφέρει πολλές ευκαιρίες απασχόλησης».

Από αυτό το σημείο εκκίνησης, η ομάδα συμμετείχε σε μια εμπνευσμένη συζήτηση για να καταστούν ελκυστικότερες οι σταδιοδρομίες στη θαλάσσια οικονομία, προτείνοντας συγκεκριμένες δράσεις:

- ☐ εκπόνηση ερευνών σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους της θαλάσσιας οικονομίας σε παράκτιες και μεσόγειες περιοχές
- ☐ ανάδειξη του προφίλ της θαλάσσιας οικονομίας στην βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- ☐ προσφορά θέσεων αμειβόμενης πρακτικής άσκησης και μαθητείας σε τομείς της θαλάσσιας οικονομίας
- ☐ προσέγγιση των νέων από τις επιχειρήσεις του κλάδου μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία της πρακτικής κατάρτισης - όπως η μαθητεία και οι διασυνοριακές ανταλλαγές μέσω ενός Προγράμματος «Blue Erasmus» - για τη στήριξη της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ των γενεών και μεταξύ των τομέων της θαλάσσιας οικονομίας. Επισημάναν, παράλληλα, την ανάγκη για ελκυστικές σταδιοδρομίες με ασφαλείς και δίκαιες συνθήκες εργασίας, εργασιακή σταθερότητα, ευκαιρίες κινητικότητας και επαγγελματικής εξέλιξης, και προσφορά ευκαιριών αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η καθοδήγηση, η συνεχής μάθηση και η ενδυνάμωση των νέων που μετεγκαθίστανται σε παράκτιες περιοχές θεωρήθηκαν επίσης ουσιαστικής σημασίας.

A4. Το Συνέδριο Υψηλού Επιπέδου για τους Ναυτικούς

Η Κυπριακή Προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ διοργάνωσε σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Συνέδριο Υψηλού Επιπέδου για τους Ναυτικούς (the HighLevel Ministerial Stakeholders Conference on Seafarers) με θέμα «Επενδύοντας στους Ναυτικούς - Διασφαλίζοντας το μέλλον της Παγκόσμιας Ναυτιλίας» (Investing in Seafarers - Securing the Future of Global Shipping) στις 28 Απριλίου 2026 στη Λεμεσό¹⁹⁴.



Το προφίλ του Συνεδρίου

Φέρνοντας σε επαφή υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, διεθνείς οργανισμούς και ηγέτες της ναυτιλιακής βιομηχανίας, το Συνέδριο καλεί σε προβληματισμό σχετικά με μια απλή αλλά ισχυρή αλήθεια: η επένδυση στους ναυτικούς σήμερα είναι θεμελιώδης για τη διασφάλιση της ανθεκτικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητας της παγκόσμιας ναυτιλίας αύριο.

Το Συνέδριο θα ανοίξει έναν διάλογο για το μέλλον της ναυτικής σταδιοδρομίας. Οι συζητήσεις θα διερευνήσουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την προσέλκυση και διατήρηση νέων ταλέντων, τη διασφάλιση της ευημερίας και την προώθηση των τεράστιων ευκαιριών που προσφέρει ο ναυτιλιακός τομέας. Μέσω πολιτικών συμμετοχών υψηλού επιπέδου και ουσιαστικής συνεργασίας με βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς, το Συνέδριο επιδιώκει να εμπνεύσει δράση, να εμβαθύνει τη συνεργασία και να διαμορφώσει ένα κοινό όραμα για ένα εξειδικευμένο, ανθεκτικό και έτοιμο για το μέλλον ναυτικό εργατικό δυναμικό.

194. Βλ. <https://www.gov.cy/dms/en/documents/agenda/>.

Χαιρετισμός στο Συνέδριο από την Υφυπουργό Ναυτιλίας της Κυπριακής Δημοκρατίας κα. Μαρίνα Χατζημανώλη

Είναι πραγματικό προνόμιο να σας καλωσορίζω όλους στη Λεμεσό για το Συνεδριό μας για τους Ναυτικούς, υπό την Κυπριακή Προεδρία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Επιτρέψτε μου να ξεκινήσω με μια απλή αλλά ισχυρή υπενθύμιση: Οι ναυτικοί είναι η καρδιά της παγκόσμιας ναυτιλίας που χτυπά. Η αφοσίωσή τους διατηρεί τη συνεχή ροή αγαθών, ενέργειας και βασικών υπηρεσιών που συνδέουν οικονομίες και κοινωνίες σε όλο τον κόσμο. Χωρίς αυτούς, το παγκόσμιο εμπόριο απλά δεν θα υπήρχε με τη σημερινή του μορφή.

Αυτό το συνέδριο, με θέμα «Επενδύοντας στους ναυτικούς: Διασφαλίζοντας το μέλλον της παγκόσμιας ναυτιλίας», τοποθετεί τους ανθρώπους σταθερά στο επίκεντρο της ναυτιλιακής πολιτικής. Το μέλλον της ναυτιλίας δεν καθορίζεται μόνο από την τεχνολογία, τους κανονισμούς ή τις υποδομές, αλλά από τους ανθρώπους που τη λειτουργούν, τη διαχειρίζονται και τη συντηρούν καθημερινά. Καθώς συναντιόμαστε εδώ σήμερα, ο ναυτιλιακός τομέας βρίσκεται σε μια καθοριστική στιγμή. Η μετάβαση προς μια πιο πράσινη ναυτιλία, ο γρήγορος ρυθμός του ψηφιακού μετασχηματισμού και η αυξανόμενη πολυπλοκότητα των παγκόσμιων αλυσίδων εφοδιασμού αναδιαμορφώνουν τον κλάδο μας. Αυτές οι εξελίξεις φέρνουν ευκαιρίες, αλλά και ευθύνη.

Το θέμα αυτού του συνεδρίου, που επιλέχθηκε πριν από δύο χρόνια, αποδείχθηκε εξαιρετικά επίκαιρο και σχετικό. Οι πρόσφατες γεωπολιτικές εξελίξεις κατέστησαν σαφές ένα πράγμα: η επένδυση στους ναυτικούς μας δεν αποτελεί επιλογή – είναι αναγκαιότητα. Τους τελευταίους δύο μήνες, είδαμε πλοία να δέχονται επίθεση, να αντιμετωπίζουν απειλές και να υπομένουν ακραίες συνθήκες, ωστόσο σε κάθε πρόκληση, οι ναυτικοί μας στάθηκαν σταθεροί στο τιμόνι. Δεν εγκατέλειψαν το πλοίο, δεν υποχώρησαν μπροστά στον κίνδυνο. Με θάρρος, επαγγελματισμό και ακλόνητη αποφασιστικότητα, πλοηγήθηκαν μέσα από την αβεβαιότητα και οδήγησαν τα σκάφη μας προς την ασφάλεια.

Σε στιγμές κρίσης, έχουν αποδείξει όχι μόνο την ανθεκτικότητά τους, αλλά και τον απαραίτητο ρόλο τους στη διασφάλιση του παγκόσμιου εμπορίου. Αν αυτοί οι καιροί μας έχουν διδάξει κάτι, είναι ότι η υποστήριξη, η προστασία και η επένδυση στους ναυτικούς μας σημαίνει επένδυση στην ίδια τη δύναμη και το μέλλον της παγκόσμιας ναυτιλίας.

Η επένδυση στους ναυτικούς σήμερα δεν είναι απλώς μια πολιτική επιλογή, είναι μια στρατηγική αναγκαιότητα. Είναι το θεμέλιο πάνω στο οποίο θα οικοδομηθεί η ανθεκτικότητα, η ανταγωνιστικότητα και η βιωσιμότητα της παγκόσμιας ναυτιλίας.

Πρέπει να επενδύσουμε στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, διασφαλίζοντας ότι οι επαγγελματίες της ναυτιλίας είναι εξοπλισμένοι με τις δεξιότητες που απαιτούνται για μια σύγχρονη, τεχνολογικά προηγμένη βιομηχανία. Πρέπει να κάνουμε τις ναυτιλιακές σταδιοδρομίες πιο ελκυστικές για τις νεότερες γενιές, προωθώντας ένα νέο κύμα ταλέντων που θα προωθήσει τον τομέα.

Και πρέπει να διαφυλάξουμε την ευημερία των ναυτικών, αναγνωρίζοντας ότι η ανθεκτικότητα στη θάλασσα ξεκινά με αξιοπρέπεια, ασφάλεια και υποστήριξη στην ξηρά.

Πηγή: [deputy-minister-of-the-republic-of-cyprus-conference-on-seafarers-investing-in-seafarers](#)

Α5. Η προβολή του ναυτικού επαγγέλματος

Αξιοποιώντας τα χρηματοδοτικά εργαλεία της ΕΕ στο πεδίο των θαλάσσιων μεταφορών¹⁹⁵, ο Δήμος Πόλης Χρυσοχούς και η Ομάδα Τοπικής Δράσης Αλιείας Πάφου (ΟΤΔΑ) στην Κύπρο δημιούργησαν ένα *Μουσείο Θάλασσας και Πολιτισμού*¹⁹⁶ στο χωριό Λάτσι που τοποθετεί τους ανθρώπους στην καρδιά της θαλάσσιας κληρονομιάς, αναδεικνύοντας τις ιστορίες των αλιέων, των ναυτικών και των παράκτιων κοινοτήτων. Τοπικοί ιστορικοί, αρχαιολόγοι, εκπαιδευτικοί και ψηφιακοί εμπειρογνώμονες συνεργάστηκαν για να σχεδιάσουν μια συναρπαστική εμπειρία, συνδυάζοντας αρχαιολογικούς θησαυρούς με ψηφιακές τεχνολογίες αιχμής, όπως η εικονική και η επαυξημένη πραγματικότητα.



Το μουσείο δεν αντιμετωπίζει μόνο τις προκλήσεις του περιορισμένου τουρισμού εκτός εποχής και των υποχρησιμοποιούμενων παράκτιων χώρων. Υποστηρίζει επίσης τη διαφοροποίηση της τοπικής γαλάζιας οικονομίας προσφέροντας νέες ευκαιρίες για απασχόληση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και βιώσιμο τουρισμό. Το μουσείο έχει γίνει ένα σημείο εστίασης για την κοινοτική δραστηριότητα, προσελκύοντας φοιτητές, οικογένειες και διεθνείς επισκέπτες όλο το χρόνο.

195. Βλ. <https://sac-museum.polis.org.cy/web/>.

196. Βλ. eu/sea-and-culture-museum-bringing-latsis-maritime-heritage-back-life-2026.

Β. Η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας

Στο πλαίσιο εφαρμογής των πρωτοβουλιών της ΕΕ για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης¹⁹⁷, η *Πλατφόρμα για την Απασχόληση των Γυναικών στον τομέα των Μεταφορών* (Women in Transport - EU Platform for change)¹⁹⁸ δημοσίευσε τον Ιούνιο του 2025 Έκθεση συστάσεων για την είσοδο, παραμονή και εξέλιξη των γυναικών στον κλάδο¹⁹⁹.

Το προφίλ των συστάσεων

Ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 22% των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών στην ΕΕ, το σύνολο των συστάσεων επιδιώκει να αμφισβητήσει τις παρωχημένες νοοτροπίες και να προωθήσει την έμφυλη ένταξη. Το έγγραφο επισημαίνει διάφορους βασικούς τομείς δράσης, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της διασφάλισης ίσης αμοιβής, της προώθησης της επαγγελματικής εξέλιξης και της δημιουργίας ενός χώρου εργασίας χωρίς παρενόχληση. Μια νέα γενιά χρειάζεται νέες προσεγγίσεις, όπως η συμμετοχή επηρεαστών γνώμης για την ανάδειξη ευκαιριών σταδιοδρομίας στον τομέα. Μεταξύ των προτεινόμενων καινοτόμων στρατηγικών, το έγγραφο τονίζει τη σημασία των προγραμμάτων καθοδήγησης, των ευέλικτων συνθηκών εργασίας και των συμπεριληπτικών πρακτικών πρόσληψης που επικεντρώνονται σε δυνητικά υπερβολικά άκαμπτα προσόντα.

Με την εφαρμογή αυτών των συστάσεων, ο τομέας των μεταφορών της ΕΕ θα μπορούσε να δημιουργήσει ένα πιο ποικιλόμορφο και δίκαιο εργατικό δυναμικό που μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα των υπηρεσιών και να αντικατοπτρίζει καλύτερα τις ανάγκες όλων των χρηστών των μεταφορών. Η πρωτοβουλία δεν αποτελεί μόνο ένα βήμα προς την ισότητα των φύλων, αλλά και μια στρατηγική κίνηση για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της ανθεκτικότητας του τομέα ενόψει των μελλοντικών προκλήσεων που συνοδεύουν την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση.

Πηγή: eu/recommendations-boost-womens-participation-eu-transport-sector-2025

197. Για την επισκόπηση των σχετικών πρωτοβουλιών βλ. Γ. Αμίσης, *Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης*, NAT, 2025, διαθέσιμο σε [AMITSIS_diethneiskales-praktikes-gia-tin-proothisi-tis-gynaikeias-naftikis-apascholisis-2025](#).

198. Η *Πλατφόρμα* αποτελεί ένα εμβληματικό εργαλείο της Γενικής Διεύθυνσης Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα των μεταφορών που εγκαινιάσθηκε το Νοέμβριο του 2017. Στόχος της είναι η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, η δημιουργία ενός φόρουμ συζήτησης και η ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Βλ. [eu/women-transport-eu-platform-change](#).

199. Βλ. European Commission, *Women in transport – EU platform for change – 25 recommendations to attract, recruit and retain women in the transport sector*, 2025.

Γ. Η αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας

(α) Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προώθησε στο πλαίσιο εφαρμογής της Στρατηγικής «Μία Ένωση Δεξιότητων» (the Union of Skills)²⁰⁰ ένα πλέγμα πρωτοβουλιών άμεσης και έμμεσης επίδρασης στην αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων της ναυτιλίας.

Μία σύνοψη των πρωτοβουλιών του 2025

Το [Πιλοτικό Πρόγραμμα Εγγύησης Δεξιότητων](#) (the [Skills Guarantee Pilot](#)) θα υποστηρίξει τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε στρατηγικούς και αναπτυσσόμενους τομείς.

Η Επιτροπή διόρισε την πρώην Ευρωπαία Επίτροπο **Ylva Johansson** ως πρόεδρο του [Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Δεξιότητων](#) (the [European Skills High-Level Board](#)) που θα προωθήσει διαδικασίες δικτύωσης με επιχειρήσεις, παρόχους εκπαίδευσης, κατάρτισης και κοινωνικούς εταίρους για την αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων στην Ευρώπη.

Το [Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Πληροφοριών για τις Δεξιότητες](#) (the European Skills Intelligence Observatory) ξεκίνησε τις εργασίες του για την παροχή δεδομένων και προβλέψεων σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες, τροφοδοτώντας το έργο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Δεξιότητων.

Πηγή: [EU-one-year-concrete-action-keep-europe-competitive-2026](#)

(β) Η Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανακοίνωσε τον Ιούνιο του 2025 τα αποτελέσματα της εμβληματικής *Μελέτης σχετικά με τις Γαλάζιες Δεξιότητες*²⁰¹ που εκπονήθηκε από τον *Ευρωπαϊκό Εκτελεστικό Οργανισμό για το Κλίμα, τις Υποδομές και το Περιβάλλον* με σκοπό την αντιμετώπιση των αναγκών και των κενών, την ανάπτυξη ενός πλαισίου ικανοτήτων και τη διαμόρφωση μελλοντικών πρωτοβουλιών πολιτικής.

200. Η Ένωση Δεξιότητων υιοθετήθηκε το 2025 με στόχο την υποστήριξη των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους (ανεξάρτητα από το υπόβαθρο και τον τόπο διαμονής τους) ως προς την πρόσβαση στην εκπαίδευση, τη διά βίου μάθηση, τις ποιοτικές θέσεις εργασίας και τη διαχείριση των μεταβάσεων και των κρίσεων. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Μία Ένωση Δεξιότητων», COM(2025)90/5.3.2025, [EU/COM/2025DC0090](#).

201. Βλ. European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency, *Study to support and design skills development in the blue economy*, Final Report, June 2025.

Η αφετηρία και οι στόχοι της Μελέτης

Η γαλάζια οικονομία, η οποία περιλαμβάνει διάφορους τομείς, όπως οι θαλάσσιες μεταφορές, ο παράκτιος τουρισμός, οι υπεράκτιες ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η θαλάσσια βιοτεχνολογία και η αλιεία, αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της βιώσιμης ανάπτυξης και καινοτομίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Προσφέρει τεράστιες δυνατότητες για οικονομική ανάπτυξη, δημιουργία θέσεων εργασίας και περιβαλλοντική διαχείριση. Ωστόσο, η επίτευξη αυτών των στόχων απαιτεί εργατικό δυναμικό εξοπλισμένο με τις απαραίτητες δεξιότητες για την κάλυψη των εξελισσόμενων απαιτήσεων του τομέα. Αναγνωρίζοντας το γεγονός αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω της ΓΔ MARE, ανέθεσε την εκπόνηση της Μελέτης για τη διερεύνηση του τρέχοντος τοπίου δεξιοτήτων στη γαλάζια οικονομία, τον προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών και την παροχή εφαρμόσιμων συστάσεων για την προώθηση ενός ανθεκτικού και χωρίς αποκλεισμούς εργατικού δυναμικού.

Η πρωτοβουλία αυτή καθοδηγείται από την κατανόηση ότι το μέλλον της γαλάζιας οικονομίας εξαρτάται όχι μόνο από τις τεχνολογικές εξελίξεις και τα πλαίσια πολιτικής, αλλά και από τους ανθρώπους που τα εφαρμόζουν. Εστιάζοντας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, η μελέτη αντιμετωπίζει ένα κρίσιμο κενό όσον αφορά τη διασφάλιση ότι η γαλάζια οικονομία της ΕΕ μπορεί να ευδοκιμήσει ενόψει προκλήσεων όπως η κλιματική αλλαγή, η ψηφιοποίηση και η παγκοσμιοποίηση.

Οι στόχοι της Μελέτης:

1. **Καθορισμός «γαλάζιων δεξιοτήτων»** και δημιουργία ενός πλαισίου ικανοτήτων που υποστηρίζει την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού
2. **Αξιολόγηση των υφιστάμενων και μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες** σε ολόκληρη την ΕΕ, οι οποίες καλύπτουν τόσο τους παραδοσιακούς όσο και τους αναδυόμενους θαλάσσιους τομείς
3. **Χαρτογράφηση των υφιστάμενων ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης** και αξιολόγηση της ευθυγράμμισής τους με τις απαιτήσεις του κλάδου
4. **Εξέταση πρωτοβουλιών που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ** σχετικά με τις γαλάζιες δεξιότητες για τον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών
5. **Ανάπτυξη στοχευμένων συστάσεων** για την αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων.

Πηγή: [study-support-and-design-skills-development-blue-economy](#)

Τα αποτελέσματα της Μελέτης

Η Μελέτη κάλυψε όλους τους τομείς της γαλάζιας οικονομίας, με βάση την ταξινόμηση που χρησιμοποιούσε το *Παρατηρητήριο της Γαλάζιας Οικονομίας της ΕΕ* (η γαλάζια βιοτεχνολογία, ο παράκτιος τουρισμός, η αφαλάτωση, οι υποδομές και η ρομποτική, οι θαλάσσιοι έμβιοι και μη έμβιοι πόροι, οι θαλάσσιες ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η θαλάσσια άμυνα, οι θαλάσσιες μεταφορές, οι λιμενικές δραστηριότητες, η έρευνα και η καινοτομία, καθώς και η ναυπήγηση και επισκευή πλοίων).

Η Μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το μέλλον της γαλάζιας οικονομίας της ΕΕ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον εφοδιασμό του εργατικού δυναμικού της με τον κατάλληλο συνδυασμό τεχνικών, ψηφιακών, πράσινων και διεπιστημονικών δεξιοτήτων. Μολονότι υπάρχει ευρύ φάσμα διαθέσιμων ευκαιριών κατάρτισης και εκπαίδευσης, συχνά αυτές δεν ευθυγραμμίζονται με τις εξελισσόμενες τομεακές ανάγκες, ιδίως σε τομείς όπως η βιωσιμότητα, η ψηφιοποίηση και η διακυβέρνηση.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, η Μελέτη σχεδίασε ένα ειδικό *Πλαίσιο Ικανοτήτων για τη Γαλάζια Οικονομία* (BlueComp - the EU Competence Framework for the Blue Economy, [BLUECOMP](#)) για να καθοδηγεί την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς και τα εκπαιδευτικά επίπεδα. Το εργαλείο αυτό δεν χρησιμεύει μόνο για τη χαρτογράφηση των υφιστάμενων κενών, αλλά και για την προώθηση της συνέπειας, της προβολής και της καινοτομίας στην κατάρτιση για τη γαλάζια οικονομία σε ολόκληρη την ΕΕ.

Παρά την αναμφισβήτητη πρόοδο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις για την ενσωμάτωση των γαλάζιων δεξιοτήτων στα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, την επέκταση της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση και την καλύτερη αντιστοίχιση της εκπαίδευσης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η Μελέτη τόνισε τη σημασία της συνεχούς στήριξης της ΕΕ μέσω στοχευμένης χρηματοδότησης, συνοχής των πολιτικών και συνεργατικών πλατφορμών. Η οικοδόμηση μιας ανθεκτικής στις μελλοντικές εξελίξεις και χωρίς αποκλεισμούς γαλάζιας οικονομίας θα απαιτήσει συνεχείς επενδύσεις στην ανάπτυξη ικανοτήτων, ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών και μεγαλύτερη αναγνώριση τόσο των επίσημων όσο και των άτυπων μαθησιακών διαδικασιών.

Δ. Η προώθηση της έρευνας για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας

(α) Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει την περίοδο 2021 - 2027 τα Κράτη Μέλη για την προώθηση της έρευνας σε θέματα ανθρώπινων πόρων (εκπαίδευση, επιμόρφωση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση, εργασιακές σχέσεις) της ναυτιλίας μέσω χρηματοδοτικών εργαλείων άμεσης διαχείρισης (αποκαλούμενα και ως Ανταγωνιστικά Ευρωπαϊκά Προγράμματα)²⁰², όπως ιδίως:

- ❑ το Πρόγραμμα *Erasmus+*²⁰³
- ❑ το Πρόγραμμα *Ορίζοντας Ευρώπη* (Horizon Europe)²⁰⁴
- ❑ το *Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας*²⁰⁵
- ❑ το *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς*²⁰⁶.

202. Βλ. ιδίως European Parliament, *Guide to EU Funding*, 2023, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2023\)747110](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2023)747110).

203. Το «Erasmus+» είναι το Πρόγραμμα της ΕΕ για την στήριξη της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της νεολαίας και του αθλητισμού με προϋπολογισμό περίπου 26,2 δισ. ευρώ για την περίοδο 2021-2027. Υποστηρίζει προτεραιότητες που προσδιορίζονται στον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης, στο *Σχέδιο Δράσης για την Ψηφιακή Εκπαίδευση, στο Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων, στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και στη Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία 2019-2027*. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Erasmus+ - Λίγα λόγια για το Erasmus + Τι είναι το Erasmus+*; <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/el/about-erasmus/what-is-erasmus>.

204. Ο «Ορίζοντας Ευρώπη» είναι το 9ο κατά σειρά Πρόγραμμα Πλαίσιο της ΕΕ για την Έρευνα και την Καινοτομία που υλοποιείται την περίοδο 2021-2027 με προϋπολογισμό 95,5 δισ. ευρώ σύμφωνα με τις διατάξεις του ιδρυτικού Κανονισμού 2021/695, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/695/oj>.

205. Το *Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας* (the European Maritime Fisheries and Aquaculture Fund) αποτελεί τη συνέχεια του *Ευρωπαϊκού Ταμείου Θάλασσας και Αλιείας* (the European Maritime and Fisheries Fund) της περιόδου 2014 - 2020. Υποστηρίζει την εφαρμογή της Κοινής Αλιευτικής Πολιτικής (ΚΑΛΠ) και της Θαλάσσιας Πολιτικής της ΕΕ με βάση τέσσερις προτεραιότητες:

- ❑ προώθηση της βιώσιμης αλιείας και της διατήρησης των θαλάσσιων βιολογικών πόρων
- ❑ συμβολή στην επισιτιστική ασφάλεια στην Ένωση μέσω ανταγωνιστικής και βιώσιμης υδατοκαλλιέργειας και αγορών
- ❑ διευκόλυνση της ανάπτυξης μιας βιώσιμης γαλαζίας οικονομίας και προώθηση των ευημερυσών παράκτιων κοινοτήτων
- ❑ ενίσχυση της διεθνούς διακυβέρνησης των ωκεανών και παροχή της δυνατότητας για ασφαλείς, προστατευμένες, καθαρές θάλασσες και ωκεανούς που υπόκεινται σε βιώσιμη διαχείριση.

Βλ. σχετικά european-maritime-fisheries-and-aquaculture-fund.

206. Για το *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς* βλ. παραπάνω ενότητα 1.Α.

Αντιπροσωπευτικά Έργα στους τομείς της κατάρτισης και απασχόλησης ναυτικών

Πρόγραμμα Erasmus+: erasmus-plus.ec.europa.eu/seafarers

Πρόγραμμα Ορίζοντας Ευρώπη: ResearchFunding/Programme_Marine

Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας: <https://ubluetec.eu/>

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς: advancing-ocean-research-knowledge-skills-and-innovation

(β) Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί μία σειρά εσωτερικών ερευνητικών και μελετητικών δράσεων για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας που συντονίζονται από τρεις Γενικές Διευθύνσεις (ΓΔ):

i. την *ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης* (DG EMPL) - αρμόδια για τις πολιτικές της ΕΕ στους τομείς της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων, των δεξιοτήτων, της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, της ένταξης και της σχετικής χρηματοδότησης από τα Διαρθρωτικά Ταμεία

ii. την *ΓΔ Κινητικότητας και Μεταφορών* (DG MOVE) - αρμόδια για τις πολιτικές της ΕΕ στους τομείς της κινητικότητας και των μεταφορών

iii. την *ΓΔ Θαλάσσιας Πολιτικής και Αλιείας* (DG MARE) - αρμόδια για τις πολιτικές της ΕΕ στους τομείς των θαλάσσιων υποθέσεων και της αλιείας.

Στο πλαίσιο της εμβληματικής Μελέτης σχετικά με τις Γαλάζιες Δεξιότητες που εκπονήθηκε την περίοδο 2024 - 2025 από τον Ευρωπαϊκό Εκτελεστικό Οργανισμό για το Κλίμα, τις Υποδομές και το Περιβάλλον για λογαριασμό της Γενικής Διεύθυνσης Κινητικότητας και Μεταφορών, καταγράφηκαν όλα τα συγχρηματοδοτούμενα από την ΕΕ Έργα για τις δεξιότητες και τις εργασιακές σχέσεις στη γαλάζια οικονομία. Βλ. [Blue Skills Study](#).

(γ) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προωθεί μία σειρά εσωτερικών ερευνητικών και μελετητικών δράσεων για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας που εκπονούνται από τη Γενική Διεύθυνση των Εσωτερικών Πολιτικών, όπως ενδεικτικά:

- European Parliament, *The EU maritime transport system - focus on ferries*, Research for the TRAN Committee, Directorate-General for Internal Policies, 2016
- European Parliament, *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market*, Directorate-General for Internal Policies, 2024.

ΜΕΡΟΣ Ε. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΟΥ ΝΑΤ

Κατά την περίοδο Απρίλιος 2025 - Απρίλιος 2026, το ΝΑΤ σχεδίασε και υλοποίησε - στο πλαίσιο της στρατηγικής προτεραιότητας της Ελληνικής Κυβέρνησης για την υποστήριξη της ναυτιλίας και των ειδικών πρωτοβουλιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων και την βελτίωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων - ένα πλέγμα παρεμβάσεων που επικεντρώθηκαν:

- ❑ στην προώθηση του επιχειρησιακού και ψηφιακού εκσυγχρονισμού του
- ❑ στην υποστήριξη του δημόσιου διαλόγου για τη ναυτική απασχόληση
- ❑ στην προώθηση της έρευνας για το ανθρώπινο δυναμικό της ναυτιλίας.

1. Η προώθηση του επιχειρησιακού και ψηφιακού εκσυγχρονισμού του NAT

A. Ο επιχειρησιακός εκσυγχρονισμός του NAT

Ο επιχειρησιακός εκσυγχρονισμός του NAT εντάχθηκε στις στρατηγικές προτεραιότητες του *Ετήσιου Σχεδίου Δράσης (ΕΣΔ)*²⁰⁷ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠΕΡΚΑ) για το 2026, επιβεβαιώνοντας την σημαντική θέση του Οργανισμού στο εθνικό σύστημα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.

Έργα του NAT στον προγραμματισμό του 2026

- Αναβάθμιση κτιριακών υποδομών του NAT για την βελτίωση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία και των ηλικιωμένων
- Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα
- Ψηφιακή Αναβάθμιση ΟΠΣ NAT
- Αποκλιμάκωση εκκρεμοτήτων του NAT (περιλαμβάνει την καταγραφή των εκκρεμοτήτων που αφορούν κατά κύριο λόγο κοινωνικοασφαλιστικές υποθέσεις ναυτικών, την αξιολόγηση, την ενίσχυση των διαδικασιών επίλυσης προβλημάτων και την ταχύτερη διεκπεραίωση τους)

207. Τα Ετήσια Σχέδια Δράσης (ΕΣΔ) εκπονούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4622/2019 από τις αρμόδιες υπηρεσίες κάθε Υπουργείου σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Συντονισμού της Προεδρίας της Κυβέρνησης, η οποία αναλαμβάνει και την παρακολούθηση της εμπρόθεσμης και ορθής εφαρμογής τους. Τα ΕΣΔ απαρτίζουν το Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής (Ε.Σ.Κυ.Π.), το οποίο συντάσσεται από τη Γενική Γραμματεία Συντονισμού και εγκρίνεται από το τακτικό Υπουργικό Συμβούλιο του Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Β. Η επικύρωση του νέου στρατηγικού οράματος του ΝΑΤ

Οι προοπτικές εκσυγχρονισμού του ΝΑΤ αποτέλεσαν βασικό θέμα συζήτησης κατά τη διάρκεια της πρώτης πανηγυρικής συνεδρίασης του ΔΣ του φορέα για το 2026 (23 Ιανουαρίου 2026) παρουσία σύσσωμης της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και εκπροσώπων του ναυτιλιακού κλάδου²⁰⁸.



Καλωσορίζοντας τα Μέλη του Δ.Σ. και τους προσκεκλημένους, η **Διοικήτρια και Πρόεδρος του Δ.Σ. του ΝΑΤ Γεωργία Μανιάτη**, τόνισε: «Όλοι εμείς εδώ στο ΝΑΤ, με αίσθημα ευθύνης τόσο απέναντι στους ναυτικούς όσο και απέναντι στους συνταξιούχους και στις ναυτιλιακές εταιρείες, εργαστήκαμε όλο τον χρόνο για τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων μας, την επιτάχυνση των διαδικασιών και την ενίσχυση της θεσμικής συνεργασίας με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Τα αποτελέσματα αυτής

208. Στην εκδήλωση παρέστησαν ο Πρόεδρος του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδος Γιώργος Αλεξανδράτος, ο Πρόεδρος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας (ΣΕΕΝ) και μέλος του ΔΣ/ΝΑΤ Διονύσης Θεοδωράτος, η Γενική Διευθύντρια της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών Κατερίνα Πέππα, ο Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ένωσης Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού, μέλος της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας και του ΔΣ/ΝΑΤ καπετάν Παναγιώτης Γιγής, η Πρόεδρος του Ναυτικού Μουσείου της Ελλάδας Αναστασία Παλούμπη και εκπρόσωποι του Οίκου Ναύτου.

της προσπάθειας είναι ήδη ορατά, αλλά οφείλουμε να συνεχίσουμε – όλες οι εκκρεμότητες που άφησε το 2025 θα πρέπει να γίνουν προτεραιότητες για το 2026. Και με τη στήριξη όλων σας, θα συνεχίσουμε την προσπάθεια για ένα NAT σύγχρονο, αποτελεσματικό και κοντά στους ανθρώπους της θάλασσας».

Η Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Νίκη Κεραμέως στον χαιρετισμό της ευχαρίστησε τη Διοίκηση του NAT για την άψογη συνεργασία όλο το διάστημα που είναι Υπουργός και πρόσθεσε: «Την περασμένη χρονιά το NAT κατέγραψε σημαντική πρόοδο σε όλα τα πεδία, είτε μιλάμε για την ελαχιστοποίηση των εκκρεμοτήτων είτε για την επιτάχυνση της απονομής συντάξεων και εφάπαξ, είτε για τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας του φορέα και την απλοποίηση των διαδικασιών. Και βέβαια, θέλω να σταθώ σε ένα πεδίο στο οποίο το Δ.Σ. δίνει ιδιαίτερη έμφαση: το επιστημονικό έργο και η ανάδειξη των τάσεων σε ό,τι αφορά το ναυτικό επάγγελμα. Όλες οι Εκθέσεις και οι Μελέτες του NAT για το ναυτικό επάγγελμα, για τη γυναικεία απασχόληση στον κλάδο - που και για το Υπουργείο αποτελεί προτεραιότητα και μας κάνει υπερήφανους το γεγονός ότι αυτή τη στιγμή η γυναικεία ναυτική απασχόληση στην Ελλάδα είναι υπερδιπλάσια από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο - μας γεμίζουν αισιοδοξία για την προοπτική της ναυτικής απασχόλησης στη χώρα μας και θέλω να σας συγχαρώ για τα ερεθίσματα που δίνετε μέσα από αυτές τις δράσεις, κυρίως στα νέα παιδιά. Θεωρώ μερίζονος σημασίας το να περνάνε αυτά τα μηνύματα στα νέα παιδιά και να γνωρίζουν καλύτερα, στην πραγματική του διάσταση, το ναυτικό επάγγελμα».

Από την πλευρά της, η **Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Άννα Ευθυμίου** σημείωσε: «Θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στο ανθρώπινο δυναμικό του NAT, που έχουν δώσει την ψυχή τους για να μπορέσει το NAT να συνεχίσει τη μακρόχρονη παράδοσή του στηρίζοντας την ελληνική ναυτιλία – τα αποτελέσματα δε αποτυπώνονται και στην αρμονική συνεργασία εντός του Διοικητικού Συμβουλίου. Έχετε πετύχει πολλά, τόσο στο επίπεδο του εκσυγχρονισμού και της ψηφιοποίησης, της εκκαθάρισης παλαιών εκκρεμοτήτων, της επιτάχυνσης των διαδικασιών, της διασύνδεσης και της διαλειτουργικότητας με άλλους φορείς του Δημοσίου, όσο και στο επίπεδο της ενίσχυσης της απασχόλησης νέων και γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, που αποτελεί προτεραιότητα και για το Υπουργείο μας. Εμείς είμαστε δίπλα σας, για να ακούμε τα προβλήματα και να συμβάλλουμε σε καλύτερα αποτελέσματα του σημαντικού έργου σας».

Ο εποπτεύων τον Οργανισμό, Γενικός Γραμματέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Κωνσταντίνος Τσαγκαρόπουλος, τόνισε: «Θέλω να συγχαρώ τη Διοικήτρια, τη Γεωργία Μανιάτη, η οποία όχι απλώς συνέχισε το έργο που είχαμε ξεκινήσει όταν είχα τιμηθεί με τη θέση του Διοικητή του NAT αλλά έχει προχωρήσει ακόμα περισσότερο, κάνοντας τις σωστές κινήσεις και επενδύοντας σε ένα βασικό χαρακτηριστικό του NAT: ότι λειτουργεί με τη λογική της ομάδας. Κάποιες από τις πρωτοβουλίες του NAT αποτελούν πυξίδα για το σύνολο της κοινωνικής ασφάλισης, γιατί στη δική του κλίμακα έχει αναδείξει λύσεις και εργαλεία που μπορούμε να αξιοποιήσουμε και στη μεγαλύτερη κλίμακα φορέων όπως ο ΕΦΚΑ».

Γ. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του NAT

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του NAT εντάχθηκε εκ νέου στις στρατηγικές προτεραιότητες του *Ετήσιου Σχεδίου Δράσης* του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠΕΡΚΑ) για το 2026²⁰⁹ με σκοπό την απλούστευση των διαδικασιών και την ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Το NAT εντάχθηκε για πρώτη φορά από το 2021 στο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του ΥΠΕΡΚΑ με το Έργο «Ψηφιακή Αναβάθμιση του NAT» που αφορά στον εκσυγχρονισμό και την αυτοματοποίηση των διοικητικών λειτουργιών του με σκοπό την απλούστευση των διαδικασιών και την ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Το Έργο «Ψηφιακή Αναβάθμιση του NAT» περιλαμβάνει τις ακόλουθες Δραστηριότητες που υλοποιήθηκαν εντός του 2025:

- ❑ *Δραστηριότητα 1* - Ένταξη του NAT στο Μητρώο Πολιτών²¹⁰ για τη λήψη στοιχείων από το Υπουργείο Εσωτερικών (ληξιαρχικές πράξεις και πιστοποιητικά οικογενειακής κατάστασης)
- ❑ *Δραστηριότητα 2* - Ένταξη του NAT στο Μητρώο Πολιτών για λήψη στοιχείων από ΗΔΙΚΑ (ΑΜΚΑ και ασφαλιστική ικανότητα)
- ❑ *Δραστηριότητα 3* - Εφαρμογή καταγραφής ηλεκτρονικών βιβλίων πλοίων (e-books)
- ❑ *Δραστηριότητα 4* - Διαλειτουργικότητα με την ΑΑΔΕ για την εφαρμογή των ηλεκτρονικών τιμολογίων και λοιπών απαιτούμενων στοιχείων για την λειτουργία του NAT / την ηλεκτρονική βεβαίωση (ΚΕΔΕ) των οφειλετών του NAT

209. Δράσεις ψηφιακού μετασχηματισμού του NAT είχαν εντάχθηκε στο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠΕΡΚΑ) για το 2025.

210. Βλ. <https://www.ypes.gr/olokliromeno-pliroforiako-systima-mitroo-politon/>.

- ❑ *Δραστηριότητα 5* - Ολοκλήρωση της ένταξης του NAT στο e-paranolo²¹¹ και διασφάλιση της διαλειτουργικότητάς του με το ΓΕΝΕ, τη ΔΥΠΑ και τον e-ΕΦΚΑ
- ❑ *Δραστηριότητα 6* - Δημιουργία ws για την διασφάλιση της διαλειτουργικότητας του NAT με το ΥΝΑΝΠ (e-nautologio)²¹² για την αναζήτηση Μητρώου Πλοίων, εκπροσώπων των εταιρειών, οφειλών πλοίων, χορήγηση σήματος και υπηρεσίας ναυτικών
- ❑ *Δραστηριότητα 7* - Ψηφιοποίηση αρχείου NAT.

Δ. Η διάκριση του NAT στον τομέα της κυβερνοασφάλειας

Επιδιώκοντας την θωράκιση του έναντι πάσης φύσεως απειλών στον κυβερνοχώρο στο πλαίσιο συμμόρφωσης με την Οδηγία της ΕΕ 2022/2555 (NIS2)²¹³ και τα διεθνή πρότυπα ασφάλειας, το NAT σχεδίασε και υλοποίησε το Έργο «Ασφαλής διαχείριση προσβάσεων και κωδικών για το NAT»²¹⁴ σε

211. Βλ. <https://www.gov.gr/ipiresies/polites-kai-kathemerinoteta/ellenes-tou-exoterikou/elektroniko-parabolo-e-parabolo>.

212. Το e-Ναυτολόγιο αποτελεί ένα σύγχρονο εργαλείο που θα δώσει την δυνατότητα για την αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης της ναυτολόγησης, καθώς και της ιστορικότητας αυτής μέσω της καταγραφής και προβολής μεταβολών. Το e-Ναυτολόγιο περιλαμβάνει:

- Αποτύπωση του συνόλου της ναυτικής ιστορίας του κάθε ναυτικού και των σχέσεων του με κάθε πλωτό, εταιρεία, δημόσιες υπηρεσίες.
- Υπομητρώο ναυτικών, καθώς και τα υπομητρώα πλωτών, εταιρειών και σχετιζόμενων με αυτά πληροφορίες.
- Πρόσβαση των ναυτικών στην καταγεγραμμένη θαλάσσια υπηρεσία και τα στοιχεία που αφορούν αυτούς.
- Πρόσβαση σε στοιχεία των υπευθύνων μερών για την τήρηση, έλεγχο, επικαιροποίηση, επικύρωση και εκκαθάριση του ναυτολογίου (πλοίαρχος, NAT, ΕΛΛΑΚΤ, λοιπές υπηρεσίες του ΥΝΑΝΠ).

Βλ. <https://greece20.gov.gr/?projects=anaptyxi-pliioforiakoy-systimatos-ilektronikoy-naytologioy-e-naytologio>.

213. Η Οδηγία 2022/2555 τροποποιεί τον Κανονισμό 910/2014 και επικαιροποιεί την αρχική Οδηγία 2016/1148 που έπαυσε να ισχύει από τις 18 Οκτωβρίου 2024. Με στόχο την καθιέρωση κοινού υψηλού επιπέδου ασφάλειας στον κυβερνοχώρο, η νέα Οδηγία θεσπίζει ολοκληρωμένα νομικά μέτρα για την ενίσχυση της θέσης των υποδομών ζωτικής σημασίας στον τομέα της κυβερνοασφάλειας από τα Κράτη Μέλη. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2022/2555 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Δεκεμβρίου 2022 σχετικά με μέτρα για υψηλό κοινό επίπεδο κυβερνοασφάλειας σε ολόκληρη την Ένωση, την τροποποίηση του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 910/2014 και της οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972, και για την κατάργηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/1148 (Οδηγία NIS 2), <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2555/oj>.

214. Το Έργο επιβεβαιώνει έμπρακτα τη δέσμευση του Οργανισμού για την ασφαλή και αποτελεσματική διαχείριση ταυτοτήτων, προσβάσεων και δεδομένων, μέσω της υλοποίησης σύγχρονων και αξιόπιστων λύσεων κυβερνοασφάλειας, όπως τα συστήματα Sophos Endpoint και



συνεργασία με τις εταιρείες DEFINE SOLUTIONS A.E. και ARTIOS. Η ανάπτυξη του συγκεκριμένου μηχανισμού χάρισε στο NAT μία ιδιαίτερη διάκριση στο πλαίσιο των *Βραβείων Cyber Security Awards*²¹⁵, καθώς τιμήθηκε με το χάλκινο μετάλλιο των *Cyber Security Awards 2026* στην Κατηγορία «Identity Management».

Η τελετή απονομής των βραβείων πραγματοποιήθηκε στις 17 Μαρτίου στο Sofitel Athens Airport. Παραλαμβάνοντας το βραβείο, η **Διοικήτρια του NAT Γεωργία Μανιάτη** δήλωσε:

«Η βράβευση του NAT στα Cyber Security Awards για δεύτερη συνεχή χρονιά, αποτελεί δικαίωση και δημόσια αναγνώριση της δύσκολης αλλά επιτυχημένης προσπάθειας που κάνουμε τα τελευταία χρόνια όλοι μαζί, Διοίκηση, στελέχη και συνεργάτες του NAT, για τον διαρκή εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών του φορέα. Στο πλαίσιο αυτό, η ασφάλεια αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα και γι' αυτό είμαστε διπλά υπερήφανοι που η βράβευση αυτή, πέρα από αναγνώριση της προσπάθειας μας αποτελεί και παράδειγμα καλής πρακτικής»



Keeper. Παράλληλα, αναδεικνύει τη στρατηγική επιλογή του NAT να επενδύει συστηματικά στην ενίσχυση της κυβερνοασφάλειας και να προωθεί με συνέπεια τον ψηφιακό του μετασχηματισμό, με στόχο τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την προστασία των πληροφοριακών του υποδομών.

215. Τα βραβεία *Cyber Security Awards* αποτελούν τον μοναδικό στην Ελλάδα μηχανισμό ανάδειξης και βράβευσης μηχανισμών κυβερνοασφάλειας και ψηφιακής ασφάλειας των επιχειρήσεων, των κρίσιμων υποδομών και των δημόσιων υπηρεσιών. Βλ. <https://cybersecurityawards.boussiasevents.gr/>.

2. Η υποστήριξη του δημόσιου διαλόγου για τη ναυτική απασχόληση

Ο δημόσιος διάλογος για την ανάπτυξη της ναυτικής απασχόλησης στη χώρα μας, όπως εγκαινιάστηκε στο επίπεδο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης το 2023 με την έκδοση της 1^{ης} Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση, συνεχίστηκε και εμπλουτίστηκε την τρέχουσα περίοδο με δύο εμβληματικές πρωτοβουλίες του NAT:

- ❑ την έκδοση της 3^{ης} Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση (Μάιος 2025), που παρουσιάστηκε σε ειδική ανοικτή εκδήλωση (Ιούνιος 2025) και υποστηρίχθηκε μέσω ανακοινώσεων, δελτίων τύπου και άλλων δράσεων δημοσιότητας
- ❑ την έκδοση της θεματικής Μελέτης του NAT για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση (Αύγουστος 2025) που παρουσιάστηκε σε ανοικτές εκδηλώσεις (Σεπτέμβριος και Νοέμβριος 2025) και υποστηρίχθηκε μέσω ανακοινώσεων, δελτίων τύπου και άλλων δράσεων δημοσιότητας.

A. Η 3^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση

Η 3^η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση δημοσιεύθηκε το Μάιο του 2025²¹⁶ και παρουσιάστηκε στις 24 Ιουνίου 2025 σε ειδική ανοικτή εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στο Ναυτικό Μουσείο της Ελλάδας παρουσία της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εκπροσώπων της ναυτιλιακής και ακαδημαϊκής κοινότητας.

216. Βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 3^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, 2025.

Η διάρθρωση της Έκθεσης

ΜΕΡΟΣ Α. Το προφίλ και οι δράσεις του NAT

ΜΕΡΟΣ Β. Διαστάσεις της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα

ΜΕΡΟΣ Γ. Ο ρόλος του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ) στην ενίσχυση της ναυτικής απασχόλησης

ΜΕΡΟΣ Δ. Εμβληματικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την ενίσχυση της ναυτικής απασχόλησης

ΜΕΡΟΣ Ε. Εμβληματικές πρωτοβουλίες του NAT για την ενίσχυση της ναυτικής απασχόλησης

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ. Πηγές της ΕΕ για τη ναυτική απασχόληση

Προλογίζοντας την εκδήλωση, η **Διοικήτρια του NAT Γεωργία Μανιάτη** επισήμανε ότι «η παρουσίαση της 3ης Ετήσιας Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση δεν είναι απλώς η παρουσίαση ενός τεχνικού ή στατιστικού εγγράφου. Είναι η καταγραφή μιας πραγματικότητας που αφορά ανθρώπους. Ανθρώπους της θάλασσας, που εργάζονται συχνά μακριά από τα βλέμματα, αλλά είναι απολύτως παρόντες στην καρδιά της εθνικής μας οικονομίας και ταυτότητας».



Στον χαιρετισμό της, η **Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Νίκη Κεραμέως** ανέφερε: «Το NAT εκπροσωπεί έναν σταθερό, διαχρονικό επαγγελματικό και οικονομικό πυλώνα της χώρας μας. Εν μέσω ραγδαίων γεωπολιτικών εξελίξεων στην ευρύτερη γειτονιά μας και στον κόσμο, η ελληνική ναυτιλία συνιστά ένα δυναμικό πεδίο ελληνικής παρουσίας στο παγκόσμιο εμπόριο και τις θαλάσσιες μεταφορές, έναν ισχυρό φορέα διεθνούς επιρροής. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αναγνωρίζουμε τη βαθύτερη σημασία της ναυτιλίας για τις τοπικές κοινωνίες, την εθνική οικονομία και την πολιτισμική μας ταυτότητα, καθώς και τον καίριο ρόλο που διαδραματίζει η ναυτική εργασία στη διατήρηση της ισχυρής θέσης της Ελλάδας διεθνώς».

Η κα Κεραμέως κατέληξε: «Στηρίζουμε σθεναρά την προσέλκυση στο ναυτικό επάγγελμα και το NAT, που εξελίσσεται διαρκώς, συνεχίζοντας ανοδικά την ιστορική πορεία του: από τον αρχαιότερο οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης της Ελλάδας και από τους παλαιότερους στον κόσμο, σε έναν σύγχρονο, καινοτόμο φορέα, θεμέλιο της ναυτιλίας της χώρας μας. Η ελληνική ναυτιλία παραμένει παγκόσμια πρωτοπόρος, όταν οι άνθρωποι της έχουν τη στήριξη, την αναγνώριση και τις προοπτικές που αξίζουν. Η Πολιτεία στέκεται αρωγός στο έργο σας, για το οποίο σας συγχαίρω».

Από την πλευρά της, η **Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Άννα Ευθυμίου** σημείωσε: «Η 3η Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο υποστήριξης της προσπάθειας του NAT και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να προσελκύσει νέους, γυναίκες, άτομα με αναπηρία και μεγαλύτερης ηλικίας στο ναυτικό επάγγελμα. Τα στοιχεία της Έκθεσης επιβεβαιώνουν στην πράξη τη σημασία αλλά και την επιτυχία των στοχευμένων πολιτικών που έχει υλοποιήσει η Κυβέρνηση και το Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με το NAT και όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Η γυναικεία ναυτική απασχόληση συνεχίζει να παρουσιάζει ισχυρή αυξητική τάση και συνολική αύξηση 65,6% εντός της τελευταίας 5ετίας. Η μεγάλη πλειοψηφία είναι ηλικίας έως 45 ετών, ενώ παρατηρήθηκε και μεγάλη αύξηση πάνω από 80% των συνταξιούχων ναυτικών που επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας».

Όπως δήλωσε η κα Ευθυμίου, «το NAT δεν είναι απλώς ένα ασφαλιστικό ταμείο. Είναι θεμελιώδης πυλώνας της ελληνικής ναυτιλίας και της κοινωνικής συνοχής και αποστολή μας είναι να εξασφαλίσουμε όχι μόνο τη βιωσιμότητα του ταμείου αλλά και την αποτελεσματικότητά, τη διαφάνεια

και την ποιότητα των υπηρεσιών προς τους ασφαλισμένους. Συνεχίζουμε με αφοσίωση να στηρίζουμε τον άνθρωπο, τον Έλληνα ναυτικό, την ψυχή της ελληνικής ναυτιλίας».

Ο εμπνευστής του θεσμού των Εκθέσεων για τη Ναυτική Απασχόληση, **τέως Διοικητής του ΝΑΤ και νυν Γενικός Γραμματέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων Κωνσταντίνος Τσαγκαρόπουλος**, τόνισε: «Τον Οκτώβριο του 2022, σε συνεργασία με την Υπηρεσία και το Διοικητικό μας Συμβούλιο, μας απασχόλησε το πώς θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε τον πλούτο πληροφοριών που διαθέτει το ΝΑΤ. Τότε οραματισθήκαμε την δημιουργία της Έκθεσης για την Ναυτική Απασχόληση. Και αν κατά την παρουσίαση της 1ης Έκθεσης η συγκίνηση ήταν μεγάλη και εύλογη, στη βάση της συγκίνησης που βιώνει οποιοσδήποτε βλέπει το όραμα του να γίνεται πραγματικότητα, σήμερα, στην παρουσίαση της 3ης Έκθεσης του ΝΑΤ, η συγκίνηση είναι ακόμα μεγαλύτερη, καθώς βλέπω ότι το όραμα μας εξελίσσεται σε θεσμό με ισχυρό αποτύπωμα στη ναυτική οικογένεια και πλέον τυγχάνει της αποδοχής όλων των κοινωνικών εταίρων της ναυτικής οικογένειας».

Και ο κ. Τσαγκαρόπουλος κατέληξε: «Το μυστικό της επιτυχίας της 3ης Έκθεσης για τη ναυτική απασχόληση δεν χρειάζεται να το αναζητήσετε στο βάθος της ανάπτυξης της, αλλά μπορείτε να το βρείτε στις πρώτες σελίδες της Έκθεσης αυτής, στα θερμά λόγια που χρησιμοποιούν στους χαιρετισμούς τους η Πρόεδρος της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών και ο Γραμματέας της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας (ΠΝΟ), που για πρώτη φορά προλογίζουν την Έκθεση μας. Η Έκθεση για τη Ναυτική Απασχόληση είναι ένα εργαλείο βελτίωσης του κοινωνικού διαλόγου, μια αξιόπιστη βάση αναφοράς και, πλέον, κοινής αποδοχής ως προς την ερευνητική αντικειμενικότητα της».



Τα βασικά πορίσματα της Έκθεσης παρουσίασε ο **Επιστημονικός Υπεύθυνος της έκδοσης, Δρ. Γαβριήλ Αμίτσης**, Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας και Διευθυντής του Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Όπως χαρακτηριστικά τόνισε, «*Η Τρίτη Έκθεση του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση καταδεικνύει την δέσμευση του NAT να ενδυναμώσει τη δημόσια συζήτηση για τις προκλήσεις της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας. Αξιοποιώντας τα πορίσματα των προηγούμενων δύο Εκθέσεων και τα αποτελέσματα της εσωτερικής επικαιροποίησης / ανατροφοδότησής τους από τις αρμόδιες υπηρεσίες του φορέα, η Έκθεση προχωρεί σε μία επιχειρησιακή ανάλυση των ανθρώπινων πόρων του ναυτιλιακού τομέα και παρουσιάζει τις πρωτοβουλίες του NAT για την κάλυψη των αναγκών τους στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του. Παράλληλα, η Έκθεση συστηματοποιεί τις πρόσφατες θεσμικές και επιχειρησιακές πρωτοβουλίες των νέων θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της περιόδου 2024-2029 στο πεδίο της ναυτικής απασχόλησης, ενώ παρουσιάζει για πρώτη φορά στην Ελληνική βιβλιογραφία τις παρεμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού στο πεδίο της ανάπτυξης και προστασίας των ανθρώπινων πόρων της ναυτικής αγοράς εργασίας*».

Β. Η Θεματική Μελέτη του NAT για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση

Η Θεματική Μελέτη του NAT για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση δημοσιεύθηκε τον Αύγουστο του 2025²¹⁷ και παρουσιάστηκε σε ανοικτές εκδηλώσεις (Σεπτέμβριος και Νοέμβριος 2025) παρουσία της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εκπροσώπων της ναυτιλιακής και ακαδημαϊκής κοινότητας. Αφετηρία της Μελέτης αποτέλεσε η δημοσίευση των στοιχείων για τη γυναικεία ναυτική απασχόληση στην Ελλάδα της 3^{ης} Έκθεσης του NAT για τη Ναυτική Απασχόληση (Μάιος 2025), αξιοποιώντας - όπως και οι προηγούμενες Εκθέσεις - το “Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα NAT” (ΟΠΣ/NAT) και την “Αναλυτική Περιοδική Δήλωση Ναυτικών” (ΑΠΔΝ) για την στατιστική καταγραφή των εγγεγραμμένων στο NAT ναυτικών (δηλ. των ναυτικών που εργάστηκαν σε πλοία ελληνικής σημαίας ή/και πλοία με σημαία Κράτους Μέλους που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό θαλάσσιο χώρο ή/και πλοία ξένης σημαίας συμβεβλημένα με το NAT). Η ανάλυση των διοικητικών δεδομένων της ΑΠΔΝ για το 2024 τεκμηρίωσε ότι η Ελληνική ναυτική αγορά εργασίας εμφανίζει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης παγκοσμίως (υπερβαίνοντας σημαντικά τον διεθνή και ευρωπαϊκό μέσο όρο: 1,2% για το 2021 και 2,4% για το 2022 αντίστοιχα), καθώς οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούσαν το 2024 το 7,8% της συνολικής εγγεγραμμένης ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα.

Υπό το πρίσμα αυτό, στόχος της Μελέτης ήταν να προσφέρει στους κύριους συντελεστές της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας έναν οδηγό τεχνογνωσίας για την υποστήριξη της εισόδου και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, μέσω μίας συστηματικής επισκόπησης της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο και της πρόσβασης σε ένα πλέγμα αντιπροσωπευτικών διεθνών καλών πρακτικών.

217. Βλ. Γ. Αμίτσης, *Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, 2025.

Η διάρθρωση της Έκθεσης

Κεφάλαιο 1 - παρουσιάζει τα κύρια πορίσματα της έρευνας για την **απασχόληση των γυναικών στην παγκόσμια και την ευρωπαϊκή ναυτική αγορά εργασίας**, αξιοποιώντας τα πλέον αποδεκτά στατιστικά μοντέλα

Κεφάλαιο 2 - παρουσιάζει τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις **προκλήσεις ένταξης και παραμονής των γυναικών στην παγκόσμια και την ευρωπαϊκή ναυτική αγορά εργασίας**, αξιοποιώντας αφενός τις πλέον αντιπροσωπευτικές συγκριτικές μελέτες και έρευνες πεδίου της περιόδου 2015-2025, αφετέρου τη σχετική διεθνή βιβλιογραφία της περιόδου 2000-2025

Κεφάλαιο 3 - συστηματοποιεί τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις **θεσμικές, επιχειρησιακές και υποστηρικτικές παρεμβάσεις τριών Διεθνών Οργανισμών** (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός και Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη) στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Κεφάλαιο 4 - συστηματοποιεί τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις **θεσμικές, επιχειρησιακές και υποστηρικτικές παρεμβάσεις των οργάνων και των αποκεντρωμένων οργανισμών της ΕΕ** στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

Κεφάλαιο 5 - συστηματοποιεί τα κύρια πορίσματα της έρευνας για τις **υποστηρικτικές παρεμβάσεις αντιπροσωπευτικών Διεθνών Ενώσεων και εθνικών οργανώσεων** στο πεδίο της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης

B1. Η παρουσίαση της Μελέτης στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης

Η πρώτη επιχειρησιακή παρουσίαση της Μελέτης από το NAT έγινε σε εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε το Σάββατο 6 Σεπτεμβρίου 2025 στο πλαίσιο της 89ης Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης, στον χώρο του Περιπτέρου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, παρουσία της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου και εκπροσώπων της ναυτιλιακής και ακαδημαϊκής κοινότητας.



Προλογίζοντας την εκδήλωση, η **Διοικήτρια του NAT Γεωργία Μανιάτη** επισήμανε ότι «Σε διεθνές επίπεδο, οι πρακτικές που εφαρμόζονται για την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στη ναυτιλία ανοίγουν νέους δρόμους ισότητας, καινοτομίας και βιωσιμότητας. Η Μελέτη που παρουσιάζουμε σήμερα, για πρώτη φορά, στοχεύει ακριβώς στο να αναδείξει αυτές τις πρακτικές και να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στο ναυτικό επάγγελμα». Και κατέληξε: «Το NAT στηρίζει τις διεθνείς πρωτοβουλίες που προωθούν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών, παρακολουθεί στενά τις βέλτιστες πρακτικές και βρίσκεται σε ετοιμότητα να συμβάλει με τις δικές του πολιτικές στην ενίσχυση της απασχόλησης, της κατάρτισης και της κοινωνικής προστασίας τους. Γιατί η ναυτιλία του μέλλοντος δεν μπορεί να νοηθεί χωρίς τη γυναίκα ναυτικό».

Στον χαιρετισμό της, η **Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Νίκη Κεραμέως** χαρακτήρισε κρίσιμη προτεραιότητα του Υπουργείου την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης γενικά, αλλά και ειδικότερα της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, επισημαίνοντας ότι «η Ελλάδα πρωτοπορεί διεθνώς σε αυτόν τον τομέα, με υπερτριπλάσιο αριθμό

γυναικών ναυτικών σε σχέση με τον διεθνή μέσο όρο, και οφείλουμε να αξιοποιήσουμε την ευκαιρία για περαιτέρω ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας σε έναν τόσο δυναμικό για την χώρα μας αλλά και για την παγκόσμια αγορά, κλάδο».

Από την πλευρά της, η **Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Άννα Ευθυμίου** σημείωσε: «Στην Ελλάδα, οι γυναίκες καλύπτουν ποσοστό πάνω από 7,8% στη ναυτική εργασία, ξεπερνώντας τον διεθνή μέσο όρο. Ωστόσο, ξέρουμε ότι μπορούν και αξίζουν να έχουν πολύ μεγαλύτερη παρουσία και ρόλο. Ως Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, θα ήθελα να τονίσω πως η κοινωνική ασφάλιση δεν είναι απλώς ένα σύστημα παροχών, αλλά ένα εργαλείο προστασίας που πρέπει να προσαρμόζεται στις ανάγκες της αγοράς και να ενισχύει ιδιαίτερες ομάδες, όπως οι γυναίκες ναυτικοί. Τόσο στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης όσο και στο NAT εργαζόμαστε με σχέδιο και ενσυναίσθηση, προκειμένου να δημιουργήσουμε τις συνθήκες που θα επιτρέπουν σε περισσότερες γυναίκες να μπου, να παραμείνουν και να εξελιχθούν στη θάλασσα».

Τα βασικά πορίσματα της Μελέτης παρουσίασε ο συγγραφέας της, **Δρ. Γαβριήλ Αμίτσης**, Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας και Διευθυντής του Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, επισημαίνοντας ότι «η Μελέτη στοχεύει να προσφέρει στους κύριους συντελεστές της Ελληνικής ναυτικής αγοράς εργασίας ένα χρήσιμο εργαλείο για την υποστήριξη της εισόδου και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, διασφαλίζοντας την άμεση πρόσβαση τους σε δύο πεδία υψηλού ερευνητικού και κοινωνικοπολιτικού ενδιαφέροντος: α) τη στατιστική αποτύπωση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο και β) τις πλέον αντιπροσωπευτικές διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης».

Η Μελέτη αποτυπώνει **είκοσι πέντε αντιπροσωπευτικές διεθνείς καλές πρακτικές** για την ενίσχυση της γυναικείας ναυτικής απασχόλησης, που ταξινομούνται σε πέντε κατηγορίες:

- Προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης γυναικών για την ένταξη και παραμονή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- Προγράμματα πρόληψης και καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων στη ναυτική αγορά εργασίας
- Έρευνες και Μελέτες για το προφίλ, τις συνθήκες και τις προοπτικές της ένταξης και παραμονής των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα
- Εγχειρίδια και Οδηγοί σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης
- Προγράμματα βράβευσης σε θέματα γυναικείας ναυτικής απασχόλησης.

B2. Η παρουσίαση της Μελέτης στην Ημερίδα του NAT για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση

Η δεύτερη (ακαδημαϊκή) παρουσίαση της Μελέτης έγινε στο πλαίσιο της Ημερίδας του NAT για τη Γυναικεία Ναυτική Απασχόληση που πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 27 Νοεμβρίου 2025 στον εμβληματικό χώρο της Ιστορικής Βιβλιοθήκης του Ιδρύματος Αικατερίνης Λασκαρίδη (Πειραιάς), παρουσία της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και εκπροσώπων της ναυτιλιακής και ακαδημαϊκής κοινότητας.



Προλογίζοντας την εκδήλωση, η **Διοικήτρια του NAT Γεωργία Μανιάτη** επισήμανε ότι «*Η μελέτη που παρουσιάζουμε σήμερα, αποτελεί μια σημαντική δουλειά, η οποία συγκεντρώνει εμπειρίες, πολιτικές και δράσεις από χώρες και οργανισμούς που έχουν καταφέρει να κάνουν ουσιαστικά βήματα προς μια πιο συμπεριληπτική ναυτιλία*». Πρόσθεσε, δε, ότι «*το NAT παρακολουθεί στενά τις βέλτιστες πρακτικές και βρίσκεται σε ετοιμότητα να συμβάλει με τις δικές του πολιτικές στην ενίσχυση της απασχόλησης, της κατάρτισης και της κοινωνικής προστασίας των γυναικών ναυτικών*».

Η **Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Νίκη Κεραμέως** τόνισε στον χαιρετισμό της ότι «*η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης αποτελεί προτεραιότητα του Υπουργείου, κάτι που αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι για πρώτη φορά φέτος η γυναικεία ανεργία περιορίστηκε σε μονοψήφιο ποσοστό, στο 9,8%*». Συνεχάρη, δε, την Διοίκηση και τα στελέχη του NAT και τον συγγραφέα της Μελέτης, σημειώνοντας ότι «*το NAT, σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο, όπως η Ναυτιλία, αναδεικνύει και ενισχύει τον ρόλο των γυναικών*».

Από την πλευρά του, ο **Πρύτανης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑΔΑ), Καθηγητής Παναγιώτης Καλδής**, χαιρετίζοντας την εκδήλωση στάθηκε ιδιαίτερα στην προώθηση της εταιρικής σχέσης μεταξύ ΠΑΔΑ και NAT σύμφωνα με το Μνημόνιο Συνεργασίας του Μαρτίου του 2024, σημειώνο-

ντας τον σημαντικό ρόλο και των δύο οργανισμών στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης.

Ακολούθησε συζήτηση σε πάνελ, με τη συμμετοχή της **Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κας Άννας Ευθυμίου**, του μέλους και εκπροσώπου της WISTA HELLAS κας **Σαμάνθας Λουράντου**, της Προϊσταμένης του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων της Διεύθυνσης Ναυτικής Εργασίας (ΔΝΕΡ) του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής κας **Βασιλικής Παπανικολάου**, και του συγγραφέα της Μελέτης, **Καθηγητή Γαβριήλ Αμίτση**, υπό τον συντονισμό της Διοικήτριας του NAT κας Γεωργίας Μανιάτη.



3. Η αξιοποίηση της έρευνας για τους ανθρώπινους πόρους της ναυτιλίας

Κατανοώντας την ανάγκη επιστημονικής υποστήριξης του για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων των ανθρώπινων πόρων της Ελληνικής ναυτιλίας, το NAT προωθεί την υλοποίηση Μνημονίου Συνεργασίας με το **Ερευνητικό Εργαστήριο Κοινωνικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής** (ΕΕΚΔ ΠΑΔΑ)²¹⁸ που είχε υπογραφεί τον Μάρτιο του 2024 από τον **Πρύτανη του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑΔΑ)**²¹⁹ **Καθηγητή Παναγιώτη Καλδή** και τον **Διοικητή του NAT Κωνσταντίνο Τσαγκαρόπουλο**. Σκοπός του Μνημονίου²²⁰ είναι η προώθηση κοινών ερευνητικών, μελετητικών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σε κρίσιμα πεδία για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας, όπως η προσέλκυση νέων και γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, η υποστήριξη της ναυτικής απασχόλησης, η κοινωνική ασφάλιση και η κοινωνική φροντίδα των ναυτικών και των οικογενειών τους, καθώς και η προώθηση πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας στον τομέα της Ναυτιλίας.

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του Μνημονίου προωθήθηκαν την περίοδο 2025 - 2026 οι ακόλουθες δράσεις:

α) αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων του NAT μέσω της συμμετοχής τριών στελεχών του το ακαδημαϊκό έτος 2025-2026 στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής με τίτλο «Διοίκηση και Διαχείριση

218. Το ΕΕΚΔ ΠΑΔΑ (<https://sar1.uniwa.gr>) είναι μία από τις μεγαλύτερες ερευνητικές μονάδες της χώρας στον τομέα των κοινωνικών επιστημών. Ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 2019 σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4485/2017 και λειτουργεί στο πλαίσιο του Τομέα Κοινωνικής Πολιτικής του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών. Εξυπηρετεί εκπαιδευτικές και ερευνητικές ανάγκες στο γνωστικό αντικείμενο της Κοινωνικής Διοίκησης, αξιοποιώντας διεπιστημονικές προσεγγίσεις από τους κλάδους του Δικαίου, της Κοινωνικής Πολιτικής, της Πολιτικής Επιστήμης, της Οργάνωσης και Διοίκησης, των Οικονομικών, των Επιστημών Υγείας και της Πληροφορικής και Επικοινωνίας (βλ. σχετικά ΦΕΚ Β'1349/19.4.2019).

219. Το ΠΑΔΑ (<https://www.uniwa.gr/>) είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με έδρα το Αιγάλεω που ιδρύθηκε με το Νόμο 4521/2018 «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και λοιπές διατάξεις» ως το διάδοχο σχήμα των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων Αθήνας και Πειραιά με στόχο την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και αναπτυξιακών αναγκών της χώρας. Αποτελεί το τρίτο μεγαλύτερο Πανεπιστήμιο της Ελλάδας και διαρθρώνεται σε έξι Σχολές και 27 Τμήματα, που υποστηρίζουν Προγράμματα Προπτυχιακών, Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών Σπουδών.

220. Για την τελετή υπογραφής του Μνημονίου και τις σχετικές προτεραιότητες των συνεργαζόμενων φορέων βλ. Γ. Αμίτσης (επ.), 2^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση, 2024, σ. 174.

Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας»²²¹

β) προετοιμασία μελετητικών δράσεων σε κρίσιμα πεδία για την ανάπτυξη και προστασία του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελληνικής Ναυτιλίας (κοινωνική και επαγγελματική ασφάλιση ναυτικών, γυναικεία απασχόληση, κοινωνική φροντίδα οικογενειών ναυτικών, προώθηση της διαφορετικότητας και ένταξης στη ναυτική αγορά εργασίας, κοινωνική επιχειρηματικότητα στη ναυτιλία, κα.)

γ) προετοιμασία πρωτοκόλλων σε θέματα ανθρώπινων πόρων (εκπαίδευση, επιμόρφωση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση, εργασιακές σχέσεις) της ναυτιλίας μέσω Ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών εργαλείων άμεσης διαχείρισης, όπως ιδίως:

- ❑ το Πρόγραμμα Erasmus+
- ❑ το Πρόγραμμα *Ορίζοντας Ευρώπη* (Horizon Europe)
- ❑ το *Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας*
- ❑ το *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς*

δ) προετοιμασία συμπράξεων με διεθνή ερευνητικά δίκτυα και κέντρα στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας των ναυτικών, όπως ενδεικτικά το *World Maritime University*²²², το *Maritime Work Watch*²²³, το *Marine Social Sciences Network*²²⁴, το *Wind Rose Network*²²⁵, το *Seafarers International Research Centre*²²⁶ και το *Cyprus Maritime and Marine Institute*²²⁷.

ε) προετοιμασία συμπράξεων με ελληνικούς οργανισμούς που δραστηριοποιούνται σε θέματα διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων της

221. Το Πρόγραμμα λειτουργεί από το ακαδημαϊκό έτος 2015-2016 και οδηγεί στην λήψη Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης (Μ.Δ.Ε.) στο επιστημονικό πεδίο της Διοίκησης και Διαχείρισης Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας (Msc in Health and Social Care Management). Βλ. σχετικά την ιστοσελίδα του Προγράμματος <https://healthcare-management.uniwa.gr/>.

222. Βλ. <https://www.wmu.se/research/priority-areas>.

223. Βλ. <https://www.maritimeworkwatch.eu/en/home>.

224. Βλ. <https://www.marsocsci.net/>.

225. Βλ. <https://www.windrosenetwork.com/Maritime-Sector>.

226. Βλ. <https://www.cardiff.ac.uk/seafarers-international-research-centre/about>.

227. Βλ. <https://www.cmmi.blue/>.

ναυτιλίας, όπως ενδεικτικά το *Ίδρυμα Ευγενίδου*²²⁸, η *WISTA Hellas*²²⁹, η *Ελληνική Ένωση Προστασίας Θαλάσσιου Περιβάλλοντος*²³⁰, το *YES Forum*²³¹ και η *ΑΜΚΕ PROJECT CONNECT*²³².

228. Βλ. <https://www.eef.edu.gr/el/to-idryma/naytiki-ekpaideysi/istoriko/>.

229. Βλ. <https://wistahellas.gr/el>.

230. Βλ. <https://www.helmepa.gr/>.

231. Βλ. <https://yes-forum.com/el/>.

232. Βλ. <https://www.project-connect.gr/>.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αμίτσης, Γ. (2025): *Διεθνείς καλές πρακτικές για την προώθηση της γυναικείας ναυτικής απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/diethneis-kales-praktikes-gia-tin-proothisi-tis-gynaikias-naftikis-apascholisis-2025/>

Αμίτσης, Γ. (επ.) (2025): *3^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/wp-content/uploads/2025/06/%CE%9D%CE%91%CE%A4-3%CE%B7-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97.pdf>

Αμίτσης, Γ. (2025): «Το διακύβευμα της ναυτικής απασχόλησης στην Ε.Ε.», *Η Ναυτεμπορική*, 28.5.2025, <https://www.naftemporiki.gr/afieromata/the-n-society/1961826/to-diakyveyma-tis-naytikis-apascholisis-stin-e-e/>

Αμίτσης, Γ. (2024): «Η ορατότητα της ναυτικής απασχόλησης», *Η Ναυτεμπορική*, 8.5.2024, <https://www.naftemporiki.gr/afieromata/the-n-society/1656144/i-oratotita-tis-naytikis-apascholisis/>

Αμίτσης, Γ. (επ.) (2024): *2^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/2i-ektheseis-naftikis-apascholisis/>

Αμίτσης, Γ. (επ.) (2023): *1^η Έκθεση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου για τη Ναυτική Απασχόληση*, Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, Πειραιάς, <https://www.nat.gr/ektheseis-naftikis-apascholisis>

Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών (2025): *Ετήσια Έκθεση 2024-2025*, Πειραιάς, https://bit.ly/UGS_AnnualReport_2425_gr

Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών (2026): *Ετήσια Έκθεση 2025-2026*, Πειραιάς, https://ugs.gr/media/14185/ugs_annualreport_2526_gr.pdf

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2023): *Η Συμβολή της Ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία - Προοπτικές και Προκλήσεις*, Αθήνα, <https://iobe.gr/dev-extro/>

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2025): *Ναυτιλία Μικρών Αποστάσεων - Τάσεις, προκλήσεις και επίδραση στην Ελληνική Οικονομία*, Μελέτη για την Ένωση Εφοπλιστών Ναυτιλίας Μικρών Αποστάσεων, Αθήνα, <https://iobe.gr/dev-extro/>

Λογοθέτης, Β. (2022): *Ισορροπώντας στον άνεμο*, Καστανιώτης, Αθήνα, <https://www.kastaniotis.com/catalog/product/view/id/>

Μανιάτη, Γ. (2024): «Η συμμετοχή των γυναικών στη Ναυτιλία», *Η Ναυτεμπορική*, 24.4.2025, <https://www.naftemporiki.gr/afieromata/the-n-society/1948214/i-symmetochi-ton-gynaikon-sti-naytilia/>

Μπεγλέρης, Φ. (2011): *Η ναυτιλία κύκλους κάνει*, Πατάκης, Αθήνα, <https://www.bibliohora.gr/41/1/%CE%95%CE%AF%CE%B4%CE%BF%CF%82/%CE%9E%BB%CE%BF%CF%85%CF%82-%CE%BA%CE%AC%CE%BD%CE%B5%CE%B9/>

Στριμπής, Ι. (2016): *Εξελίξεις στη διεθνή προστασία των ναυτικών*, Εκδόσεις της Ακαδημίας των Αθηνών, Αθήνα, <https://www.politeianet.gr/el/products/9789604042951-ioannhs-stribhs-athhnon-akadhmia-exelixeis-sth-diethnh-prostasia-ton-naftikon-h-nea-sumbash-ths-diethnous-organoshs-ergasias-gia-th-naftikh-ergasia-2006-2013>

Παληός, Σ. (2024): *Η θάλασσα είναι δρόμος - Για την ελληνική ναυτοσύνη του χτες και του αύριο*, Πατάκης, Αθήνα, <https://www.patakis.gr/books/9786180709841-i-thalassa-einai-dromos-gia-tin-elliniki-naftosyni-tou-chtes-kai-tou-avrio/>

Τράπεζα της Ελλάδος (2026): *Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2025*, Αθήνα, <https://www.bankofgreece.gr/Publications/ekthdkth2025.pdf>

Τσιμουρήs, Γ. (2021): *Εμείς οι ναυτικοί, μπαρκαρισμένοι και ξέμπαρκοι - Μια ανθρωπολογική προσέγγιση*, Εκδόσεις Da Vinci, Αθήνα

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (2025): *Ετήσιο Σχέδιο Δράσης 2025*, Αθήνα, https://gsco.gov.gr/wp-content/uploads/2025/01/%CE%95%CE%A3%CE%94_2025_%CE%A5%CE%A0%CE%95%CE%9A%CE%91_infographic.pdf

Φίλης, Π. (2020): *Αναμνήσεις ενός πλοιάρχου*, Ερωδιός, Αθήνα, <https://www.bibliohora.gr/41/1/%CE%95%CE%AF%CE%B4%CE%BF%CF%82/%CE%9%CF%80%CE%BB%CE%BF%CE%B9%CE%AC%CF%81%CF%87%CE%BF%CF%85/>

Ξενόγλωσση

Alderton, T. et. al. (2004): *The Global Seafarer - Living and working conditions in a globalized industry*, International Labour Office, Geneva, https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_82_engl.pdf

Arnesen, F. and Bekkedal, T. (2019): *Fair wage and working conditions within the European Maritime Space*, Scandinavian Institute of Maritime Law, Centre for European Law, University of Oslo, <https://www.jus.uio.no/nifs/english/research/publications/articles/10-21-maritime-space.html>

Baltic & International Maritime Council and International Chamber of Shipping (2021): *Seafarer Workforce Report - The global supply and demand for seafarers in 2021*, Witherbys, Edinburgh, [Seafarer Workforce Report, 2021 Edition | International Chamber of Shipping \(ics-shipping.org\)](https://www.ics-shipping.org/Seafarer-Workforce-Report-2021-Edition)

Bao, J., Li, Y., Zheng, G. and Zhang, P. (2021): “Exploring into contributing factors to young seafarer turnover - Empirical evidence from China”, *The Journal of Navigation*, 74(4): 914-930, <https://doi.org/10.1017/S0373463321000230>

Baum-Talmor, P. (2021): “Careers at Sea - Exploring Seafarer Motivations and Aspirations”, σε V. Gekara and H. Sampson (eds.), *The World of the Seafarer*, WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9, Springer, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_5

Ben Hassen, L. et al. (2025): *The Future of the Workforce in a Sustainable Ocean Economy*, World Resources Institute, Washington, DC, doi: <https://doi.org/10.69902/64d6259f>

Binder, C., Hofbauer, J., Piovesan, F. and de Torres, A. (eds.) (2020): *Research Handbook on International Law and Social Rights*, Edward Elgar, Cheltenham, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-international-law-and-social-rights-9781788972123.html>

Breitzke, C. and Lux, J. (eds.) (2018): *Maritime Law Handbook*, Kluwer Law International, <https://kluwerlawonline.com/Manuals/Maritime+Law+Handbook/730>

Brudney, J. and Bellace, J. (eds.) (2026): *The Elgar Companion to the Law and Practice of the International Labour Organization*, Edward Elgar, Cheltenham, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/the-elgar-companion-to-the-law-and-practice-of-the-international-labour-organization-9781035320004.html>

Carballo Piñeiro, L. (2015): *International Maritime Labour Law*, Springer, Heidelberg, <https://www.worldcat.org/title/international-maritime-labour-law/oclc/981538075>

Carballo Piñeiro, L. (2017): “Maritime Employment”, σε J. Basedow, G. Ruhl, F. Ferrari and P. Asensio (eds.), *Encyclopedia of Private International Law*, Edward Elgar, Cheltenham, σελ. 642 - 650, <https://doi.org/10.4337/9781782547235.E.9>

Carballo Piñeiro, L. (2020): “Implementation challenges for seafarers’ social security protection - The case of the European Union”, *International Social Security Review*, 73(4): 3-24, <https://doi.org/10.1111/issr.12248>

Carballo Piñeiro, L. (2022): *Social security rights of the European resident seafarers - A joint report of the European Transport Workers’ Federation and World Maritime University*, Malmo, https://commons.wmu.se/lib_reports/72/

Chuah, J. (ed.) (2019): *Research Handbook on Maritime Law and Regulation*, Edward Elgar, Cheltenham, https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-maritime-law-and-regulation-9781786438782.html?srsId=AfmBOoqgnHmZZz_nN1yvWaKeLXL_1m7ONzcjhy7-h1o2pML-hUNDi9hi

Chaumette, P. (ed.) (2016): *Seafarers - An International Labour Market in Perspective*, Gomylex, Madrid, <https://www.maritimeworkwatch.eu/en/noticias-agenda/published-seafarers-an-international-labour-market-in-perspective>

Christodoulou - Varotsi, I. and Pentsov, D. (2008): *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*, Springer, Berlin, <https://www.amazon.com/Maritime-Work-Law-Fundamentals-Responsible/dp/3540727507>

De Leeuw van Weenen, R., Ferencz, J., Chin, S. and van der Geest, W. (2013): *Living and working conditions in inland navigation in Europe*, ILO, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/living-and-working-conditions-inland-navigation-europe>

Dimitrova, D. (2010): *Seafarers’ Rights in the Globalized Maritime Industry*, Kluwer Law International, Hague, <https://law-store.wolterskluwer.com/s/product/seafarers-rights-in-the-globalized-maritime-industry/01t0f00000J3aWmAAJ?srsId=AfmBOorr8DmqcPY5dzA82M4oJYeg0-kF-gApm39kxEBglggy63OEstsO2>

DNV and the Singapore Maritime Foundation (2023): *The future of seafarers 2030 - A decade of transformation*, Oslo, <https://www.dnv.com/Publications/the-future-of-seafarers-2030-a-decade-of-transformation-244159>

DNV (2024): *Maritime Forecast to 2050*, Oslo, <https://www.dnv.com/maritime/maritime-forecast/>

DNV (2025): *Maritime Forecast to 2050*, Oslo, <https://www.dnv.com/maritime/maritime-forecast/>

Drewry Shipping Consultants (2022): *Manning Annual Review and Forecast 2022/2023*, London, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202223>

Drewry Shipping Consultants (2023): *Manning Annual Review and Forecast 2023/2024*, London, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202324>

Drewry Shipping Consultants (2024): *Manning Annual Review and Forecast 2024/2025*, London,

Drewry Shipping Consultants (2025): *Manning Annual Review and Forecast 2025/2026*, London, <https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202526>

El Achkar, S. (2024): Beneath the surface - Analyzing the maritime workforce, *ILOSTAT Blog*, 25.9.2024, <https://ilostat.ilo.org/blog/beneath-the-surface-analyzing-the-maritime-workforce/>

Ellis, N. and Sampson, H. (2008): *The Global Labour Market for Seafarers - Working Aboard Merchant Cargo Ships*, Seafarers International Research Centre, University of Cardiff, <http://www.sirc.cf.ac.uk/uploads/publications/GLM%...>

Ellis, N., Wadsworth, E. and Sampson, H. (2021): *Mapping Maritime Professionals - Towards a full-scale European data collection system*, European Transport Workers' Federation (ETF) and European Community Shipowners' Associations (ECSA), <https://www.etf-europe.org/resource/mapmar>

European Community Shipowners' Association (2025): *EU Shipping Competitiveness Study - International benchmark analysis*, Deloitte, London, <https://ecsa.eu/wp-content/uploads/2025/03/Executive-Summary-EU-Shipping-Competitiveness-Study-2025.pdf>

European Transport Workers' Federation (2011): *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe - Final report*, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Brochure-recrut-EN.pdf>

Exarchopoulos, G., Zhang, P., Pryce-Roberts, N. and Zhao, M. (2018): "Seafarers' welfare: a critical review of the related legal issues under the maritime labour convention 2006", *Marine Policy*, 93: 62-70, <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.04.005>

Fitzpatrick, D. and Anderson, M. (eds.) (2021): *Seafarers' Rights*, Seafarers' Rights International, London, <https://seafarersrights.org/sri-resources/publications/seafarers-rights-book/>

Fotteler, M.L., Andrioti Bygvraa, D. and Jensen, O.C. (2020): "The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics", *BMC Public Health*, 20, 1586, <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09682-6>

Gekara, V. and Sampson, H. (eds.) (2021): *The word of the Seafarer*, World Maritime University / Springer, New York, <https://www.wmu.se/scholarly-books/the-world-of-the-seafarer>

Gorski R., Berg H., Jong, J. de and Koetsenruijter, W. (eds.) (2008): *Maritime Labour: Contributions to the History of Work at Sea, 1500 - 2000*, Amsterdam University Press; Amsterdam, <https://www.cambridge.org/core/books/maritime-labour/EAA623337419CD04A1A048F8B03133C5>

Hamburg School of Business Administration (2018): *ICS Study on Seafarers and Digital Disruption*, Hamburg, [ICS Study on Seafarers and Digital Disruption | International Chamber of Shipping \(ics-shipping.org\)](https://www.ics-shipping.org/ICS-Study-on-Seafarers-and-Digital-Disruption)

International Association of Independent Tanker Owners (2024): *Seafarers Survey - Making your way at sea*, London, https://www.intertanko.com/images/downloads/Seafarers_Survey_2023_web_2.pdf

International Chamber of Shipping (2020): *Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention*, Witherbys, Edinburgh, <https://shop.witherbys.com/guidelines-on-the-application-of-the-ilo-maritime-labour-convention/>

International Chamber of Shipping (2022): *The Perfect Storm: The Impact of COVID-19 on Shipping, Seafarers and Maritime Labour Markets - Lessons learned and practical solutions for the future*, London, <https://www.ics-shipping.org/publication/the-perfect-storm-the-impact-of-covid-19-on-shipping-seafarers-and-maritime-labour-markets/>

International Labour Organization (2012): *Working at sea - A survey on the working condition of Filipino seafarers in the domestic shipping industry*, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/working-sea-survey-working-condition-filipino-seafarers-domestic-shipping>

International Labour Organization (2013): *Maritime Labour Convention 2006 - What it is, what it does, how it works*, Geneva, <https://www.ilo.org/resource/article/maritime-labour-convention-2006-what-it-what-it-does-how-it-works>

International Labour Organization (2013): *Women in the transport sector - Promoting employment by preventing violence against women transport workers*, Transport Policy Brief 2013, <https://www.ilo.org/resource/brief/transport-policy-brief-2013-women-transport-sector>

International Labour Organization (2019): *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, Geneva, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_664163.pdf

International Labour Organization (2019): *Violence and harassment in the world of work - A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Geneva, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_814507.pdf

International Labour Organization (2021): *Conclusions on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers*, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%2D%2D-ed_dialogue/%2D%2D-sector/documents/meetingdocument/wcms_674553.pdf

International Labour Organization (2022): *Statement of the Officers of the Special Tripartite Committee on ensuring a safe working environment on board vessels where seafarers can live without fear of discrimination and physical or mental abuse*, Geneva, [Statement of the Officers of the Special Tripartite Committee on ensuring a safe working environment on board vessels where seafarers can live without fear of discrimination and physical or mental abuse \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/working-sea-survey-working-condition-filipino-seafarers-domestic-shipping)

International Labour Organization (2023): *Maritime human Rights Risks and the COVID-19 crew change crisis: A tool to support human rights due diligence*, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/maritime-human-rights-risks-and-covid-19-crew-change-crisis-tool-support>

International Labour Organization (2023): *Sectoral skills priorities for the shipbuilding industry - Skills demand and supply insights based on the ILO Skills for Trade and Economic Diversification (STED) methodology*, Geneva, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-jakarta/documents/publication/wcms_892084.pdf

International Labour Organization (2023): *Stocktaking study for the development of a sectoral skills strategy - Indonesia seafaring*, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/stocktaking-study-development-sectoral-skills-strategy-indonesia-seafaring>

International Labour Organization (2025): *The future of seafarers - Emerging challenges, opportunities and achieving decent work for seafarers in selected Pacific Island countries*, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/future-seafarers-emerging-challenges-opportunities-and-achieving-decent>

International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation and Gallup (2022): *Experiences of Violence and Harassment at Work - A Global First Survey*, Geneva, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

International Labour Organization and International Maritime Organization (2024): *Report of the Second Meeting of the Joint ILO–IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element*, Geneva, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40edialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_917561.pdf

International Transport Workers' Federation (2023): *Opportunities for seafarers and national maritime policies - Navigating beyond chaos of the pandemic*, London, <https://www.itfglobal.org/en/resources/opportunities-seafarers-and-national-maritime-policies-navigating-beyond-chaos-pandemic>

Kołodziej-Durnaś, A., Sowa, F. and Grasmeyer, M. (eds.) (2023): *Maritime Professions*, Brill, Leiden, <https://doi.org/10.1163/9789004518841>

Lavelle, J. (ed.) (2014): *The Maritime Labour Convention 2006 - International Labour Law Redefined*, Routledge, London, <https://www.routledge.com/The-Maritime-Labour-Convention-2006-International-Labour-Law-Redefined/Lavelle/p/book/9781032920559>

McConnell, M., Devlin, D. and Doumbia - Henry, C. (2011): *The Maritime Labour Convention 2006 - A Legal Primer to an Emerging International Regime*, Brill, Leiden, [10.1163/ej.9789004183759.i-708](https://doi.org/10.1163/ej.9789004183759.i-708)

Leong, P. (2012): *Understanding the seafarer global labour market in the context of a seafarer's shortage*, PhD Thesis, Cardiff University, <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/52229/>

Nielsen, R., Virtanen, J. and Guillen, J. (eds.) (2023): *Economic Report on the EU aquaculture (STECF22-17)*, Scientific, Technical and Economic Committee for Fisheries (STECF), Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://stecf.jrc.ec.europa.eu/documents/d/stecf/stecf_22-17

Noronha, M., Chow, M., Sharma, A. and Koehring, M. (2023): *Global maritime trends 2050*, Economist Impact, London, https://safety4sea.com/wp-content/uploads/2023/09/LR-Global-Maritime-Trends-2050_2023_09.pdf

OECD (2025): *The Ocean Economy to 2050*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a9096fb1-en>

Pennings F. and Vonk G. (eds.): *Research Handbook on European Social Security Law*, Research Handbooks in European Law Series, Edward Elgar, Cheltenham, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-european-social-security-law-9781800886346.html?srsId=Afm-BOooZ1xLPGSQRHpHy4wsj7ZysOCPkEZI532GEnrkYkfTZR2sYQpZ>

Sampson, H. (2013): *International Seafarers and Transnationalism in the Twenty-First Century*, Manchester University Press, Manchester, <https://manchesteruniversitypress.co.uk/9780719088681/>

Schröder-Hinrichs, J. et al. (2019): *Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future*, World Maritime University and International Transport Workers' Federation, Malmö, https://commons.wmu.se/lib_reports/58/

Selkou, E. and Roe, M. (2022): *Globalisation, policy and shipping - Fordism, post-Fordism and the European Union maritime sector*, 2nd edition, Edward Elgar, Cheltenham, <https://doi.org/10.4337/9781803920245>

Servais, J. M. (2022): *International Labour Organization*, Monograph in the International Encyclopaedia of Social Security Law, Kluwer Law International, Hague, <https://law-store.wolterskluwer.com/s/product/international-labour-organization->

Tang, L. and Bhattacharya, S. (2021): “Revisiting the shortage of seafarer officers - A new approach to analysing statistical data”, *WMU Journal of Maritime Affairs*, 20(4):483 - 496, doi: [10.1007/s13437-021-00252-0](https://doi.org/10.1007/s13437-021-00252-0), [Revisiting the shortage of seafarer officers: a new approach to analysing statistical data - PMC \(nih.gov\)](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7911111/)

The Mission to Seafarers (2025): *Seafarers Happiness Index Report for Q4 2024*, London, https://www.seafarershappinessindex.org/wp-content/uploads/Seafarers_Happiness_Index_Q4_2024.pdf

UN Conference on Trade and Development (2021): *Review of Maritime Transport 2021*, UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2021>

UN Conference on Trade and Development (2022): *Review of Maritime Transport 2022*, UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2022>

UN Conference on Trade and Development (2023): *Review of Maritime Transport 2023*, UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/meeting/launch-review-maritime-transport-2023>

UN Conference on Trade and Development (2024): *Review of Maritime Transport 2024*, UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2024>

UN Conference on Trade and Development (2025): *World seaborne trade by type of cargo*, UNCTAD, New York and Geneva, <https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.SeaborneTrade>

United Nations Global Compact (2022): *Mapping a Maritime Just Transition for Seafarers*, <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2022/11/Position-Paper-Mapping-a-Maritime-Just-Transition-for-Seafarers-%E2%80%93-Maritime-Just-Transition-Task-Force-2022-OFFICIAL.pdf>

World Health Organization (2007): *International Medical Guide for Ships - including the ship's medicine chest*, 3rd edition, New York, <https://iris.who.int/handle/10665/43814>

Zhang, W. (2020): “Industrial Relations and International Conventions”, σε J. Fei (ed.), *Managing Human Resources in the Shipping Industry*, Routledge, London, <https://www.routledge.com/Managing-Human-Resources-in-the-Shipping-Industry/Fei/p/book/9781138825406#>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ. ΠΗΓΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Α. Κανονισμοί

Κανονισμός (ΕΚ) 1406/2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 2002 σχετικά με τη σύσταση *Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια στη Θάλασσα*, <http://data.europa.eu/eli/reg/2002/1406/oj>

Κανονισμός (ΕΚ) 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 2004 για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας, [Κωδικοποιημένο ΚΕΙΜΕΝΟ: 32004R0883 - EL - 01.01.2014 \(europa.eu\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004R0883-EL-01.01.2014)

Κανονισμός (ΕΕ) 1257/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Νοεμβρίου 2013 για την ανακύκλωση πλοίων και την τροποποίηση του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1013/2006 και της Οδηγίας 2009/16/ΕΚ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:02013R1257-20180704>

Κανονισμός (ΕΚ) 2019/1239 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Περιβάλλοντος Ναυτιλιακής Ενιαίας Θυρίδας και για την κατάργηση της Οδηγίας 2010/65/ΕΕ, <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1239/oj>

Κανονισμός (ΕΚ) 2023/1805 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Σεπτεμβρίου 2023 για τη χρήση ανανεώσιμων καυσίμων και καυσίμων χαμηλών ανθρακούχων εκπομπών στις θαλάσσιες μεταφορές και για την τροποποίηση της Οδηγίας 2009/16/ΕΚ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023R1805>

Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1717 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024 για την τροποποίηση του Κανονισμού 2016/399 περί Κώδικα της Ένωσης σχετικά με το καθεστώς διέλευσης προσώπων από τα σύνορα, <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1717/oj>

Κανονισμός (ΕΕ) 2025/2434 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Νοεμβρίου 2025 σχετικά με τον *Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια της Ναυσιπλοΐας* και την κατάργηση του Κανονισμού 1406/2002, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202502434

B. Οδηγίες

Οδηγία 1989/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, [Κωδικοποιημένο ΚΕΙΜΕΝΟ: 31989L0391 — EL — 11.12.2008 \(europa.eu\)](#)

Οδηγία 1992/29/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για την προώθηση βελτιωμένης ιατρικής περίθαλψης στα πλοία, [EUR-Lex - 31992L0029 - EL \(europa.eu\)](#)

Οδηγία 1994/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 22ας Νοεμβρίου 1994 σχετικά με το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31994L0058>

Οδηγία 1999/95/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1999 σχετικά με την επιβολή των διατάξεων περί των ωρών εργασίας των ναυτικών επί των πλοίων που καταπλέουν σε κοινοτικούς λιμένες, [EUR-Lex - 31999L0095 - EL \(europa.eu\)](#)

Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου της 21ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη Συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, που σύναψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSA) και η Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST), [EUR-Lex - 31999L0063 - EL \(europa.eu\)](#)

Οδηγία 2002/59/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 2002 για τη δημιουργία κοινοτικού συστήματος παρακολούθησης της κυκλοφορίας των πλοίων και ενημέρωσης και την κατάργηση της Οδηγίας 93/75/ΕΟΚ του Συμβουλίου, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0059>

Οδηγία 2008/106/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών (αναδιατύπωση), [L_2008323EL.01003301.xml \(europa.eu\)](#)

Οδηγία 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου της 16ης Φεβρουαρίου 2009 για την εφαρμογή της Συμφωνίας που συνήψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) σχετικά με τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 και για τροποποίηση της Οδηγίας 1999/63/ΕΚ, [L_2009124EL.01003001.xml \(europa.eu\)](#)

Οδηγία 2012/35/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Νοεμβρίου 2012 για την τροποποίηση της Οδηγίας 2008/106/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών, [L_2012343EL.01007801.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2012/35/oj)

Οδηγία 2013/38/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Αυγούστου 2013 για την τροποποίηση της Οδηγίας 2009/16/ΕΚ σχετικά με τον έλεγχο των πλοίων από το κράτος λιμένα, [L_2013218EL.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/38/oj)

Οδηγία 2013/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Νοεμβρίου 2013 σχετικά με ορισμένες υποχρεώσεις του κράτους σημαίας για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις και την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, [L_2013329EL.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/54/oj)

Οδηγία 2015/1794/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Οκτωβρίου 2015 που τροποποιεί τις οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2008/94/ΕΚ, 2009/38/ΕΚ και 2002/14/ΕΚ και τις οδηγίες του Συμβουλίου 98/59/ΕΚ και 2001/23/ΕΚ όσον αφορά τους ναυτικούς, [L_2015263EL.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2015/1794/oj)

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1159 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την τροποποίηση της Οδηγίας 2008/106/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών και την κατάρτιση της Οδηγίας 2005/45/ΕΚ σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών των ναυτικών τα οποία εκδίδονται από τα κράτη μέλη, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2019.188.01.0094.01.ELL&toc=OJ%3AL%3A2019%3A188%3AFULL

Οδηγία (ΕΕ) 2022/993 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8ης Ιουνίου 2022 για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L0993#d1e32-87-1>

Γ. Συστάσεις του Συμβουλίου

Συμβούλιο της ΕΕ (2026): Σύσταση «Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο στην ΕΕ», <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6081-2026-REV-1/en/pdf>

Δ. Συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Σύσταση (ΕΕ) 2023/2611 της 15ης Νοεμβρίου 2023 σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των υπηκόων τρίτων χωρών, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302611

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Σύσταση της 29^{ης} Νοεμβρίου 2023 σχετικά με τα μέσα για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό των μεταφορών [C(2023) 8067], https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202400236

Ε. Ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006): Πράσινη Βίβλος «Προς μια μελλοντική Θαλάσσια Πολιτική για την Ένωση - Ένα Ευρωπαϊκό όραμα για τους ωκεανούς και τις θάλασσες», COM(2006) 275/7.6.2006, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0275\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0275(02))

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009): Ανακοίνωση «Στρατηγικοί Στόχοι και Συστάσεις Πολιτικής της ΕΕ για τις Θαλάσσιες Μεταφορές μέχρι το 2018», COM/2009/0008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009DC0008&from=EN>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011): Ανακοίνωση «Εκπαίδευση και Πρόσληψη των Ναυτικών», COM (2011)188/6.4.2011, [Microsoft Word - DGtren-PE-COM_2011_188-seafarers_EL ACTE.doc \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=COM:2011:188-seafarers_EL_ACTE.doc)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013): Ανακοίνωση «Πλαίσιο Ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση», COM(2013)882, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2013:0882:FIN>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017): Ανακοίνωση «Δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», COM(2017)250/26.4.2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A52017DC0250>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020): Ανακοίνωση «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα», COM(2020)274/1.7.2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0274>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020): Ανακοίνωση «Στρατηγική για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα - Οι Ευρωπαϊκές Μεταφορές σε τροχιά μέλλοντος», COM(2020)789/9.12.2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0789>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021): Ανακοίνωση «Διαμορφώνοντας μια Ευρώπη ανθεκτική στην κλιματική αλλαγή - Η νέα Στρατηγική της ΕΕ για την Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή», COM(2021)82/24.2.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A82%3AFIN>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021): Ανακοίνωση «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», COM (2021)102/4.3.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2021:102:FIN>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021): Ανακοίνωση «Ψηφιακή Πυξίδα 2030 – Η Ευρωπαϊκή Οδός για την Ψηφιακή Δεκαετία», COM(2021)118/9.3.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021): Ανακοίνωση «Μία νέα προσέγγιση για Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία στην ΕΕ - Μετασχηματισμός της Γαλάζιας Οικονομίας της ΕΕ για ένα βιώσιμο μέλλον», COM(2021)240/17.5.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0240>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Ανακοίνωση «Ασφάλεια στη θάλασσα - Στο επίκεντρο μιας καθαρής και σύγχρονης ναυτιλίας», COM(2023) 268/1.6.2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0268>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Ανακοίνωση «Κάλυψη της έλλειψης ταλέντων στον τομέα της κυβερνοασφάλειας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της ανάπτυξης και της ανθεκτικότητας της ΕΕ - Η Ακαδημία Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας», COM(2023)207/18.4.2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0207>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024): Ανακοίνωση «Ελλείψεις Εργατικού Δυναμικού και Δεξιοτήτων στην ΕΕ - Σχέδιο Δράσης», COM(2024)131/20.3.2024, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024DC0131>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2025): Ανακοίνωση «Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας για την ΕΕ», COM(2025)30/29.1.2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0030>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2025): Ανακοίνωση «Μία Ένωση Δεξιοτήτων», COM(2025)/5.3.2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52025DC0090>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2025): Ανακοίνωση «Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τους Ωκεανούς», COM(2025)281/5.6.2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0281>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2025): Ανακοίνωση «Επενδυτικό Σχέδιο για Βιώσιμες Μεταφορές», COM(2025)664/5.11.2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0664>.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2025): Ανακοίνωση «Οδικός Χάρτης για ποιοτικές θέσεις εργασίας», COM(2025)944/4.12.2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0944>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2026): Ανακοίνωση «Η Βιομηχανική Ναυτιλιακή Στρατηγική της ΕΕ», COM(2026)111/4.3.2026, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52026DC0111>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2026): Ανακοίνωση «Η Στρατηγική της ΕΕ για τους Λιμένες», COM(2026)112/4.3.2026, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52026DC0112>

ΣΤ. Κοινές Ανακοινώσεις

Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Υπατος Εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για θέματα Εξωτερικής Πολιτικής και Πολιτικής Ασφαλείας (2025): Κοινή Ανακοίνωση «Σύμφωνο για τη Μεσόγειο - Μία Θάλασσα, ένα Σύμφωνο, ένα Μέλλον», JOIN(2025)26/16.10.2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025JC0026>

Ζ. Γνώμες Πρωτοβουλίας

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2025): Γνώμη Πρωτοβουλίας «Προς μια Θαλάσσια Στρατηγική της ΕΕ - Πορεία προς το μέλλον μέσω συντονισμένων επενδυτικών πολιτικών, νομοθετικών πρωτοβουλιών, κοινωνικού διαλόγου και συμμετοχής της κοινωνίας των πολιτών», TEN/832, https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions?opinion_status=39&page=2

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2024): Γνώμη Πρωτοβουλίας «Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στους τομείς των μεταφορών, της ενέργειας, των υποδομών και των ψηφιακών τεχνολογιών», TEN/836, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/labour-and-skills-shortages-transport-energy-infrastructure-and-digital-sector>

ΕΚΘΕΣΕΙΣ - ΜΕΛΕΤΕΣ

Addamo, A., Calvo Santos, A., Carvalho, N. et al. (2021): *The EU blue economy report 2021*, Joint Research Centre / Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2771/8217>

Addamo, A., Calvo Santos, A., Guillén, J. et al. (2022): *The EU blue economy report 2022*, Joint Research Centre / Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2771/793264>

Borriello, A., Calvo Santos, A., Ghiani, M., Guillén, J. et al. (2023): *The EU blue economy report 2023*, Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2771/7151>

Borriello, A., Calvo Santos, A., Codina López, L., Feyen, L. et al. (2024): *The EU blue economy report 2024*, Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2771/186064>

Borriello, A., Calvo Santos, A., Codina López, L., Feyen, L. et al. (2025): *The EU blue economy report 2025*, Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2771/2333701>

Broughton, A., Tanis, J., Brambilla, M., Voss, E. et al. (2024): *Trends, challenges and opportunities in the EU transport labour market - Research for TRAN Committee*, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/213044>

Draghi M. (2024): *The Draghi Report - A competitiveness strategy for Europe*, Brussels, [DRAGHI.REPORT.competitiveness_strategy](https://draghi-report.com/competitiveness_strategy)

Draghi M. (2024): *The Draghi Report - In-depth analysis and recommendations*, Brussels, [DRAGHI.REPORT_analysis_and_recommendations](https://draghi-report.com/analysis_and_recommendations)

European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency (2025): *BlueComp - the EU Competence Framework for the Blue Economy*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, https://cinea.ec.europa.eu/document/download/40de93f4-27e3-48f3-a738-851a1254055f_en?filename=Bluecomp%20the%20competence%20framework_blue%20skills.pdf)

European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency (2025): *Study to support and design skills development in the blue economy - Final Report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, https://maritime-forum.ec.europa.eu/document/download/ef60ae61-dee3-4f2f-95c8-ac4101042e68_en?filename=Ares_Blue%20skills%20study_Final%20Report.pdf&prefLang=en

European Commission (2015): *Study on the implementation of labour supplying responsibilities pursuant to the Maritime Labour Convention*, Service contract regarding a study on the implementation of labour supplying responsibilities pursuant to the Maritime Labour Convention (MLC 2006) within and outside the European Union, Directorate-General for Mobility and Transport, Brussels, https://transport.ec.europa.eu/document/download/cf49b0ad-522a-48b7-b164-5d1eafe05d73_en?filename=2015-10-implement-of-labour-supplying-resp-pursuant-to-mlc-report.pdf

European Commission (2019): *EU transport research and innovation status assessment report - An overview based on the Transport Research and Innovation Monitoring and Information System (TRIMIS) database*, Joint Research Centre, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/525582>

European Commission (2019): *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>

European Commission (2019): *The impact of Ten-T completion on growth, jobs and the environment – Methodology and results*, Final report, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/374574>

European Commission (2019): *AI, the future of work? - Work of the future! - On how artificial intelligence, robotics and automation are transforming jobs and the economy in Europe*, European Political Strategy Centre, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2872/913422>

European Commission (2020): *EU Transport in Figures*, Statistical Pocketbook, Directorate-General for Mobility and Transport, Brussels, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/da0cd68e-1fdd-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

European Commission (2020): *Study on social aspects within the maritime transport sector - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>

European Commission (2021): *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labour force - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>

European Commission (2021): *Development of a methodology to assess the 'green' impacts of investment in the maritime sector and projects*, Final Report, Directorate-General for Mobility and Transport, Brussels, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/611055>

European Commission (2021): *Evaluation of the White Paper 'Roadmap to a Single European Transport Area - towards a competitive and resource efficient transport system' – Final report. Annex C, Stakeholder Consultation Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/339017>

European Commission (2021): *Good staff scheduling and rostering practices in transport - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/679675>

European Commission (2022): *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>

European Commission (2022): *EU Transport in Figures - Statistical Pocketbook 2022*, Directorate-General for Mobility and Transport, Brussels, https://transport.ec.europa.eu/media-corner/publications/statistical-pocketbook-2022_en

European Commission (2023): *Employment and social developments in Europe 2023 - Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/089698>

European Commission (2023): *EU Transport in figures - Statistical Pocketbook 2023*, Directorate-General for Mobility and Transport Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/319371>

European Commission (2023): *Study to assess the impacts of the COVID-19 pandemic and other topical developments on connectivity and competition in the single market for transport - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/82085>

European Commission (2023): *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalization on the transport workforce – Conference Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>

European Commission (2023): *Industry 5.0 and the future of work – Making Europe the centre of gravity for future good-quality jobs*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/685878>

European Commission (2024): *Support study for the development of a living inventory of relevant instruments to support investments in the shipping sector - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/6551509>

European Commission (2024): *Handbook for equality mainstreaming at DG MOVE - Training materials for equality mainstreaming in mobility and transport*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/824729>

European Commission (2024): *Greening of European sea ports - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/3479075>

European Commission (2024): *Participatory Conference on labour market developments and labour shortages in the transport sector in the European Union - Conference Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/522192>

European Commission (2024): *EU Transport in figures - Statistical Pocketbook 2024*, Directorate-General for Mobility and Transport Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/16593>

European Commission (2025): *Ambassadors for Diversity in Transport: support to the network and conference - Final Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/3284572>

European Commission (2025): *Women in Transport - EU platform for change - 25 recommendations to attract, recruit and retain women in the Transport Sector*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/87d21922-35f8-11f0-8a44-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission (2026): *Young people and transport jobs – Making transport careers more attractive – Brussels, 15 October 2025 – Conference Report*, Directorate-General for Mobility and Transport, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/8099180>

Eurofound (2021): *Tackling labour shortages in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2806/363602>

Eurofound (2024): *Company practices to tackle labour shortages*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/company-practices-tackle-labour-shortages>

Eurofound (2025), *Representativeness of the European social partner organizations - Maritime Transport Sector*, Sectoral social dialogue series, Dublin, <https://eurofound.link/ef25012>

European Labour Authority (2024): *Report on labour shortages and surpluses 2023*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/973861>

European Maritime Safety Agency (2020): *Seafarer statistics in the EU - Statistical Review* (2018 data STCW-IS), EMSA, Lisbon, <http://www.emsa.europa.eu/publications/item/3977-seafarer-statistics-in-the-eu-statistical-review-2018-data-stcw-is.html>

EUROSTAT (2025): *Maritime accident fatalities in the EU*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Maritime_accident_fatalities_in_the_EU

EUROSTAT (2026): *Key figures on European transport - 2025 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-key-figures/w/ks-01-25-057>

European Parliament (2016): *The EU maritime transport system - focus on ferries*, Research for TRAN Committee, European Parliament Research Service, Brussels, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/657769>

European Parliament (2022): *Russia's war on Ukraine - Implications for EU transport*, European Parliament Research Service, Brussels, <https://epthink-tank.eu/2022/03/14/russias-war-on-ukraine-implications-for-eu-transport>

Niinistö, S. (2024): *Safer Together - Strengthening Europe's Civilian and Military Preparedness and Readiness*, Report for the European Commission, Brussels, https://commission.europa.eu/document/5bb2881f-9e29-42f2-8b77-8739b19d047c_en

Panteia, PWC and TPR (2015): *Study on the Analysis and Evolution of International and EU Shipping*, European Commission, Brussels, <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/studies/doc/2015-sept-study-internat-eu-shipping-final.pdf>

Scholaert, F. et al. (2020): *The blue economy - Overview and EU Policy Framework*, European Parliament Research Service, Brussels, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/646152/EPRS_IDA\(2020\)646152_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/646152/EPRS_IDA(2020)646152_EN.pdf)

Sulpice, G. (2011): *Study on EU seafarers employment, Final Report*, European Commission (DG for Mobility and Transport / Directorate C – Maritime Transport), MOVE/C1/2010/148/SI2.588190, [Study-on-EU-Seafarers-Employment-2011](#)



N.A.T.

Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

*Η ανά χείρας Έκθεση εκπονήθηκε για λογαριασμό
του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου.*

*Τα περιεχόμενα και οι απόψεις που παρουσιάζονται, αποτελούν θέσεις
των συγγραφέων και βασίζονται σε διαθέσιμα δεδομένα κατά τον χρόνο
σύνταξης της έκθεσης, ενδέχεται δε να αλλάξουν.*

4η Έκθεση του Ν.Α.Τ.
για τη Ναυτική Απασχόληση



N.A.T.