

## Εκπαίδευση Ενηλίκων και Τελωνιακοί Υπάλληλοι της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων: Εμπειρική Μελέτη

**Χανιώτου Μαρία**

Υπάλληλος-Εμπειρογνώμονας -Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων  
mchaniotou@yahoo.gr

**Μαγγόπουλος Γιώργος**

Μέλος ΣΕΠ-ΕΑΠ  
maggopoulos@gmail.com

### Περίληψη

Σκοπό της παρούσας μελέτης αποτελεί η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των Τελωνιακών Υπαλλήλων. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής: σε ποια επιμορφωτικά προγράμματα συμμετέχουν οι Τελωνιακοί Υπάλληλοι, ποια περιεχόμενα θεωρούν αναγκαία, ποια είναι τα κίνητρα, και ποια τα εμπόδια συμμετοχής τους. Η έρευνα είναι δειγματοληπτική και αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο συλλογής δεδομένων. Από τα ευρήματά της προκύπτει ότι η συμμετοχή σε προγράμματα της Φορολογικής και Τελωνιακής Ακαδημίας (Φ.Τ.Α.), όπως επίσης και σε αντίστοιχα ευρωπαϊκά είναι μικρή. Η συμμετοχή σε προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι εμφανώς μεγαλύτερη. Το δείγμα της έρευνας αναγνωρίζει σε υψηλό βαθμό τόσο την αναγκαιότητα παρακολούθησης προγραμμάτων με περιεχόμενα, όπως ο Τελωνιακός Έλεγχος, η Τελωνιακή Νομοθεσία όσο και αυτών που εστιάζουν σε δεξιότητες, όπως η διαχείριση άγχους και ο προγραμματισμός εργασιών. Οι Τελωνιακοί Υπάλληλοι συμμετέχουν κινητοποιούμενοι από επαγγελματικά και προσωπικά κίνητρα. Η συμμετοχή τους, ωστόσο, «τορπιλίζεται» από ανασταλτικούς παράγοντες, όπως ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη ενημέρωσης.

**Λέξεις Κλειδιά:** Εκπαίδευση ενηλίκων, επιμόρφωση Τελωνιακών Υπαλλήλων, Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων

### Εισαγωγή

Η ιδιαίτερη βαρύτητα που αποδίδει η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) στην εκπαίδευση, ως ένα βασικό «εργαλείο» αφενός σύγκλισης των οικονομιών και των κοινωνιών των κρατών μελών και αφετέρου διατήρησης και ενίσχυσης της θέσης της στον διεθνή οικονομικό ανταγωνισμό (Κόνσολας, Κοντάκος & Χατζηγεωργίου, 1999) αντικατοπτρίζεται με σαφήνεια, ήδη από τη δεκαετία του 1990, σε μια σειρά κρίσιμότητας αποφάσεων. Ενδεικτικά αναφέρεται το Λευκό Βιβλίο «*Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση*» (Ε.Ε., 1994), που μεταξύ των άλλων υποδεικνύει την εκπαίδευση ως στρατηγικό στόχο κοινής ευρωπαϊκής δράσης των κρατών-μελών. Στη συνέχεια, στο Λευκό Βιβλίο «*Διδασκαλία και Μάθηση, προς την κοινωνία της γνώσης*» (Ε.Ε., 1995) έμφαση δίνεται στη δια βίου εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση ως παράγοντες προσωπικής, κοινωνικής και οικονομικής προσαρμογής και ανάπτυξης. Απότοκο των παραπάνω πρωτοβουλιών αποτελεί η σημαντική αύξηση των δραστηριοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων με τη χρήση χρηματοδοτικών εργαλείων στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης, των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (Βεργίδης 2005, Leirman, 1996, Λαζαρίδης, 1994). Το 2002 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εγκρίνεται, στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας, το πρόγραμμα «*Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010*», δίνοντας έμφαση στη συνεργασία στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Η εκπαίδευση και η γνώση εξακολουθεί να διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στο πλαίσιο της Ε.Ε., καθώς το 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μεσούσης της οικονομικής και της χρηματοπιστωτικής κρίσης, προτείνει τη στρατηγική «*Ευρώπη 2020*»,

όπου ένας από τους πέντε μετρήσιμους στρατηγικούς στόχους είναι και η εκπαίδευση με έμφαση στη βιώσιμη ανάπτυξη και την αύξηση της απασχόλησης. Το 2015 η παραπάνω στρατηγική εμπλουτίζεται και με νέες προτεραιότητες κοινωνικού περιεχομένου. Ο κρίσιμος ρόλος της εκπαίδευσης για το μέλλον της Ευρώπης και των Ευρωπαίων αναγνωρίζεται και το 2018 από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

Στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και γενικότερα στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων για να περιγραφεί η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι ενήλικοι αξιοποιούνται πολύ συχνά διάφοροι όροι, όπως «δια βίου μάθηση», «δια βίου εκπαίδευση», «εκπαίδευση ενηλίκων», «συνεχιζόμενη εκπαίδευση», «συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση», «συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση», «επιμόρφωση» και άλλα συναφή. Μεταξύ τους παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές, που άλλοτε προκύπτουν από το εύρος ή το επίπεδο στο οποίο αναφέρονται και άλλοτε από το περιεχόμενό τους. Δεν αποτελεί πρόθεσή μας η επέκταση στη σχετική συζήτηση. Ωστόσο, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας θα λάβει χώρα επιγραμματική αναφορά στις έννοιες της «επιμόρφωσης» και της «συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης». Αρκετοί ερευνητές (Φραντζή, 1996) φρονούν ότι επιμόρφωση αποτελεί η παροχή συστηματικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων μετά την αρχική εκπαίδευση, που προσφέρονται από τον εργοδότη ή από άλλον εξωτερικό φορέα στον εργαζόμενο και συντελεί στον συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων και των δεξιοτήτων με στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής του ικανότητας. Στο ίδιο μήκος κύματος η UNESCO (1976) ορίζει την επιμόρφωση ως το σύνολο των οργανωμένων εκπαιδευτικών διαδικασιών στις οποίες συμμετέχει το άτομο για τη βελτίωση της επαγγελματικής του θέσης ή για προσωπικούς λόγους. Η επιμόρφωση αποτελεί το πλαίσιο, στο οποίο υλοποιούνται εργασίες και διαδικασίες που συνδέονται στενά με την εκπόνηση και εφαρμογή συγκεκριμένων προγραμμάτων με στόχο την αναβάθμιση ή/και την ανάπτυξη ακαδημαϊκών ή/και επαγγελματικών γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων (Μαυρογιώργος, 1999). Λαμβάνοντας υπόψη όσα επιγραμματικά έχουν αναφερθεί παραπάνω, η επιμόρφωση εδράζεται στην παροχή εκπαιδευτικών υπηρεσιών προκειμένου οι συμμετέχοντες να επικαιροποιήσουν και σε κάποιες περιπτώσεις να αποκτήσουν νέες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, που θα τους επιτρέψουν να ανταποκριθούν με επάρκεια στις διαρκώς εξελισσόμενες εργασιακές ή/και προσωπικές ανάγκες τους (Βεργίδης, 2005). Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αφορά στην εκπαίδευση μετά την αρχική. Μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής φοίτησης ή το πιο σύνηθες περιοδική, χωρίς να υποδηλώνει ένα συγκεκριμένο επίπεδο σπουδών και τέλος δεν υπόκειται απαραίτητα σε κάποια αξιολόγηση ή πιστοποίηση. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που συνδέεται με το επάγγελμα αναφέρεται ως συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση (ΣΕΕ) (Jarvis, 2003). Στόχοι της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι η προσαρμογή των ατόμων στις σύγχρονες τεχνικές και διοικητικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο, η ανοδική κινητικότητα, η επιδίωξη άλλης επαγγελματικής θέσης, η απόκτηση περισσότερων επαγγελματικών προσόντων παράλληλα με την άσκηση του επαγγέλματος, η επαναχρησιμοποίηση αποκτηθέντων δεξιοτήτων, η εξοικείωση με νέες επαγγελματικές συνθήκες, η αποκατάσταση λόγω σοβαρών ασθενειών ή ατυχημάτων και τέλος η επαγγελματική επανένταξη (Tirpelt, 1999). Ο επιθετικός προσδιορισμός «συνεχιζόμενη» υποδηλώνει ότι η εκπαίδευση διαρκεί δια βίου. Οι εξελίξεις σε επιστημονικό, τεχνολογικό, οικονομικό και εργασιακό επίπεδο, καθώς και οι αλλαγές στο κοινωνικό και το πολιτιστικό συγκείμενο ωθούν ή αναγκάζουν τα άτομα, τους οργανισμούς ακόμα και τα κράτη να επενδύσουν στην εκπαίδευση και τη μάθηση (Κανάκη-Πρωτόπαππα, 2001).

#### **Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.)**

Οι Ανεξάρτητες Αρχές είναι συλλογικά κρατικά όργανα με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, που εκφεύγουν του ελέγχου της κεντρικής κρατικής διοίκησης και υπόκεινται σε δικαστικό και κοινοβουλευτικό έλεγχο. Τα μέλη τους διαθέτουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία και σύμφωνα με το Σύνταγμα έχουν συγκεκριμένη θητεία. Επίσης, διαθέτουν

ευρείες αρμοδιότητες με αντικείμενο τη ρύθμιση ζωτικών και ευαίσθητων τομέων της πολιτικής, της οικονομίας και της κοινωνίας και οι αποφάσεις τους λειτουργούν δεσμευτικά για τα υπόλοιπα κρατικά όργανα. Με το νόμο 4389/Α/27.5.2016 συστάθηκε η Α.Α.Δ.Ε. με έναρξη λειτουργίας της την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2017. Η Α.Α.Δ.Ε. λογοδοτεί μόνο στην Ελληνική Βουλή και σκοπό έχει τον προσδιορισμό, τη βεβαίωση και την είσπραξη των φορολογικών, τελωνειακών και λοιπών δημοσίων εσόδων.

Η Α.Α.Δ.Ε. αποτελείται από τέσσερις (4) Γενικές Διευθύνσεις, στις οποίες υπηρετούν υπάλληλοι διαφόρων κλάδων (Εφοριακοί, Τελωνειακοί, Χημικοί και Διοικητικοί υπάλληλοι). Στη Γενική Διεύθυνση Τελωνείων και Ειδικών Φόρων Κατανάλωσης (Γ.Δ.Τ & Ε.Φ.Κ.) ανήκουν όλοι οι Τελωνειακοί υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε. Αν και δεν αποτελεί πρόθεση της παρούσας εργασίας η εξαντλητική αναφορά στο έργο της Γ.Δ.Τ. & Ε.Φ.Κ., αξίζει να σημειωθεί ότι στους στρατηγικούς στόχους της συμπεριλαμβάνονται κυρίως η προστασία των εθνικών και των ενωσιακών οικονομικών συμφερόντων, η συλλογή και η αύξηση των δημοσίων εσόδων, η προστασία του περιβάλλοντος, της πολιτιστικής κληρονομιάς, της δημόσιας υγείας και της ασφάλειας από την παράνομη διακίνηση απαγορευμένων ή/και επικίνδυνων προϊόντων και των εν γένει αγαθών που τελούν υπό περιορισμούς ή απαγορεύσεις, η ενίσχυση της θέσης της χώρας στο διεθνές εμπόριο, η απλούστευση και η επιτάχυνση των τελωνειακών διαδικασιών, η αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και τέλος η διασφάλιση της συνεργασίας με όλες τις ελεγκτικές υπηρεσίες της Α.Α.Δ.Ε..

#### **Επιμόρφωση Τελωνειακών υπαλλήλων**

Από τις 15/5/2017 συστάθηκε και λειτουργεί, εντός της Α.Α.Δ.Ε., η Διεύθυνση Φορολογικής & Τελωνειακής Ακαδημίας. Αποστολή της συγκεκριμένης Διεύθυνσης αποτελεί η επιμόρφωση και η επαγγελματική εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στόχοι της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας αποτελούν η διαρκής ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, ο σχεδιασμός της εκπαιδευτικής στρατηγικής της Αρχής, η ανίχνευση και η μελέτη των επιμορφωτικών αναγκών, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενημερωτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων, η εκπόνηση μελετών, η διενέργεια επιστημονικών ερευνών, η διοργάνωση συνεδρίων, διαλέξεων και άλλα συναφή. Η εν λόγω Ακαδημία υλοποιεί προγράμματα τόσο βασικής όσο και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, δια ζώσης, σύγχρονης και ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Τα προγράμματα βασικής εκπαίδευσης αφορούν κατά κύριο λόγο στα νεοεισερχόμενα στελέχη, παρέχοντας βασικές γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική εκπαίδευση και εξειδίκευση ανά τομέα, αντικείμενο και τεχνικό ρόλο. Σχετικός κανονισμός ορίζει την εκπαιδευτική διαδικασία, τη διάρθρωση του προγράμματος (πχ θεωρητικό και πρακτικό μέρος), την επιλογή των εκπαιδευόμενων, τις υποχρεώσεις τους, το σύστημα και τα κριτήρια αξιολόγησής τους. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν υποχρέωση ανελλιπούς συμμετοχής στην εκπαιδευτική διαδικασία, σύμφωνα με το γενικό και ωρολόγιο πρόγραμμα αλλά και υποχρέωση συμμετοχής στις γραπτές και προφορικές εξετάσεις και κάθε είδους δοκιμασία.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσφέρει εκπαιδευτικά προγράμματα και υλικό σχετικά με τελωνειακά θέματα σε ψηφιακή μορφή. Το υλικό δημιουργείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε συνεργασία με τις τελωνειακές διοικήσεις των Κρατών Μελών αλλά και τους εκπροσώπους του εμπορίου. Τα ηλεκτρονικά μαθήματα (e-courses) που απευθύνονται στους Τελωνειακούς υπαλλήλους της Ε.Ε. είναι πολλά και σημαντικά. Ενδεικτικά αναφέρονται το UCC που αφορά τον Ενωσιακό Τελωνειακό Κώδικα, το IPR (Intellectual Property Rights) που εξετάζει την επιβολή των Δικαιωμάτων Πνευματικής Ιδιοκτησίας, το Simplified Procedures (SP) and Single Authorisation for Simplified Procedures (SASP) που εστιάζει στις απλουστευμένες τελωνειακές διαδικασίες και την ενιαία άδεια για απλουστευμένες τελωνειακές διαδικασίες, το EORI (Economic Operators Registration and Identification number) που αφορά την εφαρμογή των αριθμών εγγραφής και αναγνώρισης των οικονομικών φορέων, το Car Search για την αναζήτηση ενός αυτοκινήτου για προϊόντα λαθρεμπορίας, το Drug Precursors Control εξετάζει το ισχύον νομικό πλαίσιο, τις

κατευθυντήριες γραμμές και πρακτικές πληροφορίες για τη μετατροπή πρόδρομων ναρκωτικών ουσιών, το SAMANCTA που αφορά στη δειγματοληψία προϊόντων προκειμένου να αναπτυχθούν οι απαραίτητες ικανότητες για τη σωστή λήψη και το χειρισμό δειγμάτων για εργαστηριακές δοκιμές.

Αξίζει, επίσης, να γίνει αναφορά στο Πλαίσιο Τελωνειακής Επάρκειας (Customs Competency Framework) της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο είναι ένα κοινό πρότυπο γνώσεων, δεξιοτήτων, ρόλων και συμπεριφορών που απαιτείται να έχουν οι Τελωνειακοί Υπάλληλοι της Ε.Ε. Στη βάση του εν λόγω πλαισίου αναπτύχθηκε το Πρόγραμμα Τελωνειακής Επιμόρφωσης της Ε.Ε., το οποίο χρησιμοποιείται για την ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης τελωνειακού ενδιαφέροντος. Ο Οργανισμός Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εκπαίδευση στην Επιβολή Νόμου (European Union Agency for Law Enforcement-CEPOL) διοργανώνει μαθήματα, σεμινάρια και συνέδρια με σκοπό τη συνεργασία και ανταλλαγή γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ των στελεχών των αρχών επιβολής νόμου (Αστυνομία-Τελωνεία-Λιμενικό). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί η υλοποίηση του προγράμματος Τελωνειακής Συνεργασίας Customs 2020, το οποίο μεταξύ των άλλων συμπεριλαμβάνει και εκπαιδευτικές δράσεις για τους τελωνειακούς, που στόχο έχουν την ανάπτυξη ενός κοινού επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων.

### **Μεθοδολογία της έρευνας**

Σκοπό της παρούσας μελέτης αποτελεί η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των Τελωνειακών Υπαλλήλων, οι οποίοι υπηρετούν στην Α.Α.Δ.Ε. Για την επίτευξη του σκοπού τίθενται οι εξής στόχοι: α) να καταγραφεί η συμμετοχή των Τελωνειακών Υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα, β) να αναδειχθούν εκείνα τα θεματικά αντικείμενα των επιμορφωτικών προγραμμάτων, που θεωρούνται αναγκαία, γ) να εντοπιστούν τα κίνητρα συμμετοχής, και δ) να αναδειχθούν τα εμπόδια συμμετοχής. Σε αντιστοιχία με τους στόχους της έρευνας τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι τα εξής: α) σε ποια επιμορφωτικά προγράμματα συμμετέχουν οι Τελωνειακοί Υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε., β) ποια θεματικά αντικείμενα θεωρούν αναγκαία, γ) ποια είναι τα κίνητρα συμμετοχής τους σε επιμορφωτικά προγράμματα, και δ) ποια είναι τα εμπόδια συμμετοχής. Ως καταλληλότερη μέθοδος υλοποίησης κρίθηκε η δειγματοληπτική έρευνα (Creswell, 2015), με την αξιοποίηση του ερωτηματολογίου ως εργαλείου συλλογής δεδομένων (Robson, 2007, Cohen, Manion & Morrison, 2008). Κατασκευάστηκε και χορηγήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και με δημοσίευση σε κλειστή διαδικτυακή ομάδα Τελωνειακών Υπαλλήλων, ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή. Το εν λόγω εργαλείο αποτελείται από ερωτήσεις που καταγράφουν: i) τα προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων, ii) τα επιμορφωτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει, iii) την αναγκαιότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων που σχετίζονται άμεσα με το επάγγελμα του Τελωνειακού Υπαλλήλου και τις δεξιότητες που αυτό απαιτεί, iv) τα κίνητρα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα, και v) τα εμπόδια συμμετοχής.

Για πρακτικούς κυρίως λόγους δεν υιοθετήθηκε μέθοδος δειγματοληψίας που να διασφαλίζει ότι το δείγμα της έρευνας θα είναι μεγάλο, τυχαίο και αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού αναφοράς. Συνεπώς, αξιοποιήθηκε η βολική δειγματοληψία, με αποτέλεσμα τα ευρήματα της έρευνας να αναφέρονται στο δείγμα της, χωρίς να καθίσταται εφικτή η γενίκευση στον πληθυσμό αναφοράς. Οι Τελωνειακοί Υπάλληλοι που υπηρετούν στην Α.Α.Δ.Ε. υπολογίζονται περί τους 2.068 και αποτελούν τον πληθυσμό αναφοράς της παρούσας μελέτης. Το δείγμα αποτελείται από 104 υπηρετούντες Τελωνειακούς Υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε., ποσοστό περίπου 5% επί του συνόλου.

Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι οι 72 είναι γυναίκες (69,2%) ενώ οι 32 είναι άνδρες (30,8%). Ως προς την ηλικιακή κατανομή η πλειονότητα του δείγματος ανήκει στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 40-49 ετών (49%) και ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα μεταξύ 50-59 (25%). Έπεται η ηλικιακή ομάδα μεταξύ 30-39 ετών (19%). Στην προτελευταία θέση βρίσκεται η ηλικιακή ομάδα >59 (5%), ενώ στην τελευταία η ηλικιακή ομάδα <30 (2%). Όσον αφορά στο

επίπεδο σπουδών 61 συμμετέχοντες (59%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ 37 (35%) είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ. Απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης είναι 4 συμμετέχοντες (4%), ενώ της υποχρεωτικής εκπαίδευσης 1 άτομο (1%). Τέλος, ένας συμμετέχοντας (1%) είναι κάτοχος διδακτορικού διπλώματος. Το 78,8% των συμμετεχόντων έχουν βαθμό Α', το 13,5% βαθμό Β', το 5,8% βαθμό Γ' και το 1,9% βαθμό Δ'. Το 79% είναι υπάλληλοι, ενώ το 21% κατέχουν θέση ευθύνης ως προϊστάμενοι (τμήματος, διεύθυνσης, γενικής διεύθυνσης). Τέλος, το 38% εργάζεται από 10-20 έτη, το 34% λιγότερα από 10 χρόνια, το 17,4% μεταξύ 21 και 30 ετών, ενώ το 10,6% έχει περισσότερα από 30 χρόνια υπηρεσίας.

#### **Αποτελέσματα της έρευνας**

Λαμβάνοντας υπόψη το πρώτο ερευνητικό ερώτημα και με βάση τα ευρήματα της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι ένα σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων (38%) δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα δια ζώσης πρόγραμμα της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας. Ένα έως δύο προγράμματα έχει παρακολουθήσει το 28%, τρία έως τέσσερα προγράμματα το 15%, πέντε έως έξι προγράμματα το 9% και το 10% έχει παρακολουθήσει περισσότερα από 6 προγράμματα.

**Πίνακας 1. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τη συμμετοχή σε δια ζώσης επιμορφωτικά προγράμματα της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας**

<b>Συμμετοχή στα δια ζώσης επιμορφωτικά προγράμματα της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
>6	10	10%
5-6	9	9%
3-4	16	15%
1-2	29	28%
0	40	38%
<b>Σύνολο</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Στη συνέχεια, οι ερωτώμενοι τοποθετήθηκαν (πίνακας 2) ως προς τη συμμετοχή τους σε εξ αποστάσεως προγράμματα της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας. Η συντριπτική πλειονότητα (72%) δήλωσε ότι δεν έχει παρακολουθήσει κανένα εξ αποστάσεως πρόγραμμα της Ακαδημίας. Το 23% έχει παρακολουθήσει 1-2 προγράμματα, το 3% 3-4 προγράμματα και το 2% περισσότερα από 6 προγράμματα. Είναι προφανές πως η συμμετοχή στα εξ αποστάσεως προγράμματα είναι ακόμη μικρότερη, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης.

**Πίνακας 2. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τη συμμετοχή σε εξ αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας**

<b>Εξ Αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
>6	2	2%
5-6	0	0%
3-4	3	3%
1-2	24	23%
0	75	72%
<b>Σύνολο</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Η εικόνα που παρουσιάζει η συμμετοχή των Τελωνειακών Υπαλλήλων στα δια ζώσης επιμορφωτικά προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

φαίνεται ότι είναι πολύ καλύτερη από αυτή της Ακαδημίας. Οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 38% δηλώνουν ότι έχουν παρακολουθήσει 1-3 προγράμματα, σε ποσοστό 24% έχουν παρακολουθήσει 4-6 προγράμματα, σε ποσοστό 14% συμμετείχαν σε 7-9 προγράμματα και σε ποσοστό 12% σε περισσότερα από 9 προγράμματα. Μόνο 12 ερωτώμενοι (12%) δήλωσαν ότι δεν παρακολούθησαν κανένα δια ζώσης επιμορφωτικό πρόγραμμα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

**Πίνακας 3. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τη συμμετοχή σε δια ζώσης επιμορφωτικά προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.**

Συμμετοχή στα δια ζώσης επιμορφωτικά προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	f	%
>9	12	12%
7-9	15	14%
4-6	25	24%
1-3	40	38%
0	12	12%
<b>Σύνολο</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Η συμμετοχή των ερωτώμενων σε εξ αποστάσεως προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., όπως προκύπτει από τα ευρήματα της έρευνας, είναι μικρή. Η συντριπτική πλειονότητα (85%) δεν έχει παρακολουθήσει κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα. Μόνο το 11% έχει παρακολουθήσει 1-3 προγράμματα. Σε πολύ μικρότερα ποσοστά 1%, 1% και 2% έχουν παρακολουθήσει 4-6 προγράμματα, 7-9 προγράμματα και περισσότερα από 9 προγράμματα αντίστοιχα.

**Πίνακας 4. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τη συμμετοχή σε εξ αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.**

Συμμετοχή στα εξ αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	f	%
>9	2	2%
7-9	1	1%
4-6	1	1%
1-3	12	11%
0	88	85%
<b>Σύνολο</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Αναφορικά με τη συμμετοχή του δείγματος σε ευρωπαϊκά επιμορφωτικά προγράμματα τα στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 5.

**Πίνακας 5. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά επιμορφωτικά προγράμματα**

Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά επιμορφωτικά προγράμματα	>6		4-6		1-3		Ποτέ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CUSTOMS 2020	2	2	3	3	16	15	83	80
CELBET	2	2	0	0	4	4	98	94
CEPOL	2	2	3	3	19	18	80	77
E-Courses	2	2	0	0	12	12	90	87
E-library	2	2	0	0	12	12	90	87

Από τους 104 συμμετέχοντες, οι 83 (80%) δήλωσαν ότι δεν έχουν συμμετάσχει σε κανένα πρόγραμμα του CUSTOMS 2020. Οι 16 έχουν συμμετάσχει σε 1-3 (15%), οι 3 σε 4-6

προγράμματα (3%) και μόνο 2 άτομα σε πάνω από 6 προγράμματα (2%). Σε πρόγραμμα του CELBET δεν έχουν συμμετάσχει 98 άτομα (94%), ενώ 4 έχουν συμμετάσχει σε 1-3 προγράμματα (4%) και μόνο 2 άτομα σε πάνω από 6 προγράμματα (2%). Αντίστοιχη εικόνα εμφανίζεται και στα προγράμματα της CEPOL. Δεν έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα 80 άτομα (77%), ενώ έχουν συμμετάσχει σε 1-3 προγράμματα 19 άτομα (18%), σε 4-6 προγράμματα 3 άτομα (3%) και τέλος μόνο 2 άτομα σε πάνω από 6 προγράμματα (2%). Τα E-Courses δεν τα έχουν χρησιμοποιήσει 90 ερωτώμενοι (87%), 12 τα έχουν χρησιμοποιήσει από 1-3 φορές (12%), και τέλος 2 ερωτώμενοι τα έχουν χρησιμοποιήσει πάνω από 6 φορές (2%). Παρόμοια είναι και η εικόνα στην αξιοποίηση της E-library, καθώς 90 άτομα δεν την έχουν χρησιμοποιήσει ποτέ (87%), 12 άτομα την έχουν χρησιμοποιήσει 1-3 φορές (12%), ενώ μόνο 2 άτομα την έχουν αξιοποιήσει περισσότερο από 6 φορές (ποσοστό 2%).

Στη συνέχεια (πίνακας 6), παρουσιάζονται τα ευρήματα που αφορούν στην αναγκαιότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων σε συγκεκριμένα Τελωνειακά Αντικείμενα. Το δείγμα της έρευνας τοποθετεί στην πρώτη θέση τα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν στον Τελωνειακό Έλεγχο (Μ.Ο.:4,29-Τ.Α.:1,07). Ακολουθούν, ως πολύ αναγκαία, τα προγράμματα με αντικείμενο την Τελωνειακή Νομοθεσία (Μ.Ο.:4,07-Τ.Α.:1,11), την Τελωνειακή Έρευνα (Μ.Ο.:4,07-Τ.Α.:1,14), την Ανάλυση Κινδύνου (Μ.Ο.:4,02-Τ.Α.:1,06), τα Τελωνειακά Καθεστώτα (Μ.Ο.:3,97-Τ.Α.:1,13), τον Έλεγχο Εμπορευμάτων (Μ.Ο.:3,97-Τ.Α.:1,16), την Επιχειρησιακή Ανάλυση (Μ.Ο.:3,89-Τ.Α.:1,15), τις Απαγορεύσεις και τους Περιορισμούς (Μ.Ο.:3,87-Τ.Α.:1,11), την Κατανόηση Τελωνειακών Δραστηριοτήτων (Μ.Ο.:3,74-Τ.Α.:1,29), την Επιβολή Συμμόρφωσης (Μ.Ο.:3,71-Τ.Α.:1,20), την Τελωνειακή Επιτήρηση (Μ.Ο.:3,69-Τ.Α.:1,23), τον Υπολογισμό Δασμολογητέας Αξίας (Μ.Ο.:3,67-Τ.Α.:1,31), την Ολοκληρωμένη Διαχείριση Συνόρων (Μ.Ο.:3,66-Τ.Α.:1,24), τους Δασμούς και Κατάταξη (Μ.Ο.:3,66-Τ.Α.:1,29), την Επεξεργασία Τελωνειακών Διασαφήσεων (Μ.Ο.:3,63-Τ.Α.:1,19), τη Διευκόλυνση Εμπορίου (Μ.Ο.:3,26-Τ.Α.:1,19), την Καταγωγή Εμπορευμάτων (Μ.Ο.:3,60-Τ.Α.:1,30) και τις Λειτουργίες Εφοδιαστικής Αλυσίδας (Μ.Ο.:3,51-Τ.Α.:1,16).

**Πίνακας 6. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς την αναγκαιότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων σε συγκεκριμένα Τελωνειακά Αντικείμενα**

Τελωνειακά Αντικείμενα	Πάρα πολύ		Πολύ		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου		Δείκτες	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Μ.Ο.	Τ.Α.
Τελωνειακός έλεγχος	63	60	20	19	12	12	6	6	3	3	4,29	1,07
Τελωνειακή Νομοθεσία	49	47	28	27	15	14	9	9	3	3	4,07	1,11
Τελωνιακή έρευνα	50	48	27	26	16	15	6	6	5	5	4,07	1,14
Ανάλυση κινδύνου	46	44	24	23	27	26	4	4	3	3	4,02	1,06
Τελωνιακά Καθεστώτα	45	43	25	24	25	24	4	4	5	5	3,97	1,13
Έλεγχος εμπορευμάτων	43	41	35	34	11	11	10	10	5	5	3,97	1,16
Επιχειρησιακή ανάλυση	42	40	26	25	23	22	9	9	4	4	3,89	1,15
Απαγορεύσεις και περιορισμοί	34	33	41	39	14	13	11	11	4	4	3,87	1,11
Κατανόηση τελωνιακών δραστηριοτήτων	41	39	22	21	22	21	11	11	8	8	3,74	1,29
Επιβολή συμμόρφωσης	33	32	33	32	18	17	15	14	5	5	3,71	1,20
Τελωνιακή επιτήρηση	36	35	24	23	27	26	10	10	7	7	3,69	1,23
Υπολογισμός δασμολογητέας αξίας	39	38	21	20	24	23	11	11	9	9	3,67	1,31
Ολοκληρωμένη διαχείριση συνόρων	32	31	31	30	24	23	8	8	9	9	3,66	1,24
Δασμοί και κατάταξη	38	37	21	20	25	24	12	12	8	8	3,66	1,29

Επεξεργασία τελωνειακών διασαφήσεων	31	30	27	26	28	27	12	12	6	6	3,63	1,19
Διευκόλυνση Εμπορίου Καταγωγή εμπορευμάτων	29	28	31	30	26	25	11	11	7	7	3,62	1,19
Λειτουργίες εφοδιαστικής αλυσίδας	34	33	25	24	23	22	13	13	9	9	3,60	1,30
Διαχείριση οικονομικών φορέων	25	24	27	26	35	34	10	10	7	7	3,51	1,16
Διαχείριση οφειλών και εγγυήσεων	24	23	33	32	23	22	17	16	7	7	3,48	1,21
	30	29	25	24	24	23	14	13	11	11	3,47	1,32

Μέτριο βαθμό σημαντικότητας αποδίδουν στα επιμορφωτικά προγράμματα με αντικείμενο τη Διαχείριση Οικονομικών Φορέων (Μ.Ο:3,48-Τ.Α.:1,21) και τη Διαχείριση οφειλών και εγγυήσεων (Μ.Ο:3,47-Τ.Α.:1,32).

Αναφορικά με τις δεξιότητες που θεωρούν ότι θα πρέπει να αναπτύξουν, ως σημαντική θεωρούν τη διαχείριση εργασιακού άγχους (Μ.Ο:3,62-Τ.Α.:1,26) και τον προγραμματισμό των εργασιών (Μ.Ο:3,50-Τ.Α.:1,21). Οι υπόλοιπες δεξιότητες, δηλαδή, ο καθορισμός προτεραιοτήτων (Μ.Ο:3,47-Τ.Α.:1,22), η στοχοθεσία των εργασιών (Μ.Ο:3,43-Τ.Α.:1,20), η επίλυση διενέξεων (Μ.Ο:3,40-Τ.Α.:1,17), η διαχείριση χρόνου (Μ.Ο:3,38-Τ.Α.:1,26), η ομαδική συνεργασία (Μ.Ο:3,34-Τ.Α.:1,30), η ανάληψη ευθυνών (Μ.Ο:3,27-Τ.Α.:1,27), η ανάληψη πρωτοβουλιών (Μ.Ο:3,27-Τ.Α.:1,34) και η επικοινωνία (Μ.Ο:3,17-Τ.Α.:1,23), θεωρούνται από το δείγμα ως μέτριας σημασίας.

**Πίνακας 7. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς την αναγκαιότητα ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων**

Δεξιότητες	Πάρα πολύ		Πολύ		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου		Δείκτες	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Μ.Ο.	Τ.Α.
Στη διαχείριση εργασιακού άγχους	30	29	34	33	19	18	12	12	9	9	3,62	1,26
Στον προγραμματισμό εργασιών	24	23	34	33	24	23	14	13	8	8	3,50	1,21
Στον καθορισμό προτεραιοτήτων	22	21	37	36	23	22	12	12	10	10	3,47	1,22
Στη στοχοθεσία των εργασιών	22	21	32	31	27	26	15	14	8	8	3,43	1,20
Στην επίλυση διενέξεων	20	19	32	31	30	29	14	13	8	8	3,40	1,17
Στη διαχείριση χρόνου	21	20	32	31	29	28	9	9	13	13	3,38	1,26
Στην ομαδική συνεργασία	24	23	26	25	27	26	15	14	12	12	3,34	1,30
Στην ανάληψη ευθυνών	18	17	33	32	26	25	13	13	14	13	3,27	1,27
Στην ανάληψη πρωτοβουλιών	24	23	27	26	19	18	23	22	12	12	3,27	1,34
Στην επικοινωνία	18	17	22	21	36	35	16	15	12	12	3,17	1,23

Τα κίνητρα που ωθούν τους Τελωνειακούς Υπαλλήλους σε συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα φαίνεται ότι συνδέονται με την επαγγελματική και την προσωπική τους ανάπτυξη. Πολύ συχνά δε η διάκριση μεταξύ των κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και αυτών της προσωπικής ανάπτυξης δεν είναι ευδιάκριτη. Σε κάθε περίπτωση, όμως, τα υπό διερεύνηση κίνητρα θεωρούνται από πολύ σημαντικά έως και πάρα πολύ σημαντικά. Έτσι,



λοιπόν, το δείγμα της έρευνάς μας δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην απόκτηση γνώσεων (Μ.Ο:4,71-Τ.Α.:0,55) και δεξιοτήτων (Μ.Ο:4,63-Τ.Α.:0,64), καθώς τα αναγνωρίζει ως πάρα πολύ σημαντικά κίνητρα. Αλλά και το προσωπικό ενδιαφέρον (Μ.Ο:4,57-Τ.Α.:0,69), ο εμπλουτισμός των γνώσεων σε νέα θεματικά πεδία (Μ.Ο:4,51-Τ.Α.:0,71), η πιστοποίηση (Μ.Ο:4,32-Τ.Α.:0,86), η αντιμετώπιση εκτάκτων εργασιακών απαιτήσεων (Μ.Ο:4,24-Τ.Α.:0,83) και η μισθολογική εξέλιξη (Μ.Ο:4,00-Τ.Α.:1,14) θεωρούνται ως πολύ σημαντικά κίνητρα συμμετοχής. Σημαντικά κίνητρα συμμετοχής, ωστόσο σε μικρότερο βαθμό, αποτελούν η επικοινωνία/επαφή με συναδέλφους (Μ.Ο:3,99-Τ.Α.:0,94), η προηγούμενη θετική εμπειρία από επιμορφώσεις (Μ.Ο:3,78-Τ.Α.:0,99) και η βελτίωση του βιογραφικού (Μ.Ο:3,75-Τ.Α.:0,98).

**Πίνακας 8. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τα κίνητρα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα**

Κίνητρα Συμμετοχής	Πάρα πολύ		Πολύ		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου		Δείκτες	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Μ.Ο.	Τ.Α.
Απόκτηση γνώσεων	78	75	23	22	2	2	1	1	0	0	4,71	0,55
Απόκτηση δεξιοτήτων	73	70	24	23	6	6	1	1	0	0	4,63	0,64
Προσωπικό ενδιαφέρον	70	67	24	23	9	9	1	1	0	0	4,57	0,69
Εμπλουτισμός των γνώσεων μου σε νέο θεματικό πεδίο	64	62	31	30	7	7	2	2	0	0	4,51	0,71
Πιστοποίηση γνώσεων	54	52	34	33	12	12	3	3	1	1	4,32	0,86
Αντιμετώπιση έκτακτων εργασιακών απαιτήσεων	48	46	36	35	17	16	3	3	0	0	4,24	0,83
Μισθολογική εξέλιξη	49	47	21	20	22	21	9	9	3	3	4,00	1,14
Επικοινωνία/επαφή με συναδέλφους	37	36	36	35	25	24	5	5	1	1	3,99	0,94
Προηγούμενη θετική εμπειρία από επιμορφώσεις	26	25	42	40	26	25	7	7	3	3	3,78	0,99
Βελτίωση βιογραφικού	27	26	35	34	33	32	7	7	2	2	3,75	0,98

Οι ερωτώμενοι αναδεικνύουν ως το σημαντικότερο εμπόδιο συμμετοχής τον φόρτο εργασίας (Μ.Ο:3,99-Τ.Α.:1,00). Πολύ σημαντικό εμπόδιο θεωρείται η έλλειψη ενημέρωσης (Μ.Ο:3,67-Τ.Α.:1,15). Μέτριας σημαντικότητας εμπόδια θεωρούνται ο περιορισμένος αριθμός των γνωστικών αντικειμένων (Μ.Ο:3,13-Τ.Α.:1,25), η απόσταση (Μ.Ο:3,04-Τ.Α.:1,61), η αρνητική αντίδραση του προϊσταμένου (Μ.Ο:2,96-Τ.Α.:1,41), οι οικονομικοί λόγοι (Μ.Ο:2,60-Τ.Α.:1,45) και η αρνητική αντίδραση συναδέλφων (Μ.Ο:2,52-Τ.Α.:1,28). Τέλος, η προηγούμενη αρνητική εμπειρία σε προγράμματα επιμόρφωσης δεν αποτελεί σημαντικό εμπόδιο συμμετοχής.

**Πίνακας 9. Κατανομή συχνοτήτων του δείγματος ως προς τα εμπόδια συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα**

Εμπόδια Συμμετοχής	Πάρα πολύ		Πολύ		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου		Δείκτες	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Μ.Ο.	Τ.Α.
Φόρτος εργασίας	48	40	27	26	28	27	6	6	1	1	3.99	1.00
Έλλειψη ενημέρωσης για τυχόν προγράμματα	54	31	25	24	34	33	7	7	6	6	3.67	1.15
Περιορισμένα γνωστικά αντικείμενα	73	14	29	28	29	28	17	16	14	13	3.13	1.25

Γεωγραφική απόσταση	29	28	17	16	18	17	9	9	31	30	3.04	1.61
Αρνητική αντίδραση προϊσταμένου	49	17	24	23	20	19	20	19	22	21	2.96	1.41
Οικονομικοί λόγοι	15	14	15	14	23	22	15	14	36	35	2.60	1.45
Αρνητική αντίδραση συναδέρφων	8	8	16	15	29	28	20	19	31	30	2.52	1.28
Προηγούμενη αρνητική εμπειρία σε επιμορφώσεις	2	2	8	8	26	25	21	20	47	45	2.01	1.09

Η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων φαίνεται ότι δοκιμάζεται και από ποικίλα εμπόδια που άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο την περιορίζουν.

### **Συμπεράσματα**

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα και με βάση τα ευρήματα της έρευνάς μας προκύπτει ότι η συμμετοχή του δείγματος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που έχει διοργανώσει η Φορολογική και Τελωνειακή Ακαδημία είναι σχετικά μικρή, τόσο για τα διαζώσης όσο και για τα εξ αποστάσεως. Δεν πρέπει, ωστόσο, να διαφεύγει της προσοχής μας ότι ο χρόνος που η εν λόγω Ακαδημία υλοποιεί προγράμματα είναι σχετικά λίγος, καθώς τα πρώτα προγράμματά της εφαρμόζονται από το 2018. Η συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι εμφανώς μεγαλύτερη από την αντίστοιχη της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας. Αξίζει, ωστόσο να επισημανθεί ότι το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. λειτουργεί εδώ και αρκετές δεκαετίες (Ν.1388/1983/ΦΕΚ 113 Α΄/29.8.1983), υλοποιώντας κάθε χρόνο δεκάδες επιμορφωτικά προγράμματα για δημοσίους υπαλλήλους. Η συμμετοχή των Τελωνειακών Υπαλλήλων του δείγματος σε προγράμματα που υλοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι εξαιρετικά μικρή.

Το δείγμα της έρευνας αναγνωρίζει σε υψηλό βαθμό την αναγκαιότητα παρακολούθησης των υπό διερεύνηση γνωστικών αντικειμένων. Φαίνεται ότι επιμορφωτικά προγράμματα που περιλαμβάνουν ή πρόκειται να περιλάβουν στα περιεχόμενά τους τον Τελωνειακό Έλεγχο, την Τελωνειακή Νομοθεσία, την Τελωνειακή Έρευνα, την Ανάλυση Κινδύνου, τα Τελωνειακά Καθεστώτα, τον Έλεγχο Εμπορευμάτων, την Επιχειρησιακή Ανάλυση, τις Απαγορεύσεις και τους περιορισμούς, την Κατανόηση των Τελωνειακών Δραστηριοτήτων, την Επιβολή συμμόρφωσης, την Τελωνειακή Επιτήρηση, τον Υπολογισμό Δασμολογητέας Αξίας, την Ολοκληρωμένη Διαχείριση Συνόρων, τους Δασμούς και Κατάταξη, τη Διευκόλυνση Εμπορίου, την Καταγωγή Εμπορευμάτων και τις Λειτουργίες Εφοδιαστικής Αλυσίδας προσελκύουν το «επιμορφωτικό» ενδιαφέρον των Τελωνειακών Υπαλλήλων.

Η αναγκαιότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων που εστιάζουν σε συγκεκριμένες δεξιότητες, όπως τη διαχείριση άγχους και τον προγραμματισμό των εργασιών φαίνεται ότι αναγνωρίζεται σε πολύ σημαντικό βαθμό από τους ερωτώμενους. Προγράμματα που εστιάζουν σε δεξιότητες, όπως τον καθορισμό προτεραιοτήτων, τη στοχοθεσία των εργασιών, την επίλυση διενέξεων, τη διαχείριση χρόνου, την ομαδική συνεργασία, την ανάληψη ευθυνών, την ανάληψη πρωτοβουλιών και την επικοινωνία, αναγνωρίζονται επίσης ως μέτριας σημασίας από το δείγμα.

Οι Τελωνειακοί Υπάλληλοι του δείγματος συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα κινητοποιούμενοι κατά κύριο λόγο από επαγγελματικά και προσωπικά κίνητρα. Η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων και η πιστοποίησή τους, το προσωπικό ενδιαφέρον, η αντιμετώπιση έκτακτων εργασιακών απαιτήσεων, η μισθολογική εξέλιξη, η επικοινωνία με συναδέλφους, οι προηγούμενες θετικές εμπειρίες από τον χώρο της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης και φυσικά η βελτίωση του βιογραφικού συνθέτουν το παζλ των κινήτρων συμμετοχής τους.

Όπως συμβαίνει γενικότερα στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, η συμμετοχή «τορπιλίζεται» αναπόφευκτα από μια σειρά ανασταλτικών παραγόντων. Στην περίπτωση των Τελωνειακών Υπαλλήλων φαίνεται ότι κατά κύριο λόγο λειτουργούν «καταστασιακά» και

«θεσμικά» εμπόδια. Ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη ενημέρωσης αποτελούν τα σημαντικότερα εμπόδια. Ο περιορισμένος αριθμός των γνωστικών αντικειμένων, η αρνητική αντίδραση του προϊσταμένου και των συναδέλφων, η απόσταση και το κόστος δε φαίνεται να αποτελούν σημαντικά εμπόδια για το δείγμα της παρούσας έρευνας.

Η επιμόρφωση των Τελωνειακών Υπαλλήλων δεν μπορεί να μελετηθεί ανεξάρτητα από τον ευρύτερο ρόλο που διαδραματίζουν οι εν λόγω υπάλληλοι, όχι μόνο στο πλαίσιο του κάθε κράτους μέλους, αλλά συνολικότερα σε επίπεδο Ε.Ε. Ο έλεγχος των εμπορευμάτων και των επιβατών, η εξασφάλιση των κοινοτικών εσόδων, η επιβολή των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, η καταπολέμηση της απάτης και της διαφθοράς, η ενιαία εφαρμογή και ερμηνεία της τελωνειακής νομοθεσίας της Ε.Ε, που μεταξύ των άλλων φαίνεται ότι αποτελούν τις βασικές ορίζουσες του τελωνειακού επαγγέλματος, εδράζονται και στην απόκτηση των κατάλληλων και των αναγκαίων γνώσεων και δεξιοτήτων. Οι Τελωνειακοί Υπάλληλοι, όπως και κάθε εργαζόμενος στο μετανεοτερικό ή κατά άλλους στο ύστερο νεοτερικό περιβάλλον, καλούνται να ανταποκριθούν αποτελεσματικά και αποδοτικά στα καθήκοντά τους.

### **Αναφορές**

Cohen, L, Manion, L, Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Creswell, J. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

Jarvis, P. (2003). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Leirman, W. (1996). Euro-Delphi. A comparative study on the Future of adult education in 14 countries between, 1993 and 1995. *International Journal of Lifelong Education*, 15/2, 125.

Robson, C., (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.

Termini, V. (2008), *Επιμόρφωση για μια αποτελεσματική Δημόσια διοίκηση: Νέα ζητήματα και Μεταρρυθμίσεις στην Ιταλία*. Παρουσιάστηκε στο Διεθνές Συνέδριο Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, Αθήνα, 21-22 Ιανουαρίου 2008.

Tippelt R. (1999). Συστήματα της διαβίου Μάθησης και της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. Στο, Κ.Χάρης, Ν. Πετρουλάκης και Σ. Νικόδημος, (Επιμ). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διαβίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική, Πρακτικά Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Παιδαγωγικού Συνεδρίου*. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

UNESCO, (1976). *Recommendations on the Development of Adult Education : Declaration of Nairobi Conference*. Paris: UNESCO

Βεργίδης, Δ. (2005). Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα: επιτεύγματα και δυσλειτουργίες. Στο Α. Κόκκος (επιμ.), *Πρακτικά του 1ου διεθνούς συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (1994). *Λευκό Βιβλίο: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για τη μετάβαση στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*. Βρυξέλλες: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (1995). *Λευκό Βιβλίο: Διδασκαλία και Μάθηση. Προς μια Κοινωνία της Γνώσης*. Βρυξέλλες: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2004). *Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010*. EDUC 168-COM (2003) 685, Βρυξέλλες

Κανάκη-Πρωτόππα Σ. (2001). Το φιλοσοφικό υπόβαθρο της διαβίου παιδείας, η αναγκαιότητά της για την αυτοεπιβεβαίωση, αλλά και την επαγγελματική καταξίωση του σύγχρονου ανθρώπου. Στο Κ.Χάρης, Ν. Πετρουλάκης και Σ. Νικόδημος, (Επιμ). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διαβίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική, Πρακτικά Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Παιδαγωγικού Συνεδρίου*. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Κοντάκος, Α., Κόνσολας, Ε. και Χατζηγεωργίου, Ι. (1999), Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Αξιών όπως εμφανίζεται στα ελληνικά σχολικά εγχειρίδια. Στο, Πρακτικά του 1ου Πανελληνίου Συνεδρίου (Ναύπακτος, 13-15 Νοεμβρίου 1998), της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας, με τίτλο: *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*. Αθήνα: Ατραπός.

Λαζαρίδης, Π. (1994). Η εκπαίδευση των ενηλίκων ως μέσον στρατηγικής σημασίας για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων στις σύγχρονες ευρωπαϊκές κοινωνίες. *Πρακτικά της 1ης Ευρωπαϊκής Συνδιάσκεψης για την Εκπαίδευση Ενηλίκων: Η εκπαίδευση ενηλίκων ως μέσον ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων στην ενωμένη Ευρώπη του 2000*. Αθήνα.

Μαυρογιώργος Γ. (1999). Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και επιμορφωτική πολιτική στην Ελλάδα. Στο, Αθανασούλα-Ρέππα, Α. κ.α. : *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων*, τομ. Β' Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Πάτρα : ΕΑΠ.

Νόμος 1388/1983 (ΦΕΚ Α' 113/29.8.1983). *Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Νόμος 1943/1991 (ΦΕΚ 50 Α/11.4.1991). *Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις*. Αθήνα : Εθνικό Τυπογραφείο.

Νόμος 2343/1995 (ΦΕΚ 211 Α/11.10.1995) *Αναδιοργάνωση Υπηρεσιών του Υπουργείου Οικονομικών και άλλες διατάξεις*. Αθήνα : Εθνικό Τυπογραφείο.

Νόμος 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α/9.9.2007). *Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.* Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Νόμος 3895/2010 (ΦΕΚ 26 Α/8-12-2010). *Κατάργηση και συγχώνευση υπηρεσιών, οργανισμών και φορέων του δημοσίου τομέα*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Νόμος 4389/2016 (ΦΕΚ 94 Α/27.5.2016) *Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Πασσάς, Α. & Τσέκος, Θ. (2004). *Η Επαγγελματική Εκπαίδευση των Δημοσίων Υπαλλήλων. Ευρωπαϊκή και ελληνική εμπειρία*. Μελέτη ΙΝΕ

Τενέντες, Χ. (2009). Οργάνωση της Εκπαίδευσης στο Δημόσιο Τομέα: *Μελέτη Περίπτωσης της Σχολής Επιμόρφωσης Υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών (ΣΕΥΥΟ)*. Πανεπιστήμιο Πειραιά. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Φραντζή, Η. (1996). Διαρκής επιμόρφωση και ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες. Στο, *5ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών*. Θεσσαλονίκη.