

ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μαι - Ιουν - Ιουλ - Αυγ 2020

Τετραμηνιαίο Περιοδικό

Τεύχος 80



ΕΛΙΝΥΑΕ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Λιοσίων 143 & Θειρσίου 6, 104 45 Αθήνα

T.: 210 8200100, F.: 210 8200222

E.: info@elinyae.gr

www.elinyae.gr

Συνέντευξη

- ☆ *Κωνσταντίνος Μανασάκης:*
Ο πυρήνας της βιωσιμότητας την επόμενη μέρα βρίσκεται στην ενσωμάτωση της υπευθυνότητας στην επιχειρηματική στρατηγική

Άρθρα

- ☆ Ασφάλεια και Υγεία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Α.Κ.Κ. εν μέσω Covid-19.
*Ι. Βαμβακάκης,
Δρ. Φ. Κωνσταντακοπούλου*
- ☆ Επιστροφή στη νέα εργασιακή κανονικότητα με ασφάλεια. *ΕΝΙΔΕΑ*
- ☆ Χημικές ουσίες στη γεωργία: ο κανονισμός CLP και η χρήση της ετικέτας από τους αγρότες.
Ε. Νούλη, Κ. Γαβριλάκης
- ☆ Η βία στους εργαζόμενους του εκπαιδευτικού κλάδου.
Μ. Δεληχάς, Δ. Τούκας
- ☆ Η πρόληψη ως επένδυση: προσέγγιση μέσω της μεθόδου κόστους-οφέλους.
Μ. Αναλυτής



**Έκτακτες καταστάσεις κινδύνου
Μέτρα προστασίας στους χώρους εργασίας
COVID-19**

ΠΑΡΤΕ ΜΕΡΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο [εδώ](#)

Επιστροφή στη νέα εργασιακή κανονικότητα με ασφάλεια

ΕΝΙΔΕΑ (Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης)*

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία είναι κάτι που μας αφορά όλους.

Η ΕΝΙΔΕΑ, με έτος ίδρυσης το 2002 και αριθμώντας 10 εταιρείες-μέλη από τον κλάδο Ανθρώπινου Δυναμικού, έχει ως προτεραιότητα την συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας και, γενικότερα, του εργασιακού περιβάλλοντος και προς αυτή την κατεύθυνση υποστηρίζει έμπρακτα το έργο του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ). Αξιοποιώντας τη συλλογική εμπειρία που διαθέτει, τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο μέσω της συμμετοχής της στο World Employment Confederation (WEC), ανταλλάσσει πρωτόκολλα και βέλτιστες πρακτικές που μπορούν να εφαρμοστούν και να υιοθετηθούν στην αγορά, ώστε να εξασφαλιστούν οι ασφαλέστερες δυνατές συνθήκες επιστροφής στην εργασία, συνυπολογίζοντας τις ιδιαιτερότητες που κρύβει ο κάθε κλάδος.

COVID-19 PROTOCOL	GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS	PROTOCOL			
		WORK SITUATION	PREVENTATIVE MEASURES	WORK INSTRUCTIONS	REQUIREMENTS
PERSONAL	Eligible to work	Before going to work	Do not go to work by employee at Corona infection of yourself or a family member. Don't go to work if you have a cold. Don't go to work when a family member has a fever. Do not go back to work until the employee or family member has at least 24 hours without complaints.	Communicate to employees instructions when to stay home	When available, provide COVID test to employees
PERSONAL	Personal hygiene	At work	Don't shake hands. Regularly wash your hands and/or use disinfectant hand gel with at least 70% alcohol. Wash your hands at least 6 times a day, according to the instruction. In any case before eating, after visiting the toilet, after travelling by public transport, after cleaning. Do not touch the face or as little as possible, sneeze / cough in the elbow, bring your own paper handkerchiefs. And throw them away after using them once. Then wash your hands.	Communicate to employees personal hygiene instructions at work	Provide soap & hand sanitizers
INTERRELATIONAL	Remote work	When at work from home	Organize homework if the function allows it.	Enable online access to documents and organize virtual meetings	
INTERRELATIONAL	Social distance	When travelling to work	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible, when transporting to and from the workplace	Consider other travel options instead of public transportation e.g. cycling to work	
INTERRELATIONAL	Social distance	When at work at business site	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible at the workplace itself.	Adjust the work accordingly and design the workplace accordingly. If less than 1.5 meters is unavoidable, follow strict RIVM hygiene rules 384 Work as much as possible in permanent	1/10

Υπόδειγμα συλλογής πρωτοκόλλων σχετικά με την COVID 19.

Η τηλεργασία ως πρωταρχική λύση για την αντιμετώπιση της εξάπλωσης της covid-19

Μια αδιαμφισβήτητη πρόκληση κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν όλα τα επαγγέλματα με το ξέσπασμα της COVID-19, καθώς μέσα σε λίγες ημέρες, όλες οι εταιρείες αναγκάστηκαν να εφαρμόσουν μέτρα μη εξάπλωσης του νέου κορωνοϊού. Εξίσου σημαντικό κομμάτι για τις επιχειρήσεις ήταν η διασφάλιση της επιβίωσής τους και της συνέχισης της

οικονομικής τους δραστηριότητας, με πρωταρχικό γνώμονα την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων τους. Σε αυτό το σημείο, η τηλεργασία έγινε η νέα πραγματικότητα και πολύ γρήγορα αποδείχθηκε το νούμερο ένα μέτρο προστασίας των εργαζομένων.

Υπήρξαν τομείς στους οποίους φάνταζε εξαιρετικά δύσκολο να λειτουργήσει αποτελεσματικά και αποδοτικά η εξ αποστάσεως εργασία, όμως εκ του αποτελέσματος

*Οι εταιρείες-μέλη της ΕΝΙΔΕΑ: Adecco Group Greece, ICAP Employment Solutions, ISS Human Resources, KSM Human Resources, LMW, Mandynamic, ManpowerGroup Ελλάδας, Optimal HR Group, Randstad Hellas, Trenkwalder Hellas

τος φαίνεται πως μπορεί να βοηθήσει και σε επίπεδα που δεν είχαμε μέχρι τώρα αντιληφθεί. Πλέον, όχι μόνο προκρίνεται ως νούμερο ένα μέτρο ενάντια στη διασπορά του ιού, αλλά τείνει να παραμείνει στην καθημερινή μας εργασία, περισσότερο απ' όσο πιστεύαμε.

Ο ιδιαίτερα άμεσος τρόπος με τον οποίο επιβλήθηκε η ανάγκη της τηλεργασίας, μπορούμε να πούμε ότι επιτάχυνε κατά πολύ τον εκσυγχρονισμό της αγοράς, υιοθετώντας τα παγκόσμια πρότυπα και τις διαδικασίες που ήδη χρησιμοποιούνταν. Είναι γνωστό άλλωστε πως δεν πρόκειται για μια καινοτομία, αλλά για μια αυξανόμενη τάση που ήρθε στο προσκήνιο λόγω ειδικών και έκτακτων συνθηκών. Είναι μια μορφή εργασίας θεσπισμένη στο εθνικό δίκαιο, και εντός συνθηκών κρίσης, δύναται να δημιουργήσει πολλαπλά σημαντικά οφέλη, αμοιβαία

για επιχειρήσεις και εργαζομένους. Επιπροσθέτως, η ενίσχυση της τηλεργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στη χώρα μας, ιδιαίτερα μέσα στο επόμενο διάστημα που, καθώς φαίνεται, η αγορά θα κινείται πάντα υπό το πρίσμα ενός νέου κύματος πανδημίας και οι προφυλάξεις θα παραμείνουν απαραίτητες για την προστασία της δημόσιας υγείας.

Η τηλεργασία είναι μια εύκολη και ανέξοδη διαδικασία που όμως απαιτεί την ενίσχυση των τεχνολογικών υποδομών και την επένδυση σε νέες τεχνολογίες, από την πλευρά των επιχειρήσεων, εκπαιδύοντας καταλλήλως και το ανθρώπινο δυναμικό, ενώ παράλληλα οι εταιρείες, αλλά και οι εργαζόμενοι εξοικονομούν χρόνο και χρήμα μέσω της απομακρυσμένης επικοινωνίας και της «εγκαθίδρυσης», των διαδικτυακών συναντήσεων.

Πως η τηλεργασία συνέβαλε στον τομέα παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού

Ο κλάδος στον οποίο ανήκουν οι εταιρείες/μέλη της ΕΝΙΔΕΑ., και αντικείμενο του οποίου ουσιαστικά αποτελούν οι εργαζόμενοι, έπρεπε να βρει άμεσα απαντήσεις στις προκλήσεις της νέας τάξης πραγμάτων και η τηλεργασία σε συνδυασμό με τις απομακρυσμένες επικοινωνίες ήταν οι σημαντικότεροι πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίχθηκαν οι εταιρείες του κλάδου για να συνεχίσουν απρόσκοπτα τις δικές τους δραστηριότητες αλλά, πρωτίστως, και την υποστήριξη των

εταιρειών/συνεργατών τους για τη στελέχωσή τους με το κατάλληλο προσωπικό, και όχι μόνο. Βασική προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της διαδικτυακής συνέντευξης, αποτέλεσε η τεχνική προετοιμασία και εξοικείωση και των δύο πλευρών με τη νέα αυτή διαδικασία, καθώς και ο έλεγχος της εφαρμογής, από τη μεριά των υποψηφίων για την αποφυγή καθυστερήσεων. Οι απομακρυσμένες συνεντεύξεις θα μπορούσαν να ενταχθούν επιτυχώς στις συνθήκες διαδικασίες των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και μετά την επιστροφή στις κανονικές συνθήκες της αγοράς, εφόσον έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματική και μεγάλο ποσοστό υποψηφίων έχει πλέον προσαρμοστεί στις νέες μεθόδους επικοινωνίας.

Τα οφέλη που προέκυψαν από την ψηφιακή επικοινωνία είναι ποικίλα και έδειξαν να ευνοούν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη - υποψήφιος εργαζόμενος, συμβούλους και εταιρείες-πελάτες. Με επικρατέστερο πλεονέκτημα την εξοικονόμηση χρόνου και την ελαχιστοποίηση καθημερινών χρονοβόρων διαδικασιών, φαίνεται πως ένα μικτό μοντέλο, εργασίας γραφείο-σπίτι, είναι πιθανό να υιοθετηθεί από αρκετές εταιρείες που έχουν αντιληφθεί τα οφέλη αυτά.

Στο σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό να τονίσουμε το γεγονός ότι η τεχνολογία μας έδωσε τη δυνατότητα να συνεχίσουμε απρόσκοπτα το έργο της εύρεσης κατάλληλων υποψηφίων για τη στελέχωση των θέσεων σε εταιρείες-πελάτες μας, χωρίς να μειωθεί η ποιότητα της παρε-

Η τηλεργασία είναι μια εύκολη και ανέξοδη διαδικασία που όμως απαιτεί την ενίσχυση των τεχνολογικών υποδομών και την επένδυση σε νέες τεχνολογίες, από την πλευρά των επιχειρήσεων, εκπαιδύοντας καταλλήλως και το ανθρώπινο δυναμικό...

χόμενης υπηρεσίας, αφού δεν έγιναν «εκπτώσεις» στην αξιολόγηση των ανθρώπων που προκρίθηκαν να στελεχώσουν τις εκάστοτε θέσεις εργασίας. Καθώς ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της επικοινωνίας, είναι η «γλώσσα» του σώματος, ήταν εξαιρετικά σημαντικό το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων όλα τα εμπλεκόμενα μέρη είχαν εικόνα, οπότε δεν χανόταν ένα τόσο σημαντικό κομμάτι πληροφορόρησης, κρίσιμο για πολλούς, στην τελική αξιολόγηση του συνεντευξιζόμενου.

Επίσης, το γεγονός ότι οι υποψήφιοι βρίσκονταν στον φυσικό τους χώρο, τους βοηθούσε στο να νιώθουν πολύ πιο γρήγορα άνετα και να αποβάλουν το άγχος της συνέντευξης, με αποτέλεσμα να δίνεται η ευκαιρία στον σύμβουλο, υπεύθυνο για την επιλογή, να εμβαθύνει και να είναι σε θέση πολύ πιο άμεσα να παίρνει τις πληροφορίες που χρειάζεται προκειμένου να σχηματίσει μια εμπεριστατωμένη άποψη για την κάθε υποψηφιότητα.

Σε συνέχεια των παραπάνω είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι η γρήγορη ανταπόκριση των πελατών μας ώστε οι συνεντεύξεις να πραγματοποιούνται ηλεκτρονικά αλλά κυρίως η ένταξη και, όπου ήταν απαραίτητο, η εκπαίδευση των νέων συνεργατών να πραγματοποιείται ηλεκτρονικά, ήταν κομβική στο να μπορέσουν οι εταιρείες του κλάδου μας να συνεχίσουν το έργο της εύρεσης υποψηφίων και να καλύπτουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις, πολλές φορές, ιδιάζουσες λόγω συνθηκών, ανάγκες των πελατών καθ' όλη τη διάρκεια

της περιόδου που η χώρα μας αντιμετώπιζε την απειλή της COVID-19. Συγκεκριμένα, οι μεγάλοι κυρίως οργανισμοί με γρήγορα αντανάκλαστικά, μπόρεσαν και υλοποίησαν την εκπαιδευτική διαδικασία μέσω ηλεκτρονικών εφαρμογών, με κάποιους να παρέχουν στους νέους εργαζόμενους, όλων τον απαραίτητο ηλεκτρονικό εξοπλισμό που απαιτούνταν.

Ωστόσο, ανάμεικτη φαίνεται να είναι η εικόνα για την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας εκπαίδευσης, η οποία είναι ακόμα ένα σημαντικό μέρος μιας νέας πρόσληψης, και μέχρι σήμερα απαιτούσε φυσική παρουσία των εκπαιδευόμενων. Η ενημέρωση που λαμβάνουμε από τους νέους εργαζόμενους, αλλά και από την πλευρά των πελατών, είναι ότι μπορεί η ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται να είναι εφάμιλλη της ζωής εκπαίδευσης. Ωστόσο, οι δυσκολίες εμφανίζονται όταν λήξει η εκπαίδευση και ο νέος εργαζόμενος κληθεί να αντιμετωπίσει την τεράστια πρόκληση να ανταποκριθεί σε έναν νέο ρόλο, χωρίς να έχει την αμεσότητα στην καθοδήγηση και την επίπου απάντηση και επίλυση ερωτημάτων και προβλημάτων στην νέα του καθημερινότητα. Ρόλο που έγιναν φιλότιμες προσπάθειες από την πλευρά των εταιρειών τα παραπάνω να γίνονται με τη βοήθεια της τεχνολογίας, τα πρώτα στοιχεία δείχνουν ότι η έλλειψη του πλέγματος υποστήριξης από πιο έμπειρους συναδέλφους και τους άμεσους προϊσταμένους, στο πλαίσιο ενός εργασιακού περιβάλλοντος που μέχρι σήμερα θεωρούσαμε αυτονόητο, αφήνει ένα

μεγάλο κενό που δύσκολα θα αναπληρωθεί.

Εν κατακλείδι, το συμπέρασμα που εξάγουμε από την πρόσφατη εμπειρία της τηλεργασίας, είναι ότι όταν υπάρχει δομή και σωστή οργάνωση, η εξ αποστάσεως εργασία, μπορεί να αποτελέσει έναν σημαντικό πυλώνα για την εξέλιξη της αγοράς, υποστηρίζοντας παράλληλα την ομαλή επιστροφή στον χώρο εργασίας, παρέχοντας ασφάλεια, ευελιξία, μείωση κόστους και, υπό συνθήκες, αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

... όταν υπάρχει δομή και σωστή οργάνωση, η εξ αποστάσεως εργασία, μπορεί να αποτελέσει έναν σημαντικό πυλώνα για την εξέλιξη της αγοράς, υποστηρίζοντας παράλληλα την ομαλή επιστροφή στον χώρο εργασίας...

Η προστασία της υγείας των εργαζομένων, σε άμεση συνάρτηση με αυτή των εταιρειών

Η οργάνωση και η εφαρμογή της ασφαλούς επιστροφής στον εργασιακό χώρο, απαιτεί τη συνεργασία, τον συντονισμό και την άμεση προσαρμογή όλων των ενδιαφερόμενων μερών, ξεκινώντας από

τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις και φτάνοντας μέχρι τα συνδικάτα, τα ινστιτούτα και φυσικά τους ίδιους τους εργαζόμενους, ώστε να μπορέσει να είναι αποτελεσματική όλη αυτή η προσπάθεια, περιορίζοντας την οικονομική ύφεση και τον αντίκτυπό της στην εργασιακή ζωή των ανθρώπων.

Το κλειδί σε όλη αυτή τη διαδικασία, αυτό που στο τέλος της ημέρας θα καθορίσει την εύρυθμη ή όχι λειτουργία μιας επιχείρησης τηρώντας τα μέτρα ασφαλείας της νέας κανονικότητας, είναι η ισορροπία. Πρέπει να βρεθεί η χρυσή τομή που θα ορίζει το μέγιστο επιτρεπόμενο επίπεδο ρίσκου, περιορίζοντας ταυτόχρονα τις οικονομικές επιπτώσεις.

Κατά γενικό κανόνα, όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 1, όσο πιο δραστικά είναι τα μέτρα που διασφαλίζουν την υγεία των εργαζομένων, τόσο μεγαλύτερος είναι ο αντίκτυπος στη λειτουργία μιας επιχείρησης, επομένως και στα αποτελέσματά της και κατά συνέπεια και στο σύνολο της αγοράς.

Με την αμεσότητα της απόφασης για lockdown, η μετάβαση

από πλήρη λειτουργία των επιχειρήσεων, σε “remote work” ή ακόμα και σε “no work” δεν ήταν ομαλή και αυτό οδήγησε σε αρκετά προβλήματα, όμως πλέον οι εταιρείες έχουν τη γνώση, τον χρόνο και φυσικά τη δυνατότητα να ακολουθήσουν την αντίστροφη διαδρομή πολύ πιο ελεγχόμενα. Ελαχιστοποιώντας τον κίνδυνο μέσα στον χώρο εργασίας, διασφαλίζουν, την απρόσκοπτη συνέχιση των δραστηριοτήτων τους και επίσης, τόσο οι ίδιες οι εταιρείες όσο και οι εργαζόμενοι, έχουν πλέον την απαραίτητη πληροφόρηση και προετοιμασία για να αντιμετωπίσουν παρόμοιες καταστάσεις στο μέλλον, καταστάσεις που δυστυχώς κανείς μας δεν μπορεί να αποκλείσει.

Πρωτόκολλα Υγείας και Ασφάλειας



Έλεγχος πρόσβασης και каранτίνα

- Ορισμός αυστηρής πολιτικής εισόδου στον εργασιακό χώρο.
- Μέτρηση θερμοκρασίας στην είσοδο εγκαταστάσεων.
- Διενέργεια τυχαίων δειγ-

ματοληπτικών ελέγχων θερμοκρασίας στο προσωπικό.

- Οδηγία για ένταξη σε каранτίνα για όποιους εμφανίζουν το παραμικρό σύμπτωμα COVID-19.
- Παρακολούθηση και καταγραφή όσων εισέρχονται ή εξέρχονται από τις εγκαταστάσεις.



Απομακρυσμένη εργασία

- Παρότρυνση της εξ αποστάσεως εργασίας, όσων η φυσική παρουσία δεν απαιτείται.
- Παροχή webinars για την απομακρυσμένη εργασία και για βέλτιστες πρακτικές ηγεσίας.



Κατάλληλος σχεδιασμός εργασίας και βαρδιών

Δημιουργία διαφορετικών ωραρίων εργασίας και διαλειμμάτων για την αποφυγή συμφόρησης στον χώρο εργασίας. Διαχωρισμός βαρδιών και γραφείων για εξασφάλιση της ελάχιστης απόστασης ανάμεσα στους εργαζόμενους.

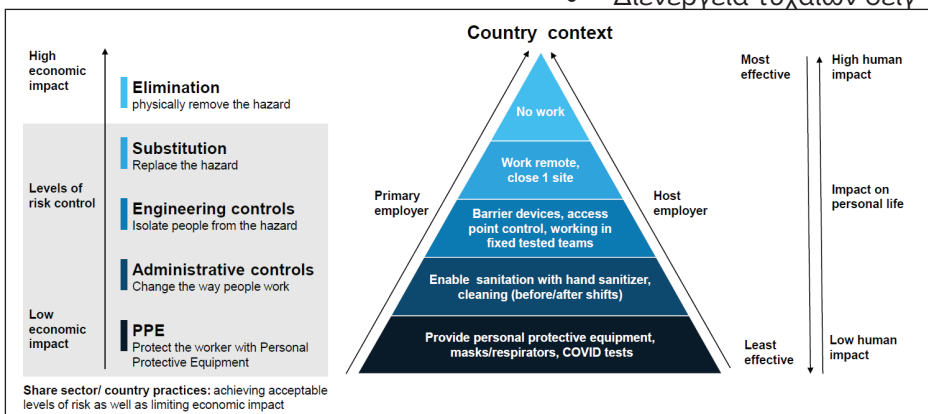
- Εντοπισμός και απομόνωση των σημαντικότερων, για τη λειτουργία εταιρείας, εργαζομένων.

- Καταρτισμός πλάνων έκτακτης ανάγκης.



Υγεία και Ασφάλεια

- Ορισμός σαφούς πολιτικής για την τήρηση των αποστάσεων στον χώρο εργασίας.



- Εγκαθίδρυση καθημερινής διαδικασίας απολύμανσης.
- Προώθηση υποχρεωτικών πρωτόκολλων ασφάλειας και υγιεινής (π.χ. πλύσιμο χεριών, χρήση μάσκας) για τους εργαζόμενους.
- Αποφυγή χρήσης ανελκυστήρων όταν είναι εφικτό.
- Αποφυγή κοινής χρήσης υλικού (π.χ. γραφική ύλη, τηλέφωνο).
- Παροχή απαραίτητων προμηθειών στον χώρο εργασίας.



Συμμόρφωση και επικοινωνία

- Καθημερινή επικοινωνία και ενημέρωση ως υπεν-

θύμιση.

- Διενέργεια τυχαίων ελέγχων σε όλα τα τμήματα για την επαρκή τήρηση των μέτρων.
- Αναφορά συμπτωμάτων COVID-19 στις αρχές.

Σχετικά με την Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (ΕΝΙΔΕΑ)

Η ΕΝΙΔΕΑ, είναι η φωνή του κλάδου της απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο και εκπροσωπεί 10 εταιρείες-μέλη, που έχουν ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, παρέχοντας μεγάλο εύρος δραστηριοτήτων.

Ο σκοπός της Ένωσης είναι μη κερδοσκοπικός και αποβλέπει στην παροχή αλληλοϋποστήριξης στα μέλη της για την ενημέρωσή τους και την κατά το δυνατόν πληρέστερη αξιοποίηση των δραστηριοτήτων τους.

Βασικό αντικείμενο της Ένωσης είναι η συνεργασία με κρατικούς φορείς, κοινωνικούς εταίρους καθώς και οργανισμούς του εξωτερικού, με στόχο:

- Την ανάδειξη του ρόλου της προσωρινής απασχόλησης στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και κατά συνέπεια στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.
- Την ενίσχυση των αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας της προσωρινής απασχόλησης μέσω της μεγαλύτερης διείδυσης των Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης.
- Την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της προσωρινής απασχόλησης.
- Τη μείωση της αδήλωτης εργασίας.
- Τη διαμόρφωση, εφαρμογή και διάδοση καλών πρακτικών σε ό,τι αφορά τις υπηρεσίες απασχόλησης στη χώρα μας.

Η ΕΝΙΔΕΑ είναι μέλος της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης -World Employment Confederation (WEC)- και της αντίστοιχης Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας, World Employment Confederation Europe.