

PROVOCĂRILE MIGRĂRII DE LA OHSAS 18001 LA ISO 45001

Cristian RONCEA

SRAC CERT, București, România
cristinel.roncea@srac.ro

Challenges of Migration from OHSAS 18001 to ISO 45001

Rezumat

Acest articol prezintă câteva dintre noutățile aduse de noul standard ISO 45001:2018 și punctează atât aspectele care ar trebui avute în vedere de organizații pentru implementarea acestora, cât și de auditorii de terță parte pentru auditarea acestor noi cerințe.

Cuvinte cheie: sănătate și securitate ocupațională, comunicare, implementare, audit.

1. GENERALITĂȚI

Sondajele privind standardele și certificatele OHSAS, bazate pe date din 2011, au demonstrat că 127 de țări utilizează standardele pentru sisteme de management ale sănătății și securității ocupaționale, bazate în principal pe adoptarea sau adaptarea OHSAS 18001 și au indicat că este nevoie de un standard internațional în acest domeniu.

În consecință, în martie 2013 a fost prezentată o nouă propunere de standard la ISO, care a condus la elaborarea proiectului ISO 45001 privind sistemele de management al sănătății și securității ocupaționale - cerințe cu ghid utilizare.

ISO a aprobat standardul ISO 45001:2018 ca înlocuitor pentru standardul OHSAS 18001:2007. Prin urmare, odată ce a fost publicat standardul ISO 45001: 2018, statutul oficial al OHSAS 18001:2007 va fi considerat "retras" ținând cont de perioada de migrare de trei ani, adoptata la International Accreditation Forum General Assembly in New Delhi, India on 4th November 2016.

În conformitate cu documentul IAF MD 21:2018, migrarea de la OHSAS 18001: 2007 la ISO 45001:2018 se aplică numai pentru certificările acordate de către același organism de certificare, restul solicitărilor se vor trata ca solicitări inițiale.

Organizațiile certificate conform OHSAS 18001:2007 ar trebui să întreprindă următoarele acțiuni:

- să procure standardul ISO 45001:2018,
- să efectueze o analiză gap pentru a identifica resursele, acțiunile și perioada de timp necesare pentru efectuarea migrării,
- să elaboreze un plan pentru efectuarea migrării,
- să asigure noile competențe necesare și să realizeze o conștientizare pentru toate părțile care au un impact asupra eficacității sistemului de management SSO (sănătate și securitate ocupațională).
- să actualizeze sistemul de management SSO, după caz, și să implementeze toate cerințele ISO 45001,
- înainte de evaluarea de către un organism de certificare în vederea migrării la noul referențial, să

realizeze cel puțin un audit intern complet și o analiză efectuată de management. Rezultatele acestora trebuie înregistrate și orice modificări necesare ale sistemului de management trebuie efectuate și implementate.

În condițiile în care tranziția la ISO 45001:2018 se va realiza în cadrul unui audit de supraveghere sau reînnoire programat în mod normal, conform IAF MD 21:2018, va fi necesară alocarea unei zile suplimentare de audit, care să permită evaluarea completă a implementării ISO 45001:2018.

Dacă migrarea la ISO 45001:2018 se va realiza în timpul unui audit suplimentar (în afara celor de supraveghere sau reînnoire programate în mod normal), timpul de audit va fi stabilit cel pentru auditul de supraveghere la care se adaugă o zi suplimentară de audit, care să permită evaluarea completă a implementării ISO 45001:2018.

În timpul auditurilor de migrare toate aspectele care necesită o acțiune a auditatului pentru a se conforma noilor cerințe vor fi identificate clar și vor fi făcute constatări documentate. Evaluarea conformității unui SM SSO cu noile cerințe în timpul fazei de migrare nu interferează cu conformitatea acestuia cu OHSAS 18001: 2007.

Decizia de a acorda certificarea în conformitate cu ISO 45001: 2018 se va face numai după ce se vor analiza, accepta și verifica acțiunile pentru rezolvarea neconformităților majore constatate și se va analiza și accepta planul de corecții și acțiuni corective al clientului pentru neconformitățile minore.

Dacă o organizație nu reușește să efectueze migrarea în perioada stabilită (3 ani de la publicarea ISO 45001) se poate restabili certificarea în termen de 6 luni de la sfârșitul perioadei cu condiția efectuării unui audit echivalent cu auditul de recertificare. Timpul de audit va fi stabilit cel pentru auditul de recertificare la care se adaugă o zi suplimentară de audit, care să permită evaluarea completă a implementării ISO 45001:2018. În celelalte cazuri se aplică procedura pentru o solicitare de certificare nouă.

2. DIFERENȚE ÎNTRE OHSAS 18001 ȘI ISO 45001

ISO 45001 este un standard care are la baza Anexa SL. Astfel noul standard are structura la nivel înalt unica, un text de bază identic și termeni și definiții de baza comune, care facilitează o abordare integrată cu mai multe standarde ISO pentru sisteme de management.

Ca orice standard bazat pe Anexa SL și ISO 45001 utilizează abordarea procesuală, ciclul PDCA și gândirea bazată pe risc.

ISO 45001 nu include cerințe specifice altor sisteme de management, cum ar fi cele pentru calitate, responsabilitatea socială, mediu, securitate sau management financiar, deși elementele sale pot fi aliniate sau integrate cu cele ale altor sisteme de management.

Există câteva diferențe majore între cele două standarde și anume:

- ISO 45001 se concentrează asupra interacțiunii dintre o organizație și mediul său de afaceri, în timp ce OHSAS 18001 s-a concentrat pe gestionarea pericolelor SSO și alte probleme interne,

- ISO 45001 se bazează pe procese în timp ce OHSAS 18001 se bazează pe proceduri,
- ISO 45001 este dinamic, OHSAS 18001 nu este,
- ISO 45001 ia în considerare atât riscurile și oportunitățile SOO, dar și alte riscuri și oportunități aferente sistemului de management SSO, pe când OHSAS 18001 se ocupă exclusiv de riscurile SSO,
- ISO 45001 include cerințele părților interesate - OHSAS 18001 nu.

Acum managementul sănătății și securității nu mai este tratat ca fiind de sine stătător / independent ci trebuie privit din punctul de vedere al unei organizații cu un sistem de management unic, care integrează totul în perspectiva unei dezvoltări durabile.

Dacă analizăm fiecare clauză a ISO 45001 comparativ cu clauza aferentă a OHSAS 18001 o să constatăm că unele clauze sunt absolut noi, foarte multe au fost modificate substanțial și doar câteva au suferit modificări minore și le putem considera neschimbate.

În următorul tabel am marcat aceste schimbări.

	Cerința	Noua	Substanțial modificată
1.	Domeniu de aplicare		
2	Referințe normative		
3	Termeni și definiții		
4	Contextul organizației		
4.1	Înțelegerea organizației și a contextului acesteia		
4.2	Înțelegerea necesităților și așteptărilor lucrătorilor și ale altor părți interesate		
4.3	Determinarea domeniului de aplicare al sistemului de management SSO		
4.4	Sistem de management SSO		
5	Leadership și participarea lucrătorilor		
5.1	Leadership și angajament		
5.2	Politica SSM		
5.3	Roluri, responsabilități și autorități organizaționale		
5.4	Consultarea și participarea lucrătorilor		
6	Planificare		
6.1	Acțiuni pentru abordarea riscurilor și oportunităților		
6.1.1	Generalități		
6.1.2	Identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor și oportunităților		
6.1.2.1	Identificarea pericolelor		
6.1.2.2	Evaluarea riscurilor SSO și a altor riscuri ale SM SSO		
6.1.2.3	Evaluarea oportunităților SSO și a altor oportunități ale SM SSO		
6.1.3	Determinarea cerințelor legale și a altor cerințe		
6.1.4	Planificarea acțiunilor		
6.2	Obiective SSO și planificarea realizării acestora		
6.2.1	Obiective SSO		
6.2.2	Planificarea realizării obiectivelor SSO		
7	Support		
7.1	Resurse		
7.2	Competența		
7.3	Conștientizare		
7.4	Comunicare		
7.4.1	Generalități		
7.4.2	Comunicarea internă		
7.4.3	Comunicarea externă		

Cerința		Noua	Substanțial modificată
7.5	Informații documentate		
7.5.1	Generalități		
7.5.2	Creare și actualizare		
7.5.3	Controlul informațiilor documentate		
8	Operare		
8.1	Planificare și control operațional		
8.1.1	Generalități		
8.1.2	Eliminarea pericolelor și reducerea riscurilor SSO		
8.1.3	Managementul schimbării		
8.1.4	Aprovizionare		
8.2	Pregătire pentru situații de urgență și capacitate de răspuns		
9	Evaluarea performanței		
9.1	Monitorizarea, măsurarea, analizarea și evaluarea performanței		
9.1.1	Generalități		
9.1.2	Evaluarea conformării		
9.2	Audit intern		
9.3	Analiza efectuată de management		
10	Îmbunătățire		
10.1	Generalități		
10.2	Incident, neconformitate și acțiune corectivă		
10.3	Îmbunătățire continuă		

De remarcat este și faptul că sunt cerute doar un număr restrâns de informații documentate care să fie menținute sau păstrate.

Un alt element important, care provine din Anexa SL, este că o serie de expresii au o semnificație diferită de sensul atribuit acestora în vorbirea curentă, precum și introducerea unor noi termeni sau extinderea sensului atribuit acestora.

Dintre acestea ar trebui menționată definiția lucrătorului, adică persoana care efectuează o muncă sau activități legate de munca aflate sub controlul organizației.

De remarcat este că aceste persoane efectuează o muncă sau activități legate de muncă pe baza unor aranjamente diverse, retribuite sau neretribuite, de exemplu cu regularitate sau temporar, intermitent sau sezonier, ocazional sau cu timp parțial de lucru. Lucrătorii includ managementul de la cel mai înalt nivel, alte persoane cu funcții manageriale sau de execuție. Munca sau activitățile legate de munca efectuate sub controlul organizației pot fi efectuate de lucrători angajați de organizație, lucrători ai furnizorilor externi, contractorilor, persoanelor fizice sau agențiilor de ocupare a forței de muncă și de alte persoane în măsura în care organizația efectuează în comun controlul asupra muncii lor sau a activităților în legătură cu munca, în funcție de contextul organizației.

3. PROVOCĂRI PENTRU ORGANIZAȚII

Contextul organizației

Standardul solicită organizațiilor să își determine contextul, părțile interesate relevante și necesitățile și așteptările relevante ale acestora, dar nu solicită o abordare formală și nici nu precizează cui să fie atribuite aceste responsabilități.

Cu toate acestea, este foarte probabil ca managementul de vârf să fie implicat îndeaproape, având în vedere că

aceste aspecte sunt probabil legate de elementele proceselor strategice și de afaceri ale organizației.

Standardul nu cere organizațiilor să documenteze aceste informații, însă pare a fi rezonabil să se aștepte ca toate organizațiile, cu excepția celor care sunt foarte mici, să aleagă să mențină aceste informații în formă documentată și chiar să le păstreze.

În cadrul analizei efectuate de management se solicita însă să fie analizate modificările acestora.

Dar cum se poate analiza ceva despre care nu există nicio informație documentată?

Leadership și angajament

În înțelegerea acestei clauze trebuie plecat de la semnificația cuvântului asigură care înseamnă că responsabilitatea poate fi delegată, dar nu și răspunderea. Analizând textul clauzei se observa că din 13 responsabilități ale managementului la vârf doar 6 conțin cuvântul asigură, deci pot fi delegate, restul fiind responsabilitatea exclusivă a managementului la vârf.

Managementul la vârf trebuie să demonstreze leadership și angajamentul față de toate persoanele din organizație, precum și față de alte părți interesate, cum ar fi contractorii și clienții. Demonstrația trebuie făcută într-o manieră clară și evidentă.

Pentru organizațiile în care conducerea superioară are o implicare redusă în sistemul de management SSO, transferând efectiv responsabilitatea pentru acesta la alte niveluri din cadrul organizației, impactul cerinței acestei clauze va fi semnificativ mai mare.

Conducerea de vârf va trebui să fie conștientă de noile cerințe, inclusiv faptul că acestea vor fi auditate în mod direct la acest nivel al conducerii.

Consultarea și participarea lucrătorilor

Lucrătorii implicați în activitățile de zi cu zi și cei mai expuși la risc pot oferi o amplă perspectivă asupra potențialelor probleme.

Este mai probabil sa fie mai eficace deciziile luate împreuna cu acești lucrători. Totuși, organizația nu trebuie sa implice fiecare lucrător in fiecare decizie, sau sa acționeze la fiecare sugestie.

Consultarea si participarea trebuie sa fie atât eficace cat si proporționata, de ex. achiziționarea unei truse de prim ajutor noi nu necesita consultarea sau participarea tuturor lucrătorilor.

Este de competența organizației să determine cea mai bună cale (modalitate) de a asigura o consultare și o participare eficace și dacă trebuie să instituie mecanisme formale, cum ar fi comisiile pentru sănătate și siguranță.

Odată ce mecanismele au fost determinate, este important să li se acorde sprijin complet, dar si resurse de către managementul de vârf.

Consultarea vizează căutarea de opinii ale lucrătorilor și luarea în considerare a acestora, înainte de a lua o decizie.

Participarea se referă la luarea deciziilor în comun, de ex. evaluând împreună riscurile și convenind acțiunile sau hotărând politica și obiectivele SSO ale organizației.

Organizația ar trebui să țină seama de aspectele specifice care sunt luate în considerare atunci când alege cel mai bun mod de a afla opiniile lucrătorilor și cât timp și resurse ar trebui să fie dedicate consultării și participării pe un anumit subiect.

Organizația ar trebui să se asigure că procesele de consultare și participare a lucrătorilor includ contractori și alte persoane relevante, de ex. voluntari sau persoane care lucrează în anumite părți ale organizației care nu sunt acoperite de sistemul de management, dar care desfașoară activități sub controlul organizației.

Acțiuni pentru abordarea riscurilor și oportunităților

Determinarea riscurilor și a oportunităților trebuie să se realizeze atât la nivel strategic, cât și la cel operațional:

- cele legate direct de procesele operaționale sunt definite ca "riscuri SSO" și "oportunități SSO",
- cele legate de nivelurile strategice sunt definite ca "alte riscuri pentru SSO" și "alte oportunități pentru sistemul de management SSO".

Organizația trebuie sa mențină informații documentate atât pentru riscuri si oportunități, cat si pentru procesele si acțiunile necesare pentru a determina si a aborda riscurile si oportunitățile, în măsura necesara pentru a exista încredere ca acestea sunt efectuate așa cum au fost planificate.

Deși organizația ar trebui să ia în considerare toate riscurile potențiale pentru performanța SSO, nu este necesar să păstreze informații documentate detaliate pentru toate acestea.

Accentul trebuie să se concentreze asupra acelor pericole care sunt cel mai probabil să apară și / sau să aibă cel mai mare impact și să ducă la cele mai semnificative riscuri.

Pentru oportunități, accentul ar trebui să fie asupra celor cărora se poate acționa în mod realist si in special asupra acelor care pot duce la îmbunătățire performanței.

Nu există o cerință specifică pentru managementul riscului la nivelul întregii organizații, sau pentru o

metodologie anume de abordare a riscurilor, deoarece gradul de complexitate al metodologiei depinde de natura pericolelor, riscurilor și oportunităților determinate.

Acțiunile întreprinse pentru a aborda riscurile și oportunitățile ar trebui să fie proporționale cu impactul potențial al riscului și al oportunităților asupra SSO lucrătorilor sau asupra sistemului de management SSO.

Cu toate acestea, nu toate riscurile și oportunitățile necesită acțiuni. De exemplu, organizațiile pot lua o decizie în cunoștință de cauză de a accepta riscul, fără a lua nicio măsură dincolo de identificarea și evaluarea acestora, inclusiv de monitorizare permanentă.

Acțiunile planificate pot include stabilirea obiectivelor, sau includerea acțiunilor în alte procese ale SM.

Obiectivele în domeniul SSO

La definirea obiectivelor sale in domeniul SSO, organizația trebuie să ia în considerare rezultatele evaluării riscurilor și oportunităților, rezultatele consultării cu lucrătorii și reprezentanții acestora și cerințele legale aplicabile și alte cerințe.

Obiectivele ar trebui să fie proporționale cu mărimea, complexitatea și natura organizației.

Odată ce un nivel de performanță a fost atins și nu este posibilă o îmbunătățire ulterioară, se poate stabili ca obiectiv menținerea aceluși nivel de performanță, până când se identifică noi oportunități.

Obiectivele SSO pot fi împărțite în sarcini, în funcție de dimensiunea organizației, de complexitatea obiectivului și de durata planificată.

De remarcat sunt si noile cerințe aferente planificării modului de realizare a obiectivelor in domeniul SSO, care cer organizației sa determine încă din aceasta etapa si cum (modul în care) vor fi evaluate rezultatele, inclusiv indicatori pentru monitorizare, precum si cum (in ce mod) vor fi integrate acțiunile de realizare a obiectivelor SSO in procesele de afaceri ale organizației.

Competența și conștientizare

Pentru a îmbunătăți performanța SSO, este important ca atât organizația, cât și lucrătorii individuali să înțeleagă ce înseamnă să fii "competent" și cum poate fi atins și demonstrat acest lucru.

Competența lucrătorilor ar trebui sa includă cunoștințe si abilități necesare pentru a identifica in mod adecvat pericolele si sa se ocupe de riscurile SSO asociate cu munca si locul lor de munca.

Lucrătorii ar trebui sa aibă competențele necesare pentru a se salva singuri în situații de pericol serios sau iminent. In acest scop, este important ca lucrătorilor sa li se facă instruirii privind pericolele si riscurile asociate nuncii lor.

Conștientizarea lucrătorilor este realizata atunci când aceștia înțeleg pe deplin propriile lor responsabilități, autoritatea de a acționa si modul in care acțiunile lor contribuie la realizarea obiectivelor SSO si eficacitatea sistemului de management SSO.

Lucrătorii trebuie sa fie conștientizați de pericolele relevante si riscurile legate de SSO care pot avea un impact asupra lor.

Planificare și control operațional

Organizația trebuie să planifice, să implementeze, să controleze și să mențină procesele necesare pentru a îndeplini cerințele sistemului de management SSO și să implementeze acțiunile determinate cu ocazia abordării riscurilor și oportunităților.

La locurile de muncă cu mulți angajatori, organizația trebuie să își coordoneze părțile relevante ale sistemului de management SSO cu celelalte organizații.

Organizația trebuie să stabilească, să implementeze și să mențină procese pentru eliminarea pericolelor și reducerea riscurilor SSO utilizând următoarea ierarhie a controalelor:

- eliminarea pericolului;
- substituire / înlocuirea cu procese, operații, materiale sau echipamente mai puțin periculoase;
- utilizarea controalelor tehnice / ingineresti și reorganizarea muncii;
- utilizarea controalelor administrative, inclusiv a instruirii;
- utilizarea echipamentului individual de protecție adecvat

Fiecare control este considerat mai puțin eficace decât cel anterior, dar este uzual să fie combinate câteva controale pentru a avea succes în reducerea riscurilor SSO la un nivel care este cât mai redus în mod practic.

Există acum cerințe explicite care acoperă achiziționarea de produse, servicii (contractate și procese externalizate).

Externalizarea în ISO 45001 înseamnă angajarea unei organizații externe pentru a efectua unul sau mai multe procese ale sistemului de management SSO. Acestea pot fi atât procesele de sistem, cât și procesele operaționale.

În acest caz, responsabilitatea pentru conformitatea cu cerințele standardului este reținută de organizație, deoarece procesul externalizat rămâne în cadrul sistemului de management SSO al organizației, inclusiv controalele necesare exercitate asupra procesului externalizat pentru scopurile SSO.

De reținut că organizațiile nu își pot "contracta în exterior" responsabilitățile ce îi revin în cadrul sistemului de management SSO.

Subcontractantul care furnizează procesul externalizat nu are neapărat nevoie să implementeze un sistem de management SSO, ci trebuie să respecte cerințele organizației în timp ce lucrează pentru aceasta.

Pregătire pentru situații de urgență și capacitate de răspuns

Există acum obligații explicite de instruire și comunicare către lucrători a aspectelor aferente situațiilor de urgență.

Orice incident care a avut loc în timpul unei situații de urgență sau a unui exercițiu trebuie considerat ca fiind o neconformitate a sistemului și trebuie stabilite acțiuni corective adecvate pentru a preveni reapariția acestuia.

Audit intern

Scopul auditurilor interne este de a furniza informații cu privire la compatibilitatea SM cu cerințele standardului și cu cerințele suplimentare stabilite de organizație.

Rezultatele auditurilor interne trebuie redirecționate către "managementul relevant", adică acelor persoane

care sunt cel mai bine plasate pentru a acționa în baza constatărilor auditului.

Rezultatele relevante ale auditurilor trebuie însă, raportate și către lucrători și acolo unde există, către reprezentanții lucrătorilor, precum și altor părți interesate relevante.

Dacă lucrătorii sunt doar din organizație este oricum o problema cum se va îndeplini această cerință, dar cum o să se procedeze dacă printre lucrători figurează și alte categorii de personal, care nu sunt angajații organizației?

Analiza efectuată de management

Managementul la cel mai înalt nivel trebuie să analizeze sistemul de management SSO al organizației, la intervale planificate, pentru a îi asigura continua potrivire, adecvare și eficacitate

Termenii utilizați în raport cu analiza de management ar trebui să fie înțeleși astfel:

- potrivirea se referă la maniera în care sistemul de management SSO se potrivește organizației, operațiunilor sale, sistemului sau cultural și de afaceri;
- adecvarea se referă la maniera în care sistemul de management SSO este implementat în mod adecvat;
- eficacitatea se referă la maniera în care sistemul de management SSO își îndeplinește rezultatele intenționate.

Termenul de realizare al unei astfel de analize poate fi mai mare de un an?

Doar dacă subiectele aferente analizei efectuate de management listate în ISO 45001 nu sunt abordate toate deodată. Organizația trebuie să determine când și în ce mod subiectele ce fac obiectul analizei efectuate de management trebuie să fie abordate. În acest context, când există mai multe părți ale unei analize pe parcursul unei perioade de timp se poate accepta ca între finalizarea a două analize consecutive să existe o perioadă mai mare de un an.

O altă întrebare este dacă managementul la vârf trebuie să participe efectiv la întreaga analiză?

Standardul nu precizează că acesta trebuie să conducă analiza ci doar că trebuie să analizeze sistemul de management, neprecizând și cum anume se face aceasta. Nu există o cerință ca subiectele analizei efectuate de management să fie abordate toate o singură dată. Deși nu este o abordare uzuală, analiza efectuată de management poate avea loc în mod treptat pe o perioadă de timp și poate face parte din activitățile de management programate în mod regulat, cum ar fi întâlnirile consiliilor de conducere sau cele operaționale. Nu este obligatoriu să fie o activitate separată.

Intr-o astfel de abordare, pentru a obține o eficacitate maximă, informațiile ar trebui să provină de la fiecare manager relevant și apoi analizate la nivel de vârf în vederea luării unor decizii adecvate.

Managementul de la cel mai înalt nivel trebuie să comunice ieșirile relevante ale analizei efectuate de management către lucrătorii săi și, atunci când există, către reprezentanții lucrătorilor.

Acesta este un alt exemplu al implicării a conducerii de vârf, pe care standardul o presupune.

Incidente, neconformitate si acțiune corectivă

Atunci când se produce un incident, sau exista o neconformitate organizația trebuie, printre altele, sa:

- evalueze, cu participarea lucrătorilor si cu implicarea altor părți interesate, nevoia de acțiuni corective pentru a elimina cauzele rădăcină ale incidentului sau neconformității, pentru ca acestea sa nu mai reapară sau sa apară în alta parte, prin:
 - investigarea incidentului sau analizarea neconformității;
 - determinarea cauzelor incidentului sau neconformității;
 - determinarea unor incidente similare care au avut loc, sau ale existentei unor neconformități similare sau care ar putea sa se producă;
- analizeze evaluările existente ale riscurilor sso si a altor riscuri, după cum este cazul;
- evalueze riscurile sso care se referă la pericole noi sau modificate, înainte de a întreprinde o acțiune;
- comunice informații documentate aferente abordării neconformității către lucrătorii relevanți și, acolo unde exista, către reprezentanții lucrătorilor, si către alte părți interesate relevante.

Aceasta înseamnă, nu numai luarea în considerare a cauzelor imediate, ci și a cauzelor fundamentale sau de bază și stabilirea de acțiuni corective pentru a aborda aceste cauze.

Analiza este axată pe prevenire și nu pe găsirea vinovatului sau pe stabilirea de pedepse.

Atunci când se determină cauza (cauzele), organizația ar trebui să se asigure că aproape toate incidentele au cauze multiple, dar concentrarea ar trebui sa fie pe determinarea cauzei rădăcină.

Îmbunătățire continuă

Organizația trebuie sa comunice rezultatele relevante referitoare la îmbunătățirea continuă către lucrători si, acolo unde exista, către reprezentanții lucrătorilor.

4. PROVOCARI PENTRU AUDITORII DE TERTA PARTE

Contextul organizației

Auditorii vor trebui să aloce un timp suplimentar pentru pregătirea auditului pentru a-și stabili propria înțelegere a contextului în care operează organizația auditată.

Pregătirea auditului poate include o căutare amănunțită a tuturor informațiilor disponibile despre organizația în sine (de exemplu, de pe site-ul organizației), dar și despre sectorul industrial (de exemplu, informații despre tendințele industriei, starea pieței mondiale și mediul natural).

Auditorii vor trebui, de asemenea, să înțeleagă problemele externe și interne cu care se confruntă în mod obișnuit organizațiile și trebuie să fie pregătiți și capabili să discute cu conducerea auditatului dacă consideră că o interpretare a contextului este insuficientă sau incorectă.

Auditorii vor trebui să fie conștienți de problemele generice legate de viața organizațiilor și nu să-și limiteze interacțiunile cu managementul de vârf la probleme strict legate de SSO. O cunoaștere aprofundată a sectorului organizației (de exemplu,

producție, construcții, servicii) și a proceselor va fi vitală.

Auditorii vor fi obligați să auditeze această cerință la managementul de vârf. Aceasta reprezintă o adevărată provocare pentru mulți auditori.

Auditarea acestei cerințe numai la nivelul managerilor de mijloc sau cu managerul SSO nu va produce, probabil, rezultatele dorite.

Trebuie obținute dovezi aferente derulării analizei și actualizării în mod regulat a problemelor externe și interne pe care le-a identificat organizația.

Dacă organizația decide să nu păstreze informații documentate cu privire la aspectele relevante, aceasta va reprezenta o provocare pentru auditori, iar interviurile față în față vor fi esențiale.

Leadership și angajament

Pentru a fi eficace și pentru a câștiga respectul managementului de vârf, auditorii vor trebui să aibă o bună înțelegere a rolurilor de management, a organizației pe care o auditează și a contextului de afaceri.

Ei trebuie să fie capabili să discute cu top managementul pe o serie de subiecte și sa vorbească limba acestora. Top managementul este interesat mai degrabă de performanța organizației, conducerea eficace, managementul riscului, benchmarking si evaluarea nivelului de maturitate al organizației in vederea luării deciziilor și îmbunătățirea afacerii, decât de informații care sa confirme conformitatea.

Pentru mulți auditori, acest lucru implică dezvoltarea unor cunoștințe, abilități și comportamente noi și sporite.

Trebuie sa fim conștienți ca nu vor fi disponibile multe informații documentate ca dovezi ale leadership-ului și angajamentului. Obținerea de dovezi va implica, în principal, discuții și verificări încrucișate ale răspunsurilor cu alți membri ai organizației auditate.

Consultarea si participarea lucrătorilor

Auditorii ar trebui să intervieveze nu numai acei manageri responsabili cu punerea în aplicare a proceselor, ci și reprezentanții lucrătorilor și lucrătorii înșiși, pentru a evalua pe deplin conformitatea cu cerințele aferente consultării si participării.

Auditorii trebuie să rețină că această clauză nu necesită menținerea sau păstrarea informațiilor documentate.

Acțiuni pentru abordarea riscurilor si oportunităților

Auditorii ar trebui să caute dovezi care să confirme daca organizația are o metodologie adecvată pentru a identifica în mod eficace riscurile și oportunitățile aferente atât SSO cat si sistemului de management SSO. Auditorii trebuie să înțeleagă în mod clar diferența dintre riscurile și oportunitățile "operaționale" și cele "strategice" și să decidă cine ar trebui să fie interviuat în cadrul organizației auditate.

Este posibil ca riscurile "operaționale" să fie auditate la nivelul managementului operațional și cu lucrătorii de la acest nivel, în timp ce "riscurile strategice" vor fi auditate la nivelul conducerii de vârf și al conducerii sistemului de management SSO.

Rolul auditorului nu este acela de a-și determina propriile riscuri și oportunități, ci de a se asigura că organizația aplică metodologia sa (formala sau informala) în mod consecvent și eficace. Cu toate acestea, în cazul în care cunoștințele auditorului cu privire la contextul organizației arată că organizația nu a reușit să identifice riscurile sau oportunitățile general cunoscute, se poate discuta referitor la abordarea organizației.

Auditorii trebuie să se asigure că organizația adoptă o abordare planificată și structurată pentru a aborda riscurile și oportunitățile. Pentru acele acțiuni care au fost finalizate, auditorii ar trebui să se asigure că eficacitatea fiecărei acțiuni a fost ulterior evaluată. De asemenea, ar trebui să se asigure că acțiunile întreprinse au fost proporționale cu riscul sau oportunitatea, determinând raționamentul auditatului pentru aceasta.

Auditorii trebuie să aibă o bună înțelegere a conceptelor de risc și oportunități în contextul sistemului de management SSO și a gamei de metodologii pe care organizațiile le pot utiliza pentru a gestiona aceste aspecte.

Obiectivele in domeniul SSO

Auditorii vor avea nevoie de competența de a audita un set de obiective interdependente, asigurându-se că acestea sunt coerente și aliniate la direcția strategică a organizației, în special cele legate de îmbunătățirea sistemului de management SSO.

Auditorii ar trebui să caute dovezi că are loc o planificare eficace pentru a sprijini realizarea obiectivelor organizației, inclusiv utilizarea unor indicatori care trebuie auditați în detaliu.

Competența și conștientizare

Este posibil ca înregistrarea instruirii personalului să nu fie suficientă pentru a demonstra competența așa cum este ea definită în standard. Și eficacitatea instruirii trebuie demonstrată.

O altă chestiune cheie pe care trebuie să o verifice auditorii este dacă competența este sau nu actualizată. Dacă acest lucru nu se face, cunoștințele, abilitățile și comportamentele pot deveni depășite din cauza schimbărilor în organizație, tehnologie și procese.

Auditorii vor trebui să efectueze interviuri cu lucrătorii de la toate nivelurile pentru a verifica dacă gradul de conștientizare în domeniul SSO este la un nivel acceptabil.

Standardul nu impune păstrarea unor informații documentate aferente conștientizării.

Planificare și control operațional

Clauzele aferente sistemului de management, abordării riscurilor și planificării și controlului operațional se auditează împreună pentru a permite auditorilor să găsească suficiente dovezi care să confirme că organizația a stabilit, implementat și menține procese pentru eliminarea pericolelor și reducerea riscurilor SSO.

Auditarea funcțiilor și proceselor externalizate are în vedere următoarele aspecte:

Deoarece activitățile și procesele desfășurate de contractori și subcontractanți sunt acoperite de sistemul de management al organizației și acestea fac obiectul auditului intern și al auditului extern.

Auditorii pot utiliza criterii bazate pe riscuri pentru a decide care dintre aceștia ar trebui auditați mai frecvent, în special acei contractori sau procese externalizate care sunt asociate cu pericolele cu risc ridicat. Este la latitudinea auditorului șef modul și nivelul de eșantionare al acestora și auditarea va fi atât directă, cât și indirectă.

Se auditează eficacitatea sistemului de management SSO al organizației în gestionarea oricărei activități furnizate din exterior și riscul pe care aceasta îl prezintă pentru performanțele SSO ale activităților și proceselor sale pe baza:

- criteriilor aplicate de organizație pentru evaluarea, selectarea, monitorizarea performanțelor și reevaluarea acestor furnizori din exterior, bazată pe abilitatea lor de a furniza funcții sau procese în acord cu cerințele specificate, în conformitatea cu legislația și
- riscului ca aceștia să poată afecta în mod negativ abilitatea organizației de a-și controla propriile riscuri SSO

Pregătire pentru situații de urgență și capacitate de răspuns

Cu excepția cazului în care se testează planurile pentru situații de urgență în timpul auditului, auditorii vor trebui să se bazeze pe interviuri și pe documente pentru a verifica conformitatea cu această cerință.

Este foarte util să se prevadă în planul de audit efectuarea unei testări a unui plan pentru situații de urgență în timpul auditului.

Orice discrepanță constatată în timpul testării planurilor pentru situații de urgență în cadrul auditului trebuie considerată ca fiind o neconformitate a sistemului și trebuie întreprinse acțiuni corective adecvate pentru a preveni reparația acestora.

Auditul intern

Procesele de audit intern trebuie de asemenea auditate.

Auditorii trebuie să acceseze informații documentate care confirmă implementarea unui program de audit de către organizație.

Informații documentate trebuie, de asemenea, să fie disponibile pentru a dovedi rezultatele auditurilor.

Auditorii pot afla multe despre eficacitatea sistemului de management prin efectuarea unui audit aprofundat al procesul de audit intern al organizației.

Analiza efectuată de management

Auditorii ar trebui să se aștepte să evalueze o analiză efectuată de management la nivel strategic.

Trebuie luate în considerare contextul, riscurile și oportunitățile, precum și alinierea SSO la obiectivele strategice globale ale organizației.

Auditorii nu trebuie să auditeze această cerință doar printr-un interviu cu profesionistul SSO, care de obicei dispune de toate înregistrările necesare, dar nu este

proprietarul procesului de analiza efectuata de management, ci in primul rând cu managementul la nivelul cel mai înalt.

Pentru a face acest lucru în mod eficace, auditorii trebuie să adune dovezi, față în față cu unul sau mai mulți manageri de nivel înalt, cu privire la strategiile corporative legate de sistemul de management SSO, care depășesc aspectele operaționale.

Auditorii trebuie să fie competenți pentru a putea efectua audituri la un asemenea nivel.

Incidente, neconformitate și acțiune corectivă

Auditorii ar trebui să adune dovezi ale proceselor din sistemul de management care privesc abordarea inițială a unui incident sau a neconformității, inclusiv declanșarea răspunsului de urgență, dacă este necesar, evaluarea cauzei principale, punerea în aplicare a corecției și acțiunilor corective și analiza ulterioară a eficacității acesteia.

Auditorii trebuie să fie conștienți de noile cerințe și să caute dovezi ale implementării acestora.

Îmbunătățire continuă

Auditorii ar trebui să urmărească îmbunătățirile în întregul sistem de management pentru a obține informații ca organizațiile folosesc rezultatele proceselor lor de analiză și evaluare, auditului intern și de analiza efectuata de management pentru a identifica oportunități de îmbunătățire și creșterea performanțelor SSO.

În același timp auditorii ar trebui să verifice dacă organizația a implementat oportunitățile identificate pentru îmbunătățire într-o manieră planificată și controlată și cine a participat la acest proces.

Aspecte generale ale abordării auditorilor în domeniul SSO

În cadrul fiecărui audit echipa de audit trebuie să intervieveze și următorul personal:

- managementul cu responsabilitate legala pentru SSO
- reprezentantul (reprezentanții) angajaților cu responsabilitate SSO
- personalul responsabil pentru monitorizarea sănătății angajaților, de exemplu medici și asistente medicale,
- angajați permanenți și temporari,
- alte persoane care ar trebui luate în considerare pentru interviu sunt:
 - managerul și angajații care desfășoară activități legate de prevenirea riscurilor SSO,
 - managementul și angajații contractorilor.

Pentru auditurile SSO la ședința de închidere vor participa și:

- responsabilul cu sănătatea și securitatea ocupațională,
- personalul responsabil cu monitorizarea sănătății angajaților și
- reprezentantul (reprezentanții) salariaților pentru sănătatea și securitatea ocupațională.

Pentru a audita implementarea eficace a sistemului de management SSO, cel puțin unul dintre schimburi din interiorul și unul din afara orelor de program normale

trebuie să fie auditat în timpul primului ciclu de certificare.

Modificările (graficului de audit) pentru întârzierea timpului (orei) de începere a auditului sunt recomandate ori de câte ori este posibil, pentru a acoperi ambele schimburi în cadrul perioadei de auditare de 8 ore.

În cazul existenței unor locații temporare mărirea eșantionului se bazează pe o evaluare a riscurilor de eșec al sistemului de management de a controla riscurile asociate cu operațiunile clientului. Eșantionarea este responsabilitatea auditorului șef.

Eșantionul de locații selectate ar trebui să fie reprezentativ pentru domeniul de certificare al clientului din punct de vedere al competenței și activităților desfășurate, luând în considerare dimensiunile și tipurile de activități și diferitele etape ale proiectelor aflate în derulare și riscurile asociate.

În cazul acestor locații temporare o parte a auditurilor și anume acele părți ale auditurilor la fața locului care nu au legătură directă cu evaluarea prin asistare a controlului operațional și a altor activități cu impact direct asupra performanței sistemului de management se pot desfășura și prin metode alternative:

- interviuri sau întâlniri ale analizei stadiului cu clientul și / sau clientul său în persoană sau prin teleconferință,
- analiza documentelor privind activitățile locației temporare,
- accesul de la distanță la site-uri electronice care conțin înregistrări sau alte informații relevante pentru evaluarea sistemului de management SSO pe locațiile temporare,
- utilizarea videoconferințelor și teleconferințelor și a altor tehnologii care permit efectuarea unui audit eficace de la distanță

De remarcat că pentru sistemul de management SSO, activitățile care susțin domeniul de certificare și măsurile de control al riscurilor SSO nu pot fi observate de la distanță, deci nu pot fi auditate la distanță.

5. CONCLUZII

ISO 45001 se bazează pe OHSAS 18001 dar este un standard nou și distinct, multe clauze fiind noi sau semnificativ schimbate, restul, în special cele referitoare la partea operațională a SSO suferind schimbări minore. În același timp este un standard dinamic care permite o integrare mult mai ușoară cu celelalte standarde pentru sisteme de management.

ISO 45001 a adus schimbări semnificative, ceea ce implica nu numai noi cunoștințe, dar și noi abilități pentru auditori.

Astfel atât implementarea cât și auditarea noilor cerințe în vederea realizării migrării de la OHSAS 18001 la ISO 45001 presupun o serie de provocări importante atât pentru organizații cât și pentru auditorii de terță parte, provocări pe care le-am trecut în revista în acest articol.

Înțelegerea corectă a clauzelor standardului este necesară pentru că utilizatorii standardului ar trebui să poată explora consecințele legate de cerințele în continuă schimbare în diverse sectoare de afaceri și industrie, asociate cu schimbările tehnice sau

tehnologice și societale etc. Cu alte cuvinte, trebuie să fie capabili să "privească" în afara granițelor organizației.

Pe de alta parte conștientizarea și angajamentul conducerii superioare în respectarea standardului, vor trebui îmbunătățite semnificativ în comparație cu trecutul. Ca atare, exista o necesitate de instruire pentru toate părțile implicate, inclusiv pentru managementul de vârf.

Auditorii și persoanele care lucrează cu standardele nu numai că trebuie să fie instruite referitor la riscurile legate de sănătatea și securitatea ocupațională, ciclul PDCA și abordarea procesuală, dar și referitor la alt aspecte cum ar fi înțelegerea pieței, riscurile și gestionarea oportunităților, managementul resurselor financiare și umane care au un impact direct sau indirect asupra proceselor din cadrul organizației.

Atât auditorii interni, cât și cei externi trebuie să aibă o abordare practică în timp real a auditurilor efectuate.

Momentele în care au fost utilizate liste de verificare standard au dispărut. Auditorii trebuie să se concentreze asupra impactului planurilor de afaceri ca rezultat al buneii sau proastei gestionări a sistemelor de management SSO în cadrul organizației și viceversa.

Acest lucru va spori gradul de conștientizare și angajamentul managementului de vârf de a respecta noul standard.

Pentru a face fata cu succes acestor provocări atât specialiștii SSO, auditorii interni dar și managementul organizațiilor, cat și auditorii de terță parte ar trebui sa studieze cu atenție nu numai standardul, dar și alte materiale care explica acest standard și mai ales ar trebui sa urmeze cursuri de instruire aferente ISO 45001 pentru a înțelege corect cerințele acestuia.

BIBLIOGRAFIE

1. Anexa SL – High Level Structure Apendix 2 al directivei „ISO/IEC Directives, Part 1, Consolidated ISO Supplement, 2012”
2. ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use
3. BS 45002-0:2018 - Occupational health and safety management systems, Part 0: General guidelines for the application of ISO 45001
4. BS 45002-1:2018 - Occupational health and safety management systems, Part 1: Guidance on managing occupational health
5. BS 45002-3:2018 - Occupational health and safety management systems, Part 3: Guidance on incident investigation
6. IRCA&CQI, ISO 45001:2018 – Understanding the International Standard, CQI, Report, 2018
7. IAF MD 21:2018 - Requirements for the Migration to ISO 45001:2018 from OHSAS 18001:2007
8. IAF MD 22:2018 - Application of ISO/IEC 17021-1 for the Certification of Occupational Health and Safety Management Systems (OH&SMS)
9. CQI Policy for migrating to ISO 45001
10. Politica SRAC privind migrarea la ISO 45001:2018 de la OHSAS 18001:2007
11. Politica SRAC privind recunoasterea auditorilor conform ISO 45001:2018