

استاندارد بین المللی ایمنی و بهداشت حرفه ای **ISO 45001:2018**

ترجمه و تألیف: مژگان امانی، امیررضا جوادی

ISO 45001:2018



شرکت مهندسی یونندگان ایمنی و کیفیت
Safety & Quality Searchers
Engineering Co. (SQS)



INTERNATIONAL CERTIFICATION

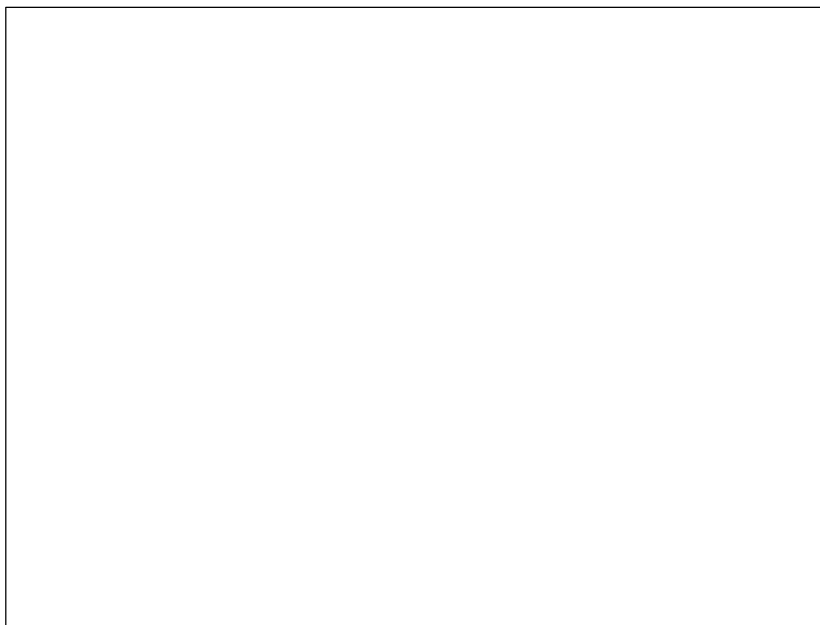
الحمد لله

استاندارد بین‌المللی
ایمنی و بهداشت حرفه‌ای
ISO 45001:2018

ترجمه و تألیف:

مژگان امانی

امیررضا جوادی



تلفن: ۰۲۱-۶۶۹۷۷۲۸۹
www.arianaghsh20.ir

تهران، میدان انقلاب، خیابان کارگر جنوبی
خیابان وحید نظری، پلاک ۱۵۰، واحد ۱۵



استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

ISO 45001:2018

ترجمه و تألیف: مژگان امانی، امیررضا جوادی

چاپ: چاپ اول - ۱۳۹۹ | شمارگان: | قیمت:

شابک:

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولفان محفوظ است.

بیانیه و منشور اخلاقی و خط مشی شرکت بین المللی آگرین سیس (ASYS)

پرسنل و مدیریت شرکت بین المللی آگرین سیس به عنوان یک شرکت بازرسی کننده و صادرکننده گواهینامه های محصول، فرآیند و سیستم های مدیریتی متعهد می گردیم:

- ✓ تمام امور را براساس قوانین، استانداردهای دارای کاربرد، روش های اجرایی، دستورالعمل ها و آیین نامه های صادره انجام دهیم.
- ✓ انصاف و رعایت حقوق مشتریان و مصرف کنندگان را سرلوحه کار خود قرار دهیم.
- ✓ از افشا اسرار و مطالب و مستندات محرمانه به غیر بهره یزیم مگر در مواردی که مطابق آیین نامه مجاز به افشا آن باشیم.
- ✓ از تبعیض و دخالت دادن منافع شخصی و سازمانی در امور انعقاد قرارداد، برنامه ریزی، بازرسی، ممیزی، آزمون و تصمیم گیری در مورد گواهینامه بهره یزیم.
- ✓ در طرح ریزی و انجام ممیزی و آزمون ها بر اساس آیین نامه ها و روش های جاری سازمان، اصول حرفه ایی مانند بی طرفی، استقلال، عدالت، رویکرد مبتنی بر شواهد، صداقت، دقت، عدم دخالت دادن منافع و اغراض شخصی و سازمانی، عدم سهل انگاری در امور محوله، عدم دخالت سلابی شخصی، انصاف و گزارش صادقانه و... را رعایت کنیم.
- ✓ در بررسی صلاحیت سازمان ها در کمیته ها اصل عدالت، بی طرفی و استقلال و انصاف را رعایت کرده و بر اساس شواهد و واقعیات قضاوت و تصمیم گیری کنیم.
- ✓ هرگونه فشاری را در مورد عدم رعایت مقررات و آیین نامه و استانداردهای کاری نپذیرفته و آن را سریعاً به اطلاع مدیرعامل و مقامات ذیصلاح برسانیم و مدیرعامل متعهد به جلوگیری از اعمال این فشارها است.
- ✓ روحیه کار جمعی داشته و مسئولیت پذیر باشیم و در امور، مشارکت فعال داشته باشیم.
- ✓ وظیفه شناس بوده و در امور محوله نظم و ترتیب داشته و هر کاری را به نحو صحیح انجام دهیم.

- ✓ هرگونه تخلف و عدم انطباق (چه بالفعل و چه بالقوه) را بدون فوت وقت و بدون هیچگونه ملاحظه سازمانی و شخصی از طریق سلسله مراتب، مطابق روش های اجرایی اعلام نماییم.
- ✓ از وسایل، ابزارها و اسناد در اختیار خود به نحو مناسب استفاده کرده و از آن ها نگهداری نماییم.
- ✓ منافع مصرف کنندگان کالا و خدمات گواهی شده خود را بر منافع سازمان و دریافت کنندگان گواهینامه مقدم بدانیم.
- ✓ مؤدب و خوش برخورد بوده و همواره آراسته باشیم.
- ✓ شفافیت در انجام امور و اطلاع رسانی بر اساس مقررات داشته باشیم.
- ✓ درستکار و امین باشیم.
- مدیریت شرکت بین المللی آگراین سیس متعهد می شود:
- ✓ بر طراحی و اجرا و به روزآوری صحیح فرآیندها و فعالیت ها بر اساس ارزش ها و مقررات نظارت داشته و قانون مدار باشد.
- ✓ منابع لازم را برای انجام ممیزی ها و بازرسی و آزمون و انجام سایر امور، بدون هیچ تبعیضی فراهم کند.
- ✓ از هرگونه فشار برای عدم رعایت مقررات و عدم رعایت اصول مانند بی طرفی، استقلال، رازداری، عدالت، انصاف، عدم تبعیض و... جلوگیری کند.
- ✓ در مقابل تخلفات حساس بوده و با تخلف و خطای بدون هیچ تبعیضی به صورت عادلانه برخورد کند.
- ✓ تأمین حقوق و مزایای سازمان و منابع مورد نیاز را منوط به تعداد گواهینامه صادره نکند.
- ✓ به شکایات یا بی طرفی و شفافیت رسیدگی نماید.
- ✓ قوانین سازمان اعتباردهنده را رعایت نماید.
- ✓ مدیریت و کلیه پرسنل شرکت مسئول اجرای این بیانیه هستند و مسئولیت هر تخلف به عهده خطای می باشد.

پاییز ۹۹

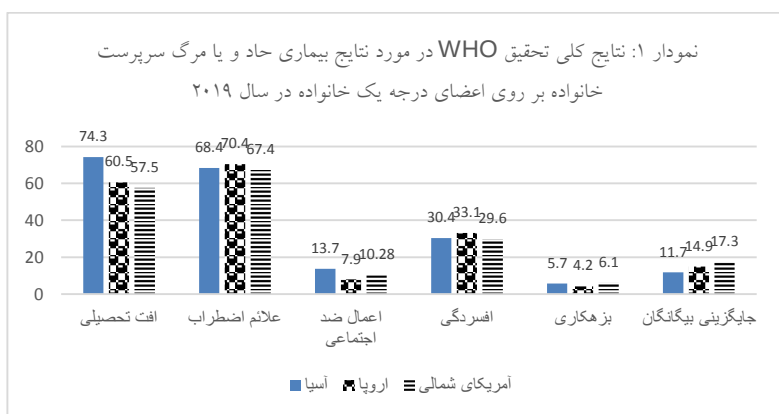
دیباچه:

محور توسعه انسان سالم می باشد، بدون انسان سالم توسعه ممکن نیست. سلامت جسمی و سلامت روانی دو بال پرواز انسان ها به سوی خوشبختی می باشند و همانطور

که پرنده با یک بال نمی تواند پرواز کند، (صرف نظر از موارد خاص) انسان هم بدون داشتن سلامت جسمی و روحی امکان تعالی ندارد.

بررسی انجام شده توسط سازمان بهداشت جهانی WHO در سال ۲۰۱۹ در ۱۹ کشور بر روی ۶۸۰۷ خانوار در سه قاره آمریکای شمالی، آسیا و اروپا نشان داده در خانواده هایی که سرپرست آن ها دچار بیماری حاد و یا مزمن، نقص عضو، مرگ، اضطراب و یا افسردگی شده اند شاخص های افسردگی و اضطراب حداقل بیش از ۲,۶۱ برابر خانواده های عادی بوده است.

در این خانواده ها مشکلاتی مانند افت تحصیلی فرزندان، اعمال ناشی از خشم و سرخوردگی مانند دعوا با دوستان و افراد دیگر، تمایل به اعمال بزهکارانه مانند سرقت های کوچک، همکاری و عضویت در گروه های تبهکار و یا جایگزینی خانواده و افسردگی مصرف الکل و مواد مخدر بعد از بروز مشکل برای سرپرست آن ها بشدت افزایش یافته است. نمودار ۱ درصد خانواده هایی که دچار این مشکلات شده اند را نشان می دهد.



درصد این موارد به ویژه برای کشورهایی که تأمین و خدمات اجتماعی و نظارت دولت ها ضعیف تر بوده، بالاتر است و هر چه ارتباط خانوادگی قویتر بوده شدت آسیب ها به خانواده بیشتر بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که در

درازمدت، بیماری حاد و از کارافتادگی کلی به‌طور معنی‌داری تأثیر مخرب‌تری از مرگ بر روی خانواده داشته و درصد بالاتری از خانواده‌ها دچار این مشکلات شده‌اند. در کشور ایران متأسفانه آماری در این زمینه وجود ندارد اما بعید است که خلاف موارد فوق باشد.

یکی از مهم‌ترین علل مرگ‌ومیر و بیماری و از کارافتادگی در جهان حوادث شغلی می‌باشد حوادث و بیماری‌های شغلی در جهان سومین عامل مرگ‌ومیر و در ایران دومین عامل مرگ‌ومیر بعد از حوادث رانندگی می‌باشد. بر اساس برآورد و آمار ILO در سال ۲۰۲۰ در جهان در هر سال دو میلیون و هفتصد و هشتاد میلیون نفر در اثر حوادث ناشی از کار کشته می‌شوند از این میان بیش از یک میلیون و صد هزار نفر مربوط به حوزه آسیا و پاسفیک است و هر سال حدود ۳۷۸ میلیون حادثه شغلی غیر کشنده در جهان رخ می‌دهد که به‌طور متوسط هر حادثه باعث از دست رفتن ۴ روز کاری می‌شود. هزینه انسانی این ناملایمات روزانه بسیار زیاد است و بار اقتصادی عملکردهای ضعیف ایمنی و بهداشت شغلی هر ساله ۳,۹۴ درصد از تولید ناخالص داخلی جهانی برآورد می‌شود.

در سال ۱۹۹۴ تعداد افراد فوت‌شده در اثر حوادث شغلی در جهان حدود ۱۴ نفر به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ نفر بوده است و بررسی آمار بین‌المللی از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۲۰ نشان می‌دهد علیرغم اینکه آمار مرگ‌ومیر ناشی از حوادث شغلی از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۲۰ کاهش یافته اما آمار حوادث شغلی افزایش یافته است. در اتحادیه اروپا آمار مرگ‌ومیر در اثر حوادث شغلی از ۴ نفر در ۱۰۰/۰۰۰ نفر در سال ۱۹۹۴ به نزدیک یک نفر در سال ۲۰۲۰ رسیده است. آمار حوادث بدون فوتی (صدمه بدنی بدون فوت) در سال ۲۰۱۸ در اتحادیه اروپا ۳۳۱۹ نفر به ازای هر ۱۰۰/۰۰۰ نفر بوده.

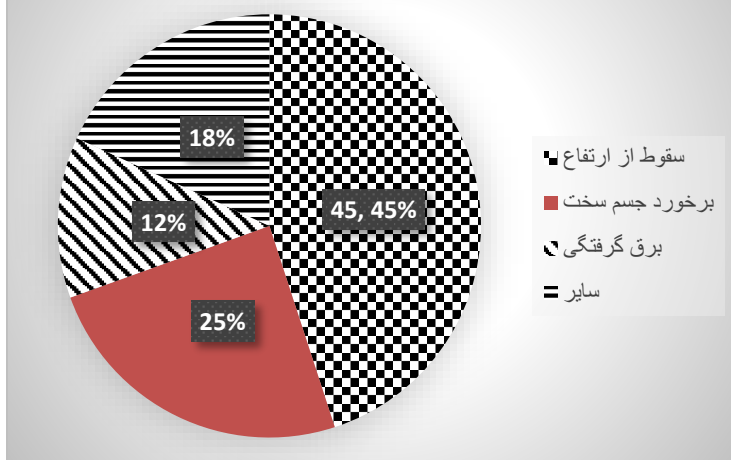
آمار مرگ‌ومیر در اثر بیماری‌های شغلی بر اساس برآورد سازمان بین‌المللی کار در سال بیش ۸,۴ برابر حوادث منجر به مرگ‌ومیر در سال می‌باشد.

در ایران آمار مرگ‌ومیر ناشی از حوادث شغلی بر اساس آمار ارائه‌شده از سوی وزارت کار حدود ۱۲ فوت در یکصد هزار نفر می‌باشد بر اساس گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۸ آمار رسمی حوادث شغلی در ایران بیش از ده هزار حادثه بوده که در این میان بیش از ۱۶۷۸ کارگر جان خود را از دست داده‌اند لازم به ذکر است که این آمار شامل حوادث رانندگی و رانندگانی که در جریان کار جان خود را از دست می‌دهند نمی‌شود. بیشترین آمار مرگ‌ومیر ناشی از حوادث شغلی در ایران مربوط به سال ۹۲ آخرین سال دولت احمدی‌نژاد است که بنا به آمار پزشکی قانونی و وزارت تعاون، کار و تأمین اجتماعی ۱۹۹۴ نفر در آن سال کشته شدند که بسیاری از آن‌ها مربوط به پروژه مسکن مهر بودند.

بر اساس آمار بدون احتساب آمار رانندگانی که در تصادفات رانندگی فوت می‌کنند بیشترین آمار مرگ‌ومیر در حوادث شغلی مربوط به ساخت‌وساز ساختمان می‌باشد.

بر اساس آمار پزشک قانونی ایران در مورد علل فوت در اثر حوادث شغلی در ایران (بدون احتساب رانندگان کشته‌شده) عمده‌ترین دلیل مرگ‌ومیر در کشور عبارتند از سقوط از ارتفاع حدود ۴۵ درصد، اصابت جسم سخت به بدن ۲۴,۵ درصد و برق‌گرفتگی ۱۲,۳ درصد و سوختگی، کمبود اکسیژن و غیره سایر علل مرگ میر را تشکیل می‌دهند.

دلایل اصلی مرگ و میر در حوادث کاری در ایران



در سال ۱۳۹۸ بر اساس آمار رسمی ۲۱۵۶۲ نفر از بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی به علت حادثه شغلی به این سازمان مراجعه کرده‌اند این از این تعداد ۱۷۶۹۸ نفر در صبح دچار حادثه شده‌اند و ۲۰۸۴ مورد در شب و ۱۷۸۰ مورد در عصر دچار حادثه شده‌اند. این در حالی است که تعداد افراد حادثه‌دیده در سال ۱۳۹۶ کمتر از این میزان یعنی ۱۸۸۷۵ نفر بوده است این در حالی است که تعداد شاغلان افزایش بسیار کمتری داشته است.

همانطور که گفته شد در حوادث این تنها فرد حادثه‌دیده نیست که صدمه می‌بیند بلکه خانواده آن‌ها نیز دچار مشکلات فراوانی می‌شوند در کشورهای اروپایی گفته می‌شود که در هر حادثه به‌طور متوسط حدود ۱۵ نفر و در آمریکای شمالی حدود ۱۷ نفر به‌طور مستقیم تحت تأثیر مشکلات حادثه قرار می‌گیرند. این افراد شامل خانواده فرد، کارفرما، مدیر و فرد مسئول و افراد مسئول رخ دادن حادثه برای شخص می‌گردد. زیان‌های اقتصادی و اجتماعی ناشی از هر حادثه

به‌سادگی قابل‌محاسبه نیست، تخمین زده می‌شود که به‌طور میانگین در اثر هر مرگ ناشی از کار ۷۵۰۰ نفر روز کاری از بین می‌رود؛ اما خسارت‌های اجتماعی ناشی از این حوادث بسیار زیادتر از خسارت‌های مالی آن بوده و حداقل سه نسل را تحت تأثیر قرار می‌دهد بر اساس بررسی‌های روان‌شناسی فرزندان که پدر خود را از دست می‌دهند به‌طور کاملاً محسوس و معنی‌داری نسبت به فرزندان که پدر داشته‌اند فاقد حس آینده‌نگری و مسئولیت‌پذیری نسبت به اعمال خود می‌باشند این تأثیرات در مورد پسرها بسیار بیشتر از دخترها بوده است. همچنین حس اضطراب و افسردگی ناشی از آن برای سال‌ها در فرد باقی می‌ماند.

این موارد اهمیت پیشگیری از حوادث را نشان می‌دهد به همین دلیل اهمیت پیاده‌سازی استانداردهای مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در قرن ۲۱ روزافزون می‌باشد.

هدف کلی از استقرار سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای نگهداری و بهبود حداکثر سلامت جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان مشاغل مختلف از طریق پیشگیری از خطرات تهدیدکننده سلامت کارگران، مطالعه شرایط نامناسب محیط کار و اثرات سوء آن بر تندرستی آنان می‌باشد. کارشناسان بهداشت حرفه‌ای که در این زمینه فعالیت دارند، با شناختی که از محیط کار، فرایندهای کاری، خطرات و عوامل زیان‌آور محیط کار و نیز تأثیراتی که این عوامل بر سلامت شاغلین می‌گذارند، از طریق بررسی، ارزیابی، اندازه‌گیری و کنترل عوامل زیان‌آور محیط کار، درصدد سالم‌سازی و بهسازی محیط کار برمی‌آیند. بنابراین از این طریق باعث کنترل بیماری‌ها، عوارض و آسیب‌های شغلی می‌شده و درنهایت باعث تأمین سلامت شاغلین می‌گردند.

تاریخچه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در جهان

انسان از بدو تاریخ خود به دنبال حفظ جان خود بوده است و برای همین انواع وسایل حفاظتی را ایجاد کرده است در هیروگلیف‌ها و نقاشی‌های مصر باستان به وضوح این وسایل حفاظتی و اقدامات کنترلی برای حفاظت از کارکنان مشخص است. در لوح حمورابی که در ۱۹۰۱ در شوش کشف شد و مربوط به ۱۷۵۰ سال قبل از میلاد مسیح می‌باشد به اولین قوانین در مورد مسئولیت کارفرمایان و سازندگان برای حفاظت از جان برمی‌خوریم.

همچنین در سنگ‌نگاره‌های مربوط به تمدن سومر و عیلام در غرب و جنوب غربی ایران استفاده از تجهیزات حفاظتی به خوبی مشخص می‌باشد. در لوح‌های کشف‌شده در تخت جمشید به وضوح به وجود قوانینی در مورد تأمین اجتماعی اشاره شده. در همین ایام چینی‌ها هم در زمینه وسایل حفاظت فردی اختراعات فوق‌العاده‌ای انجام دادند زره‌های آن‌ها از استحکام و راحتی بسیار زیادی برخوردار بود. در نخستین سده پس از میلاد، پلنی (Plany) که یک دانشمند رومی بود، از مثانه حیوانات یک ماسک تنفسی ساخت و کاربرد آن را برای کار در معادن پیشنهاد نمود.

اما بهداشت حرفه‌ای عملاً از قرن ۱۶ میلادی به‌طور مشخص ایجاد شد ری‌کولا (Agricola) و پاراسلوس (Paracelsus) درباره بیماری‌های شغلی کارگران ذوب‌آهن، فلزات و بیماری‌های معدنچیان و مسمومیت جیوه آثاری به جای گذاشته‌اند. کتاب آگریکولا در سال ۱۵۵۶ یکسال بعد از مرگ او و کتاب پاراسلوس در سال ۱۵۶۷ منتشر شد.

در قرن ۱۷ برناردو رامازینی به‌طور مشخص اولین کتاب را در مورد بیماری‌های شغلی نوشت وی که پدر طب کار نامیده شد در کتاب خود از بیماری‌های کوزه‌گراها، شیشه‌گراها، نقاش‌ها، شیمیست‌ها، حلبی‌سازها و دباغان و مشاغل گوناگون دیگر نام برده است. وی لزوم استراحت را در فواصل کار توصیه می‌نماید.

در انگلستان در قرن ۱۸ میلادی توماس پرسیوال پُت (Thomas Percival Pott) که نام او به علت پُت (سل ستون مهره‌ها) مشهور است متوجه شد که اطفالی که جهت پاک کردن دودکش بخاری‌ها وارد آن می‌شوند به سرطان پوست بیضه مبتلا می‌شوند.

اروپا در سال‌های ۱۸۶۰ و آمریکا در سال ۱۹۰۸ با فشارهای کارگران و فشارهای اجتماعی، اولین قوانین ساده حمایتی برای کارگران را در رابطه با محیط کار و حوادث ناشی از کار تدوین کردند. انجمن دلفوس در فرانسه در سال ۱۸۶۷ تشکیل شد. بر اساس قانون این انجمن صاحب کارخانه علاوه بر پرداخت مزد وظیفه داشت به شرایط جسمی و روحی کارگران نیز توجه نماید. در آلمان حمایت عمومی از کارگران در مقابل حوادث و بیماری‌های ناشی از کار با تدوین قوانین در سال ۱۸۶۹ تأمین شد. اولین قانون در زمینه حفاظت فنی به مفهوم دقیق در فرانسه در سال ۱۸۹۳ تدوین شد.

قرن بیستم به جرات قرن ایمنی و بهداشت حرفه‌ای است در انگلستان توماس الیور در کتاب خود که در سال ۱۹۰۸ منتشر کرد به بیماری‌های شغلی اشاره نموده است. دکتر توماس لگ (Thomas Moris legge) در کتاب خود به نام جذب و مسمومیت سرب که به کمک دکتر گادبای در سال ۱۹۱۲ منتشر کرد به مضرّات این فلز اشاره می‌نماید و متعاقب او در آمریکا مسمومیت فسفر نظر اندریو را جلب می‌کند. از سوی دیگر نیاز به تأسیس سازمانی برای حمایت از ایمنی در قرن نوزدهم توسط دو صنعت‌گر به نام رابرت اوون از کشور ولز ودنیل لگرند از کشور فرانسه عنوان شد و پس از بررسی‌های به‌عمل‌آمده بر روی موضوع، انجمن بین‌المللی قوانین کار International Association for Laboure Legislation در سال ۱۹۰۱ در شهر بازل سوئیس شکل گرفت. ایده‌های آن‌ها منجر به تأسیس سازمان بین‌المللی کار International Laboure Organization در پایان جنگ

جهانی اول در زمان تشکیل کنفرانس صلح که ابتدا در پاریس و سپس در کاخ ورسای تشکیل شد که نهایتاً در آوریل سال ۱۹۱۹ تشکیل این سازمان در کنفرانس صلح به تصویب رسید. در زمان جنگ جهانی دوم مسئولین کارخانه‌ها به این نکته پی بردند که در نظر گرفتن شرایط صحیح کار و داشتن کارگران سالم از لحاظ بدنی و روانی امر افزایش تولید میسر نمی‌باشد. پس از جنگ این احتیاج به وسیله جامعه غیرنظامی نیز احساس شد و صاحبان کارخانه‌ها جهت تأمین بهداشت و سلامت کارکنان خود اقدام به تأسیس سرویس‌های طبی در محیط کارخانه و کارگاه‌ها نمودند.

انجمن ملی حفاظت در برابر آتش NFPA در سال ۱۸۹۶ توسط یک گروه بیمه‌گر در ایالات متحده آمریکا ایجاد شد و اقدام به تنظیم قوانین و استانداردهایی برای ایمنی و مقابله با آتش‌سوزی نمود این انجمن در سال ۱۹۰۵ فعالیت خود را بین‌المللی کرد و تقریباً در تمام قاره‌ها استانداردهای آن برای ایمنی در مقابل آتش‌سوزی به کار گرفته شد.

یکی دیگر از سازمان‌ها در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای فعالیت دارد سازمان بهداشت جهانی است این یک سازمان غیرسیاسی می‌باشد که به سازمان ملل متحد وابسته است و مرکز آن در ژنو قرار دارد. اساسنامه آن از تاریخ هفتم آوریل ۱۹۴۸ به اجرا گذاشته شده و به همین جهت این روز به نام روز بهداشت جهانی نامگذاری گردید. هدف از تشکیل سازمان بهداشت جهانی دستیابی مردم به بالاترین سطح سلامت می‌باشد.

سازمان بهداشت و ایمنی شغلی آمریکا Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (وابسته به وزارت کار) در سال ۱۹۷۰ با تمرکز بر روی معیارهای بهداشتی و ایمنی در محیط کار تأسیس شده و با تصویب قانون ایمنی و بهداشت شغلی در راستای تحقق هدف موردنظر سازمان، به تنظیم و

اجرای استانداردهای ایمنی و بهداشت محل کار، تشویق پیروی داوطلبانه از این استانداردها از طریق مشاوره و مشارکت، ترویج آموزش و تعلیم ایمنی برای کارفرمایان و کارگران می‌پردازد.

OSHA نشریاتی را نیز هم به صورت چاپی و هم به‌طور Online منتشر می‌کند، همچنین وبسایت OSHA این امکان را برای کارگر و کارفرما فراهم می‌آورد که خطرات خاص محیط کار خود را بیان نمایند و به این طریق از آسیب‌ها پیشگیری کنند. خدمات مشاوره رایگان در محل کار در تمامی ایالت‌ها برای شرکت‌های کوچک که خواهان مساعدت در محل کار خود برای اجرای برنامه‌های ایمنی و بهداشت و شناخت خطرات محیط کار هستند، فراهم گردیده است.

مرکز تحقیقات ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) این مرکز تحقیقات زیادی در مورد خطرات ناشی از عوامل زیان‌آور در محیط کار انجام می‌دهد و معیارهای جدیدی را پیشنهاد می‌نماید. این مرکز با توجه به درخواست کارگران و کارفرمایان، بررسی و تحقیقات را در محیط‌های کار انجام می‌دهد. البته تفاوت این مرکز با سازمان ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (OSHA) این است که تنها معیارها و طرح‌های کنترلی را پیشنهاد می‌کند و قدرت اجرایی ندارد.

تاریخچه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در ایران

اولین قوانین و استانداردها در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در دوره معاصر به زمان نخست‌وزیری رضاشاه بازمی‌گردد که حاکم کرمان دستورالعملی در حمایت از کارگران فرشباف و شرایط کاری آن‌ها در ۱۳۰۲ تنظیم و ابلاغ نمود و مأموران دولتی موظف شدند که بر اجرای آن توسط کارفرمایان و صاحبان مراکز فرشبافی نظارت کنند.

در سال ۱۳۰۹ وزارت طرق و شوارع تصویب نمود از اول فروردین ۱۳۱۰ از مزد هر یک نفر کارگر در روز یک شاهی و از حقوق کلیه روزمزدها و کتراتی‌ها صدی دوکسر و به صندوق احتیاط واریز شود و به مصرف درمان کارگرانی که در حین انجام وظیفه بیمار یا نقص عضو شوند گردد.

در مرداد سال ۱۳۲۵ وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل و قانون موقت کار را تدوین نمود و در سال ۱۳۳۷ قانون مزبور با اصلاحات و تغییراتی به صورت قانون به تصویب رسید و اجرای وظایف مربوط به بهداشت و ایمنی مندرج در قانون کار وقت به عهده اداره کل بازرسی کار قرار گرفت. در وزارت کار و امور اجتماعی وقت ادارات زیر جهت حفظ سلامت و بهداشت کارگران ایجاد گردید. در سال ۱۳۵۴ با حمایت‌های مالی و تجهیزاتی سازمان بین‌المللی کار، مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار برای فرهنگ‌سازی در زمینه ایمنی و بهداشت کار در زیر مجموعه وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل گردید. این وضعیت تا قبل از سال ۱۳۶۲ ادامه داشت تا اینکه پس از تشکیل جلسات متعدد کارشناسی و نهایتاً با مصوبه ۶۲/۱۰/۳ هیئت دولت به منظور جلوگیری از دوباره‌کاری و ارتقای کیفیت ارائه خدمات برای حفظ و بالا بردن سلامت شاغلین، وظایف مرتبط با سلامت شاغلین و بهداشت کار به وزارت بهداری وقت محول گردید.

بلافاصله در وزارت مزبور جهت انجام وظایف محوله، واحدی تحت عنوان واحد بهداشت حرفه‌ای در دفتر کل خدمات بهداشتی ویژه تأسیس و پس از چند سال واحد مذکور مستقل و تحت عنوان اداره کل بهداشت حرفه‌ای توسعه سازمانی یافت.

اداره کل بهداشت حرفه‌ای در آن زمان مسئولیت حفظ و ارتقاء سطح سلامت نیروی شاغل کشور در حرف مختلف را عهده‌دار گردید تا اینکه با تصویب قانون کار جدید در تاریخ آبان‌ماه سال ۱۳۶۹ و به استناد ماده ۸۵ و تبصره ۱ ماده ۹۶ این قانون

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی عهده‌دار برنامه‌ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری و وزارت کار و امور اجتماعی عهده‌دار امور نظارت بر اجرای صحیح آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های حفاظت فنی، آموزش مسائل حفاظت فنی و رسیدگی به حوادث ناشی از کار گردید.

رشته مهندسی بهداشت حرفه‌ای برای اولین بار در ایران در سال ۱۳۵۱ با نام «بهداشت صنعتی» در مقطع کارشناسی در انستیتو عالی علوم بیمارستانی که یک مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی بود تأسیس شد. شالوده دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی قبل از انقلاب اسلامی و در این انستیتو پی‌ریزی شد.

استانداردهای مدیریتی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

اولین استانداردهای مدیریتی در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای توسط شرکت‌های نفتی تدوین شد اما به‌طور مشخص در سال ۱۹۹۴ اتحادیه تولیدکنندگان نفت و گاز و پتروشیمی OGP استاندارد ۲۱۰ را در مورد نحوه مدیریت HSE تدوین و منتشر نمود. انستیتو استاندارد بریتانیا در سال ۱۹۹۶ اولین استاندارد ملی را در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه با کد BS 8800 منتشر کرد و در سال ۲۰۰۴ آن را بازنگری کرد.

اما اولین استاندارد بین‌المللی عمومی در مورد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای استانداردهای سری OHSAS 18000 بود که توسط کارشناسان BSI و تعدادی از شرکت‌های گواهی دهنده بعد از مخالفت سازمان جهانی استاندارد با تدوین یک استاندارد در زمینه مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در سال ۱۹۹۹ با الگو قرار دادن استاندارد ISO 14001:1996 تدوین شد این استاندارد با استقبال

زیادی روبرو شد و در سال ۲۰۰۷ مورد بازنگری قرار گرفته و ویرایش اول آن منتشر شد.

در سال ۲۰۰۱ استاندارد مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای با کد ILO-OSH 2001 توسط سازمان بین‌المللی کار تدوین و در سال ۲۰۱۳ ویرایش دوم آن منتشر شد. این استاندارد از مدل ارائه‌شده از سوی OGP بهره می‌برد اما چون برای صدور گواهینامه طراحی نشده بود خیلی مورد استقبال قرار نگرفت و مشهور نشد. در تمام این مدت سازمان جهانی استاندارد به علت فشاری که از سوی انجمن‌های کارگری در مخالفت با تدوین یک استاندارد بین‌المللی در مورد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای که فکر می‌کردند وجود این استاندارد می‌تواند از مسئولیت‌پذیری کارفرمایان کاسته و مورد سوءاستفاده قرار گیرد از یک‌سو و از سوی دیگر گروهی از کارشناسان و مدیران سازمان جهانی استاندارد که گمان می‌کردند استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ به حدی جامع است که شامل الزامات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای هم می‌شود با تدوین یک استاندارد مستقل برای ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مخالفت می‌کرد.

بالاخره استاندارد ISO 45001 بوسیله کمیته فنی ISO/PC283 که برای اولین بار در ۲۱ تا ۲۵ اکتبر ۲۰۱۳ در لندن گرد هم آمدند پایه‌گذاری شد.

پیش‌نویس اولیه استاندارد ISO 45001 بر اساس استاندارد OHSAS 18001 و استاندارد ILO-OSH 2001 و استاندارد ISO 9001 و ISO 14001 تدوین شد.

استاندارد ایزو ۴۵۰۰۱ بوسیله کمیته فنی ۲۸۳ در مارس ۲۰۱۸ منتشر شد و بلافاصله مورد استقبال قرار گرفت.

استاندارد ISO 45001:2018 یک استاندارد عمومی OH&S است و در تمام سازمان‌ها از یک باشگاه ورزشی تا یک شرکت هوا فضایی و از یک کودکستان تا یک شرکت تولید خودرو قابل پیاده‌سازی است.

استاندارد ISO 45001:2018 قابلیت پیاده‌سازی جداگانه و یا پیاده‌سازی همزمان با سایر سیستم‌های مدیریتی را دارد و ساختار بر اساس انکس SL به آن کمک می‌کند به سادگی همراه سایر استانداردها مانند ISO 9001, ISO 22000 و ایزو ۱۴۰۰۱ در قالب یک سیستم یکپارچه پیاده‌سازی شود.

تفاوت بین ISO 45001 و OHSAS 18001

اساسی‌ترین اختلاف بین استاندارد OHSAS 18001 و ISO 45001 در توجه ISO 45001 به محیط سازمان و فعالیت‌های سازمان می‌باشد. درحالی‌که استاندارد OHSAS 18001 بر کاهش خطرات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تمرکز دارد.

تفاوت‌های دیگر OHSAS18001 با ISO45001 عبارتند از:

۱. استاندارد ISO 45001:2018، یک استاندارد فرآیندی بر اساس Annex SL است درحالی‌که OHSAS 18001 یک استاندارد روش محور است.
۲. استاندارد ISO 45001:2018 توسط سازمان جهانی استاندارد تدوین شده لذا یک استاندارد رسمی بین‌المللی است درحالی‌که استاندارد OHSAS 18001 بوسیله شرکت‌های گواهی دهنده تدوین شده است.
۳. استاندارد ISO45001 یک استاندارد پویا و انعطاف‌پذیر در تمام بندهاست اما OHSAS 18001 نیست.
۴. استاندارد ISO 45001 هم به ریسک و هم به فرصت توجه دارد درحالی‌که استاندارد OHSAS 18001 تنها به ریسک‌ها توجه دارد.

۵. تأکید استاندارد ایزو ۴۵۰۰۱ بر شناسایی محیط سازمان.
۶. استاندارد ISO 45001:2018 به ذینفعان توجه دارد درحالی که استاندارد OHSAS 18001 چنین الزامی ندارد.
۷. تأکید زیاد بر مدیریت تغییرات در سازمان در استاندارد ایزو ۴۵۰۰۱ نسبت به OHSAS 18001.
۸. نیاز به نظارت بیشتر بر فعالیت‌هایی که برون سپاری شده در استاندارد ISO 45001 نسبت به OHSAS 18001.
۹. در استاندارد ISO 45001 نسبت به OHSAS 18001 توجه ویژه‌ای به بحث خریده‌ها و توجه به ایمنی و بهداشت کالاها و خدمات خریداری‌شده، انجام گردیده است.

مزایای پیاده‌سازی استاندارد ISO 45001:2018

۱. توجه به محیط شرکت و شرایط آن بر ایمنی و بهداشت حرفه‌ای شرکت با اجرای استاندارد ISO 45001.
۲. پیاده‌سازی ایزو ۴۵۰۰۱ باعث بهبود توانایی شرکت در مطابقت با الزامات می‌شود.
۳. با اجرای استاندارد ISO 45001 احتمال حوادث و هزینه ناشی از آن کاهش می‌یابد.
۴. اجرای استاندارد ISO 45001 باعث ایجاد یک محیط امن در شرکت می‌گردد.
۵. استاندارد ISO 45001:2018 با کاهش احتمال حوادث نیاز به هزینه‌های بیمه را کاهش می‌دهد.
۶. با داشتن گواهینامه ایزو ۴۵۰۰۱ شرکت تعهد خود را به ایمنی و بهداشت حرفه‌ای نشان می‌دهد.

۷. ایجاد یک نگرش سیستماتیک به بحث ایمنی و بهداشت حرفه‌ای با پیاده‌سازی ISO 45001 در شرکت.

۸. استاندارد ISO 45001 باعث کاهش بیماری‌های شغلی و حوادث در شرکت می‌شود.

۹. اجرای درست ISO 45001 باعث کاهش غیبت و هزینه‌های ناشی از حوادث و بیماری‌های شغلی می‌گردد.

۱۰. اجرا و گرفتن گواهینامه ISO 45001 برای شرکت در بسیاری از مناقصات الزام است.

شرکت بین‌المللی آگرین سیس به عنوان یک شرکت گواهی دهنده مفتخر است که از شرکت‌های معتبر گواهی دهنده در زمینه انجام ممیزی و صدور گواهینامه در ایران است. ما نمایندگی ASYS international certification در ایران و افغانستان را داریم.

کتاب حاضر بوسیله این شرکت و شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت با هدف اشاعه فرهنگ ایمنی ترجمه و تدوین شده است و امیدواریم مورد توجه قرار گیرد برای اطلاعات بیشتر به تارنمای شرکت به آدرس www.asys.ir مراجعه فرمایید.

مژگان امانی - امیررضا جوادی

اسفند ۹۹

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۲۷.....	پیشگفتار
۲۸.....	مقدمه
۲۹.....	۱-۰- الزامات عمومی
۲۹.....	۲-۰- هدف یک سیستم مدیریت OH&S
۳۰.....	۳-۰- عوامل موفقیت
۳۱.....	۴-۰- چرخه برنامه ریزی- اجرا- کنترل- اقدام
۳۳.....	۵-۰- محتوای این مستند
۳۴.....	۱. دامنه کاربرد
۳۵.....	۲. مراجع اصلی
۳۵.....	۳. واژگان و تعاریف
۳۶.....	۳-۱- سازمان
۳۶.....	۳-۲- طرف ذینفع (واژه ترجیحی)
۳۶.....	۳-۳- کارگر
۳۷.....	۳-۴- مشارکت
۳۷.....	۳-۵- مشاوره
۳۷.....	۳-۶- محل کار
۳۸.....	۳-۷- پیمانکار
۳۸.....	۳-۸- الزام
۳۸.....	۳-۹- الزامات قانونی و سایر الزامات
۳۹.....	۳-۱۰- سیستم مدیریت
۳۹.....	۳-۱۱- سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی
۴۰.....	۳-۱۲- مدیریت ارشد
۴۰.....	۳-۱۳- اثربخشی
۴۱.....	۳-۱۴- خط مشی
۴۱.....	۳-۱۵- خط مشی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای
۴۱.....	۳-۱۶- هدف
۴۲.....	۳-۱۷- هدف ایمنی و بهداشت شغلی
۴۲.....	۳-۱۸- مصدومیت و بیماری

۴۲.....	۳-۱۹-خطر
۴۳.....	۳-۲۰-ریسک
۴۳.....	۳-۲۱-ریسک ایمنی و بهداشت حرفه‌ای
۴۴.....	۳-۲۲-فرصت ایمنی و بهداشت شغلی
۴۴.....	۳-۲۳-شایستگی
۴۴.....	۳-۲۴-اطلاعات مدون
۴۵.....	۳-۲۵-فرایند
۴۵.....	۳-۲۶-روش اجرایی
۴۵.....	۳-۲۷-عملکرد
۴۶.....	۳-۲۸-عملکرد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای
۴۶.....	۳-۲۹-برون سپاری، فعل
۴۶.....	۳-۳۰-پایش
۴۷.....	۳-۳۱-اندازه‌گیری
۴۷.....	۳-۳۲-ممیزی
۴۸.....	۳-۳۳-انطباق
۴۸.....	۳-۳۴-عدم انطباق
۴۸.....	۳-۳۵-رویداد
۴۹.....	۳-۳۶-اقدام اصلاحی
۴۹.....	۳-۳۷-بهبود مستمر
۵۰.....	۴-محیط سازمان
۵۰.....	۴-۱-شناخت سازمان و فضای آن
۵۰.....	۴-۲-درک نیازها و انتظارات کارگران و سایر ذینفعان
۵۰.....	۴-۳-تعیین دامنه کاربرد سیستم مدیریت H&S
۵۱.....	۴-۴-سیستم مدیریت OH&S
۵۱.....	۵-رهبری و مشارکت کارگر
۵۱.....	۵-۱-رهبری و تعهد
۵۲.....	۵-۲-خط مشی
۵۲.....	۵-۳-مشاوره و مشارکت کارگران

۵۵.....	۶- طرح ریزی
۵۵.....	۶-۱- اقدام هایی برای رسیدگی به ریسک ها و فرصت ها
۵۵.....	۶-۱-۱- الزامات عمومی
۵۶.....	۶-۱-۲- شناسایی خطر ها و ارزیابی ریسک ها و فرصت ها
۵۶.....	۶-۲-۱- شناسایی خطرات
۵۷.....	۶-۲-۲- ارزیابی ریسک های OH&S و سایر ریسک های سیستم مدیریت OH&S
۵۸.....	۶-۲-۳- ارزیابی فرصت های OH&S و سایر فرصت های سیستم مدیریت OH&S
۵۸.....	۶-۳- تعیین الزامات قانونی و سایر الزامات
۵۹.....	۶-۴- طرح ریزی اقدامات
۶۰.....	۶-۲- اهداف OH&S و طرح ریزی برای دستیابی به آن
۶۰.....	۶-۲-۱- سازمان باید به منظور نگهداری و بهبود مداوم OH&S سیستم مدیریت OH&S و عملکرد OH&S اهداف OH&S را در حوزه های کاری و سطوح مرتبط استقرار دهد (بند ۱۰-۳ را ببینید)
۶۰.....	۶-۲-۲- طرح ریزی برای دستیابی به اهداف OH&S
۶۱.....	۷- پشتیبانی
۶۱.....	۷-۱- منابع
۶۱.....	۷-۲- شایستگی
۶۲.....	۷-۳- آگاهی
۶۲.....	۷-۴- ارتباطات
۶۲.....	۷-۴-۱- الزامات عمومی کلیات
۶۳.....	۷-۴-۲- ارتباطات درون سازمانی
۶۳.....	۷-۴-۳- ارتباطات برون سازمانی
۶۴.....	۷-۵- اطلاعات مدون
۶۴.....	۷-۵-۱- کلیات
۶۴.....	۷-۵-۲- ایجاد و به روز رسانی
۶۵.....	۷-۵-۳- کنترل اطلاعات مدون
۶۶.....	۸- عملیات
۶۶.....	۸-۱- طرح ریزی و کنترل عملیات
۶۶.....	۸-۱-۱- کلیات

۶۶.....	۸-۱-۲- حذف خطر ها و کاهش ریسک OH&S
۶۷.....	۸-۱-۳- مدیریت تغییر
۶۷.....	۸-۱-۴- تأمین
۶۷.....	۸-۱-۴-۱- کلیات
۶۸.....	۸-۱-۴-۲- پیمانکاران
۶۸.....	۸-۱-۴-۳- برون سپاری
۶۹.....	۸-۲- آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری
۶۹.....	۹- ارزیابی عملکرد
۶۹.....	۹-۱- پایش، اندازه گیری، تحلیل و ارزیابی عملکرد
۶۹.....	۹-۱-۱- کلیات
۷۱.....	۹-۱-۲- ارزیابی انطباق
۷۱.....	۹-۲- ممیزی داخلی
۷۱.....	۹-۲-۱- الزامات عمومی
۷۱.....	۹-۲-۲- برنامه ممیزی داخلی
۷۲.....	۹-۳- بازنگری مدیریت
۷۴.....	۱۰- بهبود
۷۴.....	۱۰-۱- کلیات
۷۴.....	۱۰-۲- رویداد، عدم انطباق و اقدام اصلاحی
۷۶.....	۱۰-۳- بهبود مستمر
۷۶.....	پیوست الف (برای اطلاع) راهنمایی در مورد استفاده از این مستند
۱۰۸.....	مراجع
۱۱۱.....	راهنمای واژگان

پیشگفتار

سازمان ISO (سازمان بین‌المللی استانداردسازی) یک مرجع جهانی متشکل از مراجع ملی استاندارد (اعضای ISO) است. آماده سازی استانداردهای بین‌المللی به‌طور معمول از طریق کمیته‌های فنی انجام می‌شود. هر عضو بر اساس علاقه به موضوعی که یک کمیته فنی برای آن تشکیل شده است، می‌تواند در آن کمیته حضور داشته باشد. سازمان‌های بین‌المللی، دولتی و غیردولتی نیز در همکاری با سازمان ISO در این کار مشارکت می‌کنند. سازمان ISO همکاری نزدیکی با کمیسیون بین‌المللی الکتروتکنیک (IEC) دارد که با استانداردسازی کلیه موضوع‌های الکتروتکنیکی مرتبط است. روش‌های اجرایی به‌کاررفته برای ایجاد این مدرک و سایر روش‌هایی که برای حفظ و نگهداری بیشتر آن مورد نظر است، در بخش اول دستورالعمل ISO / IEC تشریح شده است. معیارهای متفاوت پذیرش مورد نیاز برای انواع مختلف مدارک سازمان ISO باید به‌طور ویژه در نظر گرفته شود. پیش‌نویس این مدرک بر اساس قواعد ویراستاری بخش دوم دستورالعمل ISO / IEC تهیه شده است (به [www.iso.org / directives](http://www.iso.org/directives) رجوع شود).

باید توجه کرد که ممکن است برخی قسمت‌های این مدرک تحت قانون حق ثبت انحصاری باشد. سازمان ISO مسئول شناسایی جزئی یا کلی چنین حقوقی نیست. جزئیات هرگونه حقوق ثبت انحصاری شناسایی شده در هنگام ایجاد این مدرک، در مقدمه و یا در فهرست سازمان ISO در مورد اظهار حقوق ثبت آمده است (به [www.iso.org / patents](http://www.iso.org/patents) رجوع شود).

هرگونه نام تجاری استفاده شده در این مدرک، به منزله ارائه اطلاعات برای سهولت کاربران است و نه تأیید آن‌ها.

۲۸ استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018

برای دریافت توضیح در خصوص معنی واژگان و عبارات خاص ISO در مورد ارزیابی انطباق و نیز دریافت اطلاعاتی در مورد تبعیت سازمان ISO از اصول سازمان تجارت جهانی (WTO) در موانع فنی تجارت (TBT) به نشانی URL: www.iso.org/iso/foreword.html رجوع کنید.

این مدرک توسط کمیته پروژه ISO/PC۲۸۳ با عنوان "سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی" تهیه شده است.

مقدمه

۱-۰- الزامات عمومی

هر سازمانی در مورد ایمنی و بهداشت شغلی کارگران و سایر افرادی که می‌توانند توسط فعالیت‌های سازمان تحت تأثیر قرار بگیرند مسئول است. این مسئولیت شامل ارتقاء و حفاظت از سلامت جسمی و روح و روانی آن‌ها می‌شود. هدف از پذیرش سیستم مدیریت OH&S، توانمندسازی یک سازمان در تأمین محل‌های کار ایمن و بهداشتی، پیشگیری از مصدومیت و بیماری مرتبط با کار و بهبود مداوم عملکرد OH&S سازمان است.

۲-۰- هدف یک سیستم مدیریت OH&S

هدف از سیستم مدیریت OH&S، تأمین چارچوبی برای مدیریت ریسک/فرصت‌های OH&S است. هدف و نتایج مورد انتظار سیستم مدیریت OH&S پیشگیری از مصدومیت و بیماری مرتبط با کار کارگران و تأمین محل‌های کار ایمن و بهداشتی است؛ در نتیجه این امر برای سازمان بسیار مهم است که با انجام اقدام‌های پیشگیرانه و حفاظتی مؤثر، خطرهای حذف کند و ریسک‌های OH&S را کاهش دهد.

انجام این اقدام‌ها توسط سازمان با به‌کارگیری سیستم مدیریت OH&S خود، موجب بهبود عملکرد OH&S سازمان می‌شود. سیستم مدیریت OH&S می‌تواند با انجام اقدام‌های ابتدایی برای پرداختن به فرصت‌هایی برای بهبود عملکرد OH&S خود اثربخش‌تر و کارآمدتر باشد.

اجرای سیستم مدیریت OH&S منطبق با این مستند، یک سازمان را قادر می‌سازد تا ریسک‌های OH&S خود را مدیریت کند و عملکرد OH&S را بهبود بخشد.

۳۰ استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018

سیستم مدیریت OH&S می‌تواند در برآورده سازی الزامات قانونی و سایر الزامات به سازمان کمک کند.

۳-۰ عوامل موفقیت

اجرای سیستم مدیریت OH&S تصمیمی استراتژیک و عملیاتی برای یک سازمان است. موفقیت سیستم مدیریت OH&S مرهون رهبری، تعهد و مشارکت تمام سطوح و حوزه‌های کاری سازمان است. اجرا و نگهداری سیستم مدیریت OH&S و اثربخشی و توانایی آن در دستیابی به نتایج موردنظر، به تعدادی از عوامل موفقیت به شرح زیر وابسته است:

الف- رهبری، تعهد، مسئولیت‌ها و پاسخگویی مدیریت ارشد؛

ب- توسعه، هدایت و ترویج یک فرهنگ از طرف مدیریت ارشد برای پشتیبانی از نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S در سازمان؛

پ- ارتباطات

ت- مشاوره و مشارکت کارگران و در صورت وجود، نمایندگان کارگران؛

ث- تخصیص منابع لازم برای نگهداری از سیستم

ج- سیاست‌های OH & S سازگار با اهداف استراتژیک کلان و جهت‌گیری سازمان
چ- فرایند(های) اثربخش برای شناسایی خطرهای OH&S و

بهره بردن از فرصت‌های OH&S

ح- ارزیابی مستمر عملکرد و پایش سیستم مدیریت OH&S برای بهبود عملکرد OH&S

خ- یکپارچه‌سازی سیستم مدیریت OH&S در فرایندهای کسب‌وکار سازمان
د- اهداف OH&S که با خط‌مشی OH&S هم‌راستا بوده و خطرات، ریسک‌های OH&S و فرصت‌های OH&S سازمان را به حساب می‌آورد؛

ذ- انطباق با الزامات قانونی و سایر الزامات سازمان.

اجرای موفقیت‌آمیز این مستند توسط یک سازمان می‌تواند اطمینان‌بخش وجود یک سیستم مدیریت OH&S اثربخش برای کارگران و سایر ذینفعان باشد. هرچند پذیرش این مستند به‌تنهایی تضمین‌کننده پیشگیری از مصدومیت و بیماری مرتبط با کار برای کارگران، تأمین محل‌های کاری ایمن و بهداشتی و بهبود عملکرد OH&S نخواهد بود.

میزان ورود به جزئیات، پیچیدگی، حجم اطلاعات مدون و منابع موردنیاز برای اطمینان از موفقیت سیستم مدیریت OH&S یک سازمان به عواملی نظیر موارد زیر ارتباط دارد:

- فضای سازمان (مانند تعداد کارگران، اندازه، جغرافیای سازمان، فرهنگ، الزامات قانونی و سایر الزامات)؛

- دامنه فعالیت سیستم مدیریت OH&S سازمان

- ماهیت فعالیت‌های سازمان و ریسک‌های OH&S مرتبط با آن

۴-۰- چرخه برنامه‌ریزی، اجرا-کنترل - اقدام

رویکرد سیستم مدیریت OH&S به‌کاررفته در این مستند بر اساس مفهوم برنامه‌ریزی- اجرا- کنترل- اقدام (PDCA) است.

مفهوم PDCA یک رویکرد تعاملی به‌کاررفته توسط سازمان برای دستیابی به بهبود مستمر است. این مفهوم می‌تواند در یک سیستم مدیریت یا در هر یک از اجزای آن به شرح زیر استفاده شود:

الف - برنامه‌ریزی تعیین و ارزیابی ریسک‌های OH&S، فرصت‌های OH&S و سایر ریسک‌ها و فرصت‌ها، استقرار اهداف و فرایندهای OH&S موردنیاز برای ارائه نتایج منطبق با خط‌مشی OH&S سازمان.

۳۲ استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018

ب- اجراء انجام فرایندها طبق برنامه‌ریزی انجام‌شده؛

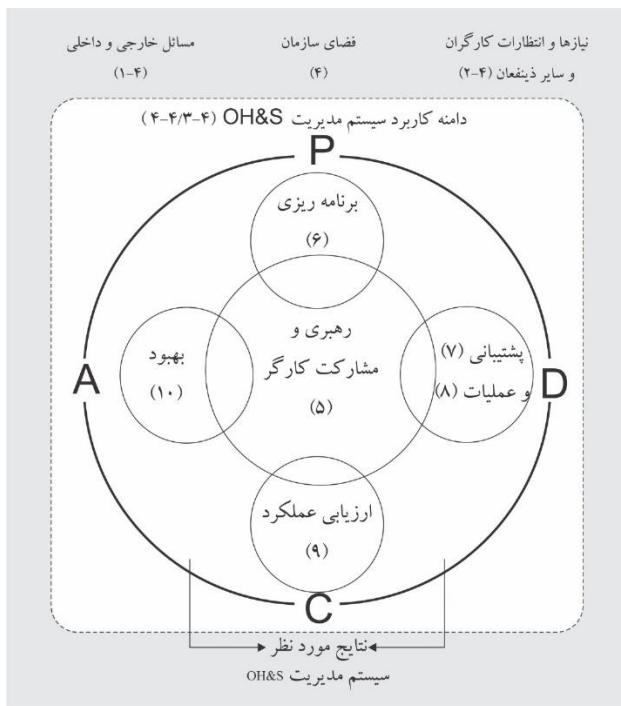
پ- کنترل: پایش و اندازه‌گیری فعالیت‌ها و فرایندها با توجه به خط‌مشی

OH&S، اهداف OH&S و گزارش نتایج؛

ت- اقدام: انجام دادن اقدام‌هایی برای بهبود مستمر عملکرد OH&S به منظور

دستیابی به نتایج موردنظر.

این مستند مفهوم PDCA را در یک چارچوب جدید طبق شکل شماره ۱ نشان می‌دهد.



نکته: اعداد داخل پراونتز به شماره بندهای این مستند اشاره می‌کند.

شکل شماره ۱- ارتباط بین PDCA و چارچوب این مستند

۵-۰- محتوای این مستند

این مستند در انطباق با الزامات ISO برای استانداردهای سیستم مدیریتی است. این الزامات شامل یک ساختار سطح بالا، متون اصلی یکسان و واژگان مشترک همراه با تعاریف اصلی است که برای استفاده کاربران در استفاده از چند استاندارد سیستم مدیریت ISO طرح‌ریزی شده است.

این مستند شامل الزامات خاص موضوع‌های دیگر مانند مدیریت کیفیت، مسئولیت اجتماعی، محیط‌زیست، امنیتی یا مالی نمی‌شود، هرچند اجزای آن می‌تواند با اجزای سایر سیستم‌های مدیریتی هم‌راستا با یکپارچه شود.

این مستند شامل الزاماتی است که می‌تواند توسط یک سازمان برای اجرای سیستم مدیریت OH&S و ارزیابی انطباق با آن استفاده شود. یک سازمان می‌تواند برای اثبات انطباق با این مستند، اقدام‌های زیر را انجام دهد:

- انجام ارزیابی بنا به تصمیم سازمان و خود اظهاری، یا
- پیگیری تأیید انطباق سازمان توسط طرف‌های ذینفع آن مانند مشتریان، یا
- پیگیری تأیید خود اظهاری سازمان توسط یک طرف برون سازمانی، یا
- پیگیری گواهینامه ثبت سیستم مدیریت OH&S سازمان توسط یک مرجع برون سازمانی.

بندهای شماره ۱ تا ۳ این مستند به دامنه کاربرد، مراجع، واژگان و تعاریفی که برای استفاده از این مستند کاربرد دارد می‌پردازد. در صورتی که بندهای شماره ۴ تا ۱۰ شامل الزاماتی برای استفاده در ارزیابی انطباق با این استاندارد است. پیوست الف توضیحاتی برای این الزامات ارائه می‌کند. واژگان و تعاریف بند ۳ به ترتیب الفبایی انگلیسی مرتب و در انتهای این مستند ارائه شده است.

در این مستند فعل‌های زیر استفاده می‌شود:

- "باید" یک الزام را نشان می‌دهد؛

- "شایسته است" یک توصیه را نشان می‌دهد؛

- ممکن است یک اجازه را نشان می‌دهد؛

- "می‌تواند" یک امکان با قابلیت را نشان می‌دهد.

اطلاعات نشان داده شده با عنوان "نکته"، برای راهنمایی در فهم با شفاف‌سازی الزامات مرتبط است. "نکته" استفاده شده در بند شماره ۳ ارائه‌کننده اطلاعات اضافی است که داده‌های واژه‌شناسی را تکمیل می‌کند و می‌تواند شامل مقررات مرتبط با استفاده از آن واژه باشد.

سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی - الزامات با راهنمایی در مورد استفاده ۱. دامنه کاربرد

این سند الزاماتی را برای یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (OH&S) شرح داده و یک راهنما برای استفاده از آن ارائه می‌کند تا سازمان‌ها را بوسیله پیشگیری از مصدومیت و بیماری مرتبط با کار و بهبود پیش‌بینانه عملکرد OH&S خود، برای تأمین محل‌های کار ایمن و بهداشتی توانمند گردند.

این سند برای سازمان‌هایی که به ایجاد، اجرا و نگهداری سیستم مدیریت OH&S برای بهبود ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، حذف خطرهای و کاهش ریسک‌های OH&S (شامل نواقص سیستمی)، بهره‌بردن از فرصت‌های OH&S و پرداختن به عدم انطباق‌های مرتبط با فعالیت‌هایش در سیستم مدیریت OH&S تمایل دارند، کاربرد دارد. این سند به سازمان برای دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S خود، کمک می‌کند. متناسب با خط‌مشی OH&S سازمان، نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S شامل:

الف - بهبود مستمر عملکرد OH&S

ب- برآورده سازی الزامات قانونی و سایر الزامات؛

پ- دستیابی به اهداف OH&S

این سند برای هر سازمانی صرف‌نظر از اندازه، نوع و فعالیت‌هایش کاربرد دارد. سند فوق با در نظر گرفتن محیطی که سازمان در آن فعالیت می‌کند و نیازها و انتظارات کارگران و سایر ذینفعان برای ریسک‌های OH&S تحت کنترل سازمان کاربرد دارد.

این سند معیارهای خاصی را برای عملکرد OH&S مشخص نکرده است و درباره نحوه طراحی سیستم مدیریت OH&S موردی را تجویز می‌کند. این سند سازمان را توانمند می‌نماید تا از طریق سیستم مدیریت OH&S خود، سایر جنبه‌های ایمنی و بهداشت را مانند سلامتی و تندرستی کارگر یکپارچه سازد. این سند به مسائلی فراتر از ریسک‌های کارگران و سایر ذینفعان مرتبط مانند ایمنی محصول، آسیب به اموال با پیامدهای محیط زیستی نمی‌پردازد. این سند می‌تواند در تمام یا بخشی از سازمان برای بهبود نظام‌مند مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای استفاده شود. هرچند ادعای انطباق با این سند قابل قبول نخواهد بود مگر آنکه تمامی الزامات آن در سیستم مدیریت OH&S سازمان پوشش داده و بدون استثنا برآورده شده باشد.

۲. مراجع اصلی

هیچ مراجع اصلی در این سند وجود ندارند.

۳. واژگان و تعاریف

برای اهداف این مستند، واژگان و تعاریف بیان شده زیر کاربرد دارد ISO و IEC پایگاه داده‌های واژه‌شناسی را برای استفاده در استانداردسازی در نشانی‌های زیر قرار داده‌اند:

ISO Online browsing platform: available at <https://www.iso.org/obp> -
IEC Electropedia: available at <http://www.electropedia.org/> -

۳-۱- سازمان

فرد یا گروهی از افراد که دارای وظایف، مسئولیت‌ها، اختیارات و روابط مرتبط خود را به منظور دستیابی به اهداف خود دارند. (۳-۱۶)

نکته ۱: مفهوم سازمان شامل (و نه محدود به) کسب‌وکار فردی، شرکت، بازرگانی، اداره، بنگاه، نهاد قانونی، مشارکت، خیریه یا موسسه یا ترکیبی از آنچه به صورت مشارکتی و چه غیر مشارکتی، عمومی یا خصوصی است.

نکته ۲: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های ISO/ IEC ارائه شده است.

۳-۲- طرف ذینفع (واژه ترجیحی)

ذینفع (واژه پذیرفته شده)

فرد یا سازمانی (۳-۱) که می‌تواند در تصمیم یا فعالیت سازمان تأثیرگذار باشد، یا از آن تأثیر بپذیرد و یا می‌پندارد از آن تأثیرپذیر می‌باشد.

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های ISO/ IEC ارائه شده است.

۳-۳- کارگر

شخصی که کار با فعالیت‌های مرتبط با کار را تحت کنترل سارمان انجام می‌دهد.

نکته ۱: افراد کار یا فعالیت‌های مرتبط با کار را در حالت‌های مختلفی انجام می‌دهند، با پرداخت یا بدون پرداخت، مانند دائم با موقت، به‌طور متناوب یا فصلی، موردی یا پاره‌وقت.

نکته ۲: کارگران شامل مدیریت ارشد (۳-۱۲)، افراد مدیریتی و غیر مدیریتی هستند.

نکته ۳: کار با فعالیت‌های مرتبط با کار تحت کنترل سازمان ممکن است به میزانی که سازمان بر اساس محیط کسب‌وکار خود کنترل بر آن را به اشتراک گذاشته است، توسط کارگران استخدام‌شده توسط سازمان، کارگران تأمین‌کنندگان برون‌سازمانی، پیمانکاران، افراد مستقل، کارگران شرکت تأمین نیرو و سایر افراد انجام شود.

۳-۴ مشارکت

به معنای دخیل شدن در تصمیم‌گیری می‌باشد
نکته ۱: مشارکت شامل درگیر شدن کمیته‌های ایمنی و بهداشت و در صورت وجود نمایندگان کارگران می‌شود.

۳-۵ مشاوره

جویا شدن نظرها قبل از تصمیم‌گیری
نکته ۱: مشاوره شامل درگیر کردن کمیته‌های ایمنی و بهداشت و در صورت وجود، نمایندگان کارگران می‌شود.

۳-۶ محل کار

مکانی تحت کنترل سازمان (۳-۱) که شخص نیاز دارد تا برای مقاصد کاری آنجا باشد یا به آنجا برود.

نکته ۱: در سیستم مدیریت OH&S (۱۱ - ۳)، مسئولیت‌های سازمان در محل کار، مرتبط با میزان کنترل سازمان بر محل کار است.

۳-۷- پیمانکار

سازمان (۳-۱-) بیرونی (خارجی) که بر طبق مشخصات، ضوابط و شرایط توافق سده خدماتی را به سازمان ارائه می‌کند.

نکته ۱: خدمات می‌تواند شامل فعالیت‌های ساختمانی و سایر موارد باشد.

۳-۸- الزام

نیاز یا انتظاری که بیان می‌شود، عموماً تلویحی بوده با الزامی است.

نکته ۱: "عموماً تلویحی بوده" به معنای آن است که این امر یک تجربه‌ی متعارف و عادی برای سازمان (۳-۱) و دینفعان (۳-۲) آن است که نیاز یا انتظار موردنظر به‌طور تلویحی وجود دارد.

نکته ۲: یک الزام خاص، موردی است که بیان شده است، به عنوان نمونه در اطلاعات مدون (۳-۲۴)

نکته ۳: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ ISO ارائه شده است.

۳-۹- الزامات قانونی و سایر الزامات

الزامات قانونی که یک سازمان (۳-۱) باید در انطباقی با آن باشد و سایر الزاماتی (۳-۸) که یک سازمان (۳-۸) باید در انطباق با آن بوده و یا بیا به انتخاب خود در انطباق با آن باشد.

نکته ۱: در این سند، الزامات قانونی و سایر الزامات مواردی است که مرتبط با سیستم مدیریت OH&S است.

نکته ۲: "الزامات قانونی و سایر الزامات" مقررات توافقات جمعی را (نیز) شامل می‌شود.

استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018 ۳۹

نکته ۳: الزامات قانونی و سایر الزامات شامل مواردی است که بر اساس قوانین، مقررات، توافق‌های جمعی و تجربه‌های افرادی را که نمایندگان کارگران هستند تعیین می‌کند.

۳-۱۰- سیستم مدیریت

مجموعه‌ای از اجزای مرتبط با در تعامل باهم یک سازمان (۳-۱) برای استقرار خط‌مشی (۳-۱۴) و اهداف (۳-۱۶) و فرایندها (۳-۲۵) برای دستیابی به آن اهداف.

نکته ۱: یک سیستم مدیریت می‌تواند به یک نظام واحد با چند نظام بپردازد.
نکته ۲: اجزای سیستم شامل ساختار سازمانی، نقش‌ها و مسئولیت‌ها، طرح‌ریزی، عملیات، ارزیابی عملکرد و بهبود است.
نکته ۳: دامنه سیستم مدیریت ممکن است شامل تمام سازمان، حوزه‌های کاری مشخص و شناسایی شده سازمان، بخش‌های مشخص و شناسایی شده سازمان، با یک یا چند دوره کاری در گروهی از سازمان‌ها باشد.
نکته ۴: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است. نکته ۲ برای شفاف‌سازی برخی اجزای گسترده‌تر یک سیستم مدیریت اصلاح شده است.

۳-۱۱- سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی

سیستم مدیریت OH&S

سیستم مدیریت (۳-۱۰) یا بخشی از یک سیستم مدیریت به‌کاررفته برای دستیابی به خط‌مشی OH&S (۳-۱۵)

نکته ۱: نتایج موردنظر سیستم مدیریت S&OH پیشگیری از مصدومیت و بیماری (۳-۱۸) کارگران (۳-۴) و تأمین محل‌های کار (۳-۶) ایمن و بهداشتی است.

نکته ۲: واژگان بهداشت و ایمنی شغلی (OH&S) و ایمنی و بهداشت شغلی (OSH) هم‌معنی هستند.

۱۲-۳- مدیریت ارشد

فرد با گروهی از افراد که هدایت و کنترل یک سازمان را در بالاترین سطح انجام می‌دهند.

نکته ۱: مدیریت ارشد مشروط به پذیرش مسئولیت نهایی سیستم مدیریت OH&S، مجاز به محول کردن اختیارات و تأمین منابع در سازمان است.

نکته ۲: اگر دامنه سیستم مدیریت (۳-۱۰) تنها بخشی از یک سازمان را پوشش دهد، مدیریت ارشد به افرادی اطلاق می‌شود که هدایت و کنترل آن بخش از سازمان را انجام می‌دهند.

نکته ۳: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IE / ISOC ارائه شده است. نکته ۱ برای شفاف‌سازی مسئولیت مدیریت ارشد در ارتباط با سیستم مدیریت OH&S تغییر داده شده است.

۱۳-۳- اثربخشی

میزانی است که فعالیت‌های طرح‌ریزی شده محقق و نتایج طرح‌ریزی شده آن حاصل شده است.

استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018 ۴۱

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترکی استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است

۳-۱۴- خط‌مشی

گرایش و جهت‌گیری یک سازمان (۳-۱۴) که به‌طور رسمی توسط مدیریت ارشد (۳-۱۲) آن بیان می‌شود.

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۳-۱۵- خط‌مشی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

خط‌مشی OH&S

خط‌مشی برای پیشگیری مصدومیت و بیماری مرتبط با کار (۳-۱۸) کارگران (۳-۳) و تأمین محل‌های کار (۳-۶) ایمن و بهداشتی.

۳-۱۶- هدف

نتیجه‌ای برای تحقق

نکته ۱: یک هدف می‌تواند استراتژیک، تاکتیکی یا عملیاتی باشد.

نکته ۲: اهداف می‌تواند مرتبط با موضوع‌های متفاوت (مانند اهداف مالی، ایمنی و بهداشت و محیط‌زیست) و در سطوح مختلف (مانند استراتژیک، سازمان، پروژه، محصول و فرایند (۳-۲۵)) کاربرد داشته باشد.

نکته ۳: یک هدف می‌تواند به سایر روش‌ها بیان شود، به‌طور مثال به عنوان یک نتیجه موردنظر، یک مقصد، یک معیار عملیاتی، به عنوان یک هدف OH&S (۱۷ - ۳)، یا با استفاده از سایر کلمات با معنی مشابه (مانند منظور، هدف کلان یا هدف خرد).

نکته ۴: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمرکز یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۱۷-۳- هدف ایمنی و بهداشت شغلی

هدف OH&S

هدف (۱۶-۳) تنظیم‌شده توسط سازمان (۱-۳) برای دستیابی به نتایج خاص متناسب با خط‌مشی OH&S (۱۵-۳)

۱۸-۳- مصدومیت و بیماری

تأثیر نامطلوب بر شرایط فیزیکی، روحی روانی یا شناختی یک فرد.

نکته ۱: این تأثیرات نامطلوب شغلی شامل بیماری، ناخوشی و مرگ است.

(توضیح تکمیلی مترجم. واژه Disease که به "بیماری" ترجمه شده، همراه با علائم تشخیص داده شده مرتبط توسط پزشک است، در صورتی که واژه Illness که به "ناخوشی" ترجمه شده، به‌طور عمده بر اساس ذهنیت فرد و بدون وجود علائم است)

نکته ۲: واژه مصدومیت و بیماری به وجود مصدومیت با بیماری، به‌طور مجزا یا توأم اشاره می‌کند.

۱۹-۳- خطر

منبعی با شرایط بالقوه برای ایجاد مصدومیت و بیماری (۱۸-۳)

نکته ۱: خطرهای می‌تواند شامل منابعی با وضعیت بالقوه برای ایجاد شرایط زیانبار یا خطرناک، یا موقعیت‌هایی با شرایط بالقوه برای مواجهه منجر به مصدومیت و بیماری باشد.

۳-۲۰- ریسک

تأثیر عدم قطعیت

نکته ۱: تأثیر؛ انحرافی است از آنچه انتظار می‌رود، مثبت یا منفی.

نکته ۲: عدم قطعیت، وضعیتی است حتی جزئی، از نقص در اطلاعات مرتبط، شناخت یا دانش یک رویداد، پیامد یا احتمال وقوع آن.

نکته ۳: ریسک معمولاً با اشاره به رویدادهای بالقوه (چنانچه در بند ۳-۱-۵-۳ راهنمای ایزو ۷۳: ۲۰۰۹ تعیین شده است) و پیامدهای آن (چنانچه در بند ۳-۱-۶-۳ راهنمای ایزو ۷۳: ۲۰۰۹ تعیین شده است)، یا ترکیبی از این‌ها مشخص می‌شود.

نکته ۴: ریسک معمولاً به صورت ترکیبی از پیامد یک رویداد (شامل تغییرات در شرایط) و احتمال وقوع (چنانچه در بند ۳-۱-۶-۳-۱ راهنمای ایزو ۷۳: ۲۰۰۹ تعیین شده است) مرتبط با آن بیان می‌شود.

نکته ۵: در این مستند، هر جا که واژه "ریسک و فرصت" به کار می‌رود، به معنای ریسک‌های OH&S (۳-۲۱) فرصت‌های OH&S (۳-۲۲) و سایر ریسک‌ها و فرصت‌های سیستم مدیریت است.

نکته ۶: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL. متمم یکبار ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۳-۲۱- ریسک ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

ریسک OH&S

ترکیب احتمال وقوع یک رویداد (های) مخاطره‌آمیز مرتبط با کار یا مواجهه (ها) و شدت مصدومیت و بیماری (۳-۱۸) که می‌تواند توسط آن رویداد (ها) یا مواجهه (ها) ایجاد شود.

۳-۲۲- فرصت ایمنی و بهداشت شغلی

فرصت OH&S

شرایط یا مجموعه‌ای از شرایط که می‌تواند منجر به بهبود عملکرد OH&S (۲۸-۳) شود.

۳-۲۳- شایستگی

توانایی به کار بستن دانش و مهارت‌ها در دستیابی به نتایج موردنظر.
نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۳-۲۴- اطلاعات مدون

اطلاعاتی که کنترل و نگهداری آن توسط یک سازمان (۳-۱) الزامی است و رسانه‌ای که دربرگیرنده آن است.

نکته ۱: اطلاعات مدون می‌تواند به هر شکل، با هر رسانه و از هر باشد.

نکته ۲: اطلاعات مدون می‌تواند مرتبط با موارد زیر باشد:

الف- سیستم مدیریت (۳-۱۰)، شامل فرایندهای مرتبط (۳-۲۵)

ب- اطلاعات ایجاد شده برای عملیات سازمان (مستندسازی)

پ- شواهد نتایج به‌دست‌آمده (سوابق)

استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018 ۴۵

نکته ۳: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست و Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۲۵-۳- فرایند

مجموعه فعالیت‌های مرتبط و در تعامل باهم که ورودی‌ها را به خروجی‌ها تبدیل می‌کند.

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۲۶-۳- روش اجرایی

روش مشخصی برای انجام یک فعالیت یا یک فرایند (۲۵-۳)
نکته ۱: روش‌های اجرایی ممکن است مستند یا غیر مستند باشد.
(منبع: اصلاح شده بند ۳-۴-۵ ایزو ۲۰۱۵: ۹۰۰۰، نکته ۱ اصلاح شده است)

۲۷-۳- عملکرد

نتیجه قابل اندازه‌گیری

نکته ۱: عملکرد می‌تواند مرتبط با یافته‌های کمی یا کیفی باشد. نتایج می‌تواند توسط روش‌های کمی یا کیفی تعیین و ارزیابی شود.
نکته ۲: عملکرد می‌تواند مرتبط با مدیریت فعالیت‌ها، فرایندها (۲۵-۳)، محصولات (شامل خدمات)، سیستم‌ها با سازمان‌ها (۱-۳) باشد.

نکته ۳: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۳-۲۸- عملکرد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

عملکرد OH&S

عملکرد (۳-۲۷) مرتبط با اثربخشی (۳-۱۳) پیشگیری از مصدومیت و بیماری (۳-۱۸) کارگران (۳-۳) و تأمین محل کار (۳-۶) ایمن و بهداشتی.

۳-۲۹- برون‌سپاری، فعل

تدارک و ترتیب انجام بخشی از یک حوزه کاری با فرایند (۳-۲۵) سازمان توسط یک سازمان (۳-۱) خارجی.

نکته ۱: یک سازمان خارجی بیرون از دامنه سیستم مدیریت (۳-۱۰) است، هرچند حوزه فعالیت با فرایند برون‌سپاری شده داخل دامنه فعالیت است.

نکته ۲: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ISO ارائه شده است.

۳-۳۰- پایش

تعیین وضعیت یک سیستم، یک فرایند (۳-۲۵) یا یک فعالیت
نکته ۱: برای تعیین وضعیت، ممکن است که نیاز به کنترل، نظارت یا مشاهده دقیق باشد.

استاندارد بین‌المللی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای ISO 45001:2018 ۴۷

نکته ۲: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ ISO ارائه شده است.

۳-۳۱- اندازه‌گیری

فرایند (۳-۲۵) تعیین یک مقدار

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ ISO ارائه شده است.

۳-۳۲- ممیزی

فرایندی (۳-۲۵) نظام‌مند، مستقل و مستند برای به دست آوردن شواهد ممیزی و ارزیابی عینی آن به منظور تعیین میزانی که معیارهای ممیزی برآورده شده است. نکته ۱: یک ممیزی می‌تواند داخلی (شخص اول) یا خارجی (شخص دوم یا شخص سوم) یا ممیزی ترکیبی (ترکیب دو یا چند نظام) باشد.

نکته ۲: یک ممیزی داخلی توسط خود سازمان (۳-۱) با یک طرف بیرونی از طرف سازمان انجام می‌شود.

نکته ۳: "شواهد ممیزی" و "معیارهای ممیزی" در ایزو ۱۹۰۱۱ تعریف شده است.

نکته ۴: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های IEC/ ISO ارائه شده است.

۳-۳۳- انطباق

برآورده سازی یک الزام

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های ISO/ IEC ارائه شده است.

۳-۳۴- عدم انطباق

عدم برآورده سازی یک الزام (۳-۸)

نکته ۱: عدم انطباق به الزامات این مستند و الزامات بیشتر سیستم مدیریت OH&S (۳-۱۱) که سازمان (۳-۱) برای خود برقرار کرده ارتباط دارد.

نکته ۲: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های ISO/ IEC ارائه شده است.

۳-۳۵- رویداد

رخداد حاصل از کار یا در حین کار که می‌توانست به مصدومیت و بیماری منجر شود، یا منجر شده است.

نکته ۱: در برخی اوقات، از یک رویداد همراه با مصدومیت و بیماری به عنوان یک حادثه نام برده می‌شود.

نکته ۲: ممکن است از یک رویداد بدون مصدومیت و بیماری ولی دارای توان بالقوه آن، به عنوان یک "شبه حادثه"، "شبه سانحه" یا "رخداد ختم به خیر شده" نام برده شود.

نکته ۳: باوجود آنکه یک یا چند عدم انطباق می‌تواند در ارتباط با یک رویداد وجود داشته باشد، یک رویداد می‌تواند در غیاب یک عدم انطباق نیز رخ دهد.

۳-۳۶- اقدام اصلاحی

اقدامی برای حذف علت(های) یک عدم انطباق (۳-۳۴) یا یک رویداد (۳-۳۵) و برای پیشگیری از وقوع مجدد آن.

نکته ۱: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex S متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های ISO / IEC ارائه شده است. از آنجاکه در ایمنی و بهداشت شغلی، رویدادها یک عامل کلیدی به شمار می‌رود، تعریف اقدام اصلاحی تغییر یافته است تا شامل رویداد نیز بشود فعالیت‌های مورد نیاز برای رفع رویدادها از طریق اقدام اصلاحی، مشابه عدم انطباق‌ها است.

۳-۳۷- بهبود مداوم

فعالیت تکرارشونده برای ارتقاء عملکرد

نکته ۱: ارتقاء عملکرد به استفاده از سیستم مدیریت OH& S (۳-۱۱) برای دستیابی به بهبود عملکرد جامع OH& S (۳-۲۸) متناسب با خط‌مشی OH & S (۳-۱۵) و اهداف OH& S (۳-۱۷) ارتباط دارد.

نکته ۲: مستمر به معنای بدون وقفه نیست، از این رو لازم نیست تا این فعالیت در تمام نواحی به‌طور هم‌زمان اتفاق بیفتد.

نکته ۳: این عبارت یکی از واژگان و تعاریف اصلی مشترک استانداردهای سیستم مدیریت است که در پیوست Annex SL متمم یکپارچه ISO در بخش اول دستورالعمل‌های ISO / IEC ارائه شده است. نکته ۱ برای شفاف‌سازی معنی "عملکرد" در فضای سیستم مدیریت OH & S و نکته ۲ برای شفاف‌سازی معنی "مداوم" اضافه شده است.

۴- محیط سازمان

۴-۱- شناخت سازمان و فضای آن

سازمان باید آن دسته از موضوعات درون و برون‌سازمانی را که با اهداف آن مرتبط است و به توانایی برای دستیابی به نتایج موردنظر سیستم OH&S تأثیرگذارند را تعیین نماید.

۴-۲- درک نیازها و انتظارات کارگران و سایر ذینفعان

سازمان باید مشخص نماید:

- الف. علاوه بر کارگران، سایر ذینفعان که مرتبط با سیستم مدیریت OH&S هستند؛
- ب- نیازها و انتظارات (یعنی الزامات) مرتبط با کارگران و سایر ذینفعان؛
- پ- کدامیک از این نیازها و انتظارات، الزامات قانونی و سایر الزامات است و با می‌تواند باشد.

۴-۳- تعیین دامنه کاربرد سیستم مدیریت OH&S

سازمان باید مرزها و قابلیت کاربرد سیستم مدیریت OH&S را برای استقرار دامنه کاربرد خود تعیین کند.

در زمان تعیین این دامنه کاربرد، سازمان باید:

- الف- مسائل داخلی و خارجی را که در بند ۴-۱ به آن اشاره شد در نظر بگیرد.
 - ب- الزامات اشاره شده در بند ۴-۲ را به حساب آورد.
 - پ- فعالیت‌های طرح‌ریزی شده با انجام شده مرتبط با کار را به حساب آورد.
- سیستم مدیریت OH&S باید شامل فعالیت‌ها، محصولات و خدمات تحت کنترل با تأثیرگذاری سازمان باشد که می‌تواند بر عملکرد OH&S سازمان تأثیر بگذارد.
- دامنه کاربرد باید به عنوان اطلاعات مدون در دسترس باشد.

۴-۴ سیستم مدیریت OH&S

سازمان باید یک سیستم مدیریت OH&S، شامل فرایندهای موردنیاز و تعامل آن‌ها را بر اساس الزامات این سند، ایجاد، پیاده‌سازی، نگهداری کرده و به‌طور مستمر بهبود دهد.

۵- رهبری و مشارکت کارگر

۵-۱- رهبری و تعهد

مدیریت ارشد باید رهبری و تعهد در رابطه با سیستم مدیریت OH&S را برای موارد زیر نشان دهد:

الف- پذیرش مسئولیت کامل و پاسخگویی برای پیشگیری از مصدومیت و بیماری مرتبط با کار و فراهم آوردن محیط‌های کاری و فعالیت‌های ایمن و بهداشتی.

ب- اطمینان از اینکه خط‌مشی OH&S و اهداف OH&S مرتبط، استقرار یافته و با جهت‌گیری استراتژیک سازمان سازگار است.

پ- اطمینان از یکپارچگی الزامات سیستم مدیریت OH&S در فرایندهای کسب‌وکار سازمان.

ت- اطمینان از در دسترس بودن منابع لازم برای ایجاد، پیاده‌سازی، نگهداری و بهبود سیستم مدیریت OH&S

ث- بیان اهمیت مدیریت OH&S اثربخش و انطباق با الزامات سیستم مدیریت OH&S

ج- اطمینان از اینکه سیستم مدیریت OH&S به نتایج موردنظر خود دست می‌یابد.

چ- هدایت و پشتیبانی از افراد برای سهمیم بودن در اثربخشی سیستم مدیریت OH&S

ح- اطمینان و اشاعه بهبود مداوم

خ- پشتیبانی از سایر نقش‌های مدیریتی مرتبط برای نشان دادی راهبری آن‌ها به میزانی که در زمینه‌های مسئولیتشان کاربرد دارد.

د- توسعه، هدایت و ترویج یک فرهنگ در سازمان که پشتوانه نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S باشد

ذ- حفاظت از کارگران در برابر اندام‌های متقابل (تلافی)، در صورت گزارش رویدادها، خطرها، ریسک‌ها و فرصت‌ها.

ر- اطمینان از اینکه سازمان یک فرایند(هایی) را برای مشاوره و مشارکت کارگران استقرار داده و اجرا می‌کند (بند ۵-۴ را ببینید)

ز- پشتیبانی از استقرار و کارکرد کمیته‌های ایمنی و بهداشت (ردیف تا در بند ۵-۴ را ببینید).

نکته: اشاره به واژه "کسب‌وکار" در این مستند، می‌تواند به‌طور عمده به معنای آن دسته از فعالیت‌هایی باشد که برای مقاصد وجودی سازمان ضروری است.

۵-۲- خط‌مشی

مدیریت ارشد باید یک خط‌مشی OH&S با مشخصات زیر ایجاد، پیاده‌سازی و نگهداری نماید.

الف- شامل تعهد به تأمین شرایط کاری ایمن و بهداشتی برای پیشگیری از مصدومیت و بیماری مرتبط با کار بوده و متناسب با:

الف - اطمینان از اینکه سیستم مدیریت OH&S در انطباق با الزامات این مستند است؛

ب- گزارش عملکرد سیستم مدیریت OH&S به مدیریت ارشد

۵-۳- مشاوره و مشارکت کارگران

سازمان باید یک فرایند(هایی) برای مشاوره و مشارکت کارگران در تمام سطوح و حوزه‌های کاری مرتبط و در صورت وجود، نمایندگان کارگران، به منظور توسعه

طرح‌ریزی، اجرا، ارزیابی عملکرد و اقدام‌هایی برای بهبود سیستم مدیریت OH&S ایجاد، پیاده‌سازی و نگهداری نماید.

سازمان باید:

الف- مکانیسم‌های زمان، آموزش و منابع لازم را برای مشاوره و مشارکت فراهم نماید.

نکته ۱: نمایندگی کارگر می‌تواند یک سازوکاری برای مشاوره و مشارکت باشد.
ب- دسترسی به موقع به اطلاعات شفاف، قابل‌درک و مرتبط با سیستم مدیریت OH&S را فراهم کند.

پ- مانع یا موانع در برابر مشارکت را تعیین و رفع نماید و مواردی را که قابل‌حذف نیست، به حداقل برساند.

نکته ۲: موانع یا مشکلات می‌تواند شامل موارد زیر باشد. کوتاهی در پاسخ دادن به ورودی‌ها یا پیشنهادات کارگران، موانع مرتبط با زبان با سطح سواد اقدام‌های متقابل (تلافی) و یا تهدید به آن و سیاست‌ها یا تجربه‌هایی که منجر به دلسردی یا جریمه کارگران برای مشارکتشان باشد.

ث- بر مشاوره با کارگران در سطوح غیر مدیریتی برای موضوعات زیر تأکید نماید.

۱- تعیین نیازها و انتظارهای ذی‌نفعان (بند ۴-۲ را ببینید)

۲- پیاده‌سازی خط‌مشی OH&S (بند ۵-۲ را ببینید)؛

۳- تخصیص نقش‌ها، مسئولیت‌ها و اختیارات سازمانی، بر حسب کاربرد (بند ۵-۳ را ببینید)

۴- تعیین چگونگی رعایت الزامات قانونی و سایر الزامات (بند ۶-۱-۳ را ببینید)؛

۵- پیاده‌سازی اهداف OH&S و برنامه‌های دستیابی به آن‌ها (بند ۶-۲ را ببینید)؛

۶- تعیین کنترل‌های قابل‌کاربرد برای برون‌سپاری، تأمین و پیمانکاران (بند ۸-۱-۴ را ببینید)

- ۷- تعیین آنچه نیازمند پایش، اندازه‌گیری و ارزیابی است (بند ۹-۱ را ببینید)؛
- ۸- طرح‌ریزی، ایجاد، اجرا و نگهداری یک برنامه (های) ممیزی (بند ۹-۲-۲ را ببینید)؛
- ۹- اطمینان از بهبود مداوم (بند ۱۰-۳ را ببینید)
- ت- بر مشارکت کارگران در سطوح غیر مدیریتی برای موضوع‌های زیر تأکید نماید.
- ۱- تعیین سازوکارهایی برای مشاوره و مشارکت آن‌ها.
- ۲- شناسایی خطرهای ارزیابی ریسک‌ها و فرصت‌ها (بندهای ۶-۱-۱ و ۶-۱-۲ را ببینید)؛
- ۳- تعیین اقدام‌هایی برای حذف خطرهای کاهش ریسک‌های OH&S (بند ۶-۱-۴ را ببینید)
- ۴- تعیین الزامات شایستگی، نیازهای آموزشی، آموزش و ارزیابی آموزش (بند ۷-۲ را ببینید)
- ۵- تعیین آنچه نیازمند اطلاع‌رسانی است و چگونگی انجام آن (بند ۷-۴ را ببینید)
- ۶- تعیین اقدام‌های کنترلی و اجرا و استفاده مؤثر از آن‌ها (بندهای ۱-۸، ۳-۱ و ۸-۱ و ۸-۲ را ببینید)؛
- ۷- بررسی رویدادها و عدم انطباق‌ها و تعیین اقدام‌های اصلاحی (بند ۲-۱۰ را ببینید)؛
- نکته ۳: تأکید بر مشاوره و مشارکت کارگران غیر مدیریتی، برای اطلاق به افرادی است که فعالیت‌های کاری را انجام می‌دهند، اما در عین حال قرار نیست که مثلاً مدیرانی که تحت تأثیر فعالیت‌های کاری با سایر عوامل سازمان قرار می‌گیرند، کنار گذاشته شوند.

نکته ۴: این امر پذیرفته شده است که در صورت امکان، ارائه آموزش بدون هزینه برای کارگران و آموزش حین ساعت کاری می‌تواند، موانع مهم مشارکت کارگران را برطرف کند.

۶- طرح‌ریزی

۶-۱- اقدام‌هایی برای رسیدگی به ریسک‌ها و فرصت‌ها

۶-۱-۱- الزامات عمومی

در طرح‌ریزی سیستم مدیریت OH&S سازمان باید مسائل اشاره شده در بند شماره ۴-۱ (محیط سازمان)، الزامات اشاره شده در بند شماره ۲-۴ (ذینفعان) و بند شماره ۴-۳ (دامنه کاربرد سیستم مدیریت OH&S) را در نظر بگیرد و ریسک‌ها و فرصت‌هایی را که لازم است به آن‌ها پردازد، تعیین کند تا موارد زیر حاصل شود:

الف- اطمینان یافتن از اینکه سیستم مدیریت OH&S می‌تواند به نتایج موردنظر دست یابد؛

ب- پیشگیری، با کاهش اثرات نامطلوب؛

پ- دستیابی به بهبود مستمر.

در تعیین ریسک‌ها و فرصت‌های سیستم مدیریت OH&S و نتایج موردنظر آن که باید به آن پرداخته شود، سازمان باید موارد زیر را به حساب آورد.

- خطرها (بند ۶-۱-۲-۱ را ببینید)

- ریسک‌های OH&S و سایر ریسک‌ها (بند ۶-۱-۲-۲ را ببینید)

- فرصت‌های OH&S و سایر فرصت‌ها (بند ۶-۱-۲-۳ را ببینید)

- الزامات قانونی و سایر الزامات (بند ۶-۱-۳ را ببینید)

سازمان باید در فرایند(های) طرح‌ریزی‌اش، ریسک‌ها و فرصت‌های مرتبط با نتایج موردنظر در سیستم مدیریت OH&S و تغییرات در سازمان، فرایندها با

سیستم مدیریت OH&S خود را تعیین و ارزیابی کند. در صورت وجود تغییرات طرح‌ریزی شده، دائمی یا موقت، ارزیابی فوق باید قبل از اجرای تغییر، انجام شود (بند ۸-۱-۳ را ببینید).

سازمان باید اطلاعات مدونی را در موارد زیر برقرار نگهدارد:

- ریسک‌ها و فرصت‌ها

- فرایندها (ها) و اقدام‌های موردنیاز برای تعیین و رسیدگی به ریسک‌ها و فرصت‌ها (بندهای ۶-۱-۲ و ۶-۱-۴ را ببینید)، به میزان لازم برای اطمینان از آنکه آن‌ها طبق طرح‌ریزی انجام شده به اجرا درآمده‌اند.

۶-۱-۲ شناسایی خطر‌ها و ارزیابی ریسک‌ها و فرصت‌ها

۶-۱-۲-۱-۱ شناسایی خطر‌ات

سازمان باید یک فرایند(هایی) مداوم و پیش‌بینانه برای شناسایی خطر‌ها ایجاد، استقرار و نگهداری کند. این فرایند(ها) باید موارد زیر و نه محدود به آن‌ها را به حساب آورد.

الف- کار چگونه سازماندهی می‌شود، عوامل اجتماعی (شامل حجم کار، ساعت کاری، اجحاف، مزاحمت و زورگویی)، رهبری و فرهنگ سازمان.

ب- شرایط و فعالیت‌های روتین و غیر روتین، شامل خطر‌ات حاصل از:

۱- زیرساخت، تجهیزات، مواد، اجسام و شرایط فیزیکی محیط کار؛

۲- طراحی محصول و خدمات، تحقیق، توسعه، انجام آزمون، تولید، مونتاژ، ساخت، ارائه خدمات، نگهداری و دفع؛

۳- فاکتورهای انسانی؛

۴- چگونگی انجام کار

پ- رویدادهای مرتبط گذشته، درون یا برون‌سازمانی شامل موارد اضطراری و علل آن‌ها؛

ت - شرایط اضطراری بالقوه؛

ث - کارکنان، شامل ملاحظات زیر:

۱- افرادی که دسترسی به محیط کاری و فعالیت‌ها دارند شامل کارگران،

پیمانکاران، بازدیدکنندگان و سایر افراد؛

۲- افرادی در مجاورت محیط کار که می‌توانند تحت تأثیر فعالیت‌های

سازمان باشند؛

۳- کارگران در مکانی که تحت کنترل مستقیم سازمان قرار ندارند؟

ج- سایر موضوعات، شامل ملاحظات:

۱- طراحی محیط‌های کاری، فرایندها، تأسیسات، ماشین‌آلات/تجهیزات،

روش‌های عملیاتی و سازماندهی کار، شامل تطبیق آن‌ها با نیازها و قابلیت

کارگران مرتبط؛

۲- شرایط رخ داده در مجاورت محیط کار که توسط فعالیت‌های مرتبط با

کار و تحت کنترل سازمان ایجاد شده است؛

۳- شرایطی که تحت کنترل سازمان نیست و در مجاورت محیط کار اتفاق

می‌افتد و می‌تواند منجر به مصدومیت و بیماری افراد در محیط کار شود؛

چ- تغییرات واقعی یا پیشنهادی در سازمان، عملیات، فرایندهای فعالیت‌ها و

سیستم مدیریت OH&S (بند ۸-۱-۳ را ببینید)؛

ح- تغییرات در دانش و اطلاعات مرتبط با خطرها

۶-۱-۲- ارزیابی ریسک‌های OH&S و سایر ریسک‌های سیستم مدیریت OH&S

سازمان باید یک فرایند(هایی) را برای موارد زیر ایجاد، اجرا و نگهداری کند:

الف- ارزیابی ریسک‌های OH&S مرتبط با خطرهای شناسایی شده، با در نظر

گرفتن اثربخشی کنترل‌های موجود؛

ب- تعیین و ارزیابی سایر ریسک‌های مرتبط با ایجاد، اجرا، عملیات و نگهداری سیستم مدیریت OH&S

روش(ها) و معیار سازمان برای ارزیابی ریسک‌های OH&S باید با توجه به دامنه ریسک‌ها، ماهیت و زمان‌بندی طوری تعیین شود که از پیش‌بینانه و نه واکنشی بودن و استفاده از آن به روشی سیستماتیک اطمینان حاصل شود. اطلاعات مدون مرتبط با روش(ها) و معیار باید برقرار نگهداشته شده و نگهداری شود.

۶-۲-۳- ارزیابی فرصت‌های OH&S و سایر فرصت‌های سیستم مدیریت OH&S
سازمان باید یک فرایند(هایی) را برای ارزیابی موارد زیر ایجاد، اجرا و نگهداری نماید.

الف- فرصت‌های OH&S برای ارتقاء عملکرد OH&S، با در نظر گرفتن تغییرات طرح‌ریزی شده در سازمان، خط‌مشی‌ها، فرایندها یا فعالیت‌هایش و:
۱- فرصت‌هایی برای تطبیق کار، سازماندهی کار و محیط کار با کارگران.

۲- فرصت‌هایی برای حذف خطرات و کاهش ریسک‌های OH&S

ب- سایر فرصت‌ها برای بهبود سیستم مدیریت OH&S
نکته: ریسک‌های OH&S و فرصت‌های OH&S می‌تواند موجب بوجود آمدن سایر ریسک‌ها و فرصت‌ها برای سازمان شود.

۶-۱-۳- تعیین الزامات قانونی و سایر الزامات
سازمان باید یک فرایند(هایی) را به منظور ایجاد، اجرا و نگهداری کند:
الف- تعیین و دسترسی به نسخه به‌روز الزامات قانونی و سایر الزامات که برای خطرات، ریسک‌های OH&S و سیستم مدیریت OH&S سازمان کاربرد دارد.
ب- تعیین چگونگی کاربرد این الزامات قانونی و سایر الزامات در سازمان و چه مواردی باید اطلاع‌رسانی شود؛

پ- در نظر داشتن این الزامات قانونی و سایر الزامات ایجاد، اجرا، نگهداری و بهبود مداوم سیستم مدیریت OH&S سازمان.

سازمان باید اطلاعات مدون مرتبط با الزامات قانونی و سایر الزامات سازمان را برقرار نگهداشته و نگهداری کند و از به‌روز بودن آن‌ها به طوریکه بیانگر تغییرات مرتبط باشد، اطمینان یابد.

نکته: الزامات قانونی و سایر الزامات می‌تواند موجب ایجاد ریسک‌ها و فرصت‌هایی در سازمان شود.

۶-۱-۴- طرح‌ریزی اقدامات

سازمان باید موارد زیر را طرح‌ریزی کند:

الف- اقدام‌هایی برای:

- ۱- رسیدگی به این ریسک‌ها و فرصت‌ها (بند ۶-۱-۲ و ۶-۱-۳ را ببینید)
- ۲- رسیدگی به الزامات قانونی و سایر الزامات (بند ۶-۱-۳ را ببینید)
- ۳- آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری (بند ۸-۲ را ببینید)

ب- چگونگی:

۱ - یکپارچه‌سازی و اجرای اقدام‌ها در فرایندهای سیستم مدیریت OH&S

سازمان با سایر فرایندهای کسب‌وکار؛

۲- ارزیابی اثربخشی این اقدام‌ها

سازمان باید در زمان طرح‌ریزی سلسله‌مراتب کنترل‌ها (بند ۸-۱-۲ را ببینید) و خروجی سیستم مدیریت OH&S را به حساب آورد.

در طرح‌ریزی اقدام‌ها، سازمان باید تجربه‌های برتر، گزینه‌های فناوری و الزامات مالی، عملیاتی و کسب‌وکار را در نظر بگیرد.

۶-۲- اهداف OH&S و طرح‌ریزی برای دستیابی به آن

۶-۲-۱- سازمان باید به منظور نگهداری و بهبود مداوم OH&S سیستم

مدیریت OH&S و عملکرد OH&S

اهداف OH&S را در حوزه‌های کاری و سطوح مرتبط استقرار دهد (بند ۱۰-۳ را

بینید)

اهداف OH&S باید:

الف- متناسب با خط‌مشی OH&S باشد؛

ب- قابل اندازه‌گیری باشد (در صورت کاربرد) با قابلیت ارزیابی عملکرد را

داشته باشد؛

پ- موارد زیر را به حساب آورد:

۱- الزامات قابل کاربرد؛

۲- نتایج ارزیابی ریسک‌ها و فرصت‌ها (بند ۶-۱-۲ و ۶-۱-۳ را بینید)؛

۳- نتایج مشاوره با کارگران (بند ۵-۴ را بینید) و در صورت وجود،

نمایندگان کارگران؛

ت- پایش شود؛

ث- اطلاع‌رسانی شود؛

ج- در شرایط مقتضی به‌روزرسانی شود.

۶-۲-۲- طرح‌ریزی برای دستیابی به اهداف OH&S

سازمان در زمان طرح‌ریزی برای چگونگی دستیابی به اهداف OH&S خود،

موارد زیر را تعیین کند:

الف- آنچه که انجام خواهد شد.

ب- به چه منابعی نیاز خواهد بود؛

پ- چه کسی مسئول خواهد بود؛

ت- چه زمانی تکمیل خواهد شد؛

ث- چگونگی ارزیابی نتایج شامل شاخص‌های پایش.

ج- چگونه اقدام‌ها برای دستیابی به اهداف OH&S در فرایندهای کسب‌وکار سازمان یکپارچه می‌شود.

سازمان باید اطلاعات مدون مرتبط با اهداف OH&S و طرح‌های دستیابی به آن‌ها را برقرار نگهداشته و نگهداری کند.

۷- پشتیبانی

۷-۱- منابع

سازمان باید منابع موردنیاز برای ایجاد، اجرا، نگهداری و بهبود مداوم سیستم مدیریت OH&S را تعیین و تأمین کند.

۷-۲- شایستگی

سازمان باید:

الف- شایستگی موردنیاز کارگرانی را که بر عملکرد سیستم مدیریت OH&S تأثیرگذارند یا می‌توانند تأثیرگذار باشند، تعیین کند.

ب- اطمینان حاصل نماید که کارگران از شایستگی لازم (شامل توانایی شناسایی خطرهای) بر اساس تحصیلات، آموزش یا تجربه مناسب برخوردارند.

پ- در صورت کاربرد، اقدام‌هایی را برای دستیابی و نگهداری شایستگی موردنیاز انجام دهد و اثربخشی اقدام‌های انجام‌شده را ارزیابی کند.

ت- اطلاعات مدون مناسب را به عنوان شواهد شایستگی نگهداری نماید.

نکته: اقدام‌های کاربردی می‌تواند به عنوان نمونه شامل موارد زیر باشد ارائه آموزش، هدایتگری، انتصاب مجدد افراد شاغل فعلی، استخدام یا بستن قرارداد با افراد واجد شرایط.

۷-۳- آگاهی

کارگران باید از موارد زیر آگاه شوند:

الف- خط‌مشی OH&S و اهداف OH&S

ب- سهم افراد در اثربخشی سیستم مدیریت OH&S، شامل مزیت‌های

بهبودیافته عملکرد OH&S

پ- اثرات و عواقب بالقوه عدم رعایت الزامات سیستم مدیریت OH&S؛

ت- رویدادها و نتایج بررسی مرتبط با آن‌ها.

ث- خطرات، ریسک‌های OH&S و اقدام‌های تعیین‌شده مرتبط با آن‌ها.

ح- توانایی آنکه خود را از شرایط کاری که به نظر همراه با خطرهای

قریب‌الوقوع و جدی برای زندگی با سلامتی‌شان است، دور کند و نیز اتخاذ

ترتیباتی برای حفاظت خود از عواقب ناخواسته مرتبط با آن.

۷-۴- ارتباطات

۷-۴-۱- الزامات عمومی کلیات

سازمان باید فرایند(های) موردنیاز برای ارتباطات داخلی و خارجی مرتبط با

سیستم مدیریت OH&S را ایجاد، اجرا و نگهداری نماید از جمله تعیین نماید:

الف - آنچه که باید ارتباط برقرار کند؟

ب- چه زمانی ارتباط برقرار کند؛

پ- با چه کسی ارتباط برقرار کند؛

۱- بصورت داخلی در سطوح مختلف و حوزه‌های کاری درون سازمان؛

۲- با پیمانکاران و بازدیدکنندگان محیط کاری؛

۳- با سایر ذینفعان.

سازمان باید هنگام توجه به نیازهای ارتباطی، جنبه‌های مختلف (مانند جنسیت، زبان، فرهنگ، تحصیلات، ناتوانی) را مدنظر قرار دهد.

سازمان باید اطمینان یابد که نظرات ذی‌نفعان برون‌سازمانی در استقرار فرایند(های) ارتباطی در نظر گرفته می‌شود.

هنگام ایجاد فرایند(های) ارتباطی، سازمان باید:

– الزامات قانونی و سایر الزامات خود را به‌حساب آورد.

– اطمینان باید تا اطلاعات OH&S انتقال‌یافته با اطلاعات ایجادشده در سیستم مدیریت OH&S سازگار است.

سازمان باید به ارتباطات مرتبط با سیستم مدیریت OH&S خود پاسخ دهد.

سازمان باید به نحو مقتضی اطلاعات مدونی را به عنوان شواهد ارتباطات خود نگهداری کند.

۷-۴-۲- ارتباطات درون سازمانی

سازمان باید:

الف – اطلاعات مرتبط با سیستم مدیریت OH&S را به نحو مقتضی در سطوح و حوزه‌های کاری مختلف سازمان، شامل تغییرات در سیستم مدیریت OH&S، در درون سازمان اطلاع‌رسانی کند.

ب- اطمینان یابد که فرایند(های) ارتباطی، کارگران را توانمند می‌سازد تا برای بهبود مداوم همکاری کنند.

۷-۴-۳- ارتباطات برون‌سازمانی

سازمان باید اطلاعات مرتبط با سیستم مدیریت OH&S را طبق فرایند(های) ارتباطی استقرار یافته خود و با در نظر داشتن الزامات قانونی و سایر الزامات خود، به بیرون سازمان اطلاع‌رسانی نماید.

۷-۵- اطلاعات مدون

۷-۵-۱- کلیات

سیستم مدیریت OH&S سازمان باید شامل موارد زیر باشد:

الف- اطلاعات مدون موردنیاز این سند؛

ب- اطلاعات مدون تعیین‌شده توسط سازمان که برای اثربخشی سیستم مدیریت OH&S لازم است.

نکته: میزان اطلاعات مدون برای سیستم مدیریت OH&S می‌تواند از سازمانی به سازمان دیگر به دلایل زیر تفاوت کند.

- اندازه سازمان و نوع فعالیت‌ها، فرایندها، محصولات و خدمات آن.

- نیاز به اثبات انطباق با الزامات قانونی و سایر الزامات.

- پیچیدگی فرایندها و تعامل آن‌ها با یکدیگر؛

- شایستگی کارگران.

۷-۵-۲- ایجاد و به‌روزرسانی

هنگام ایجاد و به‌روزرسانی اطلاعات مدون، سازمان باید از مناسب بودن موارد

زیر اطمینان حاصل کند:

الف- شناسایی و شرح (مانند عنوان، تاریخ، نویسنده، با شماره مرجع)؛

ب- قالب (مانند زبان، نسخه نرم‌افزار، ساختار گرافیکی) و رسانه (مانند

کاغذی، الکترونیکی)؛

پ- بازنگری و تصویب برای تناسب و کفایت.

۷-۵-۳- کنترل اطلاعات مدون

اطلاعات مدون الزام شده سیستم مدیریت OH&S و این مستند، باید به منظور اطمینان از موارد زیر کنترل شود:

- الف - در زمان و مکان موردنیاز، در دسترس و برای استفاده مناسب است؛
 - ب- به قدر کافی محافظت می‌شود (مانند عدم رعایت محرمانه بودن، استفاده نادرست، یا فقدان صحت آن)
- برای کنترل اطلاعات مدون، سازمان باید در صورت کاربرد به فعالیت‌های زیر بپردازد:
- الف - توزیع، دسترسی، بازیابی و استفاده؛
 - ب- بایگانی و نگهداری از جمله حفظ خوانایی آن؛
 - پ- کنترل تغییرات (مانند کنترل ویرایش)؛
 - ت- نگهداری و وارهایی
- اطلاعات مدون با منشأ برون‌سازمانی که توسط سازمان برای طرح‌ریزی و عملیات سیستم مدیریت OH&S ضروری تشخیص داده شده است، باید به روشی مناسب شناسایی و کنترل شود.
- نکته ۱: دسترسی، می‌تواند به معنای تصمیم به دادن اجازه صرفاً مشاهده اطلاعات مدون یا اجازه و اختیار برای مشاهده و تغییر در آن اطلاعات مدون باشد.
- نکته ۲: دسترسی به اطلاعات مدون مرتبط شامل ایجاد دسترسی برای کارگران و در صورت وجود، نمایندگان کارگران می‌شود.

۸- عملیات

۸-۱- طرح‌ریزی و کنترل عملیات

۸-۱-۱- کلیات

سازمان باید فرایندهای موردنیاز برای برآورده سازی الزامات سیستم مدیریت OH&S و اجرای اقدامات تعیین شده در بند شماره ۶ را با رعایت موارد زیر طرح‌ریزی، اجرا، کنترل و برقرار نگهدارد:

الف- ایجاد معیارهایی برای فرایندها؛

ب- اجرای کنترل فرایندها بر اساس این معیارهای

پ- برقرار نگهداشتن و نگهداری اطلاعات مدون به میزان موردنیاز برای اطمینان از آنکه فرایندها طبق طرح‌ریزی انجام شده، به اجرا درآمده‌اند.
ت- تطبیق کار با کارگران.

در محیط‌های کاری که چند کارفرما حضور دارند، سازمان باید بخش‌های مرتبط سیستم مدیریت OH&S را با سایر سازمان‌ها هماهنگ کند.

۸-۱-۲- حذف خطرها و کاهش ریسک OH&S

سازمان باید فرایندی (هایی) برای حذف خطرها و کاهش ریسک‌های OH&S با استفاده از سلسله‌مراتب کنترلی به شرح زیر ایجاد، پیاده‌سازی و نگهداری کند.
الف- حذف خطر؛

ب- جایگزینی با فرایندها، عملیات، مواد یا تجهیزات کم‌خطرتر؛

پ- استفاده از کنترل‌های مهندسی و سازماندهی مجدد کار؛

ت- استفاده از کنترل‌های اداری شامل آموزش؛

ث- استفاده از تجهیزات حفاظت فردی مناسب.

نکته در بسیاری از کشورها، الزامات قانونی و سایر الزامات شامل الزامی است که تجهیزات حفاظت فردی (PPE) بدون هیچ هزینه‌ای برای کارگران فراهم شود.

۸-۱-۳- مدیریت تغییر

سازمان باید فرایندی (هایی) را برای اجرا و کنترل تغییرات موقت و دائمی طرح‌ریزی شده که بر عملکرد OH&S تأثیرگذار است ایجاد کند که شامل موارد زیر باشد:

الف- محصولات، خدمات و فرایندهای جدید، با تغییراتی در محصولات، خدمات و فرایندهای موجود شامل:

- موقعیت محیط کار و پیرامون آن؛

- سازماندهی کار

- شرایط کاری

- تجهیزات

- نیروی کاری

ب- تغییرات در الزامات قانونی و سایر الزامات؛

پ- تغییرات در دانش با اطلاعات مرتبط به خطرهای OH&S

- توسعه دانش و تکنولوژی

سازمان باید پیامدهای تغییرات ناخواسته را با انجام اقدام‌هایی (در صورت لزوم) برای کاهش هرگونه اثرات نامطلوب بررسی کند.

نکته: تغییرات می‌تواند موجب بوجود آمدن ریسک‌ها و فرصت‌ها شود.

۸-۱-۴- تأمین

۸-۱-۴-۱- کلیات

سازمان باید فرایندی (هایی) برای کنترل تأمین محصولات و خدمات به منظور اطمینان از انطباق آن‌ها با سیستم مدیریت OH&S خود ایجاد، اجرا و نگهداری نماید.

۸-۱-۴-۲- پیمانکاران

سازمان باید به منظور شناسایی خطرات و ارزیابی و کنترل ریسک‌های OH&S حاصل از موارد زیر، فرایندهای خرید خود را با پیمانکارانش هماهنگ کند:

- الف - فعالیت‌ها و عملیات پیمانکاران که بر سازمان تأثیرگذار است؛
- ب- فعالیت‌ها و عملیات سازمان که بر کارگران پیمانکاران تأثیرگذار است؟
- پ- فعالیت‌ها و عملیات پیمانکاران که بر سایر ذی‌نفعان در محیط کار تأثیرگذار است.

سازمان باید اطمینان یابد که الزامات سیستم مدیریت OH&S توسط پیمانکاران و کارگزارانش رعایت می‌شود. فرایندهای (های) خرید سازمان باید معیارهایی مرتبط با ایمنی و بهداشت حرفه‌ای برای انتخاب پیمانکاران تعیین کند و به اجرا درآورد.

نکته: به عنوان یک اقدام مفید برای انتخاب پیمانکاران، می‌توان معیارهای ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را در مستندات قراردادی آن‌ها گنجانده.

۸-۱-۴-۳- برون سپاری

سازمان باید اطمینان یابد که حوزه‌های کاری و فرایندهای برون سپاری شده تحت کنترل هستند. سازمان باید از هماهنگی ترتیبات برون سپاری با الزامات قانونی و سایر الزامات و نیز دستیابی به نتایج موردنظر در سیستم مدیریت OH&S اطمینان یابد نوع و میزان کنترل به کار گرفته‌شده برای این دوره‌های کاری و فرایندها باید در سیستم مدیریت OH&S تعیین شود.

نکته: همکاری با تأمین‌کنندگان برون‌سازمانی می‌تواند به سازمان کمک کند تا به هرگونه پیامدی که برون‌سپاری بر عملکرد OH&S سازمان دارد رسیدگی نماید.

۸-۲- آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری

سازمان باید فرایند(های) موردنیاز برای آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری بالقوه را همانطور که در بند ۶-۱-۲-۱ شناسایی شده‌اند، شامل موارد زیر ایجاد، اجرا و نگهداری کند:

الف- ایجاد یک واکنش طرح‌ریزی شده در شرایط اضطراری، شامل ارائه کمک‌های اولیه؛

ب- ارائه آموزش برای واکنش طرح‌ریزی شده؛

پ - انجام آزمایش و تمرین دوره‌ای قابلیت واکنش برنامه‌ریزی شده؛

ت- ارزیابی عملکرد و در صورت نیاز بازنگری واکنش طرح‌ریزی شده شامل

مراحل بعد از آزمایش و به خصوص بعد از وقوع شرایط اضطراری؛

ث- اطلاع‌رسانی و دادن اطلاعات مرتبط به همه کارگران در مورد وظایف و مسئولیت‌هایشان؛

ح- انتقال اطلاعات مرتبط به پیمانکاران، بازدیدکنندگان، مراکز خدمات واکنش

در شرایط اضطراری، مراجع دولتی و در موارد مقتضی جوامع محلی؛

چ- در نظر گرفتن نیازها و قابلیت‌های همه ذی‌نفعان مرتبط و در موارد مقتضی

اطمینان از مشارکت آن‌ها در توسعه واکنش طرح‌ریزی شده.

سازمان باید اطلاعات مدونی را در مورد فرایندها و برنامه‌های واکنش در شرایط

اضطراری بالقوه برقرار نگهداشته و نگهداری کند.

۹- ارزیابی عملکرد

۹-۱- پایش، اندازه‌گیری، تحلیل و ارزیابی عملکرد

۹-۱-۱- کلیات

سازمان باید فرایندی (هایی) برای پایش، اندازه‌گیری، تحلیل و ارزیابی عملکرد

ایجاد، اجرا و نگهداری نماید.

سازمان باید موارد زیر را تعیین نماید:

الف- آنچه به پایش و اندازه‌گیری نیاز دارد، شامل:

۱- میزان برآورده سازی الزامات قانونی و سایر الزامات؛

۲- فعالیت‌ها و عملیات مرتبط با خطرهای، ریسک‌ها و فرصت‌های شناسایی شده؛

۳- میزان پیشرفت در دستیابی به اهداف OH&S سازمان؛

۴- اثربخشی کنترل‌های عملیاتی و سایر کنترل‌ها؛

ب- روش‌های پایش، اندازه‌گیری، تحلیل و ارزیابی عملکرد، طوری که قابل کاربرد باشد، برای اطمینان از منابع معتبر؛

پ- معیاری برای ارزیابی عملکرد OH&S

ت- زمان انجام پایش و اندازه‌گیری

ث- زمانی که نتایج پایش و اندازه‌گیری باید تحلیل، ارزیابی و اطلاع‌رسانی شود.

سازمان باید عملکرد OH&S را ارزیابی و اثربخشی سیستم مدیریت OH&S را تعیین کند.

سازمان باید اطمینان یابد که تجهیزات پایش و اندازه‌گیری، برچسب کاربرد، کالبره یا تصدیق شده و به نحو مقتضی استفاده و نگهداری می‌شود.

نکته: امکان دارد الزامات قانونی با سایر الزاماتی (مانند استانداردهای ملی یا بین‌المللی) در ارتباط با کالیبراسیون یا تصدیق تجهیزات پایش و اندازه‌گیری وجود داشته باشد.

سازمان باید اطلاعات مدون متناسب را نگهداری کند:

- به عنوان شواهد نتایج پایش، اندازه‌گیری، تحلیل و ارزیابی عملکرد؛

- در مورد نگهداری، کالیبراسیون یا تصدیق تجهیزات اندازه‌گیری.

۹-۱-۲- ارزیابی انطباق

سازمان باید فرایندی (های) برای ارزیابی انطباق با الزامات قانونی و سایر الزامات ایجاد، اجرا و نگهداری نماید. (بند ۶-۱۳ را ببینید).

سازمان باید:

- الف - تناوب و روش (های) ارزیابی انطباق را تعیین کند؛
- ب- انطباق را ارزیابی کند و در صورت لزوم اقدام نماید (بند ۲-۱۰ را ببینید)؛
- پ- برقرار نگهداشتن دانش و درک وضعیت انطباق خود با الزامات قانونی و سایر الزامات.
- ت- اطلاعات مدون در مورد نتایج ارزیابی انطباق را نگهداری کند.

۹-۲- ممیزی داخلی

۹-۲-۱- الزامات عمومی

سازمان باید ممیزی‌های داخلی را در دوره‌های زمانی برنامه‌ریزی‌شده به اجرا درآورد تا اطلاع کسب کند که آیا سیستم مدیریت OH&S:

الف - با موارد زیر انطباق دارد:

۱- الزامات سازمان برای سیستم مدیریت OH&S خود شامل خط‌مشی

OH&S و اهداف OH&S

۲- الزامات این مستند؛

ب- به‌طور اثربخش اجرا و نگهداری می‌شود.

۹-۲-۲- برنامه ممیزی داخلی

سازمان باید:

الف- برنامه (های) ممیزی شامل تناوب، روش‌ها، مسئولیت‌ها، مشاوره، الزامات برنامه‌ریزی و گزارش دهی را طرح‌ریزی کند، ایجاد، اجرا و نگهداری نماید و

این برنامه باید اهمیت فرایندهای موردنظر و نتایج ممیزی‌های قبلی را در نظر بگیرد؛

ب- معیارهای ممیزی و دامنه کاربرد آن را در هر ممیزی تعیین کند؛

پ - ممیزها را انتخاب و ممیزی‌ها را اجرا نماید تا از واقع‌بینی و بیطرفی فرایند ممیزی اطمینان حاصل کند؟

ت- اطمینان یابد که نتایج این ممیزی‌ها به مدیران مرتبط گزارش می‌شود، اطمینان یابد که نتایج مرتبط ممیزی‌ها به کارگران و در صورت وجود، به نمایندگان کارگران و سایر ذینفعان مرتبط گزارش می‌شود.

ث- اقدامی برای رسیدگی به عدم انطباق‌ها و بهبود مداوم عملکرد OH&S انجام دهد (بند ۱۰ را ببینید)

ج- اطلاعات مدون را به عنوان شاهد اجرای برنامه ممیزی و نتایج ممیزی نگهدارد.

نکته: برای اطلاعات بیشتر در مورد ممیزی و شایستگی میزان به راهنمای ISO ۱۹۰۱۱ ارجوع کنید.

۹-۳- بازنگری مدیریت

مدیریت ارشد باید سیستم مدیریت OH&S سازمان را در دوره‌های زمانی برنامه‌ریزی‌شده بازنگری کند تا از تداوم تناسب، کفایت و اثربخشی آن اطمینان حاصل کند.

بازنگری مدیریت باید شامل موارد زیر شود:

الف- وضعیت اقدام‌ها از بازنگری‌های مدیریت قبلی؛

ب- تغییرات در مسائل داخلی و خارجی که مرتبط با سیستم مدیریت OH&S و شامل موارد زیر است:

۱- نیازها و انتظارات ذی‌نفعان؛

۲- الزامات قانونی و سایر الزامات؛

۳- ریسک‌ها و فرصت‌ها

پ- میزانی که خط‌مشی OH&S و اهداف OH&S برآورده شده است.

ت- اطلاعات عملکرد OH&S شامل روند موضوع‌های زیر:

۱- رویدادها، عدم انطباق‌ها، اقدام‌های اصلاحی و بهبود مداوم.

۲- نتایج پایش و اندازه‌گیری

۳- نتایج ارزیابی انطباق با الزامات قانونی و سایر الزامات؛

۴- نتایج ممیزی

۵- مشاوره و مشارکت کارگران

۶- ریسک‌ها و فرصت‌ها

ث- کفایت منابع برای نگهداری سیستم مدیریت OH&S مؤثر.

ج- ارتباط (های) مرتبط با ذینفعان

ج- فرصت‌هایی برای بهبود مداوم.

خروجی‌های بازنگری مدیریت باید شامل تصمیم‌های مرتبط با موضوع‌های زیر باشد:

- تداوم تناسب، کفایت و اثربخشی سیستم مدیریت OH&S در دستیابی به

نتایج موردنظر آن.

- فرصت‌های بهبود مداوم.

- هرگونه نیاز به تغییرات در سیستم مدیریت OH&S

- منابع موردنیاز

- اقدام‌ها، در صورت نیاز

- فرصت‌هایی برای بهبود یکپارچگی سیستم مدیریت OH&S با سایر

فرایندهای کسب‌وکار

- هرگونه ملاحظات برای جهت‌گیری استراتژیک سازمان مدیریت ارشد باید خروجی‌های مرتبط بازنگری‌های مدیریت را به کارگران و در صورت وجود، نمایندگان کارگران اطلاع‌رسانی کند (بند ۷-۴ را ببینید).

سازمان باید اطلاعات مدونی را به عنوان شواهد نتایج بازنگری‌های مدیریت نگهداری کند.

۱۰- بهبود

۱۰-۱- کلیات

سازمان باید فرصت‌هایی را برای بهبود (بند ۹ را ببینید) تعیین کرده و اقدام‌های لازم را برای دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S انجام دهد.

۱۰-۲- رویداد، عدم انطباق و اقدام اصلاحی

سازمان باید فرایندی (هایی) را شامل گزارش دهی، رسیدگی و انجام اقدام برای تعیین و مدیریت رویدادها و عدم انطباق‌ها ایجاد، اجرا و نگهداری نماید.

به هنگام وقوع یک رویداد یا عدم انطباق، سازمان باید:

الف- به رویداد یا عدم انطباق واکنشی به‌موقع نشان دهد و بر حسب کاربرد:

۱- اقدامی برای کنترل و اصلاح آن انجام دهد؛

۲- اقدامی در برابر عواقب آن انجام دهد؛

ب- با مشارکت کارگران (بند ۵-۴ را ببینید) و سایر ذی‌نفعان مرتبط، نیاز به اقدام اصلاحی برای حذف علت (های) ریشه‌ای رویداد یا عدم انطباق و عدم وقوع مجدد آن یا عدم وقوع در جای دیگر را با در نظر گرفتن موارد زیر ارزیابی کند:

۱- رسیدگی به رویداد با بررسی عدم انطباق؛

۲- تعیین علت (های) رویداد یا عدم انطباق؛

۳- تعیین اینکه آیا رویدادهای مشابه رخ داده است، آیا عدم انطباق‌های

مشابه وجود دارد، یا می‌تواند به‌طور بالقوه اتفاق بیفتد؛

ب- بررسی ارزیابی‌های موجود ریسک‌های OH&S و سایر ریسک‌های بر

حسب تناسب (بند ۶-۱ را ببینید)؛

ت- تعیین و انجام هرگونه اقدام موردنیاز، شامل اقدام اصلاحی، بر اساس

سلسله‌مراتب کنترل‌ها (بند ۸-۱-۲ را ببینید) و مدیریت تغییر (بند ۸-۱-۳ را

ببینید)؛

ث- ارزیابی ریسک‌های OH&S مرتبط با خطرهای جدید یا تغییر یافته، قبل از

انجام اقدام؛

ج- بازنگری اثربخشی هرگونه اقدام انجام‌شده، شامل اقدام اصلاحی؛

چ- در صورت لزوم، ایجاد تغییرات در سیستم مدیریت OH&S.

اقدام‌های اصلاحی باید متناسب با اثرات یا اثرات بالقوه رویدادها یا عدم

انطباق‌های پیش‌آمده باشد.

سازمان باید اطلاعات مدون را به عنوان شواهد موارد زیر نگهدارد:

- ماهیت رویدادها یا عدم انطباق‌ها و هرگونه اقدام‌های انجام‌شده متعاقب؛

- نتایج هرگونه اقدام و اقدام اصلاحی شامل اثربخشی آن‌ها.

سازمان باید این اطلاعات مدون را به کارگران مرتبط و در صورت وجود،

نمایندگان کارگران و سایر ذینفعان مرتبط اطلاع‌رسانی کند.

نکته: گزارش دهی و رسیدگی به رویدادها بدون تأخیر، می‌تواند موجب حذف

خطرها و به حداقل رساندن ریسک‌های OH&S مرتبط در کوتاه‌ترین زمان ممکن

شود.

۱۰-۳- بهبود مداوم

سازمان باید تناسب، کفایت و اثربخشی سیستم مدیریت OH&S را در انجام موارد زیر به طور مداوم بهبود دهد:

- ارتقاء عملکرد OH&S
- ترویج فرهنگی که سیستم مدیریت OH&S را پشتیبانی می‌کند؛
- ترویج مشارکت کارگران در انجام اقدام‌هایی برای بهبود مداوم سیستم مدیریت OH&S.
- اطلاع‌رسانی منابع مرتبط با بهبود مداوم به کارگران و در صورت وجود، نمایندگان کارگران
- برقرار نگه‌داشتن و نگهداری اطلاعات مدون به عنوان شواهد بهبود مستمر مداوم.

پیوست الف

(برای اطلاع)

راهنمایی در مورد استفاده از این مستند

الف-۱ الزامات عمومی

اطلاعات مشروح در این پیوست، به منظور پیشگیری از تفسیر نادرست الزامات این مستند ارائه شده است. باوجودآنکه این اطلاعات به الزامات فوق پرداخته و با آن همخوان است، قرار نیست تا چیزی به آن افزوده، از آن کم و یا به هر طریقی موجب اصلاح الزامات شود.

الزامات این مستند باید از منظر یک سیستم و نه مجزا از سایر موارد بررسی شود. این به آن معنی است که بین الزامات یک بند با الزامات سایر بندها ارتباط وجود دارد.

الف-۲ مراجع

هیچ مرجعی در این مستند وجود ندارد. استفاده‌کنندگان می‌توانند برای اطلاعات بیشتر در مورد راهنماهای OH&S، به مستندات اشاره شده در بخش فهرست مراجع و سایر استانداردهای سیستم مدیریتی سازمان ISO مراجعه کنند.

الف -۳ واژگان و تعاریف

علاوه بر واژگان و تعاریف اشاره شده در بند شماره ۳ و به منظور پرهیز از درک نادرست، توضیحات زیر برای روشن شدن برخی مفاهیم انتخاب شده ارائه می‌شود:

الف - کلمه "مستمر یا Continual" نشان‌دهنده استمرار در طول یک دوره زمانی با فواصل همراه با توقف است (برخلاف کلمه "پیوسته یا Continuous" که نشان‌دهنده فواصل زمانی بدون توقف است). از این رو، کلمه "مستمر" واژه مناسب برای کاربرد در فضای بهبود است. به اعتقاد مترجم، با توجه به مفهوم کلمه "Continual" در ادبیات سیستم‌های مدیریتی، ترجمه صحیح آن کلمه "پی‌درپی" و نه "مداوم" است. ولی به دلیل جا افتادن واژه "مداوم" به خصوص در عبارت رایج "بهبود مداوم" طی سالیان متمادی، از همان عبارت "مداوم" در ترجمه آن استفاده شده است)

ب- کلمه "در نظر گرفتن یا Consider" به معنای آن است که لازم است در مورد آن فکر شود ولی می‌تواند استثناء شود. در صورتی که کلمه "به‌حساب آوردن یا

"Take into account" به معنای آن است که لازم است در مورد آن فکر شود ولی نمی‌تواند استثناء شود.

ب- کلمه "متناسب با" **Appropriate** و "قابل کاربرد یا" **Applicable** قابل جایگزینی با یکدیگر نیستند. کلمه "متناسب" به معنای مناسب بودن (برای / با) و مفهوم آن همراه با میزانی از آزادی است. در صورتی که کلمه "قابل کاربرد" به معنای مرتبط یا همراه با امکان کاربرد بوده و مفهوم آن این است که اگر می‌تواند، باید انجام شود.

ث- این مستند از عبارت "ذی‌نفع با" **Interested Party** استفاده می‌کند. عبارت **"Stakeholder"** هم‌معنی آن بوده و از مفهوم یکسانی برخوردار است.

ج- کلمه "اطمینان یابد یا" **Ensure** به معنای آن است که مسئولیت می‌تواند به دیگری محول شود، ولی برای اطمینان از انجام اقدام، پاسخگویی آن نمی‌تواند به دیگری محول شود.

چ- عبارت "اطلاعات مدون" برای هر دو گروه مدارک و سوابق به کار می‌رود. این مستند، از عبارت "نگهداری اطلاعات مدون به عنوان شواهد ..." برای سوابق و از عبارت "باید به عنوان اطلاعات مدون برقرار نگهداشته شود" برای مدارک شامل روش‌های اجرایی استفاده می‌کند. عبارت "نگهداری اطلاعات مدون به عنوان شواهد ..." به معنای الزام آن نیست که اطلاعات نگهداری شده، الزامات مبتنی بر قانون را برآورده می‌کند. برعکس، عبارت فوق نوع سوابقی را که باید نگهداری شود تعیین می‌کند.

ح- فعالیت‌هایی که "تحت کنترل مشترک سازمان" هستند، فعالیت‌هایی‌اند که سازمان کنترل خود بر منابع یا روش‌ها را به اشتراک گذاشته است با هدایت کار انجام‌شده را با توجه به عملکرد **OH&S** خود و سازگار با الزامات قانونی و سایر الزامات خود به اشتراک می‌گذارد.

سازمان می‌تواند در معرض الزاماتی مرتبط با سیستم مدیریت OH&S خود باشد که استفاده از واژگان خاص و معانی آن‌ها را الزام می‌کند. در صورت استفاده از سایر واژگان مانند آنچه گفته شد، الزام برای انطباق با این مستند همچنان برقرار است.

الف-۴ فضای سازمان

الف-۴-۱ شناخت سازمان و فضای آن

شناخت فضای یک سازمان برای استقرار، اجرا، نگهداری و بهبود مستمر سیستم مدیریت OH&S آن به کار می‌رود. مسائل داخلی و خارجی می‌تواند مثبت یا منفی باشد و شامل شرایط، مشخصات و مقتضیات متغیری است که می‌تواند بر سیستم مدیریت OH&S تأثیرگذار باشد، به‌عنوان مثال:

الف - مسائل خارجی، مانند:

- ۱- محیط‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، قانونی، مالی، فناوری، اقتصادی و طبیعی و نیز رقابت در بازار، خواه بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی؛
- ۲- ورود رقبای پیمانکاران، پیمانکاران جزء، تأمین‌کنندگان، شرکا و ارائه‌دهندگان جدید؛ فناوری‌های جدید، قوانین جدید و ظهور مشاغل جدید؛

۳- دانش جدید در مورد محصولات و اثر آن‌ها بر ایمنی و بهداشت؛

۴- عوامل محرک کلیدی و روندهای مرتبط با صنعت یا بخش تأثیرگذار بر سازمان

۵- روابط با ذینفعان خارجی و ادراک و ارزش‌های آن‌ها

۶- تغییرات مرتبط با هر یک از موارد بالا؛

الف- مسائل داخلی، مانند:

۱- طرز اداره سازمان، ساختار سازمانی، نقش‌ها و پاسخگویی‌ها.

۲- خط‌مشی‌ها (سیاست‌ها)، اهداف و استراتژی‌های موجود برای دستیابی

۳- قابلیت‌ها که بر اساس منابع، دانش و شایستگی شناخته می‌شوند (مانند

سرمایه، زمان، منابع انسانی، فرایندها، سیستم‌ها و فناوری‌ها)؛

۴- سیستم‌های اطلاعاتی، جریان اطلاعات، فرایندهای تصمیم‌گیری (رسمی

و غیررسمی)؛

۵- وجود محصولات، مواد، خدمات، ابزار، نرم‌افزار، محل‌های کاری و

تجهیزات جدید؛

۶- روابط با کارگران و ادراک و ارزش‌های آن‌ها؛

۷- فرهنگ سازمان؛

۸- استانداردها، راهنماها و مدل‌های پذیرفته‌شده توسط سازمان؛

۹- نوع و گستره روابط قراردادی، به‌عنوان مثال شامل فعالیت‌های برون

سپاری شده؛

۱۰- ترتیبات ساعت کاری؛

۱۱- شرایط کاری؛

۱۲- تغییرات مرتبط با هر یک از موارد بالا.

الف-۴-۲ شناخت نیازها و انتظارات کارگران و سایر ذی‌نفعان

علاوه بر کارگران، ذینفعان می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

الف- مراجع قانونی و مقرراتی (محلی، منطقه‌ای، ایالتی، استانی، ملی یا

بین‌المللی)؛

ب - سازمان‌های مادر؛

پ- تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و پیمانکاران جزء؛

ت- نمایندگان کارگران؛

ث- سازمان‌های کارگران (اتحادیه‌های تجاری) و سازمان‌های کارفرماها؛

ج- مالکان، سهامداران، کارفرماها، بازدیدکنندگان، جامعه محلی و همسایگان سازمان و عامه مردم؛

چ- مشتریان، خدمات درمانی و سایر خدمات جامعه، رسانه‌های انجمن‌های علمی، انجمن‌های کسب‌وکار، سازمان‌های غیردولتی (NGOs)؛

ح- سازمان‌های ایمنی و بهداشت شغلی، متخصصان مراقبت ایمنی و بهداشت شغلی؛

برخی نیازها و انتظارات الزامی است؛ به دلیل آنکه به‌عنوان مثال در میان قوانین و مقررات وجود دارد. ممکن است همچنین سازمان تصمیم بگیرد تا به‌طور داوطلبانه سایر نیازها و انتظارات (مانند اقدام‌های داوطلبانه) را بپذیرد یا خود را با آن‌ها تطبیق دهد. در صورتیکه سازمان آن‌ها را بپذیرد، باید در طرح‌ریزی و استقرار سیستم مدیریت OH&S به آن‌ها بپردازد.

الف-۴-۳ تعیین دامنه کاربرد سیستم مدیریت OH&S

در تعیین مرزها و کاربرد سیستم مدیریت OH&S، یک سازمان مجاز و صاحب اختیار است. مرزها و کاربرد سیستم ممکن است شامل کل سازمان یا یک بخش(های) خاص سازمان شود، به شرط آنکه مدیریت ارشد آن بخش سازمان حوزه‌های کاری، مسئولیت‌ها و اختیارات خود را برای استقرار یک سیستم مدیریت OH&S دارا باشد.

اعتبار سیستم مدیریت OH&S سازمان متأثر از انتخاب مرزهای آن است، شایسته نیست که دامنه کاربرد سیستم طوری تعیین شود که فعالیت‌ها، محصولات و خدماتی که بر عملکرد OH&S سازمان تأثیرگذار بوده و یا به‌طور بالقوه تأثیرگذار است. استثنا شود و یا موجب اجتناب از الزامات قانونی و سایر الزامات سازمان شود. دامنه کاربرد سیستم، یک اظهار واقعی بیانگر از عملیات سازمان در

مرزهای سیستم مدیریت OH&S آن است و شایسته نیست که موجب گمراهی ذی‌نفعان شود.

الف-۴-۴ سیستم مدیریت OH&S

سازمان برای تصمیم‌گیری در مورد آنکه چگونه الزامات این مستند شامل جزئیات و گستره موضوع‌های زیر را برآورده می‌سازد، صاحب اختیار، پاسخگو و مستقل است:

الف- استقرار یک فرایند یا بیشتر برای اطمینان از کنترل الزامات، اجرای طبق

طرح‌ریزی و دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S

ب- یکپارچه‌سازی الزامات سیستم مدیریت OH&S در فرایندهای مختلف کسب‌وکار (مانند طراحی و توسعه، تأمین، منابع انسانی، فروش و بازاریابی)؛

اگر این مستند در یک بخش(های) خاصی از یک سازمان اجرا می‌شود، خط‌مشی‌ها (سیاست‌ها) و فرایندهای ایجادشده در سایر بخش‌های سازمان می‌تواند برای برآورده سازی الزامات این مستند به کار گرفته شود، به شرط آنکه آن‌ها برای آن بخش(های) موردنظر سازمان قابل کاربرد و با الزامات این مستند در انطباق باشد. نمونه‌هایی از این موارد، شامل خط‌مشی‌های OH&S سازمان، برنامه‌های تحصیلی، آموزشی و شایستگی و کنترل‌های مرتبط با تأمین کالا و خدمات است.

الف-۵ رهبری و مشارکت کارگران

الف-۵-۱ رهبری و تعهد

برای موفقیت سیستم مدیریت OH&S و دستیابی به نتایج موردنظر سازمان، رهبری و تعهد در مدیریت ارشد سازمان شامل آگاهی، پاسخ‌دهی، حمایت فعال و

بازخورد، حیاتی است. از این رو، مدیریت ارشد مسئولیت‌های خاصی دارد که به سبب آن باید خودش درگیر موضوع باشد یا هدایت سیستم را بر عهده گیرد. وجود فرهنگی پشتیبان سیستم مدیریت OH&S سازمان، به میزان زیادی وابسته به تصمیم مدیریت ارشد سازمان بوده و حاصل ارزش‌ها، نگرش‌ها، تجربه‌های مدیریتی، ادراک، شایستگی‌ها و الگوهای فعالیت‌های فردی و گروهی است که تعهد به سیستم مدیریت OH&S سازمان و سبک و توانمندی آن را تعیین می‌کند. این امر با و نه محدود به مشارکت فعال کارگران، همکاری و ارتباطات مبتنی بر اعتماد دوطرفه، درک مشترک در مورد اهمیت سیستم مدیریت OH&S با مشارکت فعال در کشف فرصت‌های OH&S و اطمینان به اثربخشی اقدام‌های پیشگیرانه و حفاظتی مشخص می‌شود. یک روش مهم که مدیریت ارشد رهبری خود را با آن نشان می‌دهد، تشویق کارگران به گزارش رویدادها، خطرهای ریسک‌ها و فرصت‌ها و نیز حمایت از کارگران در برابر اقدام‌های متقابل (تلافی) مانند تهدید به اخراج یا تنبیه انضباطی بعد از گزارش دهی موارد فوق است.

الف-۵-۲ خط‌مشی OH&S

خط‌مشی OH&S، مجموعه‌ای از اصولی است که در قالب تعهدات مدیریت ارشد به عنوان جهت‌گیری بلندمدت سازمان در پشتیبانی و بهبود مستمر عملکرد OH&S سازمان تشریح می‌شود. خط‌مشی OH&S شناختی کلان از جهت‌گیری سازمان و نیز چارچوبی برای تنظیم اهداف و انجام اقدام‌هایی برای دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S را فراهم می‌کند.

سپس بازتاب این تعهدات در فرایندهای سازمان خواهد بود که برای اطمینان از یک سیستم مدیریت OH&S مناسب، معتبر و قابل اعتماد (شامل پرداختن به الزامات خاص این مستند) استقرار یافته‌اند.

عبارت "به حداقل رساندن با Minimize" در مورد ریسک‌های OH&S، برای بیان تمایل و اشتیاق سازمان نسبت به سیستم مدیریت OH&S خود به کار می‌رود. عبارت "کاهش دادن یا Reduce" برای تشریح فرایند دستیابی به این امر به کار می‌رود.

در تنظیم خط‌مشی، شایسته است که سازمان تناسب و هماهنگی آن را با سایر خط‌مشی‌ها در نظر بگیرد.

الف-۵-۳ نقش‌ها، مسئولیت‌ها و اختیارات سازمانی

شایسته است تا افرادی که در ارتباط با سیستم مدیریت OH&S هستند، شناخت دقیقی از نقش، مسئولیت (ها) و اختیار(ات) شان برای دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S داشته باشند.

باوجودآنکه مدیریت ارشد مسئولیت و اختیار کلان سیستم مدیریت OH&S را دارد، لازم است تا هر فرد در محیط کار نه تنها ایمنی و بهداشت شخصی خود بلکه ایمنی و بهداشت دیگران را نیز به حساب آورد.

پاسخگو بودن مدیریت ارشد به معنای آن است که در قبال تصمیمات و اقدام‌های مرتبط با مجامع دولتی، مراجع قانونی و در حد کلانتری ذی‌نفعان سازمان مسئول است. این به معنای مسئولیت نهایی برای فردی است که در زمانی که کاری انجام نمی‌شود، یا به درستی انجام نمی‌شود، یا زمانی که اهداف محقق نمی‌شود، باید پاسخگو باشد.

شایسته است کارگران قادر باشند تا شرایط مخاطره‌آمیز را گزارش دهند تا اقدامی برای آن انجام شود. شایسته است آن‌ها در صورت نیاز بتوانند نگرانی‌های خود را به مراجع مسئول گزارش دهند، بدون آنکه برای آن‌ها تهدیدی برای اخراج، تنبیه انضباطی یا سایر اقدام‌های متقابل (تلافی) وجود داشته باشد.

نقش‌ها و مسئولیت‌های خاص شناسایی شده در بند ۵-۳، ممکن است به یک نفر، به‌طور مشترک به چندین نفر و یا به یک عضو مدیریت ارشد اختصاص یابد.

الف-۵-۴ مشاوره و مشارکت کارگران

مشاوره و مشارکت کارگران و در صورت وجود نمایندگان کارگران می‌تواند جزو عوامل کلیدی موفقیت برای یک سیستم مدیریت OH&S باشد و شایسته است تا از طریق فرایندهای استقرار یافته در سازمان ترغیب شود.

مشاوره به معنای یک ارتباط دوطرفه همراه با گفت‌وگو و تبادل نظر است. مشاوره شامل فراهم کردن به‌موقع اطلاعات لازم برای کارگران و در صورت وجود نمایندگان کارگران، برای اطلاع از بازخورد لازم قبل از تصمیم‌گیری در سازمان است.

مشارکت، کارگران را قادر می‌سازد تا در فرایندهای تصمیم‌گیری مرتبط با عملکرد OH & S و تغییرات پیشنهادی آن سهیم باشند.

دریافت بازخورد در مورد سیستم مدیریت OH&S درگرو مشارکت کارگران است. شایسته است سازمان اطمینان یابد که کارگران در تمامی سطوح برای گزارش شرایط مخاطره‌آمیز ترغیب شده‌اند تا بتوان اقدام‌های پیشگیرانه و اصلاحی لازم را انجام داد.

دریافت پیشنهادها زمانی اثربخش‌تر خواهد بود که کارگران هراسی از اخراج، تنبیه انضباطی یا سایر اقدام‌های متقابل تلافی نداشته باشند.

الف-۶ طرح‌ریزی

الف-۶-۱ اقدام‌هایی برای پرداختن به ریسک‌ها و فرصت‌ها

الف-۶-۱-۱ الزامات عمومی

طرح‌ریزی، یک فرایند مداوم و نه یک رویداد مجزاست که شرایط متغیر را پیش‌بینی و به‌طور مستمر ریسک‌ها و فرصت‌ها را برای کارگران و نیز سیستم مدیریت OH&S تعیین می‌کند.

اثرات نامطلوب می‌تواند شامل مصدومیت و بیماری مرتبط با کار، عدم تطابق با الزامات قانونی و سایر الزامات، یا آسیب به اعتبار سازمان باشد.

طرح‌ریزی، به روابط و تعامل بین فعالیت‌ها و الزامات سیستم مدیریت می‌پردازد. فرصت‌های OH&S به شناسایی خطرهای، نحوه اطلاع‌رسانی آن‌ها و تحلیل و کاهش خطرهای شناسایی‌شده و سایر فرصت‌ها به استراتژی‌های بهبود سیستم می‌پردازد.

مثال‌هایی از فرصت‌های بهبود عملکرد OH&S به شرح زیر است:

الف - بازرسی و ممیزی؛

ب- تحلیل خطر شغل (تحلیل ایمنی شغل یا JSA) و ارزیابی‌های مرتبط با وظایف؛

پ- بهبود عملکرد OH&S با کاهش کار یکنواخت و تکراری، با کاهش ساعت کاری از قبل تعیین‌شده که به‌طور بالقوه مخاطره‌آمیز است.

ت- مجوز کاری و سایر روش‌های تشخیص و کنترل

ث- رسیدگی به رویداد یا عدم انطباق و اقدام‌های اصلاحی

ج- ارزیابی‌های ارگونومیک و سایر ارزیابی‌های مرتبط با پیشگیری از مصدومیت؛

مثال‌هایی از سایر فرصت‌های بهبود عملکرد OH&S به شرح زیر است:

- یکپارچه‌سازی الزامات ایمنی و بهداشت شغلی در اولین مرحله چرخه عمر تسهیلات، تجهیزات با طرح‌ریزی فرایند؛ برای جابه‌جایی تسهیلات، طراحی مجدد فرایند یا جایگزینی ماشین‌آلات؛
- یکپارچه‌سازی الزامات ایمنی و بهداشت شغلی در اولین مرحله طرح‌ریزی برای جابه‌جایی تسهیلات، طراحی مجدد فرایند یا جایگزینی ماشین‌آلات؛
- استفاده از فناوری‌های جدید برای بهبود عملکرد OH&S
- بهبود فرهنگ ایمنی و بهداشت شغلی، به عنوان نمونه از طریق توسعه فراتر از الزامات شایستگی مرتبط با ایمنی و بهداشت شغلی، یا ترغیب کارگران به گزارش دهی به موقع رویدادها؛
- بهبود وضوح پشتیبانی مدیریت ارشد از سیستم مدیریت OH&S ارتقاء فرایند(های) رسیدگی به رویداد
- بهبود فرایند(های) مشاوره و مشارکت کارگران
- الگوبرداری، شامل در نظر گرفتن عملکرد گذشته سازمان و نیز سایر سازمان‌ها
- همکاری در مجامعی که بر موضوع‌های ایمنی و بهداشت شغلی تمرکز دارند.

الف-۶-۱-۲ شناسایی خطر و ارزیابی ریسک‌ها و فرصت‌ها

الف-۶-۱-۲-۱ شناسایی خطر

شناسایی پیش‌بینانه مداوم خطر‌ها در مرحله طراحی مفهومی هر محیط کار، تسهیلات، محصول یا سازمان جدید آغاز می‌شود. شایسته است که این شناسایی در طراحی تفصیلی و سپس در عملیات دنبال شود و نیز به‌طور مداوم در طول چرخه کامل عمر آن برای پوشش فعالیت‌های فعلی در حال تغییر و آتی انجام شود.

با وجود آنکه این مستند به ایمنی محصول نمی‌پردازد (یعنی ایمنی مصرف‌کنندگان نهایی محصولات)، شایسته است خطرهای کارگران در حین تولید، ساخت، مونتاژ یا تست محصولات در نظر گرفته شود. شناسایی خطرها به سازمان کمک می‌کند تا خطرهای محیط کار و کارگران مرتبط با آن را تشخیص دهد و درک کند تا بتواند ارزیابی، اولویت‌بندی، حذف خطرها یا کاهش ریسک‌های OH&S آن را انجام دهد.

خطرها می‌تواند فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی، روان‌شناختی اجتماعی، مکانیکی، الکتریکی یا بر اساس حرکت و انرژی باشد.

فهرست ارائه‌شده در بند ۱-۶-۱-۲، یک فهرست جامع نیست.

نکته: شماره‌گذاری موارد الف تا ج در فهرست زیر، با شماره‌گذاری موارد فهرست شده در بند ۱-۶-۱-۲ به‌طور کامل منطبق نیست.

شایسته است در فرایند(های) شناسایی خطر سازمان، موارد زیر در نظر گرفته شود:

الف- فعالیت‌ها و شرایط روتین و غیر روتین:

۱- فعالیت‌ها و شرایط روتین باعث ایجاد خطرهایی در عملیات روزمره و

فعالیت‌های نرمال کاری می‌شود؛

۲- فعالیت‌ها و شرایط غیر روتین، اتفاقی یا غیر برنامه‌ریزی شده‌اند؛

۳- فعالیت‌های کوتاه مدت و بلندمدت می‌تواند خطرهای مختلفی را ایجاد کنند.

ب- عوامل انسانی

۱- مرتبط با قابلیت‌ها، محدودیت‌ها و خصوصیات انسانی

۲- شایسته است تا اطلاعات برای ابزار، دستگاه‌ها، سیستم‌های فعالیت‌ها و

محیط استفاده ایمن و راحت افراد به کار گرفته شود.

۳- شایسته است به سه جنبه پرداخته شود: فعالیت، کارگر و سازمان و

چگونگی تعامل آن‌ها با یکدیگر و تأثیرشان بر ایمنی و بهداشت شغلی؛

پ- خطرهای جدید یا تغییر یافته:

۱- می‌تواند زمانی رخ دهد که به دلیل شرایط موردی یا در حال تغییر، فرایندهای کاری به درستی عمل نکرده، اصلاح شده، تغییر یافته یا رشد کرده باشد.

۲- درک آنکه در عمل کار چگونه انجام می‌شود (مانند مشاهده و صحبت کردن با کارگران در مورد خطرها)، می‌تواند مشخص کند که آیا ریسک‌های OH&S افزایش یا کاهش یافته است؛

ت- شرایط بالقوه اضطراری:

۱- شرایط طرح‌ریزی نشده یا برنامه‌ریزی نشده که نیازمند واکنشی فوری است (آتش گرفتن یک دستگاه در محیط کاری، یا وقوع حادثه‌ای طبیعی در مجاورت محیط کار یا در مکان دیگری که کارگران مشغول انجام فعالیت‌های مرتبط با کار هستند)

۲- شامل شرایطی مانند ناآرامی‌های مدنی در مکانی که کارگران مشغول انجام فعالیت‌های مرتبط با کار هستند و تخلیه فوری آن‌ها ضروری است؛

ث- کارکنان:

۱- آن‌هایی که در مجاورت محیط کار هستند و می‌توانند متأثر از فعالیت‌های سازمان باشند (مانند عابران پیمانکاران با همسایگان مجاور)؛

۲- کارگران شاغل در مکانی که تحت کنترل مستقیم سازمان نیست، مانند کارگران در تردد با کارگرانی که برای انجام فعالیت‌های مرتبط با کار سازمان به مکان دیگری سفر می‌کنند (مانند کارگران پست، رانندگان اتوبوس، کارکنان مرتبط با خدمات که در سفرند و در محل مشتری کار می‌کنند)؛

۳- کارگران شاغل در منزل یا آن‌هایی که به تنهایی کار می‌کنند؛

ج- تغییرات در دانش و اطلاعات مرتبط با خطرها:

- ۱- منابع دانش، اطلاعات و شناخت جدید در مورد خطرها می‌تواند شامل مطالب منتشرشده، تحقیق و توسعه، بازخورد کارگران و بررسی تجربه‌های عملیاتی خود سازمان باشد؛
- ۲- منابع فوق می‌تواند فراهم‌کننده اطلاعات جدید در مورد خطرها و ریسک‌های OH&S باشد.

الف- ۶-۲-۱-۲ ارزیابی ریسک‌های OH&S و سایر ریسک‌های سیستم مدیریت

OH&S

یک سازمان می‌تواند از روش‌های مختلفی برای ارزیابی ریسک‌های OH&S به عنوان بخشی از استراتژی کلان خود در پرداختن به خطرهای مختلف استفاده کند. روش ارزیابی و پیچیدگی آن به خطرهای مرتبط با فعالیت‌های سازمان و نه اندازه سازمان، ارتباط دارد. شایسته است تا سایر ریسک‌های سیستم مدیریت OH&S با استفاده از روش‌های مناسب خود ارزیابی شود.

شایسته است تا فرایندهای ارزیابی ریسک در سیستم مدیریت OH&S، عملیات روزمره و تصمیم‌ها (مانند اوج شدت کار و سازماندهی مجدد) و نیز مسائل خارجی (مانند تغییر شرایط اقتصادی) را در نظر بگیرد. روش‌ها می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

مشاوره مداوم با کارگرانی که از فعالیت‌های روزمره خود تأثیرپذیرند (مانند تغییرات در حجم کار)، پایش و اطلاع‌رسانی الزامات قانونی و سایر الزامات جدید (مانند اصلاح مقررات، تغییر ویرایش توافقات جمعی مرتبط با ایمنی و بهداشت شغلی) و اطمینان از اینکه منابع نیازهای فعلی و در حال تغییر را برآورده می‌سازد (مانند آموزش یا تأمین تجهیزات با ملزومات بهبودیافته جدید).

الف-۶-۱-۲-۳ ارزیابی فرصت‌های OH&S و سایر فرصت‌های سیستم مدیریت

OH&S

شایسته است فرایند ارزیابی، فرصت‌های OH&S و سایر فرصت‌های تعیین‌شده، منافع آن‌ها و توان بالقوه برای بهبود عملکرد OH&S را در نظر بگیرد.

الف-۶-۱-۳ تعیین الزامات قانونی و سایر الزامات

الف- الزامات قانونی می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- ۱- الزامات (ملی، منطقه‌ای یا بین‌المللی) شامل قوانین و مقررات
- ۲- احکام و دستورالعمل‌ها؛
- ۳- درخواست‌های صادرشده از طرف قانون‌گذار؛
- ۴- مجوزها، پروانه‌ها با سایر روش‌های مشابه؛
- ۵- احکام دادگاه‌ها یا دیوان‌های اداری؛
- ۶- معاهده‌ها، پیمان‌ها و پروتکل‌ها
- ۷- توافقات جمعی؛

ب- سایر الزامات می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- ۱- الزامات سازمان؛
- ۲- شرایط قراردادی
- ۳- توافقات استخدامی
- ۴- توافقات با ذینفعان؛
- ۵- توافقات با مراجع سلامت
- ۶- استانداردهای مقرر نشده، استانداردهای توافقی و راهنماها
- ۷- اصول داوطلبانه، آیین‌نامه‌ها، مشخصات فنی و منشورها
- ۸- تعهدهای عمومی سازمان یا سازمان مادر

الف-۶-۱-۴ طرح‌ریزی اقدام

شایسته است در ابتدا اقدام‌های طرح‌ریزی شده با توجه به سیستم مدیریت OH&S باشد و با سایر فرایندهای کسب‌وکار نیز مانند آنچه برای مدیریت محیط‌زیست، کیفیت، تداوم کسب‌وکار، ریسک، مالی و منابع انسانی استقرار یافته، یکپارچه باشد. انتظار می‌رود تا اجرای اقدام‌ها موجب دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S شود.

وقتی ارزیابی ریسک‌های OH&S نیاز به کنترل‌هایی را مشخص کند فعالیت طرح‌ریزی بیانگر چگونگی اجرای آن‌ها در حین عملیات است (بند ۸ را ببینید)، به عنوان نمونه، تعیین آنکه این کنترل‌ها در دستورالعمل‌های کاری گنجانده شود یا اقدام‌هایی برای بهبود شایستگی باشد. سایر کنترل‌ها می‌تواند به شکل اندازه‌گیری با پایش باشند (بند ۹ را ببینید)

شایسته است مدیریت تغییر (بند ۸-۱-۳ را ببینید) برای اقدام‌های لازم در پرداختن به ریسک‌ها و فرصت‌ها در نظر گرفته شود تا از عدم ایجاد پیامدهای نامطلوب اطمینان حاصل شود.

الف-۶-۲ اهداف OH&S و طرح‌ریزی برای دستیابی به آن‌ها

الف-۶-۲-۱ اهداف OH&S

اهداف برای نگهداری و بهبود عملکرد OH&S استقرار می‌یابد. شایسته است تا اهداف با ریسک‌ها و فرصت‌ها و معیارهای عملکردی که سازمان آن‌ها را برای دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S ضروری شناخته است، مرتبط باشد.

اهداف OH&S می‌تواند با سایر اهداف کسب‌وکار یکپارچه باشد و شایسته است تا در حوزه‌های کاری و سطوح مرتبط تنظیم شود. اهداف می‌تواند استراتژیک، تاکتیکی یا عملیاتی باشد.

- الف- اهداف استراتژیک می‌تواند برای بهبود عملکرد کلان سیستم مدیریت OH&S تنظیم شود (مانند حذف مواجهه با صدا)؛
- ب- اهداف تاکتیکی می‌تواند در سطح تسهیلات، پروژه با فرایند تنظیم شود (مانند کاهش صدا در مبدأ)؛
- پ- اهداف عملیاتی می‌تواند در سطح فعالیت تنظیم شود (مانند محصور کردن هر یک از دستگاه‌ها برای کاهش صدا)
- اندازه‌گیری اهداف OH&S می‌تواند کمی یا کیفی باشد، معیارهای کیفی می‌تواند تقریبی باشد، مانند آنچه از بازدیدها، مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها به دست می‌آید. ضرورتی ندارد که سازمان به ازای هر ریسک و فرصت تعیین‌شده، اهداف OH&S را استقرار دهد.

الف-۶-۲-۲ طرح‌ریزی برای دستیابی به اهداف OH&S

برای دستیابی به اهداف، سازمان می‌تواند به‌طور جداگانه با جمع‌ی طرح‌ریزی کند. در صورت لزوم، طرح‌ها می‌تواند برای چندین هدف ایجاد شود.

شایسته است تا سازمان منابع موردنیاز (مانند مالی، انسانی، تجهیزات و زیرساخت) را برای دستیابی به اهداف خود بررسی کند. بر حسب کاربرد، شایسته است هر هدف با یک شاخص که می‌تواند استراتژیک، تاکتیکی با عملیاتی بوده، همراه باشد.

الف-۷ پشتیبانی

الف-۷-۱ منابع

نمونه‌هایی از منابع شامل انسانی، طبیعی، زیرساخت، فناوری و مالی است.

مثال‌هایی از زیرساخت‌ها شامل ساختمان‌ها، تسهیلات، تجهیزات، تأسیسات، فناوری اطلاعات، سیستم‌های ارتباطی و سیستم‌های بازدارنده در شرایط اضطراری سازمان می‌باشد.

الف-۷-۲ شایستگی

شایسته است شایستگی کارگران شامل دانش و مهارت‌های موردنیاز برای شناسایی مناسب خطرهای و برخورد با ریسک‌های OH&S مرتبط با کار آن‌ها و محیط کار است.

در تعیین شایستگی برای هر نقش، شایسته است تا سازمان موضوع‌هایی مانند موارد زیر را به حساب آورد:

الف- تحصیلات، آموزش، شرایط و تجربه ضروری در انجام نقش و بازآموزی لازم برای برقرار نگهداشتن شایستگی.

ب- محیط کاری

پ- اقدام‌های پیشگیرانه و کنترلی حاصل از فرایندهای ارزیابی ریسک

ت- الزامات قابل کاربرد در سیستم مدیریت OH&S

ث- الزامات قانونی و سایر الزامات؛

ج- خط‌مشی OH&S

چ- پیامدهای بالقوه تطابق و عدم تطابق، شامل تأثیر بر ایمنی و بهداشت کارگر

ح- ارزش مشارکت کارگران در سیستم مدیریت OH&S بر اساس دانش و مهارت آن‌ها؛

خ- وظایف و مسئولیت‌های مرتبط با نقش

د- قابلیت‌های هر فرد شامل تجربه، مهارت‌های زبانی، سطح سواد و تفاوت‌ها؛

ذ- به‌روزرسانی شایستگی ضروری مرتبط با فضای سازمان یا تغییرات کار.

کارگران می‌توانند در تعیین شایستگی موردنیاز نقش‌ها به سازمان کمک کنند.

شایسته است کارگران برای دور کردن خود از شرایط قریب‌الوقوع و خطر جدی، شایستگی لازم را داشته باشند. برای این منظور، ارائه آموزش‌های لازم به کارگران در مورد خطرهای ریسک‌های مرتبط با کارشان بسیار مهم است. شایسته است کارگران به نحو مقتضی آموزش‌های موردنیاز را برای توانمندی در انجام مؤثر موارد ایمنی و بهداشت شغلی در حوزه‌های کاری مرتبطشان دریافت کنند. در بسیاری از کشورها، ارائه آموزش‌های رایگان به کارگران یک الزام قانونی است.

الف-۷-۳ آگاهی

شایسته است تا علاوه بر کارگران (به خصوص کارگران موقت)، پیمانکاران، بازدیدکنندگان و هر یک از ذینفعان دیگر، از ریسک‌های OH&S که با آن مواجه‌اند، آگاه باشد.

الف-۷-۴ ارتباطات

شایسته است فرایند(های) ارتباطات استقرار یافته توسط سازمان منجر به جمع‌آوری، به‌روزرسانی و انتشار اطلاعات شود. شایسته است تا اطمینان حاصل شود که اطلاعات مرتبط ارائه‌شده، توسط تمامی کارگران و ذینفعان مرتبط دریافت می‌شود و برای آن‌ها قابل‌درک است.

الف-۷-۵ اطلاعات مدون

بسیار مهم است که پیچیدگی اطلاعات مدون در کمترین سطح ممکن آن در نظر گرفته شود تا به‌طور همزمان از اثربخشی، کارایی و سادگی آن اطمینان حاصل شود. شایسته است مستندات سازمان شامل اطلاعات مدونی برای طرح‌ریزی پرداختن به الزامات قانونی و سایر الزامات و ارزیابی اثربخشی این اقدام‌ها ایجاد شود.

اقدام‌های مشروح در بند 3-5-7 به‌طور خاص با هدف پیشگیری از استفاده ناخواسته از اطلاعات مدون منسوخ بیان شده است.
نمونه‌هایی از اطلاعات محرمانه شامل اطلاعات فردی و پزشکی است.

الف-۸ عملیات

الف-۸-۱ طرح‌ریزی و کنترل عملیات

الف-۸-۱-۱ الزامات عمومی

برای ارتقاء ایمنی و بهداشت شغلی، طرح‌ریزی و کنترل عملیات فرایندها باید از طریق حذف خطرها، با در صورت عدم کاربرد، از طریق کاهش ریسک‌های OH&S به کمترین سطوح معقول و عملی (ALARP)، به میزان موردنیاز استقرار یابد و اجرا شود.

مثال‌هایی از کنترل عملیاتی فرایندها شامل موارد زیر است:

الف- استفاده از روش‌های اجرایی و سیستم‌های کاری؛

ب- اطمینان از شایستگی کارکنان

پ- استقرار برنامه‌های نگهداری پیشگیرانه و پیش‌بینانه و برنامه‌های بازرسی

ت- مشخصات تأمین کالا و خدمات؛

ث- به‌کارگیری الزامات قانونی و سایر الزامات، یا دستورالعمل‌های سازنده

برای تجهیزات؛

ج- کنترل‌های مهندسی و اداری استادی؛

چ- تطبیق کار با کارگران، به عنوان نمونه با انجام موارد زیر:

۱- تعیین یا تعیین مجدد چگونگی سازماندهی کار؛

۲- معارفه کارگران جدید؛

۳- تعیین یا تعیین مجدد فرایندها و محیط‌های کاری

۴- استفاده از رویکردهای ارگونومیک در طراحی جدید یا اصلاح محیط‌های کاری، تجهیزات و سایر موارد.

الف-۸-۱-۲ حذف خطرات و کاهش ریسک‌های OH&S

در نظر داشتن سلسله‌مراتب کنترل‌ها موجب فراهم کردن یک رویکرد سیستماتیک در ارتقاء ایمنی و بهداشت شغلی، حذف خطرهای و کاهش یا کنترل ریسک‌های OH&S می‌شود. در این سلسله‌مراتب، هر کنترل اثربخشی کمتری در مقایسه با کنترل قبلی دارد. بنا بر روال متداول، با ترکیب چندین کنترل می‌توان ریسک‌های OH&S را به کمترین سطوح معقول و عملی (ALARP) رساند. مثال‌های زیر اقدام‌هایی را که می‌تواند در هر مرحله انجام شود، تشریح کرده است:

الف- حذف: برطرف کردن خطر، منع استفاده از مواد شیمیایی خطرناک، به‌کارگیری رویکردهای ارگونومیک در طرح‌ریزی محیط‌های کاری جدید، حذف کار تکراری با کاری که استرس منفی ایجاد می‌کند، خارج کردن تجهیزات حمل بار چنگک دار از یک محیط کار؛

ب- جایگزینی: جایگزینی یک ماده خطرناک با ماده کمتر خطرناک، تغییر در پاسخگویی به شکایات مشتری با راهنمایی آنلاین، مقابله با ریسک‌های OH&S در مبدأ تطبیق با پیشرفت فنی (مانند جایگزینی رنگ بر پایه حلال با رنگ بر پایه آب، تغییر مواد در سطح لغزنده، کاهش ولتاژ موردنیاز تجهیز)؛

پ- کنترل‌های مهندسی، سازماندهی مجدد کار، یا هر دو: جدا کردن افراد از خطر، اجرای اقدام‌هایی حفاظتی جمعی (مانند جدا کردن، حفاظ دستگاه، سیستم‌های تهویه هوا)، اقدام برای کارهای مکانیکی، کاهش صدا، حفاظت در برابر سقوط از ارتفاع با استفاده از نرده‌های محافظ، سازماندهی مجدد کار با جلوگیری از کار

کردن افراد در تنهایی، ساعت کاری و حجم کاری همراه با آسیب به سلامتی، پیشگیری از اجحاف.

ت- کنترل‌های ستادی/ اداری مانند آموزش انجام بازرسی‌های دوره‌ای تجهیزات ایمنی، برگزاری آموزش برای پیشگیری از ایجاد مزاحمت و زورگویی، ایجاد هماهنگی در ایمنی و بهداشت فعالیت‌های پیمانکاران، برگزاری آموزش‌هایی در بدو ورود، کنترل مجوزهای رانندگی ماشین‌های باربرداری، فراهم کردن دستورالعمل‌های گزارش رویدادها، عدم انطباق‌ها و اجحاف‌ها بدون ترس از بازخواست، تغییر الگوهای کاری (مانند شیفت‌ها) کارگران، مدیریت یک برنامه دوره‌ای سلامت یا پزشکی برای کارگران در معرض ریسک (مثلاً مرتبط با شنوایی، ارتعاش دست و بازو، اختلالات تنفسی، اختلالات یا تماس پوستی)، ارائه دستورالعمل‌های متناسب به کارگران (مانند فرایندهای کنترل ورود).

ث - تجهیزات حفاظت فردی (PPE): تأمین تجهیزات مناسب شامل لباس و رهنمودهایی برای طرز استفاده و نگهداری این تجهیزات (مانند کفش ایمنی، عینک ایمنی، محافظ شنوایی، دستکش)

الف - ۸-۳- مدیریت تغییر

هدف فرایند مدیریت تغییر، ارتقاء ایمنی و بهداشت شغلی از طریق کاهش خطرها و ریسک‌های OH&S جدید در محیط کار در هنگام وقوع تغییر (به‌طور مثال در تکنولوژی، تسهیلات، تجربه‌ها و روش‌های کاری، مشخصات طراحی، مواد اولیه، تعداد کارکنان، استانداردها یا قوانین) است. بسته به ماهیت تغییر مورد انتظار، سازمان می‌تواند از روش‌های متناسب مانند بازنگری طراحی برای ارزیابی ریسک‌ها و فرصت‌های OH&S آن تغییر استفاده کند. نیاز به مدیریت تغییر می‌تواند نتیجه‌ای از طرح‌ریزی باشد (بند ۶-۱-۴ را ببینید).

الف-۸-۱-۴ تأمین

الف-۸-۱-۴-۱ الزامات عمومی

شایسته است فرایند(های) تأمین برای تعیین ارزیابی و حذف خطرهای و کاهش ریسک‌های OH&S مرتبط با به عنوان نمونه، محصولات مواد یا اجسام خطرناک، مواد اولیه، تجهیزات با خدمات، در زمان پیش از ورود آن‌ها به محیط کار استفاده شود.

به منظور انطباق با سیستم مدیریت OH&S سازمان، شایسته است فرایند(های) تأمین الزاماتی را به عنوان نمونه برای ملزومات، تجهیزات، مواد اولیه و سایر اقلام و خدمات مرتبط خریداری‌شده توسط سازمان مقرر کند. همچنین، شایسته است این فرایند هرگونه نیازی به مشاوره (بند ۵-۴ را ببینید) و ارتباطات (بند ۷-۴ را ببینید) را مورد توجه قرار دهد.

شایسته است سازمان با اطمینان از موارد زیر تصدیق کند که تجهیزات، تأسیسات و مواد مورد استفاده کارگران ایمن هستند:

الف- تجهیز براساس مشخصات تحویل گرفته و تست می‌شود تا از کارکرد موردنظر آن اطمینان حاصل شود.

ب- تأسیسات راه‌اندازی می‌شود تا از کارکرد منطبق بر طراحی آن‌ها اطمینان حاصل شود.

پ- مواد بر اساس مشخصاتشان تحویل گرفته می‌شود.

ت- هرگونه الزامات معمول، اقدام‌های احتیاط‌آمیز یا سایر اقدام‌های حفاظتی اطلاع‌رسانی می‌شود و در دسترس قرار می‌گیرد.

الف- ۸-۱-۴-۲ پیمانکاران

برای وجود هماهنگی، لازم است تا برخی پیمانکاران (ارائه‌دهندگان برون‌سازمانی) از دانش، مهارت‌ها، روش‌ها و منابع ضروری برخوردار باشند. نمونه‌هایی از فعالیت‌ها و عملیات پیمانکاران شامل نگهداری، ساخت، عملیات، ایمنی، نظافت و تعدادی حوزه کاری دیگر است. همین‌طور پیمانکاران می‌توانند شامل مشاوران یا متخصصان در امور اجرایی، حسابداری و سایر حوزه‌های کاری باشند. اختصاص فعالیت‌ها به پیمانکاران، رافع مسئولیت سازمان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی کارگران نیست.

سازمان می‌تواند با استفاده از قراردادهایی که مسئولیت‌های طرف‌های درگیر را به‌روشنی تعیین می‌کند، فعالیت‌های پیمانکارانش را هماهنگ کند. سازمان می‌تواند از ابزارهای مختلفی برای اطمینان از عملکرد OH&S پیمانکاران در محیط کار (مانند مکانیسم‌های اعطای قرارداد با معیارهای شایستگی قبلی که عملکرد ایمنی و بهداشت، آموزش ایمنی با قابلیت‌های ایمنی و بهداشتی قبلی و نیز الزامات مستقیم قراردادی را در نظر می‌گیرد) استفاده کند.

در ایجاد هماهنگی با پیمانکاران، شایسته است سازمان گزارش دهی خطر را بین خود و پیمانکاران، کنترل دسترسی کارگر به نواحی مخاطره‌آمیز و پیروی از روش‌های مرتبط با شرایط اضطراری را در نظر بگیرد، شایسته است سازمان مشخص کند که چگونه پیمانکار فعالیت‌هایش را با فرایندهای سیستم مدیریت

- OH&S خود (مانند فعالیت‌های مرتبط با کنترل ورودی، ورود به فضای بسته، ارزیابی میزان مواجهه و مدیریت ایمنی فرایند) و گزارش دهی رویدادها هماهنگ می‌کند.
- شایسته است سازمان تصدیق کند که پیمانکاران پیش از آنکه مجاز به شروع کار باشند، قادر به انجام وظایف خود هستند. به عنوان نمونه، با تصدیق موارد زیر:
- الف- سوابق عملکرد OH&S رضایت‌بخش است؛
 - ب- معیارهای احراز شرایط، تجربه و شایستگی برای کارگران مشخص شده و انطباق با آن وجود دارد (مثلاً از طریق آموزش)؛
 - پ- منابع، تجهیزات و تمهیدات کار کفایت داشته و برای شروع کار آماده است.

الف-۱-۴-۳ برون سپاری

- در برون سپاری، سازمان باید حوزه‌های کاری و فرایند(های) برون سپاری شده را کنترل کند تا به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S دست یابد. در حوزه‌های کاری و فرایندهای برون سپاری شده، مسئولیت انطباق با الزامات این مستند با سازمان است.
- شایسته است سازمان گستره کنترل بر حوزه(های) کاری و فرایند(های) برون سپاری شده را بر اساس عواملی مانند موارد زیر برقرار کند:
- توانایی سازمان بیرونی در برآورده سازی الزامات سیستم مدیریت OH&S سازمان.
 - شایستگی فنی سازمان در تعیین کنترل‌های مقتضی یا ارزیابی کفایت کنترل‌ها
 - اثر بالقوه‌ای که فرایند یا حوزه کاری برون سپاری شده بر توانایی سازمان در دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S خواهد داشت؛
 - میزانی که فرایند یا حوزه کاری برون سپاری شده به اشتراک گذاشته شده است؛
 - قابلیت سازمان در انجام کنترل لازم با استفاده از فرایند تأمین خود؛
 - فرصت‌هایی برای بهبود

در برخی کشورها، در الزامات قانونی به حوزه‌های کاری و فرایندهای برون سپاری شده پرداخته شده است.

الف-۸-۲ آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری

طرح‌های آمادگی در برابر شرایط اضطراری می‌تواند رویدادهای طبیعی، فنی و ایجادشده توسط انسان را شامل شود که در حین یا خارج از ساعت کاری عادی روی می‌دهد.

الف-۹ ارزیابی عملکرد

الف-۹-۱ پایش، اندازه‌گیری، تحلیل و ارزیابی عملکرد

الف-۹-۱-۱ الزامات عمومی به منظور دستیابی به نتایج موردنظر سیستم مدیریت OH&S، شایسته است فرایندها پایش، اندازه‌گیری و تحلیل شود.

الف- مثال‌هایی از مواردی که می‌تواند پایش و اندازه‌گیری شود شامل موارد زیر و نه محدود به آنها است:

۱- شکایت‌های بهداشت شغلی، سلامت کارگران از طریق مراقبت و نظارت و محیط کار

۲- رویدادها، مصدومیت‌ها و بیماری‌ها و شکایت‌های مرتبط با کار، شامل روند آنها

۳- اثربخشی کنترل‌های عملیاتی و تمرین‌های شرایط اضطراری، یا نیاز به اصلاح یا معرفی کنترل‌های جدید؛

۴- شایستگی

ب- مثال‌هایی از مواردی که برای ارزیابی انطباق با الزامات قانونی می‌تواند پایش و اندازه‌گیری شود، می‌تواند شامل موارد زیر و نه محدود به آنها باشد:

۱- الزامات قانونی شناسایی شده (مانند اینکه آیا تمام الزامات قانونی تعیین شده است و آیا اطلاعات مدون مرتبط آن‌ها در سازمان به‌روز نگهداشته می‌شود)؛

۲- توافقات جمعی (هنگامی که به‌طور قانونی الزام می‌شود)

۳- وضعیت موارد شناسایی شده غیر منطبق

پ- مثال‌هایی از مواردی که برای ارزیابی انطباق با سایر الزامات می‌تواند پایش و اندازه‌گیری شود، می‌تواند شامل موارد زیر و نه محدود به آن‌ها باشد:

۱- توافقات جمعی (هنگامی که بدون ارتباط با قوانین الزام می‌شود)

۲- استانداردها و آیین‌نامه‌ها

۳- خط‌مشی‌ها، قوانین و مقررات سازمانی و سایر موارد

۴- الزامات بیمه‌ای

ت- معیارها مواردی است که سازمان می‌تواند برای مقایسه عملکرد خود استفاده کند.

۱- نمونه‌هایی از آن الگوبرداری است در مقایسه با:

۱-۱- سایر سازمان‌ها

۱-۲- استانداردها و آیین‌نامه‌ها

۱-۳- آیین‌نامه‌ها و اهداف سازمان

۱-۴- آمارهای OH&S

۲- برای سنجش معیارها به‌طور عموم از شاخص‌هایی نظیر موارد زیر استفاده می‌شوند:

۲-۱- در مقایسه رویدادها، سازمان ممکن است تناوب، نوع، شدت یا

تعداد رویدادها را انتخاب کند و سپس شاخص می‌تواند مرتبط با تعیین مقدار هر یک از این موارد باشد.

۲-۲- در مقایسه وضعیت تکمیل اقدام‌های اصلاحی، شاخص می‌تواند

درصد تکمیل به‌موقع آن‌ها باشد.

پایش می‌تواند مرتبط با کنترل، نظارت و مشاهده دقیق مستمر یا تعیین وضعیت، به منظور شناسایی تغییر سطح عملکرد نسبت به مقدار لازم یا مورد انتظار باشد. پایش می‌تواند در مورد سیستم مدیریت OH&S، فرایندها با کنترل‌ها کاربرد داشته باشد. نمونه‌های پایش شامل مصاحبه‌ها، بررسی‌های اطلاعات مدون و مشاهده کار در حال انجام است.

اندازه‌گیری به‌طور عموم با اختصاص اعداد به یک موضوع یا رویداد مرتبط است. اندازه‌گیری مبنای داده‌های کمی بوده و عموماً همراه با ارزیابی عملکرد برنامه‌های ایمنی و مراقبت‌های سلامتی است. نمونه‌های اندازه‌گیری شامل استفاده از تجهیزات کالیبره یا تنظیم‌شده برای اندازه‌گیری میزان مواجهه در برابر یک ماده خطرناک یا محاسبه فاصله ایمن از یک خطر است.

تحلیل، فرایند بررسی داده‌ها به منظور آشکار ساختن رابطه‌ها، الگوها و روندهاست. این امر می‌تواند با استفاده از عملیات آماری، شامل اطلاعاتی از سایر سازمان‌های مشابه، برای کمک به نتیجه‌گیری از این داده‌ها باشد. این فرایند به‌طور عمده همراه با فعالیت‌های اندازه‌گیری است.

ارزیابی عملکرد، فعالیتی است که برای تعیین تناسب، کفایت و اثربخشی موضوع‌ها در دستیابی به اهداف استقرار یافته سیستم مدیریت OH&S انجام می‌شود.

الف-۹-۱-۲ ارزیابی انطباق

تناوب و دوره زمانی ارزیابی انطباق می‌تواند متناسب با اهمیت الزام، تغییرات شرایط عملیاتی، تغییرات در الزامات قانونی و سایر الزامات و عملکرد گذشته سازمان، می‌تواند متفاوت باشد. یک سازمان می‌تواند از روش‌های متنوعی برای نگهداری دانش و شناخت وضعیت انطباق خود استفاده کند.

الف-۹-۲ ممیزی داخلی

شایسته است گستره برنامه ممیزی بر اساس پیچیدگی و سطح بلوغ سیستم مدیریت OH&S باشد.

یک سازمان می‌تواند عینیت و بی‌طرفی ممیزی داخلی را با ایجاد یک فرایند(های) برای تفکیک نقش‌های ممیزان داخلی از وظایف عادی اختصاص داده‌شده آن‌ها، یا استفاده از افراد برون‌سازمانی در این حوزه، برقرار کند.

الف-۹-۳ بازنگری مدیریت

شایسته است واژگان به‌کاررفته در بازنگری مدیریت به شرح زیر درک شود:

الف- "تناسب" به این موضوع اشاره دارد که چگونه سیستم مدیریت OH&S، مناسب سازمان عملیات، فرهنگ و سیستم‌های کسب‌وکار آن است.

ب- "کفایت" به این موضوع اشاره دارد که آیا سیستم مدیریت OH & S به‌طور مناسب اجرا شده است.

پ- "اثربخشی" به این موضوع اشاره دارد که آیا سیستم مدیریت OH & S به نتایج موردنظر خود می‌رسد.

لازم نیست تا به تمامی سرفصل‌های بازنگری مدیریت طبق موارد الف) تا چ) بند ۹-۳ در یک نوبت پرداخته شود. شایسته است سازمان تعیین کند که چه زمانی و چگونه به سرفصل‌های بازنگری مدیریت می‌پردازد.

الف-۱۰ بهبود

الف-۱۰-۱ الزامات عمومی

شایسته است سازمان در انجام اقدام برای بهبود، نتایج حاصل از تحلیل و ارزیابی عملکرد OH&S، ارزیابی انطباق، ممیزی‌های داخلی و بازرنگری مدیریت را در نظر بگیرد.

نمونه‌هایی از بهبود شامل اقدام اصلاحی، بهبود مداوم، تغییر چشمگیر، نوآوری و سازماندهی مجدد است.

الف-۱۰-۲ رویداد، عدم انطباق و اقدام اصلاحی

فرایندهای جداگانه‌ای ممکن است برای رسیدگی به رویداد و بررسی عدم انطباق‌ها وجود داشته باشد، با این فرایندها ممکن است متناسب با الزامات سازمان به عنوان یک فرایند واحد باهم تلفیق شود. نمونه‌هایی از رویدادها، عدم انطباق‌ها و اقدام‌های اصلاحی می‌تواند شامل موارد زیر و نه محدود به آن‌ها باشد:

الف- رویدادها: سقوط در سطح هم‌تراز با یا بدون مصدومیت، شکستن ساق پا، التهاب مزمن ریه (ناشی از آذیت)، آسیب شنوایی، آسیب به ساختمان‌ها یا خودروها که بتواند منجر به ریسک‌های OH&S شود.

ب- عدم انطباق‌ها، عدم کارکرد صحیح لوازم حفاظتی، عدم انطباق با الزامات قانونی و سایر الزامات، عدم پیروی از روش‌های اجرایی تعیین‌شده.

پ- اقدام‌های اصلاحی (همانطور که در یک سلسله‌مراتب کنترلی نشان داده‌شده اند، بند ۸-۱-۲ را ببینید): حذف خطرهای، جایگزینی با مواد کم‌خطرتر، طراحی مجدد یا اصلاح تجهیزات و ابزار، ایجاد روش‌های اجرایی، بهبود شایستگی‌های کارگران تأثیرپذیر، تغییر در تعداد نوبت استفاده، استفاده از تجهیزات حفاظت فردی.

تحلیل علت ریشه‌ای به کشف تمام عوامل احتمالی همراه با یک رویداد یا عدم انطباق اشاره دارد و با پرسش آنکه چه اتفاقی افتاده است، چگونه اتفاق افتاده است و چرا اتفاق افتاده است، داده‌های لازم را برای آنچه می‌توان انجام داد فراهم می‌کند تا از وقوع مجدد آن پیشگیری شود.

در تعیین علت ریشه‌ای یک رویداد یا عدم انطباق، شایسته است سازمان از روش‌های متناسب با ماهیت رویداد یا عدم انطباقی که تحلیل می‌شود، استفاده کند. انجام تحلیل علت ریشه‌ای متمرکز بر پیشگیری است. این تحلیل می‌تواند عوامل متعدد شکست شامل عوامل مرتبط با ارتباطات، شایستگی، خستگی، تجهیزات با روش‌های اجرایی را شناسایی کند.

بررسی اثربخشی اقدام‌های اصلاحی (بند ۱۰-۲ ج را ببینید)، به‌کفایت میزان کنترل اقدام‌های اصلاحی انجام‌شده بر علت(علل) ریشه‌ای اشاره دارد.

الف - ۱۰-۳ بهبود مداوم

مثال‌هایی از بهبود مداوم شامل موارد زیر و نه محدود به آن‌ها است:

الف- فناوری جدید؛

ب- تجربه‌های خوب، درون و برون‌سازمانی

پ- پیشنهادات و توصیه‌های ذی‌نفعان

ت- دانش و شناخت جدید از مسائل مرتبط با ایمنی و بهداشت شغلی؛

ث- مواد جدید با بهبود یافته؛

ج- تغییرات در قابلیت‌ها یا شایستگی کارگر؛

چ- دستیابی به عملکرد بهبود یافته با منابع کمتر (به عبارت دیگر ساده‌سازی، کارآمد سازی، غیره)

«مراجع»

۱. ISO 9000:2015، سیستم‌های مدیریت کیفیت - اصول و واژگان
۲. ISO 9001، سیستم‌های مدیریت کیفیت - الزامات
۳. ISO 14001، سیستم‌های مدیریت محیط‌زیست - الزامات با راهنمای استفاده
۴. ISO 19011، خطوط راهنما برای ممیزی سیستم‌های مدیریت
۵. ISO 20400، تأمین پایدار - راهنما
۶. ISO 26000، راهنمای مسئولیت اجتماعی
۷. ISO 31000، مدیریت ریسک - خطوط راهنما
۸. ISO 37500، راهنمای برون سپاری
۹. ISO 39001، سیستم‌های مدیریت ایمنی ترافیک جاده‌ای (RTS) الزامات با راهنمای استفاده
۱۰. راهنمای ISO 73: 2009، مدیریت ریسک - واژگان
۱۱. IEC 10310، مدیریت ریسک - فنون ارزیابی ریسک
۱۲. ILO خطوط راهنمای سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی، ILO-OSH2001 ویرایش دوم، دفتر بین‌المللی کار، ژنو ۲۰۰۹، دسترسی از طریق نشانی:

http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727 lang en/index.htm

۱۳. ILO استانداردهای بین‌المللی کار (شامل موارد مرتبط با ایمنی و بهداشت شغلی). دفتر بین‌المللی کار، ژنو، دسترسی از طریق نشانی: <http://www.ilo.org/nomlex/instruments> (روی کلیک کنید و سپس

Conventions and Recommendations by subject را انتخاب

کنید)

۱۴. OHSAS 18001، سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی -
الزامات. ویرایش دوم. گروه پروژه OHSAS لندن، جولای ۲۰۰۷ء
ISBN 9780580508028

۱۵. OHSAS 18002 سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی -
خطوط راهنما برای اجرای OHSAS18001 ویرایش دوم، گروه پروژه
OHSAS، لندن، نوامبر ۲۰۰۸، ISBN9780580616747

«راهنمای واژگان»

✓ ممیزی، ۳-۳۲	✓ مصدومیت و بیماری، ۳-۱۸
✓ سازمان، ۳-۱	✓ محل کار، ۳-۶
✓ شایستگی، ۳-۲۳	✓ طرف ذی نفع، ۳-۲
✓ برون سپاری، فعل ۳-۲۹	✓ الزامات قانونی و سایر الزامات، ۳-۹
✓ انطباق، ۳-۳۳	✓ سیستم مدیریت، ۳-۱۰
✓ مشارکت، ۳-۴	✓ اندازه گیری، ۳-۳۱
✓ مشاوره، ۳-۵	✓ پایش، ۳-۳۰
✓ عملکرد، ۳-۲۷	✓ عدم انطباق، ۳-۳۴
✓ بهبود مستمر، ۳-۳۷	✓ هدف، ۳-۱۶
✓ خط مشی، ۳-۱۴	✓ سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی،
✓ پیمانکار، ۳-۷	۱۱-۳
✓ روش اجرایی، ۲۶۳	✓ سیستم مدیریت OH&S
✓ اقدام اصلاحی، ۳-۳۶	✓ هدف ایمنی و بهداشت شغلی، ۳-۱۷
✓ فرایند، ۳-۲۵	✓ هدف OH&S
✓ اطلاعات مدون، ۳-۲۴	✓ فرصت ایمنی و بهداشت شغلی، ۳-۲۲
✓ الزام، ۳-۸	✓ فرصت OH&S
✓ اثربخشی، ۳-۱۳	✓ عملکرد ایمنی و بهداشت شغلی، ۳-۲۸
✓ ریسک، ۳-۲۰	✓ عملکرد OH&S
✓ خطر، ۳-۱۹	✓ خط مشی ایمنی و بهداشت شغلی، ۳-۱۵
✓ مدیریت ارشد، ۳-۱۲	✓ خط مشی OH&S ریسک ایمنی و
✓ رویداد، ۳-۳۵	بهداشت شغلی، ۳-۲۱
✓ کارگر، ۳-۳	✓ ریسک OH&S

«شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت (SQS)»

شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت (SQS) به عنوان یک شرکت پیشرو در زمینه خدمات مهندسی و مشاوره مدیریت، طراحی کارخانه، مهندسی صنایع و ایمنی در تاریخ ۲۲ مهرماه ۸۲ رسماً ثبت شد.

شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت (SQS) دارای گواهی‌های ذیل می‌باشد:

- رتبه ۲ مشاوره مدیریت از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی از سال ۱۳۸۶؛
 - پروانه خدمات مهندسی از وزارت صنعت، معدن و تجارت؛
 - پروانه مشاوره مدیریت از سازمان ملی استاندارد؛
 - مشاور تأییدشده وزارت نفت و شرکت ملی گاز در زمینه سیستم‌های مدیریت ایمنی، زیست‌محیطی و استاندارد ISO 3834؛
 - مشاور تأییدشده اداره کل تجهیزات پزشکی و وزارت بهداشت برای تهیه تکنیکال فایل و مشاوره و طراحی GMP و استاندارد ISO 13485 و طراحی کارخانه؛
 - مشاور تأییدشده سازمان ملی بهره‌وری در زمینه بهره‌وری و عارضه‌یابی؛
 - مشاور تأییدشده شرکت شهرک‌های صنعتی و شرکت نوسازی صنایع ایران؛
- شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت (SQS) با داشتن صدها پروژه موفق در زمینه:

✓ مشاوره و پیاده‌سازی استانداردهای مدیریتی مانند ISO 9001، ISO 22000،

ISO 14001، OHSAS 18001، ISO 45001 و ...؛

✓ طراحی کارخانه بویژه کارخانه‌های قطعه ساز و صنایع غذایی؛

✓ انجام پروژه‌های زمان‌سنجی و بالانس خط تولید؛

✓ انجام پروژه‌های ظرفیت سنجی خطوط تولید؛

✓ طراحی ساختار سازمانی؛

- ✓ اجرای پروژه مدیریت فرآیندها؛
 - ✓ اجرای پروژه طرح ریزی سیستم نگهداری و تعمیرات؛
 - ✓ جایزه تعالی سازمانی؛
 - ✓ جایزه ملی نگهداری و تعمیرات؛
 - ✓ انجام پروژه بهینه کاوی؛
 - ✓ انجام پروژه سیستم مدیریت کیفیت جوش ISO 3834؛
 - ✓ سیستم‌های نوین مدیریت مانند مشاوره کایزن، نظام پیشنهادات، مدیریت دانش، 5S؛
 - ✓ اجرای پروژه‌های مطالعه بازار و محیط کسب و کار؛
- شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت (SQS) در شرکت‌های صاحب نامی همچون:
- ❖ صنایع ملی مس ایران، معدن طلای موله، معدن میش دوان، شرکت جهاد نصر سیرجان، گهر همکار، شرکت آلومینای ایران در بخش صنایع معدنی، استخراجی و صنایع فلزی؛
 - ❖ ایران خودرو، سایپا در شرکت‌های خودروساز؛
 - ❖ سازمان منطقه آزاد کیش، شرکت آب کیش، شهرداری بیجار، شرکت عمران پرند، شرکت عمران پردیس، توسعه و سرمایه‌گذاری کیش و ... در بخش مدیریت خدمات شهری؛
 - ❖ شرکت نمایشگاه‌های بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران در بخش خدمات نمایشگاهی؛
 - ❖ شرکت‌های بزرگ عمرانی مانند گروه شرکت‌های جهاد نصر، شرکت بلند طبقه، شرکت طرح و بازرسی، نام‌آوران نصر سمنان، شرکت سورین کیش؛
 - ❖ فرودگاه‌های بین‌المللی کرمان، ارومیه، یزد، زاهدان؛

- ❖ شرکت‌های بزرگ صنایع غذایی مانند یک و یک، بهنوش، پگاه همدان، پگاه خوزستان، پگاه لرستان و ده‌ها کارخانه آرد مانند آرد زاهدی، آرد کلاله، آرد مریانج، آرد مارون و...؛
- ❖ شرکت‌های انفورماتیک و مالی بانکی مانند تجارت الکترونیک پارسیان (بانک پارسیان)، صنایع قطعات الکترونیک، ماشین‌های اداری خوارزمی، کاوشگران ارتباطات شایگان، صندوق حمایت صنایع الکترونیک؛
- ❖ شرکت‌های نفت، گاز و پتروشیمی مانند خطوط لوله و مخبرات نفت ایران، پتروشیمی لردگان، Well Drill، آزان پویا، خدمات فنی و مهندسی آسماری، آریا هنگارد، پترو تاپ شرق، خدمات حفاری همای کیش، دانیال پترو؛
- ❖ شرکت‌های دولتی و وزارتخانه‌ها مانند مسکن و شهرسازی استان تهران، امور مالیاتی استان همدان، سمنان، آب و فاضلاب کرمانشاه، توزیع برق منطق‌هایی زنجان؛
- ❖ شرکت‌های تولیدی بزرگ مانند سیم و کابل همدان، سیم و کابل شاهین، کارخانجات صنعتی ملایر؛
- ❖ شرکت‌های قطعه ساز خودرو مانند نوین صنعت سرمد، پیوند توسعه، راویان نور، دقایق فن و ...؛
- ❖ در زمینه جوشکاری شرکت آزان پویا، شرکت جهاد نصر کرمان، شرکت حدیدکاران؛
- ❖ شرکت تجهیزات پزشکی مانند باند و گاز مرهم رازی، امداد پخش زنجان، باند و گاز لطیف، باند و گاز صفا طب، شرکت بهار آردین، لیان اکسیژن، تزریق طب، موژان طب کاسپین و ...؛
- ❖ اداره درمان تهران، اداره درمان گیلان، اداره درمان کهگیلویه و بویر احمد، مدیریت درمان کاشان و ...؛

برای کسب اطلاعات بیشتر با ما تماس بگیرید.

www.sqs.ir



خانم مژگان امانی فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد MBA و کارشناسی مهندسی بهداشت حرفه‌ای از دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌باشند.

ایشان فعالیت حرفه‌ای خود را در زمینه مشاوره و آموزش سیستم‌های مدیریت از سال ۱۳۸۰ آغاز نموده و سوابق اجرایی متعددی در این رابطه در شرکت‌های متعددی نظیر: سازمان منطقه آزاد کیش، خطوط لوله

مخابرات نفت ایران، آب و فاضلاب کیش، ادارات کل امور مالیاتی، شرکت ملی صنایع مس ایران، شرکت عمران شهر جدید پرند و ... داشته‌اند. همچنین به عنوان ناظر و سرممیز وزارت صنایع نیز در طرح‌های مختلف صنایع کشور مشارکت نموده‌اند. از دیگر تخصص‌های ایشان مشاوره در تهیه تکنیکال فیلد برای دریافت پروانه تولید در صنعت تولید تجهیزات پزشکی می‌باشد.

خانم مهندس امانی اکنون به عنوان مدیرعامل شرکت بین‌المللی آگرین سیس در حرفه ممیزی و ثبت و صدور گواهینامه و اجرای دوره‌های آموزشی فعالیت دارند. ایشان برای کسب مهارت و صلاحیت‌های بالاتر و همسان‌سازی فرآیند ممیزی در کشورهای مختلف که نمایندگی ASYS اسپانیا را دارند از جمله مالزی و ترکیه نیز سابقه انجام چندین ممیزی را داشته‌اند ضمناً صلاحیت حرفه‌ای ایشان به تأیید سازمان ملی استاندارد ایران رسیده و در این رابطه دارای گواهینامه کارشناس رسمی می‌باشند. همچنین ایشان دارنده نشان CMC (مشاور بین‌المللی سیستم مدیریت) بوده و از جمله ارزیابان این نشان در کشور نیز می‌باشند.



آقای امیررضا جوادی فارغ التحصیل مهندسی صنایع از دانشگاه صنعتی شریف و علم و صنعت ایران، فعالیت خود را از زمان دانشجویی در سال ۱۳۶۸ آغاز کرد و در شرکت‌هایی مانند احداث صنعت، مرکز پژوهش متالوژی رازی، مرکز مطالعات و تحقیقات حمل و نقل دانشگاه صنعتی شریف کار کرد.

ایشان بعد از گذراندن دوره‌های متعدد در زمینه سیستم‌های مدیریت از سال ۱۳۷۴ از جمله اولین مشاوران سیستم‌های مدیریت در کشور هستند که در سال ۱۳۸۲ شرکت مهندسی پویندگان ایمنی و کیفیت را تأسیس نمودند، ایشان به‌طور مستقیم مشاور ده‌ها شرکت از بزرگترین شرکت‌های کشور شامل ایران خودرو، ایساکو، رینگ سایپا، گروه شرکت‌های جهاد نصر، صنایع ملی مس، آرمان گهرسیرجان، تعدادی از فرودگاه‌های کشور، آب و فاضلاب‌های منطقه‌ای، قطعه سازان خودرو، شرکت پتروشیمی لردگان، معدن طلای موته، یک و یک، دانا و مانا، توزیع برق منطقه‌ای، تعدادی از بزرگترین کارخانه‌های آرد کشور،... در زمینه پیاده‌سازی استانداردهای مدیریتی، تعالی سازمانی، نگهداری و تعمیرات، زمانسنجی و کارسنجی، طراحی کارخانه، کنترل پروژه، بهبود فرایندها و مدیریت استراتژیک و ... بوده‌اند.

از فعالیت‌های مدیریتی آقای جوادی می‌توان به مدیرعاملی گروه آریا هیدرو صنعت، مدیر برنامه‌ریزی و نماینده مدیریت در مرکز مدیریت دولتی تهران نام برد. ایشان از سال ۱۳۷۶ سابقه تدریس در دانشگاه‌های مختلف مانند مرکز آموزش عالی قوه قضائیه، مرکز آموزش عالی نظام الملک، دانشگاه آزاد در زمینه‌های آمار و احتمال کاربردی، کنترل پروژه، روش تحقیق، اقتصاد مهندسی و ... را دارند. ایشان کارشناس رسمی سازمان ملی استاندارد بوده و سابقه همکاری و ممیزی برای شرکت‌های گواهی دهنده مختلف را داشته و بیش از ۲۷۰ شرکت را ممیزی نموده‌اند.