

**Кловач Е.В., Ткаченко В.А.**

## **Международный стандарт ISO 45001:2018 как инструмент управления безопасностью производства**

**Аннотация:** Представлена информация о требованиях международного стандарта ISO 45001:2018 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности – Требования и руководство по применению». Приведены иллюстрации развития механизмов управления безопасностью производства по отношению к стандарту OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности – Требования». Указано, что международный стандарт ISO 45001:2018 является действенным инструментом управления безопасностью производства.

**Ключевые слова:** международный стандарт, система менеджмента, требования, безопасность производства

12 марта 2018 года вышел в свет международный стандарт ISO 45001:2018 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности – Требования и руководство по применению» (далее – международный стандарт ISO 45001:2018).

Собственно, международный стандарт ISO 45001:2018 есть продукт эволюционного развития действующего, в связи с выходом нового документа, до марта 2021 года стандарта OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности – Требования».

Мировая практика показала, что внедрение систем менеджмента профессионального здоровья и безопасности на действующем производстве приносит результат в отношении повышения уровня его безопасности и предоставляет высшему руководству эффективный инструмент управления в этой сфере.

Набор требований, содержащихся в OHSAS 18001:2007, был расширен, некоторые из существующих – значительно углублены.

Отметим, что в основе функционирования системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности по-прежнему лежит итерационный цикл Деминга-Шухарта PDCA, «Планировать – Выполнять – Проверять – Действовать», но при этом произошёл переход от принципа «допустимого риска» к

механизму «осуществления необходимых действий по предотвращению или снижению нежелательных эффектов» от существующих рисков.

Также неизменной осталась и основная цель, которую достигают, внедряя такие системы менеджмента - предотвращение производственных травм и случаев ухудшения здоровья работников и обеспечение безопасных и безвредных рабочих мест.

Как уже отмечалось выше, одним из результатов эволюционных изменений стало появление новых требований. В частности, в самом начале этапа «Планирования» цикла PDCA необходимо определить контекст организации, внешние и внутренние факторы, заинтересованные стороны и их потребности и ожидания, которые накладывают отпечаток на результативность системы менеджмента. То есть отныне система – это не самодостаточная единица, находящаяся в вакууме, а структура, располагающаяся во вполне конкретном окружении, которая испытывает влияние как внешних (государство, партнёры, конкуренты и т.д.), так и внутренних (в первую очередь, трудовой коллектив) заинтересованных сторон через их ожидания и потребности. И это влияние следует постоянно учитывать в практике её функционирования.

Другим, не менее значимым нововведением, является появление требования по оценке рисков, связанных с установлением, внедрением, функционированием и поддержанием самой системы менеджмента, то есть «системных рисков» (при этом в данном случае, термин «риск» – это «влияние неопределённости» с целым набором уточняющих примечаний), и определению возможностей в области профессионального здоровья и безопасности, а также возможностей для системы, то есть неких положительных обстоятельств, использование которых может дать положительный эффект в области обеспечения безопасности в целом.

Значительные уточнения требований коснулись элемента «Лидерство и участие работников». И в данном случае заметно влияние документа ILO-OSH 2001 «Руководство по системам управления охраной труда», в своё время разработанного МОТ, сотрудники которой принимали активное участие в разработке проекта ISO 45001:2018. В соответствии с этими требованиями

высшее руководство организации теперь должно, наряду с прочим, принять ответственность ещё и за обеспечение безопасных и безвредных рабочих мест и видов деятельности; интеграцию требований системы менеджмента в бизнес-процессы организации; защиту работников от преследования, когда они сообщают об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях; поддержку создания и функционирования комитетов здоровья и безопасности и т.д.

В этом же ключе изменились и требования, предъявляемые к Политике в области профессионального здоровья и безопасности. Так, с одной стороны, требования дополнились включением обязательства устранять опасности и снижать риски в этой области, обязательства в отношении консультаций и участия работников и, где имеются, их представителей, с другой, появилось уточнение обязательства обеспечивать безопасные и безвредные рабочие условия для предотвращения связанных с работой травм и ухудшения здоровья.

Значительной переработке подвергся элемент международного стандарта «Консультации и участие работников». Теперь консультации и участие работников должны осуществляться на всех этапах создания, внедрения и функционирования системы менеджмента, начиная с проведения обучения и выделения ресурсов, необходимых для этих процессов, и заканчивая расследованием инцидентов и несоответствий и определением корректирующих действий.

Конечно же, нельзя пройти мимо тех уточнений и дополнений, которые внесены в один из основных, пожалуй, элементов ISO 45001:2018 «Идентификация опасностей и оценка рисков и возможностей», помимо того, что, как уже отмечалось выше, вообще появилось такое понятие как «возможность».

Во-первых, требования по идентификации опасностей, оценке рисков, определению возможностей, планированию действий в отношении рисков распределены по отдельным подпунктам международного стандарта.

Во-вторых, значительно расширился перечень факторов, которые необходимо учитывать при проведении идентификации опасностей в области профессионального здоровья и безопасности.

Так, в него были дополнительно к ранее присутствовавшим включены:

- сведения об организации труда, социальных факторах (включая рабочую нагрузку, продолжительность рабочего дня, преследования, притеснения и издевательства), руководстве и культуре в организации;
- сведения о том, как выполняется работа;
- прошлые уместные инциденты, внутренние или внешние по отношению к организации, включая чрезвычайные ситуации, и их причины;
- возможные аварийные ситуации;
- работники, находящиеся в месте работ не под непосредственным управлением организации;
- изменения в знаниях и информации об опасностях.

Как видим, изменения коснулись появления ещё более ярко выраженной социальной составляющей; отдельно выделяемых факторов, связанных с аварийными ситуациями; так называемых «удалённых» рабочих мест.

При этом характерна тенденция взаимопроникновения рисков в области профессионального здоровья и безопасности и системных рисков. К примеру, опасности от аварий на производстве, с одной стороны, влекут риск для здоровья персонала, а с другой, оказывают влияние и на способность системы менеджмента в целом достигать запланированных результатов.

На этапе «Проверки» в элементе «Анализ руководством» расширился перечень входных данных, подлежащих соответствующему рассмотрению. Появились следующие новые входные данные:

- изменение внешних и внутренних факторов, относящихся к системе менеджмента;
- потребности и ожидания заинтересованных сторон;
- риски и возможности;
- информация об инцидентах, рисках и возможностях.

Заметим, что большинство из нововведений и уточнений требований прекрасно коррелирует с существующими российскими нормативными требованиями и позволяет интегрировать результаты их исполнения в действующую систему менеджмента, что значительно снижает затраты на её поддержание.

Безусловно, произошедшие изменения в требованиях, предъявляемых к системе менеджмента профессионального здоровья и безопасности, с одной стороны, позволяют оперировать более полным и точным массивом информации в этой сфере, что должно привести к повышению результативности в области обеспечения безопасности производства, а с другой стороны, предоставляют высшему руководству действенный механизм управления в этой сфере, что также должно благотворно сказаться на процессе управления такой сложной системой как вся организация в целом.