



Технічна записка

щодо проєкту Закону про безпеку та здоров'я на роботі (БЗР) 2022 року, запропонованого Урядом України

Підґрунтя

1. У липні та листопаді 2021 року Проєкт ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» надав коментарі до попередніх версій проєкту Закону про безпеку та здоров'я на роботі.
2. У грудні 2022 року Кабінет Міністрів України звернувся до МОП із проханням надати коментарі до запропонованого у 2022 році проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (далі – «проєкт Закону»). У зверненні було зазначено дуже стислий термін, тому що пропозиції розглядатимуться до кінця цього року. Враховуючи невідкладність цього прохання, Бюро надає цю коротку технічну записку, в якій висвітлено деякі сфери, які слід опрацювати на предмет кращого узгодження з конвенціями з БЗР.
3. Вступні зауваження
 - Відсутність коментарів до будь-якого окремого положення не слід сприймати як таку, що означає конкретну думку щодо відповідності міжнародним трудовим нормам.
 - Ці коментарі надаються виходячи з перекладу запропонованого акту законодавства англійською мовою. Отже, деякі коментарі можуть не бути доречними стосовно оригінальної версії.
 - МОП заохочує тристоронні консультації під час перегляду законодавства про працю. Ми рекомендували б Урядові розглянути питання про надання викладених тут коментарів відповідним організаціям роботодавців і працівників.
 - Бюро не надає аналіз проєкту Закону на основі директив ЄС або інших актів законодавства чи інструментів політики ЄС. Бюро рекомендує Урядові звернутися до експертів за окремими рекомендаціями щодо того, чи відповідає запропонований проєкт Закону нормам ЄС. Проте, з метою порівняння належної практики Бюро може наводити приклади з національного законодавства європейських країн.

- Ці коментарі надаються без шкоди для будь-яких коментарів, які можуть бути надані органами, відповідальними за нагляд за дотриманням міжнародних трудових норм.
4. У 2022 році МОП опублікувала новий ресурс щодо реформування законодавства з питань БЗР. «Посібник із розроблення законодавства з питань БЗР» (доступний [тут](#)) містить детальні настанови стосовно процесу, змісту та форми реформування законодавства з питань БЗР. Бюро готове надавати подальшу технічну допомогу щодо процесу реформування цього законодавства і реалізації основних конвенцій із БЗР.

БЗР як основний принцип і основне право у світі праці

5. У червні 2022 року на своїй 110-й сесії Міжнародна конференція праці ухвалила рішення внести зміну до параграфа 2 Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.), зокрема включити до нього «безпечне та здорове робоче середовище» як основний принцип і основне право у світі праці, а також внести відповідні зміни до Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 р.) та Глобального пакту про робочі місця (2009 р.).
6. Міжнародна конференція праці вирішила також визначити Конвенцію 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Конвенцію 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) основними конвенціями.
7. Це історичне рішення означає, що Конвенції №№ 155 і 187 підпадатимуть (починаючи з 2024 року) під дію положення щодо трирічного циклу звітності, передбаченого [звичайною контрольною системою МОП](#) для держав-членів МОП, які ратифікували ці конвенції, та положення щодо річного циклу звітності згідно з додатком до [Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці](#)¹.
8. Конвенція № 155 була ратифікована Україною в 2012 році, й тому на неї поширюватиметься трирічний цикл звітності згідно з звичайним контрольним механізмом МОП². Україна ратифікувала також низку конвенцій з управління та технічних конвенцій, які стосуються безпеки та здоров'я на роботі, й тому зобов'язана дотримуватися трирічного (щодо конвенцій з управління) або шестирічного (для технічних конвенцій з БЗР) циклу звітності залежно від конкретної конвенції³. Щодо Конвенції № 187, не ратифікованої Україною, щорічна доповідь

¹ [GB.346/INS/3/3/Decision](#) (пункт d)

² Оскільки у 2022 році доповіді про застосування Конвенції № 155 Україною не було отримано, у 2023 році доповідь щодо цієї конвенції буде запитана знов. Із 2024 року почнеться новий трирічний цикл звітності, за яким наступна доповідь України буде запитана у 2026 році ([GB.346/INS/3/3/Decision](#) (пункт d)). Зазначимо, що [Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій \(ilo.org\)](#) опублікує нову доповідь із питань дотримання ратифікованих конвенцій з БЗР у лютому 2023 року.

³ [Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Ukraine](#) [Ратифікація Конвенцій МОП Україною]

буде вимагатися починаючи з 2024 року, як вимагає додаток до [Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці](#).

9. Закон про безпеку та здоров'я на роботі має бути узгоджений з міжнародними трудовими нормами (МТП), зокрема з конвенціями, ратифікованими Україною, а також із конвенціями, які вважаються основними, тому що основний характер конвенції обумовлює обов'язок держав-членів МОП дотримуватися і реалізовувати принципи стосовно прав, які є предметом відповідної конвенції (Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці), і документ про ратифікацію покладає на держави-членів МОП юридичний обов'язок забезпечити ефективне застосування положень такої конвенції (Статут МОП, стаття 19(5)(d)).
10. Бюро здійснило початковий огляд проекту Закону. В ідеалі всі недоліки та випадки невідповідності міжнародним трудовим нормам слід усунути в ході тристоронніх консультацій, перш ніж запропонований проект Закону буде поданий до Парламенту.

Коментарі до проекту Закону

Сфера дії

11. Всеохопна політична мета закону про БЗР полягає у захисті всіх працівників від погіршення здоров'я, захворювань і травм, пов'язаних з їхньою зайнятістю, в усіх галузях економічної діяльності⁴. МОП використовує термін «працівник» ширше, застосовуючи його до всіх осіб, які працюють, незалежно від того, чи можна довести існування формальних трудових відносин.
12. У статті 1(25) визначено термін «працівник». З англійського перекладу визначення цього терміну не зовсім ясно, чи даний акт законодавства поширюється тільки на працівників, які перебувають у «трудових відносинах», або ж має ширшу сферу дії. Авторам, можливо, слід розглянути питання про спрощення цього визначення, щоб уточнити, що сфера застосування охоплює всіх працівників.
13. Пункт 25 прямо виключає домашніх працівників, самозайнятих осіб та «членів фермерського господарства». Хоча Конвенція № 155 дозволяє після ратифікації вилучати окремі обмежені категорії працівників «після консультації на якомога більш ранньому етапі із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників»⁵, ці вилучені категорії повинні бути перелічені у першій доповіді Уряду. За даною конвенцією не дозволяється робити додаткові вилучення в подальшому. Оскільки Уряд України не вирішив вилучити якісь категорії працівників станом на момент подання його першої доповіді про застосування Конвенції №

⁴ Конвенція МОП 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), статті 1 і 2.

⁵ ILO, [Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No.164\), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981](#), ILC.98/III(1B), 2009, paras. 38–44 [МОП, Заохочення безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд щодо Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Протоколу 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі, пп. 38-44].

155, вилучення тепер цих категорій працівників із сфери застосування законодавства, яким вона вводиться в дію, не відповідало б цій конвенції. Крім того, сфера дії та застосування національної політики, законодавства та практики з питань БЗР повинна бути якомога ширшою та всеосяжною⁶. Бюро настійно рекомендує вилучити вищезгадане виключення з визначення терміну «працівник».

14. Зокрема, пункт 1(2) Рекомендації 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164) говорить: «Слід передбачати необхідні і практично здійсненні заходи для забезпечення осіб, які працюють не за наймом, захистом, аналогічним тому, який передбачено Конвенцією та цією Рекомендацією». Авторам слід розглянути питання про розширення сфери застосування з тим, щоб охопити самозайнятих працівників і працівників, які перебувають у тристоронніх відносинах, таких як працівники, надані агентством, і субпідрядники, в умовах, де робота виконується під контролем «роботодавця» (наприклад, коли вони працюють на робочому місці під контролем роботодавця).
15. У статті 1(31) проекту Закону визначено термін «роботодавець». Визначення, наведене у проекті Закону, вузько обмежено формулюванням «в межах трудових відносин». Роботодавець несе головну відповідальність за «забезпечення, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під його контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку»⁷. Крім роботодавця, в цьому ж приміщенні може діяти більш ніж один бізнес. Деякі країни додали до сфери дії законодавства про БЗР поняття «власник» або «управлінець», розширивши відповідальність за мінімізацію ризиків для підприємства, яке управляє приміщенням, в якому виконується робота, або контролює його. Отже, цей обов'язок можуть нести не одне, а декілька юридичних осіб. Так само доктрину спільної відповідальності можна застосувати в контексті БЗР так, щоб покласти на основного роботодавця чи основне підприємство спільну відповідальність з агентствами зайнятості, підрядниками чи субпідрядниками⁸.
16. Стаття 17 Конвенції № 155 говорить: «В усіх випадках, коли два чи більше підприємства одночасно здійснюють діяльність на одному робочому місці, вони співробітничать у застосуванні вимог цієї Конвенції». Бюро вітає включення цього обов'язку співпрацювати до статті 25(9) проекту Закону. Проте, це положення також обмежене вузьким визначенням терміну «роботодавець», наведеним у статті 1(31).
17. Бюро рекомендує авторам розглянути питання про розширення визначення терміну «роботодавець» так, щоб включити до сфери застосування законодавства про БЗР поняття «власник» або «управлінець», що дозволить розширити відповідальність за усунення небезпек

⁶ Там же, п. 33.

⁷ Стаття 16 Конвенції № 155.

⁸ Детальнішу інформацію див. у [Посібнику з розроблення законодавства з питань БЗР](#), 2022, с. 72 – 81.

і мінімізацію ризиків для підприємства, яке управляє приміщенням, у якому виконується робота, або контролює його.

18. Пункт 4 статті 2 «Сфера дії Закону» говорить: «Дія цього закону поширюється на відносини за цивільно-правовими договорами у випадках, визначених цим Законом». Мета цього положення незрозуміла. Це єдине положення закону, що містить формулювання «цивільно-правові договори». Отже, Бюро рекомендує видалити цей пункт, щоб уникнути ризику неоднозначності.

Управління ризиками для здоров'я на роботі – принцип запобігання у випадку «робіт підвищеної небезпеки»

19. У статті 4 проєкту Закону визначено національну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. Бюро вітає наголос на запобіганні, зроблений у пунктах 1 і 2. Проте, текст пункту 5 можна витлумачити як такий, що підриває ієрархію заходів контролю з усунення чи мінімізації професійних небезпек через зосередження на компенсації працівникам, зайнятим «на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та (або) із шкідливими професійними факторами». Бюро пропонує, щоб автори уточнили, що обов'язок надавати додаткові пільги в контексті робіт «підвищеної небезпеки» жодним чином не зменшує обов'язок роботодавців забезпечувати безпечні та здорові умови праці. Пункт 5 можна змінити, почавши його, наприклад, із формулювання «На додаток до обов'язку роботодавців усувати ризики та максимально зменшувати ризики, які не можна усунути, для працівників, зайнятих на роботах...».
20. Такий самий аналіз стосується статті 11 «Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки», пункту 4 статті 25 «Обов'язки роботодавців» і статті 35 «Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Це положення можуть невірно тлумачитися як такі, що дозволяють замінити компенсацією обов'язок роботодавців забезпечувати безпечні та здорові умови праці. Компенсацію слід надавати тільки на додаток до запобіжних заходів з усунення або мінімізації впливу професійних небезпек.
21. Бюро рекомендує змінити статтю 11(1) так, щоб установити обов'язковість обох умов виконання «робіт підвищеної небезпеки», тобто слід вимагати наявності як договору додаткового страхування, так і дозволу на виконання робіт або зареєстрованої декларації відповідності.
22. Так само статтю 35 слід змінити так, щоб уточнити, що роботодавець несе відповідальність як у формі санкцій за порушення законодавства, так і у формі виплати додаткової компенсації працівникам у разі завдання їм шкоди під час виконання «робіт підвищеної небезпеки». Підпункти 4(5) і 4(8) цієї статті можна невірно витлумачити як такі, що дозволяють замість

санкцій виплатити компенсацію працівнику чи сім'ї працівника. Авторам слід розглянути питання про уточнення цих положень так, щоб роботодавець ніс відповідальність і у формі санкцій, і у формі виплати компенсації.

23. У статті 16 «Управління професійними ризиками» слід прямо передбачити ієрархію заходів запобігання і контролю, визначену в [Керівних принципах із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі](#) (МОП-БЗР 2001). У пункті 2 цієї статті, де роз'яснюється підхід до планування, застосовані формулювання, які схожі, але не еквівалентні формулюванням, запропонованим у вищезгаданих Керівних принципах. «Уникнення» ризику – це не те саме, що «усунення небезпеки/ризиків», а «зменшення» так само не є еквівалентним «мінімізації». Авторам слід переглянути розділ 3.10 «Попередження виникнення небезпечних факторів» вищезгаданих Керівних принципів, щоб забезпечити точне визначення ієрархії заходів запобігання і контролю.

Обов'язки та відповідальність роботодавця

24. Стаття 19 «Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників» проєкту Закону, як здається, надає роботодавцям широку свободу дій щодо контролю за станом здоров'я працівників. Настійно рекомендується, щоб компетентний орган визначив об'єктивні критерії, які регулюватимуть, коли й як проводяться медичні огляди. Пункт 11 Рекомендації 1985 року щодо служб здоров'я на роботі (№ 171) пропонує державам-членам ЄС уживати заходів для захисту приватного життя працівників та забезпечення того, щоб спостереження за станом здоров'я на використовувалося в дискримінаційних цілях або в будь-який інший спосіб, що шкодить їхнім інтересам. Медичні огляди можуть мати дискримінаційний характер, якщо вони не обґрунтовані принципами БЗР. Роботодавець не повинен мати дискреційне право вимагати від працівників проходження медичного огляду з причин, пов'язаних з продуктивністю праці, а не з БЗР. Бюро рекомендує, щоб автори розглянули питання про внесення змін у статтю 19 із метою забезпечити захист права працівників на приватне життя, а компетентний орган визначив на основі принципів БЗР об'єктивні критерії щодо того, коли від працівників слід вимагати проходження заходів із спостереження за станом здоров'я та медичних оглядів.
25. Стаття 24 «Права роботодавців» проєкту Закону містить положення стосовно того, що може вимагатися від працівників. Проте, за статтею 27 працівники мають обов'язок дотримуватись інструкцій роботодавця. Авторам слід розглянути питання про те, чи не слід видалити статтю 24, тому що формулювання «права роботодавців» у сучасному законодавстві з питань БЗР зазвичай не використовується⁹. Бюро вважає також, що об'єднання обов'язків роботодавців у

⁹ Див. [ILO Global Database on Occupational Safety and Health Legislation](#), (LEGOSH) [Глобальна база даних МОП про законодавство з питань безпеки та здоров'я на роботі].

статті 25 допомогло б оптимізувати проєкт Закону.

Права і обов'язки працівників – неминуча загроза

26. У статті 26 «Права працівників» проєкту Закону детально викладені права працівників. У підпункті 1(10) зазначено, що працівник буде захищений у разі залишення свого робочого місця чи робочої зони у випадки «серйозної, неминучої та невідвортної» загрози. Статті 13 і 19(f) Конвенції № 155 вимагають лише, щоб у працівника були достатні підстави вважати, що небезпека є «безпосередньою та серйозною», і не містять терміну «невідвортна». Бюро рекомендує видалити з підпункту 1(1) термін «невідвортна», тому що недоречно вимагати, щоб працівник визначав, чи є загроза відвортною або ні. Бюро нагадує в цьому відношенні, що Комітет експертів МОЗ із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) впродовж кількох років просить внести до законодавства зміни з метою забезпечити відповідність Конвенції № 155¹⁰.

Інші не вирішені законодавчі питання, порушені Комітетом експертів із застосування конвенцій та рекомендацій

27. Бюро також звертає окрему увагу на невраховані коментарі ([Зауваження](#) та [Прямий запит](#)) Комітету експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій щодо застосування ратифікованих конвенцій з БЗР (опубліковані у 2021 році), які містили прохання про вжиття заходів для приведення національної законодавчої бази у відповідність ратифікованим конвенціям із БЗР¹¹, зокрема з таких аспектів:

¹⁰ Див., наприклад, опубліковане у 2021 році Зауваження щодо застосування Україною Конвенції № 155: «Статті 13 і 19(f). Захист працівників, які залишили робочу ситуацію, що становить безпосередню й серйозну небезпеку. У розвиток своїх попередніх коментарів Комітет відзначає вказівку Уряду на те, що проєктом акту, підготовленим у контексті вищезазначених реформ сфери БЗР, передбачено, що у випадку, коли працівник, який стикнувся з серйозною, безпосередньою та невідвортною небезпекою, залишив своє робоче місце і (або) небезпечну зону, він не несе відповідальності за ці дії. Комітет нагадує, що стаття 13 передбачає захист працівника, який залишив робочу ситуацію, яку він мав достатні підстави вважати такою, що становить «безпосередню й серйозну небезпеку» для його життя чи здоров'я, і не вимагає, щоб така небезпека була «невідвортною». Крім того, згідно зі статтею 19(f), доти, доки роботодавець не вжив заходів для усунення небезпеки, якщо необхідно, роботодавець не може вимагати, щоб працівники повернулися до робочої ситуації у випадках, коли зберігається пряма й серйозна небезпека для життя чи здоров'я. Комітет просить Уряд урахувати статті 13 і 19(f) Конвенції у поточному перегляді законодавства з питань БЗР та продовжити надавати інформацію про заходи, вжиті для забезпечення повномасштабного застосування цих статей».

¹¹ Конвенція 1963 року про забезпечення машин захисними пристроями (№ 119) (ратифікована у 1970 році)
Конвенція 1964 року про гігієну в торгівлі та установах (№ 120) (ратифікована у 1968 році)
Конвенція 1974 року про професійні ракові захворювання (№ 139) (ратифікована у 2010 році)
Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) (ратифікована у 2012 році)
Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161) (ратифікована у 2010 році)
Конвенції 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям (№ 174) (ратифікована у 2011 році)
Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах (№ 176) (ратифікована у 2011 році)

Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155)

- Стаття 18. Заходи для вирішення питань, пов'язаних з аварійними ситуаціями та нещасними випадками, зокрема належні заходи для надання першої допомоги.

Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161)

- Стаття 10. Цілковита професійна незалежність персоналу, який надає послуги в галузі здоров'я на роботі

Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах (№ 176)

- Стаття 5(2)(f). Права працівників та їхніх представників на отримання консультацій з питань, які стосуються БЗР, та на участь у заходах, які стосуються БЗР.
- Стаття 10(d). Роботодавці забезпечують проведення розслідувань усіх нещасних і небезпечних випадків та вжиття відповідних відновлювальних заходів.

Інші пропозиції щодо покращення, що впливають із нератифікованих конвенцій, рекомендацій та зводів практичних правил і оснований на методах розроблення законодавства

28. Бюро пропонує, щоб автори переглянути текст проєкту Закону на предмет забезпечення узгодженості та ясності в усьому документі. Зокрема, Бюро пропонує:

29. Переглянути подані в статті 1 визначення нижченаведених термінів, які виглядають зайвими або можуть бути функціонально еквівалентні іншим термінам, зокрема:

- (14) «інцидент» можна було б замінити терміном «аварійна ситуація» задля узгодження з Протоколом № 155;
- (15) краще використовувати термін «культура безпеки», ніж термін (16) «культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі»;
- (19) краще використовувати термін «небезпека», ніж (20) «небезпечний професійний фактор» або (45) «шкідливий професійний фактор»;
- (36) краще використовувати термін «робоче середовище», ніж (41) «умови праці»;
- (42) термін «умови праці підвищеної небезпеки», як здається, у проєкті Закону не використовується;
- у всьому тексті проєкту Закону слід використовувати фразу «безпечне та здорове робоче середовище»;
- термін «санітарні» використовується у кількох статтях, зокрема у статтях 10 і 15, але не

Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві (№ 184) (ратифікована у 2009 році)

визначений, і його зазвичай розуміють як більш обмежений за сферою дії, ніж термін «БЗР», який включає «санітарію»;

- термін «військові» використовується в статтях 11 і 12 навіть попри те, що військові виключені зі сфери дії у статті 2;
- термін «генетичний спадок» (стаття 13) не визначено, і у сучасній практиці розроблення законодавства він може бути недоречним.

30. У статті 6 додати вимогу про те, що роботодавці повинні належним чином вести облік і розслідування також нещасних випадків по дорозі на роботу і з роботи, як передбачено Протоколом 2002 року до Конвенції № 155 (не ратифікованим Україною).
31. Розглянути питання про покладення обов'язку з визначення порядку ведення обліку інцидентів і повідомлення про них на компетентний орган, а не на роботодавця (стаття 6(1)). Розглянути питання про додання терміну «інциденти» до статті 6(4), як передбачено статтею 2 Протоколу 2002 року (де використано термін «аварійна ситуація»).
32. Визначити потрібний зміст щорічних звітів (стаття 34) згідно з Протоколом 2002 року до Конвенції № 155, який вимагає від держав-членів МОП щорічно публікувати національні статистичні дані та результати аналізу щодо нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і, залежно від обставин, аварійних ситуацій, нещасних випадків по дорозі на роботу та з роботи, використовуючи системи класифікації, сумісні з найновішими міжнародними системами, розробленими під егідою МОП або інших компетентних міжнародних організацій. Звід практичних правил обліку та повідомлення про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання¹² містить подальші настанови в цьому відношенні.
33. Переглянути підпункт 2(1) статті 34, оскільки він, як здається, вимагає, щоб компетентний орган включав у свій щорічний звіт правові норми стосовно здійснення державного контролю, хоча правові норми і так уже оприлюднені.
34. Визначити строки та періодичність медичних оглядів (стаття 19) згідно з пунктом 11 Рекомендації № 171, яким передбачено, що медичні огляди слід організувати: а) перед призначенням на певні види робіт, які можуть становити загрозу для здоров'я працівників або здоров'я інших осіб; б) через періодичні проміжки часу впродовж роботи за наймом, яка становить конкретну небезпеку для здоров'я; в) після тривалої відсутності за станом здоров'я з метою виявлення можливих професійних причин погіршення здоров'я, надання рекомендацій щодо відповідних заходів захисту працівників і визначення придатності працівника до даної роботи й необхідності його переведення на іншу роботу та відновлення працездатності; та (d)

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf

після припинення виконання видів робіт, зв'язаних із небезпеками, які можуть спричинити погіршення здоров'я в подальшому або сприяти його погіршенню.

35. Уточнити, коли потрібно проводити внутрішні та зовнішні аудити системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі (стаття 18).
36. Оптимізувати структуру проекту Закону стосовно обов'язків роботодавців, урахувавши, що вони зазначені у статті 25 та інших статтях; один із можливих варіантів – згрупувати всі обов'язки в одну статтю чи главу.