



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ

0010 ք. Երևան, Կառավարական տուն 1

№ 02/05.1/15993-2022

ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ-ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ  
ՊԱՐՈՆ ՎԱՀԱՆ ՆԱՐԻԲԵԿՅԱՆԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Նարիբեկյան,

Համաձայն «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ և 77-րդ հոդվածների՝ Ձեզ ենք ներկայացնում՝

1) «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-245-27.04.2022-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունները,

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2022 թվականի մայիսի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից գեկուցող) նշանակելու մասին» N 545- Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԱՐԱՅԻԿ ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

Կատարող՝ Պ. Քացախյան

Հեռ. 010515686

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆԱ-  
ԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱ-  
ՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-245-  
27.04.2022-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ նախագիծ) 1-ին հոդվածով առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 3.1-ին հոդվածի 2-րդ մասը լրացնել նոր նախադասությամբ, որով սահմանվում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում խտրականություն է համարվում նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:

Նախագծի 2-րդ հոդվածի 3-րդ ենթակետում նախատեսվում է օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:»:

Նախագծի հիմնավորման համաձայն՝ օրենքի ընդունումը պայմանավորված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական հիմքերի հստակեցման և ներպետական օրենսդրության ներդաշնակեցման անհրաժեշտությամբ:

Այդ առումով հարկ է նշել, որ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի (այսուհետ՝ օրենք) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 14-րդ կետով սահմանվում է հաշմանդամության հիմքով խտրականության հասկացությունը, մասնավորապես «հաշմանդամության հիմքով խտրականություն՝ իրական կամ ենթադրյալ հաշմանդամության պատճառով ցանկացած տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որի նպատակը կամ արդյունքը քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և (կամ) ցանկացած այլ ոլորտում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը և (կամ) մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օրենքով սահմանված

ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումն է: Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը.»:

Օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատությունում հաշմանդամություն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է խելամիտ հարմարեցում գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի (այսուհետ՝ պարտականություն կրող) հետ երկխոսության միջոցով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ ինտերակտիվ երկխոսությունից հետո առաջացած անհամաձայնության դեպքում խելամիտ հարմարեցումների ապահովման պարտականություն կրողը պետք է ներկայացնի օբյեկտիվ հիմնավորում (գրավոր), իսկ 4-րդ մասի համաձայն՝ պարտականություն կրողը կարող է մերժել խելամիտ հարմարեցումների տրամադրումը, չառաջացնելով հաշմանդամության հիմքով խտրականություն, եթե հիմնավորում է, որ այն իրագործելի չէ (իրավական և (կամ) գործնական տեսանկյուններից), համապատասխան չէ (խելամիտ հարմարեցումը չի համապատասխանում նպատակին կամ անհրաժեշտ չէ), օգտագործված միջոցների (ժամանակի, արժեքի, տևողության և ազդեցության) առումով անհամաչափ է կամ առաջացնում է անհարկի բեռ:

Ելնելով վերոգրյալից հարկ է նշել, որ օրենքում արդեն իսկ սահմանված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու մասին դրույթներ, որոնք չեն հակասում օրենսգրքի նշված դրույթներին և լրացնում են օրենսգրքում նշված կարգավորումների բացը:

Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտերում բացառվում են իրավական նորմերի անհիմն կրկնությունները և ներքին հակասությունները: Նույն օրենքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն մարմնի ընդունած նույն տեսակի նորմատիվ իրավական ակտերում չպետք է անհիմն կրկնվեն գործող նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված նորմերը:

Նախագծի 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ նախատեսվում է օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասից հանել «և հաշմանդամության կարգը որոշվելու» բառերը: Այդ առումով հարկ է նշել, որ գործող օրենսգրքում սահմանված է՝ «Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամության կարգը որոշվելու դեպքում գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային

պայմանագիրը:»:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում նորմի կիրառման համար թվարկված բոլոր պայմանների առկայությունը պարտադիր է, եթե իրավական ակտում՝ նշված նորմի կիրառումը պայմանավորված է միայն «և» կամ «ու» շաղկապով բաժանված պայմաններով: Ստացվում է, որ վերոնշյալ երկու պայմանների՝ աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամության կարգը որոշվելու առկայության դեպքում գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Հանելով վերոնշյալ դրույթը՝ գործատուն ավելի հեշտ կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ հիմք ընդունելով միայն աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու պայմանը խնդրահարույց է:

Նախագծի հիմնավորման համաձայն՝ գործող կարգավորումները հակասում են միմյանց, ինչն օրենսգրքի փոփոխությունների և լրացման անհրաժեշտություն է առաջացրել: Այդ առումով հարկ ենք համարում նշել, որ հիշյալ օրենքների նշված դրույթներում բացակայում են հակասությունները:

Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումից հնարավոր չէ լիարժեք ձևով գնահատել ներկայացված նախագծի արդյունավետությունը, քանի որ բացակայում են ընթացիկ իրավիճակի, խնդիրների, տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականության և ակնկալվող արդյունքի համապատասխան վերլուծությունները, ինչն էական նշանակություն և կարևորություն ունի ներկայացված առաջարկությունների հիմնավորվածությունը լիարժեք ձևով գնահատելու համար:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը, 2014 թվականի դեկտեմբերի 2-ի ՍԴՈ-1176 որոշմամբ անդրադառնալով օրենքների հիմնավորվածությանը, արձանագրել է. «սահմանադրական դատարանը կարևորում է օրենսդրական փոփոխությունների գործընթացի կայունությունն ու ներդաշնակությունը, օրենքների փոփոխման հիմնավորվածությունն ու օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, ինչը հնարավորություն է ընձեռում իրավունքի սուբյեկտին իր վարքագիծը համապատասխանեցնել փոփոխվող օրենսդրական նորմերին՝ թույլ չտալով իրավակիրառ մարմինների կողմից ցուցաբերված սուբյեկտիվիզմի դրսևորում և հայեցողության ընդլայնում:»:

Այս առումով ևս գտնում ենք, որ նախագծից և նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումից լիարժեք չի բացահայտվում օրենսգրքի փոփոխման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը:

Վերոգրյալի համատեքստում գտնում ենք, որ նախագծի 1-ին և 2-րդ հոդվածների

կարգավորումները խնդրահարույց են և առաջարկում ենք վերանայել առաջարկվող կարգավորումները:

2. Միաժամանակ ստորև ներկայացվում են նախագծի վերաբերյալ տեխնիկական բնույթի որոշ առաջարկություններ. Մասնավորապես, նախագծի՝

1) 1-ին հոդվածում «Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի» բառերով՝ նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջները.

2) 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «սահմանված» բառից հետո առաջարկում ենք լրացնել «կարգով» բառը.

3) 4-րդ հոդվածում «նախադասությամբ» բառն անհրաժեշտ է փոխարինել «պարբերությունում» բառով՝ նկատի ունենալով, որ նախագծի նշված հոդվածով փոփոխությունն առաջարկվում է օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ պարբերությունում.

4) 5-րդ հոդվածում նախատեսվում է «հիվանդությամբ տառապող» բառերը փոխարինել «հիվանդություն ունեցող» բառերով:

Այդ առումով հայտնում ենք, որ «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» օրենքում կիրառվում է «հիվանդությամբ տառապող» հասկացությունը.

5) 7-րդ հոդվածով նախատեսվող փոփոխությունում կիրառվում է՝ «Հաշմանդամության ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը)» բառերը, մինչդեռ, «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ աշխատատեղը մատչելի դարձնելը նույնացվում է աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելու հետ:

Այս առումով գտնում ենք, որ «աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «աշխատատեղը մատչելի դարձնելը» բառերով.

6) 8-րդ հոդվածն առաջարկում ենք շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Օրենսգրքի 259-րդ հոդվածի վերնագրում և տեքստում «հաշմանդամների» բառերը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձանց» բառերով.

7) 9-րդ հոդվածում «հրապարակման» բառից առաջ անհրաժեշտ է լրացնել «պաշտոնական» բառը՝ համաձայն «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի պահանջների:

Ամփոփելով վերոշարադրյալը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը գտնում է, որ նախագիծը ներկայացված դիտողությունների համատեքստում վերանայման և խմբագրման կարիք ունի:



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

N 545 - Ա

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉ (ՀԱՐԱԿԻՑ ԶԵԿՈՒՑՈՂ) ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ  
Մ Ա Ս Ի Ն

---

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ Ռուբեն Սարգսյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-245-27.04.2022-ԱՍ-011/0) քննարկելիս՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՎԱՐՉԱՊԵՏ

Երևան

Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

19.05.2022  
ՀԱՍՏԱՏՎԱԾ Է  
ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ  
ՍՏՈՐԱԳՐՈՒԹՅԱՄԲ

Պ-245-27.04.2022-ԱԱ-011/0

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

### ՕՐԵՆՔԸ

#### ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

##### **Հոդված 1.**

Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 3.1-ին հոդվածի 2-րդ մասը լրացնելի հետեւյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ՝. «Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում խտրականություն է համարվում նաեւ հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:»:

##### **Հոդված 2.**

Օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝

- 1) առաջին նախադասությունում «կարգի որոշումը» բառերը փոխարինել «ճանաչելը» բառով:
- 2) 2-րդ նախադասությունից հանել «եւ հաշմանդամության կարգը որոշվելու» բառերը.
- 3) լրացնել հետեւյալ բովանդակությամբ՝ նոր նախադասությամբ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:»

##### **Հոդված 3.**

Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում «հաշմանդամի» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձի» բառերով:

##### **Հոդված 4.**

Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ նախադասություն «Հաշմանդամները» բառը փոխարինել «Հաշմանդամություն ունեցող անձինք» բառերով:

##### **Հոդված 5.**



Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասում «հաշմանդամին» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձին» բառերով, իսկ «հիվանդությամբ տառապող» բառերը՝ «հիվանդություն ունեցող» բառերով:

#### **Հոդված 6.**

Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում «հաշմանդամ» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող» բառով:

#### **Հոդված 7.**

Օրենսգրքի 245-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ՝ նոր նախադասությամբ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը) երաշխավորվում է օրենքներով:»:

#### **Հոդված 8.**

Օրենսգրքի 259 հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Հոդված 259. Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց անվտանգության եւ առողջության երաշխիքները  
1. Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց անվտանգությունը եւ առողջության պահպանումը երաշխավորվում են օրենքներով:»

#### **Հոդված 9.**

Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում հրապարակման օրվան հաջորդող 10-րդ օրը:

### **ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

#### **ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

#### **1. Ընթացիկ իրավիճակը եւ իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը**

Օրենքի նախագծի ընդունումը պայմանավորված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական հիմքերի հստակեցման, ներպետական օրենսդրության ներդաշնակեցման անհրաժեշտությամբ եւ բխում է ՀՀ Սահմանադրությունից եւ միջազգային պայմանագրերով ստանձնած երկրի պարտավորություններից:

Աշխատանքային օրենսգիրքը մի կողմից արգելում է խտրականությունը, այդ թվում հաշմանդամության հիմքով, մյուս կողմից օրենսգրքի 118-րդ հոդվածը սահմանում է, որ մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը եւ պաշտոնը պահպանվում են մինչեւ աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության կարգի որոշումը: Նույն հոդվածը սահմանում է, որ աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու եւ հաշմանդամության կարգը որոշվելու դեպքում գործատուն օրենսգրքի 15-րդ գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

2021 թվականի հունիսի 4-ին ուժի մեջ է մտել «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է խելամիտ հարմարեցումների տրամադրումը (հոդված 20): Ըստ այդ կարգավորման աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատությունում հաշմանդամություն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է խելամիտ հարմարեցում գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի հետ երկխոսության միջոցով: Նույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 14-րդ մասը սահմանում է, որ հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաեւ խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը:

Համաձայն վերը նշվածի, գործող կարգավորումները հակասում են միմյանց, ինչը Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների եւ լրացման անհրաժեշտություն է առաջացրել: Բացի վերը նշվածից նաեւ Օրենսգրքի բառապաշարի վերանայման անհրաժեշտություն կա, ինչը բխում է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքից եւ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայից:

## **2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը**

Առաջարկվող իրավական ակտով նախատեսվում է փոփոխություններ եւ լրացում կատարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, մասնավորապես՝

- Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը սահմանել որպես խտրականություն,
- Օրենսգիրքը համապատասխանեցնել «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի եւ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի դրույթներին եւ բառապաշարին,
- սահմանել մատչելի աշխատատեղ եւ խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու իրավական հիմքեր:

## **3. Ակնկալվող արդյունքը**

Օրենքի ընդունման արդյունքում կվերանան հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների իրացմանն առնչվող հակասությունները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի եւ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի միջեւ, կստեղծվեն նոր

իրավական երաշխիքներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի  
հարմարեցման եւ հավասար հնարավորությունների ստեղծման համար: