

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՍԱՀԱԿ ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ

ՀԱՆՐԱՅԻՆ (ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ)
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ
ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՁԵՌՆԱՐԿ

ԵՐԵՎԱՆ
ԵՊՀ ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ
2018

ՀՏԴ 340(07)

ԳՄԴ 67g7

Մ 283

*Հրատարակության է երաշխավորել
ԵՊՀ միջազգային հարաբերությունների
ֆակուլտետի գիտական խորհուրդը*

**Գիտական խմբագիրներ՝ ի. գ. դ., պրոֆեսոր Գ. Դանիելյան
պ. գ. թ., դոցենտ Վ. Ազյան**

Մանուկյան Ս. Ս.

Մ 283 Հանրային (համայնքային) ծառայության իրավական
կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում:
Ուսումնական ձեռնարկ /Ս. Մանուկյան/: -Եր., ԵՊՀ հրատ.,
2018, 172 էջ:

Ուսումնական ձեռնարկում լուսաբանվում են հանրային ծառայության համակարգի այնպիսի առանցքային հարցեր, ինչպիսիք են հանրային ծառայության հասկացությունը, պաշտոնների դասակարգումը, հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու պարտադիր պայմանները, թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթի ընթացակարգերը և այլն:

Այն մշակվել է Երևանի պետական համալսարանի միջազգային հարաբերությունների ֆակուլտետի ուսումնամեթոդական խորհրդի և հանրային կառավարման ամբիոնի կողմից ներկայացված կրթական ծրագրերի պահանջներին համապատասխան:

Ուսումնական ձեռնարկը նախատեսված է «Հանրային կառավարում» բաժնի, ինչպես նաև իրավաբանական ֆակուլտետի ուսանողների, ասպիրանտների և հանրային ծառայության հիմնախնդիրներով հետաքրքրվող հանրության համար:

ՀՏԴ 340(07)

ԳՄԴ 67g7

ISBN 978-5-8084-2262-9

© ԵՊՀ հրատ., 2018

© Մանուկյան Ս., 2018

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
ԳԼՈՒԽ 1. ՀԱՆՐԱՅԻՆ (ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ) ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԷՈՒԹՅՈՒՆԸ	8
ԳԼՈՒԽ 2. ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴԱՍԱԿԱՐԳՈՒՄԸ ՀՀ-ՈՒՄ	24
ԳԼՈՒԽ 3. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ	47
ԳԼՈՒԽ 4. ՀԱՅԵՐԵՆԻՆ ՏԻՐԱՊԵՏԵԼԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՊԱՅՄԱՆ	62
ԳԼՈՒԽ 5. ՏԱՐԻՔԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՊԱՅՄԱՆ	74
ԳԼՈՒԽ 6. ՔԱՂԱՔԱՅԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՊԱՅՄԱՆ	95
ԳԼՈՒԽ 7. ՓԱԽՍՏԱԿԱՆԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԿՈՂՄԻՑ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ.....	114
ԳԼՈՒԽ 8. ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄՐՑՈՒԹԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ.....	129

ԳԼՈՒԽ 9. ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ
ՊԱՇՏՈՆԻ ՀԱՄԱՐ ԱՆՅԿԱՅՎՈՂ ՄՐՑՈՒՅԹԻ
ԹԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԻ ՓՈԻԼԵՐԻ
ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ..... 149

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հանրապետությունում հանրային ծառայության ինստիտուտի ծագումը կապված է 1990-ական թվականների խորը սոցիալ-տնտեսական ու քաղաքական գործընթացների հետ: Վերջին տասնամյակները նշանավորվել են ՀՀ պետական ու համայնքային ծառայությունների կազմակերպման և կատարելագործման միջոցառումներին: Սակայն նշված համակարգի կայացումն ընթացել է բավականին բարդ պայմաններում՝ զարգացման ու կատարելագործման միտումներն անհետևողականորեն հետ են մնացել տնտեսական ու սոցիալական ոլորտներում բարեփոխումների ընդհանուր ընթացքից: Դրա զարգացումը պատշաճ մակարդակով չի ապահովվել հայեցակարգային առումով, կազմակերպորեն, տնտեսապես և մեթոդապես:

Հանրային ծառայողների կարգավիճակի էության և առանձնահատկությունների կարգավորումն արդի իրավագիտության ու քաղաքագիտության կարևոր հիմնախնդիրներից է, որոնց լուծումը պետության և հասարակության զարգացման համար առանցքային նշանակություն ունի: Կադրային միասնական քաղաքականության իրականացման նպատակով մշակվեցին և ընդունվեցին բովանդակությամբ էապես չտարբերվող՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» (2001 թ. դեկտեմբերի 4-ին) և «Համայնքային ծառայության մասին» (2004 թ. դեկտեմբերի 14-ին) ՀՀ օրենքները:

Աշխատանքի արդիականությունը պայմանավորված է նաև նրանով, որ իրականացվում են ՀՀ օրենսդրության, հատկապես «Հանրային ծառայության մասին» 2011 թ. մայի-

սի 26-ի ՀՀ օրենքի ընդունման առնչությամբ արմատական նորացումներ ոչ միայն պետական և համայնքային ծառայության օրենքներում, այլև այդ ոլորտի մյուս նորմատիվ իրավական ակտերում: Այս կապակցությամբ չափազանց կարևոր է պետական ու համայնքային ծառայության միասնական բնույթի և առանձնահատկությունների իրավական ապահովման հարցը: Այսպիսի հարցադրումը ենթադրում է պետական ու համայնքային ծառայողների իրավական կարգավիճակում ընդհանուրի և առանձնահատուկի բացահայտումը:

Հանրային ծառայության համակարգի տեսական-իրավական հենքի ստեղծումը, սույն ծառայության ինստիտուտի նորմատիվ ամրագրումն անհրաժեշտաբար ենթադրում են տվյալ ոլորտի հասարակական հարաբերությունների բազմաթիվ կարևոր հիմնախնդիրների կազմակերպման և իրավական կարգավորման լուծումը: Այսպիսով՝ տեսության խնդիրները հուշում են վերացնել պրակտիկայում գոյություն ունեցող թերությունները դոկտրինալ ցուցումների միջոցով, սերմանել առաջադեմն այնպիսի յուրահատուկ արհեստավարժ միջավայրում, ինչպիսին հանրային ծառայության համակարգն է:

Աշխատանքի նպատակն է հանրային (համայնքային) ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ տեսական և նորմատիվային բազայի, ինչպես նաև պրակտիկայի նյութերի ուսումնասիրության արդյունքում վեր հանել օրենսդրությամբ չկարգավորված կամ թերի կարգավորված հարցերը և մշակել կոնկրետ գիտականորեն հիմնավորված գործնական առաջարկություններ, որոնք կարող են նպաս-

տել հանրային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ օրենսդրական բացերի հաղթահարմանը, բարելավմանն ու օրենսդրական կարգավորման կատարելագործմանը:

Աշխատանքի նշանակությունը կայանում է նրանում, որ համակողմանի վերլուծության են ենթարկվել հանրային (համայնքային) ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրված իրավական նորմերը, ինչպես նաև փորձ է կատարվել սահմանելու համայնքային ծառայության հասկացությունը, բացահայտելու դրան բնորոշ հատկանիշները: Ուսումնասիրվել են մրցութային և արտամրցութային կարգով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու էությունը, համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության կազմակերպման առանձնահատկությունները և դրանց բնորոշ հատկանիշները, համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու ընթացքում տարամետ մեկնաբանությունների առիթ հանդիսացող մի շարք հիմնահարցեր:

ԳԼՈՒԽ 1.

ՀԱՆՐԱՅԻՆ (ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ) ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԷՈՒԹՅՈՒՆԸ

Համայնքային ծառայությունը ծառայության նոր տեսակ է, որի ձևավորումը կապված է տեղական ինքնակառավարման կայացման և զարգացման գործընթացի հետ՝ որպես հանրային իշխանության ձևերից մեկը: Համայնքային ծառայությանը ներհատուկ են ինչպես բոլոր տեսակի ծառայողական գործունեությանը բնորոշ հատկանիշներ, այնպես էլ առանձնահատուկ՝ պայմանավորված տեղական ինքնակառավարման առանձնահատկությամբ: «Համայնքային ծառայություն» բառակապակցության մեջ որոշիչը համարվում է երկրորդ բառը՝ «ծառայություն»-ը, որը ցույց է տալիս գործունեության տեսակը, որով զբաղվում է քաղաքացին, իսկ «համայնքային»-ը ընդգծում է նրա ուղղվածությունը: Մեր կարծիքով՝ համայնքային ծառայության հասկացությունը և նրա բնորոշ գծերի ուսումնասիրությունը նպատակահարմար է սկսել ծառայողական գործունեության ընդհանուր հարցեր քննարկելուց (դիտարկելուց)՝ որպես սոցիալական գործունեության հատուկ տեսակ:

Է. Աղայանը ծառայություն բառը մեկնաբանում է այսպես. «Ծառայողի աշխատանքը՝ պաշտոնը՝ զբաղմունքը», «Պաշտոնական պարտականություն, այն, ինչ որ մեկը պարտավոր է անել ըստ պաշտոնի», «Որևէ մասնագիտացված աշխատանքային բնագավառ», «Վարձու ֆիզիկական աշխատանք (ոչ արտադրության մեջ)»¹:

¹ Տե՛ս Է. Բ. Աղայան, Արդի հայերենի բացատրական բառարան, Եր., 1976, էջ 640:

Ռուսերեն բառարաններում ծառայությունը սահմանվում է այսպես. «Աշխատանք է, աշխատանքի հատուկ բնագավառ»², կամ «Զբաղմունքի տեսակ, ծառայողի աշխատատեղ»³:

Դ. Բախրախը իրավացիորեն համարում է, որ «ծառայություն» բառը տարբեր իմաստներ է արտահայտում և տարբեր իրավիճակներում, կարող է ընդգրկել և՛ մարդկային գործունեության տեսակ, և՛ գերատեսչական ստորաբաժանում, և՛ ինքնուրույն գերատեսչություն: Նա ծառայությունը բնորոշում է որպես հասարակական վարձու օգտակար գործունեության տեսակներից մեկը, որը բաղկացած է կառավարումից, կառավարման սպասարկումից (գործավարական, տեխնիկական և այլն) կամ մարդկանց սոցիալ-մշակութային սպասարկումից⁴:

Այս մոտեցմանը համամիտ է Յու. Ստարիլովը, որը նշում է, թե ծառայությունը համարվում է մարդու, հասարակության և պետության նպատակաուղղված գործունեության տեսակներից մեկը⁵:

Ծառայողական հարցերի հիմնարար տեսական հետազոտությամբ է զբաղվել Վ. Մանոխինը⁶: Նա ընդգծում է, թե ծառայությունը՝ որպես սոցիալական գործունեության տեսակ, ի հայտ է եկել սոցիալական հարաբերությունների հա-

² Տե՛ս *С. И. Ожегов*, Словарь русского языка. М., “Русский язык”, 1983, էջ 651:

³ Տե՛ս *В. Ф. Халипов, Е. В. Халипова*, Власть. Политика. Государственная служба. Словарь. М., Луч, 1996, էջ 206:

⁴ Տե՛ս *Д. Н. Бахрах*, Административное право. – Учебник для вузов. – М.: Изд-во БЕК, 1999, էջ 102:

⁵ Տե՛ս *Ю. Н. Стариков*, Служебное право. – Учебник, М., БЕК, 1996, էջ 128:

⁶ Տե՛ս *В. М. Манохин*, Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. – М.: Юрист, 1997:

մակարգում որպես հասարակության նորմալ կենսագործունեության անհրաժեշտ պայման և որպես սոցիալական գործունեության այլ տեսակների ապահովման միջոց (արտաքին կապերի հաստատում, կարգուկանոնի ապահովում, նյութական միջոցների բաշխում և այլն): Իսկ պետության առաջացման հետ մեկտեղ, նշում է Մանոխինը, նրա առաջնահերթ հոգսերից էին պետական ծառայության ոլորտում հարաբերությունների իրավական կարգավորումը և կազմակերպումը: Նա ծառայությունը սահմանում է որպես որոշակի կոնտինգենտի (քանակակազմի) մարդկանց արհեստավարժ գործունեություն պետական, հասարակական և այլ սոցիալական կառուցվածքների իրավասությունները կազմակերպելու, կատարելու և պրակտիկայում իրականացնելու համար⁷:

Վ. Ֆադեևը համակարգում է ծառայությանը բնորոշ գծերը որպես սոցիալական ինստիտուտ⁸՝ նշելով՝

- ծառայությունը ցանկացած հասարակությունում և պետությունում համարվում է մարդկանց նորմալ կենսագործունեության անհրաժեշտ պայման, նրա առաջացումն ու ձևավորումը կապված են հասարակության կայացման ու զարգացման գործունեության հետ,
- ծառայությունը համարվում է սոցիալական գործունեության յուրահատուկ տեսակ, տարբերվելով մյուսներից ազդեցության օբյեկտով՝ որը ծառայողական գործունեության ընթացքում համարվում է մարդը,

⁷ Տե՛ս **В. М. Манохин**, նշվ. աշխ., էջեր 5-9:

⁸ Տե՛ս **В. И. Фадеев**, Муниципальная служба в Российской Федерации. М.: РАН ИНИОН, 2000, էջ 5-6:

- ծառայությունը իրենից ներկայացնում է կառավարչական գործունեություն, որի նպատակը այն մարմինների և կազմակերպությունների խնդիրների ու գործառույթների իրականացումն է, որտեղ ծառայությունը իրականացվում է, ինչպես նաև հանդես է գալիս որպես անհրաժեշտ պայման այլ տեսակի սոցիալական գործունեություն ապահովելու համար,
- ծառայության առաջացումն ու զարգացումը կապված են հատուկ սոցիալական կատեգորիայի մարդկանց՝ ծառայողների ձևավորման հետ, որոնք իրենց գործունեությունը իրականացնում են արհեստավարժության սկզբունքի հիման վրա:

Բ. Գաբրիչիձեն և Ա. Չերնյավսկին⁹ նշում են, թե «ծառայություն» հասկացությունը ունի մի քանի նշանակություն: Ամենաընդհանուր իմաստով այն նշանակում է պետական մարմինների և համայնքային կառուցվածքների կազմակերպում: Այս կոնտեքստում ծառայությունը կարելի է դիտարկել լայն և նեղ իմաստներով: Լայն իմաստով ծառայությունը պետական մարմինների և կառուցվածքների ամբողջությունն է, որոնք համակարգում, ստեղծում են որակապես նոր մարմին (օրինակ՝ ազգային անվտանգության ծառայությունը, որը համարվում է գործադիր իշխանության մարմինների տարատեսակ), իսկ նեղ իմաստով ծառայությունը, ըստ հեղինակների, իրենից ներկայացնում է պետական և համայնքային մարմիններում ծառայության անցնելու պայմաններն ու կարգը, ծառայողների վարքի կանոնները, նրանց իրավունքներն ու

⁹ Տե՛ս **Б. Н. Габричидзе, А. Г. Чернявский**, Служебное право: Учебник для юридических вузов, "Дашков и К", 2003:

պարտականությունները, պահանջները, որոնք ներկայացվում են պետական և համայնքային ծառայողներին¹⁰:

Այսպիսով՝ ծառայությունը կարելի է սահմանել որպես սոցիալական գործունեության տեսակներից մեկը, որը համարվում է հասարակության գործունեության անհրաժեշտ պայման՝ իրենից ներկայացնելով լիազորված մարմինների կառավարչական գործունեություն կամ գործունեություն, որը գործում է ի շահ մարդկանց՝ սահմանված կարգով:

Ծառայողական գործունեությունը իրականացվում է հատուկ խմբի մարդկանց՝ ծառայողների կողմից, որոնք իրականացնում են ամենատարբեր սոցիալական գործառույթներ: Ա. Այոխինը, Ա. Կարմուխցկին և Յու. Կազլովը¹¹ գտնում են, թե որպեսզի հասկանանք ծառայողների էությունը, պետք է տալ նրանց սահմանումը, որը գտնում ենք Սովետական հանրազինտարանային բառարանում, համաձայն որի՝ ծառայողներ են համարվում այն աշխատողները, ովքեր չեն կատարում ֆիզիկական աշխատանք, այլ միայն մտավոր՝ ստանալով աշխատավարձ¹²: Այստեղ նույնպես մեջբերել Աղայանի «Արդի հայերենի բացատրական բառարան»-ի բացատրությունը...

Հեղինակների կարծիքով՝ չնայած նրան, որ ծառայողի աշխատանքի արդյունքը ոչ թե նյութական արժեքների ստեղծումն է իրեղեն ապրանքների տեսքով, աշխատանքի կատարումը կամ նյութական բնույթի ծառայությունների մատու-

¹⁰ Տե՛ս *Б. Н. Габричидзе, А. Г. Чернявский*, նշվ. աշխ., էջ 14:

¹¹ Տե՛ս *А. П. Алексин, А. А. Кармолицкий, У. М. Козлов*. Административное право Российской Федерации: Учебник. М., Зерцало, Теис, 1996:

¹² Տե՛ս Советский энциклопедический словарь. М.: 1980. էջ 1236:

ցումը, սխալ է համարվում այն կարծիքը, թե ծառայողը, ի տարբերություն արտադրական անձնակազմի, չի մասնակցում նյութական արժեքների ստեղծմանը, իսկ նրա աշխատանքը չի համարվում արտադրողական: Առաջին՝ ծառայողի աշխատանքը կապված է տարբեր մարմինների, ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների աշխատանքի կազմակերպման հետ, երկրորդ՝ շատ կատեգորիայի ծառայողներ տնտեսության տարբեր բնագավառներում կանգնած են գիտատեխնիկական առաջընթացի ակունքին և դրանք կիրառելու և զարգացնելու գործում ունեն անուղղակի ազդեցություն: Ծառայողների սահմանազատումը տարբեր կատեգորիայի աշխատողներից միայն իրենց աշխատանքի բնույթով կորցնում է իր նշանակությունը, ինչպես կարծում են Ալյոխինը, Կարմուլիցկին և Կազլովը, քանի որ տարբեր կատեգորիայի աշխատողների և ծառայողների աշխատանքը նմանվում է իրենց բնույթով, չնայած, անկասկած, ֆիզիկական աշխատանքը մշտապես համարվել է գյուղացիների և աշխատողների հիմնական զանգվածների բխտաբաժինը (ճակատագիրը)¹³:

Դ. Բախրախի կարծիքով՝ ծառայողն այն անձն է, որը պաշտոն է զբաղեցնում ինչ-որ մի կազմակերպությունում և կատարված գործունեության համար ստանում է պարգևատրում, կամ էլ սոցիալ-մշակութային ծառայություն է մատուցում (բժիշկ, ուսուցիչ, գրադարանավար և այլն)¹⁴: Նա առանձնացնում է նրանց աշխատանքի հետևյալ յուրահատուկ բնութագրիչները.

- ուղղակիորեն նյութական արժեքներ չեն ստեղծում,

¹³ Տե՛ս *А. П. Алексин, А. А. Кармолицкий, У. М. Козлов*, նշվ. աշխ., էջ 174:

¹⁴ Տե՛ս *Д. Н. Бахрах*, նշվ. աշխ., էջ 97:

բայց պայմաններ են ստեղծում դրանց արտադրության համար,

- տիրապետում են աշխատանքի հատուկ առարկայի՝ տեղեկատվության, որը հանդես է գալիս որպես իրենց ենթակաների վրա ազդելու միջոց,
- ազդում են մարդկանց վրա, ապաստարկում են նրանց,
- սովորաբար զբաղվում են մտավոր աշխատանքով,
- աշխատում են հատուցումով, ստանում են աշխատավարձ,
- պաշտոն են զբաղեցնում պետական, հասարակական, մասնավոր կամ այլ կազմակերպություններում:

Ընդ որում, նշենք, որ կարևոր նշանակություն է տրվում վերջին բնութագրիչին՝ պաշտոնի զբաղեցմանը, առանց որի անհնար է պատկերացնել ծառայությունը որպես այդպիսին: Բախրախը խոսում է պաշտոնի մասին ձևական-իմացաբանական լեզվով. «Պաշտոնը անձի սոցիալական դիրքի իրավաբանական նկարագիրն է, կամ, պատկերավոր ասած, ինչպես դրամատուրգն է որոշում դերի էությունը, որը դերասանը պետք է խաղա, նույնպես էլ օրենսդիրը իրավական ձևակերպումներով որոշում է այն անձի սոցիալական դերը, որը պաշտոնի է անցնում¹⁵»:

Վ. Մանդիսինը, մեր կողմից արդեն հիշատակված աշխատությունում, կարծում է, թե ծառայողները (անկախ ծառայության տեսակից) հասարակությունում առանձնանում են երեք հատկանիշներով.

1. ծառայողի համար որպես ազդեցության օբյեկտ հան-

¹⁵ Տե՛ս *Վ. Դ. Բաքս*, նշվ. աշխ., էջեր 99-100:

դիսանում է մարդը իր ինտելեկտով, գիտակցությունով, առողջությունով, վարքագծով և այլ անհատական բնութագրիչներով,

2. ծառայողը զբաղեցնում է պաշտոն, որի հետևանքով էլ որոշվում են աշխատանքի ընթացքում ծառայողի ազդեցության էությունն ու սահմանները վերոնշված օբյեկտի վրա,
3. ում անունից և հանձնարարությամբ է գործում ծառայողը:

Առաջին երկու հատկանիշների բովանդակությանը մենք արդեն անդրադարձել ենք վերևում, այդ իսկ պատճառով մի փոքր մանրամասնենք երրորդը: Մանոխինը խորհում է այսպես (որի հետ համաձայն ենք). ցանկացած պաշտոն գտնվում է ինչ-որ մի կազմակերպության կառուցվածքում, և ծառայողն էլ, զբաղեցնելով համապատասխան պաշտոնը, գործում է այդ կազմակերպության կամ համակարգի անունից: Բայց այն դեպքերում, երբ ծառայողի լիազորությունները սահմանված են օրենքով կամ օրենսդրությամբ, ապա ծառայողը գործում է օրենքի անունից: Եվ Մանոխինը հանգում է հետևյալ եզրակացության. ծառայողի այնպիսի հատկանիշներ, ինչպիսիք են պաշտոնական դիրքը և թե ում անունից է հանդես գալիս, որոշում են ծառայողի մնացած բոլոր հատկանիշները՝ անկախ զբաղեցրած պաշտոնից և իր իրավական վիճակից¹⁶:

Այս ամենից հետո անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել ծառայողական գործունեության կազմակերպման տեսակա-

¹⁶ Տե՛ս *В. М. Манохин*, նշվ. աշխ., էջ 95:

յին խնդիրների վրա: Բախրախի կարծիքով՝ այդպիսի համակարգման հիմքում դրված է սեփականության ձևի որոշումը, որի վրա հիմնված են այս կամ այն կազմակերպությունները: Ըստ այդմ լինում են՝

- մասնավոր ձեռնարկություններ,
- միջազգային, արտասահմանյան, խառը կազմակերպություններ,
- հասարակական և այլ կազմակերպություններ՝ հիմնված կոլեկտիվ սեփականության վրա,
- պետական կազմակերպություններ¹⁷:

Նմանատիպ բաժանում է առաջարկում ՅՈՒ. Ստարիլովը: Նա առանձնացնում է ծառայությունների տեսակները անկախ այն բանից, թե ինչ կազմակերպություններում են նրանք իրականացնում իրենց պարտականությունները.

- պետական մարմինների ծառայողներ,
- պետական հիմնարկների, ձեռնարկությունների, կազմակերպությունների ծառայողներ,
- համայնքային ծառայողներ,
- ոչ պետական կազմակերպությունների ծառայողներ,
- հասարակական կազմակերպությունների ծառայողներ,
- միջազգային, արտասահմանյան, խառը կազմակերպությունների կառավարման օրգանների ծառայողներ¹⁸:

¹⁷ Նշենք, որ այդպիսի բաժանում Բախրախը առաջարկել է դեռևս 1993 թ., երբ դեռ չէին ընդունվել քաղաքացիական և համայնքային ծառայությունների, ինչպես նաև տեղական ինքնակառավարման մասին օրենքները:

¹⁸ Տե՛ս *Ю. Н. Старилов*, նշվ. աշխ., էջ 129:

Տվյալ դեպքում մենք տեսնում ենք, որ «պետական կազմակերպություններում» ծառայությունը (Դ. Բախրախ) «մասնատվում է» երեք նոր տեսակի ծառայությունների՝

1. պետական մարմիններում,
2. պետական հիմնարկներում, ձեռնարկություններում, կազմակերպություններում,
3. տեղական ինքնակառավարման մարմիններում¹⁹:

Վ. Ֆադեևը նշում է, թե ծառայությունը ցանկացած մարմնի, կազմակերպության, հիմնարկության, ձեռնարկության ներքին կառուցվածքի անհրաժեշտ տարրն է: Իսկ գոյություն ունեցող պետական և այլ սոցիալական կառուցվածքների բազմազանությունը, ըստ հեղինակի, պայմանավորված է ծառայությունը տեսակների ստորաբաժանելով²⁰: ԽՍՀՄ-ում պետական ծառայության մասին օրենք չկար, նշում է Դ. Օվսյանկոն, իսկ նրա իրավական կարգավորման մասին շատ քիչ էր խոսվում: Միայն Զինված ուժերի և իրավապահ մարմինների ծառայությունն էր մանրամասն կանոնակարգված²¹:

Պետական ծառայություն հասկացությունը, ինչպես նշում են Ա. Ալյոխինը, Ա. Կարմոլիցկին և Յու. Կազլովը, գրականության մեջ մեկնաբանվում է լայն և նեղ իմաստներով: Լայն իմաստով պետական ծառայող է համարվում այն անձը, որը պաշտոն է զբաղեցնում պետական կազմակերպություն-

¹⁹ Սա կարելի է բացատրել նրանով, որ վերը նշված բաժանումը Յու. Ստարիլովը կատարել է 1996 թ., երբ ՌԴ-ում արդեն ընդունվել էին «ՌԴ-ում պետական ծառայության հիմունքների մասին» և «Հնդիանուր հիմունքներ ՌԴ-ում տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքները:

²⁰ Տե՛ս **В. И. Фадеев**, նշվ. աշխ., էջ 6:

²¹ Տե՛ս **Д. М. Овсянко**, Государственная служба Российской Федерации. М., Юрист, 2002, էջ 22:

ներում՝ պետական մարմնում, ձեռնարկությունում, հիմնարկությունում, իսկ նեղ իմաստով պետական ծառայող է համարվում այն քաղաքացին, որը պաշտոն է զբաղեցնում պետական մարմնում²²:

Վ. Մանուխինը բոլոր կազմակերպությունները բաժանում է պետականի և ոչ պետականի, համապատասխանաբար դրանցում իրականացվող ծառայությունները՝ պետական և ոչ պետական: Ընդ որում, պետական ծառայության շարքին է դասում ծառայությունը պետական մարմիններում (պետական ապարատում և զինված միավորումներում՝ զինված ուժեր, ներքին գորքեր, սահմանապահ գորքեր և այլն): Իսկ որպես ոչ պետական ծառայության բաղկացուցիչ մաս՝ հեղինակը առանձնացնում է՝

- համայնքային ծառայությունը,
- հասարակական կազմակերպությունների ապարատում ծառայությունը,
- քաղաքական կուսակցությունների ապարատում ծառայությունը,
- կոոպերատիվ կազմակերպությունների համակարգի կառավարման մարմիններում (տնտեսության ոլորտ, առողջապահություն, կրթություն, գիտություն և այլն) ծառայությունը,
- մասնավոր ձեռնարկություններում ծառայությունը²³:

Հեղինակի կարծիքով՝ ոչ պետական ծառայության բոլոր տեսակները նպատակահարմար է միավորել ընդհանուր «քաղաքացիական ծառայություն» անվանման մեջ, որը հիմ-

²² Տե՛ս *А. П. Алексин, А. А. Кармолицкий, У. М. Козлов*, նշվ. աշխ., էջ 174:

²³ Տե՛ս *В. М. Манохин*, նշվ. աշխ., էջեր 15-19:

նավորվում է այսպես. քաղաքացիական ծառայության օտար-վածությունը պետական ծառայությունից, քանի որ պետութ-յունը նրանց առջև խնդիր չի դնում ամեն օր իրականացնել պետական լիազորություններ: Այսպիսի պնդումը, սակայն, արդարացված չէ համայնքային ծառայության նկատմամբ, քանի որ տեղական ինքնակառավարման մարմինները օժտված են որոշ պետական լիազորություններով՝ մասնա-վորապես տեղական բյուջեի ընդունումը, լիազորությունների իրականացման համար միջոցների տրամադրումը, պատաս-խանատվության ենթարկում պետության պատվիրակված լիազորությունների ոչ պատշաճ կատարելու համար և այլն: Բնականաբար, այս լիազորությունները մեծամասամբ իրա-կանացնում են համայնքային ծառայողները, որոնք աշխա-տում են տեղական ինքնակառավարման մարմիններում:

Իսկ դեռևս 1996 թ. ՅՈՒ. Ստարիլովը առաջարկում էր օգ-տագործել միասնական «հանրային ծառայություն» հասկա-ցությունը, որը իր մեջ կընդգրկեր և՛ պետական, և՛ համայն-քային ծառայությունը՝ պատճառաբանելով, թե հաշվի առնե-լով հանրային ծառայության երկու տեսակների (պետական և համայնքային) հայտնի տարբերությունները, այնուամենայ-նիվ, երկուսին էլ միավորում են ընդհանուր հարցեր՝ հաս-կացությունը, խնդիրները, գործառույթները, իրավական աղբ-յուրները²⁴:

Նշենք, որ Վ. Զիրկինի առաջարկած սահմանումը բավա-կանին նման է վերոնշյալ կարծիքին: Այսպես՝ նա գրում է, թե այն ծառայությունները, որոնք կոչված են իրականացնելու պետությանն օրենսդրորեն վերապահված լիազորություննե-րը, կառավարվում են պետական կառավարման և տեղական

²⁴ Տե՛ս *Ю. Н. Старилов*, նշվ. աշխ., էջեր 127, 144-145:

ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև պետական (բյուջետային) կազմակերպությունների կողմից, ֆինանսավորվում են պետական և համայնքային միջոցների հաշվին և ծառայում են հանրային շահին, համարվում են հանրային ծառայություններ²⁵:

Արտասահմանյան երկրներում տեղական ինքնակառավարման մարմիններում ծառայողների կարգավիճակը (համայնքային ծառայողներ) համընկնում է պետական ծառայողների կարգավիճակին: Մի շարք երկրներում օգտագործվում է ընդհանրական հասկացություն՝ հանրային ծառայողներ²⁶:

Ֆրանսիայում հանրային ծառայությունը միավորում է պետական և տեղական հանրային ծառայությունները, որոնց համար սահմանված է անձնակազմի դասակարգման, պաշտոնների և դասային աստիճանների միասնական համակարգ²⁷:

Արևմուտքի երկրներում հանրային է համարվում ծառայությունը՝

- պետական կառավարման ապարատում,
- տեղական ինքնակառավարման մարմիններում,
- պետական հիմնարկություններում ու ձեռնարկություններում (փոստ, երկաթգիծ և այլն)²⁸:

Ընդ որում, հանրային ծառայությունը արհեստավարժ գործունեություն է, որը կոչված է ճշտորեն կյանքի կոչել քա-

²⁵ Տե՛ս **В. Е. Чиркин**, Публичное управление, М., 2004, էջ 21:

²⁶ Տե՛ս Конституционное (государственное) право зарубежных стран: В 4т. Тома 1-2, Часть общая: Учебник/ отв. ред. Б. А. Страшун, М., Бек, 2000, էջ 255:

²⁷ Տե՛ս **В. Д. Граждан**. Государственная гражданская служба: Учебник/ В. Д. Граждан .-2-е изд., перераб. и доп.- М.: КНОРУС, 2007, էջ 458:

²⁸ Տե՛ս Административное право зарубежных стран: Учебник (под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной).-М.: Спарк, 2003, էջ 92:

ղաքական գործիչների որոշումները²⁹:

Համայնքային և պետական իշխանությունները որպես հանրային իշխանության տեսակ դիտարկում են Օ. Կուտաֆինը և Վ. Ֆադեևը³⁰: Համայնքային ծառայությունը գործում է հանրային իշխանության ոլորտում, որով այն նմանվում է պետական ծառայությանը, որը նույնպես գործում է հանրային իշխանության ոլորտում³¹: Բ. Գաբրիչիձեի և Ա. Չեռնյավսկիի կարծիքով՝ համայնքային ծառայությունը ամբողջությամբ պետք է դիտարկել հանրային ծառայության կազմում³²:

Պետական և համայնքային ծառայողները իրենց գործունեության ընթացքում իրականացնում են պետության և տեղական ինքնակառավարման մարմինների գործառույթներ և սրանով կանխորոշում իրենց հանրային-իշխանական կարգավիճակը: Նմանատիպ մոտեցում է պաշտպանում նաև Վ. Կոզբանենկոն՝ նշելով. «Հանրային ծառայություն հասկացությունը միավորում է պետական և համայնքային ծառայությունները, ինչպես նաև հանրային կազմակերպություններում, հիմնարկություններում ծառայողական գործունեության տեսակները³³»:

²⁹ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 93:

³⁰ Տե՛ս *Օ. Է. Կутафин, В. Н. Фадеев*. Муниципальное право, М., Юрист, 2000, էջ 261:

³¹ Տե՛ս Муниципальная служба в Российской Федерации. М., 2000, էջ 48:

³² Տե՛ս *Б. Н. Габричидзе, А. Г. Чернявский*, նշվ. աշխ., էջ 100:

³³ Տե՛ս *В. А. Козбаненко*. Публично-правовая природа статуса гражданских и муниципальных служащих: общее и особенное. Конституционное и муниципальное право, № 3, 2003, էջ 29:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- «Հանրային ծառայություն» և «Համայնքային ծառայություն» հասկացությունների հարաբերակցությունը:
- Համայնքային ծառայության բնորոշ գծերը:
- Որո՞նք են Դ. Բախրախի առանձնացրած՝ ծառայողի աշխատանքի բնութագրիչները:
- Ինչպե՞ս է մասնագիտական գրականությունում մեկնաբանվում «պետական ծառայություն» հասկացությունը:

Հիմնական գրականություն

- 1) Муниципальная служба в Российской Федерации. М., 2000, с. 48.
- 2) **А. П. Алексин, А. А. Кармолицкий, У. М. Козлов.** Административное право Российской Федерации: Учебник. М., Зерцало, Теис, 1996. -С. 640.
- 3) **Д. Н. Бахрах.** Административное право. –Учебник для вузов.- М.: Изд-во БЕК, 1999. -С. 368.
- 4) **Б. Н. Габричидзе, А. Г. Чернявский.** Служебное право: Учебник для юридических вузов, "Дашков и К", 2003, -С. 620.
- 5) **В. Д. Граждан.** Государственная гражданская служба: Учебник/ В. Д. Граждан .-2-е изд., перераб. и доп.- М.: КНОРУС, 2007, -С. 496.
- 6) **В. М. Манохин.** Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование.-М.: Юрист, 1997, -С. 296.
- 7) **Д. М. Овсянко.** Государственная служба Российской Федерации. М., Юрист, 2002, -С. 287.
- 8) **Ю. Н. Стариков.** Служебное право. –Учебник, М., БЕК, 1996, -С. 698.

- 9) **В. И. Фадеев**. Муниципальная служба в Российской Федерации. М.: РАН ИНИОН, 2000, -С 172.
- 10) **В. Е. Чиркин**, Публичное управление, М., 2004, -С 475.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
- 2) Административное право зарубежных стран: Учебник (под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной).-М.: Спарк, 2003, с. 92.
- 3) Конституционное (государственное) право зарубежных стран: В 4т. Тома 1-2, Часть общая: Учебник/ отв. ред. Б. А. Страшун, М., Бек, 2000, с. 255.
- 4) **В. А. Козбаненко**. Публично-правовая природа статуса гражданских и муниципальных служащих: общее и особенное. Конституционное и муниципальное право, № 3, 2003, с. 29.
- 5) **В. Ф. Халипов, Е. В. Халипова**, Власть. Политика. Государственная служба. Словарь. М., Луч, 1996, с. 206.

ԳԼՈՒԽ 2.

ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐԻ ՀԱՄԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Օրենքով սահմանված ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու ՀՀ քաղաքացիների Սահմանադրությամբ նախատեսված իրավունքը (49 հոդվ.) ապահովելու նպատակով համայնքային ծառայության պաշտոնի հավակնող անձանց ներկայացվում են որակավորման որոշակի չափանիշներ՝ ելնելով յուրաքանչյուր պաշտոնի անձնագրով սահմանված պահանջներից: Այդ չափանիշները, որպես կանոն, ընդգրկում են բարձրագույն, երբեմն բարձրագույն մասնագիտական կրթությունը, աշխատանքային ստաժը, մասնագիտական գիտելիքները, աշխատանքային հմտություններն ու կարողությունները, օտար լեզվի (լեզուների) իմացության աստիճանը, ինչպես նաև Հանրապետության Սահմանադրության, համայնքային ծառայողների լիազորությունների հետ կապված իրավական ակտերի իմացությունը և այլ պահանջներ, որոնք տեսական ու գործնական առումով չեն հակասում համայնքային ծառայության ընդունվելու հավասար հնարավորության սկզբունքին:

Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման խնդրի բովանդակության բացահայտմանը մեծ չափով կարող է նպաստել «համայնքային ծառայության պաշտոն» հասկացության պարզաբանումը: Մասնագիտական գրականության մեջ տարբեր մեկնաբանություններ են տրվում այս հասկացությանը: Քանի որ «պետական պաշտոն», «համայն-

քային ծառայության պաշտոն» հասկացություններն իրավական և բովանդակային առումով էապես չեն տարբերվում իրարից, ուստի նպատակահարմար է անդրադառնալ «պաշտոն» և «պետական պաշտոն» եզրույթներին, այնուհետև՝ «համայնքային ծառայության պաշտոն»-ին:

Իրավաբանական գրականության մեջ «պաշտոն» հասկացությունը բնորոշվում է երկու տեսանկյունով՝ մի դեպքում ընդգծելով պետական ծառայողի իրավական կարգավիճակի բնույթը³⁴, մյուս դեպքում՝ իրավական վիճակին համապատասխան լիազորությունների բնույթը³⁵:

Առաջին դեպքում պաշտոնը ներկայացված է որպես ծառայողական պարտականություն: Միաժամանակ այս հասկացությունը նշանակում է վարչական կամ կարգադրական գործունեություն՝ կառավարչական իմաստով, որպես որոշակի սոցիալական դեր, որը իրականացնում է ծառայողը հասարակական կազմակերպությունում, պետական և համայնքային մարմիններում, հիմնարկներում և ձեռնարկություններում: Պաշտոնը մեկ անձի համար իրավաբանորեն սահմանված գործառույթների և լիազորությունների ծավալն է՝ մասնակցելու համապատասխան իրավաբանական անձի

³⁴ Տե՛ս *Чихладзе Л. Т., Поддубная О. С.* Муниципальная служба в Российской Федерации. –М.: МИЭМП, 2006, էջ 21: *Казанцев Ю. О., Писарев А. И.*, Муниципальное право России, М., 1998, էջ 49: *Бахрах Д. Н.* Административное право. Учеб. для вузов-М.: Изд. БЕК, 1999, էջ 103:

³⁵ Տե՛ս *Петров Г. И.*, Основы советского социального управления. Л., 1974, էջ 69: *Чихладзе Л. Т., Д. О. Ежеский.* Муниципальная служба в Российской Федерации. –Ростов н/Д: Феникс, 2009, էջ 23: *Лазарев Б. М.*, Государственная служба. М., 1993, էջ 6: *Ноздрачев А. Ф.*, Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих.-М.: "Статут", 1999, էջ 129:

(մարմնի, հիմնարկի, ձեռնարկության) լիազորությունների իրականացմանը:

Երկրորդ դեպքում, առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնելով ըստ զբաղեցրած պաշտոնի նախատեսված պարտականություններին, հեղինակները եզրահանգում են, որ պաշտոնը պարտականությունների և դրան համապատասխան սահմանված իրավունքների համալիր է, որով որոշվում են պետական կամ հասարակական մարմնում ծառայողի տեղն ու դերը: Պաշտոնը նախապայմաններ է ստեղծում համայնքային ծառայության պաշտոնների միասնականացման և հիերարխիայի հաստատման համար, ինչպես նաև համաձայնեցնում և ապահովում է տեղական ինքնակառավարման մարմինների գործունեությունը՝ որպես ամբողջական կառուցակարգ:

Ներկայացված կարծիքներում արտահայտված մտքերը ի մի բերելով՝ կարելի է ասել, որ պետական ծառայողը պետական մարմնի ապարատի կառուցվածքում նախատեսված հաստիքային միավոր է և կոչված է ապահովելու պետական մարմնի խնդիրների ու գործառույթների կատարումը, կամ էլ համապատասխան պետական պաշտոն զբաղեցնող անձի (օրինակ՝ երկրի նախագահի, կառավարության ղեկավարի և այլն) գործունեությունը:

Իրավահամեմատական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներում՝ մասնավորապես «Քաղաքացիական ծառայության մասին» (2001 թ. դեկտեմբերի 4)³⁶, «Համայնքային ծառայության մա-

³⁶ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2002.01.09/1(176):

սին» (2004 թ. դեկտեմբերի 12)³⁷ և «Հանրային ծառայության մասին» (2011 թ. մայիսի 26)³⁸ բովանդակային առումով միասնական սահմանում տրված չէ «համայնքային ծառայություն» հասկացությանը:

Քաղաքացիական ծառայության վերաբերյալ օրենքը սահմանում է, որ համայնքային ծառայությունը «մասնագիտական գործունեություն է, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացմանը» (1-ին հոդվածի 4-րդ կետ), իսկ Հանրային ծառայության վերաբերյալ օրենքն ամրագրում է. «համայնքային ծառայությունը մասնագիտական գործունեություն է, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացմանը» (3-րդ հոդվածի 4-րդ մաս) (ընդգծումներն իմն են՝ Ս. Մ.):

«Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 1-ին հոդվածի 1-ին մասը, նախ, ամրագրում է. «Համայնքային ծառայությունը հանրային ծառայության ինքնուրույն տեսակ է», իսկ 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետով սահմանում է. «Համայնքային ծառայությունը քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունից կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների արդյունքներից անկախ մասնագիտական գործունեություն է, որը կատարվում է համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերում (Երևա-

³⁷ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2005.01.26/7(379):

³⁸ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011.06.17/37(840):

նում՝ Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմում) (այնուհետ՝ համայնքի ղեկավարի աշխատակազմ)՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով այդ մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառնությունների իրականացման նպատակով» (ընդգծումն իմն է՝ Ս. Մ.):

Այսպիսով՝ ինչպես քաղաքացիական ու համայնքային ծառայությունների, այնպես էլ հանրային ծառայության վերաբերյալ ՀՀ օրենքները տարաբնույթ բովանդակությամբ են բնորոշում «համայնքային ծառայություն» հասկացությունը, որը և տարատեսակ մեկնաբանությունների տեղիք է տալիս: Ճիշտ է, ««Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումից հետո (2011 թ. մայիսի 26)³⁹ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 1-ին հոդվածն ուժը կորցրած ճանաչվեց, սակայն այս հարցում վերջնական հստակություն չմտցվեց: Կարծում ենք՝ անհրաժեշտ է «Համայնքային ծառայության մասին» և «Հանրային ծառայության մասին» օրենքներում հարթել «համայնքային ծառայություն» տարաբովանդակ հասկացությունները և մեկ միասնական բնորոշում տալ: Միաժամանակ գտնում ենք, որ նպատակահարմար է շրջանառել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 4-րդ մասի «համայնքային ծառայություն» հասկացությունը:

Քանի որ «համայնքային ծառայության պաշտոն» հասկացությունը և դրա հետ կապված բառակապակցություններն ինչպես օրենսդրության, այնպես էլ մասնագիտական

³⁹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011.06.17/37(840):

գրականության մեջ մեկնաբանվում են տվյալ երկրի օրենսդրությանը համապատասխան, և այս առումով միասնական կարծիք չկա, ուստի մեզանում այն բնորոշելիս պետք է հենվել ՀՀ համայնքային ծառայության օրենսդրությամբ ամրագրված դրույթների վրա:

«Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» կետի համաձայն՝ համայնքային ծառայության պաշտոնը համայնքային ծառայության պաշտոնների անվանացանկով նախատեսված պաշտոնն է, իսկ նույն օրենքի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասում տրված է համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման պատճառաբանությունը, համաձայն որի՝ համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են խմբերի՝ ելնելով այդ պաշտոնը զբաղեցնող անձանց աշխատանքի կազմակերպման և ղեկավարման պատասխանատվության, որոշումներ կայացնելու լիազորությունների, շփումների և ներկայացուցչության, խնդիրների բարդության և դրանց ստեղծագործական լուծման պահանջի, ինչպես նաև գիտելիքների և հմտությունների անհրաժեշտ մակարդակից: Ելնելով վերը նշված պատճառաբանություններից՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասում համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են 3 խմբերի.

- ա) համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոններ,
- բ) համայնքային ծառայության առաջատար պաշտոններ,
- գ) համայնքային ծառայության կրտսեր պաշտոններ:

Վերոհիշյալ հոդվածի արդեն 3-րդ մասում նշվում է, որ համայնքային ծառայության պաշտոնների յուրաքանչյուր խումբ դասակարգվում է 3 ենթախմբի՝ 1-ին, 2-րդ և 3-րդ: Ի

դեպ, պաշտոնների խմբերում 1-ին ենթախումբը համարվում է տվյալ խմբի բարձրագույն ենթախումբը: Ընդ որում, մինչ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի ընդունումը (2008 թ. սեպտեմբերի 30)⁴⁰ համայնքային ծառայության ոչ թե բոլոր պաշտոններն էին դասակարգվում 3 ենթախմբերի, այլ միայն առաջատար և կրտսեր՝ բացի գլխավորից: Վերոնշյալ օրենքի ընդունմամբ բոլոր խմբերի պաշտոնները դասակարգվեցին 3 ենթախմբերի: Միաժամանակ անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոնների 1-ին ենթախմբում ընդգրկվում է միայն 15 հազարից ավելի բնակչություն ունեցող համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի քարտուղարի պաշտոնը:

Ուշադրության է արժանի այն փաստը, որ ի տարբերություն հանրային ծառայության համակարգի մյուս ծառայությունների պաշտոնների խմբերի՝ օրենսդիրը պաշտոնների ամենաքիչ խումբը սահմանել է միայն համայնքային ծառայության պաշտոնների համար: Այսպես՝ հանրային ծառայության մի շարք տեսակների⁴¹ պաշտոնները դասակարգել է 4 նույնական՝ բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար և կրտ-

⁴⁰ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2008.11.05/66(656):

⁴¹ Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը (7-րդ հոդված), «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքը (2002 թ. հուլիսի 3) (7-րդ հոդված) ՀՀՊՏ 2002.08.08/32(207), «Հարկային ծառայության մասին» օրենքը (2002 թ. հուլիսի 3) (14-րդ հոդված) ՀՀՊՏ 2002.08.14/33(208), «Քաղաքացիական հատուկ ծառայության մասին» օրենքը (2007 թ. նոյեմբերի 28) (7-րդ հոդված) ՀՀՊՏ 2007.12.26/66(590), «ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» օրենքը (2009 թ. հունիսի 11) (7-րդ հոդված) ՀՀՊՏ 2009.07.15/35(701):

սեր խմբերի: «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» (2002 թ. հուլիսի 3)⁴² օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ ոստիկանության պաշտոնները ևս դասակարգվում են վերոնշված 4 խմբերի՝ բացառությամբ 3-րդ խմբի անվանման, որը կոչվում է ոչ թե «առաջատար պաշտոններ», այլ «ավագ պաշտոններ»:

«Զինվորական ծառայությանն է անցնելու մասին» օրենքով (2002 թ. հուլիսի 3)⁴³ (15-րդ հոդված) զինվորական պաշտոնները բաժանվում են հրամանատարականի և ոչ հրամանատարականի: Հրամանատարական կազմի պաշտոններն իրենց հերթին դասակարգվում են 3 խմբերի՝ բարձրագույն հրամանատարական, ավագ հրամանատարական և միջին հրամանատարական, իսկ ոչ հրամանատարական կազմի պաշտոնները՝ 5 խմբերի՝ բարձրագույն սպայական, ավագ սպայական, կրտսեր սպայական, ենթասպայական և շարքային:

«Դիվանագիտական ծառայության մասին» օրենքը (2001 թ. հոկտեմբերի 24)⁴⁴ (17-րդ հոդված) դիվանագիտական ծառայության պաշտոնները դասակարգում է ավելի մեծաքանակ՝ 16 խմբերի: Այն սկսվում է բարձրագույն՝ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության գլխավոր քարտուղարի պաշտոնից և ավարտվում է ամենաստորին՝ կցորդի պաշտոնով:

Արտասահմանյան երկրների հանրային (համայնքային) ծառայության մասին օրենսդրության ուսումնասիրությունը

⁴² Տե՛ս ՀՀՊՏ 2002.08.08/32(207):

⁴³ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2002.07.19/26(201):

⁴⁴ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2001.12.12/39(171):

ցույց է տալիս, որ այդ երկրներում ևս խնդրո առարկա ծառայությունը բաժանվում է նվազագույնը 4 խմբերի, իսկ ենթախմբերը երբեմն գերազանցում են 2 տասնյակը:

Այսպես՝ Եվրոպական համայնքային (հանրային) ծառայությունը բաժանվում է 4 հիմնական խմբերի՝ A, B, C և D: Բարձրագույն խումբը՝ A-ն, բաժանվում է 8 ենթախմբերի, առավել բարձրից՝ A1-ից մինչև A8-ը, B-ն և C-ն՝ 5, իսկ D-ն՝ 4 ենթախմբերի, ընդհանուր՝ 22 ենթախումբ⁴⁵: Իսկ Ռուսաստանի Դաշնությունում, համաձայն «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածի, համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են հինգ խմբի՝ բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար, ավագ, կրտսեր:

Լիտվայում և Ֆրանսիայում հանրային ծառայողները բաժանվում են 4 մակարդակի՝ A, B, C և D⁴⁶, իսկ Ճապոնիայում հանրային ծառայողների ծառայողական կարգավիճակը որոշվում է նրանց զբաղեցրած ծառայողական պաշտոններով, որը նրանք զբաղեցնում են իրենց կարգին (ռանգին) համապատասխան: Գոյություն ունեցող 8 կարգերից (ռանգերից) յուրաքանչյուրը բաղկացած է 15 աստիճաններից⁴⁷:

Համաձայն «Մոսկվա քաղաքում համայնքային ծառա-

⁴⁵ Տե՛ս **Ս. Շ. Հարությունյան**, Եվրոպական միության իրավունքի հիմունքները (սահմանադրական իրավունք): Դասագիրք, -Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2011, էջ 450:

⁴⁶ Տե՛ս Public management profiles of Central and Eastern European countries: Lithuania, OECD, SIGMA, 1999, էջ 19-20, **Է. Բ. Осиночкина**. Правовой статус муниципального служащего: становление, понятие и механизм реализации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук.- Казань, 2006, էջ 140:

⁴⁷ Տե՛ս Административное право зарубежных стран: Учебник/ Под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной.- М.: Спарк, 2003, էջեր 241, 429-430:

յության մասին» օրենքի՝ համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են 4 խմբի՝ գլխավոր, առաջատար, ավագ, կրտսեր⁴⁸:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքում հանրային ծառայությունը բնորոշվում է որպես «պետությանը Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացում, որն ընդգրկում է պետական ծառայությունը, համայնքային ծառայությունը, պետական և համայնքային պաշտոնները» (3-րդ հոդվածի 1-ին մաս): Ըստ նույն օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ պետական պաշտոններ են համարվում քաղաքական (բացառությամբ ՀՀ համայնքների ղեկավարների պաշտոնների), հայեցողական (բացառությամբ ՀՀ համայնքների ղեկավարների տեղակալների, խորհրդականների, մամուլի քարտուղարների, օգնականների, ինչպես նաև համայնքների ղեկավարների տեղակալների օգնականների պաշտոնների), քաղաքացիական, ինչպես նաև պետական ծառայության պաշտոնները:

Այսպիսով՝ ներպետական և արտասահմանյան երկրների համայնքային (հանրային) ծառայությունների մասին օրենսդրության ուսումնասիրությունից պարզվում է, որ միայն Հայաստանի Հանրապետությունում է, որ համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են 3 խմբի, որը, կարծում ենք, կարող է առաջացնել կառավարման, կազմակերպական դժվարություններ, հատկապես մեծաթիվ

⁴⁸ St' u O муниципальной службе в городе Москве: Закон г. Москвы от 24 марта 2004 г.// Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2004. № 24:

բնակչությունն ունեցող քաղաքային համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերում:

Խնդիրն այն է, որ մեծաթիվ բնակչություն ունեցող քաղաքային համայնքներում համայնքի ղեկավարի աշխատակազմում համայնքային ծառայողների թիվը մի քանի հարյուր անգամ գերազանցում է փոքր բնակչություն ունեցող գյուղական համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերում համայնքային ծառայողների թիվը:

Բնականաբար, մեծ թվով համայնքային ծառայողներից բաղկացած աշխատակազմի քարտուղարի կատարած աշխատանքն անհամեմատ ծանր է փոքր կամ միջին թվով համայնքի աշխատակազմի քարտուղարի աշխատանքից: Եվ սա այն դեպքում, որ համայնքային ծառայության համակարգում գոյություն չունեն բարձրագույն խմբի պաշտոններ, իսկ որպես գլխավոր խմբի 1-ին ենթախմբի պաշտոն սահմանված է միայն 15.000 և ավելի բնակիչ ունեցող տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակազմի քարտուղարի պաշտոնը:

Համաձայն «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 30-րդ հոդվածի՝ համայնքի ղեկավարի լիազորությունների լիարժեք և արդյունավետ իրականացումը, ինչպես նաև քաղաքացիական իրավահարաբերություններում նրա մասնակցությունն ապահովվում է համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի միջոցով, որի կառավարումն իրականացնում է համայնքի ղեկավարը, իսկ ընթացիկ գործունեությունը ղեկավարում է աշխատակազմի քարտուղարը՝ իրեն վերապահված լիազորությունների սահմաններում: Դրա հետ մեկտեղ համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի կառուցվածքում

կարող են նախատեսվել միայն «բաժին» տեսակի կառուցվածքային և (կամ) առանձնացված ստորաբաժանումներ, որոնց հաստիքային միավորների նվազագույն թվաքանակը սահմանում է պետական լիազորված մարմինը:

Համայնքային ծառայողների հաստիքային միավորների թիվը ևս հաստատում է պետական լիազորված մարմինը: Հաստիքային միավորների ամենափոքր թիվը սահմանված է երկուսը (ամենափոքր համայնքների համար):

Հայաստանի Հանրապետության ամենախոշոր համայնքների՝ Երևանի, Գյումրիի և Վանաձորի համար սահմանված են համապատասխանաբար 1581, 168 և 137 հաստիքային միավորներ⁴⁹: Մնացած համայնքների համար սահմանված ցուցանիշները տեղաբաշխված են այս միջակայքում, օրինակ՝ Էջմիածին՝ 61, Արտաշատ՝ 38, Վեդի՝ 27 և այլն⁵⁰: Փաստորեն, ամենամեծ համայնքի համայնքային ծառայողների թիվը 790 անգամ մեծ է ամենափոքր համայնքի համայնքային ծառայողների թվից: Սա բացատրվում է նրանով, որ Հայաստանի Հանրապետության համայնքների միջև առկա են էական տարբերություններ, որոնք վերաբերում են բնակչության թվին, համայնքներին պատկանող տարածքներին, բնակլիմայական պայմաններին, սոցիալական և տնտեսական ենթակառուցվածքներին:

Այսպես, 2001 թ. մարդահամարի տվյալներին համապատասխան, Հայաստանի Հանրապետությունում առկա էր

⁴⁹ Սույն աշխատանքում օգտագործվել են մինչև 2015 թվականի վիճակագրական տվյալները:

⁵⁰ St' u Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, էջ 242:

մինչև 100 բնակիչ ունեցող 28, մինչև 300 բնակիչ ունեցող 184 համայնք: Բնակչության թվով ամենամեծ գյուղական համայնքն Ախուրյանն է (10.015 մարդ), իսկ ամենափոքրը՝ Վերին Շորժան (24 մարդ): Փաստորեն, ամենամեծ գյուղական համայնքն ամենափոքրից մեծ է շուրջ 417 անգամ: Իսկ ինչ վերաբերում է համայնքների տարածքներին, ապա համայնքների միջին տարածքը՝ 20 քառ. կմ է, իսկ գյուղական համայնքների միջին տարածքը 20,2 քառ. կմ, ամենափոքր գյուղական համայնքի տարածքը Դպրեվանք համայնքին է՝ 0,3 քառ. կմ, իսկ ամենամեծը՝ Գետափ համայնքին՝ 117,8 քառ. կմ: Այսպիսով՝ տարածքով ամենամեծ գյուղական համայնքը ամենափոքրից մեծ է 370 անգամ⁵¹:

Նկատենք, որ Հայաստանի Հանրապետության վարչատարածքային բաժանման համակարգը ձևավորվել է «ՀՀ վարչատարածքային բաժանման մասին» 1995 թ. նոյեմբերի 7-ի օրենքով⁵², համաձայն որի՝ Հայաստանը բաժանվեց 11 մարզի՝ ներառյալ մայրաքաղաք Երևանը (մարզի կարգավիճակով): Այդ ժամանակ առկա 48 քաղաքների և 952 գյուղերի հիման վրա ստեղծվեցին 930 համայնքներ, որոնցից 47-ը՝ քաղաքային, 871-ը՝ գյուղական և 12 թաղային համայնքներ:

Տեղական ինքնակառավարման համակարգի հետագա զարգացման անհրաժեշտությունից ելնելով՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը հաստատեց «Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագիրը»⁵³,

⁵¹ St 'u Local self-government reforms in Armenia (2004-2006), Book 2; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2008, էջ 164:

⁵² St 'u ՀՀԱԺՏ 1995/9:

⁵³ St 'u ՀՀ կառավարության № 994 որոշում 08.03.2003,

որտեղ և ի թիվս այլ հարցերի՝ տարածքային կառավարման արդյունավետության բարձրացման և վարչատարածքային միավորների սոցիալ-տնտեսական ներդաշնակ զարգացման նպատակով տեղ գտան նաև հետևյալ հարցերը.

1) համակողմանիորեն հիմնավորված սկզբունքի հիման վրա Հանրապետության վարչատարածքային բաժանման օպտիմալացում,

2) գյուղական, քաղաքային և թաղային համայնքների լիազորությունների տարբերակումը և հստակեցումը:

Վերը նշված խնդիրների լուծման համար ժամկետ էր սահմանված 2004-2006 թթ.: Չնայած այդ հարցերի խիստ կարևորությանը՝ նախատեսված ժամկետներում վերը նշված ուղղություններով գրեթե ոչինչ չի արվել⁵⁴:

Կատարված փոփոխությունների արդյունքում 2006-ի վերջին Հայաստանի Հանրապետությունում գործում էին 926 համայնքներ, որից 48-ը՝ քաղաքային, 866-ը՝ գյուղական և 12 թաղային համայնքներ Երևանում, իսկ հետագա տարիներին պատկերը էապես չի փոխվել:

2009 թ. ապրիլի 23-ի թիվ 12 արձանագրային որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն ի գիտություն ընդունեց «Միջհամայնքային միավորումների ձևավորման և համայնքների խոշորացման հայեցակարգը», իսկ վարչապետի որոշմամբ ստեղծվեց միջգերատեսչական հանձնաժողով (26.05.09), վերջինս էլ ձևավորել է համայնքնե-

www.gov.am/files/docs/56.pdf:

⁵⁴ St' u Local self-government reforms in Armenia (2004-2006), Book 2; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2008, էջ 163:

րի խոշորացման հարցերի աշխատանքային խումբ⁵⁵: Սակայն պետք է նշել, որ այս ուղղությամբ նույնպես կոնկրետ աշխատանքներ չեն կատարվել:

2009 թ. Հայաստանի Հանրապետության վարչատարածքային բաժանման համակարգում կատարված փոփոխությունները հիմնականում պայմանավորված էին Սահմանադրության 187-րդ հոդվածի գործնական կիրառմամբ՝ 2008 թ. դեկտեմբերի 26-ին ընդունվեց «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքը⁵⁶, համաձայն որի՝ Երևանի 12 թաղային համայնքները վերակազմավորվեցին որպես Երևան համայնքի, որի արդյունքում Հայաստանի Հանրապետության համայնքների թիվը 926-ից դարձավ 915՝ որից 866-ը՝ գյուղական և 49-ը՝ քաղաքային: Երևան քաղաքում փաստացի ձևավորվեց միամակարդակ տեղական ինքնակառավարում: Նախկին թաղային համայնքների տարածքներում ձևավորվեցին 12 վարչական շրջաններ: Ընդ որում, եթե նախկինում Երևանի վարչատարածքային միավորների ղեկավարների պաշտոնը ընտրովի էր, ապա ներկայումս վարչական շրջանի ղեկավարին պաշտոնի է նշանակում և պաշտոնից ազատում Երևանի քաղաքապետը: Նշենք, որ համայնքների թվի կրճատումը չի շտկել մեկ համայնքին ընկնող բնակչության միջին թվի ցուցանիշները, եթե հաշվի չենք առնում Երևան համայնքը, այն կազմում է 2342 մարդ, որը Եվրախորհրդի անդամ երկրների մեջ վերջիններից մեկն է: Այս ցուցանիշները ցույց են տալիս Հայաստանի Հանրապե-

⁵⁵ St' u Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, էջ 199:

⁵⁶ St' u ՀՀՊՏ №3 (669), 16.01.09:

տության տեղական ինքնակառավարման միավորների խիստ մասնատվածությունը:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ եվրոպական երկրների մեծ մասում տեղական ինքնակառավարման համակարգի զարգացման նպատակով համայնքները խոշորացվել են, և այդ միտումը շարունակվում է նաև այժմ: Կան երկրներ, որտեղ մինչև 1000 բնակիչ ունեցող համայնքներ ընդհանրապես գոյություն չունեն՝ Անգլիա և Ուելս, Լիտվա, Բուլղարիա, Շվեդիա, Դանիա, Լեհաստան և այլն, բացի դրանից՝ կան քիչ թվով երկրներ, որտեղ դեռևս պահպանվել են մեծ թվով փոքր համայնքներ՝ Իսպանիա, Ֆրանսիա (տե՛ս աղյուսակ 1): Համայնքների բնակչության թվաքանակին զուգահեռ փոխվում են նաև նրանց միջին տարածքները: Խոշոր համայնքների հողային ռեսուրսները բնականաբար ավելի շատ են, քան փոքրերինը, որը և ավելի մեծ հնարավորություններ է տալիս համապատասխան համայնքներին ավելի արդյունավետ օգտագործելու այդ ռեսուրսները:

Ինչ վերաբերում է Հարավային Կովկասի երկրներին, ապա այստեղ մինչև 2006-ը հիմնականում գերակշռում էին մեծ թվով փոքր և թույլ կարողություններ ունեցող համայնքները: Հայաստանում, Ադրբեջանում պատկերը մնացել է նույնը, իսկ Վրաստանում տեղական ինքնակառավարման միավորները խոշորացվել են, և 2006 թ.-ից ի վեր գործում են 68 համայնքներ՝ նախկին 1004-ի փոխարեն⁵⁷:

⁵⁷ Ավելի մանրամասն տե՛ս Դ. Туманян, Դ. Лосаберидзе, М. Гюлалиев. Местное самоуправление на Южном Кавказе, Ереван, 2007:

**Աղյուսակ 1. Ընտրված եվրոպական երկրներում համայնքների
թիվը և միջին չափերը⁵⁸**

	Երկիրը	Համայնք- ների թիվը	1000-ից պակաս բնակչություն ունեցող համայնքների տեսակարար կշիռը (%)	Մեկ համայնքին ընկնող բնակչության միջին թիվը (մարդ)	Մեկ համայնքի միջին տարածքը (քառ. կմ)
1.	Անգլիա և Ուելս	375	0	123000	533
2.	Լիտվա	56	0	66000	1166
3.	Բուլղարիա	262	0	35000	432
4.	Շվեդիա	288	0	29500	1595
5.	Հոլանդիա	443	0.2	20500	60
6.	Դանիա	98	0	18000	150
7.	Լեհաստան	2483	0	16000	130
8.	Մակեդոնիա	84	3	15800	209
9.	Սլովենիա	192	3	10300	106
10.	Ալբանիա	373	0	10000	77
11.	Ֆինլանդիա	426	5	10500	730
12.	Նորվեգիա	162	4	9000	710
13.	Խորվաթիա	542	3	8800	104
14.	Ռումինիա	2862	2	7600	81
15.	Էստոնիա	254	9	5700	178
16.	Իսպանիա	8094	61	5000	60
17.	Լատվիա	563	32	4300	115
18.	Ֆրանսիա	36763	77	1300	15
19.	Վրաստան	68	0	64285	458
20.	Ադրբեջան	2660	53	3082	25
21.	Հայաստան	926	48	3480	20

⁵⁸ Ավելի մանրամասն տե՛ս Consolidation or Fragmentation?. Edited by Pawel Swianiewicz (2002):

Այսպիսով՝ վերոշարադրյալը ցույց է տալիս, որ Հայաստանի Հանրապետությունում առկա են մեծ թվով փոքր և թույլ համայնքներ, և չնայած այս հանգամանքին՝ օրենքով բոլոր համայնքներին՝ անկախ դրանց մեծությունից և ֆինանսական հնարավորություններից, վերապահված են նույն լիազորությունները: Կարծում ենք, որպեսզի Հայաստանի Հանրապետությունում զարգանա տեղական ինքնակառավարման համակարգը, անհրաժեշտ է անհապաղ խոշորացնել համայնքները՝ միացնելով հարևանությամբ գտնվող թույլ համայնքները որոշակի սկզբունքների և չափանիշների հիման վրա: Սա մեր երկրի համար խիստ անհրաժեշտ է:

Կարծում ենք՝ առաջին հերթին պետք է միավորել հատկապես մինչև 1000 բնակիչ ունեցող բոլոր համայնքները, պարզապես թույլ չտալ, որ Հայաստանի Հանրապետությունում համայնքի կարգավիճակ ստանան մինչև 100 բնակիչ ունեցող բնակավայրերը, քանի որ նրանք ի վիճակի չեն, հիմնականում ֆինանսական միջոցների բացակայության պատճառով, լուծել և՛ իրենց առջև ծառացած խնդիրները, և՛ մատուցել որակյալ համայնքային ծառայություններ:

Կարծում ենք՝ օրենսդիրը ճիշտ է վարվել՝ տարբերակելով համայնքներն ըստ բնակչության թվի և սահմանելով, որ համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոնների 1-ին ենթախմբում ընդգրկվում է միայն 15 հազարից ավելի բնակչություն ունեցող համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի քարտուղարի պաշտոնը: Միաժամանակ գտնում ենք, որ հավասարակշռությունը չի հաջողվել պահպանել, քանի որ որքան անգամ մեծ է 15 հազար բնակչություն ունեցող համայնքը մինչև 100 կամ մինչև 300 բնակիչ ունեցող համայնքներից

(որոնք միասին կազմում են շուրջ 200 համայնք, այսինքն՝ համայնքների ընդհանուր թվի շուրջ 21%-ը), այնքան անգամ էլ փոքր է 1 միլիոն և ավելի բնակչություն ունեցող համայնքից: Այսինքն՝ և՛ Երևանի, և՛ Գյումրիի համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի քարտուղարի պաշտոնը սահմանել գլխավոր խմբի 1-ին ենթախումբ, որոնք ունեն իրենց աշխատակազմերում համապատասխանաբար 1581 և 168 համայնքային ծառայողներ, միննույն ժամանակ և՛ Արտաշատում ու Վեդիիում, ուր աշխատում են համապատասխանաբար 38 և 27 համայնքային ծառայողներ, հիմնավորված չէ:

Որպեսզի վերոնշված անհավասարակշռությունը հարթվի, ինչպես նաև բարձրացվեն մեծ համայնքներում աշխատանքի արդյունավետությունն ու վերահսկողությունը, առաջարկում ենք համայնքային ծառայության պաշտոնները ևս դասակարգել 4 խմբի՝ ավելացնելով բարձրագույն խումբը: Բացի դրանից, հաշվի առնելով Երևանի նշանակությունը Հանրապետության կյանքում, ինչպես նաև չանտեսելով Հանրապետության երկրորդ և երրորդ քաղաքները, որոնք իրենց մարդկային, ֆինանսական ռեսուրսներով մի քանի տասնյակ անգամ գերազանցում են մյուս քաղաքային համայնքներին, առաջարկում ենք բարձրագույն խմբի պաշտոններ նախատեսել միայն վերոնշված քաղաքային համայնքներում:

Այսպիսով՝ առաջարկում ենք «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը շաբաղրել հետևյալ խմբագրությամբ.

2. Համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են հետևյալ խմբերի.

ա) համայնքային ծառայության բարձրագույն պաշտոններ,

- բ) համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոններ,
- գ) համայնքային ծառայության առաջատար պաշտոններ,
- դ) համայնքային ծառայության կրտսեր պաշտոններ:

3. Համայնքային ծառայության պաշտոնի յուրաքանչյուր խումբ, բացի բարձրագույն պաշտոնից, դասակարգվում է 1-ին, 2-րդ և 3-րդ ենթախմբերի: Համայնքային ծառայության պաշտոնների խմբերում 1-ին ենթախումբը տվյալ խմբի բարձրագույն ենթախումբն է:

Համայնքային ծառայության բարձրագույն պաշտոնի 1-ին ենթախմբում ընդգրկվում են Երևան, Գյումրի և Վանաձոր քաղաքային համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերի քարտուղարների պաշտոնները:

Համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոնների 1-ին ենթախմբում ընդգրկվում է միայն 15.000 և ավելի բնակչություն ունեցող համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի քարտուղարի պաշտոնը:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- «Համայնքային ծառայության» հասկացության պարզաբանումը տարբեր իրավական ակտերում:
- Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման հարաբերակցությունը ՀՀ հանրային ծառայության համակարգում:
- Հայաստանի Հանրապետության վարչատարածքային բաժանման համակարգը:
- Արտասահմանյան երկրների վարչատարածքային

բաժանման համակարգը:

- Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման ինքնուրույն մոտեցումներ՝ համապատասխան հիմնավորումներով:

Հիմնական գրականություն

- 1) **Ա. Շ. Հարությունյան**, Եվրոպական միության իրավունքի հիմունքները (սահմանադրական իրավունք): Դասագիրք, -Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2011, էջ 568 էջ:
- 2) Consolidation or Fragmentation?. The size of Local Governments in Central and Eastern Europe, Edited by Pawel Swianiewicz, Budapest, OSI/LGI, 2002, - p. 329.
- 3) Local self-government reforms in Armenia (2004-2006), Book 2; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2008. -p. 252.
- 4) Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, -p. 348.
- 5) Local self-government reforms in Armenia (2011), Book 5; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2012, -p. 118.
- 6) Public management profiles of Central and Eastern European countries: Lithuania, OECD, SIGMA, 1999, -p. 39.
- 7) Nelson M. The irony of American Bureaucracy// Bureaucratic Power in National Policy Making/ Ed. by F. Rourke. Boston: Little Brown, 1986, -p. 179.
- 8) **Е. В. Осиночкина**. Правовой статус муниципального служащего: становление, понятие и механизм реализации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук.-Казань, 2006, էջ 140:
- 9) **Чихладзе Л. Т., Поддубная О. С.** Муниципальная служба в Российской Федерации. –М.: МИЭМП, 2006, -С. 252.

Լրացուցիչ գրականություն

1. **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
2. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2011/17 (840), 17.06.2011:ՀՀՊՏ 2011.06.17/37(840):
3. «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2005/7 (379), 26.01.2005:
4. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/1 (176), 09.01.2002:
5. «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/32 (207), 08.08.2002:
6. «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2001/39 (171), 12.12.2001:
7. «Զինվորական ծառայության անցնելու մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/26 (201), 19.07.2002:
8. «ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2008/66 (656), 05.11.2008:
9. Административное право зарубежных стран: Учебник/ Под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной.- М.: Спарк, 2003, с. 241, 429-430:
10. **Бахрах Д. Н.** Административное право. Учеб. для вузов-М.: Изд. БЕК, 1999, -С. 368.
11. **Казанцев Ю. О., Писарев А. И.**, Муниципальное право России, М., 1998, -С. 400.
12. **Лазарев Б. М.**, Государственная служба. М., Акад. правовой ун-т при Ин-те гос. и права РАН, 1993,-С. 16.
13. **Ноздрачев А. Ф.**, Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих.-М.: "Статут", 1999, -С. 592.

14. *Чихладзе Л. Т., Д. О. Ежевский.* Муниципальная служба в Российской Федерации. –Ростов н/Д: Феникс, 2009, –С. 248.
15. О муниципальной службе в городе Москве: Закон г. Москвы от 24 марта 2004 г.// Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2004. № 24.
16. Д. Туманян, Д. Лосаберидзе, М. Гюлялиев. Местное самоуправление на Южном Кавказе, Ереван 2007.

ԳԼՈՒԽ 3.

ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՄԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ

Վարչական մարմիններում վարչարարությունը՝ որպես հանրային իրավագոր գործընթաց, իրականացվում է հանրային ծառայողների կողմից: Ուստի վարչական մարմինների աշխատանքի արդյունավետությունը ուղիղ համեմատական է նաև աշխատողի (հանրային ծառայողի) անձնային (որակական) հատկանիշներին:

Չնսեմացնելով իրավական, քաղաքական, տնտեսական, ինստիտուցիոնալ երևույթների և գործընթացների նշանակությունը վարչական մարմինների՝ օրենսդրությամբ վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացումն ապահովելու գործում՝ աշխատանքի սույն հատվածում կարևորվում է մարդկային գործոնը: Որքան անձը (ծառայողը) արհեստավարժ է, բարոյական, առողջ, բանիմաց, շրջահայաց, կարգապահ, հմուտ, այնքան համապատասխան մարմինը որակյալ, արագ, բարեխիղճ կծառայի հանրությանը՝ Սահմանադրությանը և օրենքներին համապատասխան իր հանրային գործառույթները իրականացնելով:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը, հանրային ծառայության ընդունվելու հավասարության սկզբունքից որոշակի բացառություններ նախատեսելով, սահմանել է հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չունեցող անձանց սպառնիչ ցանկ, որի նպատակն է *«պատահական մարդկանց»* թույլ չտալ զբաղեցնել հանրային ծառայության պաշտոն:

Այժմ մեկնաբանենք «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածում ներկայացվող սահմանափակումների բովանդակությունը: Այսպես՝ հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չունի այն անձը, որը՝

1. դատական կարգով ճանաչվել է անգործունակ կամ սահմանափակ գործունակ:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի⁵⁹ 29-րդ գլուխը կանոնակարգում է քաղաքացուն անգործունակ կամ սահմանափակ գործունակ ճանաչելու գործերի վարույթը:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի⁶⁰ 31-րդ հոդվածի համաձայն՝ *քաղաքացին, որը հոգեկան խանգարման հետևանքով չի կարող հասկանալ իր գործողությունների նշանակությունը կամ ղեկավարել դրանք, կարող է դատական կարգով անգործունակ ճանաչվել: Նրա նկատմամբ սահմանվում է խնամակալություն:*

Քաղաքացուն անգործունակ ճանաչելու վերաբերյալ գործը կարող է հարուցվել նրա ընտանիքի անդամների, խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի կամ հոգեբուժական հաստատության տնօրենության դիմումի հիման վրա, որի մեջ պետք է շարադրվեն այն հանգամանքները, որոնք վկայում են քաղաքացու հոգեկան խանգարման մասին, և որոնց հետևանքով նա չի կարող հասկանալ իր գործողությունների նշանակությունը կամ ղեկավարել դրանք:

Քաղաքացու հոգեկան խանգարման վերաբերյալ հիմնավոր կասկածների առկայության դեպքում դատավորը նրա հոգեկան վիճակը պարզելու համար նշանակում է դատահո-

⁵⁹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 1998.09.09/20(53):

⁶⁰ Տե՛ս ՀՀՊՏ 1998/17 (50), 10.08.1998:

գերուժական փորձաքննություն:

Նույն օրենսգրքի 32-րդ հոդվածին համապատասխան՝ *ոգելից խմիչքների կամ թմրամիջոցների չարաշահման, ինչպես նաև մոլեխաղերով հրապուրվելու հետևանքով իր ընտանիքը նյութական ծանր դրության մեջ դրած քաղաքացու գործունակությունը կարող է դատարանով սահմանափակվել նրա ընտանիքի անդամների, խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի դիմումով: Նրա նկատմամբ սահմանվում է հոգաբարձություն:*

Հետաքրքիր է, որ ՀՀ Սահմանադրության⁶¹ 48-րդ հոդվածի 4-րդ մասը սահմանափակում է միայն դատական կարգով **անգործունակ** ճանաչված քաղաքացիների ընտրելու և հանրաքվեին մասնակցելու իրավունքը⁶²: Սրա հիման վրա 18

⁶¹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2005 (հատուկ թողարկում), 05.12.2005:

⁶² Ըստ ՀՀ Սահմանադրության 40-րդ հոդվածի 4-րդ կետի՝ ընտրելու և ընտրվելու, ինչպես նաև հանրաքվեին մասնակցելու իրավունք չունեն դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած վճռով **անգործունակ** ճանաչված, ինչպես նաև դիտավորությամբ կատարված ծանր հանցանքների համար օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռով դատապարտված և պատիժը կրող անձինք: Ընտրվելու իրավունք չունեն նաև այլ հանցանքների համար օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռով դատապարտված և պատիժը կրող անձինք: Փաստորեն, անգործունակ ճանաչվածների հետ մեկտեղ ընտրել և ընտրվել չեն կարող ազատագրկման դատապարտված և պատիժը կրող քաղաքացիները: Այս նորմի վերաբերյալ իրավական դիրքորոշում է հայտնել «Ժողովրդավարություն՝ իրավունքի միջոցով» եվրոպական հանձնաժողովը (Վենետիկի հանձնաժողով) իր «Ընտրությունների վերաբերյալ ուղեցույցում», համաձայն որի՝ **դատապարտյալները կարող են զրկվել ընտրելու իրավունքից միայն ծանր հանցագործությունների դեպքում** (CDL-AD(2002)23 rev.): ՀՀ նախագահի կողմից հաստատված «ՀՀ սահմանադրական բարեփոխումների հայեցակարգը» ընդունում է Վենետիկի հանձնաժողովի հայտնած դիրքորոշումը՝ արձանագրելով, որ *Սահմանադրությունում նման սահմանափակում սահմանելն ավելի նպատակահարմար է, քան պատիժը կրող դատապարտյալներին ընտրելու իրավունքից ընդհան-*

տարին լրացած ՀՀ քաղաքացին գրկվում է ընտրական իրավունակությունից: Այսինքն՝ սահմանադրական այս սահմանափակումը չի վերաբերում սահմանափակ գործունակ ճանաչված անձանց: Նրանք մյուս քաղաքացիների հետ հավասար հիմունքներով օգտվում են ընտրելու և հանրաքվեին մասնակցելու իրավունքից:

Սահմանափակ գործունակ ճանաչված անձն իրավունք ունի ինքնուրույն կնքել միայն մանր կենցաղային գործարքներ, իսկ կնքել այլ գործարքներ, ինչպես նաև ստանալ աշխատավարձ, կենսաթոշակ և այլ եկամուտներ ու տնօրինել դրանք՝ միայն հոգաբարձուի համաձայնությամբ: Նման քաղաքացին ինքնուրույն գույքային պատասխանատվություն է կրում իր կնքած գործարքների և պատճառած վնասի համար:

Խնամակալ կամ հոգաբարձու նշանակում է խնամակալության ու հոգաբարձության կարիք ունեցող անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմինը մեկ ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն օրվանից, երբ նշված մարմնին հայտնի է դարձել քաղաքացու նկատմամբ խնամակալություն կամ հոգաբարձություն սահմանելու անհրաժեշտությունը:

Ուշադրություն պետք է դարձնել այն հանգամանքին, որ այս սահմանափակումը ժամանակավոր բնույթ է կրում, քանի որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 32-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *եթե վերացել են այն հիմքերը, որոնց ուժով սահմանափակվել է քաղաքացու գործունակությունը, դատարանը վերացնում է նրա գործունակության սահմանափա-*

րապես գրկելը (տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական բարեփոխումների հայեցակարգ», Եր., 2014, էջ 52):

կումը: Դատարանի վճռի հիման վրա վերացվում է քաղաքացու նկատմամբ սահմանված հոգաբարձությունը:

2. Դատական կարգով գրկվել է հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքից:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի⁶³ 52-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան՝ *որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունքից գրկելը պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, կազմակերպություններում որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելն արգելելն է:*

Հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքից գրկումը ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված պատժի (որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից գրկելը) տարատեսակ է:

Այդպիսի պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունքից գրկելը՝ որպես հիմնական պատիժ, սահմանվում է երկուսից յոթ տարի ժամկետով՝ դիտավորյալ հանցագործությունների համար և մեկից հինգ տարի ժամկետով՝ անզգույշ հանցագործությունների համար, իսկ որպես լրացուցիչ պատիժ՝ մեկից երեք տարի ժամկետով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունքից գրկելը կարող է նշանակվել այն դեպքում, երբ դատարանը, ելնելով հանցավորի պաշտոնավարության ժամանակ նրա կատարած հանցագործության բնույթից, հնարավոր չի գտնում պահպանել համապատասխան պաշտոն զբաղեցնելու նրա իրավունքը:

Ընդ որում, պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունքից գրկե-

⁶³ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2003.05.02/25(260):

լը կարգապահական գումարտակում պահելու, կալանքի կամ որոշակի ժամկետով ազատագրկման հետ միասին որպես լրացուցիչ պատիժ նշանակելիս լրացուցիչ պատժի ժամկետը տարածվում է հիմնական պատիժը կրելու ամբողջ ժամանակի վրա, իսկ լրացուցիչ պատժի ժամկետը հաշվարկվում է հիմնական պատիժը կրելուց հետո: Մնացած դեպքերում լրացուցիչ պատժի ժամկետը հաշվարկվում է դատավճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից (52-րդ հոդվածի 4-րդ մաս):

Օրենսդիրը որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունքից զրկելու պատժատեսակի նշանակման հիմք է համարում հանցանք կատարած անձի կողմից հանրային ծառայության ոլորտում պաշտոններ զբաղեցնելու անհնարինությունը և աննպատակահարմարությունը: Նման անհրաժեշտությունը պետք է բխի ինչպես հանցագործության հատկանիշից, այնպես էլ դատապարտյալի անձից: Այս պարագայում հանցագործության բնույթը կանխորոշվում է զբաղեցված պաշտոնով, այսինքն՝ այս պատժատեսակի կիրառումը բխում է ռեցիդիվի կանխման անհրաժեշտությունից⁶⁴:

3. Տառապում է այնպիսի հիվանդությամբ, որը հանրային ծառայության տվյալ պաշտոնի նշանակվելու դեպքում կարող է խոչընդոտել իր լիազորությունների իրականացմանը:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվելուց հետո ՀՀ կառավարությունը, առաջնորդվելով սույն օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով, 2011 թվականի դեկտեմբերի 15-ին ընդունեց «Հանրային ծառայության

⁶⁴ Տե՛ս **Հ. Մ. Խաչիկյան**, Հայաստանի Հանրապետության քրեակատարողական իրավունք: Ուսումնական ձեռնարկ, Եր., 2011, էջ 117-118:

պաշտոնի նշանակվելու դեպքում լիազորությունների իրականացմանը խոչընդոտող հիվանդությունների ցանկը հաստատելու մասին» N 1801-Ն որոշումը⁶⁵:

Մրցույթին մասնակցելու համար թեկնածուն պետք է հայտարարություն տա այն մասին, որ չի տառապում կառավարության հաստատած ցանկում ընդգրկված հիվանդություններից որևէ մեկով, որը կարող է պաշտոնավարելու դեպքում խոչընդոտել ծառայողական պարտականությունների կատարմանն ու լիազորությունների իրականացմանը: Դրանք են.

1. բոլոր տեսակի փսիխոտիկ բնույթի հոգեկան խանգարումները,
2. ոչ փսիխոտիկ բնույթի հոգեկան խանգարումները, որոնք ընթանում են հաճախակի սրացումներով, արտահայտված ներոտիկ և անձի խանգարումներով,
3. մտավոր հետամնացություն,
4. ալկոհոլամոլություն, թմրամոլություն, թունամոլություն,
5. թոքերի տուբերկուլյոզը (ակտիվ շրջանում),
6. էպիլեպսիա (ընկնավորություն):

Ցանկում նշված հիվանդությունների մեծ մասը համապատասխանում է ՀՀ կառավարության նախկին՝ N 908-Ն որոշման մեջ նշված հիվանդություններին՝ ավելացնելով միայն մեկը՝ էպիլեպսիան (ընկնավորություն):

4. Դատապարտվել է հանցագործության համար, և դատվածությունը սահմանված կարգով հանված կամ մարված չէ:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի հա-

⁶⁵ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011/70 (873), 23.12.2011:

մաձայն՝ *անձը դատվածություն ունեցող է համարվում մեղադրական դատավճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից մինչև դատվածությունը մարվելու կամ հանվելու պահը:*

Իսկ դատվածություն չունեցող են համարվում այն անձինք, ովքեր դատարանի դատավճռով դատապարտվել են առանց պատիժ նշանակելու կամ դատարանի դատավճռով ազատվել են պատիժը կրելուց կամ պատիժը կրել են այնպիսի արարքի համար, որի հանցավորությունն ու պատժելիությունը վերացված են օրենքով (84-րդ հոդվածի 3-րդ մաս):

Նույն հոդվածի 4-րդ մասին համապատասխան՝ *դատվածությունը մարվում է՝*

1) *պատիժը պայմանականորեն չկիրառելու դեպքում՝ փորձաշրջանն անցնելուց հետո.*

2) *ազատագրվումից ավելի մեղմ պատժի դատապարտված անձանց նկատմամբ՝ նշանակված պատիժը կրելուց մեկ տարի անցնելուց հետո.*

3) *ոչ մեծ կամ միջին ծանրության հանցագործության համար ազատագրված անձանց նկատմամբ՝ պատիժը կրելուց երեք տարի անցնելուց հետո.*

4) *ծանր հանցագործության համար ազատագրված անձանց նկատմամբ՝ պատիժը կրելուց հինգ տարի անցնելուց հետո.*

5) *առանձնապես ծանր հանցագործության համար ազատագրված անձանց նկատմամբ՝ պատիժը կրելուց ութ տարի անցնելուց հետո*⁶⁶:

Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ նաև հետևյալ սկզբունքը.

⁶⁶ Ոչ մեծ ծանրության, միջին ծանրության, ծանր և առանձնապես ծանր հանցագործությունների հասկացությունները սահմանվում են ՀՀ քրեական օրենսգրքի 19-րդ հոդվածով:

էթէ անձն օրենքով սահմանված կարգով պայմանական վա-
ղաժամկետ ազատվել է պատիժը կրելուց, կամ պատժի
չկրած մասը փոխարինվել է ավելի մեղմ պատժով, ապա
դատվածությունը մարելու ժամկետը հաշվարկվում է հիմնա-
կան պատիժը և լրացուցիչ պատիժը կրելուց ազատելու պա-
հից (84-րդ հոդվածի 5-րդ կետ):

Նշենք, որ դատվածությունը կարող է վերացվել նաև Ազ-
գային ժողովի կողմից ընդունված համաներման ակտով, ինչ-
պես նաև Հայաստանի Հանրապետության նախագահի ներ-
ման ակտով:

Եթէ անձը պատիժը կրելուց հետո դրսևորել է անբասիր
վարքագիծ, ապա նրա խնդրանքով դատարանը կարող է
դատվածությունը հանել մինչև դատվածությունը մարելու
ժամկետը լրանալը, բայց ոչ շուտ, քան այդ ժամկետի կեսը
լրանալը (84-րդ հոդվածի 6-րդ կետ):

Պետք է նկատի ունենալ, որ դատվածությունը հանելը
կամ մարելը վերացնում է դատվածության հետ կապված
իրավական բոլոր հետևանքները: Ինչպես նաև սույն նորմն
արգելք չէ օրենքով սահմանափակումներ նախատեսելու՝
դատավորի, դատախազի, հատուկ քննչական ծառայության
ծառայողի, ոստիկանության ծառայողի, քրեակատարողա-
կան ծառայողի, ազգային անվտանգության մարմիններում
ծառայողի պաշտոններ զբաղեցնելու համար (84-րդ հոդվածի
8-րդ կետ): Կարծում ենք՝ այս նորմը տարածվում է ոչ միայն
պետական ծառայողների, այլև հանրային ծառայության բո-
լոր տեսակների վրա: Նշենք, որ այս սահմանափակումը ևս
կրում է ժամանակավոր բնույթ:

5. Օրենքի խախտմամբ չի անցել ժամկետային պարտա-

դիր զինվորական ծառայություն:

Մրա հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Սահմանված կարգի խախտմամբ պարտադիր զինվորական ծառայություն չանցած քաղաքացիների մասին» ՀՀ օրենքով⁶⁷: Փաստենք, որ մինչև «Հանրային ծառայության» մասին ՀՀ օրենքի ընդունումը օրենսդրությամբ օգտագործվում էր *«խուսափել է պարտադիր զինվորական ծառայությունից»* տերմինը, որի հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են քրեական օրենսգրքով:

Այսպես՝ ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից խուսափելու՝ օրենքով սահմանված սահմանափակումը բխում է Սահմանադրության 14-րդ հոդվածի 3-րդ կետի պահանջից, համաձայն որի՝ *յուրաքանչյուր քաղաքացի պարտավոր է օրենքով սահմանված կարգով մասնակցել Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանությանը:*

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների՝ զինվորական ծառայության անցնելու կարգը և պայմանները մանրամասն կարգավորվում են «Զինապարտության մասին»⁶⁸, «Զինվորական ծառայության անցնելու մասին»⁶⁹, «Պաշտպանության մասին»⁷⁰, «Այլընտրանքային ծառայության մասին»⁷¹, «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներով և այլ իրավական ակտերով, ինչպես նաև միջազգային պայմանագրերով:

Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերում ծառայելու պարտականությունը վերաբերում է Հայաստանի

⁶⁷ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2004.01.29/6(305):

⁶⁸ Տե՛ս ՀՀՊՏ 1998.10.16/26(59):

⁶⁹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2002.07.19/26(201):

⁷⁰ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2008/73 (663), 27.11.2008:

⁷¹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2004.01.29/6(305):

Հանրապետության քաղաքացիներին, որոնք «Զինապարտության մասին» ՀՀ օրենքի հիման վրա իրականացնում են ժամկետային և պահեստագորային ծառայություն: Ընդ որում, ժամկետային ծառայությունը լինում է պարտադիր և պայմանագրային:

Պարտադիր զինվորական ծառայության են գորակոչվում 18-27 տարեկան արական սեռի քաղաքացիները և մինչև 35 տարեկան առաջին խմբի պահեստագորի սպաները, ովքեր առողջական վիճակի պատճառով ճանաչվել են զինապարտության համար պիտանի՝ խաղաղ պայմաններում: «Զինվորական ծառայության անցնելու մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածը սահմանում է, որ պարտադիր զինվորական ծառայության ժամկետը սահմանվում է շարքային կազմի համար՝ 24 ամիս, իսկ առաջին խմբի պահեստագորի սպաների համար՝ 2-3 տարի:

Ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից խուսափելը նշանակում է, որ զինակոչի ենթակա քաղաքացին միտումնավոր չի կցագրվում և չի հաշվառվում իր գրանցման վայրի զինվորական կոմիսարիատում, կամ կցագրվելուց հետո զինվորական կոմիսարիատից ծանուցագիր ստանալուց հետո սահմանված ժամկետում անհարգելի պատճառով չի ներկայանում զինակոչին:

Ժամկետային պարտադիր ծառայությունից խուսափելը հիմք է, որպեսզի հարուցվի քրեական գործ, և նրա նկատմամբ հայտարարվի հետախուզում:

Մրցույթի նախապատրաստումը կազմակերպող աշխատակազմը մրցույթին մասնակցող արական սեռի քաղաքացիներից պետք է պահանջի զինգրքույկ, իսկ դրա բացակա-

յության դեպքում՝ զինծառայության փաստը հաստատող և զինգրքույկին փոխարինող համապատասխան փաստաթուղթ:

Կարծում ենք՝ վերոհիշյալ ցանկին կարելի է ավելացնել նաև «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 8-րդ կետի պահանջը, որտեղ սահմանված է, որ հանրային ծառայողին արգելվում է համատեղ աշխատել մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամիությամբ կապված անձանց (ծնող, ամուսին, զավակ, եղբայր, քույր, ամուսնու ծնող, զավակ, եղբայր և քույր) հետ, եթե նրանց ծառայությունը կապված է միմյանց նկատմամբ անմիջական ենթակայության կամ վերահսկողության հետ: Կարծում ենք՝ թեկնածուները մինչև մրցույթին մասնակցելը մրցութային հանձնաժողովին պետք է տեղեկանք ներկայացնեն, որ այն մարմնում, ուր նրանք փորձում են պաշտոն զբաղեցնել, անմիջական ղեկավարը կամ վերահսկողն իրենց մերձավոր ազգականը կամ խնամին չէ: Այլապես կարող է ստացվել մի իրավիճակ, որ թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթին մասնակցած ու հաղթած թեկնածուն իրավունք չունենա աշխատել տվյալ աշխատակազմում: Փաստենք, որ օրինակ՝ ՌԴ-ում հենց այսպես էլ կարգավորված է վերոնշյալ խնդիրը⁷²:

Վերոնշյալը հաշվի առնելով՝ առաջարկում ենք «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 8-րդ կետը տեղափոխել 12-րդ հոդված՝ համալրելով հանրային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չունե-

⁷² См. *Немчинов А. А., Володин А.М.* Муниципальная служба: Справочное пособие. М., «Дело и Сервис», 2002, էջ 109-110:

ցող անձանց ցանկը ևս մեկ պահանջով⁷³:

Այսպիսով՝ ուսումնասիրելով հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու սահմանափակումները՝ հանգում ենք այն եզրակացության, որ դրանք հիմնականում օրինաչափ են, չեն հակասում հանրային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքին, ինչպես նաև միջազգային իրավական փաստաթղթերին: Դեռ ավելին, օրենսդիրը **«գտման»** միջոցով փորձում է հանրային ծառայության համակարգը համալրել առողջ, գործունակ, օրինապահ, ինչպես նաև անբա-

⁷³ Ուսումնասիրելով հանրային ծառայության առանձին տեսակներին՝ հատուկ ծառայություններին ներկայացվող սահմանափակումները՝ հանգում ենք այն եզրակացության, որ օրենսդիրը, ելնելով այդ ծառայությունների առանձնահատկություններից, ներկայացրել է լրացուցիչ, ավելի խիստ պահանջներ: Այսպես՝ **«Դիվանագիտական ծառայության մասին»** ՀՀ օրենքի (ՀՀՊՏ 2001/39 (171), 12.12.2001) 25-րդ հոդվածում նախատեսված են բոլոր սահմանափակումները՝ բացի խուսափել է ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայության պահանջից, **«Քաղաքացիական հատուկ ծառայության մասին»** ՀՀ օրենքի (ՀՀՊՏ 2007/66 (590), 26.12.2007) 12-րդ հոդվածում՝ օրենքով սահմանված կարգով անցել է այլընտրանքային ծառայություն՝ բացառությամբ Ազգային անվտանգության խորհրդի աշխատակազմում քաղաքացիական հատուկ ծառայության պաշտոնների անվանացանկով նախատեսված պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, **«Ոստիկանությունում ծառայության մասին»** ՀՀ օրենքի (ՀՀՊՏ 2002/32 (207), 08.08.2002) 11-րդ հոդվածի 3-րդ կետում՝ ով դատապարտվել է դիտավորյալ հանցագործություն կատարելու համար, ով դատապարտվել է անգգույշ հանցագործություն կատարելու համար, և դատվածությունը սահմանված կարգով հանված կամ մարված չէ, ում նկատմամբ իրականացվում է քրեական հետապնդում, **«Հայաստանի փրկարար ծառայության մասին»** ՀՀ օրենքի (ՀՀՊՏ 2005.08.24/54(426) 5-րդ հոդվածում՝ դատապարտվել է դիտավորյալ հանցագործության համար, անցել է այլընտրանքային զինվորական ծառայություն, **«Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին»** ՀՀ օրենքի (ՀՀՊՏ 2003/28 (263), 16.05.2003) 14-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 5-րդ կետում սահմանված է նաև քաղաքացիության ցենզ, այսինքն՝ ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության չի կարող անցնել այն քաղաքացին, ով միաժամանակ այլ պետության քաղաքացի է:

սիր վարկ ունեցող անձանցով, ինչը գրավական է արդյունավետ հանրային կառավարում իրականացնելու համար:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- Ովքե՞ր իրավունք չունեն զբաղեցնել հանրային ծառայության պաշտոն:
- Պարտադիր զինվորական ծառայություն չանցած անձինք իրավունք ունե՞ն զբաղեցնել հանրային ծառայության պաշտոն:
- Մերձավոր ազգական լինելը խոչընդոտ համարվո՞ւմ է մրցույթին մասնակցելու համար:
- Հանրային ծառայության մասին օրենսդրությունը այլ լրացուցիչ պահանջներ սահմանե՞լ է տվյալ տեսակի ծառայությունում պաշտոն զբաղեցնելու համար:

Հիմնական գրականություն

- 1) «Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական բարեփոխումների հայեցակարգ», Եր., 2014, էջ 180:
- 2) **Հ. Մ. Խաչիկյան**, Հայաստանի Հանրապետության քրեակատարողական իրավունք: Ուսումնական ձեռնարկ, Եր., 2011, 352 էջ:
- 3) Մանուկյան Ս. Ս., Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
- 4) **Немчинов А. А., Володин А.М.** Муниципальная служба: Справочное пособие. М., «Дело и Сервис», 2002, -С. 384.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) «Այլընտրանքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2004/6 (305), 29.01.2004:
- 2) «Զինապարտության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 1998/26 (59), 16.10.1998:
- 3) «Զինվորական ծառայության անցնելու մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/26 (201), 19.07.2002:
- 4) «Պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2008/73 (663), 27.11.2008:
- 5) «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2001/39 (171), 12.12.2001:
- 6) «Քաղաքացիական հատուկ ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2007/66 (590), 26.12.2007:
- 7) «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/32 (207), 08.08.2002:
- 8) «Հայաստանի փրկարար ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2005.08.24/54(426):

ԳԼՈՒԽ 4.
ՀԱՅԵՐԵՆԻՆ ՏԻՐԱՊԵՏԵԼԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ
ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՊԱՅՄԱՆ

Աստծո հետ խոսելու միակ լեզուն հայերենն է:
Զ. ԲԱՅՐՈՆ

Ծառայողական (համայնքային ծառայության ոլորտում) հարաբերությունների կողմ դառնալու և համայնքի անունից ու նրա հանձնարարությամբ տվյալ մարմնի խնդիրներն ու գործառույթներն իրականացնելու համար քաղաքացին պետք է համապատասխանի այդ մարմնի ծառայողին օրենսդրությամբ ներկայացվող որոշակի չափանիշների: Դրանք, որպես կանոն, վերաբերում են բարձրագույն (երբեմն՝ բարձրագույն մասնագիտական) կրթությանը, աշխատանքային ստաժին, մասնագիտական գիտելիքներին, աշխատանքային հմտություններին ու կարողություններին, օտար լեզվի (լեզուների) իմացության աստիճանին, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության, համայնքային ծառայողների լիազորություններին առնչվող իրավական ակտերի իմացությանը և այլ պահանջների, որոնք տեսական ու գործնական առումներով չեն հակասում համայնքային ծառայության ընդունվելու հավասար հնարավորության սահմանադրական սկզբունքին:

«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն համայնքային ծառայության

տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջները բավարարող, **հայերենին տիրապետող** (ընդգծումը մերն է՝ Ս. Մ.), 18 տարին լրացած ՀՀ քաղաքացիները և Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից:

Համայնքային ծառայության պաշտոնի հավակնող անձի՝ հայերենին տիրապետելու պահանջը պայմանավորված է Սահմանադրության 20-րդ հոդվածի դրույթով, որի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության պետական լեզուն հայերենն է⁷⁴:

⁷⁴ Հարկ է նկատել, որ դեռևս Հայկական ՍՍՀ 1937 թ. Սահմանադրության 119-րդ հոդվածը հռչակում էր. «Հայկական ՍՍՀ պետական լեզուն հայերենն է»: Հայկական ՍՍՀ 1978 թ. Սահմանադրության նախագիծը մշակելիս որոշվեց ունենալ սահմանադրական նորմ պետական լեզվի մասին, և այն մշակվեց ու մտավ նախագծի տեքստի մեջ հետևյալ բովանդակությամբ. «Հայկական Սովետական Սոցիալիստական Հանրապետության պետական լեզուն հայոց լեզուն է:

Հայկական ՍՍՀ-ն պետական հոգատարություն է իրականացնում հայոց լեզվի ըստ ամենայնի զարգացման նկատմամբ և ապահովում է դրա գործածությունը պետական ու հասարակական մարմիններում, կուլտուրայի, լուսավորության և այլ հիմնարկներում...»:

Սակայն, երբ ՀՍՄՀ Սահմանադրության նախագիծն ամբողջությամբ ներկայացվեց ԽՍՀՄ Գերագույն խորհրդի նախագահությանն առընթեր հանձնաժողովին, վերջինը նախագծի թիվ 72 հոդվածի առաջին մասը հանեց: Պետական լեզվի մասին սահմանադրական նորմի հանելը հանրապետությունում (նաև Վրաստանում) լուրջ հուզումների տեղիք տվեց, և ԽՍՀՄ քաղաքական ղեկավարությունը ստիպված զիջեց, ու ՀՍՄՀ 1978 թ. Սահմանադրությունը լույս տեսավ թիվ 72 հոդվածի ամբողջական տեսքով (St u СССР: национальное государственное устройство (конституционные основы), глава XV, М., 1982, էջ 303, **Хачатрян Г. М.** Первая Конституция Республики Армения, -Ер., 2001, էջ 34-35):

Դեռևս «Հայաստանի անկախության մասին» 1990 թ. օգոստոսի 23-ի Հռչակագիրն ազդարարում էր, որ Հայաստանի Հանրապետությունն ապահովում է հայերենի՝ որպես պետական լեզվի գործառնությունը հանրապետության կյանքի բոլոր բնագավառներում: «Լեզվի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածը նույնպես սահմանում է, որ հայերենը սպասարկում է հանրապետության կյանքի բոլոր ոլորտները⁷⁵: Օրենքը միաժամանակ ամրագրում է, որ պաշտոնատար անձինք պարտավոր են տիրապետել հայերենին, իսկ պետական մարմինները, հիմնարկները և կազմակերպությունները պետք է գործավարությունը կատարեն հայերենով (1-ին, 3-րդ և 4-րդ հոդվածներ):

Միաժամանակ փաստենք, որ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի⁷⁶ 27-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերի համաձայն՝ վարչական վարույթն իրականացվում, և վարչական ակտն ընդունվում է հայերենով, ինչպես նաև վարչական վարույթի իրականացմանը վերաբերող փաստաթղթերը կազմվում են, և ամբողջ գործավարությունն իրականացվում է հայերենով: «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքը լուծում է անգամ հայերենին չտիրապետող անձանց կողմից դիմումը այլ լեզուներով ներկայացնելու, վարչական մարմինների կողմից դրանց պատասխանելու հարցերը: Այսպես՝ վերոնշյալ օրենքի 27-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում ազգային փոքրա-

⁷⁵ Տե՛ս «Լեզվի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է 1993 թ. ապրիլի 17-ին, ՀՀԳԽՏ 1993/8:

⁷⁶ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2004.03.31/18(317):

մասնությունների լեզուներին տիրապետող անձինք⁷⁷, օրենքով սահմանված կարգով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերին համապատասխան, վարչական վարույթի իրականացման համար դիմումը և դրան կից փաստաթղթերը կարող են ներկայացնել համապատասխան փոքրամասնության լեզվով: Այդ դեպքում վարչական մարմինը կարող է պահանջել փաստաթղթերի թարգմանությունները ներկայացնել հայերենով:

Վերջինը, սակայն, ոչ մի կերպ չի առնչվում վարույթը հայերեն իրականացնելու վարչական մարմնի պարտականությանը. վարչական վարույթը բոլոր դեպքերում իրականացվում է հայերենով: Սրա հետ մեկտեղ օրենքը վարչական մարմնին հնարավորություն է տալիս պահանջելու, որ այլ լեզվով ներկայացված փաստաթղթերի դեպքում վարույթի համապատասխան մասնակիցը ներկայացնի նաև դրանց հայերեն թարգմանությունները: Վարչական մարմնի նման

⁷⁷ Ի դեպ, որևէ օրենքով դեռևս սահմանված չէ, թե Հայաստանում որոնք են ազգային փոքրամասնությունները: Այս խնդրին որոշակի հստակություն են հաղորդում Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած միջազգային պայմանագրերը, մասնավորապես՝ «Տարածաշրջանային կամ փոքրամասնությունների լեզուների» եվրոպական խարտիան (ստորագրվել է 1992 թ. նոյեմբերի 5-ին Ստրասբուրգում), որի վավերացման պահին Հայաստանի Հանրապետությունը, հիմք ընդունելով նշված խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետը, հայտարարել է. ««Տարածաշրջանային կամ փոքրամասնությունների լեզուների» եվրոպական խարտիայի իմաստով Հայաստանի Հանրապետության փոքրամասնությունների լեզուներ են ասորերենը, եզդիերենը, հունարենը, ռուսերենը և քրդերենը»: Առավել էական է նշված խարտիայի 10-րդ հոդվածի դրույթը, որով կոդները պարտավորվել են իրենց տարածքներում տարածաշրջանային կամ փոքրամասնությունների լեզուներով խոսող անձանց հնարավորություն տալ վարչական մարմիններ դիմելու իրենց լեզուներով՝ բանավոր կամ գրավոր:

պահանջի դեպքում վարույթի մասնակիցները պարտավոր են տրամադրել այլ լեզվով ներկայացված փաստաթղթերի՝ օրենքով սահմանված կարգով հաստատված հայերեն թարգմանությունները:

Համամիտ ենք մասնագիտական գրականության մեջ արտահայտած այն կարծիքին, որ նշված դրույթների նշանակությունն այն է, որ փոքրամասնությունների լեզուներով դիմումը և դրան կից փաստաթղթերը ներկայացնելիս վարչական վարույթի հարուցումը չի հետաձգվում մինչև դրանց՝ հայերենով վավերացված թարգմանությունները ներկայացնելը: Սա հնարավորություն է տալիս դիմողին իր լեզվով դիմելու պահից վստահ լինել, որ վարույթը հարուցվելու է⁷⁸:

Համաձայն տարածքային կառավարման նախարարի «Համայնքային ծառայողի էթիկայի կանոնները» սահմանելու մասին հրամանի՝ համայնքային ծառայողը պարտավոր է հարգել Հայաստանի Հանրապետության պետական խորհրդանիշները (դրոշմը, զինանշանը, օրհներգը) և պետական լեզուն⁷⁹ (3-րդ կետի «ա» ենթակետ)⁸⁰:

Այսպիսով՝ համայնքային ծառայության պաշտոն զբա-

⁷⁸ Տե՛ս Հարցեր և պատասխաններ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ, Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2015, էջ 60:

⁷⁹ Հավելենք, որ քաղաքացիական ծառայողի էթիկայի կանոնները նույնպես անդրադարձել են այդ հարցին: Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը և ՀՀ ՔԾԽ որոշումները, պաշտոնական հրատարակություն, Եր., 2008, էջ 85:

⁸⁰ Տե՛ս ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության համակարգող նախարարի 2006 թվականի սեպտեմբերի 11-ի «Համայնքային ծառայողի էթիկայի կանոնները սահմանելու մասին» N 14-Ն հրաման, ՀՀ ԳՏ 25/2006, 16.10.2006:

դեցնելու համար հայերենին տիրապետելու պահանջը, մեր կարծիքով, լիովին հիմնավորված է, քանի որ ակնհայտ է՝ եթե անձը չի տիրապետում պետական լեզվին, չի կարող լիարժեք իրականացնել իր պարտականությունները, քանի որ տեղեկատվության մշակումը կամ մարդկանց հետ աշխատանքը համայնքային ծառայողի անխուսափելի աշխատանքային պարտականություններից է, որոնք պայմանավորված են համայնքային ծառայության յուրահատուկ բնույթով:

Հայկական սովետական հանրագիտարանում «պետական լեզու» հասկացությունը մեկնաբանվում է այսպես. «Դատավարության, հիմնարկություններում գործավարության, դպրոցներում դասավանդման և այլ կիրառության համար սովյալ երկրում պարտադիր լեզուն»⁸¹:

Ռուսալեզու բառարաններում «պետական լեզու» և «պաշտոնական լեզու» հասկացությունները նույնական են: Ըստ այդմ, պաշտոնական լեզուն պետության հիմնական լեզուն է, որն օգտագործվում է օրենսդրությունում և պաշտոնական գործավարությունում, դատավարությունում և այլն⁸²: Ռուսալեզու մեկ այլ բառարանում «պետական լեզու» եզրույթը մեկնաբանվում է այսպես. «Ազգային լեզու կամ միջազգային հաղորդակցման լեզու, որի միջոցով, իրավաբանորեն պարտադիր կարգով, կազմակերպվում են աշխատանքները օրենսդիր և այլ պետական մարմիններում, հիմնարկներում, պաշտոնական գործավարությունում, դատավարությունում,

⁸¹ Ст' у «Հայկական սովետական հանրագիտարան», հ. 9, Ե., 1983, էջ 240-241:

⁸² Ст' у «Большой юридический словарь». 3-о изд., доп. и перераб. / Под ред. проф. А. Я. Сухарева. – М.: ИНФРА – М, 2008, էջ 502, Советский энциклопедический словарь. – М.: «Советская энциклопедия», 1979, էջ 334:

հրատարակվում են նորմատիվ իրավական ակտերը: Այս կամ այն լեզվի՝ որպես պետական լեզվի կարգավիճակը սահմանվում է սահմանադրությամբ»⁸³:

Վ. Ներոզնակի կարծիքով՝ պետական լեզուն տվյալ պետության սահմաններում կատարում է ինտեգրացիոն գործառույթ քաղաքական, պաշտոնական, մշակութային ոլորտներում և հանդես է գալիս որպես տվյալ պետության խորհրդանիշ⁸⁴: Գ. Կամկովան նշում է, որ լեզուն, առավել ևս պետական, պետք է հանդես գա ոչ թե որպես մասնատող, այլ միավորող գործոն⁸⁵. վերջինիս օրինակ կարող է ծառայել Բելգիան: Հայտնի է, որ Բելգիայում ֆրանսախոս և ֆլամանդախոս բնակչության պայքարը հանգեցրեց դաշնայնության ծայրահեղ ձևի և խստորեն որոշված սահմանների հաստատման մեկ պետության ներսում, որոնցով որոշվում է համապատասխան պաշտոնական լեզուն⁸⁶:

18-19-րդ դարերի գերմանացի մտավորականներ Գ. Ֆիխտեն, Յակոբ ու Վիլհելմ Գրիմները և Յ. Գ. Հերդերը պնդում էին, որ մարդուն գերմանացի է դարձնում լեզվի, գիտակցության և տարածքի եռակողմ կապը: Լեզվին տիրապետել նշա-

⁸³ St' u «Кинституция Российской Федерации»: Энциклопедический словарь / В. А. Туманов, В. Е. Чиркин, Ю. А. Юдин и др. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Большая Российская энциклопедия, Юристъ, 1997, էջ 57:

⁸⁴ St' u **В. П. Нерознак** Государственные языки в Российской Федерации. «Энциклопедический словарь-справочник». М., 1995, էջ 10:

⁸⁵ St' u **Комкова Г. Н.**, На общих условиях равенства. Обеспечение принципа равного доступа к государственной и муниципальной службе в практике деятельности российских органов власти // Чиновник.-2001.- № 5 (15). // Ինտերնետային կայք՝ <http://chinovnik.uapa.ru/modern/article.php?id=136>, էջ 69-71:

⁸⁶ St' u **Մակլին, Այեն**, Օրսֆորդի բառարան. Քաղաքագիտություն և քաղաքականություն/ -Եր., 2003, էջ 295:

նակում է ունենալ մյուսների հետ ընդհանուր գիտակցություն: Սրան ավելացնելով ընդհանուր տարածքի ընկալումը՝ այդ ընդհանուր գիտակցությունը վերածվում է ազգության⁸⁷:

Մեր կարծիքով, սակայն, համայնքային ծառայության օրենսդրության վերլուծությունն առաջացնում է չպարզաբանված հարցեր. ինչպիսի՞ն պետք է լինի գնահատման կառուցակարգը, ո՞վ, ինչպե՞ս, ի՞նչ միջոցներով և մեթոդներով պետք է գնահատի հայերենին տիրապետելու աստիճանը, կամ՝ ի՞նչ մակարդակի պետք է տիրապետել հայերենին, արդյո՞ք հայերենից գիտելիքները պետք է լինեն անթերի, թե՞ միայն պահանջվում է կարողանալ հայերենով արտահայտել մտքերը: Օրինակ՝ Սլովենիայում, համաձայն «Պետական մարմիններում աշխատողների մասին» օրենքի, պահանջվում է, որ տվյալ մարմիններում աշխատողները, բացի այլ պահանջներից, ***գերազանց*** (ընդգծումը մերն է՝ Ս. Մ.) տիրապետեն սլովեներենին⁸⁸:

Մեր երկրում խնդրո առարկա հարցը առավել սրվում է հատկապես այն պատճառով, որ, ինչպես արդեն վերը նշեցինք, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածը սահմանում է, որ բացի ՀՀ քաղաքացիներից՝ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքով օժտված են ոչ միայն ՀՀ քաղաքացիները, այլ նաև ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները⁸⁹: Իրավամբ

⁸⁷ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 295:

⁸⁸ Տե՛ս ,Public management profiles of Central and Eastern European countries: Slovenia, OECD, SIGMA, 1999, էջ 19:

⁸⁹ Այս հատվածում քննարկման առանձին առարկա չենք դարձնում այն հարցը, թե արդյոք ճիշտ է փախստականներին օժտել համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքով:

հարց է ծագում. արդյո՞ք փախստականի կարգավիճակ ունեցողները տիրապետում են Հայաստանի Հանրապետության պաշտոնական լեզվին՝ գրական հայերենին:

Ի դեպ, հանրային ծառայության վերաբերյալ ընդունված օրենքներում, ինչպես նաև այդ կապակցությամբ հրատարակված գիտական աշխատանքներում ու ուսումնական գրականության մեջ վերոնշյալ խնդիրը պատշաճ մակարդակով մեկնաբանված չէ⁹⁰:

Կարծում ենք՝ հայերենի գիտելիքների մակարդակի չափանիշի բացակայությունը կարող է սուբյեկտիվ դրսևորումների տեղիք տալ և հանգեցնել համայնքային ծառայության հավասար հնարավորության սկզբունքի խախտման:

Ուստի նպատակահարմար կլինի ստեղծել հայերենի գիտելիքների ստուգման միասնական համակարգ, սահմանել նվազագույն գնահատական, որից ցածր ստանալու դեպքում թեկնածուին չի թույլատրվի մասնակցել թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթին, և նախքան թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթին մասնակցելը բոլոր թեկնածուները, կառավարության լիազոր մարմնի սահմանած կարգի համաձայն, հանձնեն հայոց լեզվի գրավոր քննություն (օրինակ՝ ազատ թեմայով շարադրություն կամ թելադրություն): Սա նաև բխում է «Լեզվի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներից, ըստ որոնց՝ Հայաստանի Հանրապետության պաշտոնական լեզուն գրական հայերենն է, իսկ պաշտոնատար անձինք պարտավոր են տիրապետել հայերենին: Միաժամանակ նշենք, որ օրենքում ևս սահմանված չէ, թե հայերենի ինչ ա-

⁹⁰ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության վարչական իրավունք»: Ուսումնական ձեռնարկ, Երևանի պետ. համալս., ԵՊՀ հրատ., 2012, էջ 231-281, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2011/17 (840), 17.06.2011:

տիճանի տիրապետման մասին է խոսքը, ինչը, կարծում ենք, օրենքի լուրջ բացթողում է: Նշենք, որ ՀՀ ընթացիկ օրենսդրությունը նախատեսում է առանձին դեպքեր, երբ սահմանված է հայերենի տիրապետման հստակ մակարդակ (չափանիշ). մասնավորապես «Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքում⁹¹ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն ստանալու համար, այլ պահանջներից բացի, պահանջվում է նաև հայերենի իմացություն: Այսպես՝ օրենքի 13-րդ հոդվածի առաջին պարբերության 2-րդ կետում սահմանված է. «Կարող է բացատրվել հայերեն լեզվով»:

Քննությունը հաջող հանձնած մասնակիցներին կտրամադրվի հավաստագիր, որը ուժի մեջ կլինի 3 տարի, և որի հիման վրա նրանք կարող են ազատորեն մասնակցել համայնքային ծառայության ցանկացած թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթին: Վավերականության երեք տարի ժամկետ սահմանելը, կարծում ենք, կհեշտացնի թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու ընթացակարգը, այսինքն՝ նրանց կազատի երեք տարվա ընթացքում հայերենի որակավորման քննությանը անընդհատ մասնակցելու գործընթացից:

Նշենք՝ նմանատիպ կառուցակարգ է կիրառում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական ծառայության խորհուրդը, որն սկսել է քաղաքացիական ծառայության կրտսեր թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար հավաստագիր ստանալու թեստավորման գործընթացը, որը փոխարինում է կրտսեր թափուր պաշտոնների զբաղեցման մրցույթին: Հավաստագրերի հիման վրա նրանք կարող են դիմել քաղաքացիական ծառայության համակարգում ընդգրկված

⁹¹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2007/15 (539), 14.03.2007:

բոլոր մարմինների աշխատակազմերում առաջացող կրտսեր թափուր պաշտոններում նշանակվելու համար, որը ուժի մեջ է լինելու 1 տարի⁹²:

Այսպիսով՝ հայերենի տիրապետման հարցի հստակեցումը կունենա գործնական կարևոր նշանակություն և կապահովի քաղաքացիների հանրային ծառայության հավասար մատչելիության և հայերենի՝ որպես պետական լեզվի սահմանադրաիրավական սկզբունքների իրացումը:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- «Պետական լեզու» և «պաշտոնական լեզու» հասկացությունների տարբերությունը:
- Կարո՞ղ են արդյոք վարչական մարմինները վարչարարությունը իրականացնել օտար լեզվով:
- Վարչական ակտի հայերեն տարբերակը և դրա՝ օտար լեզվով թարգմանությունը արդյո՞ք օժտված են հավասար իրավաբանական ուժով:

Հիմնական գրականություն

- 1) Հարցեր և պատասխաններ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ, Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2015, 364 էջ:

⁹² Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայություն շաքաթաթերթ», 27 հուլիսի, 2011 թ., № 26 (371):

- 2) «Հայաստանի Հանրապետության վարչական իրավունք»: Ուսումնական ձեռնարկ, Երևանի պետ. համալս., ԵՊՀ հրատ., 2012, 702 էջ:
- 3) **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
- 4) Public management profiles of Central and Eastern European countries: Slovenia, OECD, SIGMA, 1999, -p. 30.
- 5) **Хачатрян Г. М.** Первая Конституция Республики Армения, -Ер., 2001, с. 34-35.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) «Լեզվի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է 1993 թ. ապրիլի 17-ին, ՀՀԳԽՏ 1993/8:
- 2) «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2011/17 (840), 17.06.2011:
- 3) «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2004.03.31/18(317), 31.12.2004:
- 4) **Մակլին, Այեն**, Օբսֆորդի բառարան. Քաղաքագիտություն և քաղաքականություն/ -Եր., 2003, 592 էջ:

ԳԼՈՒԽ 5.

ՏԱՐԻՔԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՊԱՅՄԱՆ

«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ **Նաև Օրենք**) 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ *համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջները բավարարող, հայերենին տիրապետող, 18 տարին լրացած (ընդգծումը մերն է՝ Ս. Մ.) ՀՀ քաղաքացիները և Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրույթունից:*

Ընդհանուր կարգի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու համար ֆիզիկական անձի սկզբնական տարիք համարվում է 16-ը, իսկ որոշ պայմանների առկայության դեպքում՝ 14-ը: Հենց այս մոտեցումն էլ ամրագրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի⁹³ 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, համաձայն որի՝ *աշխատանքային իրավունա-կությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում են տասնվեց տարե-*

⁹³ Տե՛ս ՀՀՊՏ 21.12.04/69(368):

կան դառնալու պահից (ընդգծումը մերն է՝ Մ. Մ.)՝ բացառությամբ սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:

Նույն օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասում տրված է նաև «աշխատող» եզրույթի սահմանումը. *աշխատողը սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի:*

Որպեսզի անձը մտնի աշխատանքային-ծառայողական հարաբերությունների մեջ, նա պետք է օժտված լինի հատուկ իրավական հատկանիշով՝ աշխատանքային իրավասությունությամբ, որը թույլ է տալիս ենթադրել, որ քաղաքացին պատրաստ է ընդունել համայնքային ծառայողին յուրահատուկ իրավասությունությունը:

Աշխատանքային իրավասությունության տակ հասկացվում է աշխատանքային օրենսդրության նորմերով ապահովվող քաղաքացու հնարավորությունը ունենալու և իր գործողություններով ձեռք բերելու, ինչպես նաև իրականացնելու աշխատանքային իրավունքներ և կատարելու աշխատանքային պարտականություններ, որոնք կազմում են կոնկրետ աշխատանքային հարաբերության բովանդակությունը⁹⁴: Նշված ձևակերպման մեջ ներառված են երկու տարրեր՝ աշխատանքային իրավունակությունը և աշխատանքային գործունակությունը, որոնք ավանդաբար ներառվում են իրավասությունության հասկացության մեջ:

⁹⁴ St 'u *Драчук М. А.*, Субъекты трудового права: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Омск, 2002, էջ 9:

Ժամանակակից իրավաբանական գիտությունում իրավունակությունը հասկացվում է որպես անձի՝ իրավունքներ և պարտականություններ կրելու ունակությունը⁹⁵։ Գործունակության սահմանումը տրված է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի⁹⁶ 24-րդ հոդվածի 1-ին մասում, համաձայն որի՝ *գործունակությունը իր գործողություններով քաղաքացիական իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար քաղաքացիական պարտականություններ ստեղծելու և դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունն է*։ Ընդ որում, գործունակությունը լրիվ ծավալով ծագում է չափահաս, այսինքն՝ տասնութ տարեկան դառնալու պահից։ Փաստորեն, աշխատանքային իրավունակությունը և գործունակությունը միաժամանակ ծագում են որոշակի տարիքի հասնելու պես։

Ընդհանրապես, տարիքը դասվում է որոշակի իրավաբանական փաստերի թվին, քանի որ նորմում ամրագրելով անձի տարիքը՝ օրենսդիրը սահմանում է նաև դրա հետ կապված իրավական հետևանքները աշխատանքային իրավունքի ոլորտում։ Տարիքը որոշակի կենսական փաստ է, որն իրենից ներկայացնում է միջինացված-միջնորդավորված (усредненно-опосредованный) և նորմատիվային ամրագրում ստացած անձի զարգացման էտապ, որի վրա հասնելու հետ իրավունքի նորմերը կապում են այս կամ այն իրավական հետևանքները⁹⁷։

⁹⁵ St' u Общая теория права и государства: Учебник для ВУЗ-ов/ под ред. В. В. Лазарева. М., Юрист, 1994, էջ 147:

⁹⁶ St' u ՀՀՊՏ 10.08.98/17(50):

⁹⁷ St' u **Տ. Յ. Վարդապարյան**, Աշխատողի կարգապահական պատասխանատվությունը: Իրավ. գիտ. թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2010, էջ 97:

Այսպիսով՝ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու համար ֆիզիկական անձի սկզբնական տարիք համարվում է 16-ը:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության⁹⁸ 48-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *Ազգային ժողովի ընտրության կամ հանրաքվեի օրը տասնութ տարին լրացած (ընդգծումը մերն է՝ Մ. Մ.)* Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներն ունեն ընտրելու և հանրաքվեին մասնակցելու իրավունք: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների ժամանակ ընտրելու և ընտրվելու, տեղական հանրաքվեին մասնակցելու իրավունք ունեն ընտրության կամ հանրաքվեի օրը *տասնութ տարին լրացած (ընդգծումը մերն է՝ Մ. Մ.)* Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները: Օրենքով կարող է սահմանվել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձանց՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքը⁹⁹:

Ընտրելու և հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքը

⁹⁸ Այս դեպքում նկատի ունենք 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2015 թվականի դեկտեմբերի 22-ից գործող Հիմնական օրենքը, ՀՀՊՏ 2015.12.21/Հատուկ թողարկում:

⁹⁹ 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված ՀՀ Սահմանադրության 30-րդ հոդվածի 1-ին մասում խնդրո առարկա հարաբերությունները կարգավորված էին այլ կերպ՝ *Հայաստանի Հանրապետության՝ տասնութ տարին լրացած քաղաքացիներն ունեն ընտրելու և հանրաքվեներին մասնակցելու, ինչպես նաև անմիջականորեն և կամքի ազատ արտահայտությամբ ընտրված իրենց ներկայացուցիչների միջոցով պետական կառավարմանը և տեղական ինքնակառավարմանը մասնակցելու իրավունք*: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2005.12.05/Հատուկ թողարկում:

քաղաքացու կողմից ձեռք է բերվում որոշակի տարիքի հասնելու և Սահմանադրությամբ սահմանված սահմանափակումների բացակայության պարագայում: Սահմանադրությամբ սահմանված 18 տարին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված այն տարիքն է, երբ քաղաքացին ինքնուրույն է իրականացնում իր իրավունքների և պարտականությունների ողջ ծավալը:

Անշուշտ, պետական կառավարմանը և տեղական ինքնակառավարմանը մասնակցելու իրավունքը չի սահմանափակվում միայն ընտրելու և հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքով:

Մասնագիտական գրականության մեջ պետական կառավարմանը մասնակցելու իրավունքը մեկնաբանվում է որպես՝

1. ընտրելու և ընտրվելու իրավունքը,
2. պետական ծառայության հավասար հնարավորության իրավունքը,
3. արդարադատության իրականացմանը մասնակցելու իրավունքը,
4. պետիցիաների իրավունքը¹⁰⁰:

Թվարկվածներից մեզ հետաքրքրում է պետական ծառայության հավասար հնարավորության իրավունքի իրականացումը, որի հետ սերտորեն կապված է նաև ներկայացվող պահանջներին համապատասխանելը: Դրանցից է, օրինակ, որոշակի տարիքի հասած լինելը:

¹⁰⁰ Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական իրավունք /դասագիրք բուհերի համար/, ԵՊՀ հրատարակչություն, «Տիգրան Մեծ» հրատարակչության տպարան, Երևան, 2008, էջեր 265-272:

Տարբեր երկրների հանրային ծառայությունը կարգավորող օրենսդրությունը ուսումնասիրելիս հանգում ենք այն եզրակացության, որ տարիքային նվազագույն շեմ սահմանելը բնորոշ է նաև այլ երկրների:

Նվազագույն նիշը, որով թույլատրվում է ընդունվել հանրային ծառայության, որպես կանոն, համապատասխանում է չափահասության տարիքին, ընդ որում, այդ տարիքն ընդունված է մեծ թվով պետությունների սահմանադրություններում¹⁰¹, չնայած երբեմն, ելնելով կենսափորձի անհրաժեշտության պահանջից, հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար սահմանված է նվազագույնը 20-21 տարեկան լինելը¹⁰²:

¹⁰¹ St 'u Административное право зарубежных стран: Учебник/ Под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной.- М.: Спарк, 2003, էջ 111:

¹⁰² «ՌԴ համայնքային ծառայության հիմունքների մասին» դաշնային օրենքով/ Федеральный закон от 8 января 1998 года № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 224/ տարիքային նվազագույն ցենզ սահմանված չէր, որը հանգեցրել էր մի իրավիճակի, որ նույնիսկ անչափահասները կարող էին համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնել: ՌԴ «Աշխատանքային օրենսգրքի» /Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). 2008. № 9. Ст. 812/ 173-րդ հոդվածը թույլատրում էր աշխատանքի ընդունել 15 տարեկանից ոչ պակաս անձանց: Անկասկած սա հակասում էր համայնքային ծառայության տրամաբանությանը, քանի որ համայնքային ծառայողի աշխատանքի հանրային բնույթը ենթադրում է նրա լրիվ գործունակության առկայությունը՝ իրական պատասխանատվություն ապահովելու նպատակով, քանի որ եթե անչափահասը, որը զբաղեցնում է համայնքային ծառայության պաշտոն, մեղավոր ձևով խախտի իր ծառայողական պարտականությունները, ապա նա կենթարկվի կարգապահական պատասխանատվության, իսկ անչափահաս լինելու փաստը, ըստ ՌԴ օրենսդրության, հիմք չի տալիս ազատելու նրան նման պատասխանատվությունից:

Գրականության մեջ այս բացը քննադատության չէր դիմանում, ուստի օրենքի մեջ կատարվեցին համապատասխան փոփոխություններ, որի ար-

ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ անձի մոտ քաղաքացիական գործունակությունը ծագում է 18 տարին լրանալու պահից, սակայն ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը սահմանում է անձի մոտ քաղաքացիական գործունակության ծագման այլ հիմքեր ևս:

Այլ հիմքերից գատ¹⁰³՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, թե՛ այն դեպքում, երբ օրենքով թույլատրվում է ամուսնանալ մինչև տասնութ տարեկան դառնալը, քաղաքացին լրիվ ծավալով գործունակություն է ձեռք բերում ամուսնանալու պահից (ընդգծումը մերն է՝ Ս. Մ.):

Մինչև 2013 թվականը Հայաստանի Հանրապետությունում ամուսնական տարիքը տղամարդկանց համար սահմանված էր տասնութ, կանանց համար՝ տասնյոթ տարեկան

դյունքում օրենքի 7-րդ հոդվածը «ՌԴ քաղաքացի» բառերից հետո ավելացվեց «լրացել է 18 տարին» նախադասությամբ: Տե՛ս *Фабричный С. Ю.* Муниципальная служба в Российской Федерации: Проблемы теории и практики. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук.- М., 2005, էջ 232:

¹⁰³ Բացի վերոնշյալ բացառությունից՝ օրենսդիրը սահմանել է ևս մեկը՝ ազատագրում (էմանսիպացիա)՝ սահմանելով, որ *տասնվեց տարին լրացած անչափահասը կարող է լրիվ գործունակ ճանաչվել, եթե նա աշխատում է աշխատանքային պայմանագրով կամ եթե ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությամբ զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ* (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին պարբերություն): Ազատագրման նպատակն է անչափահասին ազատել գործարքների կնքելու համար յուրաքանչյուր դեպքում օրինական ներկայացուցիչներից համաձայնություն ստանալու պարտականությունից, նրա համար ապահովել լրիվ ծավալով գործունեություն իրականացնելու հնարավորություն: Ավելի մանրամասն տե՛ս *Տ. Կ. Բարսեղյան*, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական իրավունք, առաջին մաս, Երևանի համալս. հրատարակ., Եր., 2006, էջ 89-90:

հասակը¹⁰⁴: ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքում¹⁰⁵ կատարված փոփոխության հետևանքով¹⁰⁶ ամուսնացողների համար սահմանվեց միևնույն ամուսնական տարիքը՝ 18 տարեկանը՝ որոշ բացառություններով: Այսպես՝ ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *ամուսնության կնքման համար անհրաժեշտ են ամուսնացող տղամարդու և կնոջ փոխադարձ կամավոր համաձայնությունը և նրանց ամուսնական՝ տասնույթ տարեկան տարիքի հասնելը՝ բացառությամբ սույն մասի երկրորդ պարբերությամբ նախատեսված դեպքերի:*

¹⁰⁴ Օրենսդրական այսպիսի կարգավորումը քննադատությանը չէր դիմանում, քանի որ հակասում էր ՀՀ վավերացրած մի շարք միջազգային պայմանագրերի դրույթներին, ինչպես նաև օրենքներով սահմանված նորմերին, մասնավորապես «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի 1979 թ. դեկտեմբերի 18-ի կոնվենցիայի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասին (*Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունն ամուսնությանն ու ընտանեկան հարաբերություններին վերաբերող բոլոր հարցերում և, մասնավորապես, տղամարդկանց ու կանանց հավասարության հիման վրա ապահովում են. (ա) ամուսնության միևնույն իրավունքը*), «Երեխայի իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի 1989 թ. նոյեմբերի 20-ի կոնվենցիայի 1-ին հոդվածին (*Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար երեխա է համարվում տասնույթ տարին չլրացած յուրաքանչյուր անձ, եթե նրա նկատմամբ կիրառվող օրենքով նա չափահասության չի հասնում ավելի վաղ*), «Երեխայի իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ պարբերությանը (*Երեխա է համարվում 18 տարին չլրացած յուրաքանչյուր ոք՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա օրենքով սահմանված կարգով գործունակություն է ձեռք բերում կամ գործունակ է ճանաչվում ավելի վաղ*), ՀՀ քրեական օրենսգրքի 141-րդ հոդվածին (*Տասնույթ տարին լրացած անձի կողմից սեռական հարաբերությունը ակնհայտ տասնվեց տարին չլրացած անձի հետ կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններ կատարելն ակնհայտ տասնվեց տարին չլրացած անձի նկատմամբ*):

¹⁰⁵ ՀՀՊՏ 2005.01.19/4(376):

¹⁰⁶ ՀՀՊՏ 2013.05.29/28(968):

Անձը կարող է ամուսնանալ նաև 17 տարեկանում, եթե առկա է նրա ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությունը: Անձը կարող է ամուսնանալ նաև 16 տարեկանում, եթե առկա է նրա ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությունը, և ամուսնացող մյուս անձը առնվազն 18 տարեկան է:

Վերոնշյալ նորմերի տառացի մեկնաբանության և համակարգային վերլուծության արդյունքում հանգում ենք այն եզրակացության, որ անձինք կարող են ամուսնանալ նաև մինչև 18 տարեկան դառնալը, եթե ամուսնացող մյուս անձը առնվազն 18 տարեկան է, և առկա է նրա ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությունը:

Ընդ որում, ամուսնության հետևանքով ձեռք բերված գործունակությունը լրիվ ծավալով պահպանվում է նաև մինչև տասնութ տարեկան դառնալն ամուսնալուծվելուց հետո (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 3-րդ պարբերություն):

Այս ամենից հետո հարց է առաջանում. 18 տարեկանը չլրացած, սակայն ամուսնության հետևանքով լրիվ ծավալով գործունակություն ձեռք բերած անձինք համայնքային ծառայության պաշտոն կարո՞ղ են զբաղեցնել, թե՞ ոչ:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը¹⁰⁷ ուղղակիորեն այս հարցին չի պատասխանում: Սակայն, եթե հենվում ենք Սահմանադրության մեկ այլ՝ 81-րդ հոդվածի 1-

¹⁰⁷ Այս դեպքում նկատի ունենք 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2015 թվականի դեկտեմբերի 22-ից գործող Հիմնական օրենքը:

ին և 2-րդ մասերի վրա¹⁰⁸, որտեղ սահմանված են, որ *հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ Սահմանադրությունում ամրագրված դրույթները մեկնաբանելիս հաշվի է առնվում Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան:*

Հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները, որից բխում է, որ Սահմանադրությամբ երաշխավորվում և պաշտպանվում են որոշակի խումբ իրավունքներ և ազատություններ, որոնք իրենց արտացոլումն են գտել մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկայում, իսկ օրենսդիրն ազատ է օրենքով ընդարձակելու վերջիններս՝ հաշվի առնելով, որ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները:

Այս կարծիքը չընդունողների ուշադրությունը հրավիրում են այն հանգամանքին, որ կան երկրներ, որտեղ թույլատրվում է մասնակցել ընտրություններին նույնիսկ այն քաղաքացիներին, որոնց 18 տարին դեռ չի լրացել, այսինքն՝ դեռևս լրիվ գործունակություն ձեռք չեն բերել: Մասնավորապես՝ Բրազիլիայում, Կուբայում, Իրանում և Նիկարագուա-

¹⁰⁸ 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2005 թվականի դեկտեմբերի 6-ից գործող ՀՀ Սահմանադրության 42-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

յում ակտիվ ընտրական իրավունք ձեռք են բերում 16 տարեկանից¹⁰⁹:

Երկրորդ՝ ամուսնանալու հիմքով լրիվ գործունակություն ձեռք բերած 17 տարեկան ամուսինը, բնականաբար, պետք է արդեն մտածի իր ընտանիքի բարօրության մասին, փորձի աշխատանք գտնել: Հայաստանի Հանրապետության գյուղական համայնքներում, որտեղ գործազրկության մակարդակը շատ ավելի բարձր է, պոտենցիալ աշխատավայր կարող է համարվել համայնքի ղեկավարի աշխատակազմը, ուր նա կարող է մրցութային կարգով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնել:

Սա ուղղակիորեն բխում է Սահմանադրության 16-րդ հոդվածի¹¹⁰ պահանջից, որտեղ սահմանված է, *որ ընտանիքը՝ որպես հասարակության բնական և հիմնական բջիջ, բնակչության պահպանման և վերարտադրման հիմք, ինչպես նաև մայրությունը և մանկությունը պետության հատուկ պաշտպանության և հովանավորության ներքո են*¹¹¹:

Այսինքն՝ անհարկի նվազագույնը մեկ տարի նորաստեղծ ընտանիքի եկամուտները պակասեցնելու հիմք չենք տեսնում: Չէ՞ որ տալով անձին լրիվ գործունակություն՝ ենթադրվում է, որ նա իր կատարած արարքների համար կրում է լիարժեք պատասխանատվություն, այսինքն՝ ծառայողական

¹⁰⁹ Տե՛ս Բրազիլիայի 1946 թ., Կուբայի 1976 թ., Իրանի 1979 թ. և Նիկարագուայի 1950 թ. սահմանադրությունները:

¹¹⁰ Այս դեպքում նկատի ունենք 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2015 թվականի դեկտեմբերի 22-ից գործող Հիմնական օրենքը:

¹¹¹ 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2005 թվականի դեկտեմբերի 6-ից գործող ՀՀ Սահմանադրության 48-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասեր:

հարաբերությունները խախտելու դեպքում, ինչպես նախատեսված է աշխատանքային օրենսգրքում, բացառություն սահմանված չէ անչափահասներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցում: Նշված կատեգորիայի անձինք ինքնուրույն են կրում կարգապահական պատասխանատվություն ընդհանուր հիմունքներով, քանի որ աշխատանքային իրավունքում պատասխանատվությունը միշտ կրում է անձնական բնույթ: Սա իր հերթին նշանակում է, որ անչափահասների նկատմամբ կիրառվում են կարգապահական պատասխանատվության նույն միջոցները, որոնք կիրառվում են բոլոր աշխատողների նկատմամբ՝ անկախ նրանց տարիքից:

Այսինքն՝ չի կարող ստացվել մի իրավիճակ, որ անչափահաս, սակայն լրիվ գործունակություն ձեռք բերած անձինք, զբաղեցնելով համայնքային ծառայության պաշտոն, կօգտվեն արտոնություններից, մյուս ծառայողների հետ հավասար չեն ենթարկվի կարգապահական պատասխանատվության:

Երրորդ՝ նշված կատեգորիայի անձինք առավելագույնը կարող են զբաղեցնել համայնքային ծառայության կրտսեր պաշտոն, որը համայնքային ծառայության ամենացածր պաշտոնն է, իսկ կրտսեր պաշտոն զբաղեցնողների պաշտոնի անձնագրով չի պահանջվում ո՛չ բարձրագույն կրթության, ո՛չ աշխատանքային ստաժի և ո՛չ էլ փորձի առկայություն, այսինքն՝ նրանք հիմնականում կատարելու են տեխնիկական բնույթի աշխատանք:

Վերջապես, համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 257-րդ հոդվածի՝ *Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես*

ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է:

Նշված նորմի տառացի մեկնաբանության և համակարգային վերլուծության արդյունքում հանգում ենք այն եզրակացության, որ մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում:

Պարզից էլ պարզ է, որ համայնքի ղեկավարի աշխատակազմում ծառայությունը ընդգրկված չէ աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկում: Այսինքն՝ աշխատանքային օրենսգրքի այս նորմը ոչ թե խոչընդոտում, այլ նպաստում է մեր կողմից առաջադրված տեսակետի ճշմարտացիությանը:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ առաջարկում ենք «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածը խմբագրել այսպես. «18 տարին լրացած, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով լրիվ գործունակություն ձեռք բերած անձինք»:

«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 34-րդ հոդվածով սահմանված է մեկ այլ պահանջ՝ կապված տարիքի հետ: Այսպես՝ Օրենքի 34-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 65 տարեկանն է*, որը համայնքային ծառայության պաշտոնից ազատելու հիմք է (Օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին կետի «ժգ» ենթակետ):

Ի դեպ, 65 տարեկանի սահմանումը պայմանավորված է Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության

(WWO) 1982 թվականին ընդունված որոշումով, որով 65 տարեկանը ընտրվեց որպես տարեց մարդու ցուցիչ^{112,113}:

Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնողների տարիքային սահմանափակման պահանջը՝ պայմանավորված համայնքային ծառայողի հատուկ իրավական կարգավիճակի և արհեստավարժ գործունեության յուրահատկությամբ, մեր կարծիքով, օբյեկտիվ և արդարացի է¹¹⁴:

¹¹² Տե՛ս *Eisdorfer C., Kessler D. A., Spector A. N.* Caring for Elderly.-Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1989, էջ 12:

¹¹³ Կան երկրներ, որոնք իրենց օրենսդրությամբ նախատեսել էին ավելի ցածր տարիք, սակայն հետագայում, ելնելով հիմնականում ժողովրդագրական (դեմոգրաֆիական) պատճառներից, այսինքն՝ բնակչության ծերացումից, ստիպված էին տարիքային շեմը բարձրացնել մինչև 65 տարեկանը: Մասնավորապես «Համայնքային ծառայության հիմունքների մասին» ՌԴ նախկին օրենքի 20.1 հոդվածով սահմանված էր, որ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 60 տարեկանն է: «Համայնքային ծառայության մասին» ՌԴ նոր օրենքով այն սահմանվեց 65 տարեկան:

¹¹⁴ Նույնանման իրավական դիրքորոշում է հայտնել նաև ՌԴ Սահմանադրական դատարանը «ՌԴ համայնքային ծառայության հիմունքների մասին» օրենքի 41-րդ հոդվածի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելիս: Համաձայն այդ որոշման՝ «Առավելագույն տարիքի սահմանումը պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելիս, պայմանավորված պետական մարմինների իրավասության իրականացման ապահովման արհեստավարժ գործունեության յուրահատկությամբ, չի կարող որակվել որպես սահմանադրական իրավունքների խտրական սահմանափակում: Համայնքային ծառայությունը, այնպես, ինչպես պետական ծառայությունը, իրենց հանրային-իրավական բնույթի ուժով, զուգակցված է որոշակի պահանջներով: Դաշնային օրենսդիր մարմին իրավասու է, համայնքային ծառայողների արհեստավարժ գործունեության յուրահատկությունը հաշվի առնելով, ոչ միայն նախատեսել համայնքային ծառայողների համար սոցիալական և իրավական երաշխիքներ, ընդհանուր առմամբ նույնական այն երաշխիքներին, որոնցից օգտվում են պետական ծառայողները, այլև նրանց նկատմամբ կիրառել օրենսդրությամբ սահմանված պահանջներ՝ համապատասխան պաշտոններ զբաղեցնելիս, այդ թվում պահանջներ, որոնք վերաբերում են տարիքային չափանիշներին

Համաչափության սկզբունքը, սակայն, չի պահպանվել քաղաքական պաշտոններ զբաղեցնողների համեմատությամբ: Այսպես՝ ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունից հանգում ենք այն եզրակացության, որ հատուկ իրավական կարգավիճակով օժտված են ոչ միայն համայնքային ծառայողները, այլև, օրինակ, պատգամավորները կամ այլ ընտրովի պաշտոնատար անձինք: Վերջիններիս գործունեությունը, այնպես ինչպես համայնքային ծառայողներինը, կրում է հանրային-իրավական բնույթ: Սակայն, քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող և ոչ մի պաշտոնատար անձի ընտրվելու առավելագույն տարիքային ցենզ սահմանված չէ, այլ սահմանված է միայն տարիքային նվազագույն ցենզ¹¹⁵:

Բնականաբար, համայնքային ծառայողի իրավական

համայնքային ծառայության ընդունվելու և պաշտոնից ազատվելու առավելագույն տարիքի հասնելու դեպքում, ինչպես որ նախատեսված է պետական ծառայողների համար: Ավելի մանրամասն տե՛ս Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 08.02.2001 №45-0 В принятии к рассмотрению запроса о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 20.1 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в РФ» и подпункта 4 пункта 3 статьи 41 Закона Московской области «О муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области». // Электронная правовая база Консультант плюс:

¹¹⁵ Տե՛ս, օրինակ, ՀՀ ընտրական օրենսգրքի (ՀՀՊՏ 2011.06.16/36(839) 77-րդ հոդվածի 1-ին մասը, որի համաձայն՝ *Հանրապետության նախագահ կարող է ընտրվել 35 տարին լրացած... յուրաքանչյուր ռք:* Նույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի համաձայն՝ *Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավոր կարող է ընտրվել 25 տարին լրացած... յուրաքանչյուր ռք:* Համարժեքորեն միայն նվազագույն տարիքային ցենզ է պահանջվում համայնքի ղեկավարի (25 տարին լրացած անձինք), և ավագանու անդամի (21 տ.) ընտրության ժամանակ (ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասեր): Նույնը «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի (ՀՀՊՏ №21(196), 21.06.02) 24-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝ *համայնքի ղեկավար կարող է ընտրվել 25 տարին լրացած... յուրաքանչյուր քաղաքացի:*

կարգավիճակը նման չէ ընտրված պաշտոնատար անձանց կարգավիճակին, սակայն ինչպես հասկանալ, որ համայնքային ծառայողի համար սահմանված է պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիք, իսկ վերոնշյալ կարգավիճակի անձանց համար՝ ոչ: Հասկանալի է, որ վերջիններս ուղղակիորեն ընտրվում են ժողովրդի կողմից, այսինքն՝ ժողովուրդն ինքն է որոշում, թե որ թեկնածուին տալ իր ձայնը, նրան, որը երիտասարդ է՝ էներգիայով լեցուն, թե տարեց՝ կյանքի հարուստ փորձ ունեցող թեկնածուին:

Փաստորեն, Հայաստանի Հանրապետությունում կենսաթոշակային տարիքը լրացած անձինք զրկվում են համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքից:

Իրավամբ հարց է առաջանում. ինչպե՞ս վարվել 65 տարին լրացած, իր մասնագիտությանը փայլուն տիրապետող համայնքային ծառայողների հետ: Արդյո՞ք արդարացի է զրկվել նման արհեստավարժ, կյանքի հարուստ փորձով ու գիտելիքներով օժտված կադրերից: Երկրորդ՝ հաշվի առնենք, որ շատ համայնքներ կանգնած են արհեստավարժ կադրերով համալրվելու խնդրի առջև, քանի որ երիտասարդների համար հրապուրիչ աշխատանքային պայմաններ ապահովված չեն (նկատի ունենք համայնքային ծառայողներին վճարվող ցածր աշխատավարձը, ինչպես նաև սոցիալական և կենսաթոշակային լուրջ երաշխիքների բացակայությունը): Երրորդ՝ միջազգային զարգացումներն ընթանում են ճիշտ հակառակ ուղղությամբ: Մասնավորապես 1980-ական թթ. սկսած՝ ավելի ակտիվորեն ընդգծվեց տարիքային առավելագույն ցենզի սահմանման աննպատակահարմարության միտումը: Օրինակ՝ Մեծ Բրիտանիայում տարիքային առավելագույն ցենզի պահանջը պաշտոնների մեծ մասի համար հանվել է դեռևս

1983 թ.-ից, իսկ Շվեդիայում թեկնածուների ընտրության ժամանակ տարիքային խտրականությունն արգելված է, և կենտրոնական իշխանություններին չի թույլատրվում սահմանել առավելագույն տարիք՝ որպես ծառայության ընդունման պարտադիր պայման¹¹⁶։ Կան երկրներ, ուր ամրագրված է ավելի բարձր տարիքային ցենզ։ Պերուում, օրինակ, տարիքային առավելագույն նիշը սահմանված է 70 տարին¹¹⁷։

Խնդրո առարկա հարցի վերաբերյալ իրավական դիրքորոշում է հայտնել նաև ՀՀ Սահմանադրական դատարանը իր՝ 2009 թվականի փետրվարի 24-ի թիվ 792 որոշմամբ¹¹⁸։ Բարձր դատարանը, քննարկելով աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 9-րդ ենթակետը, ինչպես նաև 114-րդ հոդվածի 4-րդ կետի 5-րդ ենթակետը, պարզել է, որ *«կենսաթոշակային տարիքի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարցում օրենսդիրը դրսևորել է իմպերատիվ (հրամայական) մոտեցում»*։ Միաժամանակ անդրադառնալով աշխատանքի ազատ, անխտրական ընտրության և այդ իրավունքի իրացման միջազգային փորձին¹¹⁹՝ Սահմանադրական դատարանն արձանա-

¹¹⁶ Տե՛ս **Ziller J.** Egalité et mérite. L'accès à la fonction publique dans les Etats de la Communauté Européenne. Bruxell, Bruylant, 1988, էջ 298:

¹¹⁷ Տե՛ս Административное право зарубежных стран: Учебник/ Под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной.- М.: Спарк, 2003, էջ 128:

¹¹⁸ Տե՛ս ՄԴՈ-792 որոշում, ընդունվել է 24.02.2009 թ., ՀՀՊՏ 2009.03.11/14(680), ՀՀՄՐՏ 1(54)2010:

¹¹⁹ Սահմանադրական դատարանի նշված որոշումը համապատասխանում է ՀՀ կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի 1-ին կետին, որի համաձայն՝ աշխատանքից ազատվելու դեպքում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովվելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատանքից միայն այնպիսի հիմնավոր պայմաններով աշխատողի ազատվելու իրավունքը, որոնք կապված են նրա ընդունակություն-

գրել է, որ «ներպետական իրավակիրառական պրակտիկայում աշխատանքի նկատմամբ որևէ (այդ թվում՝ տարիքային) խտրականությունը, զբաղվածության ազատության ոչ իրավաչափ սահմանափակումները համատեղելի չեն իրավական, ժողովրդավարական, սոցիալական պետության հիմնարար սկզբունքների հետ»:

Այսպիսով՝ Բարձր դատարանը աշխատանքային օրենսդրության վերոնշյալ նորմերը ճանաչել է ՀՀ Սահմանադրության 14.1-ին և 32-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

ԱԴ-792 որոշման մեջ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը անդրադարձել է նաև հանրային ծառայողների խնդրին՝ նշելով՝ «աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման խնդրում օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով առանձին աշխատողների առնչությամբ սահմանային տարիք նախատեսելն արդարացված է, եթե այն հետապնդում է իրավաչափ նպատակներ, մասնավորապես պայմանավորված է կատարվող աշխատանքի բնույթով կամ առանձնահատկությամբ (ընդգծումը մերն է՝ Մ. Մ.): Այս առումով Սահմանադրական դատարանն արդարացի է համարում հանրային ծառայության բնագավառը կարգավորող օրենսդրության ակտերով ծառայողի պաշտոնավարման սահմանային տարիք նախատեսելուն գուզրնթաց գործատուի և կենսաթոշակային տարիքի հասած ու աշխատանքային նորմատիվ պահանջները բավարարող աշխատողի միջև երկկողմ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավական հնարավո-

ների կամ վարքի հետ, կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա: Փաստորեն, միջազգային պրակտիկայում ընդունված սկզբունք է աշխատանքային հարաբերություններում տարիքային խտրականության վերացումը:

րության նախատեսումը և դրա հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունների կայունության ապահովումը»:

Կիսելով Բարձր դատարանի արտահայտած իրավական դիրքորոշումը՝ կարող ենք եզրակացնել, որ կենսաթոշակային տարիքի հասնելը չպետք է հիմք հանդիսանա համայնքային ծառայողին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու համար: Բնականաբար, հանրային ծառայության համակարգում կան ծառայության տեսակներ, որտեղ տարիքն առանցքային նշանակություն ունի և ուղղակիորեն կապված է հետագա պաշտոնավարման հնարավորությունների հետ (նկատի ունենք պետական հատուկ ծառայություններում ծառայողներին): Սակայն եթե գնահատման առարկա ենք դարձնում ծառայողների մասնագիտական ունակությունները և ոչ թե ֆիզիկական կարողությունները, ապա ակնհայտ է, որ խնդրո առարկա ծառայությունը էականորեն շահում է:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը, ինչպես նաև հաշվի առնելով ժողովրդագրական խնդիրները (բնակչության ծերացում¹²⁰)՝ կարծում ենք, որ համայնքային ծառայության տարիքային առավելագույն նիշը կարելի է ավելացնել 5 տարով՝ 65-ը հասցնելով 70-ի: Ուստի առաջարկում ենք Օրենքի 34-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 70 տարեկանն է»:

¹²⁰ ՀՀ-ում ժողովրդագրական իրավիճակը մտահոգիչ է: 65 և ավելի բարձր տարիքի բնակչության տեսակարար կշիռը կազմում է 10.6%, որը, համաձայն ՄԱԿ-ի ժողովրդագրական ծերացման սանդղակի, բավականին բարձր է, քանի որ եթե այդ ցուցանիշը գերազանցում է 7%-ը, ապա տվյալ երկրի բնակչությունը համարվում է ծերացած (*աղբյուրը՝* <http://www.unfpa.am/demographic-situation>):

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- 18 տարեկանը չլրացած, սակայն ամուսնության հետևանքով լրիվ ծավալով գործունակություն ձեռք բերած անձինք համայնքային ծառայության պաշտոն կարող են զբաղեցնել, թե՞ ոչ:
- Կարող է արդյոք 65 տարեկանից բարձր անձը շարունակել զբաղեցնել համայնքային ծառայության պաշտոն:
- ՀՀ Սահմանադրական դատարանի ՄԴ-792 որոշումը տարածվո՞ւմ է արդյոք համայնքային (հանրային) ծառայողների նկատմամբ:
- Արտասահմանյան երկրների փորձը խնդրո՞ւ առարկա հիմնախնդրի վերաբերյալ:

Հիմնական գրականություն

- 1) Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական իրավունք /դասագիրք բուհերի համար/, ԵՊՀ հրատարակչություն, «Տիգրան Մեծ» հրատարակչության տպարան, Երևան, 2016, 416 էջ:
- 2) **Տ. Կ. Բարսեղյան**, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական իրավունք, առաջին մաս, Երևանի համալս. հրատարակ., Եր., 2006, 605 էջ:
- 3) **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
- 4) **Eisdorfer C., Kessler D. A., Spector A. N.**, Caring for Elderly.- Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1989, -p. 420.

- 5) **Ziller J.**, Egalité et mérite. L'accès à la fonction publique dans les Etats de la Communauté Européenne. Bruxell, Bruylant, 1988, -р. 350.
- 6) Административное право зарубежных стран: Учебник/ Под ред. А. Н. Козырина и М. А. Шатиной.- М.: Спарк, 2003, -С. 464.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) ՀՀ Սահմանադրություն, ՀՀՊՏ 2015.12.21/Հատուկ թողարկում:
- 2) «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի 1979 թ. դեկտեմբերի 18-ի կոնվենցիա:
- 3) «Երեխայի իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի 1989 թ. նոյեմբերի 20-ի կոնվենցիա:
- 4) «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ №21(196), 21.06.02:
- 5) ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ՀՀՊՏ 2004/69 (368), 21.12.2004:
- 6) ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, ՀՀՊՏ 1998/17 (50), 10.08.1998:
- 7) ՄԴՈ-792 որոշում, ընդունվել է 24.02.2009 թ., ՀՀՊՏ 2009.03.11/14(680), ՀՀՄԴՏ 1(54)2010
- 8) **Վարդազարյան Տ. Յ.**, Աշխատողի կարգապահական պատասխանատվությունը: Իրավ. գիտ. թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2010, 189 էջ:
- 9) **Драчук М. А.** Субъекты трудового права: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Омск, 2002, -С. 26.
- 10) **Фабричный С. Ю.** Муниципальная служба в Российский Федерации: Проблемы теории и практики. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук.-М., 2005, -С. 480.

ԳԼՈՒԽ 6.

ՔԱՂԱՔԱՑԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՊԱՅՄԱՆ

Տեղական ինքնակառավարման մարմինների բնականոն գործունեությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է, որ դրանք ունենան հատուկ պատրաստված արհեստավարժ ծառայողական անձնակազմ: Ըստ այդմ, համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու կարգն ու պայմանները կարգավորվում են օրենքներով և իրավական այլ ակտերով՝ հաշվի առնելով տեղական ինքնակառավարման մարմինների կարգավիճակի առանձնահատկությունները:

Որպեսզի քաղաքացին դառնա համայնքային-ծառայողական հարաբերությունների կողմ և համայնքի անունից ու նրա հանձնարարությամբ իրականացնի տվյալ մարմնի խնդիրներն ու գործառույթները, նա պետք է բավարարի օրենսդրությամբ այդ մարմնի ծառայողին ներկայացվող պահանջները: Ինչպես նշում է Ռ. Եղյանը, սա պայմանավորված է այն բանով, որ համայնքային ծառայողն իր կարգավիճակով անմիջականորեն կապված է համայնքի հետ՝ ներկայացնելով այն համայնքային-ծառայողական հարաբերություններում¹²¹: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 28-րդ և 29-րդ հոդվածների համաձայն՝ բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Բացի դրանից՝ արգելվում է խտրականությու-

¹²¹ Տե՛ս **Ռ. Հ. Եղյան**, Քաղաքացիական (պետական) ծառայությունը Հայաստանի Հանրապետությունում, Եր., Երևանի համալսարանի հրատարակչություն, 2004, էջ 67:

նը՝ կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելիությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից: Սահմանադրության այս սկզբունքի հիման վրա «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետև՝ Օրենք) 11-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ ՀՀ 18 տարին լրացած քաղաքացիները և ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից, համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն: Օրենքի 5-րդ հոդվածում որպես համայնքային ծառայության հիմնական սկզբունքներ նշվում է օրենքի առջև համայնքային ծառայողների իրավահավասարությունը, ինչպես նաև քաղաքացիների համար համայնքային ծառայության հավասար մատչելիությունը՝ իրենց մասնագիտական գիտելիքներին և աշխատանքային ունակություններին համապատասխան:

Համայնքային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքը կարելի է բնորոշել որպես հայերենին տիրապետող քաղաքացիների համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու հավասար հնարավորություն: Այս սկզբունքն ամրագրված է Սահմանադրությամբ, որի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունք: Մանրամասները

սահմանվում են օրենքով» (49-րդ հոդված): Նշենք, որ կան երկրներ, ուր սահմանադրության մակարդակով ամրագրված չէ քաղաքացիների հանրային (համայնքային) ծառայության ընդունվելու իրավունքը: Օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում սահմանադրորեն ամրագրված է միայն քաղաքացիների պետական ծառայության ընդունվելու իրավունքը, որը լուրջ բացթողում են համարում ոլորտի մասնագետները և առաջարկում փոփոխել սահմանադրության համապատասխան դրույթը (ՌԴ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 4-րդ մաս)¹²²:

Բացի դրանից՝ ՀՀ Սահմանադրության այլ հոդվածներ սահմանում են, որ քաղաքացիներն անմիջականորեն և իրենց ներկայացուցիչների միջոցով առանց խտրականության պետական կառավարմանը և տեղական ինքնակառավարմանը մասնակցելու (48.3-րդ հոդվ.) հավասար իրավունքներ ունեն (28-րդ, 29-րդ հոդվ.): Սահմանված դրույթը համահունչ է քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի¹²³ 25-րդ հոդվածով սահմանված սկզբունքին. յուրաքանչյուր քաղաքացի պետք է իր երկրում պետական ծառայության թույլատրվի հավասարության ընդհանուր պայմաններով՝ առանց որևէ խտրականության ու անհիմն սահմանափակումների: Պետք է նշենք,

¹²² Տե՛ս *Фабричный С. Ю.* Муниципальная служба в Российской Федерации: Проблемы теории и практики. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2005, էջ 35:

¹²³ Տե՛ս «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր» (1966) (ընդունվել է ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի 1966 թ. դեկտեմբերի 16-ի 2200 Ա 21 բանաձևով), ՀՀ ԱԳԼՊՏ, 2004/4 (12), 20.12.2004:

որ Օրենքը միակն է, որն ամրագրում է ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքներ և չափանիշներ ոչ միայն ՀՀ քաղաքացիների, այլև ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց համար: Հանրային ծառայության մաս կազմող ծառայություններից և ոչ մեկում նման բացառություն սահմանված չէ, և որպես հանրային ծառայության ընդունվելու պարտադիր պայման նախատեսվում է միայն ՀՀ քաղաքացիություն ունենալը: Եթե համեմատենք Ռուսաստանի Դաշնության հետ, ապա համաձայն «Համայնքային ծառայության մասին» ՌԴ դաշնային օրենքի (ընդունված 2007 թ. մարտի 2-ին)¹²⁴ 16-րդ հոդվածի՝ միայն ՌԴ քաղաքացիներն իրավունք ունեն համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու: Նմանատիպ նորմեր էին սահմանված նաև Գերմանիայում և Ֆրանսիայում: Սակայն Եվրոպական միության ընդլայնումը ստիպեց վերանայել օրենսդրության համապատասխան հոդվածները, և արդեն աշխատանքի ընդունելիս, բացի ընդունակությունների չափանիշներից և կարողություններից, պահանջվում է հաշվի առնել նաև տարբեր ազգությունների միջև աշխարհագրական որոշակի հավասարակշռություն ապահովելու անհրաժեշտությունը, քանի որ Ստատուտի¹²⁵ 27-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ աշխա-

¹²⁴ St u Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ, О муниципальной службе в Российской Федерации // СЗ РФ, 2007, №10, էջ 1152:

¹²⁵ Մինչև 1956 թ. հուլիսի 1-ը, երբ ընդունվեց ծառայողների Ստատուտը, ԱՊԵՀ-ի ծառայողներն աշխատանքի էին անցնում հանրային իրավունքի պայմանագրի հիման վրա: Նույն կարգն էր գործում նաև Եվրոպական տնտեսական համայնքի, Եվրատոմի ծառայողների համար՝ մինչստատուտային ժամանակաշրջանում (1958-1962 թթ.): Այդ ստատուտների դրույթները միասնական դարձան 1968 թ.՝ 1967 թ. Միաձուլման պայմանագրի ուժի մեջ մտնելու արդյունքում, որի հետ միասին ուժի մեջ մտավ նաև Եվ-

տանքի ընդունումը պետք է իրականացվի առավելագույնս աշխարհագրական հիմքով անդամ պետությունների ներկայացուցիչների միջև և բացառում է, որ պաշտոնը պահվի որևէ մեկ անդամ պետության ներկայացուցչի համար:

Մինչ այդ ԳՖՀ Հիմնական օրենքի 33-36-րդ հոդվածները նվիրված էին պետական ծառայության կազմակերպման և իրականացման հիմնահարցերին¹²⁶: Մասնավորապես 33-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված էր յուրաքանչյուր գերմանացու հավասար իրավունքը՝ զբաղեցնելու ցանկացած պետական պաշտոն՝ իր կարողություններին, մասնագիտական որակավորումներին համապատասխան: Սակայն, ինչպես արդեն նշել ենք վերևում, պետական ծառայության հասանելիության սահմանափակումը Գերմանիայի քաղաքացիություն չունեցողների համար քննարկումների տեղիք տվեց՝ կապված Եվրոպական միությանը Գերմանիայի անդամակցության հետ: Բանն այն է, որ Ստատուտով սահմանվում էր, որ Եվրոպական միության անդամ երկրի ցանկացած քաղաքացու չէր կարող մերժվել Գերմանիայի տարածքում զբաղեցնել պետական պաշտոն քաղաքացիություն չունենա-

րոպական համայնքների ծառայողների կարգավիճակը և այլ գործակալների նկատմամբ կիրառվող ռեժիմը սահմանող միասնական ստատուտը: Փոփոխված այդ կանոնակարգը և մի շարք այլ տեքստեր միավորվեցին Համայնքների ներքին փաստաթղթում, որը կոչվում էր Ստատուտ և կրում Եվրոպական համայնքների ծառայողների և այլ գործակալների նկատմամբ կիրառվող Կանոնների և կանոնակարգերի ենթավերնագիրը: Այս մասին ավելի մանրամասն տե՛ս **Ս. Շ. Հարությունյան**, Եվրոպական միության իրավունքի հիմունքներ (սահմանադրական իրավունք), Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2011, էջ 448-457:

¹²⁶ См. и Основной закон Федеративной Республики Германия // Напечатано в ФРГ. Клаусен & Боссе, Лек, 1998:

լու պատճառով: Սակայն պայմանագրում մտցվեց հատուկ կետ, համաձայն որի՝ անդամ երկրները իրավունք ունեն կետական կառավարման ոլորտում, որպես թեկնածուին ծառայության ընդունելու պարտադիր պայման, սահմանել քաղաքացիության ցենզ: Եվրոպական դատարանը տվեց «պետական կառավարում» հասկացության իր բացատրությունը, որով անդամ երկրների քաղաքացիներն ստացան պետական պաշտոններ զբաղեցնելու հավասար իրավունքներ՝ չունենալով Գերմանիայի քաղաքացիություն¹²⁷:

Ե. Գրիցենկոն իրավացիորեն գտնում է, որ «պետական կառավարում» հասկացության Եվրադատարանի տված մեկնաբանությունը համայնքներին և նրանց միավորումներին (բնականաբար նաև համայնքային ծառայությանը) վերաբերում է այնքանով, որքանով հանրային կառավարման այլ սուբյեկտներին¹²⁸:

Համապատասխան փոփոխությունների ենթարկվեցին նաև ֆրանսիական օրենքները, որոնցով արդեն Ֆրանսիայի քաղաքացիությունը չի դիտարկվում տեղական հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու պարտադիր պայման, քանի որ Ֆրանսիան ևս ԵՄ անդամ երկիր է:

Այսպիսով՝ Եվրոպական միության հանրային (համայնքային) ծառայության անձնակազմը համալրելիս պետք է պահպանվի աշխարհագրական չափանիշը: Սա նշանակում է, որ համապատասխան ինստիտուտները պետք է ձգտեն ապահովել Եվրամիության անդամ բոլոր պետությունների

¹²⁷ St 'u Правовые основы государственной службы в Германии, էջ 59:

¹²⁸ St 'u **Е. В. Гриценко**. Местное самоуправление в системе публичного управления федеративного государства., М., Изд. ИГЕА, 2001, էջ 245:

հավասար ներկայացուցչությունը համայնքային հանրային ծառայության տարբեր օղակներում: Եվրոպական միության հետագա ընդլայնման դեպքում այս խնդիրը ավելի մեծ կարևորություն կստանա¹²⁹:

Ինչ վերաբերում է մեր երկրին, ապա, ինչպես արդեն վերը նշեցինք, Օրենքի 11-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ բացի ՀՀ քաղաքացիներից՝ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքով օժտված են նաև ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները:

Իրավամբ հարց է ծագում. արդյո՞ք ճիշտ է փախստականներին օժտել համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքով:

Այսպես՝ Սահմանադրության 48-րդ հոդվածի 3-րդ կետում սահմանված է, որ ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձինք տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունք ունեն: Նշենք, որ թեպետ Սահմանադրությամբ ընտրելու և հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքը երաշխավորվում է բացառապես ՀՀ քաղաքացիներին, այնուամենայնիվ, ընտրելու իրավունքի զարգացման ժամանակակից միտումներին համահունչ՝ վերոհիշյալ հոդվածի 3-րդ կետում սահմանադրական հիմք է նախատեսվում ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձանց՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքն օրենքով սահմանելու համար:

ՀՀ-ում տեղական ինքնակառավարման մարմինների

¹²⁹ Տե՛ս **Ա. Հարությունյան**, Եվրոպական միության հանրային ծառայությունը, «Հանրային կառավարում», № 3-4, 2004, էջ 13:

ընտրություններին ՀՀ քաղաքացի չհանդիսացող անձանց իրավունքը սահմանվել է Սահմանադրական դատարանի կողմից մի շարք օրենքներ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով ընդունված որոշումից հետո¹³⁰:

Այս որոշմամբ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը արձանագրեց, միջազգային պրակտիկան վկայում է, որ ոչ քաղաքացիների ընտրական իրավունքի հարցում կա այն միտումը, որ տեղական ինքնակառավարման մակարդակում նման իրավունք վերապահվում է զգալի թվով երկրներում: Բնորոշ այն է, որ տեղական ինքնակառավարման ոլորտում ընտրական իրավունքը կապվում է բնակության ցենզի հետ¹³¹:

Իրացնելով ՀՀ Սահմանադրական դատարանի վերը նշված որոշման պահանջները՝ Ազգային ժողովը 2000 թ. ապրիլի 5-ին ընդունեց «Ընտրական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը¹³², որով տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների ժամանակ ընտրական իրավունք վերապահվեց նաև ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցող կամ սահմանված կարգով տրված փախստականի ընտանիքի վկայականում նշված՝ 18 տարին լրացած յուրաքանչյուր անձի: 2006 թ. դեկտեմբերի 22-ի՝ «ՀՀ ընտրական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ

¹³⁰ Տե՛ս ՍԴՈ-179 որոշում, ընդունվել է 16.10.1999 թ., ՀՀԴՏ 1999/26(92). 19.10.1999, ՀՀՍԴՏ 1999/4:

¹³¹ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ», էջ 333:

¹³² Տե՛ս ՀՀԴՏ 2000/8 (106), 27.04.2000:

կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով¹³³ ձևակերպումները որոշակիորեն փոփոխվեցին, և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների ժամանակ ընտրական իրավունք վերապահվեց ոչ թե ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցող կամ սահմանված կարգով տրված փախստականի ընտանիքի վկայականում նշված՝ 18 տարին լրացած յուրաքանչյուր անձի, այլ համապատասխան համայնքում առնվազն մեկ տարվա հաշվառում ունեցող և փաստացի բնակվող անձանց: Իսկ 2011 թ. մայիսի 26-ին ընդունված ՀՀ նոր ընտրական օրենսգրքի¹³⁴ 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձինք տեղական ինքնակառավարման ընտրությունների ժամանակ ընտրելու իրավունք ունեն ընտրությունն անցկացվող համայնքի բնակչության ռեգիստրում մինչև քվեարկության օրն առնվազն վեց ամսվա հաշվառում ունենալու դեպքում:

Ինչպես նկատում ենք, օրենսդիրը այլևս չի հիշատակում փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց, քանի որ փախստականներին ոչ քաղաքացիներից տարբերելով իրենց իրավական վիճակով, ըստ էության, նեղացնում են ոչ քաղաքացիների մեջ մտնող անձանց շրջանակը: Քանի որ 2008 թ. նոյեմբերի 27-ին ընդունված «Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքի¹³⁵, ի դեպ, որի ընդունումով ուժը կորցրած է ճանաչվել «Փախստականների մասին» օրենքը, 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ 1) «Փախստական է համարվում այն օտարերկրյա քաղաքացին, որը ռասայական, կրոնական,

¹³³ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2007/4.(518), 27.01.2007:

¹³⁴ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011.06.16 16/36 (839):

¹³⁵ Տե՛ս ՀՀՊՏ 14/2(668), 2009.01:

ազգային, սոցիալական որոշակի խմբի պատկանելիության կամ քաղաքական հայացքների համար հետապնդման ենթարկվելու հիմնավոր երկյուղի պատճառով գտնվում է իր քաղաքացիության երկրից դուրս և չի կարող կամ նույն երկյուղի պատճառով չի ցանկանում օգտվել իր քաղաքացիության երկրի պաշտպանությունից, կամ նա, ով, չունենալով քաղաքացիություն և գտնվելով իր նախկին մշտական բնակության երկրից դուրս, չի կարող կամ այդ նույն երկյուղի պատճառով չի ցանկանում վերադառնալ այնտեղ»։ Նկատենք, որ սույն օրենքը գրեթե տառացիորեն վերարտադրել է ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված «Փախստականների կարգավիճակի մասին» կոնվենցիայի¹³⁶ սահմանումը, ըստ որի՝ 2) «այն օտարերկրյա քաղաքացին, որը ստիպված է լքել իր քաղաքացիության երկիրը, իսկ քաղաքացիություն չունեցող անձը՝ իր նախկին մշտական բնակության երկիրը՝ համատարած բռնության, արտաքին հարձակման, ներքին հակամարտությունների, մարդու իրավունքների զանգվածային խախտումների կամ հասարակական կարգը խախտող այլ լուրջ իրադարձությունների պատճառով», 3) «այն օտարերկրյա քաղաքացին կամ քաղաքացիություն չունեցող անձը, որին պաշտոնապես փախստական են ճանաչել Կոնվենցիան ստորագրած այլ պետություններ»։

Փաստորեն ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձանց շրջանակն անհամեմատ ավելի լայն է, քանզի ընդգրկում է ոչ միայն փախստականներին, այլև ապաքաղաքացիներին և օտարերկրացիներին։

¹³⁶ Ընդունվել է 1951 թ. հունիսի 28-ին, ուժի մեջ է մտել 1954 թ. ապրիլի 22-ին, իսկ Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է 1993 թ. ապրիլի 12-ին։

Մասնագիտական գրականության մեջ կարծիք կա, թե քաղաքացիության առկայության պահանջը, որով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելը դառնում է հնարավոր, օրենսդրի կողմից ընդունվել է ոչ պատահականորեն: Դա բացատրվում է նրանով, որ սուբյեկտը, որն օժտված է համայնքային ծառայողի իրավական կարգավիճակով, իրականացնում է պաշտոնի անձնագրով ստանձնած պարտականությունները, որոնք ստացել է տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, իսկ հանրային-իրավական հարաբերության առումով համայնքային ծառայողը ծառայում է ոչ միայն համապատասխան տեղական ինքնակառավարման մարմնին, այլև, ամբողջությամբ վերցրած, պետությանը և հասարակությանը: Համայնքային ծառայողը դրանով իսկ մասնակցում է պետության խնդիրների ու գործառույթների իրականացմանը՝ պաշտոնի անձնագրով նախատեսված պարտականություններն ու լիազորությունները կատարելով¹³⁷:

Համամիտ լինելով վերոնշյալ տեսակետի հետ՝ կարծում ենք, որ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չպետք է տրվի ո՛չ փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին և ո՛չ էլ օտարերկրացիներին: Այդ պաշտոնները զբաղեցնելու իրավունք պետք է ունենան միայն ՀՀ քաղաքացիները, ինչպես հանրային ծառայության մյուս տեսակներում է սահմանված:

Նկատենք, որ մեր ուսումնասիրած երկրներում (Գերմանիա, Ֆրանսիա), ճիշտ է, հանված է տվյալ երկրի քաղաքացի-

¹³⁷ См. и *И. В. Лагун*. Реализация конституционного принципа равенства граждан Российской Федерации на муниципальной службе. Диссертация на соискание ученой степени к. ю. н. М., 2008, էջ 129:

ների՝ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու բացառիկ իրավունքը՝ օժտելով նաև Եվրոպական միության անդամ մյուս երկրների քաղաքացիներին, բայց ոչ թե փախըստականի կարգավիճակ ունեցողներին, կամ ոչ քաղաքացիներին: Չմոռանանք, որ մենք այստեղ, սակայն, գործ ունենք ուրիշ իրավական մշակույթի հետ, քանի որ, ինչպես իրավագիտքեն նշում է Ա. Շայոն, ձևավորվում է Եվրոպայի միության օրենսդրությունը, և Եվրոպայի միության անդամ երկրները ճանաչում են դրա գերակայությունը իրենց ազգային օրենսդրության նկատմամբ¹³⁸:

Բնականաբար, նման կատեգորիկ նորմի կիրառումը կարող է առաջացնել կադրերի արտահոսք, սահմանված պահանջներին չհամապատասխանելու պատճառով կլինեն պաշտոնից ազատվողներ, կառաջանան համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ, բայց, կարծում ենք, որ դա կունենա ժամանակավոր բնույթ:

Քանի որ ինչպես միջազգային պրակտիկան, այնպես էլ պետությունների փորձը ցույց է տալիս, որ քաղաքացու իրավունքներն ու պարտականություններն ավելի լայն են մարդու իրավունքներից ու ազատություններից, ուստի քաղաքացու իրավական կարգավիճակը շատ ավելի նախընտրելի է անձի ցանկացած այլ կացության կարգավիճակից: Խոսքը վերաբերում է քաղաքական և մի շարք այլ իրավունքներին, որոնցից բացառապես օգտվում են տվյալ պետության քաղաքացիները:

Ինչպես վկայում է միջազգային պրակտիկան, ապաքա-

¹³⁸ Տե՛ս **A. Mlaňo**. Вступление в ЕС и его влияние на конституционный строй новых членов. Конституционное право: восточноевропейское обозрение, 2004/1, էջ 7:

ղաքացիությունը ոչ նորմալ երևույթ է, ուստի միջազգային հանրության և պետությունների ջանքերն ուղղվում են այդ երևույթի վերացմանը: Բնականաբար, փախստականի վիճակը ևս մարդու ոչ նորմալ կացության իրավիճակ է և ենթակա է վերացման¹³⁹: Ապաքաղաքացիությունը վերացնելու համար է պայքարում նաև միջազգային հանրությունը: Այս կապակցությամբ 1961 թ. օգոստոսի 30-ին ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված «Ապաքաղաքացիության կրճատման մասին» կոնվենցիայի¹⁴⁰ առաջին հոդվածը անդամ պետություններին պարտավորեցնում է իրենց տարածքում ծնված յուրաքանչյուր անձի շնորհել քաղաքացիություն: Հավատարիմ մնալով իր ստանձնած միջազգային պարտավորություններին՝ Հայաստանի Հանրապետությունը, համաձայն «Քաղաքացիության մասին» օրենքի¹⁴¹ 8-րդ հոդվածի երրորդ մասի, խրախուսում է հանրապետությունում բնակվող քաղաքացիություն չունեցող անձանց՝ ձեռք բերելու ՀՀ քաղաքացիություն:

Մինչդեռ մեր երկրում բնակվող փախստականներին բնորոշ է ճիշտ հակառակ միտումը. նրանք ըստ էության չեն շտապում ընդունելու ՀՀ քաղաքացիություն (պատճառները բազմազան են, որոնք կրում են ինչպես սոցիալ-տնտեսական, այնպես էլ քաղաքական բնույթ): Կարծում ենք՝ մեր պետությունն այս հարցում պետք է իր կամքը թելադրի, դրսևորի

¹³⁹ Տե՛ս **Վ. Ն. Ալվազյան**, Մարդու իրավունքներ և ազատություններ, Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2007, էջ 269:

¹⁴⁰ Ուժի մեջ է մտել 1975 թ. դեկտեմբերի 12-ին, Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է 1994 թ. մարտի 16-ին:

¹⁴¹ Տե՛ս ՀՀԱԺՏ 1995/8: Ընդունվել է Ազգային ժողովի կողմից 23 հոկտեմբեր 1995 թ. Ն-041-Ի, ՀՀ նախագահի առարկություններով և առաջարկություններով ընդունված է Ազգային ժողովի կողմից 6 նոյեմբեր 1995 թ. Ն-061-Ի:

կոշտ դիրքորոշում, արագացնի նրանց կարգավիճակի հատակեցման գործընթացը, որի հետևանքով՝

- կկրճատվի փախստականների թիվը,
- կավելանա ՀՀ քաղաքացիների թիվը,

• Սահմանադրության 47.8-րդ հոդվածի առաջին մասին համապատասխան՝ կկատարի իր ստանձնած պարտավորությունները, համաձայն որոնց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները Հայաստանի Հանրապետության սահմաններից դուրս, միջազգային իրավունքի հիման վրա, Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ներքո են,

• քաղաքացիություն ձեռք բերած փախստականներն ամբողջ ծավալով կկատարեն պետության առջև ստանձնած իրենց պարտավորությունները:

Ուշագրավ է այն փաստը, որ 2011 թ. տարեվերջին 6369 համայնքային ծառայողներից և ոչ մեկը չունեի փախստականի կարգավիճակ¹⁴²:

Մեր դիտարկումները համահունչ են ՀՀ իրավակիրառական պրակտիկային, ինչպես նաև միջազգային զարգացումներին: Այսպես՝ ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ստացած անձանցից ծնված երեխաների իրավական կարգավիճակի հարցը սահմանվել է Սահմանադրական դատարանի՝ Արամ Քարամյանի և Հայկ Հայրապետյանի դիմումների հիման վրա՝ «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքի 25-րդ հոդվածի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով ընդունված որոշումից հետո¹⁴³: Վերոնշյալ դիմումի առնչությամբ քննության առար-

¹⁴² Աղբյուրը՝ ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարություն:

¹⁴³ Տե՛ս ՍԴՈ-834 որոշում, ընդունվել է 20.10.2009 թ., ՀՀՊՏ 2009.10.28/54 (720) ՀՀՍԴՏ 3(56)2010:

կա գործի դատավարական նախապատմությունը հանգում է նրան, որ Ա. Քարամյանը և Հ. Հայրապետյանը հայց են ներկայացրել վարչական դատարան ընդդեմ ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության և վերջինիս միգրացիոն գործակալության՝ իրեն որպես փախստական «Համակարգչային կենտրոն» ՊՈԱԿ-ում հաշվառելու և համապատասխան տեղեկանք տրամադրելու պահանջների մասին:

Վարչական դատարանի՝ 06.10.2008 թ. թիվ ՎԴ /3334/05/08/ և թիվ ՎԴ /2008/05/08 վճիռներով ներառյալ երկու հայցերն էլ բավարարվել են:

Գլխավոր դատախազի տեղակալի ներկայացրած վճռաբեկ բողոքների հիման վրա ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը վարչական դատարանի վերոհիշյալ վճիռները բեկանել է, և ըստ այդմ մերժվել են Արամ Քարամյանի և Հայկ Հայրապետյանի հայցերը:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, վկայակոչելով տվյալ իրավահարաբերության ծագման պահին գործող՝ «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի դրույթները, ինչպես նաև մեկնաբանելով նույն օրենքի 25-րդ հոդվածի դրույթները, գտել է, որ փախստականի կարգավիճակ ձեռք բերելու համար հիմք է հետևյալ պայմանների միաժամանակյա առկայությունը.

- ա) 1988-1992 թվականներին Ադրբեջանի Հանրապետությունից Հայաստանի Հանրապետություն բռնագաղթված լինելը,
- բ) փախստականների հարցերով զբաղվող պետական մարմիններում որպես փախստական հաշվառված լինելը:

Վերոնշյալ իրավական դիրքորոշման շրջանակներում հիմք ընդունելով այն փաստը, որ Ադրբեջանի Հանրապետությունից Հայաստանի Հանրապետություն են բռնագաղթել դիմողների ծնողները, իսկ դիմողները ծնվել են Հայաստանի Հանրապետությունում, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ դիմողները 1988-1992 թվականներին Ադրբեջանի Հանրապետությունից Հայաստանի Հանրապետություն բռնագաղթած չեն, իսկ նրանց ծնողների բռնագաղթված լինելու հանգամանքը հիմք չէ դիմողներին «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքի 25-րդ հոդվածի ուժով փախստական ճանաչելու մասին:

Ավելին, փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանցից ծնված երեխաների կարգավիճակի մասին առկա միջազգային իրավական փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ միջազգային իրավունքը խրախուսում է այդ կատեգորիայի անձանց ընդունող պետության քաղաքացիություն տրամադրելու գործընթացը: Մասնավորապես Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի՝ Փախստականների կողմից ընդունող պետության քաղաքացիության ձեռք բերման մասին անդամ պետություններին ուղղված R (84) 21 հանձնարարականում Նախարարների կոմիտեն հանձնարարում է միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու համար ընդունող պետությունում կամ այլուր փախստականներից ծնված երեխաների՝ ընդունող պետության քաղաքացիության ձեռք բերումը¹⁴⁴:

¹⁴⁴ Տե՛ս «ՀՀ Սահմանադրական դատարանի որոշումներն օրենքների և այլ իրավական ակտերի նորմերի սահմանադրականության վերաբերյալ (1996-2010 թթ.)», Եր., 2011, էջ 654:

Անդրադառնալով փախստականի կարգավիճակ ստացած անձանցից հանրապետությունում ծնված երեխաների իրավական կարգավիճակին և հիմք ընդունելով ՀՀ օրենսդրության վերլուծության արդյունքները՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ փախստականի կարգավիճակ ստացած անձանցից Հայաստանի Հանրապետությունում ծնված երեխաներն ինքնաբերաբար չեն կարող Հայաստանի Հանրապետությունում ստանալ փախստականի կարգավիճակ:

Ելնելով վերոշարադրյալից՝ կարծում ենք՝ նպատակահարմար է համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքից զրկել ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին:

Այսպիսով, քննարկելով քաղաքացիության հիմնախնդիրները որպես համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու պարտադիր պայման, պարզվում է, որ Օրենքում առկա են էական բացթողումներ, որոնք կարոտ են օրենսդրական կարգավորման:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- Իրավաչափ է արդյոք փախստականներին համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք վերապահելը:
- Փախստականից ծնված երեխան ՀՀ-ում ունի փախստականի՞, թե՞ ՀՀ քաղաքացու կարգավիճակ:
- ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձինք տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին

և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունք ունեն, թե՞ ոչ:

- Ապաքաղաքացիների և փախստականների կարգավիճակի համեմատական վերլուծություն:

Հիմնական գրականություն

- 1) **Վ. Ն. Այվազյան**, Մարդու իրավունքներ և ազատություններ, Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2007, 590 էջ:
- 2) **Ռ. Հ. Եղյան**, Քաղաքացիական (պետական) ծառայությունը Հայաստանի Հանրապետությունում, Եր., Երևանի համալսարանի հրատարակչություն, 2004, 176 էջ:
- 3) **Ա. Հարությունյան**, Եվրոպական միության հանրային ծառայությունը, «Հանրային կառավարում», № 3-4, 2004, 30 էջ:
- 4) **Ա. Շ. Հարությունյան**, Եվրոպական միության իրավունքի հիմունքներ (սահմանադրական իրավունք), Եր., «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2011, 568 էջ:
- 5) Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ/ ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյան, Ա. Վաղարշյան, -Եր., «Իրավունք», 2010, 1086 էջ:
- 6) **Է. Բ. Гриценко**. Местное самоуправление в системе публичного управления федеративного государства., М., Изд. ИГЕА, 2001, -С. 448.
- 7) **А. Шаё**. Вступление в ЕС и его влияние на конституционный строй новых членов. Конституционное право: восточноевропейское обозрение, 2004/1, с. 7.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբա-

նական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:

- 2) «ՀՀ Սահմանադրական դատարանի որոշումներն օրենքների և այլ իրավական ակտերի նորմերի սահմանադրականության վերաբերյալ (1996-2010 թթ.)», Եր., 2011, էջ 654:
- 3) «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր», ՀՀ ԱԳՆՊՏ, 2004/4 (12), 20.12.2004:
- 4) ՀՀ ընտրական օրենսգիրք, ՀՀՊՏ 2011/36 (839), 16.06.2011:
- 5) «Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 14/2 (668), 2009.01:
- 6) ՄԴՈ-179 որոշում, ՀՀՊՏ 1999/26(92). 19.10.1999:
- 7) ՄԴՈ-834 որոշում, ՀՀՊՏ 2009.10.28/54 (720):
- 8) **И. В. Лагун.** Реализация конституционного принципа равенства граждан Российской Федерации на муниципальной службе. Диссертация на соискание ученой степени к. ю. н. М., 2008, -С. 214.

ԳԼՈՒԽ 7.

ՓԱԽՍՏԱԿԱՆԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԿՈՂՄԻՑ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի¹⁴⁵ (այսուհետ նաև՝ **Օրենք**) 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ *համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջները բավարարող, հայերենին տիրապետող, 18 տարին լրացած ՀՀ քաղաքացիները և Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները (ընդգծումը մերն է՝ Մ. Մ.)՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից:* Պետք է նշենք, որ Օրենքը միակն է, որն ամրագրում է ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքներ և չափանիշներ ոչ միայն ՀՀ քաղաքացիների, այլև ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց համար: Հանրային ծառայության մաս կազմող ծառայություններից և ոչ մեկում նման բացառություն սահմանված չէ, և որպես հանրային ծառայության ընդունվելու պարտադիր պայման նախատեսվում է միայն ՀՀ քաղաքացիություն ունենալը:

Իրավամբ հարց է ծագում, թե արդյոք ճիշտ է փախստականներին օժտել համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքով:

¹⁴⁵ Տե՛ս ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր (այսուհետ՝ **ՊՏ**) 2005.01.26/7(379):

ՀՀ Սահմանադրության 49-րդ¹⁴⁶ հոդվածի համաձայն՝ *յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունք*¹⁴⁷:

Վերոնշյալ նորմերի տառացի մեկնաբանության և համակարգային վերլուծության արդյունքում հանգում ենք այն եզրակացության, որ միայն ՀՀ քաղաքացիները կարող են զբաղեցնել հանրային (համայնքային) ծառայության պաշտոն:

Այդ դեպքում ինչպես վարվել փախստականի կարգավիճակ ունեցող և միաժամանակ որևէ համայնքում բնակվող անձանց հետ: Չէ՞ որ ՀՀ Սահմանադրության «Տեղական ինքնակառավարումը» գլխում շեշտվում է «բնակիչ» (հոդվածներ 179, 180, 183) հասկացությունը: Ընդ որում, Սահմանադրության համաձայն՝ տեղական ինքնակառավարման իրավունքը պատկանում է համայնքին, այսինքն՝ տվյալ բնակավայրի բնակչության հանրությանը¹⁴⁸:

Այսպիսով՝ «տեղական ինքնակառավարումը» և «համայնք» հասկացությունները փոխապայմանավորված են: Համայնքը նույն բնակավայրում ապրող բնակչության հանրություն է: Հետևաբար, նույն բնակավայրում ապրող բնակչու-

¹⁴⁶ Այս դեպքում նկատի ունենք 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2015 թվականի դեկտեմբերի 22-ից գործող Հիմնական օրենքը: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2015.12.21/Հատուկ թողարկում:

¹⁴⁷ 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2005 թվականի դեկտեմբերի 6-ից գործող ՀՀ Սահմանադրության 30.2-րդ հոդվածը՝ խնդրո առարկա հարաբերությունը կարգավորում էր գրեթե նույն կերպ՝ *քաղաքացիներն ունեն օրենքով սահմանված ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության ընդունվելու իրավունք*: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2005.12.05/Հատուկ թողարկում:

¹⁴⁸ Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրական դատարանի որոշումներն օրենքների և այլ իրավական ակտերի նորմերի սահմանադրականության վերաբերյալ (1996-2010 թթ.), -Եր., «Նժար» հրատ., 2011, էջ 535:

յան կողմից իր սեփականությունը կառավարելը և տնօրինելը, համայնքային նշանակության, ինչպես նաև իրենց պահանջմունքների բավարարմանն ուղղված այլ հարցերի լուծումը կազմում են տեղական ինքնակառավարման բովանդակությունը: Տեղական ինքնակառավարման եվրոպական պրակտիկան նույնպես վկայում է այդ հանգամանքի կարևորության մասին:

Նման մոտեցումը բխում է նաև ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 2009 թվականի մայիսի 8-ի ՍԴՈ-803 որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշման տրամաբանությունից, որում մասնավորապես շեշտվել է, *որ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ համայնքի բնակիչն է մուծում տեղական հարկեր ու տուրքեր, մասնակցում համայնքային սեփականության ձևավորմանը, ուստի վերջինս էլ իրավունք ունի մասնակցելու համայնքային գործերի կառավարմանը*¹⁴⁹: Կարծում ենք՝ վերոգրյալի իրականացման ձևերից մեկն էլ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք վերապահելն է:

Ելնելով վերոշարադրյալից՝ կարծում ենք, որ չնայած հանրային ծառայության անցնելու իրավունքը պատկանում է ՀՀ քաղաքացիներին (49-րդ հոդված), այնուամենայնիվ, նշված իրավունքը համադրելով 48-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված մեկ այլ քաղաքական իրավունքի հետ՝ նպատակահարմար ենք գտնում համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք վերապահել ոչ թե միայն Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին, այլ Հանրապետության քաղաքա-

¹⁴⁹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2009.05.20/26 (692) , ՀՀՄԴՏ 2(55)2010:

ցիություն չունեցող մյուս անձանց (ապաստան հայցողներ և օրինական հիմքերով բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիներ)՝ ելնելով այն իրողությունից, որ «փախստական» հասկացությունը ոչ միայն սահմանադրաիրավական, այլև ընտրաիրավական ինստիտուտ չէ:

Այսպես՝ ՀՀ Սահմանադրության 48-րդ հոդվածի 3-րդ մասում սահմանված է, որ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձինք տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունք ունեն: Նշենք, որ թեպետ Սահմանադրությամբ ընտրելու և ընտրվելու, ինչպես նաև հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքը երաշխավորվում է բացառապես Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին, այնուամենայնիվ, ընտրելու իրավունքի զարգացման ժամանակակից միտումներին համահունչ՝ վերոհիշյալ հոդվածի 3-րդ մասում սահմանադրական հիմք է նախատեսվում՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձանց տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքն օրենքով սահմանելու համար:

Հայաստանի Հանրապետությունում տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի չհանդիսացող անձանց իրավունքը սահմանվել է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրական դատարանի՝ դեռևս 1999 թվականի հոկտեմբերի 16-ի ՍԴՈ-179 որոշմամբ¹⁵⁰:

¹⁵⁰ Տե՛ս ՀՀՊՏ 1999/26(92). 19.10.1999, ՀՀՍԴՏ 1999/4:

Այս որոշմամբ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը արձանագրեց. *միջազգային պրակտիկան վկայում է, որ ոչ քաղաքացիների ընտրական իրավունքի հարցում կա այն միտումը, որ տեղական ինքնակառավարման մակարդակում նման իրավունք վերապահվում է զգալի թվով երկրներում: Բնորոշն այն է, որ տեղական ինքնակառավարման ոլորտում ընտրական իրավունքը կապվում է բնակչության ցենզի հետ:*

Իրացնելով ՀՀ Սահմանադրական դատարանի վերը նշված որոշման պահանջները՝ ՀՀ Ազգային ժողովը 2000 թվականի ապրիլի 5-ին ընդունեց «Ընտրական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը¹⁵¹, որով տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների ժամանակ ընտրական իրավունք վերապահվեց նաև Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցող կամ սահմանված կարգով տրված փախստականի ընտանիքի վկայականում նշված՝ 18 տարին լրացած յուրաքանչյուր անձի: 2006 թ. դեկտեմբերի 22-ի՝ «ՀՀ ընտրական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով¹⁵² ձևակերպումները որոշակիորեն փոփոխվեցին, և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների ժամանակ ընտրական իրավունք վերապահվեց ոչ թե Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցող կամ սահմանված կարգով տրված փախստականի ընտանիքի վկայականում նշված՝ 18 տարին լրացած յուրաքանչյուր անձի, այլ համապատասխան համայնքում առնվազն մեկ տարվա հաշվառում ունեցող և

¹⁵¹ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2000/8 (106), 27.04.2000:

¹⁵² Տե՛ս ՀՀՊՏ 2007/4.(518), 27.01.2007:

փաստացի բնակվող անձանց: 2011 թվականի մայիսի 26-ին ընդունված ՀՀ նոր ընտրական օրենսգրքի¹⁵³ 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիությունն չունեցող անձինք (ընդգծումը մերն է՝ Ս. Մ.) տեղական ինքնակառավարման ընտրությունների ժամանակ ընտրելու իրավունք ունեն ընտրությունն անցկացվող համայնքի բնակչության ռեգիստրում մինչև քվեարկության օրն առնվազն վեց ամսվա հաշվառում ունենալու դեպքում:

Ինչպես նկատում ենք, օրենսդիրն այլևս չի հիշատակում փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց, քանի որ փախստականներին ոչ քաղաքացիներից տարբերելով իրենց իրավական վիճակով՝ ըստ էության նեղացնում են ոչ քաղաքացիների մեջ մտնող անձանց շրջանակը:

«Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքի (ընդունվել է 2008 թ. նոյեմբերի 27-ին¹⁵⁴, ի դեպ, որի ընդունումով ուժը կորցրած է ճանաչվել «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքը) 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ *փախստական է համարվում այն օտարերկրյա քաղաքացին, որը ռասայական, կրոնական, ազգային, սոցիալական որոշակի խմբի պատկանելիության կամ քաղաքական հայացքների համար հետապնդման ենթարկվելու հիմնավոր երկյուղի պատճառով գտնվում է իր քաղաքացիության երկրից դուրս և չի կարող կամ նույն երկյուղի պատճառով չի ցանկանում օգտվել իր քաղաքացիության երկրի պաշտպանությունից, կամ նա, ով, չունենալով քաղաքացիություն և գտնվելով իր նախկին մշտական բնակության երկրից դուրս, չի կարող կամ այդ*

¹⁵³ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011.06.16 16/36(839):

¹⁵⁴ Տե՛ս ՀՀՊՏ 14/2(668), 2009.01:

նույն երկյուղի պատճառով չի ցանկանում վերադառնալ այնտեղ¹⁵⁵:

Հավելենք, որ վերոնշյալ օրենքի արդեն 15-րդ հոդվածում սահմանված է՝ *ապաստան հայցողները և փախստականներն ունեն Հայաստանի Հանրապետությունում օրինական հիմքերով բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց հետ հավասար իրավունքներ և պարտականություններ:*

Փաստորեն, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձանց շրջանակն անհամեմատ ավելի լայն է, քանզի ընդգրկում է ոչ միայն փախստականներին, այլև ապաստան հայցողներին և օրինական հիմքերով բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիներին:

Համամիտ լինելով վերոնշյալ տեսակետների հետ՝ կարծում ենք, որ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չպետք է տրվի միայն փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին: Այդ պաշտոնները զբաղեցնելու իրավունքը ՀՀ քաղաքացիների հետ միասին պետք է վերապահվի նաև ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձանց:

¹⁵⁵ Նկատենք, որ օրենքը գրեթե տառացիորեն վերարտադրել է ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված «Փախստականների կարգավիճակի մասին» կոնվենցիայի սահմանումը. 2) «այն օտարերկրյա քաղաքացին, որը ստիպված է լքել իր քաղաքացիության երկիրը, իսկ քաղաքացիություն չունեցող անձը՝ իր նախկին մշտական բնակության երկիրը՝ համատարած բռնության, արտաքին հարձակման, ներքին հակամարտությունների, մարդու իրավունքների զանգվածային խախտումների կամ հասարակական կարգը խախտող այլ լուրջ իրադարձությունների պատճառով», 3) «այն օտարերկրյա քաղաքացին կամ քաղաքացիություն չունեցող անձը, որին պաշտոնապես փախստական են ճանաչել Կոնվենցիան ստորագրած այլ պետություններ»:

«Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 11-րդ հոդվածի բացթողում կարելի է համարել նաև այն, որ սահմանված չէ երկքաղաքացիների համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը: Պատճառն այն է, որ ՀՀ երկքաղաքացին Հանրապետության համար ճանաչվում է միայն որպես ՀՀ քաղաքացի: Դեռ ավելին, ՀՀ երկքաղաքացին օժտված է ՀՀ քաղաքացու համար նախատեսված բոլոր պարտականություններով ու պատասխանատվությամբ՝ բացառությամբ միջազգային պայմանագրերով կամ օրենքով նախատեսված դեպքերի («Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ¹ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ կետեր):

Ինչպես արդեն վերը նշվեց, ՀՀ երկքաղաքացին ունի ՀՀ քաղաքացու համար նախատեսված բոլոր իրավունքները և կրում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու համար սահմանված բոլոր պարտականությունները և պատասխանատվությունը: Միաժամանակ, օրենսդրությամբ սահմանված են որոշ վերապահումներ. օրինակ՝ բացառություններ կարող են սահմանվել օրենքով կամ միջազգային պայմանագրերով:

Օրենսդրության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այդպիսի սահմանափակումներ սահմանված են միայն որոշ պետական հատուկ ծառայությունների ծառայողների¹⁵⁶, ինչպես

¹⁵⁶ «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 47-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ *Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության դադարեցման, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության հետ միաժամանակ այլ պետության քաղաքացիություն ձեռք բերելու դեպքում անձը ենթակա է ծառայությունից արձակման* (ընդունվել է 2003 թվականի ապրիլի 11-ին, տե՛ս ՀՀՊՏ 2003.05.16/28(263): Նմանատիպ դրույթ է բովանդակում նաև «Ոստի-

նաև ՀՀ նախագահի և Ազգային ժողովի պատգամավորի թեկնածուների համար¹⁵⁷, որը, կարծում ենք, ոչ միայն չի բխում ՀՀ Սահմանադրությունից, այլև, հատկապես ՀՀ նախագահի և Ազգային ժողովի պատգամավորի թեկնածուների դեպքում, հակասում է ՀՀ Սահմանադրությանը:

Այսպես՝ ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված է, որ Հայաստանի Հանրապետության նախագահ կարող է ընտրվել այլ պետության քաղաքացի չհանդիսացող, վերջին 10 տարում Հայաստանի Հանրապետության

կանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի¹⁵⁶ 45-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը, համաձայն որի՝ *Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության դադարեցման, ոստիկանության բարձրագույն խմբի պաշտոն զբաղեցնող ծառայողի կողմից այլ պետության քաղաքացիություն ձեռք բերելու դեպքում անձը ենթակա է ոստիկանությունում ծառայությունից ազատման* (ընդունվել է 2002 թվականի հուլիսի 30-ին, տե՛ս ՀՀՊՏ 2002.08.08/32(207):

¹⁵⁷ ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված է, որ *Հայաստանի Հանրապետության նախագահ կարող է ընտրվել այլ պետության քաղաքացի չհանդիսացող, վերջին 10 տարում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող յուրաքանչյուր ոք*: Կամ նույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածին համապատասխան՝ *Ազգային ժողովի պատգամավոր կարող է ընտրվել այլ պետության քաղաքացի չհանդիսացող (ընդգծումները մերն են՝ Ս. Մ.), վերջին 5 տարում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող յուրաքանչյուր ոք*: Փաստենք, սակայն, որ ՀՀ Սահմանադրությունը թե՛ ՀՀ նախագահի և թե՛ Ազգային ժողովի պատգամավորի համար ընտրությունների ժամանակ ուղղակիորեն պասիվ ընտրական իրավունքի սահմանափակումներ չի նախատեսել: Սահմանադրության 50-րդ և 64-րդ հոդվածներում հստակ սահմանված է, որ ՀՀ նախագահ (ԱԺ պատգամավոր) կարող է ընտրվել վերջին տասը (հինգ) տարում ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող, վերջին տասը (հինգ) տարում Հանրապետությունում մշտապես բնակվող և ընտրական իրավունք ունեցող յուրաքանչյուր ոք: Այս դեպքում նկատի ունենք 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2005 թվականի դեկտեմբերի 6-ից գործող ՀՀ Սահմանադրությունը:

քաղաքացի հանդիսացող յուրաքանչյուր ոք: Կամ նույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածին համապատասխան՝ Ազգային ժողովի պատգամավոր կարող է ընտրվել այլ պետության քաղաքացի չհանդիսացող (ընդգծումները իմն են՝ Ս. Մ.), վերջին 5 տարում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող յուրաքանչյուր ոք: Փաստենք, սակայն, որ ՀՀ Սահմանադրությունը թե՛ ՀՀ նախագահի և թե՛ Ազգային ժողովի պատգամավորի համար ընտրությունների ժամանակ ուղղակիորեն պատիվ ընտրական իրավունքի սահմանափակումներ չի նախատեսել: ՀՀ Սահմանադրության 50-րդ և 64-րդ հոդվածներում հստակ սահմանված է, որ ՀՀ նախագահ (ԱԺ պատգամավոր) կարող է ընտրվել վերջին տասը (հինգ) տարում ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող, վերջին տասը (հինգ) տարում Հանրապետությունում մշտապես բնակվող և ընտրական իրավունք ունեցող յուրաքանչյուր ոք¹⁵⁸:

Այս խնդրի կապակցությամբ իրավական դիրքորոշում է հայտնել Եվրախորհրդի «Ժողովրդավարություն՝ իրավունքի միջոցով» եվրոպական հանձնաժողովն (Վենետիկի հանձնաժողով) իր 76-րդ լիազումար նիստում (Վենետիկ, 17-18 հոկտեմբեր, 2008 թ.) ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 2007 թվականի դեկտեմբերի դրությամբ փոփոխված և լրացված տարբերակի վերաբերյալ համատեղ եզրակացության մեջ¹⁵⁹:

Մասնավորապես 29-րդ պարագրաֆում նշված է. «ՀՀ Ազ-

¹⁵⁸ Այս դեպքում նկատի ունենք 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված և 2005 թվականի դեկտեմբերի 6-ից գործող ՀՀ Սահմանադրությունը:

¹⁵⁹ Sե՛u CDL-AD(2008)023, JOINT OPINION ON THE ELECTION CODE OF THE REPUBLIC OF ARMENIA as amended up to December 2007, Adopted by the Venice Commission at its 76th Plenary Session (Venice, 17-18 October 2008):

գային ժողովը որոշել է ակտիվ ընտրական լիարժեք իրավունքներ ընձեռել (կախված ՀՀ-ում բնակության իրավունք ստանալու հնարավորությունից) լրացուցիչ քաղաքացիություն ունեցող անձանց, սակայն նրանց չի վերապահվել համազգային ընտրություններում ընտրվող պաշտոններում ընտրվելու իրավունք (պասիվ ընտրական իրավունք): Սա հակասում է Բարեխիղճ գործելակերպի կանոնակարգին¹⁶⁰: Վերոնշյալ հանձնաժողովը նախկինում նշել է, որ ակտիվ ու պասիվ ընտրական իրավունքների սահմանափակումները պետք է վերացվեն: Երբ ընդունվել է երկքաղաքացիության իրավունքը, երկքաղաքացիություն ունեցող անձինք չպետք է ավելի պակաս իրավունքներ ունենան, քան այլ քաղաքացիները, նման սահմանափակումները լայն տարածում չունեն»:

Նույն փաստաթղթի 30-րդ պարբերությունում միաժամանակ նշվում է, որ «բացառություն կարելի է նախատեսել միայն բացառիկ դեպքերի, օրինակ՝ պետության ղեկավարի համար: Նման բացառությունները պետք է նախատեսվեն միայն սահմանադրությամբ»:

¹⁶⁰ Այս կանոնակարգը սահմանում է, որ համընդհանուր ընտրական իրավունքը տարածվում է թե՛ ակտիվ, թե՛ պասիվ ընտրական իրավունքների վրա: Կարող են որոշակի ցենզեր նախատեսվել ընտրելու և ընտրվելու իրավունքի իրականացման բնագավառում: Որպես կանոն դրանք տարիքն ու ազգային պատկանելիությունն են: Ազգային պատկանելիություն ասելով՝ Բարեխիղճ գործելակերպի կանոնագիրքը նկատի ունի քաղաքացիության պահանջը: Այն սահմանում է, որ քաղաքացիության պահանջը կարող է վիճահարույց լինել, եթե պետությունը դիտավորյալ չի շնորհում դա նրանց, ովքեր բնակվում են այնտեղ սերնդեսերունդ: Կանոնագիրքը միաժամանակ սահմանում է. «Դեռ ավելին, համաձայն «Քաղաքացիության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի՝ երկքաղաքացիություն ունեցող անձինք պետք է ունենան նույն ընտրական իրավունքները, ինչպիսին ունեն այլ քաղաքացիները»: Ավելի մանրամասն տե՛ս Code of Good Practice in Electoral Matter, Explanatory report, I. 1.1., extract from §6.c.:

Կիսում ենք Վենետիկի հանձնաժողովի տեսակետը՝ հավելելով, որ պետության գլխի համար քաղաքացիության բացառիկության սկզբունքն ընդունելի է ու արդարացված: Կարծում ենք, որ Սահմանադրության 50-րդ հոդվածում վերոնշյալ սահմանափակումը պետք է ուղղակիորեն սահմանված լինի, և եվրոպական իրավունքի տեսանկյունից Վենետիկի հանձնաժողովի վերը նշված պնդումները հիմնավոր են¹⁶¹:

Փաստենք, որ Հայաստանի Հանրապետությունը այդպես էլ հաշվի չնստեց Վենետիկի հանձնաժողովի եզրակացության հետ՝ չփոփոխելով ընտրական օրենսգրքի համապատասխան հոդվածները: Դեռ ավելին, 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ին հանրաքվեի միջոցով ընդունված նոր խմբագրությամբ Սահմանադրությունը ևս խնդրո առարկա հարցը թողեց անփոփոխ:

Կարծում ենք՝ ՀՀ-ի նման պետության համար (նկատի ունենք ոչ պատերազմ, ոչ խաղաղություն իրավիճակը) արդարացված է պետական հատուկ ծառայություններում ծառայողների համար ևս միայն ՀՀ քաղաքացիության պահանջի սահմանումը:

Միաժամանակ կարծում ենք, որ երկքաղաքացիների համար ընտրական հավասար իրավունքի սահմանումը ենթադրում է, որ նրանք կարող են օգտվել մեկ այլ քաղաքական՝ հանրային ծառայության անցնելու հավասար իրավունքից:

Այսպիսով՝ ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պետական հատուկ ծառայությունների մի քանի տեսակների, ինչպես նաև քաղաքական որոշ պաշտոն-

¹⁶¹ Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ, էջեր 576-577:

ների (ՀՀ նախագահ, ԱԺ պատգամավոր) համար է նախատեսված միայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության պահանջը՝ բացառելով այլ պետության քաղաքացիություն (երկքաղաքացիություն) ունենալը:

Հանրային ծառայության այլ տեսակների համար այս սահմանափակումը չի գործում, այլ միայն սահմանվում է, որ ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք է համարվում ՀՀ քաղաքացիությունը դադարեցնելը¹⁶²:

Կարծում ենք, սակայն, որ նպատակահարմար է ոչ թե բոլոր երկքաղաքացիներին վերապահել համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք, այլ նրանց, ովքեր մինչև մրցույթի օրն առնվազն վեց ամիս հաշվառված և բնակվում են տվյալ համայնքում: Բնակության ցենզի սահմանումը նպատակ է հետապնդում բացառելու այնպիսի անձանց պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը, որոնք, որպես կանոն, պատկերացում չունեն, թե ինչ մարտահրավերների առջև են կանգնած համայնքային ծառայությունը ընդհանրապես և տվյալ համայնքը մասնավորապես: Վերոնշյալներին անձը կարող է իրազեկ լինել, եթե գոնե որոշ ժամանակ բնակվում է տվյալ համայնքում:

Այսպիսով, քննարկելով քաղաքացիության ցենզի հետ կապված հիմնախնդիրները՝ որպես համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու պարտադիր պայման, պարզվեց, որ Օրենքում առկա են էական բացթողումներ, որոնք կարոտ են օրենսդրական կարգավորման:

¹⁶² Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (2001 թ. դեկտեմբերի 4), (33-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ժա» կետ), ՀՀՊՏ 2002.01.09/1(176), «Քաղաքացիական հատուկ ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (2007 թ. նոյեմբերի 28), (34-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետ), ՀՀՊՏ 2007.12.26/66(590), «Դատախազության մասին» ՀՀ օրենքը (2007 թ. փետրվարի 22), (50-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետ), ՀՀՊՏ 2007.04.11/19(543):

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձ հասկացության մեկնաբանումը:
- Արդյո՞ք տեղական հանրաքվեին մասնակցելը բավարար հիմք է փախստականի համար, որպեսզի վերջինս ստանա նաև համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք:
- Իրավաչա՞փ է արդյոք երկքաղաքացիներին համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չվերապահելը:
- ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձի և փախստականների կարգավիճակի համեմատական վերլուծություն:

Հիմնական գրականություն

- 1) Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ/ ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյան, Ա. Վաղարշյան, -Եր., «Իրավունք», 2010, 1086 էջ:
- 2) **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
- 3) Code of Good Practice in Electoral Matter, Explanatory report, I. 1.1., extract from §6.c..
- 4) CDL-AD(2008)023, JOINT OPINION ON THE ELECTION CODE OF THE REPUBLIC OF ARMENIA as amended up to December 2007, Adopted by the Venice Commission at its 76th Plenary Session (Venice, 17-18 October 2008).

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված «Փախստականների կարգավիճակի մասին» կոնվենցիա:
- 2) «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2005/7 (379), 26.01.2005:
- 3) ՀՀ ընտրական օրենսգիրք, ՀՀՊՏ 2011/36 (839), 16.06.2011:
- 4) «Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 14/2 (668), 2009.01: «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2003.05.16/28(263):
- 5) «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002.08.08/32(207):

ԳԼՈՒԽ 8.

ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄՐՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

«Համայնքային ծառայության մասին» (14-րդ հոդված) և «Հանրային ծառայության մասին» (13-րդ հոդված) ՀՀ օրենքների համապատասխան, Հանրապետությունում համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվում է մրցույթ: Մրցույթներն անցկացնում է օրենքով սահմանված կարգով ստեղծված մրցութային հանձնաժողովը¹⁶³:

Որպես ներկայացուցչական մարմիններ՝ մրցութային հանձնաժողովներն իրենց խնդիրներն ու գործառույթներն իրականացնում են կոլեգիալ կարգով, որը երաշխիք է համապատասխան իրավական ակտերի իրականացման համար:

Նշված հանձնաժողովների իրավական կարգավիճակից

¹⁶³ Աշխատանքի սույն հատվածը շարադրելիս հիմնականում օգտագործել ենք հետևյալ իրավական ակտերը՝ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը, ՀՀՊՏ 2005.01.26/7(379), «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը, ՀՀՊՏ 2011/17 (840), 17.06.2011, «Համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովի օրինակելի աշխատակարգը»՝ հաստատված ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության (այսուհետև՝ ՏԿՆ) 29.08.06 № 12-Ն հրամանի առաջին հավելվածով ՀՀ ԳՏ 24/2006, 02.10.2006, «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ և ատեստավորում անցկացնելու համար թեստեր կազմելու կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ ՏԿՆ 29.08.06 № 11-Ն հրամանը ՀՀ ԳՏ 24/2006, 02.10.2006, «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ ՏԿՆ 29.08.06 № 13-Ն հրամանի հավելվածը ՀՀ ԳՏ 24/2006, 02.10.2006:

ելնելով՝ դրանց ընդունած որոշումներն օժտված են այնպիսի իրավական ուժով, որոնք պարտադիր են կատարման համար և հիմք են թեկնածուին համայնքային ծառայության համապատասխան պաշտոնում նշանակելու կամ նշանակումը մերժելու մասին¹⁶⁴:

Մրցութային հանձնաժողովի առջև խնդիր է ծառացած ապահովել ՀՀ քաղաքացիների համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու հավասար մատչելիությունը՝ իրենց մասնագիտական գիտելիքներին ու աշխատանքային ունակություններին համապատասխան՝ անկախ ազգությունից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից: Մրցութային հանձնաժողովը պարտավոր է նաև ապահովել համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի թափանցիկությունն ու հրապարակայնությունը:

Համաձայն ՀՀ ՏԿՆ № 12-Ն հրամանի 3-րդ կետի՝ մրցութային հանձնաժողովի կազմում, այսպես կոչված «անփոփոխ» սկզբունքով, ընդգրկվում են տվյալ համայնքի ղեկավարը և համայնքի ավագանու մինչև հինգ անդամ, ինչպես նաև համապատասխան մարզպետարանի երեք ներկայացուցիչ: Ընդ որում, նշված ներկայացուցիչներին հանձնաժողովի կազմում ընդգրկելու նպատակով մարզպետարանը համապատասխան համայնքի ղեկավարին 10-օրյա ժամկետում ներկայացնում է վերջիններիս անունը, ազգանունը, զբաղեց-

¹⁶⁴ Տե՛ս Համայնքային ծառայության հիմունքներ: Ուսումնական ձեռնարկ (տնտ. դոկ., պրոֆ. Է. Հ. Օրդյանի ընդհ. ղեկ. և խմբ.), - Եր., «Օր-Դար» հր., 2009, էջ 179:

րած պաշտոնը, դասային աստիճանը և մասնագիտությունը: Նույն հրամանի համաձայն՝ հանձնաժողովում մարզպետարանի ներկայացուցիչը չի կարող լինել տվյալ համայնքի ավագանու անդամը:

Այս նորմը, նախ, կանխարգելիչ բնույթ ունի, որի նպատակն է թույլ չտալ, որպեսզի մրցութային հանձնաժողովը վերածվի բացառապես համայնքի ավագանու անդամներից բաղկացած մարմնի, որը, կարծում ենք, դրական քայլ է՝ ուղղված մրցութային հանձնաժողովի լայն ներկայացուցչության ապահովմանը: Երկրորդ, հաշվի առնելով ավագանու ինստիտուտի դեռևս չկայացվածությունը, դա կարող էր հանգեցնել սուբյեկտիվ դրսևորումների, քանի որ ոլորտի մասնագետները միաբերան պնդում են, որ չնայած համայնքի ավագանուն օրենքով տրամադրված բավականին լայն լիազորություններին՝ ավագանու անդամները դեռևս հեռու են դրանք իրականացնելու կարողությունից: Համայնքների գերակշիռ մասում ավագանին լուրջ հակակշիռ չէ համայնքի ղեկավարին, և նրանց դերը, լավագույն դեպքում, սահմանափակվում է միայն համայնքային բյուջեի ընդունումով և բյուջեի մեջ կատարվող փոփոխությունների հաստատումով: Ավագանին, համարյա միշտ, համայնքի ղեկավարի ընդունած որոշումների անքննադատ հաստատողի դերում է¹⁶⁵:

Մրցութային հանձնաժողովի կազմում ընդգրկվող ավա-

¹⁶⁵ Տե՛ս Local self-government reforms in Armenia (2004-2006), Book 2; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2008, էջ 181, Local self-government reforms in Armenia (2007 and 2008), Book 3; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2009, էջ 164, Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, էջեր 212, 241-242, 264:

զանու անդամների քանակական և անհատական կազմերը որոշվում են հենց համայնքի ավագանու կողմից:

Նույն հրամանի 1.1-ին գլխում, ինչպես նաև «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի (այսուհետև՝ Օրենք) 2.1-ին մասով սահմանված են Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմում մրցութային հանձնաժողովի ձևավորման առանձնահատկությունները: Այսպես՝ Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային հանձնաժողովը բաղկացած է վեց անդամներից, որոնք ընտրվում են յուրաքանչյուր մրցութ անցկացնելուց ոչ շուտ, քան քսանչորս ժամ առաջ այդ նպատակով համակարգչում գետեղված և պատահական ընտրված թեկնածուներից հետևյալ հարաբերակցությամբ՝ մեկ երրորդը՝ ՀՀ կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի ներկայացուցիչներ, մեկ երրորդը՝ Երևանի քաղաքապետարանի ներկայացուցիչներ, մեկ երրորդը՝ գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչներ: ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարի առաջին տեղակալը 10-օրյա ժամկետում Երևանի քաղաքապետին է ներկայացնում ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության այն ներկայացուցիչների անունը, ազգանունը, պաշտոնը, դասային աստիճանը, մասնագիտությունը, որոնք ընդգրկված են Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի համայնքային ծառայության մրցութային և ատեստավորման հանձնաժողովներում:

Համայնքի ղեկավարը, որն ի պաշտոնե մրցութային հանձնաժողովի նախագահն է (Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային հանձնաժողովի նախագահին

նշանակում է Երևանի քաղաքապետը՝ հանձնաժողովի անդամներից որևէ մեկին (նշված հրամանի 8.4-րդ կետ)), վերոնշյալ ներկայացուցիչների վերաբերյալ տվյալներն ստանալուց հետո 20-օրյա ժամկետում որոշում է ընդունում մրցութային հանձնաժողով կազմելու մասին և հաստատում նրա անհատական կազմը (Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային հանձնաժողովի կազմը հաստատվում է Երևանի քաղաքապետի որոշմամբ: Ընդ որում, համակարգչում զետեղելու համար հանձնաժողովների անդամության թեկնածուների ցուցակները Երևանի քաղաքապետին առաջադրվում են ՀՀ կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնից, Երևանի քաղաքապետարանից, գիտական և ուսումնական հաստատություններից՝ վերջիններիս նախապես գրավոր տեղեկացնելով հանձնաժողովների անդամության թեկնածուների ցուցակում ընդգրկված լինելու մասին: Մրցութային հանձնաժողովների անդամության թեկնածուների ցուցակները Երևանի քաղաքապետին ներկայացնելուց հետո աշխատակազմը ցուցակները կողերով տարանջատում է ըստ բնագավառների և մասնագիտությունների ու զետեղում համակարգչում):

Այսպիսով, օրենսդրության համաձայն, թեպետ Երևան քաղաքը և մյուս բնակավայրերը համայնքներ են, բայցևայնպես համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման կարգի և անհատական կազմի սկզբունքներն էապես տարբերվում են: Փաստորեն, Երևանի քաղաքապետարանի մրցութային հանձնաժողովը ստեղծվում է այն նույն սկզբունքով, ինչպես ՀՀ պետական ծառայության մյուս մարմիններում և ավելի ներկայացուցչական է,

քան մնացած համայնքների մրցութային հանձնաժողովները: Կարծում ենք՝ այս հարցում նման տարբերակումներ սահմանելը հիմնավորված չէ՝ հատկապես հաշվի առնելով հանրապետության մյուս խոշոր քաղաքապետարանները:

Մրցութային հանձնաժողովի անհատական կազմը հաստատելուց հետո 20-օրյա ժամկետում նրա նախագահը հրավիրում է մրցութային հանձնաժողովի աշխատանքային նիստ, որի անցկացման օրվա, ժամի, վայրի և քննարկվող հարցի (հարցերի) մասին ծանուցվում են դրա անդամները: Մրցութային հանձնաժողովի նիստում հիմնականում քննարկվում են կազմակերպական հարցեր, մասնավորապես ընտրում են մրցութային հանձնաժողովի նախագահի տեղակալ, որը մրցութային հանձնաժողովի նախագահի բացակայության դեպքում իրականացնում է նրա լիազորությունները:

Համայնքի ղեկավարը կարող է փոփոխություն կատարել անփոփոխ թվացող մրցութային հանձնաժողովի անհատական կազմում միայն որոշակի իրավաբանական փաստերի առկայության դեպքում: Դրանք են համայնքի ղեկավարի փոփոխությունը, հանձնաժողովում ընդգրկված ավագանու անդամների քանակական և (կամ) անհատական կազմի փոփոխությունը ավագանու կողմից, մարզպետարանի այլ ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ) ներկայացնելու դեպքում: Փաստորեն, մրցութային հանձնաժողովի կազմի փոփոխությունը մեծամասամբ պայմանավորված է ընտրություններով, այսինքն՝ այն կարող է փոփոխության ենթարկվել 4 տարին մեկ, կամ ավելի շուտ, եթե վաղաժամ դադարեցվում են համայնքի ղեկավարի (ավագանու) լիազորությունները: Սա-

կայն ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ համայնքի ղեկավարի (ավագանու) լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցման դեպքեր շատ հազվադեպ են լինում: Այսպես՝ 2007 թ. ՀՀ 926 համայնքներում գրանցվել է համայնքի ղեկավարի լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցման 8, իսկ ավագանու՝ 1 դեպք, 2008 թ.՝ համապատասխանաբար 18 և 5, 2009 թ.՝ 11 և 4, 2010 թ.՝ 11 և 0¹⁶⁶: Ընդ որում, համայնքի ղեկավարի լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցվել են հիմնականում համայնքի ղեկավարի մահվան պատճառով: Այսինքն՝ հիմնականում պահպանվում է ձևավորված մրցութային հանձնաժողովի անհատական կազմը:

Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային հանձնաժողովի կազմում մրցույթի ընթացքում որևէ անդամի մասնակցությունը հետագա աշխատանքներին անհնարին դառնալու դեպքում արգելվում է մրցութային հանձնաժողովի կազմը համալրել մեկ այլ անդամով: Այս արգելքը գործում է նույնիսկ մրցույթի ընթացքում մրցութային հանձնաժողովի նախագահի մասնակցությունը հանձնաժողովի հետագա աշխատանքներին անհնարին դառնալու դեպքում, որի ժամանակ հանձնաժողովի մյուս անդամների քվեարկությամբ՝ ձայների պարզ մեծամասնությամբ, հանձնաժողովի անդամներից մեկը ընտրվում է հանձնաժողովի նախագահ: Իսկ մրցույթից առաջ կամ հետո մրցութային հանձնաժողովի անդամին ազատում են մրցութային հանձ-

¹⁶⁶ St' u Local self-government reforms in Armenia (2007 and 2008), Book 3; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2009, էջեր 174, 232, Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, էջեր 231, 307:

նաժողովից սուբյեկտիվ մոտեցում դրսևորելու, ինչպես նաև առանց նախապես զգուշացնելու, մրցութային հանձնաժողովի աշխատանքներին անհարգելի չմասնակցելու պատճառով: Նման դեպքեր գրանցվելու դեպքում ՀՀ կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմինը միջնորդում է վերոնշված մարմիններին և հաստատություններին հանձնաժողովի անդամության ցուցակներից հանել և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել իրենց կողմից առաջադրված այն թեկնածուի նկատմամբ, որը կատարել է նշված արարքներից որևէ մեկը:

Մրցութային հանձնաժողովն իր գործունեությունը կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք իրավագոր են, եթե դրանց մասնակցում են մրցութային հանձնաժողովի անդամների կեսից ավելին: Նիստերը վարում և մրցութային հանձնաժողովի աշխատանքները ղեկավարում է մրցութային հանձնաժողովի նախագահը: Մրցութային հանձնաժողովի որոշումն ընդունված է համարվում, եթե դրա օգտին քվեարկել է նիստին մասնակցած մրցութային հանձնաժողովի անդամների կեսից ավելին: Բնականաբար, դժվար կլինե՞ր ստանալ մրցութային հանձնաժողովի բոլոր անդամների համաձայնությունը որևէ որոշում ընդունելիս, ուստի պատահական չէ, որ սահմանվել են ոչ թե որակյալ կամ բացարձակ մեծամասնության սկզբունքները, այլ՝ պարզ:

Մրցութային հանձնաժողովի որոշումները, ելնելով դրանց բովանդակությունից, ստորագրում է միայն մրցութային հանձնաժողովի նախագահը կամ նախագահը, նրա տեղակալը, մրցութային հանձնաժողովի մյուս անդամները և լիազորված անձը: Նույն անձինք ստորագրում են նաև մրցու-

թային հանձնաժողովի արձանագրությունները, եզրակացությունները և այլ փաստաթղթեր: Մրցութային հանձնաժողովի ընդունած ակտերը համարակալվում են ըստ ընդունման հերթականության:

Մրցութային հանձնաժողովների աշխատանքների տեխնիկական սպասարկումն իրականացնում է համապատասխան համայնքի ղեկավարի կողմից աշխատակազմի աշխատողներից նշանակված լիազորված անձը, որը մրցութային հանձնաժողովի անդամ չի հանդիսանում, սակայն արձանագրում և մրցութային հանձնաժողովի անդամների հետ միասին ստորագրում է նիստերի արձանագրությունները (Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային հանձնաժողովի լիազորված անձին նշանակում է Երևանի քաղաքապետը):

Հանրային ծառայության համակարգում ընդգրկված ծառայության մյուս տեսակների մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման ու գործունեության կարգերն ուսումնասիրելուց հետո պարզում ենք, որ գոյություն ունեն որոշակի տարբերություններ, որոնք կապված են հանձնաժողովի կազմի, ներկայացուցչության և մասնագիտացման հետ:

Այսպես՝ եթե համայնքային ծառայության թե՛ մրցութային և թե՛ ատեստավորման հանձնաժողովները նույնն են¹⁶⁷, ապա քաղաքացիական ծառայության համանման հանձնաժողովի կազմը նույնը չէ և ամեն մրցույթի ժամանակ անընդհատ փոփոխվում է: Բացի դրանից՝ քաղաքացիական ծառա-

¹⁶⁷ «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 34-րդ հոդվածի համաձայն՝ մրցույթը և ատեստավորումը նույնպես անցկացնում է մեկ հանձնաժողով:

յութությունում դրանք կազմվում են ըստ սահմանված պաշտոնների խմբերի և ավելի ներկայացուցչական բնույթ ունեն, քանի որ քաղաքացիական ծառայության համակարգում գործում են երկու մակարդակի հանձնաժողովներ՝ բարձրագույնում գլխավոր պաշտոնների խմբերի և առաջատար պաշտոնների խմբերի համար: Առաջին խմբի համար մրցութային և ատեստավորման հանձնաժողովներ ստեղծվում են Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի որոշմամբ, իսկ երկրորդ խմբի համար՝ քաղաքացիական ծառայություն իրականացնող մարմնի որոշմամբ: Երկու հանձնաժողովներն էլ չունեն հաստատված անվանական կազմ և հաստատվում են ամեն մի մրցույթ կամ ատեստավորում անցկացնելուց 24 ժամ առաջ: Համայնքային ծառայության բոլոր խմբերի պաշտոնների համար գործում է մեկ միասնական հանձնաժողով, որի կազմը հաստատուն է:

Կարծում ենք՝ մրցութային հանձնաժողովի կազմավորման հիմնախնդրում առաջնային պետք է համարել վերջինիս արհեստավարության խնդիրը, քանի որ համեմատությունները ցույց են տալիս, որ համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովներում ընդգրկված չեն գիտական և ուսումնական հաստատությունների մասնագետներ, որոնք լուրջ երաշխիքներ կարող են հանդիսանալ կադրային արդարացի քաղաքականության իրականացման, թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցույթների անաչառ կազմակերպման, ինչպես նաև մրցութին մասնակցողների իրավունքները պաշտպանելու համար:

Այսպես՝ *եթե քաղաքացիական ծառայության համակարգի մրցութային հանձնաժողովում մեկ երրորդը քաղաքա-*

գիական ծառայության խորհրդի ներկայացուցիչներն են, մեկ երրորդը՝ համապատասխան մարմնի ներկայացուցիչները և մեկ երրորդը՝ գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչներ (ընդգծումն իմն է՝ Մ. Մ.), ապա, ինչպես արդեն նշվեց, համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովի կազմում ընդգրկվում են տվյալ համայնքի ղեկավարը, համայնքի ավագանու մինչև 5 անդամ, ինչպես նաև համապատասխան մարզպետարանի 3 ներկայացուցիչ: Պարզ համեմատությունը ցույց է տալիս, որ համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովը պրոֆեսիոնալ չի կարող լինել, որովհետև դրա կազմում ոչ միայն ընդգրկված չեն գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչներ, այլև մնացած անդամներն էլ կարող են նույնիսկ բարձրագույն կրթություն չունենալ:

ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ համայնքի ղեկավարներ և ավագանու անդամներ ընտրվելու համար բարձրագույն կրթության պահանջ այլևս չի ներկայացվում: Այսպես, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, համայնքի ղեկավարը պետք է ունենար միջնակարգ մասնագիտական կամ բարձրագույն կրթություն, սակայն նշենք, որ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովը երբեք այս նորմը չի կիրառել՝ առաջնորդվելով ընտրական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի 1-ին մասով, որը կրթական ցենզի պահանջ չի պարունակում և հետևաբար համայնքի ղեկավարի թեկնածուներից կրթության մասին վկայող փաստաթուղթ չի պահանջում:

Նույնը վերաբերում է նաև ավագանու անդամի թեկնածուներին (132-րդ հոդվածի 2-րդ մաս): Դեռ ավելին, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքն ընդունելուց հետո (ընդունվել է 2006 թ. նոյեմբերի 28-ին)¹⁶⁸ հիշատակված 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրած ճանաչվեց:

Այս նույն սկզբունքը ամրագրվեց նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետում՝ նշելով, որ քաղաքական պաշտոններ, բացառությամբ ընտրովի քաղաքական պաշտոնների (ընդգծումն իմն է՝ Ս. Մ.), կարող են զբաղեցնել ՀՀ այն քաղաքացիները, որոնք ունեն բարձրագույն կրթություն:

Կարծում ենք՝ անհրաժեշտ է վերականգնել «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ համայնքի ղեկավարի բարձրագույն կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն ունենալու պահանջը, քանի որ համայնքի ղեկավարը՝ որպես քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձ, ի տարբերություն Ազգային ժողովի պատգամավորի, գործում է ինքնուրույն՝ ընդունելով միանձնյա որոշումներ: Այսինքն՝ եթե Ազգային ժողովի 131 պատգամավորներից 10-ը կամ 15-ը չունենա բարձրագույն կրթություն, որակապես չի կարող ազդել օրենքների, որոշումների ընդունման գործընթացի վրա, քանի որ այն կոլեգիալ մարմին է, իսկ դրանք (որոշումները), բացառությամբ Սահմանադրությամբ նախատեսված դեպքերի, ընդունվում են քվեարկությանը մասնակցած պատգամավորների ձայների մեծամասնության պարզ սկզբունքի հիման վրա (Սահմանադրության 71-րդ հոդված):

¹⁶⁸ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2006.12.25/66(521):

Ավելին, դա կարևորվում է նրանով, որ տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակազմում մրցութային կարգով պաշտոն զբաղեցնող համայնքային ծառայողները (բացի համայնքային ծառայության կրտսեր խմբի) պետք է ունենան բարձրագույն կրթություն: Անկասկած, համայնքի ղեկավարի բարձրագույն կրթություն չունենալու պարագան կանդրադառնա տեղական ինքնակառավարման գործունեության արդյունավետության վրա: Դա կհանգեցնի նաև աշխատակազմում մարդկային ռեսուրսների ոչ արդյունավետ օգտագործմանը, որից վերջին հաշվով կտուժի տեղական ինքնակառավարումը ՀՀ-ում:

Ուստի, կարծում ենք, անհրաժեշտություն է առաջանում ընտրական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածում ավելացնել համայնքի ղեկավարների թեկնածուների համար պարտադիր բարձրագույն կրթության պահանջը, ինչպես նաև վերականգնել «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասը: Այս կապակցությամբ փոփոխություն պետք է կատարվի նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածի 4-րդ մասում՝ բացառություն սահմանելով համայնքների ղեկավարների համար:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ 2011 թ. վերջի դրությամբ ՀՀ համայնքների 915 ղեկավարներից բարձրագույն կրթություն ուներ ընդամենը 546-ը (59,7%), թերի բարձրագույն՝ 12-ը (1,3%), միջնակարգ մասնագիտական՝ 272-ը (29,7%), ընդհանուր միջնակարգ՝ 84-ը (9,2%) և նույնիսկ 1-ը՝ 8-ամյա¹⁶⁹:

¹⁶⁹ St' u Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, էջ 240:

Կարծում ենք, որ նույնիսկ միջնակարգ մասնագիտական կամ բարձրագույն կրթություն ունենալը դեռևս բավարար չէ, քանի որ ո՛չ միջնակարգ մասնագիտականը և ո՛չ էլ բարձրագույն կրթությունը չեն կարող ենթադրել համայնքի ղեկավարի և ավագանու անդամների մասնագիտական կարողությունների բավարար մակարդակ, քանզի համայնքի ղեկավարը լիազորություններ է իրականացնում հասարակական կյանքի տարբեր բնագավառներում, որոնցից իր ստացած մասնագիտական կրթությունը կարող է լավագույն դեպքում համընկնել մեկին կամ մի քանիսին միայն: Կարծում ենք, որ թե՛ համայնքի ավագանին և թե՛ համայնքի ղեկավարը՝ որպես համայնքի ներկայացուցչական և գործադիր մարմիններ, ինչպես նաև համայնքի մրցութային հանձնաժողովի անդամներ, պետք է գիտելիքներ ունենան տեղական ինքնակառավարման, հանրային կառավարման բնագավառներից, ունենան իրավագետի, քաղաքագետի կամ տնտեսագետի բարձրագույն կրթություն:

Ինչու ենք առանձնացնում հատկապես իրավագետի կրթությունը, որովհետև մայրցամաքային իրավունքի ճյուղի երկրներում իշխող է այն հայեցակետը, ըստ որի՝ պետությունը հասարակության կենտրոնական ինտեգրող ուժն է, իսկ նրա հանգուցային գործառույթն է օրենքի առաջ քաշումը, ընդունումը և ապահովումը: Ինքնըստինքյան ենթադրվում է, որ նման համակարգում հանրային (համայնքային) ծառայողները պետք է իրավաբանական կրթություն ունենան և, մասնավորապես, վարչական իրավունքի գիտակներ լինեն: Բնականաբար, նման մշակութային միջավայրում առաջնային է իրավական նորմերի գերակայությունը: Այս համակարգի

կենսունակության պահպանումը պահանջում է հստակ աստիճանակարգվածություն և վարչական դատարանների առկայություն¹⁷⁰:

Իսկ անգլոսաքսոնական (հանրային շահի)¹⁷¹ իրավական մշակույթի երկրներում պետությանը վերապահված է ավելի նվազ դերակատարություն: Օրենքն, անշուշտ, էական է նաև այս երկրներում, սակայն օրենքի ուժը նկատելի է ավելի շուտ կոնստեքստում: Ուստի պատահական չէ, որ այսպիսի երկրներում հանրային (համայնքային) ծառայողները ջեներալիստներ են, այսինքն՝ կարող են ունենալ ոչ միայն իրավագետի, այլև այլ կրթություն¹⁷²:

Թեև ՀՀ իրավունքի համակարգում անգլոսաքսոնական իրավական համակարգից փոխառության որոշ տարրեր առկա են՝ նկատի ունենք օրենքի միատեսակ կիրառումն ապահովելու՝ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի իրավասության վերաբեր-

¹⁷⁰ Տե՛ս **Pollitt C., Bouckaert G.** Public Management Reform: A Comparative Analysis-New Public Management, Governance, and The Neo-Weberian State(3rd Edition).- New York: Oxford University Press, 2011, էջեր 65-77, **Зуммер Р., Полер К. И.** Правовые основы государственной службы в ФРГ. Мюнхен: Брюль, 2001, -М.: ИНФРА-М, 2001, էջ 115:

¹⁷¹ Գրականության մեջ այս երկրները հայտնի են նաև «the civic culture» (Քաղաքացիական մշակույթ) անվանումով: Այս եզրի հեղինակներն են Ալմոնդը և Վերբան: Ըստ նրանց՝ այս «մշակույթին» պատկանող երկրներն են ԱՄՆ-ը և Մեծ Բրիտանիան, որոնց քաղաքական մշակույթը բնութագրվում է որպես մասնակցային և բազմակարծիք, հենվում է հաղորդակցության բարձր մակարդակի և համոզման սկզբունքների վրա, տիպական է կոնսենսուսի հասնելու և բազմազանության արժեքների պաշտպանությունը, խթանում է փոփոխությունը, սակայն միաժամանակ հարթեցնում է հակասությունները: Տե՛ս **Heady F.** Public Administration: A Comparative Perspective (Public Administration and Public Policy, № 89) (6th Edition): New York, Marcel Dekker Ink., 2001, էջ 222:

¹⁷² Տե՛ս **Pollitt C., Bouckaert G.**, նույն տեղը:

յալ սահմանադրական դրույթը¹⁷³, այնուամենայնիվ, ինչպես իրավացիորեն նշում է պրոֆեսոր Տ. Բարսեղյանը, Հայաստանի Հանրապետությունը, չնայած էկոնոմիկայի կառավարման բնագավառում վերջին տարիներին տեղի ունեցած փոփոխություններին, շարունակում է մնալ իրավունքի մայրցամաքային համակարգում¹⁷⁴:

Այլապես կարող է ստեղծվել այնպիսի իրավիճակ, երբ մրցութային հանձնաժողովի կեսից ավելի անդամները, չունենալով կրթական ցենզ, որոշում են կայացնում բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու կամ չընդունելու մասին:

Նշվածը, մեր կարծիքով, կարող է տեղիք տալ ոչ օբյեկտիվ գնահատականների՝ խաթարելով համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու՝ քաղաքացիների հավասար հնարավորության սկզբունքը: Ճիշտ է, ՀՀ ՏԳՆ № 12-Ն հրամանի 1-ին հավելվածի 6-րդ կետում նշվում է, որ անհրաժեշտության դեպքում մրցութային հանձնաժողովը կարող է իր որոշմամբ իր կազմում լրացուցիչ ընդգրկել համապատասխան մասնագետի: Ընդ որում, մրցութային հանձնաժո-

¹⁷³ Տե՛ս **Գ. Վ. Պետրոսյան**, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Ընդհանուր մաս, Երևանի պետ. համալս., -Եր., ԵՊՀ հրատ., 2009, էջ 52:

¹⁷⁴ Տե՛ս **Տ. Գ. Բարսեղյան**, Գույքային պատասխանատվության ինստիտուտի էվոյուցիան և արդիական հիմնահարցերը: Իրավ. գիտ. դոկտորի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն: Եր., 2006, էջ 105: Այս տեսակետը պաշտպանում է նաև Ա. Վաղարշյանը՝ նշելով, որ հայկական իրավական համակարգը իր ձևական, մեթոդոլոգիական կողմերով մտնում է իրավական համակարգերի ռոմանոգերմանական կամ դրա հատուկ տարատեսակի՝ եվրոպասիական ընտանիքի մեջ: Ավելի մանրամասն տե՛ս **Ա. Գ. Վաղարշյան**, Պետության և իրավունքի տեսություն-2: Դասախոսություն, ԵՊՀ, -Եր., 2011, էջ 222:

դովի կազմում մասնագետի ընդգրկման առաջարկությունն արվում է մրցութային հանձնաժողովի նախագահի և (կամ) մրցութային հանձնաժողովի անդամների առնվազն 1/3-ի կողմից: Այդպիսի առաջարկության դեպքում մրցութային հանձնաժողովի նախագահը մրցութի անցկացման օրվան նախորդող 7-10 օրվա ընթացքում հրավիրում է մրցութային հանձնաժողովի աշխատակարգային նիստ, քննարկում մասնագետ հրավիրելու հարցը և ընդունում համապատասխան որոշում: Սակայն, բացառված չէ, որ մրցութային հանձնաժողովը չգտնի անհրաժեշտություն և իր կազմում այդպես էլ չընդգրկի համապատասխան մասնագետի:

Հետագայում ««Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը (ընդունվել է 2009 թ. մայիսի 19-ին)¹⁷⁵ ճիշտ վարվեց սահմանելով Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային և ատեստավորման հանձնաժողովների կազմերը՝ ընդգրկելով նաև գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչների: Վերոգրյալը, հիրավի, դրական փոփոխություն է, սակայն ոչ ամբողջական: Կարևոր է, որ նմանատիպ կազմով մրցութային հանձնաժողովներ գործեն ոչ միայն Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի, այլ նաև բոլոր համայնքների մրցութային հանձնաժողովներում: Քննադատները կարող են փաստել, որ նման նորմի ընդունումը կհանգեցնի ծախսերի ավելացմանը, կլինեն համայնքներ, որտեղ վերոնշված մասնագետներ գտնելը բավականին

¹⁷⁵ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011/16 (819), 16.03.20011:

դժվար կլինի և այլն: Նման շահարկումներից խուսափելու համար առաջարկում ենք այլ երկրների օրինակով Հանրապետությունում ևս փոքր և հեռավոր համայնքներում մրցույթները անցկացնել հստակ սահմանված օրը կամ օրերին: Օրինակ՝ Հնդկաստանում հանրային ծառայության համահնդկական մրցույթները անցկացվում են տարին միայն մեկ անգամ¹⁷⁶:

Այսպիսով՝ նպատակահարմար ենք գտնում համայնքային ծառայության մրցութային բոլոր հանձնաժողովների կազմը (բացի Երևանի քաղաքապետարանի) սահմանել հետևյալ հարաբերակցությամբ՝ մեկ երրորդը՝ համայնքի ղեկավարը և ավագանին, մեկ երրորդը՝ համապատասխան մարզպետարանի ներկայացուցիչները և մեկ երրորդը՝ գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչները:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- Ինչպե՞ս են կազմավորվում մրցութային հանձնաժողովները:
- Երևանի քաղաքապետարանի և այլ համայնքապետարանների մրցութային հանձնաժողովների կազմերի տարբերությունը:
- Արդյո՞ք պետք է ներկայացնել բարձրագույն կրթության պահանջ համայնքի ղեկավարների և ավագանու անդամների թեկնածուներին:

¹⁷⁶ Տե՛ս *Флорин В. Н.* Государственный административный аппарат независимой Индии. М., 1986, էջ 59:

- Արդյո՞ք արդարացված է, որպեսզի բոլոր մրցութային հանձնաժողովներում ընդգրկվեն գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան ներկայացուցիչներ:
- Ինչպիսի՞ մոտեցումներ է ցուցաբերում միջազգային փորձը վերոնշյալ հարցերի վերաբերյալ:

Հիմնական գրականություն

- 1) Համայնքային ծառայության հիմունքներ: Ուսումնական ձեռնարկ (տնտ. դոկ., պրոֆ. Է. Հ. Օրդյանի ընդհ. ղեկ. և խմբ.), - Եր., «Օր-Դար» հր., 2009, 336 էջ:
- 2) Local self-government reforms in Armenia (2004-2006), Book 2; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2008, –p. 252.
- 3) Local self-government reforms in Armenia (2007 and 2008), Book 3; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2009, –p. 264.
- 4) Local self-government reforms in Armenia (2009 and 2010), Book 4; ed. by D. Tumanyan, Noyan Tapan, Yerevan, 2011, –p. 348.
- 5) **Heady F.** Public Administration: A Comparative Perspective (Public Administration and Public Policy, № 89) (6th Edition): New York, Marcel Dekker Ink., 2001, –p. 468.
- 6) **Pollitt C., Bouckaert G.** Public Management Reform: A Comparative Analysis-New Public Management, Governance, and The Neo-Weberian State(3rd Edition).- New York: Oxford University Press, 2011, –p. 352.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) **Տ. Կ. Բաբսեղյան,** Գույքային պատասխանատվության ինստիտուտի էվոլյուցիան և արդիական հիմնահարցերը: Իրավ. գիտ.

դոկտորի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն,
Եր., 2006, 304 էջ:

- 2) **Գ. Վ. Պետրսյան**, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Ընդհանուր մաս, Երևանի պետ. համալս., -Եր., ԵՊՀ հրատ., 2009, 336 էջ:
- 3) **Ա. Գ. Վաղարշյան**, Պետության և իրավունքի տեսություն-2: Դասախոսություն, ԵՊՀ, -Եր., 2011, 448 էջ:
- 4) «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2005.01.26/7(379):
- 5) «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2011/17 (840), 17.06.2011:
- 6) «Համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովի օրինակելի աշխատակարգը»՝ հաստատված ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության 29.08.06 № 12-Ն հրամանի առաջին հավելվածով ՀՀ ՊՏ 24/2006, 02.10.2006:
- 7) «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ և ատեստավորում անցկացնելու համար թեստեր կազմելու կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ ՏԿՆ 29.08.06 № 11-Ն հրամանը ՀՀ ՊՏ 24/2006, 02.10.2006:
- 8) **Зуммер Р., Пюлер К. П.** Правовые основы государственной службы в ФРГ. Мюнхен: Брюль, 2001, -М.: ИНФРА-М, 2001, -С. 240.

ԳԼՈՒԽ 9.

ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆԻ ՀԱՄԱՐ ԱՆՅԿԱՅՎՈՂ ՄՐՅՈՒՅԹԻ ԹԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԻ ՓՈԻԼԵՐԻ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Այստեղ քննարկման առարկա են մրցույթի թեստավորման և հարցազրույցի փուլերի ոչ թե ամբողջական, այլ հատվածային հիմնախնդիրները: Այսպես՝ մասնակիցը հաջորդ՝ հարցազրույցի փուլ է անցնում թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 85 տոկոսին ճիշտ պատասխանելու դեպքում:

Նշենք, որ մինչև «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը (2011 թ. փետրվարի 10)¹⁷⁷ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթի առաջին՝ թեստավորման փուլի հաղթող էր ճանաչվում առնվազն 75 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցը (կամ մասնակիցները): Օրենքն ընդունելուց հետո նվազագույն շեմը բարձրացվեց 10 տոկոսով՝ կազմելով 85: Անկասկած դրական փոփոխություն է, սակայն, կարծում ենք, ոչ լիարժեք:

Այսպես՝ հանրային ծառայության որոշ տեսակներում օրենքն ընդունելու պահից սահմանվել է, որ մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք են ձեռք բերում առնվազն 90 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները¹⁷⁸:

¹⁷⁷ Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011/16 (819):

¹⁷⁸ Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը (14-րդ հոդվածի 8-րդ կետ), «ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայութ-

Հատկապես կարևորում ենք քաղաքացիական ծառայության և համայնքային ծառայության նմանության հարցերը, քանի որ թույլատրվում է մի ծառայությունից անցումը մյուս ծառայության՝ օրենքով սահմանված կարգով:

Այսպես, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 8-րդ կետի համաձայն, մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք են ձեռք բերում թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 90 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները: Բայց չէ՞ որ երկու ծառայությունների թափուր պաշտոններ զբաղեցնողների համար սահմանված է կրթական հավասար ցենզ: Ուստի, այս պարագայում, անհարկի հեշտացնել համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելը, կարծում ենք, կհանգեցնի համակարգի որակական հատկանիշների թուլացմանը, որը հետագայում կծնի նորանոր խնդիրներ դեռևս լիովին չկայացած համայնքային ծառայության ինստիտուտի զարգացման և կատարելագործման համար: Կարծում ենք՝ օրենսդիրն այս հարցում ցուցաբերում է անհարկի խտրականություն: Մյուս կողմից օրենքի իջեցված դրույթը լրիվ նպատակահարմար է կիրառել համայնքային ծառայության կրտսեր խմբի թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթում:

Չէ՞ որ կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողների համար բարձրագույն կրթության պահանջ սահմանված չէ, թեև

յան մասին» օրենքը (15-րդ հոդվածի 8-րդ կետ), «Դատական ծառայության մասին» օրենքը (18-րդ հոդվածի 3-րդ կետ), «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքը (13-րդ հոդվածի 4-րդ կետ), «Դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» օրենքը (2004 թ. փետրվարի 18) (12.1-ին հոդվածի 7-րդ կետ) ՀՀՊՏ 2004.03.31/18(317):

կան ծառայություններ, ուր կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողներին ևս ներկայացված է բարձրագույն կրթության պահանջ:

Այսպես՝ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության կրտսեր խմբի պաշտոնի հավակնող քաղաքացին պետք է ունենա բարձրագույն կրթություն (10-րդ հոդվածի 1-ին կետի 4-րդ ենթակետ): Մեր կարծիքով՝ կրտսեր խմբի ոչ բոլոր պաշտոնների համար պետք է պարտադիր լինի բարձրագույն կրթության պահանջը, քանի որ այդ պաշտոններում հաճախ պարտականությունները կրկնվող և տեխնիկական բնույթ են կրում, իսկ նոր մոտեցումների կամ գաղափարների մշակման հնարավորությունները՝ սահմանափակ: Թեև տեսության մեջ այս հարցի վերաբերյալ պաշտպանվում է այլ տեսակետ: Այսպես՝ իրավագետներ Ա. Վ. Ռոգոժինը և Ա. Վ. Տիմոֆեևը կարծում են, որ պառլամենտի աշխատակազմի ծառայողներին պետք է առաջադրվեն ավելի բարձր մասնագիտական և որակական պահանջներ, քան նախարարությունների կամ այլ պետական մարմինների աշխատակիցներին: Դա պարզաբանվում է նրանով, որ օրինագծի ստեղծման աշխատանքներն ավելի բարդ և դժվար են, քան արդեն ընդունված օրենքները կիրառելը¹⁷⁹: Համաձայն լինելով հեղինակների հետ՝ կարծում ենք՝ արդարացված է համայնքային ծառայության կրտսեր խմբին ներկայացվող պահանջների մեջ բարձրագույն կրթության պահանջի բացակայությունը՝ բավարարվելով միայն միջնակարգ կրթության

¹⁷⁹ См. у *Охотский Е. В.*, Государственная служба в парламенте: Отечественный и зарубежный опыт. М., РОССПЭН, 2002, էջ 14:

առկայությամբ (օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի երկրորդ պարբերության «զ» կետ):

Եթե քաղաքացիական և համայնքային ծառայության կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողների համար սահմանված չէ կրթական նման բարձր ցենզ, ապա համաչափ է արդյոք, որ կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողներն էլ ճիշտ պատասխանեն 85-90 տոկոս հարցերին, բարձրագույն խմբի թափուր պաշտոնների համար հավակնող թեկնածուներն էլ: Ճիշտ է, օրենքում տրված են ժամանակային և հարցերի (խնդիրների) քանակի տարբերություններ, սակայն բովանդակային առումով տարբերություններ չկան, քանի որ բոլոր խմբերի համար հարցաշարերը կազմվում են նույն համամասնությամբ:

Երկրորդ՝ չմոռանանք, որ ՀՀ վարչատարածքային բաժանումը խիստ անհավասար է, համայնքները միմյանցից տարբերվում են իրենց մարդկային, ֆինանսական կարողություններով, որը հանգեցրել է մի իրավիճակի, որ կան բազմաթիվ համայնքներ, ուր կան համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ, որոնք, հիմնականում, չեն համալրվում օրենքով նշված պահանջներին համապատասխանող կադրեր չլինելու պատճառով: Այսինքն՝ լրացուցիչ դժվարիադրահարելի արգելքներ ստեղծելու նպատակահարմարություն չենք տեսնում:

Երրորդ՝ սահմանելով ավելի ցածր տոկոս, քան քաղաքացիական ծառայությունում է, կհանգեցնի մի իրավիճակի, որ համայնքային ծառայողներն իրենց պատրաստվածության մակարդակով կզիջեն քաղաքացիական ծառայողներին, որն էլ իր հերթին կհանգեցնի նրան, որ քաղաքացիական ծառա-

յության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթին, որին կարող են մասնակցել նաև համայնքային ծառայողները, վերջիններիս հաղթելու հավանականությունն ավելի ցածր կլինի, և հակառակը՝ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթին հաղթելու ավելի մեծ հնարավորություն կունենան քաղաքացիական ծառայողները:

Այս ամենի հետևանքով ստեղծվել է մի իրավիճակ, որ քաղաքացիական ծառայությունը «ուրախ» չէ իր շարքերում ընդունել համայնքային ծառայողներին՝ ստեղծելով օրենսդրական խոչընդոտներ: Բանն այն է, որ քաղաքացիական ծառայության բարձրագույն պաշտոնի անձնագրում «վետո» է դրված համայնքային ծառայողների համար՝ շատ քիչ տեղ թողնելով գլխավոր խմբի համար: Օրենքի 10-րդ հոդվածի «բ» կետում հստակ սահմանված է, որ գլխավոր պաշտոն զբաղեցնելու համար պետք է ունենալ վերջին չորս տարվա ընթացքում քաղաքական կամ հայեցողական պաշտոններում աշխատանքային ստաժ՝ բացառելով ՀՀ համայնքների ղեկավարների տեղակալների, խորհրդականների, մամուլի քարտուղարների, օգնականների և ռաֆերենտների հայեցողական պաշտոնները: Փաստորեն, ըստ քաղաքացիական ծառայության մասին օրենքի, համայնքի ղեկավարի աշխատակազմում հայեցողական պաշտոնը հավասարաբեռն չէ հայեցողական այլ պաշտոններին:

Մյուս օրենսդրական խոչընդոտը կապված է անձնական գործերի վարման կարգի հետ: Այսպես, համաձայն ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի «Քաղաքացիական ծառայողների անձնական գործերը և գրանցամատյանը վարելու

կարգը հաստատելու մասին» № 14-Ն որոշման¹⁸⁰ 5-րդ կետի, այլ համապատասխան մարմնում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնում նշանակվելիս կամ քաղաքացիական ծառայության ժամանակավոր թափուր պաշտոն զբաղեցնելիս անձնական գործը փոխանցվում է նոր աշխատավայր՝ համաձայն ընդունման-հանձնման ակտի: Իսկ արդեն 14-րդ կետում սահմանված է, որ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատված քաղաքացիական ծառայողի անձնական գործը (բացառությամբ աշխատանքային գրքույկի) առնվազն հինգ տարի պահպանվում է համապատասխան մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումում, որից հետո ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հանձնվում է արխիվ, իսկ քաղաքացիական ծառայողի քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնում նշանակվելու դեպքում՝ տվյալ համապատասխան մարմին:

Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2002 թ. ընդունված այս որոշմանը «հակահարված» տվեց համայնքային ծառայության կառավարության լիազորած մարմինը՝ 2006 թ. ընդունված «Համայնքային ծառայողների անձնական գործերը վարելու կարգը սահմանելու մասին» № 20-Ն հրամանի¹⁸¹ 14-րդ կետում սահմանելով նույն նորմը, այն է՝ համայնքային ծառայության պաշտոնից ազատված անձի անձնական գործը (բացառությամբ աշխատանքային գրքույկի) առնվազն հինգ տարի պահպանվում է համապատասխան աշխատակազմում, որից հետո ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հանձնվում է արխիվ, իսկ այլ աշխատակազմում համայնքա-

¹⁸⁰ Տե՛ս ՀՀԳՏ 2002/18(104), 01.08.2002:

¹⁸¹ Տե՛ս ՀՀ ԳՏ 25/2006, 16.10.2006:

յին ծառայության նոր պաշտոնում նշանակվելու դեպքում՝ տվյալ համապատասխան մարմին:

Այսպիսով՝ Քաղաքացիական ծառայության խորհուրդը հրաժարվում է քաղաքացիական ծառայողի անձնական գործը ուղարկել նրա հետ՝ քաղաքացիական ծառայության համակարգից այլ համակարգ ծառայության անցնելու դեպքում: Փաստորեն, նախկին քաղաքացիական ծառայողները կանգնում են երկրնտրանքի առջև. կամ ամեն ինչ սկսել նորից, կամ չօգտվել օրենսդրության ընձեռած հնարավորությունից, ասել կուզի՝ տեղափոխվել այլ համակարգ ծառայության:

Սա էլ իր հերթին կհանգեցնի նրան, որ օրենքով երաշխավորված շարժունությունը կդանդաղի, կամ էլ իսպառ կվերանա, որը, կարծում ենք, չի բխում հանրային ծառայության շահերից:

Վերջապես, համայնքային ծառայության բարձրագույն պաշտոններ զբաղեցնողները, կարծում ենք, պետք է կարողանան քննություն բռնել և հաղթահարել 90 տոկոսի արգելապատնեշը, քանի որ վերջիններս ավելի փորձառու են, բանիմաց, ունեն ավելի երկար աշխատանքային և մասնագիտական ստաժ և ծառայում են ՀՀ երեք խոշոր քաղաքների՝ Երևանի, Գյումրիի և Վանաձորի քաղաքապետարանների աշխատակազմերում¹⁸²:

Այսպիսով՝ առաջարկում ենք «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 14-րդ հոդվածի 8-րդ կետի առաջին պարբերությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Հա-

¹⁸² Ավելի մանրամասն տե՛ս **Մ. Մանուկյան**, «Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում», «Պետություն և իրավունք», № 1-2 (55-56), Երևան, 2012, էջ 71-81:

մայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցույթի երկրորդ՝ հարցագրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք ունեն բարձրագույն պաշտոնների խմբի համար թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 90 տոկոսին, գլխավոր և առաջատար պաշտոնների խմբի համար՝ 85, իսկ կրտսեր խմբի համար՝ 75 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները»:

Նրանք, ովքեր հաղթահարում են թեստավորման փուլի արգելքը, շարունակում են մնալ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթի մասնակից և համապատասխան թափուր պաշտոնի հավակնորդ՝ ձեռք բերելով հարցագրույցին մասնակցելու իրավունք:

Հարցագրույցի նպատակն է ստուգել մասնակիցների՝ համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրի դրույթների շրջանակներում գործնական կարողությունները:

Մասնակցի հետ հարցագրույցը գնահատվում է 5 բալանոց համակարգով: Նվազագույն դրական գնահատականը 3 բալն է:

Մրցույթի հաղթող է ճանաչվում մրցութային հանձնաժողովի՝ գնահատմանը մասնակցած անդամների կեսից ավելիի կողմից դրական բալերով գնահատված այն մասնակիցը, որի ստացած դրական բալերի հանրագումարը առավելագույնն է:

Եթե երկու կամ ավելի մասնակիցներ հավաքել են դրական բալերի առավելագույն հավասար հանրագումար, ապա նրանցից հաղթող է ճանաչվում թեստային փուլում առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցը (առավել բարձր հավասար միավորներ հավաքած մասնակիցները): Այս դեպ-

քում, չնայած չի բացառվում երկու և ավելի թվով հաղթողներ լինելու հավանականությունը, այնուամենայնիվ, հնարավորություն է ստեղծվում չկրկնելու չարդարացված իրողությունը:

Մրցույթի արդյունքների հրապարակումից անմիջապես հետո, ինչպես նաև գրավոր բողոքի բացակայության դեպքում, մրցութային հանձնաժողովից ստացված մրցույթի արդյունքում հաղթող ճանաչված մասնակցի (մասնակիցների) վերաբերյալ հանձնաժողովի նախագահի և լիազոր անձի կողմից ստորագրած եզրակացությունը աշխատակազմն ուղարկում է տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին:

Եզրակացությունն ստանալուց հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում, համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մրցույթի արդյունքում հաղթող ճանաչված մասնակցին (մասնակիցներից մեկին) նշանակում է համապատասխան պաշտոնում:

Չնայած ««Համայնքային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով բավականին բարդացել է մրցույթում մեկից ավելի մասնակիցների հաղթանակ տանելու հնարավորությունը, այնուամենայնիվ, պրակտիկայում հանդիպում են նման դեպքեր: Կարծում ենք՝ օրենքի բացթողում կարելի է համարել այն դրույթը, որ համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մրցույթում հաղթող ճանաչված մասնակցին (մասնակիցներից մեկին) նշանակում է համապատասխան պաշտոնում՝ առանց նշելու՝ ինչ սկզբունքի կամ սկզբունք-

ների հիման վրա: Սա կարող է սուբյեկտիվ դրսևորումների տեղիք տալ՝ հաշվի առնելով մեր հասարակության մեջ բավականին ամուր բարեկամական, խնամիական, ընկերական հարաբերությունները:

Մինչ այդ կցանկանայինք պարզել՝ արդյո՞ք օրինաչափ է վերջնական որոշում կայացնելու իրավունքը վերապահել մեկ անձի, թե՞ ոչ:

Եթե այո, ուրեմն մի՞թե նա, ով կայացնում է վերջնական որոշում, ծանոթ է մասնակիցների գործնական կարողություններին: Եթե ոչ, ուրեմն առանց դրանք իմանալու ինչպես է պարզում՝ հաղթող մասնակիցներից ո՞վ է ամենաարժանավորը:

Ինչ վերաբերում է առաջին հարցադրմանը, ապա արդարացի՞ է արդյոք մրցութային հանձնաժողովի՝ որպես կոլեգիալ մարմնի կատարած ընտրությունը վերահաստատել և/կամ նրա ընդունած որոշումը դիտարկել իբրև խորհրդատվական բնույթ ունեցող: Այսինքն՝ եթե մրցութում հաղթող են ճանաչվում մեկից ավելի մասնակիցներ, ապա մրցութային հանձնաժողովը զրկված է վերջնական որոշում կայացնելու իրավունքից, միայն երաշխավորում է հաղթող ճանաչված մասնակիցներին, որ նրանք կարող են զբաղեցնել համապատասխան թափուր պաշտոնը: Այսպիսով՝ մրցութային հանձնաժողովի որոշումը կրում է գուտ խորհրդատվական բնույթ: Եթե մրցութի հաղթող է ճանաչվում միայն մեկ մասնակից, ապա նրան պաշտոնի կարելի է նշանակել տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից մրցութային հանձնաժողովի կայացրած որոշումը վավերացնելուց հետո:

Այսպիսով՝ ստացվում է մի իրավիճակ, որ մասնակիցներ

րի գիտելիքներին, տրամաբանելու, արագ կողմնորոշվելու ունակություններին քաջածանոթ մրցութային հանձնաժողովը զրկված է, իսկ մասնակիցների վերոնշյալ հատկանիշներին անծանոթ պաշտոնատար անձն իրավասու է նշանակում կատարել՝ բոլորովին անհայտ սկզբունքներով:

Երկրորդ՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գլխավոր խմբի և առաջատար խմբի առաջին ենթախմբի պաշտոններում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձ է համարվում համայնքի ղեկավարը, մեր կարծիքով, սա կարող է ունենալ բացասական ազդեցություն, քանի որ վերջինս համարվում է քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձ, որն էլ մասնագիտական գրականության մեջ համարվում է համայնքային ծառայության՝ որպես քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունից կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների արդյունքներից անկախ մասնագիտական գործունեության հիմնարար սկզբունքի խաթարում¹⁸³:

Նույնի տրամաբանական շարունակությունը քաղաքացիական ծառայությունում պաշտոնների նշանակման գործընթացն է: Այսպես՝ համեմատության համար նշենք, որ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների նշանակման լիազորությունների համադրումը պաշտոնների դասակարգման հիերարխիային ցույց է տալիս, որ քաղաքացիական ծառայության համակարգի ղեկավար կամ վարչական բոլոր պաշտոնները նշանակվում են համապատասխան մարմնի ղեկավարների կողմից, որոնք, բնականաբար, քաղաքական պաշ-

¹⁸³ Տե՛ս **Ա. Վ. Խուդավերդյան**, Հանրային ոլորտի բարեփոխումները Հայաստանի Հանրապետությունում, -Եր., «Մարվարդ» հրատ., 2008, էջ 198-199:

տոններ են և քաղաքական իրավիճակի փոփոխությամբ կարող են փոխվել: Դրա հետ մեկտեղ, եթե հաշվի առնենք մրցույթի արդյունքներով թեստավորման և հարցազրույցի փուլերն անցած թեկնածուներից նշված պաշտոններում քաղաքական ղեկավարների կողմից թեկնածուների թվից նշանակումների կատարման հայեցողականության հանգամանքը, ապա կարելի է եզրահանգել, որ քաղաքացիական ծառայության վարչական մակարդակը որոշ չափով ենթակա է քաղաքական ցնցումների և կուսակցականացման¹⁸⁴: Եթե այս ընթացակարգն աշխատակազմի ղեկավարների կամ բարձրագույն խմբի քաղաքացիական ծառայողների համար ընկալելի ու բացատրելի է, ապա կառուցվածքային ստորաբաժանումների՝ վարչության, քարտուղարության, բաժնի պետերի նշանակման գործում քաղաքական ղեկավարի միջնորդությունը հիմնավորված չէ:

Այսպիսով՝ ստացվում է, որ տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն օրենքով սահմանված կարգով նշանակումներ է կատարում համայնքային ծառայության համապատասխան թափուր պաշտոնում՝ ոչ միայն չհենվելով մրցութային հանձնաժողովի եզրակացության վրա, այլև չնշելով, թե հատկապես ո՞ր արժանիքի կամ ի՞նչ սկզբունքի հիման վրա է մասնակիցներից մեկին նշանակում համապատասխան պաշտոնին: Սա, իմ կարծիքով, կարող է հանգեցնել համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու հավասարության սկզբունքի խախտման, ուստի նկարագրված դիսկերից խուսափելու հա-

¹⁸⁴ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 203:

մար առաջարկում ենք համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի նշանակման իրավասությունը վերապահել միայն մրցութային հանձնաժողովներին, ինչպես նաև անհրաժեշտ է սահմանել այնպիսի չափորոշիչներ, որոնք թույլ կտան օբյեկտիվորեն մասնակիցներից միայն մեկին հաղթող ճանաչել՝ հաշվի առնելով բացառապես նրա արժանիքները:

Այս տեսակետը պաշտպանվում է հայրենական մասնագիտական գրականությունում: Այսպես՝ Ա. Խուդավերդյանը, հիմք ընդունելով քաղաքացիական ծառայության անցած տարիների փորձը, անհրաժեշտ է համարում առավելագույն միասնականացնել և ապակենտրոնացնել պետական և համայնքային ծառայության մրցութային հիմունքներով աշխատանքի ընդունման գործընթացները՝ նվազագույնի հասցնելով մեկ անձի կողմից պաշտոնի նշանակման որոշումների կայացման հնարավորությունները, ինչպես նաև ներդնել հանձնաժողովների գնահատման բալային և հանձնաժողովի կողմից մեկ թեկնածուի ընտրության համակարգը՝ նվազեցնելով քաղաքական պաշտոնյաների դերը մասնագիտական անձնակազմի ձևավորման գործում¹⁸⁵:

Այս առնչությամբ արտասահմանյան երկրների փորձի, ինչպես նաև այլ երկրների և ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, թե դրանցից որն է ամենահաջողվածը, օբյեկտիվը, որը կարելի է կիրառել վերոնշյալ կոնկրետ դեպքում: Օրինակ՝ Եգիպտոսում միավորների հավասարության դեպքում նախապատվությունը տրվում է այն

¹⁸⁵ Sté u Административное право зарубежных стран. Учебное пособие / Андреева Г.Н., Васильева Т.А., Гудошников Л.М., Жданов А.А., и др.; Отв. ред.: Козырин А.Н. - М.: Спарк, 1996, էջ 219-222:

թեկնածուին, որն ունի ավելի բարձր կրթություն, կամ այդ կրթությունը ստացել է ավելի շուտ, քան համարժեք կրթությունն ստացած մեկ այլ մասնակից, իսկ եթե այս ցուցանիշներն էլ են հավասար, ապա մրցույթի հաղթող է ճանաչվում տարիքով ավագ թեկնածուն¹⁸⁶:

Ավագության սկզբունքը կիրառվում է նաև Եվրոպական խորհրդարանի նախագահի ընտրության ժամանակ: Այսպես՝ Եվրոպական խորհրդարանի նախագահ ընտրվելու համար անհրաժեշտ է հավաքել Եվրոպական խորհրդարանի անդամների ձայների բացարձակ մեծամասնությունը: Եթե երեք անգամ անընդմեջ քվեարկություն անցկացնելուց հետո առաջադրված թեկնածուներից որևէ մեկը չի հավաքում անհրաժեշտ քանակությամբ ձայներ, ապա անց է կացվում ևս մեկ քվեարկություն, որտեղ մասնակցում են երկրորդ քվեարկության ժամանակ առավելագույն ձայներ հավաքած երկու թեկնածուները: Չորրորդ քվեարկության ժամանակ ընտրված է համարվում առավելագույն ձայներ ստացած թեկնածուն: Ձայների հավասարության դեպքում նախապատվությունը տրվում է տարիքով ավագ թեկնածուին:

Օրենսդրական նմանատիպ լուծում է առաջարկում «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքը՝ Երևանի քաղաքապետի ընտրության կարգը սահմանելիս¹⁸⁷: Այսպես, 44-րդ հոդվածի 5-րդ կետի երկրորդ պարբերության համաձայն, երկրորդ փուլում քաղաքապետ է ընտրվում առավելագույն ձայներ ստացած թեկնածուն: Ձայ-

¹⁸⁶ St' u rules 12 and 13 of the Rules of Procedure of European Parliament, [2005] OJ L 44/1:

¹⁸⁷ St' u ՀՀՊՏ №3 (669), 16.01.2009:

ների հավասարության դեպքում անցկացվում է լրացուցիչ քվեարկություն՝ քվեաթերթիկում ընդգրկելով միայն հավասար ձայներ ստացած անձանց: Լրացուցիչ քվեարկության արդյունքով ձայների հավասարության դեպքում առավելությունը տրվում է տարիքով ավագին:

Արտասահմանյան որոշ երկրներում միավորների հավասարության դեպքում որոշակի խումբ անձանց տրամադրվում են հատուկ արտոնություններ: Այսպես՝ ԱՄՆ-ում պատերազմի վետերաններին, բալերի հավասարության դեպքում, տրվում են հավելյալ միավորներ, որոնք էլ թույլ են տալիս նրանց գրավել առաջին տեղը¹⁸⁸: Կարծում ենք՝ նմանատիպ նորմ կարելի է կիրառել համայնքային ծառայության համակարգում՝ արտոնություններ տալով արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին: Ընդ որում, նմանատիպ նորմ կարելի է սահմանել ոչ միայն համայնքային ծառայության, այլև հանրային ծառայության բոլոր տարատեսակների համար:

Հետաքրքիր լուծումներ է առաջարկում ՀՀ ընտրական օրենսգիրքը թեկնածուների ընտրության արդյունքում ձայների հավասարության դեպքում մանդատները բաշխելիս, ինչպես նաև կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի նախագահ ընտրելիս: Նման դեպքում օրենքով սահմանված կարգով անցկացվում է վիճակահանություն¹⁸⁹:

¹⁸⁸ Տե՛ս *Исаенко А. Н.* Реформа гражданской службы// США: Экономика, политика, идеология. 1980. № 3, էջեր 108-113:

¹⁸⁹ Ընտրված անձին որոշելու համար վիճակահանության սկզբունքի կիրառումն առաջին անգամ սահմանադրորեն ամրագրվել է «Որոգայթ փառացում» և նախատեսված էր ընտրությունների երկրորդ և հետագա փուլերի համար: Ավելի մանրամասն տե՛ս **Որոգայթ փառաց (Հակոբ և Շահամիր**

Երկրորդ դեպքում՝ կենտրոնական ընտրական հանձնա-
ժողովն իր կազմից՝ հանձնաժողովի անդամների առաջա-
դրմամբ, բաց քվեարկությամբ ընտրում է հանձնաժողովի
նախագահ, նախագահի տեղակալ և հանձնաժողովի քար-
տուղար: Եթե նշված պաշտոնի համար քվեարկվել է մեկ
թեկնածու, ապա նա համարվում է ընտրված՝ քվեարկության
մասնակիցների ձայների կեսից ավելին ստանալու դեպքում,
իսկ մեկից ավելի թեկնածուի պարագայում՝ առավել թվով
կողմ ձայներ ստացած թեկնածուն: Ձայների հավասարույթ-
յան դեպքում առավել թվով կողմ ձայներ ստացած թեկնածու-
ների միջև անցկացվում է վիճակահանություն:

Այս առումով որոշակի հետաքրքրություն է ներկայաց-
նում Ազգային ժողովի աշխատակազմը պետական ծառայող-
ներով համալրելու դրույթը: Մինչև «Հայաստանի Հանրապե-
տության Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծա-
ռայության մասին» ՀՀ նոր օրենքի ընդունումը (2009 թ. հունի-
սի 11) գործում էր 2002 թ. դեկտեմբերի 4-ի համանուն օրենքը,
որի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ թափուր պաշտոնները զբա-
ղեցնելու համար մրցույթում մեկից ավելի հաղթող ճանաչվե-
լու դեպքում թափուր պաշտոնում նշանակվում է այն թեկնա-
ծուն, որն ըստ հերթականության ունի՝

1. պետական ծառայության առավել բարձր դասային
աստիճան,

Շահամիրյաններ) /խմբ.՝ Գ. Սաֆարյան, -Երևան, Հայաստան, 2002: Ներ-
կայումս ՀՀ ընտրական օրենսգրքով վիճակահանության սկզբունքը կի-
րառվում է ԱԺ պատգամավորի մեծամասնական և համայնքի ղեկավարի
ու ավագանու անդամ առաջադրված թեկնածուների ընտրության արդյուն-
քում ձայների հավասարության դեպքում մանդատները բաշխելիս (126-րդ
հոդվածի 4-րդ մաս, 143-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ պարբերություն,
144-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

2. Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության առավել երկար ստաժ,
3. քաղաքացիական ծառայության առավել երկար ստաժ,
4. առավել բարձր գիտական աստիճան և (կամ) գիտական կոչում:

Նոր օրենքն ընդունելուց հետո պաշտոնների զբաղեցման նշված կարգը փոփոխության ենթարկվեց՝ կիրառելով մեզ հայտնի մեթոդը:

Այսպիսով, հաշվի առնելով վերոգրյալը, առաջարկում ենք համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթում հաղթող ճանաչելու իրավունքը վերապահել մրցութային հանձնաժողովին, որն էլ մասնակիցներից կընտրի միայն մեկին՝ նախապատվության իրավունքը տալով արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ այն մասնակցին, որը ունի համայնքային ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն մասնակցին, որն ունի համայնքային ծառայության ավելի երկար ստաժ, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն մասնակցին, ով տարիքով ավագ է, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում կանցկացվի վիճակահանություն:

Կարծում ենք՝ առաջարկված մեթոդի կիրառումը հնարավորինս կբացառի սուբյեկտիվիզմը, և համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթում կհաղթեն և պաշտոնի կնշանակվեն միայն արժանավորները:

Առաջադրանքներ

Ներկայացնել՝

- Իրավաչափ է արդյոք պաշտոնների բոլոր խմբերի համար թեստավորման փուլի նույն անցողիկ շեմը սահմանելը:
- Իրավաչափ է արդյոք քաղաքացիական և համայնքային ծառայությունների համար թեստավորման փուլի տարբեր անցողիկ շեմեր սահմանելը:
- Իրավաչափ է արդյոք հաղթած թեկնածուներից մեկին ընտրելու իրավասությունը հանձնաժողովի փոխարեն այլ անձի վերապահելը:
- Ինչպիսի՞ մոտեցումներ է ցուցաբերում միջազգային փորձը վերոնշյալ հարցերի վերաբերյալ:
- Առաջարկվող մեթոդն արդյո՞ք կբացառի սուբյեկտիվիզմը: Առաջարկե՛ք սուբյեկտիվիզմի բացառման Ձեր տարբերակը:

Հիմնական գրականություն

- 1) **Ա. Վ. Խուդավերդյան**, Հանրային ոլորտի բարեփոխումները Հայաստանի Հանրապետությունում, -Եր., «Սարվարդ» հրատ., 2008, էջ 198-199:
- 2) **Ս. Մանուկյան**, «Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում», «Պետություն և իրավունք», №1-2 (55-56), Երևան, 2012, էջ 71-81:
- 3) 12 and 13 of the Rules of Procedure of European Parliament, [2005] OJ L 44/1.

- 4) Административное право зарубежных стран. Учебное пособие / Андреева Г.Н., Васильева Т.А., Гудошников Л.М., Жданов А.А., и др.; Отв. ред.: Козырин А.Н. - М.: Спарк, 1996, с. 219-222.
- 5) *Исаенко А. Н.* Реформа гражданской службы// США: Экономика, политика, идеология. 1980. № 3, с. 108-113.
- 6) *Охотский Е. В.*, Государственная служба в парламенте: Отечественный и зарубежный опыт. М., РОССПЭН, 2002, с. 14.

Լրացուցիչ գրականություն

- 1) **Ս. Ս. Մանուկյան**, Համայնքային ծառայության համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնահարցերը ՀՀ-ում // իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն, Եր., 2012, էջ 175:
- 2) «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/1 (176), 09.01.2002:
- 3) «Դատական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2006/40 (495), 26.07.2006:
- 4) «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2002/32 (207), 08.08.2002:
- 5) «Դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» օրենքը (2004 թ. փետրվարի 18) (12.1-րդ հոդվածի 7-րդ կետ), ՀՀՊՏ 2004.03.31/18(317):
- 6) Որոգայթ փառաց (Հակոբ և Շահամիր Շահամիրյաններ) /խմբ.՝ Գ. Սաֆարյան, -Երևան, Հայաստան, 2002:

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՍԱՀԱԿ ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ

**ՀԱՆՐԱՅԻՆ (ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ) ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

СААК МАНУКЯН

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПУБЛИЧНОЙ
(МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ В РА**

SAHAK MANUKYAN

**LEGAL REGULATION OF THE PUBLIC (MUNICIPAL)
SERVICE IN THE RA**

Համակարգչային շարվածքը՝ Ա. Պետրոսյանի
Ձևավորումը՝ Կ. Ալթունյանի, Կ. Չալաբյանի
Հրատ. սրբագրումը՝ Հ. Ասլանյանի

Տպագրված է «Արման Ամանգույան» ԱԶ-ում:
ք. Երևան, Հր. Ներսիսյան 1/125

Ստորագրված է տպագրության՝ 09.02.2018:
Չափսը՝ 60x84 ¹/₁₆: Տպ. մամուլը՝ 10.75:
Տպաքանակը՝ 100:

ԵՊՀ հրատարակչություն
ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1
www.publishing.am