

N.K. BAGHDASARYAN

INTERNAL POLITICAL CONFLICT AND WAYS OF ITS REGULATION APPROACHES

The article addresses one of the most fundamental issues in political science: internal/intrastate conflict. The article studies the essence, nature, types, and relevance. The characteristics of internal political conflicts influenced by different regimes have been analyzed and the unique features and nature of horizontal and vertical conflicts have been highlighted.

Keywords: internal political conflict, totalitarian regimes, hyper-centralization, pluralism, horizontal internal political conflict, vertical internal political conflict, intra-state conflict.

ՀՏԴ 316.48 (479.25)

Ս.Գ. ՄԱՆԹԱՇՅԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԸ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԻ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ

Դիտարկվում են հարցեր կոնֆլիկտների սոցիոլոգիական վերլուծության փորձից:

Առանցքային բաներ. կոնֆլիկտ, սոցիալական կոնֆլիկտ, սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտ, աշխատանքային կոնֆլիկտ, կորպորատիվ մշակույթ:

Սոցիալական կոնֆլիկտները ավանդաբար հանդիսանում են հասարակության զարգացման ցանկացած փուլի անբաժանելի մաս: Կոնֆլիկտը, հասարակական կյանքի բնույթով պայմանավորված, հասարակական էվոլյուցիայի հաստատուն և անխուսափելի տարր հանդիսացող, լայնորեն տարածված երևույթ է: Կոնֆլիկտային իրավիճակներ առաջանում են հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում՝ տնտեսական, քաղաքական, մշակութային, գինվորական, ընտանեկան, աշխատանքային և այլն:

Որպես մարդկանց փոխգործողության տեսակ և ձևի արտահայտում՝ կոնֆլիկտները հանդիսանում են փիլիսոփայության, պատմության, իրավունքի, հոգեբանության, սոցիոլոգիայի և մի շարք այլ գիտությունների հետազոտության մշտական օբյեկտ, իսկ կոնֆլիկտների հիմնախնդիրների հետազոտությունը՝ սոցիոլոգիական գիտության ավանդական և հիմնական ուղղություններից մեկն է [1]:

Սոցիալական միջավայրում կոնֆլիկտների պատճառների ուսումնասիրության բազմաթիվ սոցիոլոգիական և տնտեսագիտական աշխատանքներ առկա էին դեռևս XIX դարում: Սոցիոլոգիական գրականությունում հանդիպում է տեսակետ այն մասին, որ հենց XIX դարում առաջացած սոցիալական դարվինիզմի

տեսությունը հանդիսացավ ազդակ սոցիալական կոնֆլիկտներն ուսումնասիրելու գիտական մոտեցումների ծագման համար [2]: XX դարում անգլիացի սոցիոլոգ Էնթոնի Գիդդենսը դիտարկում էր հակասությունների և կոնֆլիկտների միջև տարբերությունը, և ըստ նրա՝ սոցիալական կոնֆլիկտի ձևավորման և զարգացման գործոն հանդիսանում է հակասության վրա հիմնված, որոշակի գործողություններ կատարելու պատրաստ կամ արդեն կատարող կողմերի՝ միմյանց հակասող կամ չհամընկնող շահերի գիտակցված, անմիջականորեն իմաստավորված հակասությունը [3]: Պիտիրիմ Սորոկինը կարծում էր, որ մարդկանց բազային պահանջմունքների չբավարարվածության մակարդակը (ավելի ստույգ՝ ճնշված բազային բնազդները և անգամ դրանց նվազագույն բավարարման անհնարինությունը) ազդում է սոցիալական կոնֆլիկտային իրավիճակների առաջացման ռիսկի և անընդհատ աստիճանական ծավալման վրա որպես պահանջմունքների բավարարման յուրահատուկ տարբերակումներ [4]: Ռալֆ Դարենդորֆը կարծում էր [5], որ սոցիալական պահանջների (նկրտումների) մակարդակը որոշվում է ոչ թե մշտական բնազդներով, այլ ուրիշ մարդկանց պահանջմունքների հետ համադրմամբ:

Այս տեսակետից ելնելով՝ անհավասարությունը (բարեկեցության, հնարավորությունների և հասարակական տարածության այլ կողմերի) անմիջականորեն առաջացնում է սոցիալական որոշ խմբերի այլ սոցիալական խմբերի անդամների հետ կոնֆլիկտի մեջ մտնելու հայտ: Կարելի է ասել, որ առաջանում է սոցիալական փոփոխությունների անհրաժեշտության հայտ: Առանձին մարդկանց կամ սոցիալական խմբերի շահերի չհամընկնումը՝ որպես սոցիալական կոնֆլիկտների հատվածակողմ, արտացոլված է Էմիլ Դյուրկհայմի [6] և XIX դարի վերջի - XX դարի առաջին կեսի այլ սոցիոլոգների աշխատություններում:

Սոցիալ-հոգեբանական մարդու մասին գիտելիքի մշակմամբ, վերլուծությամբ, կիրառմամբ բացահայտվել է **կոնֆլիկտի մեջ գտնվող (կոնֆլիկտող) մարդու կամ արտադրությունում սոցիալական կոնֆլիկտի** կարևորագույն հարցը [7]:

Երկար ժամանակ ինչպես գործնականում, այնպես էլ գիտական գրականության մեջ ցանկացած կոնֆլիկտը, այդ թվում՝ արտադրությունում, դիտարկվում էր որպես քայքայող բնույթ ունեցող դեստրուկտիվ երևույթ [3-6]: Կոնֆլիկտի բոլոր ձևերը՝ գործադուլները, երթերը, ուղեկալները կրում էին ուղիղ, երևացող դիմակայության բնույթ, որոնցում սուր ձևով դրսևորվում էր գործատուների և վարձու աշխատողների շահերի բախումը:

Կոնֆլիկտի հենց այս ընկալման վրա կառուցված է եղել հեղափոխության մարքսիստական հայեցակարգը. ճգնաժամային իրավիճակների աճը արտադրու-

թյունում հանգեցնում է նրան, որ դրանք վերածվում են ամբողջ հասարակության ճգնաժամի, ինչը պահանջում է պետության քաղաքական և տնտեսական հիմքերի փոփոխություն: Այս ամենին նաև համապատասխանում էին կիրառվող եզրույթները՝ հեղափոխություն, հեղափոխական իրավիճակ, դասակարգային պայքար, ապստամբություն:

Հանդիսանալով սոցիալական կոնֆլիկտների տարատեսակ՝ սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտներն ազդում են հասարակական զարգացման վրա՝ աշխատանքային գործունեությունն իրագործելու ընթացքում լինելով բացասական գործոն և խախտելով սոցիալական բարեկեցությունը ամբողջությամբ:

Ինչպես դիպուկ նկատում է Տոչչենկոն [7], ձեռնարկությունում կոնֆլիկտի (դեպքերի մեծ մասը՝ աշխատանքային) կապը սոցիալական և քաղաքական կողմերի հետ «վախեցնում» էր շատ հետազոտողների: Հանրահայտ է, որ հենց կոնֆլիկտի հնարավոր քայքայող արդյունքները և հետևանքները հանգեցրեցին նրան, որ Ֆրեդերիկ Թեյլորը [8], ինչպես և այլք, բացասական էին վերաբերվում կոնֆլիկտներին ձեռնարկության և հասարակության կյանքում ու չէին դիտարկում դրանք որպես բնական երևույթ [7]:

Չնայած այս տեսակետներին՝ կոնֆլիկտ գոյություն ուներ միշտ, և մինչև XX դարի 20-ական թվականները հասարակությունում կոնֆլիկտներն ընթանում էին ապստամբությունների, խռովությունների, հեղափոխությունների, հեղափոխական իրավիճակների տեսքով: Արտադրությունում բանվորները հաճախ սեփական տնտեսական իրավունքները պաշտպանելու համար կիրառում էին գործադուլներ, հավաքներ, երթեր, ուղեկալներ, ընդհուպ մինչև ձեռնարկության գրավումը: Եվ, բնականաբար, հենց այս ամենին հակազդումը միանշանակ էր՝ ստիպել, քայքայել, ենթարկեցնել, ինչպես ձեռնարկության աշխատողների, այնպես էլ բնակչության բողոքական վարքը: Այլ բառերով ասած, կոնֆլիկտի այն կողմի վրա, ով դեմ էր քաղաքական կամ տնտեսական իշխանությանը, ազդում էին ուժով, որը հետապնդում էր իշխող դասակարգի կամ որոշակի սոցիալական խմբի շահերի պաշտպանությունը:

1920-ական թվականները արտադրական (աշխատանքային) կոնֆլիկտների հանդեպ շրջադարձային էին: Գործարարները եկան այն մտքին, որ կոնֆլիկտները կարելի է ենթարկեցնել ու կառավարել: Հենց այդ ժամանակ ձեռնարկվեցին կոնֆլիկտների հաղթահարման, կանխարգելման, կանխատեսման գիտակցված միջոցներ, որոնցից կարելի է նշել **պաշտոնից ղեկավարին հեռացնելը, աշխատանքային որոշ խմբերի աշխատողների աշխատավարձի բարձրացումը**: Այդ ժամանակ կիրառում էին նաև, այսպես կոչված, «**քավության**

նոխագի» մեթոդը. գտնում էին մարդուն, ում վրա բարդում էին պատասխանատվությունը ձեռնարկությունում տեղի ունեցածի համար:

Այս բոլոր հնարքները կառավարման, այսպես կոչված «մտրակի և քաղցրահացի» սկզբունքի դրսևորումներն էին: Սակայն նրա կիրառման յուրահատկությունը, սկսած 1920-ական թվականներից, այն էր, որ այս մեթոդները սկսեցին ձեռք բերել **գիտակցված հայեցակարգի բնույթ** [9], որը ելնում էր այն բանից, որ կոնֆլիկտը՝

* արտադրության զարգացման բնական անխուսափելի ուղեկիցն է,

* կրում է ոչ միայն բացասական, այլև դրական լիցք,

* կառավարելով կոնֆլիկտը՝ կարելի է թուլացնել բացասական և ուժեղացնել դրական հետևանքները:

Կոնֆլիկտի էության և բովանդակության մեկնության աստիճանաբար փոփոխությունը հանգեցրեց նրան, որ այն սկսեց ընկալվել որպես արտադրական իրականության պահերից մեկը, որը պետք է հաշվի առնել, կանխատեսել և կառավարել: Հետագայում դա առաջացրեց նոր գիտական ճյուղ՝ կոնֆլիկտաբանություն (կոնֆլիկտի սոցիոլոգիա), որն այժմ սոցիալական գիտելիքի կառուցվածքում զբաղեցնում է կարևոր դիրքերից մեկը:

Այն կոնֆլիկտները, որոնք առաջանում են աշխատողների և գործատուների միջև սոցիալական բարիքների բաշխման շուրջը, ռուսաստանյան սոցիոլոգ Զդրավոմիսլովը համարում է սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտ: Նշենք, որ Զդրավոմիսլովը [10], ինչպես նաև Կոզերը [11], համարում են սոցիալական կոնֆլիկտները կոնստրուկտիվ բնույթ ունեցող երևույթ հասարակության կյանքում: Սոցիալական կոնֆլիկտն ավելի լայն երևույթ է, քան աշխատանքային կոնֆլիկտը: Այն գործում է ամբողջ հասարակության տիրույթում, իսկ աշխատանքային կոնֆլիկտը՝ միայն աշխատանքային հարաբերությունների տիրույթում: Աշխատանքային կոնֆլիկտն առաջանում է սոցիալական միջավայրի ազդեցության ներքո, որը շրջապատում է աշխատանքային հարաբերությունները:

Աշխատանքային կոնֆլիկտը [1] աշխատանքա-կազմակերպչական հարաբերությունների հակասությունն է, որն ընդունում է անհատների և աշխատողների խմբերի միջև ուղիղ սոցիալական բախումների բնույթ: Բնականաբար, ոչ բոլոր կազմակերպչա-աշխատանքային հակասություններն են ստեղծում կոնֆլիկտային իրավիճակ: Այն առաջանում է, երբ.

* հակասություններն արտացոլում են սուբյեկտների իրարամերժ դիրքորոշումները,

* հակասությունների աստիճանը բավականին բարձր է,

* հակասությունները հասանելի են՝ հասկանալու համար, այսինքն՝ անհատները և խմբերը գիտակցում են այդ հակասությունները,

* հակասությունները հասանելի չեն՝ հասկանալու համար,

* հակասություններն առաջանում են ակնթարթորեն, անսպասելիորեն կամ բավականին երկար են կուտակվում մինչև որևիցե սոցիալական բախման ի հայտ գալը:

Աշխատանքային կոնֆլիկտի իրականացումը կախված է մարդկային այնպիսի սուբյեկտիվ գործոններից, ինչպիսիք են պահանջմունքները և ընդունակությունները: Անհատները և խմբերը մի կողմից՝ պետք է բավականին ուժեղ պահանջ ունենան փոխադարձ բարոյությունները հաղթահարելու, որպեսզի համաձայնվեն կամ որոշեն առճակատման «գնալ», մյուս կողմից՝ ընդունակ լինեն այդ առճակատման միջոցով լուծելու սեփական խնդիրը: Կոնֆլիկտելու ունակությունն ունի որոշակի բաղկացուցիչներ՝ անձնական որակներ, փող, կապեր, հեղինակություն, անձնական համակիրների առկայություն և այլն: Այդ ունակության բացակայությունը հանդիսանում է այն պատճառներից մեկը, որ բավարար նախադրյալների պայմաններում աշխատանքային կոնֆլիկտը կամ **չի իրագործվում**, կամ **չի ավարտվում կառուցողականությամբ** [1]: Սա շատ սովորական և հաճախ հանդիպող երևույթ է, չնայած որ այսօր գոյություն ունի նաև կոնֆլիկտի լուծման քրեական ձևերի վիճակագրություն, ինչը խոսում է հանցագործության և որոշ կոնֆլիկտների հնարավոր կապի մասին:

Ինչպես նկատում է Լավրինենկոն [12], աշխատանքային կոնֆլիկտները հաճախ պատասխան են կառավարության սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության սխալների, երբ վերջինս ունակ չէ գիտակցելու ընդունվող որոշումների հետևանքները: Օրինակ, ՀՀ-ում վերջին տարիներին տեղի են ունեցել աշխատողների տարբեր սոցիալական խմբերի ներկայացուցիչների ընդվզումներ, մասնավորապես, վարորդների, ինչպես տաքսիների, այնպես էլ ավտոբուսների, ոսկու շուկայի և այլ առևտրականների, մսավաճառ-արտադրողների, բուժ-աշխատողների, փաստաբանների: Բազմաթիվ հեղինակներ [1,2,7,10,12-15] նշում են, որ սոցիալ-տնտեսական ոլորտում կոնֆլիկտների հիմնական բովանդակությունը կապված է սեփականության բաշխման և շուկայական հարաբերությունների կայացման հետ, որոնք անխուսափելիորեն առաջացնում են սոցիալական խմբերի բևեռացում, իսկ նրանց որոշ մասն առանձնացնում են սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտների ևս մեկ հատկություն. տնտեսական ոլորտում դրանք հետևանք են աշխատանքային վեճերի լուծման թույլ օրենսդրական բազայի առկայության:

Անդրադառնալով հայաստանյան տնտեսությանը՝ նշենք, որ սկսած անցյալ դարի 90-ականներից նկատելի են եղել մի շարք կոնֆլիկտներ, իսկ նոր ան-

կախ պատմությունում այդ կոնֆլիկտները բազմաթիվ են, գրեթե տնտեսության բոլոր ոլորտներում՝ Չանգեզուրի պղնձա-մոլիբդենային կոմբինատի աշխատողների գործադուլը 2025 թվականի հունվար ամսից սկսած, Երևան քաղաքի ավտոբուսների վարորդների 2024 թվականի դեկտեմբերի երեքի գործադուլը՝ աշխատանքային պայմանների բարելավման և աշխատավարձի բարձրացման պահանջներով: Ոսկու շուկայի աշխատողներ, փաստաբաններ, ատամնաբուժեր և այլ տնտեսավարող սուբյեկտներ 2025 թվականի փետրվարի 12-13-ը մասնակցում էին գործադուլի՝ ընդդեմ կառավարության կողմից հարկերի բարձրացման: Շարունակվում է տրանսպորտից օգտվող քաղաքացիների բոյկոտը ընդդեմ ուղեվարձի բարձրացման:

Նկարագրենք ՁՊՄԿ-ի աշխատողների կոնֆլիկտը: 2025 թվականի հունվարի 31-ից աշխատակիցները գործադուլի մեջ են՝ պահանջելով աշխատավարձերի բարձրացում և աշխատանքային պայմանների բարելավում: 8 մասնակից հեռացվել է աշխատանքից: Գործադուլի պահանջների շուրջ համախմբվել է ՁՊՄԿ-ի 2448 աշխատակից: ՀՀ-ում աշխատողների կողմից մինչ այժմ նախաձեռնած ամենաձավալուն գործադուլներից է, որը, ինչպես գլոբալ աշխատավորական շատ այլ շարժումներ, կարող է էական փոփոխությունների խթան հանդիսանալ:

Ամփոփելով նշենք, որ համաձայն ենք Պանովայի [2] տեսակետի հետ, որ սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտը երևույթ է, որն առաջացել է մակրո- և միկրոմակարդակի սոցիալական միջավայրի ազդեցությամբ, սակայն այն տեղի է ունենում ու էականորեն արտահայտվում է աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում: Այդ տիպի կոնֆլիկտները ժամանակակից հասարակության անբաժանելի հատկանիշ են հանդիսանում:

Աշխատանքային կոնֆլիկտի լուծումը գործընթաց է կամ նպատակաուղղված գործունեություն, որն ի չիք է դարձնում կոնֆլիկտի պատճառները և հետևանքները: Այն կարող է լինել կազմակերպված կամ կամայական, ինքնաբերաբար [1]: Քանի որ կոնֆլիկտի լուծման և բուն կոնֆլիկտի միջև ոչ միշտ են հասկացվում հստակ սահմանները, ապա այն որոշ դեպքերում ընթանում է որպես աշխատանքային խնդիրների կոնստրուկտիվ հաղթահարում: Տեսականորեն աշխատանքային կոնֆլիկտի լուծումը կախված է կոնֆլիկտի բարդության աստիճանից: Սակայն իրականում բարդությունը բավականին դժվար է որոշվում և կանխատեսվում: Ամենաաննշան խնդիրները հաճախ խորանում են, սուր կոնֆլիկտային իրավիճակ դառնում, իսկ ամենանշանակալի խնդիրները այդպես էլ չեն վերածվում բաց և երկարատև կոնֆլիկտի: Լուծման ձևերից է նաև կորպորատիվ մշակույթի դրսևորումների կիրառումը [15], ինչի մասին խոսել ենք դեռևս 2015 թվականին [16]:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.** Экономика и социология труда: Учебник для вузов.-М.: ЮНИТИ, 1999.-407с.
2. **Панова Е.А., Андриюшина Е.В.** Социально-трудовые конфликты в современном российском обществе /Государственное управление//Электронный вестник. – Апрель 2023. – Выпуск N 97.
3. **Giddens A.** The Constitution of Society. -Cambridge: Polity Press, 1989.- 250 p.
4. **Сорокин П.** Человек, цивилизация, общество. -М.: Политиздат, 1992.-600с.
5. **Dahrendorf R.** Class and Class Conflict in Industrial Society. -Stanford, California: Stanford University Press, 1959.- 300 p.
6. **Дюркгейм Э.** О разделении общественного труда. Метод социологии.- М.: Наука, 1991. -300с.
7. **Тощенко Ж.Т.** Социология труда: Учебник.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. -423 с.
8. **Тейлор Ф.** Научная организация труда//Научная организация труда и управления. - М., 1980.
9. **Эпштейн С.И.** Индустриальная социология в США. - М., 1972. -205 с.
10. **Здравомыслов А.Г.** Социология конфликта. - М.: Аспект-пресс, 1996. -400с.
11. **Козер Л.А.** Функции социального конфликта /Пер. с англ. О.А. Назаровой; Под ред. Л.Г. Ионина. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000.-205 с.
12. **Лавриненко В.Н.** Социология: Учебник для вузов./-2-е изд., перераб. и доп.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.-407с.
13. **Погосян Г.А.** Армянское общество в трансформации. – Ер.: Лусабац, 2003. – 460 с.
14. **Կյուրեղյան Է.Ա.** Կիրառական սոցիոլոգիա: Դասագիրք.- Եր.: Ճարտարագետ, 2015. -468 էջ:
15. **Гостенина В.И., Тимофеева В.А.** Корпоративная культура как механизм урегулирования конфликта в организации// Научный журнал "Экономика. Социология. Право."- 2023.- N1(29)/Directory of Open Access Journals.
16. **Կյուրեղյան Է.Ա., Մանթաշյան Ս.Գ.** Կորպորատիվ մշակույթի մոտիվացնող դերը// Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանի (Պոլիտեխնիկ) Լրաբեր. Գիտական հոդվածների ժողովածու. – Եր.: ճարտարագետ, 2013. -Մաս 3.- էջ 837-842:

Տ.Գ. ՄԱՆՏԱՇՅԱՆ

АРМЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

Рассматриваются вопросы, относящиеся к опыту социологического исследования конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, социальный конфликт, социально-трудовой конфликт, трудовой конфликт, корпоративная культура.

S.G. MANTASHYAN

ARMENIA IN THE CONTEXT OF SOCIOLOGICAL STUDY OF
CONFLICTS

The issues related to the experience of sociological research on conflicts are considered.

Keywords: conflict, social conflict, social and labor conflict, labor conflict, corporate culture.

ՀՏԴ 314.156.2«713»(479.24)

L.A. ՄԱԿԱՐՅԱՆ

ՀԱՅԵՐԻ ՀԱՆԴԵՊ ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆՊԱՏԺԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ ԱԴՐԲԵՋԱՆՈՒՄ ԽՍՀՄ ՎԵՐՋԻՆ ՏԱՐԻՆԵՐԻՆ. ԱՐՑԱԽԻ
ԱՄԲՈՂՋԱԿԱՆ ՀԱՅԱԹԱՓՈՒՄԸ

1980-ականների վերջերին, օգտվելով «վերակառուցման» քաղաքականության ըն-
ձեռած հնարավորություններից, ոգեշնչված «հրապարակայնացում» կարգախոսից, ԼՂԻՄ-ի
հայ բնակչությունը դիմեց Ադրբեջանի, Հայաստանի, ԽՍՀՄ Գերագույն խորհուրդներին՝
Արցախի հարցի արդարացի լուծման խնդրանքով: Արցախի ժողովրդին լռեցնելու, նրա
անվտանգ ապրելու ինքնորոշման իրավունքը գերեզմանելու միտումով՝ Ադրբեջանի իշ-
խանությունները, ԽՍՀՄ ղեկավարության թողտվությամբ, իրականացրին հայերի զանգ-
վածային ջարդեր: ԽՍՀՄ փլուզման արդյունքում Լեռնային Ղարաբաղը հռչակեց իր ան-
կախությունը: Էթնիկ զտումների և բռնի տեղահանությունների արդյունքում Արցախն ամ-
բողջապես հայաթափվեց: Ադրբեջանի գործողություններն Արցախի ժողովրդի դեմ ցե-
ղասպանություն է, որը դեռևս չի ստացել միջազգային իրավական գնահատական: Խնդրո
առարկա թեմայի շրջանակում մեր կողմից հետազոտվել և լուսաբանվել են Ադրբեջանի
վարած հայերի էթնիկ զտման քաղաքականությունն արտացոլող անհերքելի փաստերը:

Առանցքային բաներ. Արցախ, էթնիկ զտում, «վերակառուցում», հայերի ջարդեր,
պատերազմ:

Ներածություն. ԽՍՀՄ վերջին տարիներին ԽՄԿԿ բարեփոխումները՝
Գորբաչովի որդեգրած «վերակառուցման» քաղաքականությունը, ԽՍՀՄ ազգային
հիմնահարցերը ժողովրդական ճանապարհով լուծելու մեծ հույսեր և հնարավո-
րություններ էին ստեղծել: Սակայն, ինչպես հետո պարզվեց, ԽՍՀՄ ղեկավա-
րության որդեգրած ժողովրդական բարեփոխումների թեզերը կեղծ էին: Մ.
Գորբաչովը ձգտում էր վերակենդանացնել փլուզվող միությունը, քայլեր էր ձեռ-
նարկում՝ կնքելու հանրապետությունների սուվերենության ստատուսի բարձրաց-
ման միջոցով միութենական նոր դաշնագիր: ԽՍՀՄ-ում մեծ ոգևորությամբ