

ТОЗ В ГОДЫ ПЕРВОЙ ПЯТИЛЕТКИ

На примере Тульского оружейного завода исследуется опыт организации труда в годы первой пятилетки. Это – нормирование, существенное увеличение рядов трудового коллектива, изменение его профессиональной и половозрастной структуры, вопросы трудовой дисциплины, обучение новичков рабочим профессиям, организация питания. Делается вывод о том, что в годы первой пятилетки военное производство подвергалось воздействию всех неблагоприятных факторов этого периода. Вместе с тем, несмотря на все сложности, выпуск военной продукции увеличивался.

Ключевые слова: заработная плата, военная промышленность, Тульский оружейный завод, нормирование, производительность труда, трудовая дисциплина.

В тульском оружейном заводе, как и на других предприятиях военного комплекса страны, в годы первой пятилетки протекали процессы, которые существенно видоизменяли характер внутрипроизводственных отношений. Прежний уровень контроля рабочих над условиями продажи своего труда отходил в прошлое. Теперь кампании по проверке старых соглашений проводились формально. Требование к пересмотру норм шло сверху. И, по идее, оно должно было быть связано с теорией и практикой так называемого технического нормирования. Однако нормы, которые устанавливались в 1928-1929 гг., были лишь «приближены к максимальным технически возможным». Только с 1929/30 г. планировалось приступить к развертыванию технического нормирования на основе паспортизации оборудования, а также «тщательного изучения технологических и производственных условий с помощью хронометража и установление норм выработки по элементам работы каждого перехода». Нормировочная работа здесь, как и в других местах, выявила «затруднения» [2].

Надо отметить, что практика нормирования в этот период еще не отличалась большей строгостью. Так, в апреле 1929 г. администрацией ТОЗа был издан соответствующий приказ. Одна из целей пересмотра норм в нем определялась как получение средств на покрытие расходов, связанная с увеличением тарифных ставок [Там же, л. 35]. Поэтому удельный вес пересмотренных в этом порядке норм и расценок оказался «незначителен и кроме покрытия расходов, вызываемых проведением того же предложения, существенного значения на экономию по заработной плате оказать не мог». И это не случайно. Не только у рабочих оставались достаточно сильные рычаги влияния на условия продажи своего труда. Само руководство на уровне предприятий и цехов избегало «грубого»

технизма в нормировочной работе. Оно полагало: «при существующих методах нормирования, когда определение норм выработки основано главным образом на личном опыте нормировщиков [такой состав] можно считать удовлетворительным»[4].

Конечно, в духе времени руководство готово было готовить кадры к техническому нормированию, постепенно внедрять его, но одновременно желало сохранить за собой свободу определенного маневра. Поэтому оно и определяло некоторый баланс между «грубым хронометражем» и «личным опытом нормировщиков, работавших на этих работах и хорошо знающих характер и условия данного производства» [Там же, л. 64-65]. На следующий год нормировочная работа в ТОЗе должна была основываться уже на серьезном техническом базисе. Предполагалось провести всестороннюю паспортизацию оборудования, выявить оптимальные технологические условия обработки, составить таблицы нормативных затрат времени на различные операции по видам производственных заданий. При этом смета расходов на 1929-1930 гг. на проведение работ по техническому нормированию составляла приличную сумму в 110 000 руб, из которых 68 563 руб. относились именно к статье «паспортизация»[5].

Надо отметить, что именно меры по пересмотру норм, а не соревнование определяли производственный результат. Это было тем более важно, что военная программа ТОЗа увеличивалась на 10 %, как и размер рабочей силы. Рост производительности труда по одному и тому же методу расчета в первом полугодии 1928-1929 гг. составлял 15,86 %, а во втором — 17,71 %. Как следствие, ТОЗ промышленный план за 1928-1929гг. выполнил. Общая валовая продукция завода выросла на 25 %, а производительность труда — на 17 %. Между тем рост заработной платы в 1928-1929 гг. оказался равным 14,28 %, что соответствовало отклонению от задания по промфинплану на 4,58 % [4, л. 63, 67]. Конфликтные органы РКК и третейского суда встали в этом вопросе на сторону рабочих. Установленные нормы были снижены, а расценки тем самым повышены. Высокими оставались и «приработки» для сдельщиков — 38,6 % в среднем по заводу, что почти соответствовало 40,5 % к предыдущему хозяйственному году [3]. На этот раз профсоюзы ТОЗ смогли-таки отстоять приоритет положений коллективного договора в отношении плана.

В начале пятилетки обострилось положение с *трудовой дисциплиной*. В марте 1929 г. бюро Тульского ГК констатировало: «по ряду предприятий увеличение прогулов и опозданий, значительная недогрузка рабочего дня, участвовавшие случаи пьянства, хулиганства и сна на производстве, халатное отношение к производственным обязанностям». Например, 18 ноября 1929 г. отсутствовали на работе 18 % рабочих ТОЗа, а в полировочной мастерской предприятия доля отсутствующих в этот день достигла даже 36 %. Показательные и такие данные. В ТОЗе по

собственному желанию уволились 302 человека, а за нарушение правил внутреннего распорядка — 399 человека [1; 4, л. 62; 5, л. 39].

Противодействовать этим негативным тенденциям была призван целый ряд мер, прежде всего, репрессивного характера. Одной из первых таких мер было постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 20 августа 1928 г. «О порядке эксплуатации и использовании жилфонда, принадлежащего местным советам, предприятиям промышленности и транспорту» подлежали выселению граждане, потерявшие связь с предприятиями. Очевидно, что своим содержанием этот юридический акт был направлен против масштабного явления *текучести*. Например, начальник жилищного отдела ТОЗа предоставил на имя тульского окружного прокурора список из 55 человек, оставивших завод. Часть из них стала работать на предприятиях местной промышленности, в артелях. Такому движению следовало противодействовать, и августовское постановление было призвано продемонстрировать жесткость наказания для «летунов».

«Правила внутреннего распорядка» и «Табель взысканий», утвержденные 19 июля 1929 г., устанавливали жесткие нормы. Для учреждений, перешедших на непрерывную неделю, количество праздничных дней сокращалось с 6 до 4. Для увольнения работника достаточно было однократного нарушения трудовой дисциплины, имеющего серьезные последствия. К ним относили порчу машин, принос и употребление спиртных напитков, нарушение правил эксплуатации, недоброкачественный ремонт, а также хулиганские поступки. Усиливалась правоприменительная практика, одновременно дискредитировалось «примиренческое» отношение к нарушителям трудовой и производственной дисциплины.

Составной частью стратегии укрепления трудовой дисциплины являлась «борьба с вредительством», факты которого были обнаружены и в ТОЗе. Речь шла, как и везде, о вредительстве со стороны ИТР. Вследствие значения завода местное вредительство привлекло внимание политбюро ВКП(б). В феврале 1930 г. оно приняло решение «О ликвидации последствий вредительства по заводу № 1» [7]. Правда, 23 июня 1930 г. бюро Тульского окружкома ВКП(б) констатировало, что это постановление не было выполнено в отношении «мобилизации широких рабочих масс» как по линии заводского партийного комитета, так и по линии профсоюзной организации. В связи с этим ставилась задача ознакомления с фактами вредительства по каждой мастерской и мобилизации масс на их исправление. «Особое внимание, — говорилось в резолюции, — должно быть обращено на закрепление старых кадров рабочих, на восстановление утерянных навыков, на точных и специальных работах, на повышении квалификации рабочих, на внедрении рационализаторских мероприятий и на применении важнейших достижений науки и техники» [7]. Конечно, достигнуть этих целей было

нелегко. Как отмечал один из коммунистов завода, выступая по поводу письма о ВКП(б) о дисциплине, «в бывших казенных заводах дисциплина всегда отсутствовала» [14].

Показательный случай произошел в ТОЗе по факту «вредительства», выразившегося в зажиме гильзы при стрельбе из винтовки. Информатор написал, что виной всему является административно-технический персонал. Однако более детальное расследование выявило, что двое старых рабочих сбивали развертку, по-своему ее затачивали и начинали работать этим инструментом. Это делалось по причине того, что проще подходило лекало и, следовательно, принималось изделие. Но это приводило, в конечном счете, к зажиму гильз в стволе [9].

В связи с программой роста производства ТОЗа в полный рост вставала проблема *кадрового обеспечения* предприятия и его квалификационного развития. Обратимся к квалификационному составу ТОЗа, приведенному в таблице [5, л. 71]. Сравнивая эти данные с квалификационным составом завода в период нэпа, мы видим существенное смещение пропорции разрядности в сторону низких разрядов.

***Квалификационный состав ТОЗ
(по состоянию на 1 января 1930 г.)***

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	Всего
Рабочие, МОП и бриг.ученики	798	2075	2906	2950	1714	903	642	37	12025

Коллектив серьезно пополнялся неквалифицированной рабочей силой, которую надо было обучить азам рабочего мастерства. С другой стороны, для такого завода, как ТОЗ, актуальной была задача повышения квалификационного мастерства. Это прекрасно осознавало и руководство самого завода, и руководство оружейно-пулеметного треста (РУЖ). Так, на 1929-1930 гг. планировалось подготовить 240 квалифицированных рабочих в рамках индивидуального и бригадного обучения с зарплатой в 75 руб. для тех, кто обучался до 1 года, и 100-115 руб. — от одного года до двух лет [5, л. 69]. Только на выплату зарплат обучающимся предполагалось потратить порядка 177 525 руб. И, надо отметить, планы по обучению выполнялись. Если в 1929/30 году всеми видами образования на заводе было охвачено всего лишь 1500 человек, то уже к концу ударного квартала обучалось 5500 чел., или почти в четыре раза больше, чем в 1929-1930 гг. На 1 марта 1931 г. вся система подготовки кадров на заводе составила уже около 10 000 человек [11].

В начале пятилетки серьезно увеличилась женская часть коллектива [4, л. 22, 62; 6, л. 45]. Уже к 1 октября 1929 г. на заводе насчитывалось 1739 женщин, что составляло 12,2 % от общего количества работающих на заводе. С целью более рационального использования женского труда в отношении на заводе были пересмотрены все виды труда, и за женщинами закреплялся определенный перечень работ. Например, женщины в ТОЗе по состоянию на первое октября 1929 г. были заняты как станочники (273 чел.), контролеры (114 чел.), токари (21 чел.), слесари (31 чел.). Причем развитие квалификационного уровня работниц рассматривалось как политическая задача. Поэтому в течение пятилетки планировалось привлечь на завод еще 640 женщин, из них 332 — на квалифицированную работу. Судя по отчетным данным, политико-хозяйственная директива на заводе исполнялась, хотя обращает на себя внимание планирующееся снижение доли работниц в конце пятилетки. В марте 1931 г. комиссия Военно-морской инспекции ЦКК-НКРКИ посчитала недостаточным 11,8 % женщин в составе рабочих основного кадра. Подтверждалась необходимость достижения запланированной доли женщин, то есть 16,3 %[12].

С 1930 г. плановые задания завода были резко увеличены, что подразумевало и рост рабочей силы. В 1930 г. среднегодовое списочное число рабочих увеличилось с 10 726 до 13 068 [6, л. 8, 14-15], а на первый квартал 1931 г. валовая продукция завода уже проектировалась исходя из наличного состава рабочих в 20 398 человек [8]. Причем расчет рабочей силы подразумевался не механический. Проектировался рост производительности труда на 6,2 %. Это должно было произойти за счет поднятия интенсивности труда и уплотнения рабочего дня, проведения в жизнь рационализаторских мероприятий, сокращения брака. В частности, общий процент брака по заводу бы запроектирован планом на весь 1931 г. в 5 % против 6,4 % брака, существовавшего в особом квартале.

Вследствие неконтролируемого притока неквалифицированных рабочих производительность труда на заводе в 1929/30 г. оставалась на уровне предыдущего года. Отсюда и выполнение производственных заданий в натуральных величинах плана 1929-1930 гг. не было обеспечено. Выпуск винтовок по плану должен был равняться 93 000, а фактически составил 90 051. Соответственно револьверов — 53 700 и 42 810 (79,72 %) и пулеметов «Максим» — 5650 и 3454 (61,13 %). Себестоимость винтовки по плану должна была составить 54 руб., фактически она составила 58, 86 руб. То же самое в отношении пулемета «Максим»: 830,00 и 1069,22 руб. соответственно. Так, в августе 1930 г. выполнение портфеля заказов по военной продукции составило лишь 27,2 %. Выработка в расчете на одного рабочего в этом месяце должна была достичь 423 руб. 44 коп. В действительности она составила лишь 143 руб. 31 коп., т.е. 33,8 %. В то же

время зарплата достигла 88,1 % от запланированной цифры и достигла 92 руб. 66 коп. [7, л. 23].

Низкими оставались и другие августовские показатели по труду. Прогулы по неуважительным причинам составили 1,32 % к списочному составу рабочих; 5,3 % рабочих в этот месяц выбыло и 6,3 % поступило. Причиной увольнения 67,3 % рабочих являлось нарушение правил внутреннего распорядка и 22,9 % — «собственное желание». При этом значительную долю выбывших составляли квалифицированные кадры рабочих: 19,2 % — слесари, 13,2 % — станочники; 7,2 % — токари; представители других квалифицированных групп — 26,4 % [12, л. 97-98]. Разумеется, ситуация с дефицитом кадров самым негативным образом стала сказываться на дисциплине, а тем самым и на выпуске. Вот что говорил об этом начальник одного из цехов ТОЗа: «Я обязан после 3-дневной неявки увольнять рабочего. В положении об этом совершенно ясно написано. А в то же время помощник директора по труду на ушко мне шепчет: «А ты выше 4-го разряда увольнять не смей»... И вот эти молодчики, зная, что они остаются безнаказанными, творят то, что они хотят, и я ничего не могу сделать» [13].

В своем отчете руководство завода конкретизировало источники прорыва 1930 г. Ведь из 6500 модернизированных драгунских винтовок, намеченных к выпуску, не было выпущено ни одной. Произошло это вследствие «несвоевременного разрешения целого ряда технических неполадок, в результате чего получился чрезвычайно большой процент брака... и выявилась необходимость некоторого изменения чертежей и лекал» [8, л. 12]. И это уже в процессе серийного выпуска. Практически то же самое явление наблюдалось по пулеметам, где обнаружился массовый брак по боевой личинке. На переходах по пулеметному производству рабочие не могли выполнить даже сниженных норм, поскольку потребовалось исполнение точности в работе. «Корень технических затруднений» руководство завода видело в крайней недостаточности квалифицированных технических сил (0,7 % инженеров к составу рабочих завода). По состоянию на 1 декабря 1930 г. процент инженеров к числу рабочих составлял лишь 0,65 %. В частности, в ружейно-револьверном отделе было 8 инженеров на 6000 рабочих. В пулеметном отделе таковых было 12 на 4000 рабочих [12, л. 71]. Также острой была потребность в квалифицированной рабочей силе. Заводу было обещано прислать в ноябре-декабре 2350 квалифицированных рабочих из военных производителей, однако обещание не было выполнено. По мнению комиссии Военно-морской инспекции ЦКК-НК РКИ, завод нуждался в срочной технической реконструкции. Констатировалось, что по основным видам изделий (винтовка, пулемет) ручной труд достигал 48,4 и 58,6 %. Соответственно на винтовку затрачивалось до 52 % станочной работы, на револьвер — до 51%, на пулемет «Максим» — до 40 % [12, л. 71].

Озабоченное состоянием дел на заводе, ЦК ВКП(б) принял специальное обращение от 3 сентября 1930 г. по поводу ликвидации прорывов в тульской военной промышленности. И уже с 4 сентября заводской партийный комитет завода приступил к проработке обращения ЦК на партийных собраниях, группах и рабочих собраниях [8, л. 46]. Одновременно по линии профсоюзов была проведена общезаводская конференция ударников. В целом же мобилизационные мероприятия, направленные на выполнение высшей партийной директивы, заключались в отработанной прежде системе мер. Это дополнительный прием рабочих в партию, создание новых ударных бригад (4 сквозные), рост числа самозакрепленных на предприятии до конца пятилетки (18 мастерских и персонально 1099 человек), развертывание соревнования между мастерскими и цехами на лучшее выполнение обращения ЦК, повышении норм выработки, укрепление трудовой дисциплины [8, л. 48].

Однако не только мобилизационные меры действовали в отношении стимулов к эффективному труду. Существенным препятствием росту производительности труда в эти годы являлся продовольственный кризис. Между тем с начала 1931 г. снабжение тульских военных заводов претерпело изменение. До этого рабочие-оружейники были приравнены по снабжению хлебом к Москве (выдавалось 50 % белого и 50 % ржаного хлеба). Теперь же норма снабжения по первому списку составляла 10 % белого и 90 % ржаного хлеба [11, л. 14]. В марте 1931 г. потребкооперация г. Тулы была преобразована «по линии организации при крупнейших заводах №1, 10 и им. «Дзержинского» (Косогорский) — закрытых кооперативов. Вместо ранее существовавшего одного ЦРК, теперь Тула имела 3 ЗРК, а в июне, в соответствии с обращением ЦК ВКП(б), Совнаркома и Центросоюза, было организовано 11 отраслевых торговых объединения с 27 магазинами. Значительно выросла сеть столовых и распределителей. Если в октябре 1930 г. в городе было 20 столовых и 3 распределителя, то в июне 1931 г. — 26 столовых, 138 распределителей. Организация этих столовых и распределителей способствовала росту охвата рабочих общественным питанием — с 31 984 обедов в начале 1931 г. до 51 250 обедов в августе того же года. К этому времени общественным питанием обслуживалось 65 % всех рабочих завода № 1 [11, л. 1, 22].

Необходимо отметить, что острые вопросы рабочего снабжения находились в центре внимания ЦК ВКП(б). По этому вопросу Тульский горком партии отчитывался перед Оргбюро ЦК, и по отчету горкома 16 июля 1931 г. было принято соответствующее постановление ЦК ВКП(б). Конечно, сложным оставалось положение с качеством. «Неудовлетворительное качество общественного питания, — говорилось в докладной записке горкома в Оргбюро ЦК ВКП(б), — характеризуется следующими моментами: факты нечистоплотного приготовления пищи, однообразное меню, засыпка не вполне доброкачественной продукции»

[11, л. 4, 21, 39]. В этой связи руководство города организовало плотное наблюдение за санитарным состоянием предприятий общественного питания, которое осуществляли 45 врачей. К виновным применялись дисциплинарные и даже уголовные меры наказания. Вместе с тем, товарный голод в обеспечении нормированными товарами все еще оставался. ЗРК завода № 1 за июль-август получил в счет планов III квартала обуви 22 %, готового платья — 10 %. В августе рыбы было завезено 255 центнеров вместо 1820, маргарина 70 вместо 165, а растительное масло вообще не поступило. Не было в ЗРК сахара, хозяйственного и туалетного мыла [11, л. 17].

Особой задачей снабженческих органов являлось обеспечение дефицитными товарами ударников, для снабжения которых выделялось до 30 % централизованных фондов. Так, ЗРК ТОЗ выдал им в июне 1931 г. товаров на 47 000 руб. и из нецентрализованных закупок (рубашки, майки, рейтузы) — на 17000 руб. Здесь же, на заводе, было организовано два отдельных магазина для снабжения ударников, в которых ударникам выдавались промтовары по специальным месячным карточкам ударников и ордерам [11, л. 18].

Несмотря на комплекс мер, осуществляемых по выполнению директивы ЦК ВКП(б), в IV квартале 1931 г. положение со снабжением тульских военных заводов существенно ухудшилось, что выразилось в переводе основного кадра рабочих из «особого» списка в «первый-повышенный». При этом произведенное по общественному питанию снижение норм коренным образом поменяло в сторону снижения количество мясных дней с 20 до 10 дней, что вызвало «разговоры и нарекания со стороны рабочих». К этому добавим, что норма снабжения промтоварами на IV квартал по ЗРК ТОЗ составляла всего 4 руб. 70 коп. В этой связи горком просил в своей докладной записке на имя Л.М. Кагановича пересмотреть отнесение рабочих Оружейного и Патронного заводов в особый список, приравняв их по снабжению продуктов к заводам г. Москвы [10]. Такое положение дел со снабжением, разумеется, самым негативным образом сказывалось на настроении рабочих.

Между тем в конце пятилетки нормы выработки далеко не достигали максимально возможных значений, как этого требовал § 93 коллективного договора на 1931 год. Лишь 34,56 % всех запроектированных норм были выявлены хронометражем и путем фотографии рабочего дня. Остальные 65,44 % определялись на основе статистических и опытных данных, т.е. «на глазок». Вследствие этого нормы выработки, увеличенные по заводу примерно на 10 %, выполнялись совершенно неравномерно по мастерским [8, л. 5]. Вполне естественно, что новички не могли резко потянуть заработки вверх. Поэтому среднегодовая заработная плата рабочего практически осталась на прежнем уровне (1134,35 и 1147, 27 руб.). Соответственно и приработок на сдельных работах сократился с 64,78 до

46,69 %. Однако обращает на себя внимание существенное увеличение сверхурочных работ: со 133 до 191 сверхурочных часов на одного рабочего, работающего сверхурочно. Такое положение со сверхурочными работами главным образом объяснялось введением семичасового рабочего дня и необходимостью выполнения напряженного планового задания.

Мерой «уравновешивания» семичасового рабочего дня должна была стать 5-дневная непрерывная производственная неделя (НПН). Для ТОЗа этот процесс начинался с 11 ноября 1929 г. и проводился частями по намеченному плану вплоть до апреля 1930 г. В частности, к 1 февраля 1930 г. на условиях НПН работали 50,8 % работников ТОЗа. Согласно расчетам дирекции от введения новой схемы работы завод должен был получить экономию в 13740 руб. в месяц только за счет того, что отпадала необходимость оплаты субботних часов у сдельщиков. Помимо этого высвобождалась часть станочного парка, благодаря чему должен был уменьшиться расход на ремонт, и сэкономлено около 8000 руб. в год. Также предполагалось сокращение затрат на транспорт порядка 31000 руб. в год [5, л. 113]. Составной частью мер НПН должно было стать и повышение коэффициента сменности. Однако в ТОЗе за 1930 г. в этом отношении мало что было сделано. Коэффициент сменности увеличился чисто символически: с 1,16 до 1,19 [6, л. 11].

Чрезвычайными усилиями завод все же смог справиться с поставленными задачами к концу первой пятилетки. Показательно в этой связи, что в докладной записке в Московский областной комитет ВКП(б) от 14 июля 1931 г. секретарь Тульского горкома отстаивал сам факт выполнения и перевыполнения программы первого полугодия, прежде всего по производству пулеметов [11, л. 99]. Однако выполнение программы в немалой степени было выполнено за счет увеличения сверхурочных работ. Так, если за первый квартал завод имел 30922 часа сверхурочных работ, то уже за два последующих месяца (апрель-май) 68021 часов такого рода рабочего времени, падающих главным образом на сборочные цехи [11, л. 104].

Таким образом, в годы первой пятилетки, с одной стороны, менялся характер внутрипроизводственных отношений. Прежний уровень контроля рабочих над условиями продажи своего труда отходил в прошлое. С другой стороны, рабочие сохраняли существенный контроль в отношении интенсивности своего труда. Но суть вопроса заключалась и в другом: ТОЗ, как и другие предприятия отрасли, несмотря на существенные тяготы, выпавшие на долю трудящихся в этот период, наращивал выпуск продукции. Формировался значительный отряд технически обученной рабочей силы.

Список литературы

1. Государственный архив Тульской области (далее – ГАТО). Ф. Р-95. Оп. 1. Д. 3287. Л. 58.
2. Там же. Ф. Р-220. Оп. 5. Д. 794. Л. 63.
3. Там же. Д. 720. Л. 48.
4. Там же. Д. 936. Л. 64, 68.
5. Там же. Д. 961. Л. 62-63.
6. Там же. Д. 994. Л. 45.
7. Центр новейшей истории Тульской области (далее – ЦНИТО). Ф. 3. Оп.1. Д. 21. Л. 6.
8. Там же. Д. 22. Л. 5.
9. Там же. Д. 94. Л. 76.
10. Там же. Д. 98. Л. 27.
11. Там же. Д. 99. Л. 23.
12. Там же. Д. 100. Л. 25.
13. Там же. Д. 251. Л. 107.
14. Там же. Ф. 996. Оп. 1. Д. 24. Л. 54.

S.F. Volodin

TULA ARMS FACTORY (TOZ) IN THE FIRST FIVE-YEAR PLAN

The article is devoted to the studying of labor organization in the factory during the First Five-Year Plan. The author focuses on the characteristic mode of labor mobilization in that time. There are norm determination, substantial increase of the employees of the enterprise, radical changes its professional and age structures, trade education, feeding. The author concludes that during that time the plant underwent all the bad stage factors. And with it TOZ increased volume of production.

Key words: defense industry, labor discipline, norm determination, productivity of labor, Tula arms factory, wage.

Получено 30.10.2011 г.

УДК 94(47).084.8

Е.И. Кузнецова, д-р ист. наук, проф., 26-28-68,
elkus@tula.net (Россия, Тула, ТулГУ)

КУЛЬТУРА «РОССИЙСКОГО ЗАРУБЕЖЬЯ» «ТРЕТЬЕЙ ВОЛНЫ»: ПРОБЛЕМЫ ИСТОРИОГРАФИИ

Посвящена истории изучения культуры «третьей волны» российской эмиграции и задачам, стоящим перед историками в этой области исследований.

Ключевые слова: культура, эмиграция, искусство, историография.

Начало «третьей волны» российской эмиграции большинство исследователей (В. В. Агеносов, Е. Ю. Зубарева) относят к середине 60-х