HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ロシアにおける賃金未払問題の再検討
Author(s)	杉浦, 史和
Citation	スラヴ研究, 50, 177-202
Issue Date	2003
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/39015
Type	bulletin (article)
File Information	50-006.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

ロシアにおける賃金未払問題の再検討

杉　浦　史　和

はじめに

ロシアにおける1990年代の経済改革の試みは、計画に基づく集権的な指令を通じた経済の管理を廃止して、価格や利子など市場における各種のパラメーターに基づいた調整メカニズムへの移行を目指すものであった。この点からロシアの市場経済化とは貨幣経済の確立を目指したものといえるが、実際には未払やバーター取引の蔓延を惹き起こし、逆に「非貨幣経済化」をもたらすという逆説的な結果が生じた。本稿は、こうした非貨幣経済化現象の発生と展開のメカニズムを未払問題、なかでも賃金の未払に焦点を当てて解明しようとする試みである。

未払現象は取引主体別に分類すれば概ね次の５種類に整理できる。それは、企業間未払、財政・企業間未払、銀行・企業間未払、年金基金から年金受給者への未払、並びに労働者・職員（軍人・公務員を含む）への労働報酬の未払、すなわち賃金未払である(1)。このうち、賃金の未払は「非貨幣経済化」の度合いが進むに連れ深刻なものとなるにも拘わらず、他の未払と異なり疑似通貨を利用した形態での問題「解決」が不可能である(2)。賃金支払は、年金の支給と並んで現金での支払が原則であり、現物支給による支払は例外的なものでしかないため(3)、疑似的な形であっても問題をとりあえず「解決」することは困難であり、次々と雪だるま式に膨張する懼れがある。また賃金が受け取れるか否かは労働者の経済生活を保証する可処分所得の多寡に直接的に関係するから、広範な「非貨幣経済化」現象、就中未払問題のうちで最も死活的な生存に関わる問題をはらんでいるといえる(4)。この点と関連して、塩原が指摘するように、「この取引では、非通貨取引が前提となって支払い遅延が広がって

1　このほか、財政から寡婦などに対する補助金支給なども重要である。

2　筆者は、財政・企業間の未払問題を、こうしたとりあえずの問題「解決」のメカニズム、すなわち「疑似決済メカニズム」と捉えて検討したことがある（杉浦史和「1990年代のロシアにおける未払問題：財政・企業間の支払関係から」『比較経済体制学会年報』第39巻、2002年、69-81頁）。

3　現物支給による支払の例として知られているのは、棺桶、タイヤ、ブラジャーなどであり、これらは一定の価値を有するものの、他の財・サービスとの交換性という観点から見て、とるに足らない代物で、むしろ企業が処分できかねるものが支給された。さらに、疑似決済メカニズムの中心にいる高い交渉力を有する自然独占の大企業と異なり、現物支給によって得た財・サービスを自らの消費欲求に従って別のものに交換するための費用は、一個人にとっては著しく高いと考えられる。こうした点から、非貨幣形態での問題「解決」の可能性は低いと考えられる（後述）。

4　賃金未払を企業間未払など他の未払と金額的に比べた場合、全期限超過債務の5%程度を占めるに過ぎず大きいものではない。しかしながら、賃金未払の発生は家計所得を引き下げ低迷する可処分所得の伸びに否定的に作用するため、その深刻さは座視し得ないものである。例えば、1998年12月にウリヤノフスク市の小学校教諭が同年7月からの賃金未払に抗議したハンガーストライキの末に餓死したという（大津定美「移行期ロシア：東欧におけるアンペイド・ワーク」川崎、中村編『アンペイド・ワークとは何か』藤原書店、2000年、288頁）。

いるという構図が適用できない[5]」ため、非通貨取引の広がりと支払遅延の発生の因果関係が逆転している点にも注意が必要である。さらに賃金未払は、労働市場の機能不全を反映した解雇によらない企業の合理化（リストラ）努力の一手段との見方がある。失業が公式には存在しなかったソ連時代と異なり、ロシアでは失業が発生したが、生産の大幅な減少に比べて失業率は低いままに推移している。余剰労働力を抱えた企業は、生産効率改善のために人員整理を通じたリストラを断行するのではなく賃金の未払により労働分配率を引き下げることで、当面、解雇と類似の効果を得ることが可能であるから、賃金未払は企業の雇用調整手段と見なすことができ、ロシアの企業リストラの進展を検討する上でも重要である[6]。

こうした賃金未払現象が発生した要因はどのようなものであろうか。まず、分析に入る前に、分析対象およびその視角について述べておく。賃金未払問題を検討するにあたっては、誰が誰に賃金未払を行っているのかを特定する必要がある。すなわち賃金支払を滞らせている主体と、賃金遅配を被る主体のそれぞれを区分しなければならない。もちろん、賃金未払を最も単純に図式化すれば、賃金を支払うべき企業が支払を滞らせ労働者が賃金遅配を被っているわけであるが、企業と言っても民間企業だけでなく財政が賃金を支払う主体となっているものもある。連邦政府が責任を持っている国家公務員（連邦職員）・軍人への給与支給、地方政府の責任である教師や医師・看護婦などの公務員、および実質的な国営企業である炭鉱労働者などがこの範疇に入る[7]。公共部門企業における賃金支払が滞る理由に関しては、財政の構造改革の問題として拙稿でも検討したが[8]、財政からの未払は公共部門に属さない民間企業の賃金未払の発生に対して実質的にもモラルの上でも大きく影響を及ぼしており、その構造的な問題に関する分析が必要になる。他方、民間企業のうちでも私有化（旧国営）企業か新興企業か、労働者の内訳も熟練労働者であるか非熟練労働者であるか、あるいは性別や年齢などによる分類が可能で、それぞれについての分析を加える必要がある。これらに関しては必要に応じて言及するが、資料等の制約から本稿では公共部門企業の賃金未払と民間企業における賃金未払を二つの中心的な検討課題として据えることにしよう。

分析にあたっては、本問題に関する多大な先行研究を批判的に検討しつつ、次の二つの視角から見ることとしたい。第一に、賃金未払をロシアの労働市場に独自の雇用調整メカニズムの一つと見なす。ロシアでは、移行経済諸国のなかで、移行不況に伴う生産の劇的な低下に対して失業率の増加テンポが緩やかなことが知られており（図１）、解雇ではなく不完全雇用（underemployment）と不完全支払（underpayment）による調整が行われた。賃金未払の発生も就業人口数による調整（解雇）ではない賃金水準の調整という文脈で理解できるから、企業リストラを巡る企業内の経営者と労働者の対立と依存・共存の相互関係、すなわち両者の利害関係の分析が必要となる。両者の行動原理と利害調整のメカニズムに注目すれ

5　塩原俊彦「ロシア企業の支払い遅延と非通貨取引の諸問題」『法政大学産業情報センター・ディスカッション・ペーパー』No.85、1999年、24頁。

6　労働市場における変化から企業リストラの進展について捉えようとした研究アプローチの代表的なものとして、Simon Clarke, ed., *Structural Adjustment without Mass Unemployment?: Lessons from Russia* (Cheltenham: Edward Elgar, 1998)がある。

7　本論では、こうした財政が賃金支払の責任をになっている企業・組織を「公共部門企業」と称することとする。

8　杉浦「1990年代のロシアにおける未払問題」74頁。

ば、賃金未払問題の発生と展開のメカニズム、すなわち未払を必然とさせる要因と、未払が一般化するなかでこれを積極的に受け入れ悪用していく要因がそれぞれ摘出できるであろう[9]。第二に、賃金未払をロシア国民の貧窮化プロセスとの関連で捉えることとしたい。「ソ連時代には、労働者は賃金の支払を適時に受けたものの商店には買うべき商品がなかったのに対し、ロシアになったら買うべき商品は店にあふれているのに買うべきお金がない」という有名なアネクドートに表されているとおり、労働者は仮に失業していなくても、賃金未払などの結果により実際に所得として費消できる賃金が圧倒的に不足した。賃金未払は生活水準の低下と貧富の格差の拡大を招いて、大部分の国民の貧困をまねいたのである。こうした賃金未払に直面した賃金労働者のサバイバル・メカニズムを解明することは、賃金未払を可能とする社会的・文化的要因として非常に重要であり、この点を抜きにして賃金未払の拡大を語ることはできないと思われる。

従って、本稿の構成は以下のとおりである。次節で賃金未払の規模とその推移についてみた上で、第2節では公共部門企業における賃金未払、第3節では民間企業における賃金未払の発生要因を企業経営陣の論理と労働者側の論理とに分類しつつ整理する。その上で、労働者と企業経営者の関係に影響を及ぼす装置としての労働組合の役割を中心に、ロシアの労働市場の「特殊性」について第4節で明らかにする。第5節では賃金未払を可能としている要因として企業を取り巻く社会的・歴史的環境について、ロシアにおける貨幣経済の進展との関係に留意しつつ、市場経済への移行に伴う賃金未払の逆説の意味をまとめる。

1．賃金未払の規模・範囲・深刻度とその推移

そこでまず、賃金未払の規模とその推移を検討する[10]。国家統計委員会によれば、賃金未払の規模は名目では1998年10月初に881億ルーブルをしるしたのを頂点として、また実質で見ても同年9月初時点をピークとして減少に転じている（図2）。その内訳は、財政資金の不足を原因とするものが概ね10～20%を占め、残りは企業自身の資金不足により発生したものである。2000年5月初時点で不足した財政資金の内訳は、連邦政府の資金供給不足によるものが16.2億ルーブルだったのに対して地方政府の未払は47.7億ルーブルで、企業の自己資金不足は322.8億ルーブルに上った。これを部門別で見ると、農業、鉱工業、建設

9　Earleらは、市場経済への移行を目指している旧社会主義国のなかで、賃金未払が大規模に蔓延している国々のグループとほとんど存在しないグループがあって、中途半端な規模の賃金未払は存在しない点に注目しているが（John Earle and Klara Z. Sabirianova, *Understanding Wage Arrears in Russia* <Stockholm: Stockholm Institute of Transition Economies [SITE], Working Paper No.139, 1999>, p.6.）、未払の発生と展開のロジックで考察すると、この指摘は大変興味深い。すなわち、賃金未払は仮に必然的な要因のもとで発生したとしても、これを積極的に利用する要因が欠けているときには、小規模な段階で淘汰されていく。ところが、積極的に利用する要因があるときには、未払が累増して大規模な蔓延をもたらすと考えられる。

10　賃金未払に関わる公式データの利用には次の留意が必要である。部門別の内訳は1992年から全部門で得られるわけではない。また、企業の会計報告から未払データが収集されることから、マクロのデータとしてトレンドを知る以外に、未払を被る個々人の分析は難しい。更に本質的な問題として、従業員が低賃金ないし賃金未払の状況下で「働いているふり」をしていて、真の意味で労働すれども支払われずというただ働き＝賃金未払になっていない可能性もある。

では自己資金不足による未払が圧倒的であるのに対して、その他の部門では財政未払、なかでも地方財政の未払が大きな比重を占めている（図３）。鉱工業部門で連邦財政の資金不足が発生しているのは主として、炭坑労働者の賃金支給と軍需産業への国家発注の執行に関わるものであった。地方財政の未払は2002年に入って再び増加傾向にあることが懸念されている(11)。

次に賃金未払の範囲を明確にするために産業部門別の動向を見ながら、以下でさらに詳細に賃金未払残高の推移を検討する。連続してデータの得られる部門では鉱工業と農業が1998年初に、また建設やその他の部門では1997年初に未払残高が最大となったが1999年以降は縮小し始めた。賃金未払の深刻化はインフレの低下と軌を一にしているが、1998年後半からは再びインフレ率が高まった影響もあって、収束に向かい始めた（インフレと賃金未払との関連については後述する）。賃金未払を発生させた企業数で見ても、概ね1999年初までに反転に転じている（表１）。

既に述べたとおり、財政からの資金供給不足が賃金の未払に一定の責任を負っていることは明らかであるが、特にその比重の大きい部門の動向をみると1998年８月危機の影響を受けて財政状況の危機的状況を反映したため、教育、保健、文化・芸術といった部門では1999年初にかけて大幅に未払残高が増加した（表２）。ただし、そうした傾向は単に一時的なものではなく、1996年初時点から継続していることも忘れてはいけない。

次に、賃金未払の深刻度を明らかにするため、ロシア長期モニタリング調査（RLMS）(12)による無作為抽出サンプルの家計聞き取り調査結果を示す（表３）。ここから明らかなのは、労働人口の約30%から60%超の割合で、賃金未払が経験されているということであり、５つの調査時点のなかで最も事態が深刻であった1998年11月時点には、賃金未払総額が賃金の３カ月分を超えている人の割合が、未払を被っている人の４割を上回っていたということである。賃金未払を被っている人の割合から単純に計算して(13)労働人口の４分の１にあたる人々が、賃金３カ月分以上にわたる金額の賃金を支給されなかったのである。この様に賃金未払は、幅広い経済部門で発生しており、多くの労働者がかなり長期間にわたって被害を被っている重要な問題であることがわかる。

しかし同時に賃金未払は、同一企業内においてさえも未払を被るものと被らないものがい

11　O. Fadeeva “Federal’nyi tsentr vynuzhden reshat’ problemy regionov: mestnye vlasti berut na sebia obiazatel’stva po raskhodam, ne soizmeriaia ikh s vozmozhnostiami svoego biudzheta,” *Nezavisimaia Gazeta*, 4 aprelia 2002.

12　ロシア長期モニタリング調査（Russian Longitudinal Monitoring Surveys）は1992年から実施されている家計調査で、これまで1992年９月（Round 1）、1993年２月（Round 2）、1993年８月（Round 3）、1993年11月（Round 4）、1994年12月（Round 5）、1995年10月（Round 6）、1996年10月（Round 7）、1998年11月（Round 8）、および2000年10月（Round 9）の９回にわたっている。http://www.cpc.unc.edu/rlms; Thomas A. Mroz, Laura Henderson, and Barry M. Popkin, “Monitoring Economic Conditions in the Russian Federation: The Russia Longitudinal Monitoring Survey 1992-2000,” *Report Submitted to the U.S. Agency for International Development* (North Carolina: Carolina Population Center, University of North Carolina at Chapel Hill, 2001); Thomas A. Mroz, Dominic Mancini, and Barry M. Popkin, “ Monitoring Economic Conditions in the Russian Federation: The Russia Longitudinal Monitoring Survey 1992-98,” *Report Submitted to the U.S. Agency for International Development* (North Carolina: Carolina Population Center, University of North Carolina at Chapel Hill, 1999).

13　0.639 × 0.417 ≒ 0.266

ることが知られており、性別、年齢、学歴などの差異により賃金未払の深刻度が異なるのも事実である。そうしたよりミクロの状況を知るためには、マクロの集計値ではなく個別アンケート方式による徹底した調査が必要である(14)。しかし筆者自ら大規模なそうした調査を理想的な形で実施することができない以上、他の研究者・機関により実施されたものを利用しなければならないが、それらには聞き取り対象の主観や情報開示の程度といったアンケート方式の調査方法に関係する短所の他に、対象抽出のばらつきなどの点で調査を実施した機関のバイアスがかかっている点も十分考慮しなければならない。現時点で、入手可能なこれらの調査は、既に取り上げたRLMSの他に、全ロシア世論調査センター（VTSIOM）と労働関係比較研究研究所（ISITO）、それに *The Russian Economic Barometer* を編集している世界経済国際関係研究所（IMEMO）による調査が知られている。このうち、最も地域的な包括性を兼ね備え、世論調査機関としての実績もあるVTSIOM調査をもとに、賃金未払を被っている典型的な人物像を描いてみよう。1996年11月の調査から、賃金未払を最も被りやすいのは、ウラルないしシベリア・極東の小都市ないし農村に居住し、国営企業ないし半国営企業に熟練ないし非熟練労働者として勤務する41歳以上の低学歴の男性ということになる（表4）。

このように賃金未払の多様な実態が明らかになったので、次に、公共部門企業における賃金未払の発生メカニズムについて述べることとしたい。

2．公共部門企業における賃金未払

1998年5月にケメロボ州の炭鉱労働者が賃金未払に抗議してシベリア鉄道を二カ所封鎖し、鉄道の運行が全面的に停止されたニュースは世界中の関心を集め(15)、成立後間もないキリエンコ政府が結局避けることのできなかったロシア国債のデフォルトに至る不吉な前兆ともなった(16)。実際、国家財政の逼迫は著しく、賃金を適時に支払うことができなかったのであるが、こうした財政の逼迫に起因する公共部門企業における賃金未払はこの時期にのみ発生していたわけではない。例えば、政府は1994年3月10日付大統領令第458号「市民の労働権違反に対する責任に関して」によって賃金支払の適時の実施を目指してきた。しかし事態は一向に改善されず、毎年春先と秋口には公共部門企業の労働者による抗議行動がきまって行われた(17)。しかしこうしたストライキは「儀式的な」ものであり、年初のストライキで

14　ミクロの状況を知ることは、次の点からも重要である。すなわち国家統計委員会が把握している賃金未払の数値は企業提供のデータに基づいているが、企業は必ずしも正確に賃金未払の実態を報告しているとは限らない。正規の賃金支払以外にドルや保険金での支払いがあると言われており、賃金を支払う側と賃金を受け取る側の情報の整合性をつき合わせる必要があるからである。

15　炭鉱労働者への賃金未払については、P. Desai and T. Idson, *Work without Wages: Russia's Nonpayment Crisis* (Cambridge: MIT Press, 2000), Chapter 8, pp.122-133. を参照。

16　また、軍人への給与支払の滞りも、大きな社会問題と化した。生活苦から、外国に軍事機密を売ろうとした高級将校が逮捕されたり（1997/3/25）、北方艦隊の士官が自殺したりしている（1997/6/4）。また、給与支払を求めて、ハンガーストライキが行われた例もある（1997/5/20）。

17　1996年1月末から2月初めにかけて、教職員と炭鉱労働者のストが発生し、同年11月初めと12月初めにも炭鉱労働者やレニングラード原子力発電所の労働者が賃金未払に抗議してストを打っている。その後も、1997年にはロシア独立労働組合連合の指導の下で3月27日に全国規模の抗議行動が実施され、1998年にも同様に4月9日と10月7日に抗議行動が行われた。

は財政からの補助金の獲得に対する圧力をかけ、秋口のストライキでは年初に政府が約束した補助金支払いを確実にするために圧力をかけることが目的であり[18]、問題の根本的な解決にはつながっていないとされる[19]。

事実、ロシアの国家財政は1999年以降改善し黒字化しているにも拘わらず、財政部門における賃金未払は今なお解消していないのである。マトヴィエンコ副首相（社会問題等担当）によると、2002年３月初時点での財政部門における賃金未払総額は27億ルーブルに上っており、27の連邦構成主体において３日から10日分の賃金未払があり、10日超の賃金未払のある地域は、キーロフ州、ウリヤノフスク州、沿海地方、ハバロフスク地方、クラスノヤルスク地方、イングーシ共和国、ハカシア共和国の７連邦構成主体であるという。同副首相は、連邦政府には公共部門で働く人々に対する賃金支払債務はないが、賃金未払の拡大を防ぐため連邦政府は同年４月初に590百万ルーブルを送金したことも明らかにした。政府のデータでは、一連の連邦構成主体で賃金支払のための資金は地方予算の60%を越えており、地方政府財政の脆弱性や、歳出執行の不適切さが改めて問われているのである[20]。

この問題は、地方政府における公共部門の雇用水準の維持・拡大問題と密接に関係している[21]。主な部門別就業者数の動向を見ると、鉱工業部門の就業者数が顕著な落ち込みを見せているのに対し、公共部門の雇用である住宅・公益事業、保健、体育、社会保障、教育、文化・芸術のいずれの部門も雇用水準は1991年とほぼ変わっていないことが明らかになる（図４）。商業・公共給食や、金融、信用、保険の分野で就業者数が増えていることは事実だが、賃金未払が多発している公共部門での雇用水準が10年間にわたって維持されていることに、特別の注意を払う必要がある。

こうした点を賃金未払との関連で考察したギンペルソンらの論文によれば、「1998年時点で公共部門雇用の割合が最も高い上位10地域は民族原理で成り立つ自治のステータスをもったところだった。これらはほとんど貧しく多額の補助を受けているが、自治権があるの

18　Desai and Idson, *Work without Wages*, p.202; S. Clarke, "Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia," *International Journal of Man Power* 19:1/2 (1998), p.87.

19　賃金未払に対する政府の対応もまた不十分であった。政府は労働権に関連した法令の遵守をチェックするために連邦労働監督局（Rostrudinspektsiia）を創設し違反者に対して罰金や解雇を課す仕組みは作ったものの、主として罰則による賃金未払の根絶を目指したに過ぎなかった。また、賃金未払が社会問題化し、労働者のストライキが社会不安につながり始めた1997年春には、チェルノムイルディン首相（当時）が、1997年５月19日に、公共部門の賃金未払残高を年末までに半分に減らし、残りは1998年６月30日までに支払うことを約束したのに対し、1997年７月２日に、エリツィン大統領（当時）は首相に対して、２カ月以内に軍隊への政府債務を全て支払うことと、３カ月以内にその他の国家部門の従業員に対する支払を行うよう指示し、政府は税金徴収の強化のみならず、大規模な私有化による歳入増加努力やユーロ債の発行、および世銀などからの資金融資を得て賃金債務の解消に努めた。しかしながら、いずれの対策も、賃金未払の根本的な要因の解決に取り組んだとは全く言えず、政府公約は達成されたとしても一過性のものでしかなく、再び新たな未払の山を築き始めたのであった（Clarke, "Trade Unions and the Non-Payment," pp.74-75）。

20　O. Fadeeva "Federal'nyi tsentr vynuzhden reshat' problemy regionov." 全国統一賃率表（Edinaia Tarifnaia Setka）の改定は連邦政府が行うが、その財源の手当は地方政府が行わなければならないので、公共部門企業における賃金未払を助長する結果となる。特に、2002年は2001年末の統一賃率表の引き上げが地方にとっての負担となり政治問題化した。

21　このほか、同部門は住民の社会経済生活を支える部門として重要であり、その壊滅による社会不安の発生を防ぐことも意図されたと考えられる。

で相対的に大きな行政権力を享受」[22]しており、その傾向は失業率が高い地域、とりわけ急激な失業率の上昇に苦しんでいる地域において顕著であったという。ここから「ロシアの地方首長は『ラストリゾートの雇用主』として行動している」[23]との推測を挙げ、同時に、因果関係の断定を避けつつ、「連邦政府から高い資金援助を受けている地域、あるいは資金援助が急速に増えている地域では、公共部門が急激に増大している」といい、「地方政府は、自己の歳入（の増大）ではなく、連邦からの移転や貸付を使って、増え続ける公共雇用の費用を賄っている」と結論づけた。特に「1995年以降は公共雇用の割合が高いほど、連邦からの移転・貸付額をより引き上げるのに役立」っているとの見方から、地方の首長らが、連邦財政からの移転をより多く獲得するために、意識的に教育、保健、管理の賃金を引き上げ、雇用を拡大して、後日、さらなる連邦移転の獲得を目指して、公共雇用という「人質」を作り出したと彼らは指摘している[24]。

さらに連邦からの資金援助がたとえ届いたとしても賃金未払の支払に必ずしも充てられるわけではなく、地方政府の知事らは賃金未払を若干維持しておくことで、モスクワからさらなる資金を要求するための道具としているとのゴントマヘル社会政策局長の声を紹介している。いずれにせよ、地方知事が、「（1）故意に公共部門の雇用を膨らませ、（2）保健や教育部門の労働者の戦闘性を利用して連邦移転・貸付のためにロビー活動を行い、（3）故意に賃金未払を起こしてそうした戦闘性をかき立て、（4）多くの移転を受け取ったら、一部を利用してさらに公共雇用を膨らませる」[25]との悪循環を指摘しており、このことが、依然として解消しない地方財政からの賃金未払の構造となっている可能性は高いのではないかと思われる[26]。

さらには、資金不足により賃金未払が発生した場合、賃金を引き下げようとしても全国統一賃率表による公務員賃金決定の方式ゆえにそれが困難であるという制度的な問題点があることも、同部門における賃金未払の一因として指摘しておく必要がある。

以上から明らかなように、公共部門での賃金未払は、次の三点にまとめることができる。第一に、失業の発生・拡大を恐れ、公共サービスの維持に努める地方政府によって、地方財政収入や連邦からの移転収入の減少にも拘わらず、公共部門雇用が相対的に維持ないし拡大された。第二に、こうした雇用の拡大が地方財政の独自財源ではなく、連邦からの移転収入に依存して行われた。そして第三に地方政府が連邦移転をさらに獲得するためには、公務員

---

22 Vladimir Gimpelson, Daniel Treisman, and Galina Monusova, *Public Employment and Redistributive Politics: Evidence from Russia's Regions* (Bonn: The Institute for the Study of Labor [IZA], Discussion Paper, No. 161, 2000), p.12.

23 Gimpelson et al., *Public Employment*, p.16.

24 Gimpelson et al., *Public Employment*, p.17. なぜなら、連邦政府が賃金支払のために緊急支援を提供するのはよくあるゲームであり、例えば2000年2月にボジャエフ・オムスク州知事はモスクワに出かけてストライキ中の教師に支払うための資金援助を求めた。

25 Gimpelson et al., *Public Employment*, p.19. 同時に賃金未払の地域格差についても認識しておく必要がある。Earl and Sabirianova, *Understanding Wage* にて指摘のとおり、賃金未払が習慣的に発生している地域では賃金未払は発生しやすいが、その規模が低い地域では賃金未払の発生可能性は低くなる傾向にある。地域における大口の雇用者である公共部門の未払が、地域ごとの賃金未払の規模を特徴づけた可能性がある。

26 この点に関しての実証は、ロシアの連邦・地方間の財政関係に関する興味深いテーマとして、今後の筆者の研究における課題としたい。

を「人質」として賃金未払を発生させるという、賃金未払の利用がなされた可能性が指摘できる。

3．民間企業における賃金未払

次に、民間企業における賃金未払について検討する(27)。ここでは、民間企業の企業経営陣の論理と労働者側の論理に分けて検討する。

（1）企業経営陣の論理

民間企業における賃金未払の分析には、既に述べたとおり企業経営者側の論理と労働者側の論理を別個に検討する必要がある。具体的には、企業経営者が、解雇ではなく賃金未払を選好するのは何故か、また労働者が、賃金の支払えないほど貧窮している企業に何故いつまでも勤め続けるのかが、問われなければならない。

そこでまず問題となるのは、企業経営者側の論理である。これを大別すれば、経営者は何故賃金を支払わないのかという問題と、賃金が支払えなくとも労働者を解雇しないのは何故か、また賃金が支払えないのならどうして賃金を引き下げないのかという三点の問題に整理できる。

（イ）賃金未払に関わる問題

まずはじめに、経営者が賃金を支払わない問題に焦点を当てると、第一に、賃金未払を必然とした最も基本的な発生要因として、財務状況の悪化に直面した企業のもとに賃金を支払うための資金が不足していたことが挙げられる。市場経済への移行期にあるロシア企業における流動性不足の発生要因に関して筆者は、企業間未払の発生要因の一つとして検討を加えたことがある(28)。インフレによる流動資金の減価、反インフレ政策の一環としてのマクロ経済の引き締め政策、財政執行の遅延、金融制度の未発達、CIS諸国の支払不履行などの多岐に亙る要因から、企業の自己流動資金は非常に乏しいものになった。第二に、先にも述べたとおり、賃金支払は現金での支給が基本であるから、バーター取引など現金を介さない非貨幣手段での取引が一般化していくなかでは、たとえ収入があったとしてもそれが現金である可能性は低いから、賃金支払はますます困難になった(29)。第三に、企業のこの様に限られた

27　賃金未払の大前提としてソ連期からの労働力過剰の問題を指摘しておく必要がある。ソ連時代には「死せる魂」で知られる帳簿上のみの労働力が存在し、それは賄賂等に必要な現金を捻出するための手段であった（Toshihiko Shiobara, “Corruption in the USSR and Russia,” 『比較経済体制学会年報』第39巻、2002年、89頁）。Standingはこの傾向は1980年代後半から終息に向かったとしているが（Guy Standing, *Russian Unemployment and Enterprise Restructuring : Reviving Dead Souls* [London, Macmillan, 1996], p.5）、仮にロシアにおいても「死せる魂」が存続しているなら、それは架空の賃金未払として加算されていた可能性がある。

28　杉浦史和「ロシアにおける企業間未払問題の再検討」『一橋論叢』第125巻第6号、2000年、671-677頁。

29　前省庁間バランス委員会議長で破産及び財務健全化庁第一副議長のカルポフらの調査によれば、税金滞納が巨額に上ったため調査対象となった210企業の1996年と1997年上半期の現金での売上高（税引き前）合計は87.4兆旧ルーブルであったが、財政への支払は69.5兆旧ルーブル、賃金支払は38.1兆旧ルーブルに達し、双方とも現金で支払うことはできない状況にあることが明らかになったとしている。また、同じ210企業のうち65企業では、現金での売上高が必要な賃金フォンド総額よりも小さかった（P. Karpov, “Kak vosstanovit’ platezhesposobnost’ Rossiiskikh predpriiatii?” *Rossiiskii Ekonomicheskii Zhulnar* 4 (1998), pp.54-

現金収入が賃金ではなく、税金の支払いに優先される傾向があった。貴重な現金収入を巡って税金、賃金、あるいは企業間の支払の間で優先順位が問われることになったが、慢性的な財政難に陥っている政府の税金取り立ては厳しく、法律が無視されることもしばしばであった。すなわち1996年8月に、民法典855条第2項が改正され、税金支払よりも賃金支払（及び年金等予算外基金からの支払）を優先することになったが（1996年8月12日付ロシア連邦法第110-FZ号「ロシア連邦民法典855条第2項の変更と追加について」）、これは、1996年の政労使三者協定の実現であり、大統領選挙を前にしたエリツィン陣営の買票行為の一つでもあった。議会は、政府が選挙後に賃金を犠牲にして税金を徴収する可能性を見越して、法的にこれに歯止めをかけようとしたが、こうした法的根拠にも拘わらず、大統領選後に、政府（財務省、税務局と中央銀行）は合同で指令を下達し(30)、商業銀行に対して民法典855条の規定を無視するよう強要して、税金支払を賃金支払より優先するように指示した。これに対して、議会は政府指令の撤回を求める非難声明を採択し、また裁判所でも、民法典855条を認めて、政府の指令が違憲であるとした(31)。この様な法律に関わる混乱が発生してしまっている以上、賃金支払に対する外部からの強制力は弱められるのである。これに関連して第四に、税金未払がある企業の場合の支払の優先順位について言及しなければならない。税金を滞納している企業の銀行口座は銀行を通じて税務当局の監視下におかれ、国に対する負債が完済されるまで口座への入金は直ちに全額を国が没収する制度となっていた。実質的な限界税率が100%の状況では、賃金支払は望むべくもない。こうしたあまりにも非道な政府の徴税強化措置に対する企業側の陳情の結果、一部の部門では50：50の比率で国と企業の間で資金が分けられる制度が導入された。その後この取り決めは他の部門にも拡大され、比率は企業が3割、国が7割となった(32)。ただし30：70ルールの導入によっても、賃金支払用の資金が不足する状況に変化がなかったことは言うまでもない。

このように賃金未払は客観的な諸条件に規定されて必然的に発生してくるのであるが、しかしそれにはもう一つの側面があることも看過できない。すなわちそれは、賃金未払を積極的に利用する誘因が働いているということであり、賃金支払を様々な他の支払の遅れへの口実としたり、賃金未払を理由に政府に対して免税措置や資金融通などの温情的措置を求めたりすることが指摘できる。経営者は労働組合に参加できないが、彼らの側から労働組合側に積極的に働きかけて、賃金未払に苦しむ従業員の不満を当局にアピールすることで、大量失業の発生と社会不安を忌避したい政府からの補助金を獲得する材料となる(33)。賃金未払が深刻であればあるほど、補助金を獲得する可能性が高くなるのである。第二に、賃金支払が行われなくても労働者が自主的に退職しないことが明らかであれば、運転資金のやり繰りに

55.）。クラークも同様に、非貨幣経済化が進めば進むほど、現金でやり取りされるべき賃金部分にしわ寄せが来ることを指摘している。Clarke, “Trade Unions and the Non-Payment,” p.82.

30 正式の指令番号はついていないが内容は *Vestnik Banka Rossii* 43 (1996), p.37 を参照。この中で財務省、税務局および中央銀行はロシア連邦法「ロシア連邦における租税制度の基本について」第15条を根拠として税金等の支払を優先するように命じている。

31 Clarke, “Trade Unions and the Non-Payment,” pp.82-83.

32 G. Alfandari and M. Schaffer, “‘Arrears’ in the Russian Enterprise Sector,” in S.Commander, Q.Fan, and M. Schaffer, eds., *Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia* (Washington, D.C.: The World Bank, 1995), ch.4, p.125.

33 Clarke, “Trade Unions and the Non-Payment of Wages,” p.76.

悩む企業は敢えて賃金支払を行わずにその分を他の目的のために流用する可能性が出てくる。だが周りの企業が賃金遅配を繰り返している様な状況であれば、仮に労働者が退職して新しい職場を見つけたとしても、そこで賃金が確実に支払われるという保証はどこにもないのだから、事実上、労働者にとっては賃金の獲得を求めて転職するという選択肢のないことは誰の目にも明らかなのである(34)。第三に、賃金未払を利用して労働者を懐柔する側面も指摘しておきたい。企業が賃金債務を積み増すことは、企業経営陣にとって（自主的な退職は歓迎するかも知れないが）累積した未払賃金や退職一時金などの解雇費用の理由で解雇がより困難になることを意味する。従って賃金未払の累積は解雇しないことの一種の「保証」を労働者に与えることを含意している。他面で、解雇しないことは、企業が労働者に供給しているその他の付随的な恩恵（社会的サービス）を継続的に供与することを意味しており、これは経営陣が労働者側に賃金未払を許容するように強要する取引材料となっている。この付随的な恩恵の経済的意義は、特別の技能を持たず市場的価値の低い、失業可能性の高いものほど大きいから、こうした経済的弱者に対しては賃金未払が容易になり、それが集中することになるのである。そして第四にバーター取引の蔓延など非貨幣経済化が進むことによって、企業経営陣にとっても労働者にとっても企業のキャッシュフローに関わる実態が不透明になるという条件の下で、そのことを利用して、最も許されないことであるが、企業長が経営実態を実際よりも悪く見せかけるなどして賃金を支払わずに浮かした資金を利用して個人的な蓄財に励むということもあったのである(35)。

（ロ）解雇と賃金未払の選好に関わる問題

次に、経営者が労働者の解雇よりも賃金未払を選好する理由を検討する。まず最も基本的な要因として解雇に伴うコストが、将来、新規に雇用する場合と比べて大きいということがあげられる。労働者の解雇には解雇条件として、通常賃金の3か月分が解雇時に支払われなければならないから(36)、資金不足に悩む経営陣にとってはこれは選択の埒外であった。従って、こうした観点から経営陣は解雇よりも賃金未払を選好する。第二に、経営者側が賃金未払を積極的に利用する側面として、労働者の囲い込みへの志向がある。信じ難いことながら、企業経営陣は将来の生産増に対する楽観的な期待を有しており、将来の需要の増加に備えて労働者を保持し続ける誘因を有していた(37)。また労働者の差別化は労働者間の利害関係を分断し、企業内の権力関係を経営側にとって有利なものにすることもできるから一石二鳥である。しかし賃金未払によって労働者を差別化するのは将来の再雇用の費用が比較的大きい熟練労働者の囲い込みを狙うものであって(38)、非熟練労働者が解雇されない理由は薄い。

34　Earle and Sabirianova, “Understanding Wage,” p.1.

35　こうした企業長による不正を取り締まるために作られた連邦労働監査局のヴァロフによれば、1996年1-4月の間に、2万件の違反を摘発し、1万件の違反者の解雇命令が発出され2800人の企業経営者が合計17億旧ルーブル超に上る罰金を課せられた。このうち悪質な270件は、刑事事件として立件するように書類を検察に送検し、そのうち70が立件中であった。V. Varof, “Pochemu segodnia vygodno ne platit’ zarplatu,” *Chelovek i Trud* 5(1996), pp.53-56.

36　（旧）労働法典第40.3条の規定。

37　R. Layard and A. Richter, “How Much Unemployment is Needed for Restructuring in Russia?” *Economics of Transition* 3: 1 (1995), p.51.

38　熟練労働者の囲い込みは、企業長よりも、職場長、班長などライン管理者によって強調されたとの指摘もある。周知の通り、ソ連企業の生産設備は老朽化が著しく、技術工は各企業に特殊の設備の運転方法に習

ここには第三の注目すべき要因、すなわち超過賃金税の回避という問題がある。ロシアでは賃金の過度な高騰からインフレを惹き起こすことを防ぐために超過賃金税が導入されていた。これは企業の支払う賃金総額が法定最低賃金に雇用者数を乗じて得られる額に一定の計数を乗じて得られる額を超える場合、その超過分について課税するというものである(39)。非熟練労働者に対する賃金未払は、最低賃金水準の事実上の割引を意味するから、その分を熟練労働者に対する高額給料の支払に充てることによって、超過賃金税を回避することが可能になるのである(40)。

(ハ) 賃金による雇用調整に関する問題

企業経営陣の論理を検討する締めくくりとして、賃金が支払えないのになぜ(名目)賃金額を量的に引き下げないのかという問題について言及しておかねばならない。移行初期の高インフレという経済環境のなかでは、賃金支払の遅延は長引けば長引くほど経営陣にとっての実質的な割引分が増加するのであり、最も容易に資金をやりくりする手段であったと考えられる。インフレという不可抗力が賃金の割り引き支払を可能としているとき、企業側は労働者に対して積極的に賃金未払を起こそうとするのは当然である。これに対して、ロシアの企業ではインサイダー支配が優勢であり多くの労働者が自社の株主となっており賃上げを主張するので賃金体系は膨張しやすいが(41)、実際にはインフレ下の賃金未払という装置で実質賃金はむしろ引き下げられているのであった。第二に、民間企業における賃金決定メカニズムにおけるソ連時代からの惰性が非現実的な上昇を招いたとの指摘がある。ソ連時代には公定の賃率表により労働者の資格や能力に従って賃金水準が定められていた。経済の自由化によって民間企業では賃金体系は独自に決定することができるようになったが、特に旧国営企業では、以前と同様に公定の全国統一賃率表に準じた賃金改定が行われた(42)。統一賃率表はインフレ分のインデクセーションのため頻繁に改定されていたから、これに準じた賃金体系を採用している民間企業における賃金も間接的に上昇することになったのである。第三に、非貨幣経済化の進展のせいで、企業長自身が自企業のキャッシュフローに関する正確な情報を得られなくなったことも、賃金水準の調整を妨げた。仮に労働者の要求を鵜呑みにして賃金水準を上げたとしても、賃金未払と言う選択肢が存在していれば、空手形の乱発に過ぎず、企業財務に対する直接的な影響は回避されうる。

以上見たとおり、経営者が賃金を支払わずかつ解雇もしないのは、最も根本的な要因としては、企業の流動性不足と非貨幣取引の一般化、および解雇条件の高コストなどが指摘でき

熟しているから、こうした人材が失われると生産ライン全体の稼働に支障をきたす。さらに不安定な市場経済化のもとで、生産はソ連時代よりも不安定であるから、解雇が妨げられるという。

39 この係数は1994年までは4、それ以後は6とされ、1995年の税率は連邦政府が12%、連邦構成主体の税率が13%を超えないこととされていた。超過賃金税は、インフレ収束に伴い1996年に廃止された。

40 実際、熟練労働者の職場異動は頻繁であって、このためヘッドハンティングのためにも高賃金を保証する必要があった(R. Kapeliushnikov "Zaderzhki zarabotnoi platy: mikroekonomicheskii podkhod," *Voprosy ekonomiki* 9 (2000), pp. 78-81)。

41 インサイダー支配企業における賃金の膨張メカニズムについては、その株主である労働者が持ち株の配当よりも賃金の支払を選好するため経営陣と労働者というインサイダー同士の対立も含めて詳細に検討しなければならないから本論ではこれ以上立ち入らず別稿に譲りたい。

42 V. Gimpelson, "Politicheskaia ekonomiia rossiiskogo rynka truda," in T. Malevoi, ed., *Zarplata i rasplata: problemy zadolzhennosti po oplate truda* (M.: Moskovskii Tsentr Karnegi, 2001), p.35.

るが、こうして必然的に発生する賃金未払を経営陣が利用する側面として、税金支払の節約、補助金の獲得、労働者の差別化という点が指摘できる。また経営陣にとって賃金未払を利用する意義があるからこそ、通常の市場経済であればあり得ない賃金の下方硬直性が生じたのである。それではこうした経営陣の論理に対して、労働者側はどのように対処したのであろうか。

（２）労働者側の論理

そこで次に問題となるのが、労働者側の論理である。ここでは、何故賃金未払を許容するのかという点と、賃金未払があるにも拘わらず離職・転職しないのは何故かという点に分けて分析を加えたい。

まず労働者が賃金未払を許容する理由であるが、第一に、賃金未払に関わる法制的側面がある。遅配された賃金を取り立てる手段が限られており、そのための罰則などが十分に整備されていなかったために、訴訟を通じて賃金を取り立てることは容易ではなかった。従って、自主的に辞職しないことだけが、経営陣に対する唯一の効果ある抵抗手段となったのである。

第二に、後で詳しく見るとおり、労働組合の力が弱いということがある。経営者側の未払戦略の一つとして、労働者間の利害関係の分断化が指摘できたが、あるものには全く賃金が支払われず、あるものには部分的に支払われ、あるものには完全に賃金が支給されるという状況があれば、賃金未払に関して、労働者が経営者に対する一枚岩の立場を貫き通すことは困難である。すなわち、労働者の間で、限られた賃金フォンドの配分を巡る闘争が繰り広げられてしまうのである。従って、労働組合の果たす役割も、どの部分の労働者の権利を代表するかによって、その主張は異なる。因みに、ペレストロイカ期の企業内民主化の進展によって、法的に労働組合の分立が可能となったが、このことが労働組合の主張を分裂させた。例えば、企業経営者に近い立場にある（官製）労働組合の幹部などは、経営者側の懐柔の意図もあって賃金未払を被る可能性が低い。従って、企業内の発言力・影響力からの乖離が賃金未払に帰結するとも言える。また逆に、賃金未払の被害が大きければ大きいほど労働者の反発は強いはずだから、ロシア国内で見た場合、モスクワなどの大都市では賃金未払の比率は低いため、モスクワに本部をおく労働組合が全国的なストライキを危機感の薄いモスクワからの音頭で行うということは不可能であったとも言える(43)。

この様な理由で、労働者側は賃金未払を許容せざるを得ないわけだが、それにも拘わらず、何故離職・転職しないか、その理由が次に明らかにされなければならない。まず第一に基本的な要因として、労働市場の流動性が乏しいことが挙げられる。すなわち、住宅市場の未整備や雇用機会に恵まれた都市への流入制限を意味するプロピスカ制度(44)などの制約から、移動のコストが禁止的に高い(45)。また、ソ連時代には職場内の労働移動は、職業教育を通じた技術資格の向上に裏付けられていたが、高度な専門的技能や知識は別として、企業内

43　Desai and Idson, *Work Without Wages*, p.203.
44　旧ソ連時代から、大都市への人口集中を防ぐ目的で作られた移入制限の制度のこと。
45　モスクワ市パスポートの入手には半年で2000ルーブルなどで、特に移動の端緒期に膨大な費用がかかる。Guido Friebely and Sergei Guriev, *Should I Stay or Can I Go? : Worker Attachment in Russia* (Moscow: CEFIR Working Paper No.2, 2000), pp.19-20.

教育で獲得したこうした技術は特定企業向けのものであり(46)、他の企業では役に立たないことも多かった。従って、各人の労働力としての商品価値が十分に高いとはいえず、他の職場へ移動するインセンティヴを低いものにせざるを得なかった。こうした状況を背景に他の職場を探索する費用は、賃金未払によって被る損失よりも大きくなっていると考えられる。

第二に、労働者が賃金未払を甘んじて受け入れ、かつ離職・転職しない理由として、賃金未払を利用する要因が挙げられる。すなわち労働者は主たる職場の正規の労働時間内に職場の機械・設備を利用したり、職場の資材を流用したりしながら別の副職に従事している。こうした副収入獲得のための「職場環境」は生き残りのために不可欠だから、労働者は敢えて賃金の未払を受け入れても従来の職場に留まり続けるのである。これと並んで、ロシアにおける雇用が持つ社会的機能も重要である。主として旧来の大企業に雇用されているというタイトル（地位）の維持が、賃金外の社会的サービス（広義の「住宅サービス」など）の給付を受け取ることを容易にした。これは、例えば住宅の取得に際しての保証人のような機能を企業が持っている点にも現れている。さらに、ロシアの私有化プロセスでは、特に当初、インサイダー所有が圧倒的な比重を占めて成立し労働者も株主となったために、企業の存続・繁栄に対する利害を、たとえ部分的であれ、経営者と共有することになったことも指摘しておきたい。従って、賃金未払を受け入れることで企業の存続への「無償の融資」を行う側面もあったと言えよう(47)。

このように、賃金の未払は労働者にとって忌避すべきものであったとはいえ、労働者は少なくとも職場に留まり続けることで一定の恩恵を享受しており、この点に労働者が賃金未払を受け入れるだけでなく、一面ではこれを積極的に利用していく理由を見いだすことができる。

以上見たように、賃金未払は企業側にも労働者側にも相応の必然的な理由があって発生し、この限りにおいて両者は鋭い対立関係にあった。他方で、双方ともに解雇ではなく賃金未払を利用することで得られる一定の効用が存在し、ここでは両者は相互に依存・共存する関係にあった。従って、このような両者の対立と依存・共存関係のなかで、賃金未払が発生し、これが淘汰されずに維持・再生産されていくこととなったのである。そこで次にこうした企業内部における経営陣と労働者の相互関係について、その調整メカニズムに焦点を当てて、労働組合が賃金未払に対して与えた影響を抽出することとしたい。

4．賃金未払と労働組合

よく知られているように、ソ連時代の労働組合は、生産の効率を高めることや、サナトリウムや労働者の家などの労働者への福利厚生施設の提供などの役割を担っており、西側にお

46 Galina Monousova and Natalya Guskova, "Internal Mobility and the Restructuring of Labour," in Simon Clarke, ed., *Labour Relations in Transition: Wages, Employment and Industrial Conflict in Russia* (Cheltenham: Edward Elgar, 1996), pp.88-98.

47 既に述べたとおり、賃金未払と企業リストラの進展との関連を考慮すれば、企業の生存可能性を高めるための企業リストラに対して、所有者となった労働者も経営陣と共通の利害を有する。賃金未払は失業によらない所得の減少という形での雇用の調整形式とも見られるから、その意味で、これは企業のリストラの進展に対して労働者が支払ったコストとみなされる。

ける労働組合とは異なる機能をも有していた。完全雇用を前提とする社会体制のもとでは、労働組合は労働者側の利害を代表するだけでなく、共産党や国家の課題を実現させるための装置でもあったのである。

しかしながら、ペレストロイカ期の企業改革の試みは、こうした労働組合の役割を根本から見直すこととなった。企業の生産性が上がらないのは、労働者の生産結果に対する利害関心が薄いことと関連していると理解したゴルバチョフは、完全独立採算性の導入と労働者評議会の設立など企業内民主化を推進することによって、労働者の意識改革を図った。この試みは、企業長を選挙で選ぶなどの形で実現されたが、多くの場合、労働者の自主性を高めるよりは生産現場の混乱を招き、失敗に終わった(48)。ただし、この試みの副産物として、従来の官製労働組合とは別に、新興の独立系労働組合が成立するようになるなど、労働者の多様な利害関心に基づく新たな勢力が出現し、この結果、企業経営者と労働組合との関係は、以前より緊張をはらむものとなり、また更なる利害関係の複雑化が進行した。

こうした企業内の権力関係の複雑化を背景にして、賃金未払に対する労働組合の対応は、旧来の労働組合と独立系の労働組合では異なるものになった。前者は、伝統的に経営陣と近い立場にあって、企業の窮状は企業内部の問題というよりも外部経済環境の問題であると見なして、経営者とも密接に協調しつつ、政府に対する法整備や財務状況を改善するための特例措置などを訴えた。これに対して新興の労働組合は、その参加人員が限られたこともあって、少数の労働者を代表して経営陣に対して賃金未払を解消するよう訴訟を起こした。こうした訴えは、裁判所によって認められ、民法典395条に基づく、未払賃金のインフレ率ないし公定歩合によるインデクセーションを兼ねた支払指令や、民法典151条に基づく、賃金未払により惹き起こされた道徳的損失を理由にした補償指令などの形で、一定の効果を持ったことも確かである。しかしながら、一部の労働者が裁判を通じて個別に賃金支払や未払から受けた損失を賠償されることはあっても、それは労働者全体の損失を認め、企業経営陣に対してこれを改めるように命令を下し、その実行を迫るという種類のものではなかった(49)。この様に、新旧の労働組合はそれぞれの戦略に立って行動し、経営陣に対する統一した戦線を形成することができなかった。労働者の利益を全体として代表し、未払問題の解決のために経営陣に対して統一的にアプローチするという方法は採用されなかったのである。この結果、経営者側の戦略である、声の大きい者に対して、より少ない未払を行うという対処方法にうまく搦め取られてしまった(50)。

ここに賃金支払のメカニズムに対する労働者側のアピールの限界が指摘できる。経営陣に対する訴えは、部分的かつ散発的でシステムの根本的変更を迫るものとはならなかった。政

48　M. Ellman and V. Kontorovich, eds., *The Destruction of the Soviet Economic System: An Insiders' History* (Armonk: M.E. Sharpe, 1998), pp.145-151.

49　Clarke, "Trade Unions and the Non-Payment," p.76.

50　賃金の未払のこうした側面は、利害の異なる取引主体間の権力関係の諸相、特に未払を強制する仕組みの反映であり、他の未払にも見られたものである。企業間未払では、各部門であまねく需要される財・サービスを提供する企業（多くの自然独占企業）に高い交渉力（バーゲニング・パワー）が付与され、この部門に未払が集中する傾向があった。また、財政・企業間の未払においては、税金取り立てに警察力まで行使する財政側の都合が、企業に対して無理強いされたという側面があった。雇用主と被雇用者という関係においても、前者の方が権力を有しており、一般に、法律が順守されにくい状況にあるロシアでは、雇用者側の都合によって被雇用者側の権利が蔑ろにされ、賃金未払が強制されたのである。

府がエリツィン＝チェルノムイルディン政権のもとで行った賃金未払を解消するための努力が、一度目的を達成した後に、再び発生することになったのと同様に、未払の根源的なメカニズムに対するアピールがなかったのである。そもそも、賃金の未払か失業かという究極の選択[51]に立たされた労働者および労働組合は、結局、前者を選ばざるを得ず、新旧の労働組合を包括できる戦略が立てられなかったのである。

この様に、企業内民主化の導入を契機として労働者内部の利害の複雑化が発生し、労働組合の賃金未払に対する効果的な抗議行動を妨げることになった。企業内部の利害対立の先鋭化を十分に調整する機能を労働組合が欠いていたといえるのである。

5．非貨幣経済と賃金未払

前節まで賃金未払の発生と存続を規定している直接的な要因を分析してきた。しかし賃金未払の蔓延が社会的に許容されるロシア独特の社会経済的条件を指摘しておく必要がある。それはソ連時代から続いた消費生活における非貨幣経済的側面に他ならない。

賃金未払を被る労働者は、もし生き残りのために副次的収入が得られるのであれば、未払を許容することもできよう。その実態を調査したものによると労働人口の複数の仕事の掛け持ち率は、1992年の5.6%から1996年には10.1%に上昇したという[52]。市場経済化の開始とともに、これまで以上に副次的収入を得る機会が増大したことも仕事の掛け持ち率を上昇させたと考えられる。しかしながら、副次的収入の確保が可能であったが故に賃金未払を受け入れたとするなら、その論理はあまりに短絡的である。なぜなら同調査によれば、より高学歴のものが副次的収入を得る率が高かったのであって[53]、多くの労働者にとって賃金収入を得る手段は限られていた。さらに、副次的収入源の多くは成文化された契約に基づくのではない、口頭での職の提供であり、またその雇用契約期間も一般的に短く極めて不安定なものであった。従って、未払を被る以上、副次的収入を探すことがあったとしても、それ故に賃金未払を許容したとは言えないのである。換言すれば、労働者に賃金未払を許容させる社会

51　一部の労働組合が訴えた対象である政府の立場は、賃金未払よりも雇用を優先するということであった。従って、雇用が守られるのであれば、賃金未払は社会を安定的に維持するためのコストとして許容する傾向にあり、この点では、政府（特に地方政府）も企業経営者や労働組合と利害を共有していた。

52　M. Foley, *Multiple Job Holding in Russia during Economic Transition* (Yale University, Economic Growth Center, Center Discussion Paper No. 781, 1997) (unpaged).

53　この点に関して、重要なポイントは果たして賃金未払を被る労働者層にとって副次的収入を得る機会が十分にあったかどうかという点である。「賃金獲得の自由（機会）」という概念を呈示しながら賃金支払遅延を受けている所得階層について検討を行った武田によれば、賃金未払は賃金水準の低い産業部門ほど、また所得水準の低い層に偏った形で発生したという（p.80）。また、副次的収入を得られるのは、本業においてより恵まれた地位・条件にある者であると結論づけて、賃金未払と副次的収入の両側面から、「所得分配不平等の固定化」により貧困層が形成されているとしている。第２雇用から追加的収入を得ているものは、本業の賃金が高いものの方が多いというアンケート調査結果から、副次的収入を獲得できるのは良い情報ネットワーク（コネ）を有する高所得者層であり、「競争力がなく、コネもない、交渉力もない労働者が、企業に留まり（主に国有セクター）、解雇されるよりも賃金支払遅延を受け入れるという構図」（p.86）ができあがっているとする。「賃金支払遅延のほとんどが、低所得者層に偏在していること、第２雇用に関するよい情報ネットワークを持っていないことと関係している」から「所得分配の不平等の悪化が固定化し、貧困層が貧困から抜け出すことが難しくなる」（p.87）（武田友加「移行期ロシアにおける不平等の固定化と貧困」『スラヴ研究』47、2000年、71-89頁。）

的条件として、ソ連時代から連続する一種の現物経済的な生存メカニズムの存在に注意を払う必要があるのである。

体制移行前のソ連期の商品貨幣流通は、主として企業間の取引である生産財・投資財部門に関わる非現金決済の領域と、消費生活に直結する消費財購入部門に関わる現金決済の領域とに厳密に分離された形で管理がなされていた(54)。従って、ある意味では、元来、企業間の取引は貨幣を媒介しない「非貨幣経済的取引」であり、企業間取引の未払やそれに付随した「疑似決済メカニズム」に現れているのは、こうした旧体制からの慣習の形を変えた継続と考えることも可能である。これに対して消費生活に関していえば、モノ不足が深刻で行列が日常化していた社会であったとはいえ、消費者は企業から受け取った賃金をもとに、原則として現金の支払によって消費財を購入していたのであり、限定的なものながら貨幣経済であった(55)。ところが移行開始に伴い、労働報酬の現物支給化などの「非貨幣経済化」や賃金未払が生じてきた。再三述べているとおり、賃金未払が一般化したとしても非貨幣的手段による「決済」可能性は限られており、賃金未払を現物支給などの形で完全に代替させることは困難だったので、この領域における非貨幣経済化は可処分所得の減少という形で生活水準の低下に直結した。インフレの低下とともに非貨幣経済化が深刻化し、賃金未払期間も長期化して未払金が累積すれば、ますます貧窮化は進行することになる。

これに対して国民は、家庭菜園における自家栽培、友人・知人・親族といったあらゆるネットワークを駆使した相互扶助メカニズムの確保(56)、および正規外の収入を獲得する機会の探索によってこの危機を凌いでいかざるをえなかったが、これはこれでますます非貨幣経済化を進行させることになった。

このような生活維持を可能にさせるサバイバル・メカニズムの存在は、ロシアの消費生活における貨幣経済の領域と非貨幣経済の領域の並存と後者の比重の重さを示している。第一に、ソ連時代から商品不足に悩む国民は不足に備えて物財の蓄えを作る習慣をもっていたが、自宅に生活用品の現物ストックを持っていたことが指摘できる。これが移行期において賃金が支払われない場合の生活防衛の手段になったと考えられる(57)。第二に、ソ連期の消費生活は現金を介したものであったことは事実だが、モノ不足にあった当時は商品の配分を司る者とのコネが現金よりも重要であった。また不足する物資を知人・親族間のネットワークで相互に融通しあうことは日常茶飯事であった。ここからこの様なネットワークの存在が移行期の下でも活用されロシアでも存続し、賃金未払の下での生活バッファーの役割を果たし

54　W. Tompson, "Old Habits Die Hard: Fiscal Imperatives, State Regulation and the Role of Russia's Banks," *Europe-Asia Studies* 49: 7 (1997), pp.1159-1185.

55　ソ連期においては企業内での商品配給が一般商店における品不足を補う役割を果たしていたことはよく知られるところである。こうした商品供給の重要なチャネルが私有化等の制度的変化を経て、移行期において国民の消費生活にどのような影響を与えたか、また本論における「非貨幣経済化」とどのような関係にあるかについては、別途検討する必要がある。

56　各種調査によると、このネットワークは大変広範に及び、ロシア国内だけでなく、旧ソ連構成共和国との間でもさまざまな助け合いが行われている。S. Alasheev and M. Kiblitskaya, "How to survive on a Russian's wage," in S. Clarke, ed., *Labour Relations in Transition: Wages, Employment and Industrial Conflict in Russia* (Cheltenham: Edward Elgar, 1996), ch.5.

57　Alasheev et al., "How to survive."

た。第三にソ連時代、企業を通じて供給された諸種の社会サービス（住宅や医療など）は、移行期において一挙に廃止されることなく存続した。このため労働者にとっては、賃金が未払となることで失われる効用は大きかったが、まさにそれ故に賃金外のベネフィットの損失のほうが死活的な問題となったといえるのである。こうした状況を背景として消費生活における貨幣経済的要素はこれまで以上に後景に退き、移行の端緒期においては非貨幣経済の側面の存続から、ある程度の規模の未払は、労働者側にも受け入れ余地があったといえよう。さらに、ハイパー・インフレによる貨幣価値の急速な下落の下でそれまでの貯金がほとんど価値を喪失した結果、賃金の多寡の重要性は低下して非貨幣経済的側面の重要性が増したと考えられる。このようにソ連時代の消費生活においては非貨幣経済的側面が貨幣経済的側面よりも多く有していたのであり、市場経済への移行が開始されたとき、これが国民生活を保護するための緩衝装置として機能していたと言えるのであり、ロシアにおける賃金未払がロシアが引き継いだ非貨幣経済的側面の存在という条件の下で発生している点を看過すれば誤りとなるのである。

まとめ

以上を要約すれば、次のとおりである。賃金の発生メカニズムは、企業における運転資金不足により必然的に発生し、これに対して法的にも保護されず、他の職場に転職することも難しい労働者は、賃金未払を受容せざるを得ないことで成立した。こうした発生のメカニズムは両者の対立を招いたものの、雇用者は労働者を解雇しないで賃金未払を行うことで、税金の免除や補助金の獲得、労働者の差別化などが可能だから、これを積極的に利用する誘因を有し、他方、労働者の側も、社会サービスや副次的収入を得るための「職場」を確保するなどの理由で賃金未払の利用可能性を認めており、双方は賃金未払に一定の利害を共有することで、これが維持・再生産されることになった。つまりロシアにおける企業（この場合、特に中・大規模のもの）は、生産活動を通じて利潤を生みだす資本としての価値はないとしても、経営陣にとっては（補助金としての）現金を手にする機会を、また労働者にとっては現金の他に、社会的サービスを提供される機会を得るという意味で、皆が寄生する対象としての存在意義を持っていたと言えるのである(58)。賃金未払があったとしても、そこに籍を置いておけば生きていけるという「常識」が賃金未払を発生させたともいえるのである(59)。そしてこの様な賃金未払が社会的に許容されたのは、ネットワー

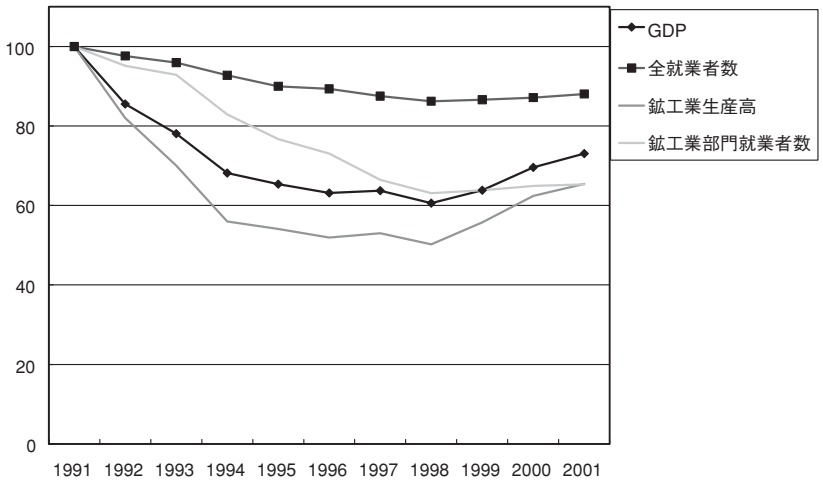
58 T. Maleva, “Rossiiskii Rynok Truda i Politika Zaniatosti: T. Maleva ed., Paradigmy i Paradoksy,” in *Gosudarstvennaia i korporativnaia politika zaniatosti* (M.: Moskovskii Tsentr Karnegi, 1998).この他労働者は、サボタージュ、就業時間内の副業、企業からの資材盗難などで賃金未払に対抗したが 、仮に職場を解雇されればこうした副次的収入の源泉は奪われることになる。

59 ところで、ロシア労働市場の専門家であるカペリュシニコフによれば、ロシアの労働市場の流動性は他の移行諸国やOECD諸国と比べて比較的高いことが知られている。失業率がそれほど高くないのに、流動性が高いというパラドクスについて検討した彼は、市場価値の高い労働者層の異動が高いことに注目し、労働市場が分断されていると結論した。すなわち競争力のある労働者は、異動を繰り返すことでより高い賃金を獲得することができる一方で、競争力の劣る労働者は、賃金未払を許容しつつ一企業に留まり続けるというのである。こうしたロシア労働市場の全体的な特徴から見た分析からも、この点は裏付けられる。R. Kapeliushnikov “Zaderzhki zarabotnoi platy.”

ク、社会的サービスなどの非貨幣経済的側面というロシア独特の社会的慣習の存在であったと指摘できるのである(60)。

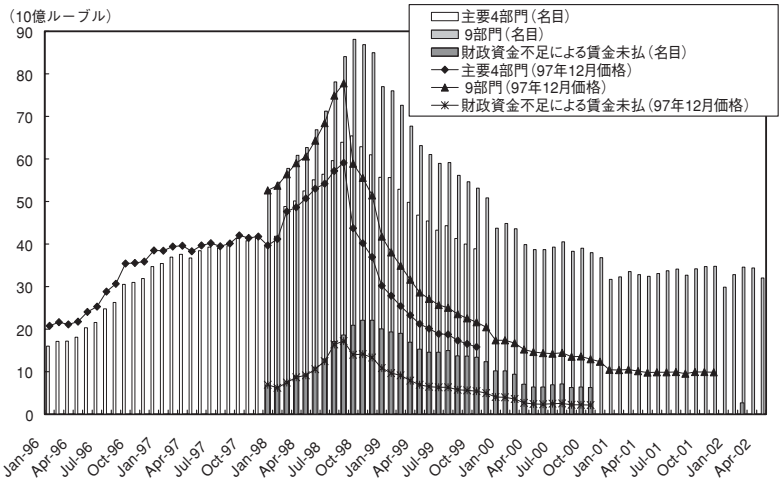
60　インフレが収束し、時の経過を通じた賃金未払の償却が困難になると同時に、経済全般における非貨幣経済化の進展によって、賃金未払は容易には解決できない問題となったが、一方で1998年8月危機以降のインフレの高まりと支払規律の強化ともに、大幅な改善が見られたのである。

（図１）GDP と全就業者数、鉱工業生産と同部門就業者数の推移



（出所） RSE2001, pp.38, 141, 279. より筆者作成。

（図２）賃金未払の規模とその推移

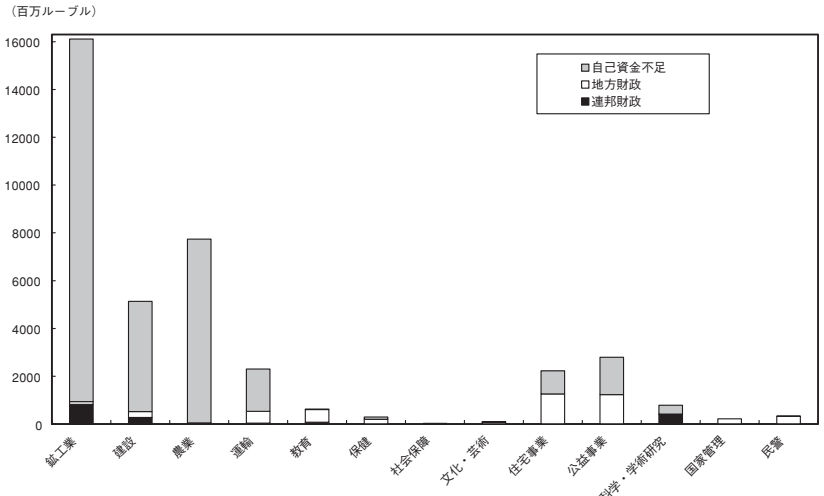


（出所） 賃金未払データは SEP 各号、1997 年 12 月価格は RET データベース及び RET Monthly 各号から入手した月次 CPI データを下にデフレートして筆者作成。

（注） 主要 4 部門は、鉱工業、農業、建設、運輸を指す。9 部門はこれに加えて、教育、保健、文化・芸術、科学・学術研究、住宅・公益事業を指す。以下、全てのルーブル表示は 1998 年改定の新ルーブルを示す。

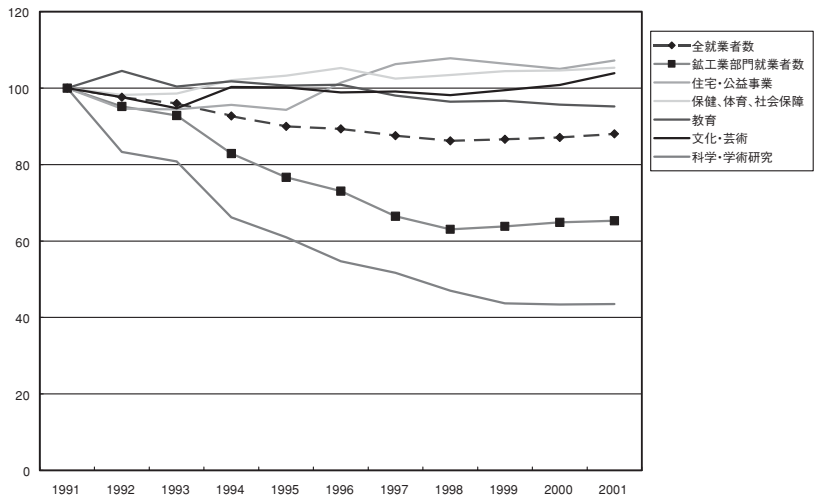
（図３）賃金未払の部門別原因

（2000年５月１日時点）



（出所） SEP 2000/4, pp.187-188. より筆者作成。

（図４）部門別就業者数の推移



（出所）図１に同じ。

（表１）未払賃金の産業部門別残高と企業・組織数

（各期初、単位：残高（上段）は百万ルーブル（1992 年 12 月価格）、企業数（下段）は千）

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
総計	28.8	81.5	139.6	300.7	576.8	562.7	446.5	185.8	112.0
	11.2	23.6	31.0	71.6	103.5	70.3	132.3	82.1	54.9
鉱工業	15.1	38.7	72.1	155.7	272.1	284.5	188.3	72.5	42.0
	3.4	4.9	6.1	10.5	13.6	13.1	13.2	9.1	7.3
農業	5.8	30.5	43.2	44.3	72.2	85.2	54.5	33.4	27.6
	5.1	14.6	19.6	22.4	25.4	24.8	24.5	20.6	19.4
建設	7.9	12.3	24.2	42.4	82.4	79.7	55.7	23.9	14.3
	2.7	4.1	5.3	7.8	9.3	8.1	7.7	5.1	3.9
運輸	…	…	…	24.0	46.6	38.3	24.6	10.6	7.0
	…	…	…	2.9	3.6	3.4	3.5	2.6	2.2
教育	…	…	…	20.2	55.1	15.2	32.4	8.7	2.5
	…	…	…	13.9	25.2	8.5	27.3	11.2	4.5
保健	…	…	…	11.9	30.7	8.5	20.7	5.5	1.1
	…	…	…	6.5	11.7	3.8	11.7	6.7	2.9
社会保障	…	…	…	…	…	…	1.7	0.4	0.1
	…	…	…	…	…	…	2.3	1.2	0.5
文化・芸術	…	…	…	2.2	5.8	1.5	4.6	1.4	0.3
	…	…	…	7.6	13.6	3.5	16.1	7.5	3.3
科学・学術研究	…	…	…	…	11.7	11.6	11.3	3.3	1.8
	…	…	…	…	1.1	0.9	1.2	0.6	0.4
住宅事業	…	…	…	…	…	16.6	17.1	9.7	6.1
	…	…	…	…	…	1.6	2.6	2.2	2.0
公益事業	…	…	…	…	…	21.7	21.5	12.0	7.6
	…	…	…	…	…	2.6	3.4	2.9	2.3
国家管理	…	…	…	…	…	…	10.2	3.0	0.9
	…	…	…	…	…	…	17.4	11.7	5.8
民警	…	…	…	…	…	…	4.1	1.5	0.6
	…	…	…	…	…	…	1.4	0.7	0.4

（出所） 1993、1994 年は Goskomstat Rossii, *Trud i zaniatost' v Rossii* (1999), pp.345-346. 1995 年以降は同(2001), pp.387-388 より、CPI は RSE 2001, p.583 を利用してデフレートして算出。

（注） …はデータの欠如。

（表２）賃金未払に占める財政からの資金供給不足の占める割合

（各期初、単位：%）

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
総計	46.7	112.5	74.4	114.4	43.2	17.5
鉱工業	6.5	12.4	13.3	9.5	4.8	1.8
農業	1.8	1.1	0.8	1.0	0.5	0.1
建設	2.5	3.0	4.2	3.5	2.8	1.3
運輸	3.4	6.7	6.6	4.6	2.4	1.5
教育	19.6	54.2	14.8	32.0	8.6	2.4
保健	10.8	25.1	6.1	16.9	4.3	0.9
社会保障	…	…	…	1.7	0.4	0.1
文化・芸術	2.1	5.6	1.4	4.5	1.3	0.3
科学・学術研究	…	4.4	5.7	5.7	1.8	0.8
住宅事業	…	…	10.8	11.5	6.1	3.3
公益事業	…	…	10.8	9.1	5.6	3.4
国家管理	…	…	…	10.2	3.0	0.9
民警	…	…	…	4.1	1.5	0.6

（出所）　Goskomstat Rossii, *Trud i zaniatost' v Rossii 2001,* pp.387-388. より筆者計算。
（注）　…はデータの欠如。

（表３）主たる雇用者から勤労者*に対する賃金未払

調査時期	賃金未払率	賃金未払期間の内訳（%）				平均未払高
	（%）	一ヶ月分以内	一ヶ月超二ヶ月分以内	二ヶ月超三ヶ月分以内	三ヶ月分超	（ルーブル）1992年6月価格
Dec-94						
男性	40.3	35.6	29.6	16.9	18.0	7.313
女性	35.8	41.6	25.4	14.9	18.1	3.772
全体	38.1	38.3	27.7	16.0	18.0	5.628
Oct-95						
男性	40.0	36.4	26.9	13.5	23.2	5.802
女性	37.2	40.9	29.2	15.9	14.0	3.224
全体	38.6	38.5	28.0	14.6	18.9	4.546
Oct-96						
男性	54.5	25.1	24.7	18.3	32.0	9.300
女性	53.7	26.2	27.7	18.0	28.1	5.598
全体	54.1	25.6	26.2	18.1	30.1	7.416
Nov-98						
男性	65.1	19.4	19.3	18.7	42.6	9.422
女性	62.8	21.2	21.0	17.0	40.7	4.847
全体	63.9	20.3	20.2	17.8	41.7	7.030
Oct-00						
男性	33.1	38.0	18.9	10.8	32.4	4.906
女性	25.9	46.3	21.8	9.1	22.8	2.921
全体	29.6	41.5	20.1	10.1	28.3	4.053

（注 *）　男性 18-60 歳、女性 18-55 歳
（出所）　RLMS 2001, p.20, Table 11. より抜粋。

（表４）労働者のカテゴリー別賃金支払遅延の分布

（1996年11月時点の全ロシアアンケート調査から、単位：%）

カテゴリー	先月の賃金を全額受け取った			先月の賃金を受け取っていない		
		適時に受け取った	遅れたが受け取った		一部受け取った	全く受け取っていない
性別						
男性	44	27	17	54	14	40
女性	53	32	21	46	9	37
年齢						
25歳未満	54	44	10	46	14	32
25－40歳	52	29	23	47	10	37
41－55歳	45	25	20	56	13	43
55歳超	42	29	13	57	16	41
学歴						
高等	57	36	21	43	12	31
中等・中等専門	50	30	20	50	10	40
中等未満	39	23	16	59	14	45
社会的職業的						
指導者	51	41	10	46	13	33
専門家	51	29	22	49	13	36
熟練	42	23	19	54	11	43
非熟練	48	31	17	52	8	44
経済セクター別						
国営企業	44	22	22	56	14	42
半国営	40	23	17	60	13	47
民間	69	54	15	29	7	22
居住地別						
モスクワ及びサンクトペテルブルク	74	54	20	22	12	10
大都市	54	34	20	46	14	32
小都市	43	25	18	56	12	44
農村	44	24	20	56	8	48
地域別						
北部*	51	33	18	49	13	36
南部*	55	26	29	44	14	30
ウラル	48	29	19	52	12	40
シベリア及び極東	31	19	12	69	9	60
全体	48	29	19	51	12	39

（出所）　L. Goldon, “Kogda psikhologiia vazhnee deneg,” *Mirovaia Ekonomika i Mezhdunarodnye Otnosheniia* 3 (1998), pp. 26, 28.
（原出所）　Materialy ekspress-oprosa VTSIOM.
（注）　北部、南部という地域が具体的にどこを指すのかについては不明。
（引用者注）　非回答者もいるため、合計が100にならないカテゴリーもある。

Non-Payment of Wages in Russia

SUGIURA Fumikazu

The problem of non-payment in Russia has been a notorious epidemic since the start of its transition from a centrally planned economy to a market-based economy. Though the economic reforms in 1990s were to establish a monetary economy, they led to such 'demonetizations,' as widespread barter deals. Non-payment can also be viewed as one of the widespread forms of demonetization. There are five forms of nonpayment: the non-payment between enterprises, between the government and enterprises, between banks and enterprises, from the pension fund to pensioners, and from enterprises to workers. This article analyzes the formation and development of the non-payment problems by focusing on the evolution of the non-payment of wages in Russia.

With the widespread demonetization and non-payment of wages, the situation grew worse and the population has been seriously affected. However, one of the most serious aspects of wage arrears lies in the fact that it is almost impossible to resolve the problem by utilizing quasi-money, such as payments in kind, or the pseudo-settlement mechanisms, such as *zachet* or offsets. The payment of wages, in principle, should be made in cash as should be wage arrears. Therefore, there have been relatively few cases of wages being paid in kind between enterprises. This means the wage debts have piled up continuously and will likely grow much larger. Second, whether workers necessary receive wages promptly is directly related to the amount of their disposable income to assure standard of living. With wage arrears, workers can get smaller incomes and their living standard falls. That is why the non-payment of wages is one of the most serious phenomena of the demonetizations. Third, it is widely believed that the non-payment of wages prevents the restructuring of enterprises, because even without laying off the excess labor, the enterprises can reduce their payroll costs through wage arrears. Indeed it reflects the malfunction of the labor market in Russia.

The non-payment of wages peaked just after the August crisis in 1998. Both the federal and local governments were responsible for 15 to 20 percent of the total non-payment of wages. The federal government owed army salaries and payments for state orders for the military complex, while the local governments owed wages for workers in the education, health, and other sectors. The remaining part of wage arrears was responsible for enterprises' themselves.

In the public sector, the non-payment of wages takes place because the government, especially local governments, are eager to maintain the regional level of employment regardless of their severe budget constraints. Despite the wage arrears, local governments maintain employment levels with the help of federal transfers and subsidies. At the same time, even though the federal government provides the financial resources to respond to the local authorities' requests for aid, the latter do not necessarily allocate those funds properly. The local governments have an interest to maintain a certain level of wage arrears in the region.

In the private sector, our analysis of the wage payment from the viewpoint of both managers and workers found that the managers do not pay primarily because of the lack of working capital. The widespread demonetizations mean a shortage of cash for salaries. They cannot but delay the the payment of wages. Even if there is cash revenue, the payment of taxes should have a higher priority. The government tries to pursue the cash revenue. For instance the effective tax rate to the tax delinquent enterprises was as much as 100%. The second aspect of management behavior concerns the exploitability of wage non-payment. Because of wage

arrears, the firms ask the government for subsidies while the local government has good reason to believe this necessary to prevent social unrest. If the managers know workers will not move in spite of the wage arrears, then wage non-payment becomes a lower priority. On the contrary, wage nonpayment can guarantee that workers will not be laid off, due to the expensive severance pay. They also assure that the enterprise will continue to supply social services. Lastly demonetizations complicate the economic situation of the firm manager and workers alike. This enables the managers to manipulate financial flows in their favor and to embezzle funds with ease.

Next follows an explanation for why managers prefer the nonpayment of wages to layoffs. One reason is the harsh legal environment for layoffs in Russia. Firms have to pay 3-months of serverance pay. Second, they want to retain their labor force, because they are optimistic about the near future and believe that they have to maintain their labor force for the anticipated increase in demand. It has also become clear that non-payment of wages can be used to differentiate the labor force. Some get wages promptly, some with a 1-month delay, and some with a 3-month delay. By so doing managers can segregate employees. But that does not mean they want to dismiss the least skilled workers, rather through the non-payment of wages, they can reduce their wage taxes.

The third question concerns why they are not eager to decrease salary levels while the wage arrears pile up. That is because inflation works as a tool to discount the debt. The wage bills tended to inflate under the pressure of the insider-employees, but inflation discounts the value of these wages. The national wage tariff system also plays an important role in preventing wage adjustments. There is a downward rigidity of wages in Russia.

Workers accept wage arrears. First, employees have no legal recourse against wage arrears. Second, labor unions are so weak and fragmented that they have no clout. Workers do not move despite the wage arrears because the housing market in Russia is not developed and it is very expensive to move for a new job, especially out of town. Third, without wages, employees often pilfer from enterprises to provide materials for their own side businesses. At the same time, continued employment at a formerly state-owned enterprise means they remain eligible for social services.

Although managers and workers are in the state of confrontation, they have a common desire to exploit wage arrears. For the workers it is more beneficial to exploit wage arrears than to change jobs. In this sense, they provide an element of cohesion. This is the main reason why wage arrears continue to accumulate.

In our analysis of the role played by labor unions, we have found that there are two types of unions in Russia. Traditional labor unions have common interests with their enterprise managers. Both tend to appeal in critical situations to the local government for support. In contrast, newly established unions are more radical and take legal action to secure proper wage payments. These two types of unions often work in opposition to each other. Such divisions prevent the development of an effective alliance against management.

We cannot neglect one of the important aspects of the non-payment of wages. This is the social and historical background surrounding enterprises. We all know that the Soviet Union tried to separate its monetary circulation into two parts: cash and non-cash. Workers received cash wages to meet the needs of their daily economic life, mainly in the retail sphere. At the same time people did not pay for health care services, for example, because those services were provided by their place of employment. That was a non-monetary side of Russian economic life. The extension of the monetary economy in Russia remains quite limited even after the transition. Workers are more sensitive to losing these non-monetary benefits from enterprises than to losing their wages. With wage arrears, people have to make ends meet by using networks of relatives and friends and by growing their own food, making the Russian economy more and more non-monetary. Enterprises in Russia are quite important for both

employers and employees, not because they are capital assets that can create profits, but because they serve as hosts for a variety of parasitic activities: managers can get cash flow while workers can get both cash flow and social services. For the Russians it is quite natural to remain in an enterprise that regularly cannot meet payroll. This explains the paradoxical non-payment of wages during the economic transition of the Russian Federation. Both workers and managers can gain, not lose, from the non-payment of wages.