

ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ И ПАРТНЕРСТВА СРЕДИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СУБЪЕКТОВ: ПРИМЕР КОМАНДИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ

Дворак Я., Цивинскас Р.¹

Аннотация

В настоящее время командированные работники² в странах Европейского союза (далее – ЕС) не являются новым феноменом. Первые европейские договоры (Парижский и Римский) предоставили возможность свободно передвигаться в поисках работы. До расширения ЕС в 2004 г. передвижение работников не было таким интенсивным и в него были вовлечены в основном работники управленческого звена. В данный момент все большее число работников курсирует между странами ЕС, и это имеет положительное и отрицательное влияние на реализацию политики командированных работников. Авторы данного исследования рассматривали следующие вопросы: каково состояние сотрудничества и обмена информацией между заинтересованными субъектами, участвующими в процессе принятия решений по вопросам политики командированных работников в Швеции? Как и в какой степени обмен информацией между заинтересованными субъектами влияет на сотрудничество в сфере командированных работников в Швеции? Авторы использовали смешанную методологию, а выбор методов задал логику исследования. Вначале был проведен анализ литературы, затем анализ случая и полужформализованные глубинные интервью. Во время исследования установлено, что обмен информацией и партнерство между заинтересованными субъектами в сфере командированных работников основываются на шведской модели. В данной модели основным регулятором рынка является профсоюз, который обменивается информацией с партнерами через институционализированные каналы (предоставление коллективных договоров, совместные инспекции и диалоги).

¹ Дворак Ярослав – доцент, заведующий кафедрой государственного управления и политических наук Факультета социальных и гуманитарных наук Клайпедского университета. Адрес: Клайпедский университет, Факультет социальных и гуманитарных наук, кафедра государственного управления и политики, ул. Миниос 153, Клайпеда, Литва. E-mail: Jaroslav.dvorak@ku.lt

Цивинскас Ремигиус – доцент Университета Витовта Великого. Адрес: Университет Витовта Великого, Факультет политических наук и дипломатии, кафедра государственного управления, ул. В. Путвинско 23-604, Каунас, ЛТ-44243, Литва. E-mail: r.civinskas@pmdf.vdu.lt

² В рамках данного исследования «командированный работник» понимается как сотрудник, который направляется работодателем для выполнения услуги на временной основе в другое государство-член ЕС (European Commission, 2018).

Ключевые слова: государственное управление; Европейский союз; командированные работники; сотрудничество; Швеция.

Введение

В перспективе реализация политики командированных работников основывается на деятельности специальных агентур и специфических сетях с другими действующими лицами. Такие сети имеют некоторые недостатки для успешного сотрудничества. Национальные агентства имеют формальную независимость, гарантируя функционирование единого рынка ЕС. В то же время их регуляционная эффективность зависит от административного сотрудничества на национальном, двухстороннем и ЕС уровнях и необязательно полезна для всех сторон.

Реализация политики частично основывается на горизонтальном сотрудничестве, проактивном подходе, взаимодействии между учреждением по охране труда и заинтересованными субъектами. Как отмечают ученые (May, Winter, 2007), для сотрудничества в государственном управлении обязательно наличие следующих условий: польза для организации (организация видит в сотрудничестве больше пользы, чем издержек); увеличивается социальный капитал (организации сотрудничают, если доверяют друг другу); организационные способности (организации, имеющие доступ к лучшим ресурсам, менее склонны к сотрудничеству с другими). Эффективность реализации политики зависит от способностей руководителей государственных учреждений устанавливать связи с организациями, связывать разные культуры на государственном уровне и вне сферы влияния правительства, обмениваться идеями, ресурсами, властью с негосударственными партнерами (Conteh, 2013). Предыдущие исследования идентифицировали три основных типа сотрудничества:

- 1) административное сотрудничество на уровне ЕС (в основном между инспекциями охраны труда, а также между другими административными органами);
- 2) административное сотрудничество на национальном уровне (инспекции охраны труда, департаменты социального страхования, налоговые органы. В некоторых странах включены внешние действующие лица, например: профсоюзы, негосударственные организации);
- 3) сотрудничество на уровне формирования политики (правительства, политические партии, ответственные министерства и социальные партнеры). Данная форма сотрудничества идентифицирована на национальном и ЕС уровнях (Cremers, 2013; Hartlapp, 2014; Kullmann, 2015; Benz, Corcaci, Wolfgang Doser, 2016; Voss, Faioli et al., 2016; Hartlapp, Heidbreder, 2018).

Основная цель данного исследования – установление основных факторов сотрудничества и лучшей коммуникации между заинтересованными субъектами в Швеции в сфере политики командированных работников. В ходе исследования авторы искали ответы на следующие вопросы: каково состояние сотрудничества и обмена информацией между заинтересованными субъектами, участвующими в процессе принятия решений по вопросам

политики командированных работников в Швеции? Как и в какой степени обмен информацией между заинтересованными субъектами влияет на сотрудничество в Швеции в сфере командированных работников?

Данные вопросы помогают интегрировать и консолидировать в наглядную схему теоретические и практические выводы исследования в сфере государственного управления, социального диалога, защиты прав командированных работников.

Преыдущие исследования в области сотрудничества и обмена информацией были сосредоточены на вопросах координации, мониторинга, правоприменения и партнерства. Напротив, очень мало внимания было обращено на вопросы обмена информацией и качества сотрудничества между административными органами стран ЕС, профсоюзами и бизнес-организациями. Данное исследование конструктивно дополняет более ранние работы эмпирически подтвержденными доказательствами о сотрудничестве и обмене информацией в одной из стран ЕС – Швеции.

При проведении исследования были использованы следующие методы: анализ научной литературы, Case study и полужформализованное глубинное интервью. Интервью и фокус-группы были проведены в октябре 2017 г. в Стокгольме.

Анализ научной литературы. В рамках исследования был проведен анализ научной литературы, охватывающей тематику индустриального сотрудничества в странах Западной Европы. Были выделены три типа подходов индустриального сотрудничества: голландский, немецкий и шведский, который в данном исследовании изучен детально. Также рассмотрены предыдущие работы и выявлены основные тенденции и проблемы статистической точности данных, связанных с командированием работников в странах ЕС. В то же время проанализирована возможность коммуникации и обмена информацией между основными заинтересованными субъектами в сфере политики командированных работников.

Полужформализованное глубинное интервью и фокус-группа. Респондентам качественного интервью и участникам фокус-группы вопросы были предоставлены заранее. Во время интервью и фокус-группы некоторые вопросы были перефразированы или были заданы дополнительные вопросы. Выбор данного метода исследований обусловлен возможностью гибкого применения метода для сбора информации о сотрудничестве и обмене информацией между основными заинтересованными субъектами в Швеции. Метод интервью позволяет респондентам выразить чувства или предоставить мнение, которое может противоречить официальной доминирующей позиции. Всего было проведено три индивидуальных интервью и две фокус-группы (в каждой по три участника). Информация, собранная во время интервью, была расшифрована и проанализирована. Респонденты были отобраны по следующим критериям: 1) профессиональный и научный интерес в сфере командированных работников; 2) представители профсоюзов, работающие в сфере командированных работников; 3) представители работодателей, работающие в сфере командированных работников; 4) представители государственных органов, работающие в сфере командирован-

ных работников. Информацию о респондентах кодировали. Респонденты, участвовавшие в индивидуальных интервью, закодированы под кодом SW, а респонденты фокус-групп – под кодом SWF.

Анализ случая. Для проведения эмпирического исследования выбрали метод анализа случая. Как отметил Yin (2003), данный метод – это эмпирический запрос, который изучает современные феномены в контексте настоящей жизни (англ. Real-life), когда граница между контекстом и феноменом четко не определена.

Ограничения исследования. В данном исследовании не проводится анализ о сложившихся в Швеции сетях для выработки соглашений в процессе обмена ресурсами, имеющимися у их акторов. Авторы не ставили целью исследовать ресурсную зависимость профсоюзов, работодателей и государственных органов как основу партнерства. Поэтому анализ ограничивается формальными правилами коммуникации между участниками шведского рынка труда.

Командированные работники в Европейском союзе.

Основные тенденции

Командированные работники как социоэкономический феномен имеет специфические тенденции и модели в ЕС. Число командированных работников постоянно растет. С 2010 по 2014 г. годовая норма командированных работников увеличилась на 9,6 процентов (более 1,9 млн. человек). В 2015 г. абсолютное количество формуляров A1³, выпущенных для застрахованных лиц в странах-членах ЕС, увеличилось приблизительно на 7 процентов и достигло 2,05 млн. (Pacolet, De Wispelaere, 2017). Важно заметить, что последнее число необязательно точно показывает количество выданных формуляров A1 и число лиц, вовлеченных в процесс командированных работников.

Некоторые ученые заявляют, что директива ЕС о командированных работников создала новые возможности для трудовой миграции, после того как страны Восточной Европы вступили в ЕС. Данная модель была основана на субподрядных работах в новых странах ЕС и облегчает командирование работников в Западную Европу на строительные площадки, работу в транспортном секторе (см.: Hassel et al., 2016; Voss et al., 2016). Директива о командированных работников влечет за собой минимальные требования к условиям труда и, самое главное, информацию о системе социального обеспечения, применимую на время командирования. Есть мнение, что большинство работников извлекают выгоду из реаллокации рынка труда с точки зрения заработной платы и карьеры, хотя есть и те, кто проигрывает (Berglund, Furaker, 2016). Важно подчеркнуть, что командирование работников как форма трансмобильности началась в Восточной Европе в 2010 г. (Cremers, 2013; Voss, 2016).

Анализ литературы показал, что в сфере командированных работников существуют четыре основные административные проблемы для националь-

³ Формуляр A1 – формальное заявление на действующее законодательство социального страхования. Это означает, что командированный работник активен в двух странах ЕС и платит социальные взносы в другой стране ЕС.

ных государственных органов (в основном это инспекции труда, а также налоговые органы и службы социального обеспечения): 1) государственные учреждения не могут выполнять свои задачи из-за ограниченной возможности работы на территории другой страны, поэтому национальным государственным учреждениям необходимо сотрудничать, преодолевая государственные юрисдикции; 2) национальные агентства сталкиваются с новыми административными требованиями (запрос информации, управление трансграничными процессами); 3) формализация сотрудничества с использованием системы ИМИ (англ. Internal Market System) (Vifell & Sjögren, 2014; Wall, 2016; Hartlapp & Heidbreder, 2018); 4) различные способы обмена информацией, координации партнерства (двустороннее партнерство или институциональная координация) (см.: Hartlapp, 2014; Kulmann, 2015; Hartlapp & Heidbreder, 2017).

В 2015 г. больше всего формуляров А1 было выдано в Польше (463 тыс. 174 экземпляра). Поэтому Польша является одной из стран, чаще всего командированных работников в страны ЕС. В 2013 г., по данным Шведского управления охраны труда, польские работники (примерно 1400 человек) лидировали в сфере командирования на строительные площадки в Швецию, на втором месте были литовские работники (примерно 420) и на третьем – датские (примерно 400) (см.: PA Consulting Group, 2014). Основное количество командированных работников, направленных из Восточной Европы в Западную Европу, работают в строительном секторе (Польша – 36,9%; Литва – 46,9%; Эстония – 62,6%). Также высока доля работников, занятых в транспортном секторе (Польша – 19,6%; Латвия – 14,6%) (см.: European Commission, 2016 a,b,c,d).

Также важно подчеркнуть, что существуют пробелы и ограничения в статистических данных для сравнительного анализа (Cremers, Dølvik, Bosch, 2007). Статистические данные не раскрывают всех лиц, включенных в данную форму мобильности, несмотря на ограниченный характер командированных работников. Числа не отражают реальную картину из-за того, что некоторые фирмы не подают заявки на формуляр А1 в случае, если работники командированы на короткое время. PA Consulting Group (2014) установила, что не все компании, занимающиеся командированием работников, знают о необходимости сообщать об этом. Также некоторые работники командированы по несколько раз в год. Статистика выдачи формуляра А1 скорее объясняет феномен командированных работников, чем их число и динамику. Тем не менее, несмотря на недостаток данных, можно выделить некоторые конкретные модели миграции работников в ЕС.

Данные показывают, что распределение работников по экономическим секторам имеет похожую тенденцию, но в то же время заметны и различия. Имеет место новый феномен, когда работники третьих стран прибывают в Польшу и далее пересылаются в другие страны ЕС. Недавно появившаяся потребность в рабочей силе была заполнена украинцами, прибывающими через польские агентства (см.: Olszewski, 2014; Buckley, Huber, 2014). Респонденты данного качественного исследования также отмечали, что количество украинских и белорусских работников в Швеции растет. Как заметил респондент, «украинцы, белорусы прибывают через агентства в Балтийских странах... Агентуры нанимают их и затем командировывают в Швецию, Финлян-

дию и Норвегию» (Интервью с SW2). Украинцы командировются польскими компаниями в другие страны ЕС, очень часто без заполнения требуемых документов и получения формального статуса. В неофициальном дискурсе этот феномен получил название «полулегальный польский путь».

Подходы индустриального сотрудничества в западных странах

Большое количество исследований в западных странах (например, Нидерландах) рассматривают сотрудничество между органами власти и социальными партнерами как систематический и экстенсивный процесс (см.: van Noek, Houwerzijl, 2011). В рамках данного исследования доминируют три типа урегулирования индустриального сотрудничества, более детально в рамках данной статьи будет рассмотрен шведский тип. Первый тип – голландский. В рамках данного типа профсоюзам сообщается о нарушениях, связанных с командированными работниками (Berntsen, 2015). Это предоставляет социальным партнерам возможность для проведения мониторинга выполнения коллективных договоров и превенции потенциальных нарушений. Ранние исследования показали, что для лучшего сотрудничества создаются посреднические команды, которые помогают создавать условия для близкого сотрудничества (в основном в строительном секторе). Голландская инспекция труда заключает договоры с профсоюзами для периодических встреч и обмена информацией. Также похожие договора заключаются с другими государственными службами в целях обмена информацией. Данные примеры составляют консультационный процесс. Консультации проводятся с министерствами, имеющими компетенцию в определенной сфере публичной политики (Kullmann, 2015).

Второй тип – немецкий. В Германии существует сотрудничество между государственными, региональными институциями и профсоюзами. В так называемом «Typologierapier» представлены описания ситуаций, в которых возникает обязанность для взаимного предоставления информации (фиктивное трудоустройство, недеklarированная работа). Контрольные действия общего рынка ЕС являются другой формой сотрудничества. Последние исследования обнаружили, что описанные формы сотрудничества зачастую являются несистематическими. Как показывают некоторые исследования, эти механизмы редко выполняются (van Noek, Houwerzijl, 2011).

Третий тип – шведский. Как будет рассмотрено далее, шведский тип не характеризуется систематическим сотрудничеством между государственными органами и социальными партнерами. В то же время профсоюзы регулярно информируют власти, когда имеются подозрения о недеklarированной работе или других нарушениях правил командирования работников. Ученые заметили, что обязательство информировать в случае подозрения о недеklarированной работе перенесено в область более интенсивного сотрудничества между инспекцией труда и профсоюзами западных стран.

Один из самых известных судебных процессов, связанных с командированными работниками, получил название «Лавал». Инцидент произошел в школе муниципалитета Ваксхолм (англ. Vaxholm), недалеко от Стокголь-

ма, где проводились строительные работы. В данной школе ремонтные работы выполняли работники из латвийской фирмы «Лавал». Представитель шведского профсоюза, представляющего интересы строителей, потребовал от компании «Лавал» подписания шведского коллективного договора. Компания от заключения договора отказалась. Тогда профсоюз начал забастовочные действия против компании «Лавал», также его поддержал профсоюз электриков. Забастовочными действиями профсоюзы пытались принудить компанию подписать коллективный договор. Компания ответила, что имеет подписанный коллективный договор в стране регистрации. После этого был начат судебный процесс, и Европейский суд признал, что шведский профсоюз строителей не имел права начинать забастовочные действия против компании, имеющей коллективный договор, хотя он и предусматривал меньшую зарплату и выгоды.

Государственные органы Швеции имеют успешный опыт в установлении своего регуляционного присутствия за пределами юрисдикции страны. Например, в случае тайландских субподрядчиков, командированных работников в Швецию на сбор лесных ягод, было выдвинуто требование о регистрации отделения тайландских служб найма в стране-члене ЕС. Также Шведская миграционная служба, путем опосредованного присутствия (через шведские компании) ответственная за выдачу трудовых разрешений и оценку условий труда в сфере сбора лесной ягоды, повлияла на тайландских субподрядчиков (см.: Axelsson, Hedberg, 2018).

В академической литературе рассмотрен анализ случая, который раскрывает важность новых коммуникационных форм и сетей, уместных для решения проблем командированных работников (Berntsen, 2015). И. Вагнер (2015) объясняет, что транснациональные действия в немецкой мясной промышленности включают участие альянса транснациональных командированных работников, местные организации гражданского общества и профсоюз (нем. *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten*). И. Вагнер утверждает: «Так как каналы трудового влияния разрушены и усилилось командирование низкооплачиваемых работников, то члены профсоюзов ответили на это созданием коалиции с другими социальными акторами». Этот случай показывает дополнительный подход к изучению развития сопротивления в ситуациях с транснациональными рабочими местами. Все чаще и чаще профсоюзы сталкиваются с условиями, когда традиционные способы протеста заблокированы или стали маргинальными (Wagner, 2015).

В теории существует три типа обмена информацией между государственными организациями, службами, профсоюзами и негосударственными организациями (далее – НВО):

- 1) регулярный, систематичный обмен информацией, основанный на договорах и сотрудничестве (в некоторых случаях существуют постоянные обязательства обмена информацией, другие бывают расширены до совместных инспекций, консультаций и т.д.);
- 2) нерегулярный обмен информацией, ориентированный на постоянные проблемы или определенные экономические секторы, проекты и т.д. (происходит односторонний обмен информацией);

- 3) проектный обмен информацией происходит между НВО, профсоюзами (консультации, другие виды сотрудничества) и государственными органами.

Множество исследований доказали, что традиционные модели индустриальных отношений не отвечают потребностям мобильных работников. Разные причины подтверждают это: начиная с сегментации занятости (контракты, фрагментированная рабочая сила) и заканчивая неорганизованной рабочей силой. В данном контексте интересно исследование Маркку Сиппола (2016), изучившего трудоустройство эстонских строителей в Финляндии в фирме, имеющей четыре подразделения с разными формами собственности, в которых статус работника изменялся от наиболее неблагоприятного к более благоприятному. Пример статусов работников: работник, командированный эстонской фирмой; работник, трудоустроенный фирмой, зарегистрированной в Финляндии, но действующей в Эстонии; самостоятельно занятые/владельцы малого бизнеса и работники, занятые в финской фирме. Маркку Сиппола сделал вывод, что структурирование режима индустриальных отношений согласно формам собственности можно интерпретировать как манифестацию работодателями преднамеренных стратегий адаптации или как избежание национальных регулирований (Sippola, Kall, 2016).

Все указанные исследования доказывают, что существует потребность использования многомерного и гибкого коммуникационного подхода, учитывающего интересы разных целевых групп и условия, с которыми они сталкиваются. Стратегии профсоюзов в отношении командированных работников и других мигрантов выделены в следующие категории: 1) мобилизация; 2) согласование правительственной директивы. Новые исследования предлагают профсоюзам принимать инновационные стратегии для построения новых связей на национальном и международных уровнях, организуя новые входы на рынок труда (в научных работах называются как нетипичные) (см.: Gumbrell-McCormick, 2011; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013; Fitzgerald, Hardy, 2010).

Важность коммуникации между заинтересованными субъектами в сфере политики командированных работников

Коммуникация – важный аспект для построения лучшего понимания между сотрудничающими субъектами, принуждения к положительным изменениям и минимизации негативных эффектов. Полученная информация действует на людей через знания, аргументы и советы, апеллирует к морали. Также коммуникация может быть очень быстро перекалибрована в пропаганду. В рамках данного исследования коммуникация очень часто используется НВО, профсоюзами для ориентации своей целевой аудитории, объяснения миссии и векторов деятельности (Patterson, Radtke, 2009). Должным образом подготовленные государственные программы требуют, чтобы намеченным адресатам была предоставлена информация о существовании программы и ее сути (Vedung, 2007). Очевидно, что коммуникация не ограничивается только передачей сообщения, но также охватыва-

ет защиту, образовательные проекты, услуги членам организаций, а также партнерские инициативы.

Эксперты по коммуникациям подчеркивают важность сосредоточенности коммуникации на целевых аудиториях для реализации миссии организации и отправки эффективных сообщений.

Для успешной коммуникации между заинтересованными субъектами очень важно иметь хорошо продуманный и подготовленный коммуникационный план в целях выполнения партнерских инициатив, приводящих к совместным действиям. Учитывая данную перспективу, план может быть напоминанием и каждодневной мотивацией для партнеров или сетевых организаций (Hudson, 2001; Mandarano, 2009). НВО, государственные органы, профсоюзы могут стратегически сосредоточиться на проблемах публичной политики, реализации деятельности, сотрудничестве и согласованных общих рабочих директивах. Такие сетевые организации могут достичь позитивных изменений как на национальном уровне, так и на уровне ЕС. Результатом таких процессов могут стать эффективные коллективные действия.

Коммуникационный план, связанный с проблемой командированных работников, может помочь реализовать основные цели, поставленные для заинтересованных сторон. Необходимо подчеркнуть, что такой план основан на партнерстве, поэтому не определяется едиными организационными особенностями. По сути, этот план основан на сетевых организациях и сосредоточен на совместных действиях. Анализ литературы показал, что данный план должен состоять из таких элементов, как:

- 1) обзор плана;
- 2) установленные коммуникационные цели;
- 3) запланированные коммуникационные действия/стратегии и основные целевые сообщения.

Также в коммуникационный план партнеры могут включать и план его реализации. Однако опыт показывает, что это трудноосуществимо из-за различных ограничений, начиная с фрагментированной сети и заканчивая недостаточностью ресурсов. Обычно эффективная коммуникация начинается с анализа ситуации. Очень важно систематизировать и классифицировать новую информацию о политических и экономических акторах, политических процессах. Этот анализ может охватывать изучение факторов силы, которые влияют на сеть и ее целевые группы. Проблемы командированных работников важно анализировать с точки зрения демографических, экономических факторов, а также политико-административных процессов.

Идентификация пробелов в построении эффективной коммуникации является одним из аналитических инструментов, используемых в коммуникационном аудите. Этот метод анализа устанавливает пробелы в двух областях: процессах политики командированных работников и партнерских сетях. Коммуникационный план успешен тогда, когда установлена целевая аудитория. Поэтому очень важно на стадии планирования сосредоточиться на специальных группах, таких как: политики/политические институты, правительства, (не) осведомленная общественность, целевые группы (командированные работники, работодатели и др.). Концентрация внимания

на данных целевых группах повышает эффективное использование имеющихся ресурсов. Примеры лучшей практики показывают, что предпочтительнее всего сосредоточиться на узкой проблеме определенного сектора, связанного с проблемами командированных работников. Например, концентрация на строительном или транспортном секторе с перспективой «направленных» и «прибывающих» работников.

Обмен информацией и партнерство в Швеции

В данной части исследования будут рассмотрены: фундаментальные принципы Шведской модели регулирования рынка труда; обмен информацией среди заинтересованных субъектов; основные вызовы для успешного партнерства между заинтересованными субъектами в сфере командированных работников.

Шведская модель. Обмен информацией между заинтересованными субъектами в Швеции основывается на так называемой шведской модели. Данная модель аргументирует важность коллективного договора между профсоюзами и работодателями. Модель опирается на сильные профсоюзы и организации работодателей. Именно большое число членов в данных организациях является их отличительной чертой. Основная организация, представляющая работодателей в Швеции, это Конфедерация шведского бизнеса (англ. Confederation of Swedish Enterprise), которая представляет 49 организаций-членов и 60 тыс. компаний с 1,6 млн. работников. Около 90 процентов работников в Швеции защищены коллективными договорами. Около 70 процентов всех работников являются членами профсоюзов (The Swedish Trade Union Confederation, 2011).

Во время проведения качественного исследования в Швеции респондент заметил: «Шведская система очень специфическая, профсоюзы имеют большую ответственность за регулирование рынка труда и ответственность за инспекции» (фокус-группа SWF2). Социальные партнеры рынка труда встречаются, ведут переговоры и решают спорные вопросы в мирной манере (Axelsson, Hedberg, 2018). Профсоюзы представляют Шведскому управлению по охране труда (англ. Swedish Work Environment Agency) коллективные договора⁴, которые публикуются на сайте агентуры. Управление проверяет, зарегистрированы ли командированные работники, имеют ли они хорошие условия труда. В то же время респондент заметил: «Качество регистрации командированных работников не очень хорошее» (интервью с SW1). Дела, связанные с установлением зарплаты и инспекциями, являются компетенцией профсоюзов. Зарплаты устанавливаются на переговорах между участниками рынка труда. Если нет коллективного договора, нет и минимальной зарплаты (Axelsson, Hedberg, 2018). Также коллективный договор действителен не только для членов профсоюзов, но и для всех работников на данном рабочем месте (The Swedish Trade Union Confederation, 2011). Данные о членах профсоюзов в Швеции за 2015 г. представлены в таблице.

⁴ Во время исследования респонденты подчеркнули, что все договора оформлены на шведском языке.

Таблица

Число членов профсоюзов в Швеции в 2015 г.

Название профсоюза	Число членов
Профсоюз строителей (Byggnads)	102 139
Профсоюз электриков (Elektrikerna)	23 705
Профсоюз работников технического обслуживания зданий (Fastighets)	29 893
Профсоюз работников графики и средств массовой информации (GS)	49 963
Профсоюз коммерческих работников (Handels)	157 233
Профсоюз работников гостиниц и ресторанов (HRF)	30 156
ИФ Метал	315 978
Профсоюз работников муниципалитетов	521 974
Профсоюз работников пищевой промышленности (Livs)	30 089
Профсоюз музыкантов (Musikerna)	2519
Профсоюз художников (Malarna)	14 137
Профсоюз бумажной промышленности (Pappers)	15 007
Профсоюз работников, занятых в сфере услуг и коммуникаций	113 902
Профсоюз работников транспорта	60 722

Источник: The Swedish Trade Union Confederation (2015). Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation. URL: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/\\$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf) (дата обращения: 07.09.2018).

Как видно из таблицы, самое большое количество работников состояло в профсоюзе работников муниципалитетов – 521 тыс. и ИФ Метал – 315 тыс. Как отметили респонденты, больше всего командированных работников задействовано в строительном и здравоохранительном секторах. В 2015 г. в профсоюзе строителей состояло 102 тыс. человек. Данные за 2013 г. показывают, что количество командированных работников, занятых полный рабочий день в течение года, в строительном секторе было примерно 2800 человек, хотя по данным Шведского управления охраны труда их было 5400 человек (PA Consulting group, 2014). Респонденты имели разные позиции в связи с появлением командированных работников в Швеции. Одни признавали, что в ЕС это естественно и нельзя этого избежать, некоторые даже поддерживали. Один из респондентов заметил: «Наша позиция – да. Мы поддерживаем свободное передвижение рабочей силы и командированных работников... но обязательно надо бороться с социальным демпингом» (фокус-группа SWF1). Хотя Швеция сразу открыла границы для граждан стран, вступивших в ЕС в 2004 г., но вначале поток рабочей силы в Швецию не был таким большим, как в Ирландию или Великобританию. И только после глобального финансового кризиса (2008–2012) поток рабочей силы из новых стран–членов ЕС увеличился. Респонденты, представляющие профсоюзы, такую тенденцию оценивали критически, при этом признавали, что главная задача профсоюзов

состояла в том, чтобы работники, прибывшие из-за границы, имели одинаковую оплату и права (интервью с SW1).

Результаты качественного исследования показали, что профсоюзы не видят в командированных работниках большую проблему. Согласно мнению респондента, «самой большой проблемой является то, что мы не знаем, сколько их, сколько времени они остаются здесь. Получают ли они права, которые они должны получить... Мы также думаем, что во многих случаях работодатель не платит социальные взносы и налоги, которые должен платить» (интервью с SW3). Такие обстоятельства и попытки изменить ситуацию подтвердил респондент со стороны работодателей: «Проблема невыплаты налогов, к сожалению, существует. Мы проделали много работы, чтобы исправить ситуацию, и стараемся сделать так, чтобы проблема была как можно меньше» (фокус-группа SWF1). Действительно, в этой сфере профсоюзы стараются сделать сотрудничество более близким между всеми заинтересованными субъектами, однако работодатели-мошенники стараются избежать сотрудничества с профсоюзами.

Что касается трансфера шведской модели в другие страны, то тут респонденты были настроены скептически. Они признавали тот факт, что данная система очень связана с тем, как страна регулирует свой рынок труда; в то же время респонденты соглашались, что некоторые принципы могут быть переняты. Как заметила респондент, «мы стараемся экспортировать принцип трехстороннего социального диалога, в котором совместные решения принимают правительство, бизнес-организации и профсоюзы» (интервью с SW2). Именно социальный диалог предусматривает все типы сотрудничества: консультации, обмен информацией и партнерство (см.: Dvorak, Karnite, Guogis, 2018). Также шведские профсоюзы пропагандируют концепт «Глобал дил» (англ. Global deal), цель которого в том, чтобы как можно больше людей извлекли пользу из глобализации (The Swedish Trade Union Confederation, 2015).

Обмен информацией между заинтересованными субъектами. В шведском случае было установлено, что интерес к информации о командированных работниках имеют не только представители профсоюзов, но и работодатели. С точки зрения профсоюзов очень важно получить информацию от шведских и иностранных властей для проверки компании перед подписанием коллективного договора, чтобы знать – платит ли она налоги, социальные взносы и т.д. Работодатели также имеют интерес в доступе к информации от властей, но сомневаются, что детали открыты и доступны всем заинтересованным субъектам. Как заметил респондент, «нас был хороший разговор об этом если бы была возможность получить числа из регистра и информацию о компаниях, командирующих работников. Это, конечно, доступно в Швеции, но что касается деталей и обмена информацией, я не знаю, будет ли у нас возможность ее увидеть» (фокус-группа SWF1).

Государственные органы, ответственные за охрану труда в странах ЕС, могут обмениваться информацией о командированных работниках, используя ИМИ-систему. Спрос на лучшее координирование, обмен информацией и разделение ответственности ведет к развитию новых форм адми-

нистративного сотрудничества (см. об этом: Civinskas, Dvorak, Guogis, 2017). Респондентов спрашивали, как часто они используют ИМИ-систему для обмена информацией с коллегами из других стран ЕС. Происходит ограниченный обмен запросами, но в последнее время обмен информацией увеличивается. Как отметил респондент, «в 2017 году мы получили 19 запросов из других стран ЕС и сами выслали два. Хотя в 2016 году мы получили только четыре запроса и не выслали ни одного» (фокус-группа SWF2). Такое небольшое количество запросов могло быть связано с тем, что государственные служащие предполагали долгое ожидание информации из другой страны ЕС или то, что качество информации будет невысокое. Респондент отметил: «Мы не использовали ИМИ часто, но сейчас выслали два запроса. Мы получили ответ очень быстро. Это была хорошая информации. Мы передали ее юристам» (фокус-группа SWF2). Очевидно, что росту обмена будут способствовать качество информации и скорость ответа.

Также респондентов спрашивали о возможности обмена информации с профсоюзами и бизнес-организациями, используя ИМИ-систему. По мнению респондентов, эта система открыта и если кто-то сделает запрос, то копия ответов будет предоставлена. Данный тезис подтверждают и другие респонденты, указывая на то, что Шведское государственное управление руководствуется принципом открытости и интересанты получают доступ ко всем документам⁵. В то же время важно заметить, что представители профсоюзов и бизнес-организаций не очень знакомы с возможностями ИМИ-системы. Респондент утверждала: «Мы на самом деле не знаем, что из себя представляет ИМИ-система, какую информацию можно получить. Я думаю, она очень медленная» (интервью с SW3). Другие респонденты заметили, что на самом деле было бы интересно получить как можно больше информации (например, заплачены ли налоги, настоящая ли компания или почтовый ящик (англ. letter-box company)). При этом респондент сомневался, что вся информация доступна для обмена с заинтересованными субъектами: «Информация из регистра, получение информации о компаниях, командирующих работников? Это доступно в Швеции, но что касается деталей и обмена информацией, я не знаю, возможно ли увидеть ее» (фокус-группа SWF1).

Партнерство заинтересованных субъектов. С точки зрения шведских профсоюзов на данный момент существуют партнерские отношения между ними и шведским управлением охраны труда. Как заметил респондент, «мы проводим все инспекции на рабочих местах и строительных площадках. Это значит, мы сотрудничаем с инспекцией труда⁶» (интервью с SW2). Во время качественного исследования было установлено, что профсоюзы сталкиваются с другой проблемой, сотрудничая со шведским управлением охраны труда. Было упомянуто, что агентуре не хватает ресур-

⁵ Одному из авторов данного исследования во время интервью служащие Шведского управления охраны труда показали несколько запросов, полученных через ИМИ-систему.

⁶ Важно заметить, что представители Шведского управления охраны труда подчеркивали, что они не являются инспекцией и их основная функция не инспектировать, а заботиться о безопасности работников и их правах.

сов и времени для работы с профсоюзами в тех случаях, когда профсоюзы установили нарушения на рабочих местах. Однако данная критика не означает, что сотрудничества не существует. Как отметил респондент, «служба принимает меры по охране здоровья и безопасности, и они начали разговаривать с нами о регистре командированных работников» (интервью с SW3). Однако недостаток интенсивного сотрудничества можно объяснить институционализированными функциями разных государственных агентур. Респондент объяснил: «Наша задача только инспектировать рабочую среду. Если существуют проблемы с визами, разрешениями на работу и т.д., то это задача миграционной службы или полиции» (фокус-группа SW2). Здесь мы видим, что существует строгое разделение задач, и службы действуют в рамках своих компетенций.

При проведении качественного исследования было установлено, что трудно обеспечивать соблюдения предписаний ЕС для улучшения сотрудничества. Респондент указал: «...у нас нет центральной правоприменительной службы в ЕС. У нас нет инспекции охраны труда на уровне ЕС, чтобы контролировать то, как страны – члены ЕС придерживаются правил нам нужен по крайней мере один центральный орган для организации контроля между странами» (интервью с SW1). Данную идею активно поддержали респонденты, работающие в органах охраны труда. Несмотря на то что они участвуют в различных семинарах, экспертных группах и конференциях с коллегами из Балтийских стран и Польши, многие трансграничные запросы остаются без ответа, отсутствует трансграничный обмен информацией между заинтересованными лицами рынка.

Выводы

Данное исследование показало, что обмен информацией основывается на так называемой шведской модели. Обмен информацией между профсоюзами и государственными службами институционализирован, основными регуляторами рынка труда являются профсоюзы. Во время исследования было установлено, что для заинтересованных субъектов проблемой является не увеличивающееся количество командированных работников, а возможность гарантировать им такие же права, что и шведским работникам. Заинтересованные субъекты имеют разные потребности в обмене информацией, при этом всем сторонам важно иметь информацию о деятельности компаний, командирующих работников в Швецию.

Авторы исследования выявили, что возможность трансфера шведской модели самими шведами оценивается критически. Респонденты признали, что возможности экспорта определенных принципов имеются и это реализуемо в рамках глобальных инициатив.

Обмен информацией с профсоюзами и бизнес-организациями с использованием административных данных выглядит привлекательно для всех сторон. Для начала обмена нужны общие семинары или курсы обучения с целью понимания того, какую информацию можно получить из административной системы. Несмотря на открытость шведского государствен-

ного управления, все еще имеет место некоторое недоверие со стороны профсоюзов и бизнес-организаций. В рамках данного исследования осталась неясной позиция шведских профсоюзов, роль которых представляется определяющей в регулировании рынка труда.

Исследование показало, что шведские представители государственных служб и эксперты рынка труда поддерживает идею создания единого координационного органа охраны/инспекции труда на уровне ЕС в целях эффективного контроля стран-членов ЕС, которые не всегда придерживаются правил, а также для обмена информацией и сотрудничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Axelsson L., Hedberg C. Emerging Topologies of Transnational Employment: 'Posting' Thai Workers in Sweden's Wild Berry Industry Beyond Regulatory Reach. *Geoforum*. 2018. No. 89: P. 1–10. URL: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.01.003> (дата обращения: 01.03.2018).
2. Berglund T., Furåker B. Employment Protection Regulation, Trade Unions and Tenure of Employment: An Analysis in 23 European Countries. *Industrial Relations Journal*. 2016. No. 47(5–6). P. 492–512.
3. Benz A., Corcaci A., Wolfgang Doser J. Unravelling Multilevel Administration. Patterns and Dynamics of Administrative Co-Ordination in European Governance. *Journal of European Public Policy*. 2016. No. 23(7). P. 999–1018.
4. Berntsen L. Stepping Up to Strike: a Union Mobilization Case Study of Polish Migrant Workers in the Netherlands. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2015. No. 21(4). P. 399–412.
5. Berntsen L. E. Agency of Labour in a Flexible Pan-European Labour Market: a Qualitative Study of Migrant Practices and Trade Union Strategies in the Netherlands (Dissertation). *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*. 2015. 0075-4625; 526.
6. Buckley N., Huber E. Poland Weighs Benefits of Surge in Migrants from Ukraine. *Financial Times*. May 28. 2017. URL: <https://www.ft.com/content/aeda9ebe-3afa-11e7-ac89-b01cc67cfeec?mhq5j=e5> (дата обращения: 13.10.2017).
7. Civinskas R., Dvorak J., Guogis A. The Administrative Side of Industrial Relations in Selected EU Countries: Case of Posted Workers. *Montenegrin Journal of Economics*. 2017. Vol. 13 (4). P. 131–147.
8. Conteh C. Strategic Inter-Organizational Cooperation in Complex Environments. *Public Management Review*. 2013. No. 15(4). P. 501–521.
9. Cremers J., Dølvik J.E., Bosch G. Posting of Workers in the Single Market: Attempts to Prevent Social Dumping and Regime Competition in the EU. *Industrial Relations Journal*. 2007. No. 38(6). P. 524–541.

10. Cremers J. Free Provision of Services and Cross-Border Labour Recruitment. Policy Studies. 2013. No. 34(2). P. 201–220.
11. Dvorak J., Karnite R., Guogis A. The Characteristic Features of Social Dialogue in the Baltics. STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. 2018. No. 16. P. 26–36.
12. European Commission. 2016a. Country Factsheet – Posted Workers in Estonia. 2015. URL: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (дата обращения: 16.11. 2017).
13. European Commission. 2016b. Country Factsheet – Posted Workers in Latvia. 2015. URL: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (дата обращения: 16.11. 2017).
14. European Commission. 2016c. Country Factsheet – Posted Workers in Lithuania. 2015. URL: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (дата обращения: 16.11. 2017).
15. European Commission. 2016d. Country Factsheet – Posted Workers in Poland. 2015. URL: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (дата обращения: 16.11. 2017).
16. European Commission. 2018. Posted Workers. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471> (дата обращения: 25.10. 2018).
17. Fitzgerald I., Hardy J. Thinking Outside the Box? Trade Union Organizing Strategies and Polish Migrant Workers in the United Kingdom. British Journal of Industrial Relations. 2010. No. 48(1). P. 131–150.
18. Gumbrell-McCormick R. European trade Unions and ‘Atypical’ Workers. Industrial Relations Journal. 2011. No. 42(3). P. 293–310.
19. Gumbrell-McCormick R., Hyman R. Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices. Oxford University Press. 2013.
20. Hartlapp M. Enforcing Social Europe through Labour Inspectorates: Changes in Capacity and Cooperation Across Europe. West European Politics. 2014. No. 37(4). P. 805–824.
21. Hartlapp M., Heidebreder E.G. Mending the Hole in Multilevel Implementation: Administrative Cooperation Related to Worker Mobility. Governance. 2018. N. 31(1). P. 27–43.
22. Hassel A., Knudsen J.S., Wagner B. Winning the Battle or Losing the War: The Impact of European Integration on Labour Market Institutions in Germany and Denmark. Journal of European Public Policy. 2016. Vol. 23. No. 8. P. 1218–1239.
23. Hoek A., Houwerzijl M. Comparative Study on the Legal Aspects of the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services in the European Union. Study on behalf of the European Commission. Contract Number VT/2009/0541. 2011. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet> (дата обращения: 16.11.2017).
24. Hudson A. NGOs’ Transnational Advocacy Networks: from ‘Legitimacy’ to ‘Political Responsibility’?. Global networks. 2001. No. 1(4). P. 331–352.
25. Kilger C., Reuter B., Stadler H. Collaborative Planning. In Supply Chain Management and Advanced Planning. Springer Berlin Heidelberg. 2015. P. 257–277.

26. Kullmann M. *Enforcement of Labour Law in Cross-Border Situations. A Legal Study of the EU's Influence on the Dutch, German, and Swedish Enforcement Systems*. Deventer: Wolters Kluwer. 2015.
27. Mandarano L. A. *Social Network Analysis of Social Capital in Collaborative Planning. Society and Natural Resources*. 2009. No. 22(3). P. 245–260.
28. May P.J., Winter S.C. *Collaborative Service Arrangements: Patterns, Bases, and Perceived Consequences*. *Public Management Review*. 2007. No. 9(4). P. 479–502.
29. Olszewski M. *Rynek Pracy w Polsce po 2004 Roku a Imigracja Pracowników z Krajów Spoza Unii Europejskiej. Gospodarka w Praktyce i Teorii*. 2014. Vol. 1. No. 34. P. 67–80.
30. Pacolet J., De Wispelaere F. *Posting of Workers-Report on A1 Portable Documents Issued in 2015*. Network Statistics FMSSFE: European Commission. 2016.
31. PA Consulting Group. *Straighten Out the Facts. About Posted Labour in the Swedish*. 2014.
32. *Construction Industry*. PA Knowledge Limited.
33. Patterson S.J., Radtke J.M. *Strategic Communications for Nonprofit Organization: Seven Steps to Creating a Successful Plan*. John Wiley & Sons. 2009.
34. The Swedish Trade Union Confederation. *The Swedish Model – the Importance of Collective Agreements in Sweden*. 2011. URL: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_in_english_1366027847830_the_swedish_model_may_2011_pdf/\\$file/The%20Swedish%20Model%20May%202011.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_in_english_1366027847830_the_swedish_model_may_2011_pdf/$file/The%20Swedish%20Model%20May%202011.pdf) (дата обращения: 07.09.2018).
35. The Swedish Trade Union Confederation. *Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation*. 2015. URL: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/\\$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf) (дата обращения: 07.09.2018).
36. Sippola M., Kall K. *Locked in Inferiority? The Positions of Estonian Construction Workers in the Finnish Migrant Labour Regime*. In *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*. Emerald Group Publishing Limited. 2016. P. 215–240.
37. Vifell Å. C., Sjögren E. *The Legal Mind of the Internal Market: A Governmentality Perspective on the Judicialization of Monitoring Practices*. *JCMS: Journal of Common Market Studies*. 2014. Vol. 52. No. 3. P. 461–478.
38. Vedung E. *Policy Instruments: Typologies and Theories*. In: M. L. Bemelmans-Videc, R.C. Rist, E. Vedung. *Carrots, Sticks & Sermons*. New Brunswick, London: Transaction Publishers. 2007.
39. Voss E., Faioli M., Lhernould J.P., Iudicone F. *Posting of Workers Directive: Current Situation and Challenges*. Report for European Parliament. 2016. URL: <https://ssrn.com/abstract=2817462> (дата обращения: 15.10.2017).
40. Wagner I. *EU Posted Work and Transnational Action in the German Meat Industry*. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2015. No. 21(2). P. 201–213.
41. Wall G. *Linked National Public Authorities – a Study on IMI*. 2016. URL: http://www.sieps.se/publikationer/2016/linked-national-public-authorities--a-study-on-imi-201611/sieps202016_1120sammanfattning.pdf (дата обращения: 6.12.2018).
42. Yin R.K. *Case Study Research Design and Method*. Third Edition. Thousand Oaks: Sage Publications. 2003.

THE SWEDEN MODEL OF INFORMATION EXCHANGE AND PARTNERSHIP BETWEEN STAKEHOLDERS: THE CASE OF POSTING WORKERS

Jaroslav Dvorak

Doctor of Social Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Public Administration and Political Sciences, Klaipėda University.

Address: 153 Minijos, Klaipėda, Lithuania.

E-mail: jaroslav.dvorak@ku.lt

Remigijus Civinskas

Doctor of Humanity, Associate Professor, Department of Public Administration, Vytautas Magnus University.

Address: 23-604 V.Putvinskio str., Kaunas, Lithuania.

E-mail: r.civinskas@pmdf.vdu.lt

Abstract

In perspective of posted workers policy implementation, the area is based on the performance of special agencies and specific networks of other actors. This network has a number of disadvantages in terms of cooperation. National public agencies have formal independence in assurance of single market functioning. At the same time, their regulatory effectiveness depends on administrative cooperation on the EU or bilateral level as well as national level and not necessary beneficial for both sides. The policy implementation is partially based on horizontal cooperation, a proactive approach, and interaction between agencies and stakeholders. Former researches identify three main cooperation types: 1) administrative on EU level (mostly between labour inspectorates as well others co called competent authorities); 2) administrative cooperation on the national level (labour inspectorates, social insurance boards, tax authorities. In some countries outside actors are involved i.e. trade unions, NGO); 3) policy formation level cooperation (governments, political parties, responsible ministries and social partners. This cooperation mode is identified on the national and EU levels) (Cremers, 2013; Hartlapp, 2014; Kullmann, 2015; Benz, Corcaci, Wolfgang Doser, 2016; Voss, Faioli et al., 2016; Hartlapp, Heidbreder, 2018).

The main aim of this article is to examine the main determinants of cooperation and better communication between stakeholders in the EU countries on the posting workers policy issue. The following questions guide the research: 1) What is the cooperation status and information exchange between stakeholders involved in posting policy issues in the Baltic states, Sweden and Poland?; 2) How and to what extent does information exchange between stakeholders influence cooperation in the Baltic states, Sweden and Poland in the field of posting workers? These research questions integrate and consolidate the theoretical and practical evidence in the field of administration, social dialogue, protection of rights of posting workers into an explanatory framework that makes it possible to explain differences and similarities of the labour inspectorate trade union, business organization practice in the selected EU states.

Keywords: public administration; European Union; posting workers; cooperation; Sweden.

Citation: Dvorak, Ya. & Tsivinskas, R. (2019). Shvedskaia model obmena informatsiey i partnerstva sredi zainteresovannykh subektov: Primer komandirovannykh rabotnikov [The Sweden Model of Information Exchange and Partnership between Stakeholders: The Case of Posting Workers]. *Public Administration Issues*, no 4, pp. 190–210 (in Russian).

REFERENCES

1. Axelsson, L. & Hedberg, C. (2018). Emerging Topologies of Transnational Employment: 'Posting' Thai Workers in Sweden's Wild Berry Industry beyond Regulatory Reach. *Geoforum*, no 89, pp. 1–10 Available at: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.01.003> (accessed: 1 March, 2018).
2. Berglund, T. & Furåker, B. (2016). Employment Protection Regulation, Trade Unions and Tenure of Employment: An Analysis in 23 European Countries. *Industrial Relations Journal*, no 47(5–6), pp. 492–512.
3. Benz, A., Corcaci, A. & Wolfgang Doser, J. (2016). Unravelling Multilevel Administration. Patterns and Dynamics of Administrative Co-Ordination in European Governance. *Journal of European Public Policy*, no 23(7), pp. 999–1018.
4. Berntsen, L. (2015). Stepping Up to Strike: A Union Mobilization Case Study of Polish Migrant Workers in the Netherlands. *Transfer: European Review of Labour and Research*, no 21(4), pp. 399–412.
5. Berntsen, L. E. (2015). *Agency of Labour in a Flexible Pan-European Labour Market: a Qualitative Study of Migrant Practices and Trade Union Strategies in the Netherlands* (Dissertation). Jyväskylä studies in education, psychology and social research; 0075-4625; 526.
6. Buckley, N. & Huber, E. (2017). "Poland Weighs Benefits of Surge in Migrants from Ukraine", *Financial Times*, May 28. Available at: <https://www.ft.com/content/aeda9e9e-3afa-11e7-ac89-b01cc67cfeec?mhq5j=e5> (accessed: 13 October, 2017)
7. Civinskas, R., Dvorak, J. & Guogis, A. (2017). The Administrative Side of Industrial Relations in Selected EU Countries: Case of Posted Workers. *Montenegrin Journal of Economics*, vol. 13, no 4, pp. 131–147.
8. Conteh, C. (2013). Strategic Inter-Organizational Cooperation in Complex Environments. *Public Management Review*, vol. 15, no 4, pp. 501–521.
9. Cremers, J., Dølvik, J. E. & Bosch, G. (2007). Posting of Workers in the Single Market: Attempts to Prevent Social Dumping and Regime Competition in the EU. *Industrial Relations Journal*, vol. 38, no 6, pp. 524–541.
10. Cremers, J. (2013). Free provision of services and cross-border labour recruitment. *Policy Studies*, vol. 34, no2, pp. 201–220.
11. Dvorak, J., Karnite, R. & Guogis, A. (2018). The Characteristic Features of Social Dialogue in the Baltics. *STEPP: Socialinē teorija, empirija, politika ir praktika*, no 16, pp. 26–36.
12. *European Commission* (2016a). Country Factsheet – Posted Workers in Estonia (2015). Available at: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (accessed: 16 November, 2017).

13. *European Commission* (2016b). Country Factsheet – Posted Workers in Latvia (2015). Available at: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (accessed: 16 November, 2017).
14. *European Commission* (2016c). Country Factsheet – Posted Workers in Lithuania (2015), Available at: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (accessed: 16 November, 2017).
15. *European Commission* (2016d). Country Factsheet – Posted Workers in Poland (2015), Available at: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=PostWork> (accessed: 16 November, 2017).
16. *European Commission* (2018). Posted Workers, Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471> (accessed: 25 October, 2018).
17. Fitzgerald, I. & Hardy, J. (2010). ‘Thinking Outside the Box’? Trade Union Organizing Strategies and Polish Migrant Workers in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, no 1, pp. 131–150.
18. Gumbrell-McCormick, R. (2011). European Trade Unions and ‘Atypical’ Workers. *Industrial Relations Journal*, vol. 42, no 3, 293–310;
19. Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford University Press.
20. Hartlapp, M. (2014). Enforcing Social Europe through Labour Inspectorates: Changes in Capacity and Cooperation Across Europe. *West European Politics*, vol. 37, no 4, pp. 805–824.
21. Hartlapp, M. & Heidbreder, E. G. (2018). Mending the Hole in Multilevel Implementation: Administrative Cooperation Related to Worker Mobility. *Governance*, vol. 31, no 1, pp. 27–43.
22. Hassel, A., Knudsen, J.S. & Wagner, B. (2016). Winning the Battle or Losing the War: The Impact of European Integration on Labour Market Institutions in Germany and Denmark. *Journal of European Public Policy*, vol. 23, no 8, pp. 1218–1239.
23. Hoek, A. & Houwerzijl, M. (2011). *Comparative Study on the Legal Aspects of the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services in the European Union*. (Study on behalf of the European Commission, Contract Number VT/2009/0541) Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet> (accessed: 16 November, 2017).
24. Hudson, A. (2001). NGOs’ Transnational Advocacy Networks: from ‘Legitimacy’ to ‘Political Responsibility’? *Global networks*, vol. 4, no 14, pp. 331–352.
25. Kilger, C., Reuter, B. & Stadtler, H. (2015). Collaborative Planning. In *Supply Chain Management and Advanced Planning*. Springer Berlin Heidelberg, pp. 257–277.
26. Kullmann, M. (2015). *Enforcement of labour law in cross-border situations. A legal study of the EU’s influence on the Dutch, German, and Swedish enforcement systems*. Deventer: Wolters Kluwer.
27. Mandarano, L.A. (2009). Social Network Analysis of Social Capital in Collaborative Planning. *Society and natural resources*, vol. 22, no 3, pp. 245–260.
28. May, P.J. & Winter, S.C. (2007). Collaborative Service Arrangements: Patterns, Bases, And Perceived Consequences. *Public Management Review*, vol. 9, no 4, pp. 479–502.

29. Olszewski, M. (2014). Rynek Pracy w Polsce po 2004 Roku a Imigracja Pracowników z Krajów Spoza Unii Europejskiej. *Gospodarka w Praktyce i Teorii*, vol. 1, no 34, pp. 67–80.
30. Pacolet, J. & De Wispelaere, F. (2016). *Posting of Workers-Report on A1 Portable Documents Issued in 2015*. Network Statistics FMSSFE: European Commission.
31. PA Consulting Group (2014). *Straighten out the facts. About posted labour in the Swedish. Construction Industry*. PA Knowledge Limited.
32. Patterson, S.J., & Radtke, J.M. (2009). *Strategic Communications for Nonprofit Organization: Seven Steps to Creating a Successful Plan*. John Wiley & Sons.
33. The Swedish Trade Union Confederation (2011). *The Swedish Model – the Importance of Collective Agreements in Sweden*. Available at: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_in_english_1366027847830_the_swedish_model_may_2011_pdf/\\$file/The%20Swedish%20Model%20May%202011.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_in_english_1366027847830_the_swedish_model_may_2011_pdf/$file/The%20Swedish%20Model%20May%202011.pdf) (accessed: 7 September, 2018).
34. *The Swedish Trade Union Confederation* (2015). Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation. Available at: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/\\$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf) (accessed: 7 September, 2018).
35. Sippola, M. & Kall, K. (2016). *Locked in Inferiority? The Positions of Estonian Construction Workers in the Finnish Migrant Labour Regime. In Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*. Emerald Group Publishing Limited, pp. 215–240.
36. Vifell, Å.C. & Sjögren, E. (2014). The Legal Mind of the Internal Market: A Governmentality Perspective on the Judicialization of Monitoring Practices. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, vol. 52, no 3, pp. 461–478.
37. Vedung, E. (2007). Policy Instruments: Typologies and Theories. In: M. L. Bemelmans-Videc, R.C. Rist, E. Vedung. *Carrots, Sticks & Sermons*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
38. Voss, E., Faioli, M., Lhernould, J.P. & Iudicone, F. (2016). *Posting of Workers Directive: Current Situation and Challenges, Report for European Parliament*. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2817462> (accessed: 15 October, 2017).
39. Wagner, I. (2015). EU Posted Work and Transnational Action in the German Meat Industry. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 21, no 2, pp. 201–213.
40. Wall, G. (2016). *Linked National Public Authorities – a Study on IMI*. Available at: http://www.sieps.se/publikationer/2016/linked-national-public-authorities--a-study-on-imi-201611/sieps202016_1120sammanfattning.pdf (accessed: 6 December, 2018).
41. Yin, R.K. (2003). *Case Study Research Design and Method*. 3d ed. Thousand Oaks: Sage Publications.