

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій
Кафедра Школа соціальної роботи імені В. І. Полтавця

Магістерська робота

освітній ступінь - магістр

на тему: **«ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНИХ АСОЦІАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ
ПРАЦІВНИКІВ»**

Виконала: студентка 2-го року навчання,
Спеціальності
231 Соціальна робота

Білоус Ольга Іванівна

Керівник Гусак Н.Є.,
кандидат соціологічних наук, доцент

Рецензент _____

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою « _____ »

Секретар ЕК _____
« _____ » _____ 2018 р.

Київ 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ I. ПРОФЕСІЙНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХНІ ФУНКЦІЇ.....	8
1.1 Професійні організації.....	8
1.1.1 Регуляторні органи.....	8
1.1.2 Професійні асоціації	12
1.1.3 Професійні спілки	16
1.2 Функції професійних асоціацій соціальних працівників.....	20
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	30
2.1 Час, місце та етапи проведення дослідження.....	30
2.2 Процедура проведення дослідження.....	31
2.3 Методи та інструменти дослідження	32
2.4 Учасники дослідження та процедура їх відбору.....	33
2.5 Концептуалізація та операціоналізація.....	34
2.6 Труднощі, які виникали в процесі дослідження	37
РОЗДІЛ III. ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНИХ АСОЦІАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У США, ВЕЛИКОБРИТАНІЇ, КАНАДІ, АВСТРАЛІЇ, АЗЕРБАЙДЖАНІ, СЛОВЕНІЇ, ЧЕХІЇ, ВІРМЕНІЇ	39
3.1 Організаційна структура національних асоціацій соціальних працівників..	39
3.2 Функції національних асоціацій соціальних працівників.....	51
3.2.1 Типові функції національних асоціацій соціальних працівників	51
3.2.2 Нетипові функції національних асоціацій соціальних працівників	58
3.3 Кейс України.....	63
РОЗДІЛ IV. ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНИХ АСОЦІАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	66
ВИСНОВКИ.....	73
ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ для Школи соціальної роботи ім. Володимира Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська Академія»	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78

Додаток А. Гайд для інтерв'ю з експертами на тему «Діяльність Національних асоціацій соціальних працівників».....	96
Додаток Б. Схема аналізу інтерв'ю	99
Додаток В. Схема аналізу документів	100

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ААСП – Австралійська асоціація соціальних працівників (Australian Association of Social Workers)

АСПС – Асоціація соціальних працівників Словенії (Association of Social Workers in Slovenia)

АСПЧ – Асоціація соціальних працівників Чехії (Association of Social Workers of the Czech Republic)

АССР – Азербайджанська спілка соціальної роботи (Azerbaijan Social Work Public Union)

БАСП – Британська асоціація соціальних працівників (British Association of Social Workers)

ВАСП – Вірменська асоціація соціальних працівників (Armenian Association of Social Workers)

ГРСД – Генеральна рада з соціальної допомоги (General Social Care Council)

КАСП – Канадська асоціація соціальних працівників (Canadian Association of Social Workers)

НАСП – Національна асоціація соціальних працівників (National Association of Social Workers)

РДУ – Рада з догляду Уельсу (Care Council for Wales)

РПОЗД – Рада професій у сфері охорони здоров'я та догляду (Health and Care Professions Council)

РСДПІ – Рада соціальної допомоги Північної Ірландії (Northern Ireland Social Care Council)

РСПШ – Рада з соціальних послуг Шотландії (Scottish Social Services Council)

ВСТУП

У Великобританії, США та ряді інших країн, соціальна робота як фах виникла майже сторіччя тому. В Україні соціальна робота продовжує своє становлення як професія [3]. На думку дослідників, діяльність професійних організацій, зокрема національних асоціацій соціальних працівників є однією з основних складових професіоналізації соціальної роботи. Так, професійні асоціації можуть організовувати різні заходи, такі як конференції, круглі столи, ініціювати обговорення різних проблемних питань у межах професії. Також дані професійні організації можуть розробляти Етичні кодекси, займатися розробкою освітніх стандартів тощо. Крім того, діяльність таких професійних організацій може бути пов'язана з захистом прав соціальних працівників на робочих місцях [132]. Маркова, Форд, Діксон та Бон (Markova, Ford, Dickson, Bohn) зазначають, що створення професійної асоціації є другим етапом професіоналізації певного фаху. Серед завдань такої професійної організації є посередництво у закріпленні за певним фахом статусу професії у нормативно-правовому полі, а також визнання професії у суспільстві. У той самий час, професійні асоціації сприяють формуванню наукової бази професії, навчанню фахівців та поширенню кращих практик серед членів професійної спільноти [76].

Загалом, діяльність національних асоціацій соціальних працівників спрямована на вирішення актуальних проблем у соціальній роботі, зокрема, налагодження взаємодії між соціальними працівниками та владою, розробка та впровадження професійних стандартів, вплив на формування політики, захист інтересів соціальних працівників. У межах своєї діяльності національні асоціації виконують різні функції. Залежно від країни, функції національних асоціацій можуть відрізнятися [53; 121].

В Україні також функціонують професійні організації, зокрема ВГО «Ліга соціальних працівників» та Асоціація соціальних працівників, однак дані

асоціації не об'єднують більшість фахівців у сфері та, відповідно, мають менший вплив на професіоналізацію соціальної роботи в країні. Загалом, в країні відсутня національна асоціація соціальних працівників, яка б розвивала професію та представляла інтереси професійної спільноти, що у свою чергу є однією з перешкод у становленні соціальної роботи як професії в Україні.

Таким чином, доцільно вивчити діяльність національних асоціацій в інших країнах, зокрема їхню організаційну структуру та функції.

Мета – описати діяльність національних асоціацій соціальних працівників.

Завдання:

- описати організаційну структуру національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Словенії, Чехії, Вірменії;
- визначити типові функції національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Словенії, Чехії, Вірменії;
- з'ясувати нетипові функції національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Словенії, Чехії, Вірменії;
- розробити рекомендації Школі соціальної роботи ім. Володимира Полтавця щодо організації установчої конференції.

Об'єкт дослідження: національні асоціації соціальних працівників.

Предмет дослідження: діяльність національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Словенії, Чехії, Вірменії.

Теоретичне значення даного дослідження полягає у тому, що вперше було здійснено порівняння організаційної структури та функцій національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Словенії, Чехії, Вірменії, Азербайджані. Також було виявлено типові функції національних асоціацій соціальних працівників (вплив на формування

політики, створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням, розвиток бази знань), а також нетипові (фахове регулювання, захист прав працівників), які здійснюють інші професійні організації, зокрема професійні спілки та регуляторні органи. Крім того було розроблено пропозиції щодо орієнтовної організаційної структури та функцій національної асоціації соціальних працівників в Україні.

Практичне значення. Отримані у ході дослідження результати було апробовано під час Конференції молодих науковців «Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій». Тези доповіді на тему «Функції національних асоціацій соціальних працівників» опубліковані у збірнику матеріалів конференції.

Робота складається з чотирьох розділів: 1. Професійні організації та їхні функції, 2. Методологія дослідження, 3. Діяльність національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Словенії, Чехії, Вірменії, 4. Діяльність національних асоціацій соціальних працівників: уроки для України. Також робота містить Вступ, Висновки та Практичні рекомендації.

РОЗДІЛ І

ПРОФЕСІЙНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХНІ ФУНКЦІЇ

1.1 Професійні організації

1.1.1 Регуляторні органи

У межах різних професій може бути створено ряд фахових організацій, зокрема професійні асоціації (professional associations), професійні спілки (Trade Unions), регуляторні органи (Regulatory Bodies or Agencies). Вейс-Гал (Weis-Gal) зазначає, що професійні організації можуть виконувати різні функції. Так професійні асоціації, зокрема національні, можуть організовувати конференції, розробляти етичні кодекси, освітні стандарти тощо. В той же час, діяльність таких професійних організацій може бути пов'язана з захистом прав соціальних працівників на робочих місцях. Дану функцію найчастіше виконують професійні спілки, однак це можуть робити і професійні асоціації, в межах захисту та представництва інтересів своїх членів [132]. Бентон та Томас (Benton та Thomas) зазначають, що хоча професійні асоціації, професійні спілки та регуляторні органи виконують різні функції в межах певної професії, в деяких аспектах вони можуть дублювати діяльність один одного або конкурувати [29].

Регуляторні органи є складовою частиною демократичного державного устрою (democratic polity). Основні функції таких органів полягають у створенні стандартів, моніторингу та контролю діяльності організацій чи осіб, які здійснюють свою діяльність у певному секторі чи в межах певної професії, яку регулює орган. Регуляторні органи можуть бути створені державними органами і частково підпорядковуватися певним Міністерствам чи уряду, або ж функціонувати як організації громадянського суспільства [108; 107].

Кожен з регуляторних органів має свої визначені цілі та завдання, історію формування, сферу діяльності, а також регуляторні заходи та санкції, які він може застосовувати в межах визначеної сфери діяльності. Однак Крістенсен та Лєгрід (Christensen, Læg Reid) акцентують увагу на двох основних завданнях, які виконують такі органи: збереження та підтримка певних соціально схвалюваних цінностей, а також захист працівників, які здійснюють свою діяльність відповідно до чинного законодавства, від недобросовісної конкуренції [39]. Гіларді та Магеті (Gilardi, Maggetti) визначили три основні функції регуляторних органів: нормотворення, моніторинг та запровадження санкцій [56].

Наприклад у Великобританії регуляторним органом у соціальній сфері та сфері охорони здоров'я є Рада професій у сфері охорони здоров'я та догляду (Health and Care Professions Council - HCPC) (РПОЗД), щорегулює 16 професій, в тому числі й соціальних працівників в Англії. У той час як в Уельсі дану функцію виконує Рада з догляду Уельсу (Care Council for Wales – CCW) (РДУ), у Північній Ірландії – Рада соціальної допомоги Північної Ірландії (Northern Ireland Social Care Council – NISCC) (РСДПІ), у Шотландії – Рада з соціальних послуг Шотландії (Scottish Social Services Council – SSSC) (РСПШ) [14]. Однією з функцій даних регуляторів є створення стандартів, яким мають відповідати соціальні працівники для того, щоб пройти процедуру реєстрації даними органами. Також РПОЗД було створено стандарти для освітніх установ (education providers), де зазначено вимоги до них та до навчальних курсів чи тренінгів, які вони пропонують [117]. Так, згідно класифікації Гіларді та Магеті, дані заходи регуляторних органів можна віднести до нормотворення.

РПОЗД як регуляторний орган виконує і таку функцію як моніторинг. Наприклад, у 2016 році даним органом було здійснено огляд навчальних програм для соціальних працівників, на основі якого, для більшості з них було надано рекомендації для покращення, а деякі були визнані такими, що не відповідають вимогам і їх було закрито [90]. Таким чином, РПОЗД здійснює не

лише нормотворення та моніторинг у межах своїх функцій та повноважень, а й запровадження санкцій.

У той самий час, РПОЗД здійснює моніторинг та контроль безпосередньо за рівнем знань та навичок соціальних працівників, шляхом реєстрації останніх. Наприклад, у країнах Великобританії – Англії, Уельсі, Шотландії та Північній Ірландії – вимоги до фахівців можуть дещо відрізнятися. Так, в Уельсі, Англії та Північній Ірландії, реєстрацію мають проходити не лише соціальні працівники, які здійснюють професійну діяльність, а й студенти. У Шотландії, крім вищезазначених груп, реєстрацію мають проходити усі фахівці, які надають соціальні послуги. Процедура внесення до реєстру передбачає перевірку знань, вмінь та особистих якостей соціальних працівників. У разі, якщо соціальний працівник, з огляду на певні критерії не відповідає стандартам, то йому буде відмовлено у внесенні до реєстру [7].

Регуляторні органи, у більшості випадків, безпосередньо не підпорядковуються певним урядовим установам чи іншим організаціям, оскільки пряме підпорядкування або ж залежність у питанні формування бюджету ставить під сумнів об'єктивність рішень та дій таких органів. Серед дослідників ведуться дискусії, щодо ступеню автономності регуляторних органів, необхідного для здійснення ними своїх основних функцій. Так, Крістенсен та Легрід зазначають, що цілі, заходи, повноваження та інші умови, необхідні для здійснення регуляторним органом своїх функцій, мають бути чітко визначені у законодавстві. Також нормативно-правовими актами має визначатися і процедура внесення змін у структуру регуляторного органу, його бюджет та основні заходи, які орган здійснює. Це дозволить попередити втручання окремих осіб чи груп у діяльність органу. Однак вищезазначені умови не є обов'язковими. Так, в окремих випадках регуляторні органи можуть бути частиною виконавчої гілки влади, відповідно, Міністерство, якому підпорядковується такий орган, може змінити основні цілі регуляторного органу та його бюджет. На думку дослідників, дані професійні організації

можуть відрізнятися між собою, з огляду на ступінь залежності чи підпорядкованості державним органам влади [39].

Наприклад, у Великобританії до 2012 року функції регулятора у сфері соціальної роботи виконував Генеральна рада з соціальної допомоги (General Social Care Council) (ГРСД). Даний регуляторний орган підпорядковувався Департаменту охорони здоров'я (Department of Health). Фінансування діяльності регуляторного органу здійснювалося даним департаментом і Міністр моніторив діяльність ГРСД. Стандарти вищезазначеного регуляторного органу могли бути розроблені самим органом або ж визначені Міністром [54; 90]. Таким чином, діяльність ГРСД значною мірою залежала від державних органів влади, а саме Департаменту охорони здоров'я та Міністра охорони здоров'я. Натомість РПОЗД, якому у 2012 році було делеговано функції ГРСД, після припинення останнім діяльності, є незалежним від державних органів влади і його діяльність визначається Health and Social Work Professions Order 2001 та відповідає стандартам Professional Standards Authority [90]. Таким чином, РПОЗД є більш незалежним від державним, в порівнянні з ГРСД.

Меїстер та Дадлей (Meister, Dudley) у своїй роботі зазначають, що автономність регуляторних органів є базовою умовою, яка є необхідною для ефективного виконання ними своїх функцій. Зокрема автори наголошують на фінансовій незалежності даного типу організацій. Під фінансовою незалежністю мається на увазі формування бюджету регуляторного органу таким чином, щоб його наповнення не залежало безпосередньо від окремих осіб при владі, які можуть одноосібно збільшувати чи зменшувати розмір такого бюджету при розподілі державного бюджету за різними статтями видатків. Так, наприклад, в Бразилії був введений «регуляторний податок» (regulation taxes), за рахунок якого і формується бюджет регуляторних органів [78].

Гіларді та Магеті пропонують розглядати автономність регуляторних органів як відносне поняття, яке включає певний ступінь незалежності від держави та від тих, чию діяльність орган регулює. Дослідники зазначають, що позитивним фактором для здобуття автономності регуляторним органом є вік

організації та довіра суспільства. Чим довше існує організація, тим більше їй довіряють, відповідно, це збільшує рівень її впливовості. У той самий час, якщо регуляторний орган залежить від влади чи окремих політиків, довіра до нього з боку суспільства падає, що прямо пропорційно знижує і рівень впливовості організації [56]. Таким чином, задля забезпечення виконання функцій регуляторним органом, необхідно залучати фахівців та експертів до процесу формування політики, забезпечити необхідний рівень автономності регуляторного органу від держави, а також розділити функції формування політики та регулювання [68].

Отож, залежно від країни, регулювання діяльності фахівців у межах певної професії може здійснювати ряд організацій. Найчастіше дану функцію виконують регуляторні органи. До спектру їх відповідальності може належати створення професійних стандартів, моніторинг та контроль на предмет відповідності їх діяльності вимогам, які зафіксовані у стандартах. Регуляторні органи можуть бути незалежними професійними організаціями, підзвітними уряду або бути повністю підпорядкованим державним органам. Повна або часткова залежність від держави, на думку дослідників, ставить під сумнів об'єктивність дій таких органів.

1.1.2 Професійні асоціації

Іншим типом фахових організацій є асоціації. Гейзлі (Gazley) зазначає, що такі організації найчастіше є об'єднаннями професіоналів або представників певного фаху. Зміст їхньої діяльності визначається місією організації, яка була сформульована при її створенні. Так, асоціації можуть мати різний фокус своєї діяльності – від представництва ремесла чи професії до навчання членів певної фахової спільноти. У той самий час дані професійні організації можуть діяти як в інтересах членів професійної спільноти, так і у інтересах групи організацій в

межах певного фаху. На думку дослідника, більшість професійних асоціацій мають в основі таку спільну характеристику як застосування колективної дії для досягнення результату [53].

На думку дослідників Грінвуд, Судабі, Хінінгс (Greenwood, Suddaby, and Hinings), професійні асоціації також є регуляторними органами, оскільки вони беруть участь у розробці та впровадженні стандартів, регулюють професійну діяльність своїх членів через сертифікацію та санкції в разі недотримання професійних стандартів, а також сприяють процесу комунікації між професійними організаціями та фахівцями в межах певного фаху. Однак самі дослідники зазначають, що найчастіше регуляторну діяльність здійснюють саме державні органи та інституції [121].

Дослідники, загалом, погоджуються, щодо мети та завдань діяльності професійних асоціацій. Так, за визначенням Хьорд та Бандж (Hurd, Bunge), такі організації є незалежними добровільними об'єднаннями фахівців. Професійні асоціації, з одного боку, функціонують в інтересах фахівців, які є їх членами, а з іншого – розвивають сам фах. Основна мета професійних асоціацій – це розвиток професії та формування її позитивного іміджу серед фахівців та суспільства загалом [129].

Наприклад, Національна асоціація викладання англійської мови (The National Association for the Teaching of English) є неприбутковою організацією, членство в якій є добровільним. Дана асоціація має на меті поширювати кращі практики навчання на міжнародному рівні та серед членів організації. Таку діяльність організація здійснює через представництво інтересів вчителів англійської мови, створення стандартів, налагодження взаємодії між вчителями та учнями тощо [16]. Таким чином, діяльність даної професійної асоціації спрямована на розвиток професії та підтримку діяльності її членів.

Дослідники зазначають, що створення професійних асоціацій є одним із етапів розвитку професії і, відповідно, невід'ємною складовою професіоналізації певного фаху. В межах реалізації даного завдання, професійні асоціації можуть виконувати різні функції, зокрема розвивати базу знань

професії, шляхом проведення досліджень та випуску різних професійних видань. Також асоціації створюють навчальні програми для фахівців, які є їхніми членами. Окрім того, деякі професійні асоціації здійснюють сертифікацію своїх членів, що дозволяє останнім підтвердити рівень знань та вмінь. Такі заходи професійних асоціацій сприяють розвитку професії та покращення її іміджу в суспільстві [76].

Також професійні асоціації відіграють важливу роль у захисті інтересів суспільства. Так, наприклад, Пентаракі (Pentaraki) зазначає про необхідність активної участі Грецька професійна асоціація соціальної роботи (Greek Professional Association of Social Work) у вирішенні соціальних проблем, пов'язаних з економічною кризою у Греції, оскільки це є необхідною складовою захисту інтересів як соціальних працівників, так і їх клієнтів. На думку дослідниці, такі заходи асоціації як участь у перегляді поточної політики уряду, а також винесення пропозицій на розгляд урядових комітетів, які здійснюють формування соціальної політики, більше не є ефективними. Відповідно, без перегляду діючої стратегії асоціації, становище соціальних працівників, які є членами асоціації, так клієнтів буде погіршуватися [95]. Таким чином, професійні асоціації відіграють важливу роль як у розвитку професії, так і забезпеченні кращих інтересів суспільства загалом.

Для забезпечення виконання вищезазначених завдань, члени професійної асоціації створюють та затверджують етичний кодекс, в якому фіксуються загальні принципи професійної поведінки та надання послуг клієнтам. Також професійні асоціації створюють професійні стандарти, які регулюють роботу фахівців, шляхом висунення вимог до їх рівня знань і вмінь та до якості послуг, які вони надають. Створення вищезазначених бар'єрів для входу у фах та початку практики, покликано підвищити імідж професії, шляхом покращення якості надання послуг фахівцями [129].

Також професійні асоціації здійснюють діяльність з метою забезпечення кращих інтересів професійної спільноти, яку вона представляє. Так, дані професійні організації можуть сприяти своїм членам у пошуку роботи, через

збір та розповсюдження інформації про кар'єрні можливості та вакансії. У той самий час, члени професійних асоціацій мають кращий доступ до інформації та навчання, оскільки професійні асоціації формують базу знань в межах професії та створюють навчальні програми для фахівців [129; 76]. Таким чином, діяльність професійних асоціацій тісно пов'язана із забезпеченням потреб їхніх членів у професійному розвитку та навчанні.

Дослідники зазначають, що окрім кращого доступу до навчання та сертифікації, серед причин, чому фахівці долучаються до професійних асоціацій є також бажання брати участь у розвитку фаху та можливість взаємодії з колегами та однодумцями. Таким чином, участь у професійній асоціації є ознакою приналежності до певної спільноти та дозволяє отримати визнання інших фахівців. Членство в асоціації відкриває ширші можливості до професійного розвитку для фахівців [76].

Також членство у професійних асоціаціях відкриває можливості до розбудови потенціалу фахівців та організацій через налагодження партнерства як всередині асоціації, так і за її межами. ЛеРу, Бранденбургер та Пендей (LeRoux, K, Brandenburger, P, & Pandey) зазначають, що фахівці, які є членами асоціацій, мають більше механізмів для укладення угод про співпрацю з іншими фахівцями чи організаціями. Крім того, через дотримання професійних стандартів та прийнятих підходів до здійснення практики, фахівцям легше кооперуватися як на місцевому рівні, так і на міжнародному [74].

Загалом, членство у професійних асоціаціях найчастіше є добровільним. Однак, у деяких країнах членство у даних організаціях для фахівців є обов'язковим. Наприклад, у організація Дипломованих професійних бухгалтерів Канади (Chartered Professional Accountants of Canada (CPA Canada)), яка є професійною асоціацією бухгалтерів, членство є обов'язковим. Однак, варто зазначити, що дана організація здійснює не лише навчання фахівців та розробку професійних стандартів, а й ліцензування, сертифікацію та контролює дотримання фахівцями етики професії [121; 11].

Таким чином, професійні асоціації мають на меті розвиток професії, яку вони представляють, а також розбудову потенціалу професійної спільноти, зокрема членів професійної асоціації. Таку діяльність асоціації найчастіше здійснюють через створення та впровадження професійних стандартів та сертифікацію фахівців. У той самий час професійні асоціації забезпечують доступ фахівців до навчання та наукових матеріалів, з метою поширення кращих практик серед професійної спільноти. Членство в професійних асоціаціях в більшості випадків є добровільним і фахівці долучаються до даних організацій задля отримання можливості активного залучення у розвиток фаху та діяльності професійної спільноти.

1.1.3 Професійні спілки

Іншим типом професійних організацій є професійні спілки. Основна мета даних організацій – це захист та представлення інтересів працівників певного фаху чи професії. Діяльність професійних спілок може бути спрямована на збільшення розміру заробітних плат працівників та створення умов для проходження додаткового навчання в межах роботи в певній організації. Загалом, професійні спілки у своїй діяльності орієнтуються на захист інтересів фахівців у трудових відносинах з роботодавцями [29].

Професійні спілки можуть відгравати роль посередників між працівниками та роботодавцем чи навіть урядом. Така діяльність може здійснюватися на кількох рівнях, залежно від групи, чії інтереси представляють дані професійні організації. Так, професійна спілка може вести переговори від імені однієї особи або малої групи працівників. Предметом обговорень найчастіше є відпустки, оплата високої продуктивності праці окремого працівника, забезпечення доступу до професійного навчання тощо. Також професійна спілка може відстоювати інтереси великої групи працівників

або навіть представників цілого фаху. Загальні питання, які можуть бути предметом переговорів, стосуються розміру мінімальної заробітної плати, умов праці, пенсійного забезпечення, процедури подання та розгляду скарг та інші питання [69].

Основним засобом впливу на роботодавців чи уряд є організація та мобілізація професійними спілками працівників задля спільних дій в інтересах представників групи чи навіть цілого фаху. Шляхом колективних дій професійні спілки здійснюють безпосередній вплив на формування та регулювання ринку праці. Дослідники відзначають, що результативність масових акцій та заходів, які організуються професійні спілки, визначається кількістю працівників, які беруть участь в таких заходах. Тобто чим менше членів мають професійні спілки, тим обмеженіші їхні дії. З огляду на сучасні тенденції до скорочення членства у професійних спілках, участь останніх у формуванні трудового законодавства та регулюванні ринку праці стає більш обмеженою. Однак, професійні спілки можуть долучатися до формування політики як консультативні органи. Таким чином, через обговорення та підтримку певних урядових стратегій, професійні спілки можуть представляти та захищати інтереси своїх членів [69].

Дослідники відзначають, що професійні спілки відіграють важливу роль у визначенні розміру заробітних плат працівників. Так, згідно Жанг, Чен та Вонг (Zhang, Chen та Wong), заробітні плати працівників, чий інтерес представляли професійні спілки, були на 10-19% вищі від їхніх колег з тієї ж галузі, які не були членами професійних спілок. Таким чином, дослідники відзначають, що хоча на формування розміру заробітних плат впливають багато чинників, діяльність професійних спілок відіграє важливу роль у захисті інтересів працівників та забезпеченні справедливої оплати праці [134].

Також професійні спілки беруть активну участь у формуванні трудового та пенсійного законодавства. Наприклад, дослідники зазначають, що одна з проблем впровадження пенсійної реформи у Франції полягала у тому, що уряд не здійснював консультацій з професійними спілками щодо обмежень та

можливостей нового законодавства у сфері пенсійного забезпечення [41]. Таким чином, професійні спілки відіграють важливу роль у представленні та захисті кращих інтересів працівників, зокрема що стосується формування трудового та пенсійного законодавства.

У той самий час, професійні спілки можуть брати участь у заходах по боротьбі з монополіями у різних галузях промисловості. Діяльність даних професійних організацій у цьому напрямку важлива, з огляду на необхідність забезпечення справедливого розподілу доходів на ринку праці [134].

На сучасному етапі перед професійними спілками стоїть ряд загроз та викликів. Ковакс, Діас та Сердеїра (Kovacs, Dias, Cerdeira) зазначають, що сьогодні існує тенденція до скорочення кількості членів у професійних спілках. Відповідно, їх впливовість та ефективність роботи зменшується. Причини скорочення кількості членів можуть бути різними, серед основних науковці визначають невідповідність послуг, які пропонують профспілки своїм членам, реальним потребам працівників. Також велика кількість працівників на сучасному етапі зайнята у галузях, у яких історично була мала кількість працівників-членів професійних спілок. У той самий час результати дослідження, яке проводилося серед молодих працівників, свідчать, що нове покоління бачить цінність у професійних спілках та готове до них долучатися. Таким чином, необхідно чітко визначити причини скорочення членів у професійних спілках та працювати над їхнім усуненням, оскільки функціонування професійних спілок є важливим в контексті захисту прав та інтересів працівників [71].

Також серед викликів дослідники визначають збільшення залежності працівників від роботодавців та збільшення впливу останніх на діяльність професійних спілок. Так, за умови впливу роботодавців на професійні спілки, дані професійні організації не можуть гнучко реагувати на потреби своїх членів та захищати їх інтереси. У той самий час, роль самих працівників у визначенні основних напрямків діяльності професійних спілок, досить обмежена. Таким чином, професійні спілки, на думку дослідників, мають застосовувати нові

методи комунікації та залучення працівників до членства, а також створювати умови для їх активної участі у діяльності професійної організації [99].

Дослідники зазначають, що професійні спілки та професійні асоціації мають ряд спільних характеристик. Зокрема рівень впливовості обох типів професійних організацій визначається кількістю їхніх членів. Серед методів впливу на формування законодавства, просування ідей організації і професійні асоціації, і професійні спілки можуть організовувати страйки працівників та колективні переговори (collective bargaining) [29].

Райков та Лівінгстон (Raykov, Livingstone) зазначають, що професійні асоціації не претендують на виконання функцій професійних спілок, але часом можуть вдаватися до різних форм колективних переговорів (collective bargaining) з роботодавцями, що відноситься до функцій професійних спілок. У той самий час, працівники вбачають професійні асоціації як альтернативу професійним спілкам у питанні захисту їх інтересів та ведення переговорів з роботодавцями. Однак професійні асоціації не завжди в повній мірі виконують функції професійних спілок. Таким чином асоціації та професійні спілки в межах певного фаху доповнюють діяльність один одного, однак можуть конкурувати у виконанні певних функцій [105; 3].

За результатами досліджень, фахівців більш схильні ставати членами профспілок, ніж професійних асоціацій. Однак існує тенденція до скорочення кількості членів професійних спілок через їх долучення до професійних асоціацій. Так, на думку дослідників, серед основних причин членства працівників у професійних спілках є функції, які виконують дані професійні організації – захист прав та інтересів працівників на робочих місцях, дотримання роботодавцями законів та норм трудового законодавства, а також забезпечення справедливих умови праці загалом. У той самий час, працівники також готові бути членами професійних асоціацій, оскільки останні окрім своїх безпосередніх функцій можуть виконувати і функції профспілок. Однак основним фактором, який визначає вибір працівників на користь професійних асоціацій є можливість професійного розвитку. Для фахівців важливі як

професійний розвиток, так і забезпечення належних умов праці. Відповідно, існує необхідність у налагодженні зв'язків між професійними спілками та професійними асоціаціями. Взаємодія даних типів професійних організацій відкриє більше можливостей для фахівців впливати на зміст своєї діяльності та умови праці [129; 62].

Отже, основна мета діяльності професійних спілок полягає у захисті інтересів працівників. Серед основних функцій даних професійних організацій можна виділити захист прав та інтересів працівників на робочих місцях, дотримання роботодавцями законів та норм трудового законодавства, забезпечення справедливих умови праці, вплив на формування трудового законодавства. Перед професійними спілками сьогодні є ряд викликів, зокрема скорочення кількості членів та негнучка політика даних професійних організацій, щодо комунікації з членами та врахування їхніх позицій та потреб. Також професійні спілки частково конкурують у виконанні окремих функцій з професійними асоціаціями, у той час як існує необхідність у їхній співпраці, задля забезпечення кращих інтересів фахівців.

1.2 Функції професійних асоціацій соціальних працівників

Ряд досліджень було присвячено вивченню напрямів діяльності та функцій, які виконують професійні асоціації соціальних працівників. Більшість з них виділяють такі основні функції як формування або просування певних політик, поширення знань серед професійної спільноти, сертифікація фахівців, створення Етичного кодексу. Однак функції професійних асоціацій не обмежуються вищезазначеними. Так, асоціації можуть створювати професійні стандарти, навчати фахівців, які є її членами [131; 96; 124; 76].

Формування політики. Така функція як діяльність з формування політики може по-різному описуватися дослідниками, з огляду на мету

дослідження. Так, Веіс-Гал (Weis-Gal) робить акцент на такій діяльності як соціальна дія, яка, на її думку, передбачає формування або участь у різних організаціях та коаліціях, що спрямовують свої зусилля на вирішення суспільних проблем. Часто такі дії передбачають саме діяльність з формування політики. Дана функція може включати організацію конференцій та робочих зустрічей, створення робочих груп, які спрямовують свою діяльність на вирішення конкретних проблем, лобіювання певних політик [131]. У дослідженні Гейзлі зазначається така функція як адвокатування політики, за своїм змістом вона включає в себе діяльність з формування політики [53]. Таким чином, згідно досліджень, однією з важливих функцій професійних асоціацій є формування політики.

Професійні асоціації, з метою впливу на формування політики, можуть брати участь в процесі обговорення проблемних питань на місцевому, державному та міжнародному рівнях. Також національні асоціації можуть заохочувати своїх членів до участі у певних заходах, робочих групах, публічних обговореннях [131]. Деякі дослідники наголошують, що участь соціальних працівників у формуванні політики, зокрема соціальної, є важливою складовою їхньої професійної діяльності. Задля поширення такої практики, на думку Гамільтон та Фаурі (Hamilton, Fauri), навчальні програми з соціальної роботи мають містити інформацію та розвивати навички у студентів соціальної роботи, які в подальшому можуть бути використані для активної участі у формуванні політики [63].

Отож, методи здійснення функції з формування політики можуть варіюватися, так само як і проблеми та групи клієнтів, яких вони зачіпають. Так, наприклад місцеве відділення у Нью-Джерсі Національної асоціації соціальних працівників має ряд комітетів, які займаються питання формування політики щодо різних проблем. Зокрема один з таких комітетів займається питаннями «екологічної справедливості» (Environmental Justice). В межах даного напрямку члени асоціації відстоюють рівний доступ усіх людей до

чистої води, плануванням заходів по боротьбі з наслідками стихійних лих, регулювання використання хімічних речовин тощо [73].

Така функція як формування політики може бути прописана у стратегічному плані професійної організації, статуті чи інших документах, якими регулюється діяльність професійної асоціації. Наприклад, у Етичному кодексі Австралійської асоціації соціальних працівників (Australian Association of Social Workers), освітньому і акредитаційному стандартах, а також в ряді інших документів, які регулюють соціальну роботу в Австралії, зазначається про важливість здійснення впливу на формування політики в межах професійної діяльності соціальних працівників. Окремо дослідники відзначають, що професійні організації соціальних працівників, зокрема асоціації, можуть здійснювати значний вплив на формування політики з огляду на проблему, яку впровадження певної політики покликане вирішити [82].

Національна асоціація соціальних працівників (National Association of Social Workers) у США також здійснює заходи, з метою впливу на формування політики. Задля здійснення такої діяльності, регіональні представництва Національної асоціації соціальних працівників, які знаходяться у кожному штаті, вивчають політичні переконання та бачення вирішення соціальних проблем серед соціальних працівників, які є членами відповідних представництв, та на основі проведеного аналізу формують відповідну політику Асоціації. Основні заходи, які організовуються з метою впливу на формування політики, – це адвокація та лобювання [111]. Результативність діяльності Національної асоціації соціальних працівників, яка спрямована на формування політики, визначається тим чи було детально вивчено позиції соціальних працівників у окремих штатах.

Таким чином, професійні асоціації здійснюють різні функції задля розвитку професії та забезпечення кращих інтересів своїх членів та їхніх клієнтів. Однією з таких функцій є вплив на формування політики. Так, професійні асоціації можуть організовувати конференції, публічні обговорення, делегувати своїх представників до робочих груп з метою формування та

впровадження політики, яка покликана забезпечувати кращі інтереси членів асоціації та суспільства загалом. Також професійні асоціації можуть заохочувати своїх членів від свого імені брати участь у вирішенні проблемних питань, які стосуються суспільства, країни, чи фаху, в межах якого здійснює свою діяльність професійна асоціація.

Створення Етичного кодексу професії та контроль за його дотриманням. Іншою функцією, яку виконують професійні асоціації, є створення Етичного кодексу професії та контроль за його дотриманням. Етичний кодекс – це документ, в якому зафіксовані основні етичні принципи, якими має керуватися фахівець в межах своєї діяльності. Основна мета такого документу полягає у створенні та закріпленні керівних принципів для працівників, які мають орієнтуватися на них у своїй професійній діяльності, також у захисті інтересів клієнтів та підтримці статусу професії [22].

Свара (Svara) у дослідженні зазначає, що хоча серед експертів ведуться дискусії, щодо доцільності створення етичних кодексів, багато професій мають такі документи, де зафіксовані основні етичні принципи професії. Загалом, не залежно від професії, у етичних кодексах визначається прийнятна та не прийнятна поведінка фахівця. Також даний документ має скеровувати працівників під час вирішення етичних дилем, які виникають в процесі роботи [123].

За недотримання чи порушення принципів, закріплених у етичному кодексі, до фахівця можуть застосовуватися санкції. Таку діяльність здійснює та професійна організація, яка створила етичний кодекс та, відповідно, контролює процес його дотримання. Так, наприклад, Бенкс (Banks) зазначає, що деякі професійні асоціації, зокрема Національна асоціація соціальних працівників, можуть розслідувати випадки порушень фахівцями етичного кодексу. У той самий час, така професійна організація як Національна молодіжна агенція (National Youth Agency), розробивши етичний кодекс, не здійснює контроль за його дотриманням [22]. Таким чином, фахівці можуть перевірятися на предмет дотримання принципів та стандартів, закріплених у

етичному кодексі, залежно від професійної асоціації та змісту етичного кодексу.

Ті професійні організації, які здійснюють контроль за дотриманням професійної етики фахівцями, часто мають спеціальні робочі групи або комітети, які займаються цим питанням. Так, наприклад, НАСП має спеціальний комітет – Підкомітет Національного етичного комітету (Subcommittee of the National Ethics Committee), – який здійснює розгляд заяв по факт порушення соціальним працівником етичного кодексу [65].

Загалом, дослідники зазначають, що дотримання професійних стандартів та цінностей працівниками, зокрема соціальними працівниками, є невід’ємною складовою їхнього професіоналізму. Так, соціальні працівники мають керуватися у своїй діяльності не лише законодавчими актами та стандартами прийнятими державою, а й стандартами, які розроблені професійними організаціями та роботодавцем. Таким чином, дотримання принципів та стандартів, які зафіксовані в етичному кодексі, є важливою умовою надання якісних та професійних послуг [23].

Фахове регулювання. Іншим напрямком діяльності професійних організацій соціальних працівників є фахове регулювання. Нерланд та Керсет (Nerland, Karseth) зазначають, що професійні асоціації відіграють важливу роль у регулюванні діяльності працівників у межах професії. Так, з одного боку, дані організації беруть участь у виробленні та впровадженні норм та правил, яких мають дотримуватися фахівці, а з іншого – здійснюють контроль за дотриманням цих правил та норм. У той самий час, деякі професійні асоціації можуть висувати санкції до тих фахівців, які порушують професійні норми [89].

Загалом, фахове регулювання – це механізм контролю за якістю послуг, які надають фахівці. Через встановлення певних вимог до знань та вмінь фахівців, організації, які здійснюють регулювання, контролюють якість знань та вмінь працівників у межах певного фаху. Відповідно, це гарантує клієнтам якість послуг, та підвищує рівень довіри до фахівців, а також статус самої професії. У свою чергу, фахове регулювання може впроваджуватися як на рівні

держави, так і певною професійною організацією. Не залежно від рівня, на якому фахове регулювання впроваджується, воно може здійснюватися у формі ліцензування, сертифікації чи реєстрації фахівців. Так, наприклад, у Великобританії фахове регулювання соціальних працівників, яке здійснюється у формі реєстрації, закріплено на рівні держави. У США фахове регулювання соціальної роботи також закріплено на державному рівні, однак вимоги варіюються залежно від штату. Відповідно, соціальні працівники можуть проходити ліцензування, сертифікацію або реєстрацію, з огляду на штат, в якому вони будуть працювати [7].

У різних країнах вимоги до фахового регулювання варіюються. Відповідно, дану функцію можуть виконувати різні органи чи організації, зокрема коледжі, ради або асоціації соціальних працівників [133; 59]. Також ліцензування, сертифікація чи реєстрація можуть бути добровільними процедурами. Так, наприклад, асистенти дантиста в Австралії не мають проходити вищезазначені процедури для отримання права на практику або використання офіційної назви професії, однак Асоціація асистентів дантистів пропонує членам на добровільній основі пройти процедуру сертифікації. Таким чином, фахівці, які отримують сертифікат, котрий підтверджуватиме певний рівень знань та вмінь, будуть більш конкурентоздатними [26].

Загалом, професійні асоціації зацікавлені у впровадженні фахового регулювання, навіть якщо вони не беруть безпосередньої участі у його здійсненні. Даний механізм дозволяє відмежувати діяльність працівників у межах певного фаху від суміжних професій. Задля впровадження фахового регулювання, професійні асоціації можуть моніторити законодавчі ініціативи, а також вносити свої пропозиції як на місцевому, так і на державному рівні. У тих регіонах чи країнах, де сертифікація, ліцензування або реєстрація вимагають додаткового навчання, професійні асоціації створюють навчальні курси та тренінги для фахівців [129]. Таким чином, професійні асоціації можуть безпосередньо брати участь у фаховому регулюванні або ж сприяти його

впровадженню, оскільки це дозволяє розвивати саму професію, а також забезпечує якість послуг, які надають фахівці.

Розвиток бази знань. Також професійні асоціації виконують таку функцію як розвиток бази знань (dissemination of knowledge). Дана функція виконується шляхом проведення досліджень, збору та поширення інформації. Через створення бази знань, професійні організації розвивають не лише науку, в межах певної професії, а й сприяють впровадженню кращих практик у професійній діяльності фахівців. Дослідники відзначають особливу роль професійних асоціацій у процесі поширення знань, оскільки будь-яка професійна діяльність має базуватися на наукових знаннях та доказах. Так, професійні асоціації виступають посередниками у цьому питанні, оскільки, з одного боку, вони збирають та напрацьовують базу знань, а з іншого – поширюють ці знання серед фахівців, щоб останні впроваджували нові підходи та напрацювання у своїй практичній діяльності [89]. Таким чином, професійні асоціації через збір та поширення наукових знань здійснюють вплив на практику та розвивають саму професію. Наприклад, Американська асоціація політичних наук (American Political Science Association) серед своїх стратегічних завдань зазначає розбудову бази знань, проведення досліджень та навчання фахівців. Дані заходи покликані не лише допомагати членам асоціації у їхній практичній діяльності, а й покращувати державну політику та підходи до менеджменту [122].

У той самий час професійні асоціації не лише поширюють знання серед практиків, а й створюють можливості для обміну думками та обговорення інновацій серед професійної спільноти. Дослідники зазначають, що таким чином інновації поширюються не лише серед членів асоціації, а й серед практиків загалом. Такий ефект можливий завдяки колективним діям та підтримці членів професійної асоціації, які впроваджують нові ідеї у своїй професійній діяльності [94].

Один з методів поширення знань серед фахівців, які є членами асоціації, це проведення тренінгів та навчальних курсів. Дослідження свідчать, що

кращий доступ до професійного навчання, є однією з переваг членства у професійних асоціаціях [53]. Таким чином, через розвиток бази знань професійні асоціації не лише розвивають певний фах, а й залучають нових фахівців до членства у асоціації.

Дослідники відзначають, що в контексті створення навчальних курсів та тренінгів, перед професійними асоціаціями сьогодні виникають виклики. Так, запит на тренінги та навчальні матеріали серед членів даних організацій зростає, зокрема у зв'язку з популяризацією концепції навчання протягом життя (lifelong learning). Таким чином, члени професійних асоціацій очікують збільшення кількості навчальних заходів, кращий доступ до навчальних матеріалів. У той самий час, професійні асоціації мають забезпечити якість, актуальність інформації та знань, які вони поширюють [88].

Також професійні асоціації можуть розбудовувати базу знань та поширювати інформацію про кращі практики серед фахівців через випуск фахового видання, журналу. Наприклад, Британська асоціація консультування та терапії (British Association for Counselling and Psychotherapy) має дев'ять професійних видань, з яких два основних є безкоштовними, а до решти безкоштовний доступ мають члени асоціації, які працюють за певними напрямками. Інші фахівці та дослідники можуть отримати доступ до видань за передплатою [21].

Загалом, дослідники розглядають розвиток наукової бази та поширення знань серед фахівців в межах певної професії як передумову стандартизації. Нерланд та Керсет зазначають, що напрацювання бази знань професійними асоціаціями та створення певних стандартів та норм, щодо їх оформлення та поширення для подальшого прикладного застосування в межах професійної практики членами професійної організації, є заходами по стандартизації. Так, на думку дослідників, професійні асоціації таким чином регулюють та захищають професійні знання, а також розвивають наукову базу професії [89].

Захист прав працівників. Також професійні асоціації можуть виконувати таку функцію як захист та представництво інтересів працівників на робочих

місяцях. Дослідники зазначають, що дана функція найчастіше виконується професійними спілками. Проте, в окремих випадках, дану функцію можуть виконувати і професійні асоціації. Однак, дослідники наголошують, що асоціації рідко беруть на себе дану функцію, оскільки вона не прямо належить до сфери їх діяльності [105; 129].

Деякі професійні асоціації можуть одночасно бути і професійними спілками. Наприклад, Національна освітня асоціація (National Education Association), яка здійснювала свою діяльність у США на початку двадцятого століття, об'єднувала вищезазначені ролі. Функція з захисту прав працівників з'явилася як реакція на потреби працівників у сфері діяльності організації. Також дослідники зазначають, що у той час значно зросла роль вчителів, які були членами даної професійної організації, у визначенні пріоритетних напрямків діяльності організації [75].

Ще одним прикладом виконання даної функції професійною асоціацією може бути досвід Австралійської асоціації соціальних працівників (ААСП). Дана асоціація організувала кампанію по відновленню пільг для акредитованих соціальних працівників, які працюють у сфері психічного здоров'я, в межах програми Medicare [82]. Таким чином, Австралійська асоціація соціальних працівників (ААСП) через організацію певних заходів забезпечила внесення необхідних змін в політику уряду, а також захистила інтереси працюючих соціальних працівників. З одного боку, даний приклад ілюструє реалізацію професійною асоціацією функції з формування політики уряду. З іншого боку, такі заходи асоціації були спрямовані на захист прав та інтересів працевлаштованих соціальних працівників.

Загалом, професійні асоціації можуть виконувати різноманітні функції з метою забезпечення кращих інтересів фахівців та суспільства, а також задля розвитку фаху. Так, дослідники зазначають, що деякі асоціації можуть здійснювати діяльність для підтримки своїх членів у пошуку роботи, або ж створюють пенсійні плани (setting up a portable pension plan). Також професійні асоціації додатково можуть пропонувати такі послуги як страхування в разі

нешасного випадку, іпотеки, кредити тощо. Однак дослідники зазначають, що такі послуги є додатковими і вони не складають основу діяльності професійних асоціацій [129].

Таким чином, професійні асоціації виконують різні функції з метою розвитку фаху та представництва інтересів фахівців. Так, дані організації можуть виконувати функції з формування політики, створення Етичного кодексу професії та контроль за його дотриманням, фахове регулювання професії, розробку та впровадження професійних стандартів, розвиток наукової бази та поширення інформації серед фахівців, зокрема членів асоціації, захист прав працівників, а також надавати ряд додаткових послуг, з огляду на потреби членів асоціації. Професійні асоціації не обов'язково виконують усі вищезазначені функції, оскільки деякі з них дублюються з функціями, які здійснюють інші органи чи організації. Так, захист інтересів та прав працівників частіше належить до спектру діяльності професійних спілок, а фахове регулювання може належати до компетенції спеціальних регуляторних органів, повноваження яких часто закріплено на законодавчому рівні.

РОЗДІЛ II

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Час, місце та етапи проведення дослідження

Дослідження проводилося з вересня 2017 року по квітень 2018 року в три етапи: підготовчий, основний (проведення польового дослідження) та заключний (аналіз отриманих результатів).

Підготовчий етап тривав з вересня по грудень 2017 року. Протягом цього етапу було вивчено наукову літературу, яка стосувалася діяльності професійних організацій та їхніх функцій.

Основний етап тривав з січня по квітень 2018 року. На даному етапі було розроблено методологію дослідження, а також зібрано основну інформацію. Визначено методи дослідження – кабінетне дослідження та опитування експертів. Також розроблено інструменти, зокрема гайд для опитування експертів українською, англійською та російською мовами. З метою структурування отриманої в ході дослідження інформації, було розроблено схему аналізу інтерв'ю та схему аналізу документів. Інформація щодо діяльності національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії та Чехії була зібрана та проаналізована протягом лютого-березня 2018 року. Опитування експертів з Азербайджану, Вірменії, та Словенії проводилося протягом березня-квітня 2018 року.

Заключний етап тривав протягом квітня 2018 року. У цей час було систематизовано та проаналізовано отриману в ході дослідження інформацію. На основі отриманих результатів були зроблені висновки та рекомендації.

2.2 Процедура проведення дослідження

Протягом першого етапу було здійснено аналіз наукової літератури, звітів за результатами досліджень, офіційних доповідей, які стосувалися питань діяльності професійних організацій. Так, було описано такі типи професійних організацій як регуляторні органи, професійні асоціації та професійні спілки. Також на даному етапі було описано мету діяльності та функції, які здійснюють вищезазначені організації.

На другому (основному) етапі було визначено країни, де діють національні асоціації соціальних працівників та які мають у вільному доступі сайт і статут організації. Критеріями відбору національних асоціацій соціальних працівників були: членство у Міжнародній федерації соціальних працівників; здійснення діяльності на міжнародному рівні; співпраця з іншими національними асоціаціями соціальних працівників. Усі вивчені асоціації відповідають принаймні одному з вищезазначених критеріїв. Так, серед країн, де діють національні асоціації соціальних працівників було визначено: США, Великобританія, Канада, Австралія, Словенія, Азербайджан, Вірменія, Грузія, Росія, Албанія, Польща, Киргизстан, Хорватія, Чехія, Молдова. Національні асоціації соціальних працівників США, Великобританії, Канади, Чехії та Австралії мали у відкритому доступі сайт, статут та ряд інших документів, якими регулюється діяльність організацій. У решту з вищезазначених країн були надіслані листи з пропозицією про участь у дослідженні. Також вивчалася діяльність професійних організацій соціальних працівників в Україні, зокрема було визначено такі організації як ВГО «Ліга соціальних працівників» та Асоціація соціальних працівників (м. Ужгород).

На даному етапі також було проведено кабінетне дослідження, яке передбачало аналіз установчих документів, звітів про діяльність та офіційних сайтів національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Чехії. З членами національних асоціацій соціальних

працівників Словенії, Азербайджану, Вірменії та України було проведено напівструктуровані інтерв'ю.

Протягом третього (заключного) етапу було проаналізовано зібрані у ході дослідження дані. Зокрема було проаналізовано організаційну структуру національних асоціацій соціальних працівників США, Великобританії, Канади, Австралії, Чехії, Вірменії, Словенії та Азербайджану. Також було виділено типові та нетипові функції, які здійснюють вищезазначені асоціації. На основі результатів дослідження було розроблено рекомендації Школі соціальної роботи ім. Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська академія».

2.3 Методи та інструменти дослідження

Одним з методів збору даних були напівструктуровані інтерв'ю. Гайд містив три блоки (Додаток А):

1. Соціально-демографічна інформація.
2. Контекст країни.
3. Опис діяльності національної асоціації соціальних працівників в країні.

Даний метод було використано з метою збору інформації про діяльність національних асоціацій в Словенії, Азербайджані та Вірменії. Так, було проведено 3 напівструктурованих інтерв'ю з експертами зі Словенії, Азербайджану та України. Опитування проводилося через Skype. Ще два експерти (зі Словенії та Вірменії надіслали письмові відповіді на питання.

Ще одним методом дослідження було обрано аналіз документів, оскільки шляхом аналізу статутів, офіційних звітів про діяльність та сайтів національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії,

Словенії, Азербайджані, Вірменії та Чехії можливо з'ясувати та описати діяльність національних асоціацій у вищезазначених країнах.

Для збору та структурування інформації було розроблено схему аналізу інтерв'ю (Додаток Б) та схему аналізу документів (Додаток В) щодо організаційної структури та функцій національних асоціацій соціальних працівників у вищезазначених країнах. Дані схеми аналізу містили наступні блоки:

- Організаційна структура національної асоціації соціальних працівників.
- Функції національної асоціації соціальних працівників.

2.4 Учасники дослідження та процедура їх відбору

Відбір респондентів для участі у дослідженні відбувався у кілька етапів. Спочатку було визначено країни, де діють національні асоціації соціальних працівників. З них було визначено ті, де інформація про діяльність національних асоціацій була у вільному доступі англійською мовою. Щодо інших країн, то було надіслано листи членам національних асоціацій соціальних працівників, чиї контактні дані вдалося знайти, з проханням про участь у дослідженні.

Задля відбору респондентів для участі в опитуванні була застосована вибірка доступності. З проханням долучитися до дослідження у якості респондентів, були надіслані електронні листи до членів національних асоціацій соціальних працівників, контактні дані яких вдалося знайти. Так, електронні листи було надіслано дев'ятнадцятьом експертам з таких країн як Словенія, Азербайджан, Вірменія, Грузія, Росія, Албанія, Польща, Киргизстан, Хорватія, Чехія, Молдова. Критерієм відбору респондентів було членство в національній асоціації соціальних працівників у одній з вищезазначених країн.

На участь в опитуванні погодилися один експерт з Азербайджану, один експерт з Вірменії та двоє експертів зі Словенії. Так, на участь у дослідженні погодилися наступні експерти:

1. Міра Антонян (Вірменія);
2. Дар'я Завіршек (Словенія);
3. Даніка Хроватіч (Словенія);
4. Експерт з Азербайджану. Експерт погодився на інтерв'ю за умови збереження конфіденційності, тому в аналізі даних не зазначається його ім'я.
5. Горбоніс Тетяна Володимирівна (Україна);
6. Семенко Ірина Миколаївна (Україна).

Дані про діяльність національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії та Чехії були зібрані шляхом аналізу документів. Основними джерелами інформації було обрано:

- Сайти національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії та Чехії.
- Статути національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії та Чехії.

Для обробки отриманої інформації застосовувався традиційний якісний аналіз джерел інформації за вищезазначеними критеріями. Так, після збору усіх даних, було описано організаційну структуру національних асоціацій соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Вірменії Словенії та Чехії. Також було здійснено порівняння функцій, які виконують національні асоціації соціальних працівників у вищезазначених країнах. На основі апробованих даних було визначено типові та нетипові функції національних асоціацій соціальних працівників.

2.5 Концептуалізація та операціоналізація

Фахове регулювання (occupational regulation) – механізм (реалізації) політики, який може підвищити рівень навичок через впровадження мінімальних стандартів необхідних вмінь, в рамках певного фаху або його аспекту [6, с. 7]. У даній роботі розглядалися наступні форми фахового регулювання: ліцензування, сертифікація, реєстрація та акредитація.

Соціальний працівник – професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги [2, с. 1]. У даній роботі поряд із поняттям «соціальний працівник» використовувалося таке поняття як «фахівець», однак при цьому малися на увазі соціальні працівники як з освітньо-кваліфікаційним рівнем як бакалавра, так і магістра.

Фах (occupation) – це рід занять або професія [93]. У Міжнародній стандартній класифікації професій (ISCO-08) поняття «фах» використовується як загальний термін, який включає в себе професії, ремесла тощо [112].

Професійні організації – це група професіоналів в межах певної професії, які об'єднуються з метою здійснення колективних дій. Основна мета діяльності таких організацій може полягати у попередженні експлуатації професіоналів, розробці професійних стандартів чи фаховому регулюванні, кодексу професії, яких мають дотримуватися всі професіонали [30].

У даній роботі розглядалися такі професійні організації як професійні асоціації, регуляторні органи, професійні спілки.

Професійні асоціації (professional associations) – це об'єднання фахівців у межах певної професії, основна мета діяльності якого полягає у розвитку професії [29]. Завдання та функції такої організації можуть варіюватися від представництва інтересів спільноти фахівців до навчання членів організації чи фахівців у межах певної професії [53]. Таким чином, у даному дослідженні поняття професійні асоціації розглядається як організація фахівців чи професіоналів, яка діє у межах певного фаху з метою його розвитку та в інтересах представників фаху.

Національні асоціації соціальних працівників – у даному дослідженні поняття розглядалося як професійна асоціація, яка діє від імені професійної спільноти соціальних працівників на рівні країни та є членом Міжнародної федерації соціальних працівників або є партнером інших національних асоціацій соціальних працівників та діє на рівні країни.

Регуляторні органи (regulatory bodies) – це організації основні функції яких полягають у створенні стандартів діяльності, моніторингу та контролю діяльності організацій чи осіб, які здійснюють діяльність у певному секторі чи в межах певної професії, яку регулює орган [108]. Функції регуляторних органів та їх повноваження закріплені законодавчо або у статутах. Діяльність даних організацій, в першу чергу, спрямована на захист інтересів громадськості, оскільки діяльність регулятивних органів забезпечує необхідний рівень підготовки фахівців, що гарантує готовність останніх до проблем та викликів, які виникають в межах здійснення ними фахової діяльності [29].

Професійні спілки – «об'єднання працівників у межах ремесла, групи ремесел чи професії, яке було сформовано задля захисту та просування прав та інтересів (працівників)» [93]. Діяльність професійних спілок може бути спрямована на збільшення розміру заробітних плат та додаткового навчання не окремого працівника чи групи, а фахівців загалом [29].

Діяльність (activity) - «робота людини, групи або організації задля досягнення чогось» [33, с.1]. Згідно іншого визначення поняття «діяльність» це «процес, тобто комбінація дій, які мають певний результат» [57, с.1]. Таким чином, поняття діяльність означає сукупність дій чи заходів, які здійснюються з певною метою. У даному дослідженні складовими діяльності національних асоціацій соціальних працівників є функції.

Організаційна структура – це система груп, людей, процесів організованих певним чином для досягнення мети. Організаційна структура включає в себе не лише відділи та департаменти організації, а й їхні завдання, обов'язки та взаємодію в межах роботи організації [55; 33]. Меярд, Бренд та Мозелман (Meijaard, Brand, Mosselman) зазначають, що для опису чи аналізу

організаційної структури виділяються різні елементи чи змінні (variables). Дослідники об'єднали ці змінні у дві групи – розподіл праці (work division) та координаційні механізми (coordination mechanisms). У межах групи «розподіл праці» розглядається яким чином різні завдання і заходи розподіляються та виконуються в межах організації. У межах «координаційних механізмів» розглядаються контроль та оптимізація організаційних процедур [77].

У даній роботі розглядалися такі складові організаційної структури національних асоціацій соціальних працівників: у межах «координаційних механізмів» – нормативні документи, якими регулюється діяльність асоціацій; органи, які здійснюють управління, і їхня діяльність; у межах «розподілу праці» – департаменти, відділи чи інші підрозділи організації, які забезпечують діяльність організації; регіональні представництва та їхня діяльність.

Функції професійних асоціацій – сукупність заходів професійних асоціацій, які здійснюються з певною метою. У даному дослідженні розглядалися такі функції професійних асоціацій як формування політики, розробка етичного кодексу та контроль за його дотриманням, фахове регулювання, розвиток наукової бази професії, розробка професійних стандартів, захист прав працівників. Складовими функції є заходи. Наприклад, у межах виконання певних функцій (формування політики, розвиток бази знань тощо) здійснюються заходи – проведення семінарів, публікація досліджень, правова консультація членів асоціації тощо.

Типові функції – функції, які виконують більшість асоціацій. Зокрема такі як вплив на формування політики, розвиток бази знань, створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням.

Нетипові функції – функції, які виконуються окремими асоціаціями. Зокрема такі як фахове регулювання, захист прав працівників та інші.

2.6 Труднощі, які виникали в процесі дослідження

Прохання взяти участь у дослідженні було надіслано представникам з дев'яти країн, де діють національні асоціації соціальних працівників, а саме в Азербайджан, Словенію, Вірменію, Молдову, Грузію, Албанію, Польщу, Киргизстан, Хорватію. Однак на інтерв'ю погодилися лише експерти з Азербайджану, Вірменії та Словенії. Таким чином, вдалося проаналізувати діяльність лише кількох національних асоціацій соціальних працівників, зокрема тих, де експерти погодилися взяти участь в інтерв'ю.

Було здійснено аналіз інформації з сайтів та статутів лише національних асоціацій Великобританії, США, Канади, Австралії та Чехії, оскільки у інших асоціацій відсутні версії сайтів та статутів українською, російською чи англійською мовами. Загалом, одним з обмежень даного дослідження є те, що було зібрано та проаналізовану інформацію тільки з доступних джерел. Таким чином, зроблені висновки не є всеосяжними.

Також у доступній літературі не вдалося знайти класифікацію функцій професійних асоціацій соціальних працівників. Таким чином, у межах опрацювання літератури та аналізу джерел, було визначено найпоширеніші функції професійних асоціацій. Відповідно, визначені функції було взято як основу для аналізу основних напрямків діяльності національних асоціацій соціальних працівників.

РОЗДІЛ III

ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНИХ АСОЦІАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У США, ВЕЛИКОБРИТАНІЇ, КАНАДІ, АВСТРАЛІЇ, АЗЕРБАЙДЖАНІ, СЛОВЕНІЇ, ЧЕХІЇ, ВІРМЕНІЇ

3.1 Організаційна структура національних асоціацій соціальних працівників

Задля виконання своїх функцій, національні асоціації соціальних працівників здійснюють заходи з забезпечення діяльності організації. Для цього створюються та приймаються регуляторні документи, формується структура організації, обираються органи, які здійснюють контроль та управління діяльністю організації, здійснюється розподіл та управління ресурсами (фінансовими, людськими тощо). Також здійснюється діяльність з розвитку організації – утворюють підрозділи професійних організацій, місцеві представництва, ведеться діяльність з залучення нових членів до асоціації.

Документи, якими регулюється діяльність. Так, діяльність національних асоціацій регулюється різними нормативними актами і законами держави, де організації здійснюють свою діяльність, а також власними положеннями, статутами чи кодексами. Залежно від асоціації, документи, якими регулюється діяльність організації, можуть відрізнятися. Так, наприклад діяльність Британської асоціації соціальних працівників (the British Association of Social Workers) регулюється документом, який називається «Статут Асоціації» (Articles of Association). У ньому визначені основні цілі БАСП та її повноваження. Окремим пунктом зазначені вимоги до організації Загальних щорічних зборів, на яких обирається Рада директорів (Council). Також у Статуті є розділи, які стосуються повноважень Ради директорів, включно з делегуванням обов'язків та повноважень до різних виконавчих структур БАСП,

особливості організації та зміст діяльності Комітетів, умови членства в БАСП та процедура припинення діяльності організації (Winding Up) [74; 58].

У США діяльність Національної асоціації соціальних працівників (National Association of Social Workers) регулюється Регламентом (NASW Bylaws). Даний документ за змістом схожий зі Статутом БАСП. Його основні положення стосуються цілей діяльності НАСП, вимог до членства, організації Щорічних загальних зборів, відбору Ради директорів й інших структур, а також визначення їхніх повноважень. Додатково Регламент НАСП містить пункти, які стосуються бюджету та найму штатних працівників, створення місцевих представництв Асоціації та організації їх діяльності [32].

Документ, яким регулюється діяльність Канадської асоціації соціальних працівників (Canadian Association of Social Workers) називається Політики управління (Governance Policies). За змістом даний документ нагадує статuti БАСП і НАСП, однак містить додаткові розділи. Так, наприклад, у статуті КАСП є пункти, де прописані політики, які стосуються присвоєння стипендій соціальним працівникам, оцінки дипломів соціальних працівників з інших країн на предмет відповідності освітнім стандартам Канади, здійснення комунікації та підготовки публікацій [60]. Загалом, зміст статутів та положень про діяльність визначається заходами, які здійснюють асоціації. Так, статут КАСП містить політики, щодо присвоєння стипендій соціальним працівникам, оскільки КАСП, на відміну від БАСП і НАСП, здійснює таку діяльність.

На відміну від попередніх асоціацій, діяльність Австралійської асоціації соціальних працівників (Australian Association of Social Workers) регулюється рядом документів – Конституцією (Constitution), Регламентом (By-laws) та Хартією (Charter), однак основним документом у питанні регулювання діяльності ААСП є Конституція. У Конституції визначаються основні засади діяльності Асоціації, у той час як в Регламенті більш детально прописані процедури взаємодії між структурними підрозділами асоціації, а у Хартії детально виписано повноваження та зміст управління діяльністю асоціації та розподілу функцій між керівними органами та структурами ААСП. Загалом, за

змістом документи схожі з регуляторними документами БАСП і НАСП [127; 125; 59].

Діяльність Асоціації соціальних працівників Словенії (Association of Social Workers in Slovenia) регулюється Статутом (Law of Associations). Даний документ містить положення, які стосуються цілей та завдань діяльності АСПС, опис організаційної структури та зміст діяльності органів правління. Також Статут містить положення про членство в Асоціації та прикінцеві положення [119]. Схожий за змістом та структурою Статут (Stanovy) має Асоціація соціальних працівників Чехії (Společnosti sociálních pracovníků ČR).

Міра Антонян, експертка з Вірменії зазначила, що *«діяльність Асоціації (Вірменської асоціації соціальних працівників (Armenian Association of Social Workers)) в основному регулюється законом про організації громадянського суспільства (CSO). Але також є внутрішні регуляторні документи як Статут, Стратегія, які затверджені Радою Асоціації»*.

Азербайджанська спілка соціальної роботи (Azerbaijan Social Work Public Union), зі слів експерта, має кілька документів, якими регулюється діяльність даної організації – Хартію, яка є обов'язковим документом для громадських організацій, згідно місцевого законодавства; Стратегію та План діяльності на 3 роки; Політики, які регулюють фінансову сферу; Керівні принципи (Internal guidelines), які стосуються різних питань, зокрема ролі органів управління, конфліктів інтересів, поведінки в організації тощо. Також АССР має таку документацію як посадові інструкції, розклад (time sheet), та різні бланки та форми, які забезпечують операційну діяльність організації.

Хартія (Charter of the Unions), як основний документ, яким регулюється діяльність АССР, за змістом схожа зі статутами та конституціями вищезазначених асоціацій. Так, даний документ містить *«всю інформацію про організацію – цілі і діяльність, яку АССР планує здійснювати, ролі та обмеження організації; структуру організації, зокрема органи правління та додаткові структури, які можуть утворюватися за бажанням чи за потреби. Даний документ перекладений азербайджанською та англійською мовами»*.

Однак доступ до Хартії, Керівних принципів та решти документів мають лише члени АССР.

Органи, які здійснюють управління діяльністю. Структура національних асоціацій соціальних працівників у Великобританії, США, Канаді, Австралії, Словенії, Чехії, Вірменії та Азербайджані має ряд спільних елементів. Так, раз на рік збираються Щорічні загальні збори, де обирається Рада директорів. Даний орган здійснює управління діяльністю асоціації. Залежно від країни та професійної організації, до його функцій можуть належати визначення стратегічних цілей асоціації та створення плану їх впровадження, перегляд та внесення змін до Статуту чи Конституції, право створювати комітети, організовувати робочі групи, та делегувати їм певні повноваження. У період між зборами Ради директорів, функції даного органу виконують Президент, віце-президент та секретар. Також Рада директорів може призначити Головного виконавчого директора. Дана посада передбачає управління діяльністю асоціації, однак Головний виконавчий директор не має права голосу на зборах Ради директорів та не долучається до перегляду політик організації. Також асоціації можуть мати у своїй структурі комітети та місцеві представництва асоціації. Однак, залежно від країни, процедури взаємодії та організація їхньої роботи відрізняються.

Наприклад, національні асоціації соціальних працівників США, Великобританії та Австралії мають ряд спільних елементів. На Щорічних загальних зборах обирається Рада директорів, яка відповідає за розробку основних політик організації, створення програм та процедур для їх реалізації. Однак у національних асоціаціях Великобританії та Австралії даний орган має більше прав та повноважень, ніж у США. Так, у НАСП найвищим органом є Генеральна асамблея (General Assembly), яка збирається щонайменше один раз на три роки. До її складу входять представники усіх місцевих представництв. Даний орган визначає основні стратегічні цілі НАСП, ключові позиції організації щодо розвитку професії та формування соціальної політики [32].

У НАСП, БАСП та ААСП з числа Ради директорів обирається президент, віце-президент та секретар. У БАСП обираються Голова (Chair), Заступник голови (Vice Chair) та Фінансовий директор (Treasurer). Додатково можуть бути обраними Президент та Віце-президент. Не залежно від асоціації, до їхніх обов'язків належить виконання функцій Ради директорів, у період між зборами.

Так, однією із ключових посад в асоціаціях є Головний виконавчий директор, який є менеджером організації. Він діє за дорученням Ради директорів і є підзвітним даному органу. У НАСП додатково формується Виконавчий комітет, який займається менеджментом організації. Даний комітет є постійним (standing committee) і його члени переобираються щороку. У деяких асоціаціях є аналогічний орган у структурі організації, однак він розглядається окремо від комітетів, оскільки, найчастіше, у такому комітеті чи департаменті працюють наймані працівники, яким платяться кошти, у той час як члени більшості комітетів та органів асоціацій здійснюють свою діяльність на волонтерських засадах.

Загалом, кожна з вищезазначених асоціацій має Комітети, яким Рада директорів може делегувати різні функції та повноваження. Так, у БАСП є чотири Постійних комітети (Standing committees), які є дорадчим органом Ради директорів та можуть виконувати додаткові функції, делеговані їм Радою. Дані комітети діють від імені представництв асоціації у відповідних країнах – Англії, Шотландії, Північній Ірландії та Уельсі. Додатково у БАСП на постійній основі діє Фінансовий комітет [18]. Решта комітетів утворюється за потреби відповідним рішенням Ради директорів.

У НАСП також є такі Постійні комітети як Комітет з лідерства та призначення керівництва (Committee on Nominations and Leadership Identification); Національний комітет з питань етики (National Ethics Committee); Національний програмний комітет (National Program Committee); Національний фінансовий комітет (National Finance Committee); Національний комітет расового та етнічного різноманіття (National Committee on Racial and Ethnic Diversity); Національний комітет з питань жінок (National Committee on

Women's Issues); Національний комітет з питань лесбійок, геїв, бісексуалів та транссексуалів (National Committee on Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Issues). Інші комітети можуть утворюватися за рішенням Президента та за згоди Ради директорів [32].

У ААСП опосійними є три комітети, які призначаються Радою директорів і займаються питаннями фінансів, управління ризиками (risk management) та етики. Дані комітети утворюються для управління діяльністю асоціації. Рада директорів делегує їм відповідні функції та повноваження. Також Рада директорів може утворювати ряд Національних комітетів (National committees). Кількість членів, кворум, зміст діяльності та процедури комітетів визначаються Радою директорів. Місцеві представництва також можуть утворювати комітети (Branch Management Committees), які здійснюють управління діяльністю місцевого представництва асоціації та співпрацюють з Радою директорів, в межах імплементації цілей та стратегії ААСП [127; 59].

Рада директорів КАСП також призначається на Щорічних загальних зборах. До Ради директорів входять представники усіх територіальних організацій, які є членами КАСП. Раду директорів очолює Президент, який може діяти від імені даного органу і представляти асоціацію на національному та міжнародному рівні. Рада директорів делегує повноваження з управління асоціацією Виконавчому директору, який діє згідно положень Конституції. У той самий час, усі комітети та робочі групи підзвітні Раді директорів [60]. Таким чином, організаційна структура КАСП схожа з НАСП та БАСП, однак у КАСП відсутні Постійні або Національні комітети.

Організаційна структура АСПЧ, ВАСП та АСПС включає Раду директорів (Асамблея у Словенії); Виконавчий комітет, якому Рада директорів делегує повноваження з управління діяльністю асоціацією. З числа членів Виконавчого комітету обирається Президент або Голова, який очолює асоціацію між зборами Ради директорів та здійснює управління діяльністю асоціацією [119; 36; 118]. Також у обох асоціаціях є орган, який відповідає за моніторинг діяльності організації. У АСПЧ – це Ревізійна комісія (revizni

komise), яка є незалежним органом, котрий звітує на зборах членів асоціації про фінансову та іншу діяльність організації. У АСПС – це Рада з супервізії (Supervisory Board), яка не залежить від Асамблеї чи Виконавчого комітету, а здійснює свою діяльність незалежно і звітує на Щорічних загальних зборах. У ВАСП дану функцію здійснює Комітет з супервізії (Supervisory Committee), Міра Антонян зазначила, що даний комітет *«здійснює моніторинг діяльності органів управління організації на предмет законності та звітує про результати з рекомендаціями та пропозиціями»*.

Крім того, АСПС у свої організаційній структурі має такий орган як Почесний трибунал (The Honourable Tribunal), який розглядає дисциплінарні порушення та випадки порушення Етичного кодексу членами асоціації. Загалом, у НАСП, КАСП та ААСП розгляд таких випадків належить до обов'язків Комітету з етики.

Організаційна структура АССР включає Раду директорів; Голову ради директорів, який очолює організацію; Виконавчого директора, який займається менеджментом організації. Також АССР має ряд фахівців, які працюють під керівництвом Виконавчого директора – це Фінансовий директор (Treasurer), Заступник голови (Deputy Chair), Адміністративний асистент (Administrative Assistant), Проектний асистент (Project Assistant), Юрист (Lawyer). Також дана професійна організація має кілька департаментів: зв'язків з громадськістю (Public Relations), освіти з соціальної роботи (Social Work Education), молодих соціальних працівників та студентів соціальної роботи (Young Social Workers and Social Work Students), соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю (Child, Family and Youth Social Work), фінансовий департамент (Finance), безперервної освіти (Continuing Education) [45]. Як АСПС та АСПЧ, АССР має Контрольно-наглядовий комітет (Control-Supervision Committee), який перевіряє діяльність асоціації. Даний орган звітує на Загальних зборах, які збираються раз на два роки.

Місцеві представництва. Більшість проаналізованих національних асоціацій соціальних працівників мають місцеві представництва організації у

різних регіонах країни, де асоціація здійснює свою діяльність. Основною метою створення таких представництв є забезпечення виконання завдань та цілей асоціації. Так, національні асоціації соціальних працівників США, Великобританії, Канади та Австралії мають місцеві представництва організації. Назви таких представництв відрізняються залежно від країни. Наприклад, у США місцеві представництва НАСП називаються Філії (Chapters), БАСП (Великобританія) та ААСП (Австралія) мають Віддалення (Branches), КАСП (Канада) – Місцеві та територіальні партнерські організації (Provincial and Territorial Partner Organizations).

Місцеві відділення НАСП, БАСП, ААСП повністю підзвітні центральним офісам та формують порядок своєї діяльності на основі цілей та завдань, які визначені Радою директорів кожної організації. Задля того, щоб при формуванні політики асоціацій, враховувалися інтереси членів усіх відділень, то кожне відділення делегує до Ради директорів свого представника. ААСП та БАСП також мають відповідні комітети, які діють на місцевому рівні і є підзвітними Раді директорів. У Великобританії кожне Відділення створює свій комітет, який підзвітний Раді директорів та Постійному комітетові, який діє в країні. В Австралії Відділення асоціації також мають свої комітети, які є підзвітним Раді директорів. У НАСП місцеві Філії різного рівня (рівень штату, місцевий рівень) утворюються за рішенням Ради директорів, у разі якщо це потрібно для забезпечення цілей асоціації. Керівництво Філії підзвітне Раді директорів НАСП. Також представники від кожної філії мають бути делеговані до Асамблеї.

Рада директорів КАСП має формуватися з числа делегатів від Місцевих та територіальних партнерських організацій. Загалом, таких організацій дев'ять. Однак, на відміну від НАСП, БАСП та ААСП, Рада директорів КАСП є підзвітною Партнерським організаціям, оскільки дана асоціація є федерацією організацій [103; 60].

В АСПЧ також є Відділення організації. Такі Відділення можуть створюватися за територіальним принципом або ж об'єднувати соціальних

працівників у межах певної сфери. Як і у випадку вищезазначених асоціацій, кожне відділення АСПЧ має делегувати представників до Ради директорів асоціації. На сьогодні у даній асоціації є два Відділення – Відділення соціальних кураторів (Sekce Sociálních Kurátorů) та Відділення кураторів молоді (Sekce Kurátorů Pro Mládež) [101, 113, 118].

У АСПС, ВАСП та АССР на сьогодні немає діючих представництв. Проте, щодо діяльності АССП, то експерт з Азербайджану зазначив, *«на даний момент ми не маємо місцевих відділень, тому що ми молода організація. Проте хоча ми ще їх (відділень) не маємо, але в майбутньому плануємо їх створити»*.

Членство в асоціації. Діяльність асоціацій залежить від кількості членів асоціації та їхньої участі у діяльності організації. Відповідно, асоціації зацікавлені у залученні нових членів, оскільки збільшення членської бази підвищує спроможність асоціації виконувати свої функції. Так, більшість асоціацій пропонує два типи членства: повне та асоційоване. Повне членство, залежно від асоціації, може включати можливість брати участь у діяльності асоціації, право голосу на зборах тощо. Асоційоване членство часто передбачає такі ж права та можливості як і повне, за виключенням права голосу на зборах або ж накладає певні обмеження щодо участі у роботі органів, які здійснюють управління асоціацією. Залежно від асоціації, вимоги до прийому в члени також варіюються. Наприклад, БАСП пропонує такі типи членства як Повне з правом голосу (Full Voting Member) та Асоційоване без права голосу (Associate Non-Voting Member).

БАСП, НАСП, ААСП додатково пропонують різні підкатегорії членства. Так, у США у межах Повного членства з правом голосу пропонується Постійне членство (Regular Membership), Членство для студентів соціальної роботи (Social Work Student Membership), Асоційоване членство для студентів (Associate Student Membership), Перехідне членство (Transitional Membership), Пенсійне членство (Retired Membership). Також є Асоційоване членство, для тих хто зацікавлений у співпраці з НАСП, однак не відповідає критеріям для

зарахування у Повні члени з правом голосу. Вартість членства варіюється залежно від обраної підкатегорії [81]. БАСП пропонує такі підкатегорії як Кваліфікація більше 5 років (Qualified Over 5 Years), Кваліфікація менше 5 років (Qualified For Less Than 5 Years), Нещодавно отримав ступінь (Newly Qualified), Студенти (Students), Незалежні соціальні працівники (Independents), Ті, хто вийшли на вислугу або пенсію (Retired), Пожиттєве членство (Life Members) [79]. Типи членства ААСП схожі з вищезазначеними. Тож вищезазначені асоціації пропонують спеціальні умови не лише соціальним працівникам, які отримали освіту, а й студентам, соціальним працівникам, які вийшли на вислугу чи пенсію та тим, хто навчався закордоном.

Для того, щоб отримати Повне членство, кандидат повинен відповідати одному з критеріїв: бути принаймні бакалавром соціальної роботи чи навчатися на акредитованій програмі з соціальної роботи; бути зареєстрованим соціальним працівником; або кандидат може не працювати у зв'язку з виходом на пенсію, однак бути за освітою соціальним працівником чи бути зареєстрованим місцевим регулятором. Для того, щоб отримати статус Асоційованого члена, не має особливих вимог, однак потрібно пройти відповідні процедури, визначені Радою директорів [18] Загальною вимогою для зарахування в члени асоціації є сплата членських внесків. НАСП, АССП застосовують аналогічний підхід.

Членом ААСП можливо стати тільки після закінчення навчання на акредитованій програмі, або пройшовши спеціальні курси з соціальної роботи, які визнані асоціацією. Також членами асоціації можуть стати студенти, якщо вони навчаються на бакалаврській або магістерській програмі з соціальної роботи. Соціальним працівникам, які проходила навчання закордоном, потрібно подати документи для визначення відповідності програми стандартам Австралії [80].

КАСП має дещо відмінну систему від вищезазначених. Так, членом КАСП можливо стати через членство у Партнерських організаціях. Асоційоване індивідуальне членство пропонується лише соціальним працівникам з Квебеку та

Онтаріо, у зв'язку з відсутністю Партнерських організацій у цих провінціях. Основними вимогами до асоційованих індивідуальних членів є навчання або закінчення акредитованої програми з соціальної роботи. Вимоги до членства у Партнерських організаціях варіюються залежно від провінції [25]. У той самий час, решта асоціацій пропонують індивідуальне членство, однак участь членів у діяльності асоціації відбувається через місцеві представництва.

Вимоги до членства у АСПС, як зазначила Даніка Хроватич (Danica Hrovatić), передбачають *«диплом з соціальної роботи та досвід у сфері соціальної роботи»*.

Членами АСПЧ можуть стати соціальні працівники, які мають відповідну професійну освіту, студенти, соціальні працівники після виходу на пенсію. Загалом, на сьогодні, АСПЧ має 360 членів [118].

На відміну від інших національних асоціацій, ВАСП не висуває особливих вимог до прийняття в члени. Міра Антонян зазначила, що *«особи віком від 18 років, які приймають місію та цілі Асоціації, можуть стати членами Асоціації, якщо їхню заявку схвалить Виконавча рада (Executive Board)»*.

Фінансування діяльності. Задля підтримки роботи органів управління і різних підрозділів НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АСПС, АССП, АСПЧ, ВАСП, а також виконання ними своїх функцій, дані професійні організації формують бюджети та здійснюють контроль за його розподілом згідно своїх стратегічних цілей. Управління фінансами національних асоціацій соціальних працівників здійснюється Радою директорів. Так, даний орган планує бюджет, у той час як повноваження щодо розподілу та контролю за використанням коштів найчастіше делегується відповідному комітету чи фінансовому директору асоціації. Більшість асоціацій звітує перед своїми членам про використання коштів організації шляхом підготовки та публікації фінансового звіту. У деяких асоціацій такий звіт є публічним, зокрема КАСП та ААСП. Інші асоціації надають доступ до фінансового звіту виключно членам організації. Наприклад, у Конституції БАСП зазначається, що доступ до фінансового звіту та звіту про

діяльність асоціації можуть отримати лише Члени з правом голосу [17; 125; 32; 18].

Основними джерелами фінансування діяльності національних асоціацій соціальних працівників є членські внески. Наприклад, КАСП за попередній фінансовий рік отримала 468852 долари, без врахування інших надходжень, у той час як сукупні витрати склали близько 523000 доларів. Додаткові надходження асоціації можуть отримувати за рахунок господарської діяльності, благодійних внесків, проведення заходів та іншої діяльності [46; 17; 118]. На відміну від НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР та АСПС, за словами Міри Антонян *«основним джерелом фінансування ВАСП є гранти»*.

Отож, організаційна структура НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП має ряд спільних та відмінних характеристик. Так, для забезпечення своєї діяльності, дані професійні організації створюють та затверджують регуляторні документи. Залежно від асоціації, назви таких документів відрізняються, однак найчастіше за змістом вони стосуються цілей асоціацій, формування та діяльності органів управління, вимог до членства, формування бюджету та регулювання фінансової діяльності організації. Для забезпечення виконання своїх функцій, професійні асоціації створюють органи управління та ряд підрозділів чи комітетів організації. Найчастіше таким органом є Рада директорів, яка є виборним органом, в який входять представники різних комітетів або місцевих представництв асоціації. Рада директорів призначає президента, який здійснює управління діяльністю асоціації в період між зборами Ради. Також даний орган створює комітети, які підтримують діяльність асоціації, згідно її цілей та потреб. У той самий час, для виконання поставлених завдань, національні асоціації соціальних працівників створюють місцеві представництва організації. Дані представництва працюють в регіонах, де вони створені, в межах реалізації стратегії та цілей національної асоціації. НАСП, БАСП, ААСП, АСПС та АСПЧ мають місцеві представництва, які були створені за рішенням Ради директорів і є підзвітними центральним офісам. КАСП є федерацією незалежних місцевих асоціацій, які

беруть участь у діяльності КАСП. ВАСП та АССР не мають місцевих представництв. Типовим для усіх національних асоціацій є діяльність з залучення членів. Збільшення кількості членів дозволяє розширювати спектр діяльності асоціацій, оскільки членські внески є одним з основних джерел фінансування вищезазначених організацій. Загалом, більшість асоціацій пропонує два типи членства, Повне з правом голосу та Асоційоване без права голосу. Типовими вимогами для отримання Повного членства з правом голосу є освіта з соціальної роботи, досвід роботи соціальним працівником та сплата членських внесків. До асоційованих членів немає особливих вимог, крім сплати членських внесків.

3.2 Функції національних асоціацій соціальних працівників

3.2.1 Типові функції національних асоціацій соціальних працівників

Залежно від країни, національні асоціації соціальних працівників мають різні пріоритети діяльності, зокрема що стосується актуальних соціальних проблем, потреб та інтересів соціальних працівників. Однак усі проаналізовані асоціації мають спільну мету – розвиток соціальної роботи як професії. В межах реалізації даної мети, асоціації виконують різні функції. Серед типових функцій є вплив на формування політики, створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням, розвиток бази знань (knowledge base).

Вплив на формування політики та розробка стандартів. У межах виконання такої функції як вплив на формування політики, національні асоціації здійснюють різні заходи. Наприклад, формування політики в межах певних питань є одним із пріоритетів діяльності НАСП. Так, дана асоціація тісно співпрацює з Конгресом у США, щодо питань покращення добробуту

студентів, людей похилого віку, дітей. НАСП розробляє рекомендації для виконавчої гілки влади та Конгресу щодо вищезазначених питань. У той самий час, дана організація бере участь у ряді коаліцій, діяльність яких спрямована на забезпечення соціальної справедливості у межах таких питань як міграційна реформа, ювенальна юстиція, виборче право тощо. Також, задля просування ідей та цінностей соціальної роботи, НАСП розробляє критичні коментарі та заяви щодо прийнятих урядом нормативних документів. Такі напрацювання надсилаються в уряд у вигляді колективних звернень та заяв [97; 85; 114].

КАСП, як і НАСП, здійснює вплив на формування політики шляхом колективних звернень та відкритих листів. Наприклад, КАСП підготувала відкритий лист до Міністра юстиції Канади з закликом переглянути нормативні та відмінити обов'язкові мінімальні покарання. Також КАСП готує офіційні звернення та рекомендації щодо вирішення певних проблем. Прикладом може бути офіційний документ з рекомендаціями КАСП декриміналізувати особисте використання психоактивних речовин (*Decriminalization of Personal Use of Psychoactive Substances*) [37; 92].

БАСП також виконує таку функцію як вплив на формування політики. Дана асоціація, на основі проведених досліджень, робить рекомендації уряду, щодо того, як покращити існуючі підходи до вирішення проблем. Також БАСП може розробляти критичні зауваження до прийнятих урядом документів. Так, наприклад, у 2011 році БАСП проводила кампанію щодо підвищення рівня оплати послуг незалежних соціальних працівників (*independent social worker*) у Великобританії, оскільки прийняті урядом норми були значно нижчими за аналогічні послуги фахівців інших професій [49]. Загалом, заходи, які здійснює БАСП у межах даної функції, найчастіше спрямовані на захист інтересів соціальних працівників.

ААСП також здійснює вплив на формування політики. Так, дана асоціація готує аналітичні документи, де аналізує актуальні проблеми у сфері соціальної роботи та пропонує заходи по їх вирішенню. Серед ключових питань є проблеми біженців та шукачів притулку, старіння, смертна кара, ігрова

залежність, управління доходами, психічне здоров'я. Крім аналітичної роботи, ААСП організовує кампанії задля просування певних ідей. Серед ключових напрямків є запровадження реєстрації соціальних працівників [34].

Національні асоціації Словенії, Азербайджану та Чехії також виконують дану функцію. Наприклад, експерт з Азербайджану зазначив, що АССР *«має кілька стратегічних напрямів розвитку: 1 – розвиток соціальної роботи як професії, 2 – розвиток освіти соціальної роботи. У межах першої цілі, здійснюються такі заходи як лобіювання прийняття закону «Про соціальну роботу». Також ми (представники асоціації) тісно співпрацюємо з високопосадовцями щодо проблем дітей (Child welfare)»*. Даніка Хроватіч зазначила, що представники АСПС *«беруть участь у діяльності робочих груп по розробці нормативних документів»*. АСПЧ періодично організовує конференції та робочі зустрічі. Наприклад, останні теми конференцій стосувалися соціального житла та діяльність інститутів сімейного догляду в умовах нового законодавства [91].

Також національні асоціації соціальних працівників беруть участь у розробці освітніх та професійних стандартів. Залежно від мети таких заходів, їх можна віднести до різних функцій, зокрема впливу на формування політики, розвитку бази знань чи фахового регулювання. Зокрема, до розробки професійних та освітніх стандартів долучаються ААСП, БАСП, НАСП. Наприклад, одна з робочих груп ААСП розробила професійний стандарт для шкільних соціальних працівників (School Social Workers). Так, серед цілей розробки даного стандарту були розвиток методів соціальної роботи, стандартизація практичної діяльності соціальних працівників, створення бази для професійного розвитку соціальних працівників [100]. Тож розробка даного стандарту можна розглядати в межах виконання таких функцій як формування політики, розвиток бази знань та, частково, як фахове регулювання.

Створення Етичного кодексу професії та контроль за його дотриманням. Іншою типовою функцією національних асоціацій соціальних працівників є створення Етичного кодексу та контроль за його дотримання. Всі

проаналізовані асоціації мають Етичні кодекси або документи, де зазначені основні етичні принципи професії. Так, Етичні кодекси мають національні асоціації соціальних працівників Великобританії, США, Канади, Австралії, Чехії, Словенії та Вірменії. АССР (Азербайджан), за словами експерта *«мають внутрішньоорганізаційний документ, де зазначено етичні принципи. В майбутньому планують зробити його національним. На даний момент над ним продовжується робота»*. Етичний кодекс КАСП є більш рамковим, у ньому зазначено основні універсальні етичні принципи професії, однак відсутні рекомендації щодо етичної поведінки. Більш детальне керівництво та контроль за дотриманням Етичного кодексу, здійснюється на місцевому рівні Партнерськими організаціями КАСП [38].

НАСП, АСПС та ААСП мають спеціальні комітети чи відділення, які займаються розглядом випадків порушення соціальними працівниками етики професії. Так, НАСП у своїй організаційній структурі має Національний етичний комітет (National Ethics Committee), який здійснює перегляд етичного кодексу, організовує навчальні заходи щодо етики соціальної роботи, консультує членів асоціації та здійснює розгляд випадків порушення етичних принципів соціальної роботи. В ААСП таку функцію виконує Ethics Officer, крім того, відповідний підрозділ надає консультації членам щодо питань етики. В АСПС в організаційній структурі є Почесний трибунал (Honorable Tribunal), який розглядає випадки порушення Етичного кодексу [87; 40].

Загалом, процедура розгляду скарг про порушення етики є наступною: подання заяви про випадок до відповідного органу чи комітету асоціації; розгляд комітетом заяви і прийняття рішення щодо обґрунтованості скарги; слухання за участі усіх залучених до випадку сторін; прийняття рішення по випадку; санкції. Санкції можуть передбачати виключення з асоціації. Також ААСП не приймає в члени соціальних працівників, які раніше вчиняли серйозні порушення Етичного кодексу. Зі списком таких соціальних працівників можна ознайомитися на сайті організації [9; 66; 50].

У БАСП також є комітет (Policy, Ethics & Human Rights Committee), до завдань якого належить розгляд етичних проблем у соціальній роботі. Однак у даної асоціації відсутня процедура розгляду випадків порушення чинного Етичного кодексу асоціації і, відповідно, вищезазначений комітет не здійснює заходів щодо перевірки дотримання Етичного кодексу. У той самий час, серед цілей асоціації є розробка спеціальних послуг для членів асоціації. Мета впровадження послуг – підтримка та консультація соціальних працівників щодо етичних дилем та проблем, які виникають під час роботи [126; 98].

АСПЧ здійснює розгляд випадків порушення етики соціальної роботи, однак у структурі асоціації відсутній відповідний департамент чи комітет. Сама процедура розгляду випадків передбачає звернення сторін конфлікту до асоціації, на відповідній групі буде обговорення випадку за участі усіх сторін. Однак Етичний кодекс АСПЧ не містить пояснень щодо наслідків порушення Етичного кодексу [47].

ВАСП та АССР мають Етичні кодекси (Вірменія) або керівні принципи (Азербайджан), однак процедура розгляду скарг про порушення етики не розроблена. Експертка з Вірменії Міра Антонян (Mira Antonyan) зазначила, що *«Процедура перевірки дотримання етики відсутня, однак у нас є розроблений Кодекс етики, який був затверджений Радою директорів у 2015 році»*.

Розвиток бази знань. Розвиток бази знань також є однією з типових функцій національних асоціацій соціальних працівників. Так, всі проаналізовані асоціації мають журнали або інші інформаційні ресурси, де публікують актуальні дослідження та наукові статті у сфері соціальної роботи. Деякі асоціації мають кілька професійних журналів, у той час як інші можуть випускати лише Інформаційні бюлетені. Наприклад, БАСП випускає такі журнали як Professional Social Work, PSW Scotland, Practice : Social Work in Action, The British Journal of Social Work [110]. ААСП – Australian Social Work, Social Work Focus, National e-Bulletin [104]. У свою чергу ВАСП та АССР не мають професійних журналів, однак випускають Інформаційні бюлетені.

Іншим прикладом створення та розповсюдження інформаційних ресурсів може бути діяльність НАСП. Дана асоціація має окремий підрозділ, який займається підготовкою та публікацією різних матеріалів – наукових статей, книжок, звітів тощо. Даний ресурс є окремим інтернет сайтом, де за категоріями можна шукати інформаційні матеріали [83].

Також деякі асоціації самостійно проводять дослідження, зокрема БАСП, НАСП та ВАСП. БАСП проводить дослідження щодо впливу політики уряду на певні групи клієнтів чи на професійну діяльність соціальних працівників, за результатами можуть розроблятися рекомендації для покращення чинної політики уряду. НАСП має Center for Workforce Studies and the Social Work Policy Institute, який здійснює дослідження в соціальній роботі та соціальній політиці [109; 132]. Міра Антонян (Вірменія) зазначила, що *«ВАСП регулярно проводить дослідження, організовує, тренінги, семінари, конференції та публікує Інформаційний бюлетень»*.

ААСП, КАСП пропонують навчальні курси та курси підвищення кваліфікації для соціальних працівників. ААСП має дві окремі навчальні програми. Так, наприклад у межах такої програми як Continuing Professional Development, соціальні працівники можуть поглиблювати свої знання та розвивати додаткові навички необхідні для професійної діяльності. Програма включає різні теми, з огляду на різні напрямки діяльності соціальних працівників. Натомість програма Empowering Excellence Social Work Online Training (SWOT) розроблена для фахівців, які працюють у сфері психічного здоров'я. Дану програму можна пройти онлайн [4]. КАСП пропонує ряд навчальних програм, при розробці яких були враховані законодавчі вимоги до кількості годин, кредитів та змісту курсів, які мають проходити соціальні працівники з огляду на законодавчі вимоги [53; 128].

Національні асоціації соціальних працівників також публікують інформацію щодо вимог до фахового регулювання, створюють підготовчі курси або ж дають посилання на ресурси, які можуть бути корисними соціальним працівникам при підготовці до екзаменів [130].

Також НАСП та ААСП мають окремі органи, які НАСП створив Social Work Online CE Institute. Соціальні працівники можуть проходити сертифіковані курси і тренінги, після закінчення яких вони зможуть отримати відповідний сертифікат, який підтверджуватиме оволодіння певними знаннями чи навичками. Навчання є платним, однак члени асоціації отримують знижки [42]. ААСП було створено окремий підрозділ – Australian College of Social Work promotes and advances excellence in Australian social work practice. Даний підрозділ асоціації відповідає за розвиток наукової бази та практики соціальної роботи. Щоб отримати доступ до матеріалів та навчальних курсів даного підрозділу, потрібно бути членом ААСП і сплатити додаткову суму на додачу до членського внеску [20].

У межах розвитку наукової бази, АССР, ВАСП, НАСП, ААСП, АСПЧ, КАСП організують конференції та семінари, які стосуються актуальних проблем та питань у сфері соціальної роботи. Участь у таких заходах дає можливість соціальним працівникам обмінюватися досвідом та знаннями, розширювати мережу професійних контактів, об'єднуватися у професійні групи за сферами інтересів. Наприклад, АССР спільно з Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи організувала «Четверту конференцію з просування соціальної роботи в країнах пострадянського простору: Досягнення та виклики освіти соціальної роботи: Баку, Азербайджан». Таким чином, національні асоціації соціальних працівників у межах виконання своїх функцій співпрацюють не лише з місцевими організаціями та органами влади у країні, а й з міжнародними організаціями.

Таким чином, НАСП, БАСП, ААСП, КАСП, АССР, АСПЧ, ВАСП, АСПС виконують ряд типових функцій, зокрема вплив на формування політики, розвиток бази знань професії, створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням. Так, в межах формування політики національні асоціації здійснюють такі заходи як розробка нормативних документів, підготовка колективних звернень та відкритих листів до органів влади, розробка рекомендацій та проведення досліджень щодо доцільності впровадження

урядом певної політики. Також, в межах вищезазначеної функції, національні асоціації соціальних працівників можуть розробляти освітні чи професійні стандарти. Крім того, дані професійні організації займаються створення Етичного кодексу та контролем за його дотримання. Всі вивчені асоціації мають Етичний кодекс або ж документ, де визначені основні етичні норми. Однак лише НАСП, АСПС та ААСП, здійснюють контроль за його дотриманням. Загалом, процедура контролю передбачає подання заяви про випадок до відповідного органу чи комітету асоціації; розгляд комітетом заяви і прийняття рішення щодо обґрунтованості скарги; слухання за участі усіх залучених до випадку сторін; прийняття рішення по випадку; впровадження санкцій. Також національні асоціації соціальних працівників виконують таку функцію як розвиток бази знань професії. Заходи в межах даної функції можуть включати створення професійних журналів, підготовку публікацій, проведення досліджень та створення навчальних курсів для підвищення кваліфікації не лише членів асоціації, а соціальних працівників загалом. Задля виконання усіх вищезазначених функцій, національні асоціації соціальних працівників співпрацюють з органами влади, місцевими та національними організаціями у сфері соціальної роботи, а також міжнародними організаціями.

3.2.2 Нетипові функції національних асоціацій соціальних працівників

Фахове регулювання. Менш поширеними функціями, які здійснюють національні асоціації соціальних працівників, є фахове регулювання, захист прав працівників та створення додаткових послуг для членів асоціації. Найчастіше, в країнах де здійснюється фахове регулювання соціальної роботи, дану функцію виконують регулятори. Проте, наприклад, у Австралії на державному рівні не запроваджено системної перевірки професійних знань та вмінь соціальних працівників у формі ліцензування, сертифікації, реєстрації чи

акредитації. Функцію фахового регулювання соціальної роботи у формі акредитації здійснює ААСП. Соціальні працівники, які пройшли акредитацію ААСП отримують право використовувати назви – Акредитований соціальний працівник (Accredited Social Workers) або Акредитований соціальний працівник з питань психічного здоров'я (Accredited Mental Health Social Workers) та логотип асоціації. Акредитація є добровільною процедурою, відповідно, соціальні працівники можуть здійснювати свою професійну діяльність та використовувати офіційну назву професії без обмежень [43].

Акредитацію можуть отримати лише члени ААСП. Сама процедура акредитації передбачає проходження певної кількості годин навчання за різними темами в межах програми Продовження професійного розвитку (Continuing Professional Development). Кількість годин та теми відрізняються залежно від сфери чи групи клієнтів, з якими працює соціальний працівник. Акредитація ААСП є формальним підтвердженням рівня знань та вмінь соціального працівника [43; 44].

Решта проаналізованих асоціацій беруть опосередковану участь у процесі фахового регулювання соціальної роботи. Так, наприклад, НАСП, БАСП та КАСП пропонують навчальні програми та курси підготовки для проходження процедури фахового регулювання у відповідній країні. Також дані асоціації публікують та поширюють серед своїх членів інформаційні ресурси, щодо вимог та особливостей фахового регулювання у країні чи регіоні.

Також національні асоціації можуть лобювати впровадження фахового регулювання соціальної роботи в країні або просувати певні зміни в існуючій системі. Наприклад, однією з ключових цілей ААСП є запровадження регулювання соціальної роботи в Австралії. У даній асоціації розглядають різні підходи до його впровадження. Так, це може бути реєстрація соціальних працівників національним регулятором, який реєструє представників інших професій, або ж уповноваження урядом саморегулювання професії, тобто на державному рівні буде закріплено право за певними професійними організаціями здійснювати фахове регулювання соціальної роботи [84; 106].

У Великобританії здійснюється реєстрація соціальних працівників. Регулятором у країні є Рада професій у сфері охорони здоров'я та догляду. Однак вже протягом кількох років на національному рівні обговорюються перспективи та можливості створення окремого регулятора для соціальної роботи. Мета таких змін полягає у підвищенні якості послуг, які надаються соціальними працівниками та розвиток професії загалом, оскільки окремий регулятор зможе більш гнучко реагувати на зміни в професії. БАСП бере участь у обговореннях перспективи реформування даної сфери як одна з впливових професійних організацій [90; 24].

БАСП також бере опосередковану участь у запровадженні фахового регулювання соціальної роботи у Вірменії. Міра Антонян зазначила, що у країні не здійснюється фахове регулювання соціальної роботи, але *«ми (БАСП) в процесі впровадження закону «Про соціальну роботу». Даним законом буде регулюватися ліцензування, сертифікація тощо»*.

Захист прав працівників. Ще однією не типовою функцією національних асоціацій є захист прав працівників, оскільки дану функцію найчастіше здійснюють профспілки. Загалом, жодна з проаналізованих асоціацій не бере безпосередньої участі у захисті прав працівників, однак БАСП у 2011 році створила Спілку соціальних працівників (Social Workers Union). Дана організація є профспілкою, однак її особливістю є те, що вона більш гнучко реагує на запити соціальних працівників, зокрема, що стосується етики соціальної роботи. Так, часом виконання вимог роботодавців, які вони висувають до соціальних працівників, можуть суперечити етичним принципам соціальної роботи. Формально, у таких випадках, роботодавці не порушують закон, однак, з іншого боку, соціальні працівники стикаються з етичними дилемами – порушити певні етичні норми, чи ухилитися від виконання трудових обов'язків. Спілка соціальних працівників, у таких випадках, може долучатися до захисту прав та інтересів соціальних працівників [15].

Оскільки Спілка соціальних працівників тісно співпрацює з БАСП, то члени даної профспілки отримують додаткові переваги. Так, дана профспілка

представляє інтереси соціальних працівників перед роботодавцями, у той час як БАСП надає консультації та представляє інтереси соціальних працівників перед регулятором. Членами даної профспілки можуть бути лише соціальні працівники, які є членами БАСП та сплатили додатковий внесок, окрім стандартного членського внеску БАСП [15; 48].

Деякі асоціації можуть частково виконувати функцію з захисту прав працівників. Наприклад НАСП було створено Фонд правового захисту (Legal Defense Fund), діяльність якого спрямована на захист прав та представництво інтересів соціальних працівників, які є членами НАСП, у судах. Така діяльність НАСП не обмежується лише захистом прав працівників. Фонд здійснює заходи з підтримки та захисту правового статусу професії загалом [72].

Деякі асоціації планують в майбутньому здійснювати захист та представництво інтересів працівників. Наприклад, експерт з Азербайджану зазначив, що *«це одна з наших (АССР) пріоритетних цілей, однак ми перейдемо до її реалізації після прийняття закону «Про соціальну роботу»»*. Міра Антонян (Вірменія) зазначила, що *«у разі потреби, ВАСП надає правові та професійні консультації. Однак захист членів асоціації здійснюється на політично рівні, шляхом розробки рекомендацій та просування правових та процедурних змін»*.

Інші нетипові функції та заходи. Загалом, національні асоціації соціальних працівників можуть виконувати різні функції, з огляду на потреби соціальних працівників та професії загалом. Так, наприклад, ААСП здійснює Оцінку закордонної кваліфікації, з метою міграції або працевлаштування (Assessment of international qualifications for migration or employment purposes). Мета такої оцінки полягає у встановленні відповідності знань та вмінь соціального працівника, який навчався закордоном, вимогам закріпленим у професійних та освітніх стандартах. Дана функція закріплена за асоціацією на державному рівні, тож така оцінка буде визнаватися закладами освіти, професійними організаціями та роботодавцями [19].

Серед додаткових функцій, які можуть здійснювати асоціації, є сприяння членам асоціації у пошуку роботи. Таку діяльність здійснюють НАСП, БАСП, КАСП, ААСП. Зміст роботи полягає у зборі актуальних вакансій у сфері соціальної роботи та публікації їх на сайті асоціації або ж створення розсилки на електронні адреси членів. Наприклад, НАСП додатково пропонує своїм членам розмістити їхні резюме на своєму сайті, де потенційні роботодавці можуть з ними ознайомитися [115; 35; 64; 67].

Також національні асоціації можуть пропонувати своїм такі послуги як інформаційна чи фінансова підтримка, програми страхування, знижки на професійні та наукові журнали [28; 120; 27]. Загалом, такі додаткові послуги асоціації створюють на запити своїх членів та з огляду на інституційну спроможність самої організації.

Таким чином, для національних асоціацій соціальних працівників є нетиповим здійснення такої функції як фахове регулювання. Найчастіше дану функцію виконують регуляторні органи. Однак, наприклад, ААСП здійснює фахове регулювання соціальної роботи у формі добровільної акредитації. Так, соціальні працівники, пройшовши відповідні навчальні курси, можуть отримати акредитацію від ААСП. НАСП, БАСП та КАСП можуть поширювати інформацію про вимоги до фахового регулювання соціальної роботи в країні або ж створювати курси підготовки соціальних працівників до екзамену для проходження ліцензування, сертифікації чи реєстрації. Іншою нетиповою функцією національних асоціацій є захист прав працівників. Найчастіше дану функцію здійснюють профспілки. Однак БАСП створила Спілку соціальних працівників, членами якої можуть бути лише члени БАСП. НАСП, у свою чергу, створила Фонд правового захисту, який може представляти соціальних працівників у судах, однак даний фонд надає правову допомогу членам НАСП з різних питань, а не лише, що стосується спорів з роботодавцями. Залежно від країни, національні асоціації соціальних працівників можуть здійснювати й інші нетипові функції. Наприклад, ААСП здійснює оцінку відповідності знань та вмінь соціального працівника, який навчався закордоном, вимогам

закріпленим у професійних та освітніх стандартах Австралії. НАСП, БАСП, КАСП, ААСП створюють послуги для допомоги своїм членам у пошуку роботи.

3.3 Кейс України

Створення професійних асоціацій в Україні регулюється Законом України «Про громадські об'єднання». Згідно даного закону, професійні асоціації, зокрема і національні, є професійними об'єднаннями та мають статус неприбуткових організацій. Створити таку організацію можуть двоє чи більше фізичних або юридичних осіб. Установчим документом є Статут організації, де зазначаються назва організації, цілі діяльності, умови набуття та втрати членства в організації, повноваження керівних органів та процедури їх призначення, порядок створення окремих підрозділів організації, порядок надходження коштів до організації, а також розпорядження бюджетом та іншим майном організації [1].

В Україні на сьогодні створено та діють «Асоціація соціальних працівників» та ВГО «Ліга соціальних працівників України». Експерт з «Асоціації соціальних працівників» зазначив, що дана організація створювалася для реалізації проектів, інших функцій вона не виконує. Таким чином, «Асоціації соціальних працівників» організація не є професійною асоціацією соціальних працівників.

ВГО «Ліга соціальних працівників України» – це всеукраїнська організація, основною метою її діяльності є соціальна робота з дітьми, сім'ями та молоддю. За словами експерта від «Ліги соціальних працівників» Тетяни Володимирівни Горбоніс, діяльність даної організації регулюється Положенням про діяльність, яке *«є на сайті Міністерства юстиції. У них там є Єдина база*

даних щодо громадських організацій, в тому числі Ліги соціальних працівників України і її осередків».

Основними керівними органами Ліги соціальних працівників є З'їзд Ліги, який збирається не рідше ніж один раз на п'ять років, або за скликанням Правління. На даному з'їзді призначаються члени Правління, Президент Ліги, Виконавча дирекція, та Ревізійна комісія. Кількість членів Правління та Ревізійної комісії також визначається на З'їзді. До повноважень Правління належать визначає основні стратегічні цілі Ліги та шляхи їх реалізації. Може створювати тимчасові органи задля реалізації цілей та завдань організації. Також даний орган займається реалізацією інших завдань та заходів організації, крім тих, які не належать до повноважень З'їзду [5].

Правління приймає рішення про створення Відокремлених підрозділів Ліги (місцеві представництва). Тетяна Володимирівна Горбоніс зазначила *«у нас в тернопільському обласному осередку також є своє Положення, є Загальні збори. В Загальних зборах є Голова правління. І от якраз Правління працює між Зборами»*». Тобто підрозділи Ліги є окремими утвореннями зі своїми установчими документами та органами правління. Також Тетяна Володимирівна Горбоніс зазначила, що діяльність місцевих представництв передбачає *«реалізацію різних соціальних проектів на підтримку різноманітних верств населення. У нас це все прописано у Положенні, але це, наприклад, і інформаційні кампанії, і заходи, і семінари, і тренінги для представників, які працюють з незахищеними верствами населення. Це є, з одного боку, навчання, інформування і обмін досвідом роботи»*.

Членами Ліги можуть стати особи, які працюють у соціальній сфері або мають досвід волонтерства у сфері соціальної роботи. Так, потенційні члени пишуть заяву для отримання членства та сплачують членські внески.

Ліга соціальних працівників здійснює різні заходи, залежно від цілей визначених на З'їзді. Так, за словами експерта Ірини Миколаївни Семенко раніше *«Ліга соціальних працівників долучалася до різних робочих груп при Міністерстві сім'ї молоді та спорту, яке створювало робочі групи по різних*

напрямах, по розробці нормативних документів, запрошували до цієї роботи громадські організації, в тому числі і Всеукраїнську Лігу соціальних працівників». Також Ліга створила Етичний кодекс та поширювала його серед професійної спільноти соціальних працівників, однак за словами Ірини Миколаївни Семенко «контроль за його дотриманням не здійснювався, радше здійснювалося пропагування його дотримання».

На сьогоднішній день, за словами Тетяни Володимирівни Горбоніс, основна діяльність Ліги соціальних працівників стосується реалізації наступних заходів *«...семінари по протидії торгівлі людьми, протидії жорсткому поводженню з дітьми. Реалізуються проекти, що стосуються підтримки сімей, де є діти та особи з інвалідністю. Крім того у нас проводиться робота з особами з числа дітей-сиріт та позбавлених батьківського піклування».* Також Тетяна Володимирівна Горбоніс зазначила, що Тернопільський осередок Ліги займається *«реалізацією різних соціальних проектів на підтримку різноманітних верств населення. ...Це, наприклад, і інформаційні кампанії, і заходи, і семінари, і тренінги для представників, які працюють з незахищеними верствами населення. Це є, з одного боку, навчання, інформування і обмін досвідом роботи».*

Таким чином, на сьогодні в Україні здійснює діяльність Всеукраїнська організація «Ліга соціальних працівників». Дана організація об'єднує не лише соціальних працівників, а усіх працівників та волонтерів соціальної сфери. Мета діяльності організації стосується соціальної роботи з дітьми та сім'ями. Серед основних заходів є реалізація проектів, що стосуються підтримки сімей та дітей. «Асоціація соціальних працівників» створювалася для реалізації соціальних проектів й інших функцій не виконує.

РОЗДІЛ IV

ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНИХ АСОЦІАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У США, Великобританії, Канаді, Австралії, Чехії, Вірменії, Азербайджані, Словенії та ряді інших країн створено національні асоціації соціальних працівників, у той час як в Україні, на сьогодні, відсутня така професійна організація. Загалом, національні асоціації соціальних працівників вищезазначених країн є об'єднаннями членів професійних спільнот у сфері соціальної роботи. Метою діяльності цих організацій є розвиток соціальної роботи як професії, а також здійснення діяльності задля забезпечення кращих інтересів членів професійної спільноти.

У 2000 році Володимир Полтавець зазначав про важливість створення професійних організацій соціальних працівників. На той момент серед наукової спільноти активно обговорювалося питання чи варто мати кілька всеукраїнських організацій, зокрема йшлося про Лігу соціальних працівників, Асоціацію шкіл соціальної роботи та Українську асоціацію соціальних педагогів та соціальних працівників, чи більш доцільно соціальним працівникам об'єднатися в одну національну організацію, як це відбувається в США та країнах Європи [4]. На сьогодні, в Україні створено Асоціацію соціальних працівників (м. Ужгород) та діє Ліга соціальних працівників, але ці організації не виконують усіх функцій професійних асоціацій соціальних працівників та жодна не представляє інтереси професійної спільноти на всеукраїнському рівні.

Оскільки національні асоціації соціальних працівників представляють інтереси широкої спільноти професіоналів, то така асоціація має об'єднувати соціальних працівників з різних регіонів країни, не залежно від організації, у якій вони працевлаштовані та їхніх посад. Одним зі шляхів створення національної асоціації соціальних працівників в Україні є проведення

всеукраїнської конференції. Аналогічним чином у 1928 році на Міжнародній конференції з проблем соціальної роботи було засновано три міжнародних організації у сфері соціальної роботи – Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи, Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна рада з питань соціального забезпечення. Для професіоналізації соціальної роботи важливо, щоб в Україні діяла національна асоціація соціальних працівників. Однак на сьогодні такої організації немає, тому задля вирішення цієї проблеми можливо створити національну асоціацію соціальних працівників шляхом організації установчої конференції.

Національна асоціація соціальних працівників в Україні має бути створена представниками професійної спільноти та об'єднувати соціальних працівників як державних, так і недержавних організацій, які працюють в різних регіонах країни. Чим ширше коло фахівців представлятиме асоціація, тим значнішим буде її вплив на розвиток соціальної роботи в країні.

Мета діяльності такої професійної організації має полягати у розвитку соціальної роботи як професії. Не залежно від функцій, вся діяльність має здійснюватися в межах розвитку професії та задля забезпечення кращих інтересів соціальних працівників.

При створенні професійної асоціації соціальних працівників в Україні також важливо зосереджувати увагу на організаційній структурі – повноваженнях керівних органів, членській базі та фінансуванні, а також на функціях, які має здійснювати асоціація. Організаційна структура має відповідати законодавчим вимогам країни, однак у той самий час забезпечувати виконання функцій національної асоціації соціальних працівників.

Залежно від країни, діяльність національних асоціацій соціальних працівників регулюються різними документами. У разі створення національної асоціації соціальних працівників в Україні, згідно законодавчих вимог, основним документом, яким регулюється діяльність асоціації, має бути Статут. Діяльність БАСП та НАСП також регулюється Статутами. Так, національна асоціація соціальних працівників в Україні згідно Закону України «Про

громадські об'єднання» вважатиметься громадською організацією, статус всеукраїнської організації присвоюється, коли така організація створює представництва у різних адміністративно-територіальних одиницях країни.

Щодо змісту Статуту, то у даному документі мають зазначатися: вимоги до організації Загальних щорічних зборів, на яких обирається Рада директорів; повноваження Ради директорів, зокрема і процедури делегування обов'язків та повноважень до Комітетів та Місцевих відділень асоціації; формування бюджету; вимоги до членства; заходи у разі виявлення конфлікту інтересів у членів асоціації. Національні асоціації соціальних працівників у Великобританії, США, Канаді, Австралії, Словенії, Чехії, Вірменії та Азербайджану мають схожі за змістом установчі документи.

У БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП основним органом, який здійснює управління діяльністю асоціації є Рада директорів, яка обирається на Щорічних загальних зборах або частина з директорів призначається уповноваженими департаментами чи групами членів. У більшості вивчених асоціацій у Раді директорів має бути представник від кожного місцевого Відділення асоціації. Дана практика поширена серед різних країн, оскільки це дозволяє забезпечити представництво інтересів соціальних працівників з різних регіонів країни. Також, у деяких асоціацій призначені директори мають бути з числа студентів (НАСП), місцевих острівних жителів (ААСП) тощо. Термін діяльності Ради найчастіше складає 2-3 роки. Таким чином, доцільно, щоб національна асоціація соціальних працівників в Україні також мала такий виборний орган як Рада директорів, який збиратиметься щонайменше раз на рік та призначатиме президента, віце-президента організації з числа директорів та, за потреби, головного виконавчого директора асоціації. Також до повноважень такого органу має належати перегляд Статуту, прийняття рішень щодо стратегічних цілей та завдань асоціації, питання про створення та припинення діяльності місцевих представництв чи комітетів.

Місцеві представництва мають створюватися за рішенням Ради директорів або ж у разі зверненням соціальних працівників певного регіону,

однак таке звернення також має бути схвалене Радою директорів. Як і у НАСП, БАСП, ААСП, АССР та АСПЧ, діяльність місцевих представництв асоціації в Україні має відповідати цілям та завданням визначеним Радою директорів. Такі представництва мають виконувати функції національної асоціації у своєму регіоні чи області. Також дані відділення мають звітуватися про свою діяльність центральному офісу організації.

Більшість асоціацій також мають і комітети. Комітети створюють за рішенням Ради директорів та виконують делеговані їм завдання та функції. У деяких асоціаціях діють постійні комітети, які виконують основні функції організації, решта комітетів створюється за потреби. Так, доцільно, щоб національна асоціація соціальних працівників в Україні мала ряд постійних комітетів, задля забезпечення її діяльності, зокрема Виконавчий комітет, якому Рада директорів делегує основні функції з управління діяльністю асоціації, до даного комітету входять президент, віце-президент та, за потреби, наймані працівники. Також доцільно створити Фінансовий комітет, який розпоряджатиметься коштами асоціації та Комітет з етики, який займатиметься розробкою Етичного кодексу професії та контролем за його дотриманням.

Місцеві представництва мають створюватися за рішенням Ради директорів у разі наявності ресурсів в асоціації, або ж за зверненням соціальних працівників певного регіону. Фінансування діяльності Відділення має здійснюватися за рахунок частини коштів з членських внесків соціальних працівників, які здійснюють свою професійну діяльність у регіоні, де діє Відділення.

Щодо членства в асоціації, то поширеною практикою серед вивчених професійних організацій, зокрема ААСП, НАСП, БАСП, АССР, є коли соціальним працівникам пропонується два типи членства – Повне членство з правом голосу або Асоційоване без права голосу. Так, в Україні вимогами для отримання Повного членства з правом голосом в національній асоціації соціальних працівників можуть бути наступні: освіта соціального працівника (спеціальність) – бакалавр, магістр, кандидат та доктор чи навчання за

спеціальністю «соціальна робота». Оскільки навчальні програми з соціальної роботи в Україні з'явилися відносно недавно, тому доцільно, щоб на початку діяльності асоціації право отримання Повного членства надавалося соціальним працівникам, які не мають відповідної освіти, однак більше 15 років виконували функції соціальних працівників та займали відповідні посади. Асоційоване членство може пропонуватися тим, хто цікавляться діяльністю асоціації та бажають долучатися до заходів організації. Однак Асоційовані члени не матимуть права голосу на Щорічних зборах, як в більшості країн. Спільною вимогою для Повного та Асоційованого членства має бути сплата членських внесків.

Фінансування діяльності національної асоціації соціальних працівників в Україні має здійснюватися за рахунок членських внесків та реалізації функцій та заходів професійних асоціацій, зокрема створення навчальних курсів, надання послуг з захисту прав працівників на робочих місцях тощо. У більшості вивчених асоціацій основним джерелом фінансування є членські внески. Сума внесків варіюється залежно від країни. В Україні, на початку діяльності, членство в національній асоціації соціальних працівників може коштувати близько 400-500 грн. на рік (як у Асоціації правників України) [8]. Фіксований відсоток від суми кожного внеску має спрямовуватися на фінансування місцевого відділення, в якому соціальний працівник є членом.

У межах сприяння розвитку професії та забезпечення кращих інтересів професійної спільноти соціальних працівників НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП виконують типові функції, зокрема такі як вплив на формування політики, створення Етичного кодексу професії та контроль за його дотриманням, а також розвиток бази знань. Національній асоціації соціальних працівників в Україні доцільно взяти до уваги досвід інших країн та, у першу чергу, спрямувати зусилля на вищезазначені функції. Так, вплив на формування політики важливий з огляду на необхідність участі професійної спільноти у процесі формування соціальної політики та у впливі на вирішення важливих соціальних проблем на державному рівні. У той самий

час, таким чином асоціація заявляє про себе як про одну з ключових професійних організацій у сфері соціальної роботи. Створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням сприяє покращенню якості послуг та підтримки статусу професії. У свою чергу створення бази знань та поширення цих знань серед професійної спільноти, є важливим з огляду на необхідність впровадження кращих практик у професійній діяльності соціальних працівників, що позитивно впливає на якість послуг та на імідж професії.

Крім того, деякі національні асоціації соціальних працівників виконують нетипові функції – фахове регулювання, захист прав працівників. Такі функції часто здійснюються або з метою розвитку професії, або задля створення додаткових послуг для членів асоціації, що сприяє збільшенню членської бази. Національна асоціація соціальних працівників в Україні може виконувати вищезазначені нетипові функції. Задля захисту прав працівників, на початку, асоціація може створити департамент чи комітет, який займатиметься різними правовими питанням, зокрема і захистом прав працівників, як це було впроваджено у США. З часом, у разі такої необхідності, національна асоціація може створити окрему професійну спілку, членами якої можуть бути лише члени асоціації, за прикладом БАСП. Здійснення такої функції важливе з огляду на необхідність захисту прав та інтересів соціальних працівників і у той самий час сприятиме збільшенню членської бази та, відповідно, впливовості асоціації в Україні.

У зв'язку з відсутністю регуляторного органу у сфері соціальної роботи в Україні, національна асоціація може впровадити фахове регулювання у формі добровільної реєстрації чи акредитації за прикладом Австралії. Так, з одного боку, соціальні працівники отримають можливість додатково підтвердити свій рівень володіння професійними знаннями та навичками. З іншого – асоціація поширюватиме актуальну інформацію, результати досліджень та кращі практики серед спільноти соціальних працівників, оскільки акредитація чи реєстрація може передбачати проходження певної навчальної програми чи складання тесту.

Отже, в Україні національна асоціація соціальних працівників може бути створена на установчій конференції, за прикладом Міжнародної конференції з проблем соціальної роботи, яка відбулася у 1928 році. Організаційна структура такої асоціації має відповідати вимогам чинного українського законодавства, однак варто враховувати закордонний досвід щодо забезпечення представництва соціальних працівників з різних регіонів у керівних органах. Комітети та місцеві відділення мають створюватися з огляду на ресурсну спроможність асоціації та на доцільність організації такого утворення. Членами асоціації можуть бути як професійні соціальні працівники, так і фахівців, які хочуть долучитися до заходів асоціації. Однак право голосу має надаватися саме соціальним працівникам, які мають відповідну освіту чи професійний досвід. Основними джерелами фінансування такої професійної організації можуть бути членські внески та кошти отриманні за рахунок реалізації різних заходів у межах професійних функцій соціальних працівників. Щодо функцій, то національна асоціація соціальних працівників може виконувати як типові так і нетипові, зокрема вплив на формування політики, створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням, розвиток бази знань, фахове регулювання та захист інтересів працівників. Так, перелік функцій та основні заходи у межах функцій можуть бути визначені на установчій конференції.

ВИСНОВКИ

У межах різних професій можуть діяти такі фахові організації як професійні асоціації, професійні спілки та регуляторні органи. Дані організації мають різні цілі діяльності, однак часом можуть виконувати однакові функції. Регуляторні органи є одним з типів професійних організацій. Основна функція, яку здійснюють регуляторні органи – це фахове регулювання. Так, даний тип професійних організацій може здійснювати такі заходи як створення професійних стандартів, моніторинг та контроль діяльності фахівців на предмет відповідності вимогам, які зафіксовані у стандартах, а також висунення санкцій. Таким чином, діяльність регуляторних органів спрямована на захист інтересів користувачів послуг, а також захист фахівців від недобросовісної конкуренції, оскільки право на практичну діяльність або ж на використання офіційної назви професії отримують лише ті, хто підтвердив відповідність своїх знань та вмінь вимогам зафіксованим у стандартах. Обов'язки та повноваження таких організацій, найчастіше, закріплені законодавством країни, де вони здійснюють діяльність.

Національні асоціації соціальних працівників також є одним з типів професійних організацій, які об'єднують представників певної професії. Такі організації діють на місцевому, національному та міжнародному рівні. Однак, не залежно від рівня діяльності, основна їхня мета – це розвиток професії, яку вони представляють, а також підтримка професійної діяльності фахівців. У межах даних цілей, асоціації виконують різні функції, зокрема розвивають базу знань професії, збільшують доступ фахівців до навчання, регулюють діяльність фахівців шляхом розробки та впровадження стандартів, а також здійснення сертифікації чи акредитації. У той самий час, асоціації можуть створювати ряд послуг для своїх членів, зокрема що стосується їхнього професійного розвитку. Така діяльність здійснюється не лише в інтересах членів, а й у інтересах самих

асоціацій, адже збільшення членської бази підвищує спроможність самих асоціацій виконувати свої функції.

Іншим типом професійних організацій є професійні спілки. Дані організації можуть виступати посередниками у вирішенні конфліктів між окремим працівниками та роботодавцями. Водночас, профспілки можуть представляти інтереси як окремих груп працівників певного підприємства, так і представників певної професії загалом. Задля досягнення своїх цілей професійні спілки можуть ініціювати переговори, організовувати акції чи страйки. Загалом, серед основних функцій таких професійних організацій можна виділити захист прав працівників, забезпечення дотримання роботодавцями законів та норм трудового законодавства, вплив на формування трудового законодавства.

Національні асоціації соціальних працівників виконують різні функції для розвитку соціальної роботи та, у той самий час, здійснюють заходи з забезпечення діяльності організації. Організаційна структура НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП, не зважаючи на певні відмінності, є схожою. Так, дані асоціації мають регуляторні документи, де визначені основні цілі асоціацій, вимоги до формування та діяльності органів управління, формування комітетів та місцевих представництв асоціацій, а також вимоги до членства та формування бюджету. Основним керівним органом у більшості проаналізованих асоціацій є Рада директорів, яка відповідає за формування політики організації, створення та припинення діяльності комітетів асоціації та місцевих представництв. У період між зборами Ради директорів її функції, найчастіше, виконуються президентом асоціації, або ж є розподіленими між відповідними комітетами, за рішенням самої Ради. Задля збільшення свого впливу та розширення функцій, асоціації направляють зусилля на залучення членів. Деякі асоціації мають відповідні комітети, які мають розвивати членську базу.

Залежно від країни, національні асоціації соціальних працівників виконують різні функції. Типовими функціями є вплив на формування

політики, розвиток бази знань професії, створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням. У межах впливу на формування політики, асоціації можуть розробляти нормативні документи або ж пропонувати рекомендації для доопрацювання вже існуючих, організувати подання колективних звернень чи писати листи до органів влади. Іншою функцією, яку виконують національні асоціації соціальних працівників є створення Етичного кодексу та здійснення контролю за його дотриманням. Так, НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП мають Етичні кодекси або ж документи, де зафіксовані основні етичні цінності соціальної роботи. Однак з вищезазначених асоціацій тільки НАСП, АСПС та ААСП, здійснюють контроль за його дотриманням. Процедура контролю передбачає подання заяви про випадок до відповідного органу чи комітету асоціації; розгляд комітетом заяви і прийняття рішення щодо обґрунтованості скарги; слухання за участі усіх залучених до випадку сторін; прийняття рішення по випадку; впровадження санкцій. Також національні асоціації соціальних працівників виконують таку функцію як розвиток бази знань професії. Заходи в межах даної функції можуть включати створення професійних журналів, організацію навчальних курсів для соціальних працівників, підготовку публікацій та проведення досліджень.

Нетиповими для НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП є такі функції як фахове регулювання та захист прав працівників. Що стосується фахового регулювання, то ААСП здійснює фахове регулювання соціальної роботи у формі добровільної акредитації членів асоціації. Для цього останні мають пройти певну кількість годин навчальних курсів, які розробила або затвердила асоціація. НАСП, БАСП та КАСП не здійснюють безпосередньо фахове регулювання, однак можуть інформувати своїх членів про вимоги для отримання сертифікату чи ліцензії та сприяти їм у підготовці через інформування та навчання. Іншою нетиповою функцією національних асоціацій є захист прав працівників. Дану функцію частково здійснюють лише НАСП та БАСП. Так, БАСП створила Спілку соціальних працівників, членами якої

можуть бути лише члени БАСП. НАСП, у свою чергу, створила Фонд правового захисту, який надає правову допомогу членам асоціації, а тому числі може представляти соціальних працівників у судах. Загалом національні асоціації соціальних працівників можуть здійснювати й інші функції та заходи, однак це залежить від цілей асоціацій та її можливостей.

В Україні відсутня національна асоціація соціальних працівників, однак здійснює діяльність Всеукраїнська організація «Ліга соціальних працівників». Дана організація об'єднує не лише соціальних працівників, а працівників та волонтерів у соціальній сфері. Основна мета полягає не у розвитку професії, а у роботі з сім'ями та дітьми. Загалом, дана організація не виконує функції професійної асоціації соціальних працівників.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для Школи соціальної роботи ім. Володимира Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська Академія»

Організувати установчу конференцію щодо створення Української асоціації соціальних працівників, де розглянути наступні питання:

1. Створення Української асоціації соціальних працівників як національної професійної організації;
2. Обрання Ради директорів, Президента та Віце-президента асоціації;
3. Обговорення та визначення функцій Української асоціації соціальних працівників.

До участі у конференції запросити представників різних організацій у сфері соціальної роботи та соціальних працівників з державного та громадського секторів. Зокрема запросити:

1. Представників наукової спільноти: кафедр соціальної роботи, дослідницьких установ.
2. Представників коаліцій громадських організацій у сфері соціальної роботи та соціальних служб, зокрема таких як Всеукраїнська коаліція громадських організацій з протидії торгівлі людьми, ВГО «Коаліція захисту прав осіб з інвалідністю внаслідок інтелектуальних порушень», Коаліція «Права дитини в Україні» та інших.
3. Представників організацій-партнерів ШСР, інших громадських організацій у сфері соціальної роботи та соціальних служб.
4. Соціальних працівників з різних регіонів країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про громадські об'єднання» [Електронний ресурс] : за станом на 19 лютого 2018 р. / Верховна Рада України. – 1 с. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4572-17/paran100#n100>. – Назва з екрану.
2. Закон України «Про соціальні послуги» [Електронний ресурс] : за станом на 21 лютого 2016 р. / Верховна Рада України. – 1 с. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15>. – Назва з екрану.
3. Семигіна Т. Професіоналізація соціальної роботи: перерваний політ? [Електронний ресурс] / Тетяна Семигіна // Соціальний захист. – 2007. – Вид. 5. – С. 41–44. – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2503/Semigina_profesionalizatsiya_sotsial'noyi_roboty.pdf?sequence=1. – Назва з екрану.
4. Соціальна робота в Україні: перші кроки // За ред. В. Полтавця. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000. – 236 с.
5. Статут Громадської організації «Ліга Соціальних Працівників України» [Електронний ресурс] : за станом на 17 березня 2018 р. / Ліга соціальних працівників. – Режим доступу: <http://ligasocial.org.ua/index.php/2013-08-30-00-00-14/statute/2013-10-04-12-26-24>. – Назва з екрану.
6. Структура національної системи акредитації [Електронний ресурс] : станом на 19 травня 2016 р. / Національне агентство з акредитації України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. – Назва з екрану.
7. Фахове регулювання соціальної роботи у Великобританії, Сполучених Штатах Америки та Україні / Білоус Ольга. – 2016. – 80 с.
8. Членські внески [Електронний ресурс] : станом на 6 травня 2018 р. / ВГО «Асоціація правників України». – Режим доступу: https://uba.ua/ukr/membership_fees/. – Назва з екрану.

9. AASW By-Laws on Ethics [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – 2016. – 13 p. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/91>. – Title from the screen.

10. About ASWB [Electronic resource] / Association of Social Work Boards. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aswb.org/about/>. – Title from the screen.

11. About Chartered Professional Accountants of Canada [Electronic resource] / Chartered Professional Accountants of Canada. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.cpacanada.ca/en/the-cpa-profession/about-cpa-canada>. – Title from the screen.

12. About NASW [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About>. – Title from the screen.

13. About Professional Standards Authority [Electronic resource] / Professional Standards Authority (PSA). – Last access 2016. – Mode of access: <http://www.professionalstandards.org.uk/>. – Title from the screen.

14. About Regulation [Electronic resource] / The Health and Care Professions Council (HCPC). – Last access 2018. – Mode of access: <http://www.HCPC-uk.org/aboutregistration/professions/index.asp?id=18#profDetails>. – Title from the screen.

15. About the Social Workers Union [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/swu/about-us.php>. – Title from the screen.

16. About us [Electronic resource] / National Association for the Teaching of English. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.nate.org.uk/about/>. – Title from the screen.

17. Annual Report 2017 [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers // Annual Report. – 2017. – 34 p. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/about-casw/annual-reports>. – Title from the screen.

18. Articles of Association (incorporating Regulations) of British Association of Social Workers [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – 2018. – 41 p. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/about/governance/docs/basw-articles-2018.pdf>. – Title from the screen.

19. Assessment of international qualifications for migration and/or employment purposes [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/careers-study/assessment-of-social-work-qualifications-international-or-australian-for-migration-and-or-employment-purposes>. – Title from the screen.

20. Australian College of Social Work [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/australian-college-social-workers/about/the-australian-college-of-social-work>. – Title from the screen.

21. BACP Journals / The British Association for Counselling and Psychotherapy. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.bacp.co.uk/bacp-journals/> – Title from the screen.

22. Banks S. From oaths to rulebooks: a critical examination of codes of ethics for the social professions [Electronic resource] / Sarah Banks. // European Journal of Social Work. – 2010. – Vol. 6, No. 2. – P. 133-144. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

23. Banks S. Negotiating personal engagement and professional accountability: professional wisdom and ethics work [Electronic resource] / Sarah Banks. // European Journal of Social Work. – 2013. – Vol. 16, No. 5. – P. 587-604. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

24. BASW position statement on the regulation of social work and social workers in the UK [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/news/article/?id=1696>. – Title from the screen.

25. Become a Member or Renew [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/about-casw/becoming-member>. – Title from the screen.

26. Becoming a dental assistant [Electronic resource] / Dental Assistants Professional Association. – Last access 2018. – Mode of access: <http://www.dapa.asn.au/home/dental-assistants>. – Title from the screen.

27. Benefits of BASW Membership [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/membership/benefits.php>. – Title from the screen.

28. Benefits of Membership [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/members-content/benefits-membership>. – Title from the screen.

29. Benton D. Exploring the Differences Between Regulatory Bodies, Professional Associations, and Trade Unions: An Integrative Review [Electronic resource] / David Benton, Katherine Thomas, Gloria Damgaard, Suellyn Masek, Shirley Brekken, et al. // Journal of Nursing Regulation. – 2017. – Vol. 8, Issue 3. – P. 4-11. – Mode of access: [http://www.journalofnursingregulation.com/article/S2155-8256\(17\)30154-0/pdf](http://www.journalofnursingregulation.com/article/S2155-8256(17)30154-0/pdf). – Title from the screen.

30. Black's Law Dictionary 4th Ed. Rev. [Electronic resource] / ST. PAUL, MINN. WEST PUBLISHING CO. – Last access 2016. – Mode of access: <http://thelawdictionary.org/professional-body/>. – Title from the screen.

31. Board of Directors [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About/Governance/Board-of-Directors>. – Title from the screen.

32. Bylaws of the National Association of Social Workers [Electronic resource] / National Association of Social Workers, 2017. – 23 p. – (Regulations of the National Association of Social Workers). – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About/Governance/NASW-Bylaws>. – Title from the screen.

33. Cambridge English Dictionary & Thesaurus [Electronic resource] / Cambridge Dictionaries Online. – Last access 2016. – Mode of access: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/organizational-structure>. – Title from the screen.

34. Campaigns & consultation [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/social-policy-advocacy/campaigns-consultation/campaigns-consultation>. – Title from the screen.

35. Career Center [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/Careers/Career-Center>. – Title from the screen.

36. Častno razsodišče [Electronic resource] / Association of Social Workers in Slovenia. – (Regulations of the Association of Social Workers in Slovenia). – Last access 2018. – Mode of access: <https://dsdds.splet.arnes.si/castno-razsodisce/>. – Title from the screen.

37. CASW Calls for the Decriminalization of Personal Use of Psychoactive Substances [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/casw-calls-decriminalization-personal-use-psychoactive-substances>. – Title from the screen.

38. CASW Code of Ethics [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/Code-of-Ethics>. – Title from the screen.

39. Christensen T. Regulatory Agencies – the Challenges of Balancing Agency Autonomy and Political Control [Electronic resource] / Tom Christensen, Per Laegreid, Stein Rokkan Centre For Social Studies / Working Papers Rokkansenteret. – 2004. – 37 pp. – Mode of access: http://uni.no/media/manual_upload/95_N18-04.Christensen-Laegreid.pdf. – Title from the screen.

40. Code of Ethics [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – 2010. – 56 p. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/1201>. – Title from the screen.

41. Conceição-Heldt E. Pension reforms in France: the role of trade unions and the timing of the electoral cycle [Electronic resource] / Conceição-Heldt E. // Policy Studies. – 2008. – Vol. 29, No. 1. – P. 19-34. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

42. Continuing Education [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/careers/continuing-education>. – Title from the screen.

43. Continuing Professional Development (CPD) [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/professional-development/continuing-professional-development-cpd>. – Title from the screen.

44. CPD requirements for AMHSWs [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/practitioner-resources/cpd-requirements-for-amhsw>. – Title from the screen.

45. Departments [Electronic resource] / Azerbaijan Social Work Public Union. – Last access 2018. – Mode of access: <http://www.azswu.org/en/Home/OurTeam/3>. – Title from the screen.

46. Directors' Report and Financial Statements [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – 2017. – 37 p. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/10263>. – Title from the screen.

47. Etický kodex sociálních pracovníků ČR [Electronic resource] / Association of Social Workers in Czech Republic. – (Regulations of the Association of Social Workers in Czech Republic). – Last access 2018. – Mode of access: http://www.semily.cz/assets/File.ashx?id_org=14724&id_dokumenty=3726. – Title from the screen.

48. Expert support [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/swu/>. – Title from the screen.

49. Fee Capping [Electronic resource] / Britain Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/campaign/?id=4>. – Title from the screen.

50. File Request for Professional Review [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Professional-Review/File-Request-for-Professional-Review>. – Title from the screen.

51. Find Your Chapter [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About/Chapters/Find-a-Chapter>. – Title from the screen.

52. Forth J. A review of occupational regulation and its impact [Electronic resource] : Evidence Report 40 / J. Forth, A. Bryson, A. Humphris, M. Koumenta, M. Kleiner // UK Commission for Employment and Skills. – 2011. – 183 p. – Mode of access: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306359/ER40_Occupational_regulation_impact_-_Oct_2011.pdf – Title from the screen.

53. Gazley B. Good Governance Practices in Professional Associations for Public Employees: Evidence of a Public Service Ethos?. [Electronic resource] / Beth Gazely // Public Administration Review. – 2014. – Vol.74, no. 6. – P. 736-747. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost.– Title from the screen.

54. General Social Care Council [Electronic resource] / Government website. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.gov.uk/government/organisations/general-social-care-council>.– Title from the screen.

55. Gholam A. Organizational Structure [Electronic resource] / Gholam Ali Ahmady, Maryam Mehrpour, Aghdas Nikooravesh // Procedia - Social and Behavioral Sciences. – 2016. Vol. 230. – P. 455-462. – Mode of access: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.057>. – Title from the screen.

56. Gilardi F. The independence of regulatory authorities. Handbook on the Politics of Regulation [Electronic resource] / Fabrizio Gilardi, Martino Maggetti. – 2010. – 21pp. – Mode of access: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.704.2327&rep=rep1&type=pdf>. – Title from the screen.

57. Glossary of Statistical Terms [Electronic resource] / The Organisation for Economic Co-operation and Development. – Last access 2016. – Mode of access: <http://stats.oecd.org/Glossary/detail.asp?ID=30>. – Title from the screen.

58. Governance [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/about/governance/>. – Title from the screen.

59. Governance Charter [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers, 2017. – 13 p. – (Regulations of the Australian Association of Social Workers). – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/8723>. – Title from the screen.

60. Governance Policies / Canadian Association of Social Workers, 2016. – 95 p. – (Regulations of the Canadian Association of Social Workers). – Mode of access: https://www.casw-acts.ca/sites/casw-acts.ca/files/attachements/casw_policy-governance_-_governance_2016.pdf. – Title from the screen.

61. Government Cuts [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/campaign/?id=1>. – Title from the screen.

62. Haiven L. Expanding the Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization [Electronic resource] / Larry Haiven // Labor Studies Journal. – 2006. Vol. 31, No. 3. – P. 85-116. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/251605691_Expanding_the_Union_Zone_Union_Renewal_through_Alternative_Forms_of_Worker_Organization. – Title from the screen.

63. Hamilton D. Social Workers' Political Participation: Strengthening The Political Confidence Of Social Work Students [Electronic resource] / Hamilton D.,

Fauri D. // Journal of Social Work Education. – 2001. – Vol. 37, No. 2, P. 321-332. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

64. Horizon Career Centre [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/careers-study/horizon-career-centre>. – Title from the screen.

65. How To File a Complaint [Electronic resource] / The National association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Professional-Review/How-To-File-a-Complaint>. – Title from the screen.

66. Ineligible for Membership [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/information-for-the-community/ineligible-for-membership-of-the-aasw>. – Title from the screen.

67. Job Opportunities [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/job-listings>. – Title from the screen.

68. Jordana J. The Global Diffusion of Regulatory Agencies: Channels of Transfer and Stages of Diffusion [Electronic resource] / Jacint Jordana, David Levi-Faur, Xavier Fernández Marín. – Barcelona : CIDOB edicions, 2009. – 24 p. – Mode of access: http://www.ibe.org/the-global-diffusion-of-regulatory-agencies-channels-of-transfer-and-stages-of-diffusion_20644.pdf. – Title from the screen.

69. Jørgensen H. Leaving the Nordic Path? The Changing Role of Danish Trade Unions in the Welfare Reform Process [Electronic resource] / Jørgensen H., Schulze M. // Social Policy & Administration. – 2011. – Vol. 45, No. 2. – P. 206-219. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

70. Kleiner M. Stages of Occupational Regulation: Analysis of Case Studies [Electronic resource] / M. Kleiner // W.E. Upjohn Institute. – 2013. – 291 p. – Mode of access: <http://bit.ly/25cvOpu>. – Title from the screen.

71. Kovács I. Young Workers' Perceptions of Trade Unions in Portugal [Electronic resource] / Kovács I., Dias J., Cerdeira M. // *Industrial Relations*. – 2017. Vol. 72, No. 3. – P. 574-595. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

72. Legal Defense Fund [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/about/legal/legal-defense-fund>. – Title from the screen.

73. Legislative Agenda [Electronic resource] / National Association of Social Workers, the New Jersey Chapter. – Last access 2018. – Mode of access: <https://naswnj.site-ym.com/page/LegAgendaEJ>. – Title from the screen.

74. LeRoux K. Interlocal Service Cooperation in U.S. Cities: A Social Network Explanation [Electronic resource] / LeRoux K., Brandenburger P., Pandey S. // *Public Administration Review*. – 2010. Vol. 70, No. 2. – 268-278 p. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

75. Lowham E. De-vilifying the enemy: Collaborative decision making as a response to union-management relationship stressors [Electronic resource] / Lowham, Elizabeth A., and James R. Lowham // *Conference Papers – Western Political Science Association*. – 2012. – P. 1-23. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

76. Markova G. Professional Associations and Members' Benefits: What's in It for Me? [Electronic resource] / Gergana Markova, Robert C. Ford, Duncan R. Dickson, Thomas M. Bohn // *Nonprofit management and leadership*. – 2013. - Volume 23, Issue 4. – P. 491-510. – Mode of access: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/nml.21076/full>. – Title from the screen.

77. Meijaard J. Organisational structure and performance in Dutch SMEs [Electronic resource] / Joris Meijaard Maryse J. Brand Marco Mosselman // *The SCALES-paper series*. – 2002. – Mode of access: <https://core.ac.uk/download/pdf/7074597.pdf>. – Title from the screen.

78. Meister A. The Role Of Regulatory Agencies In Public Policy-Making Issues [Electronic resource] / André Meister, Susan E. Dudley, School Of Business And Public Management, The Institute Of Brazilian Business & Public Management Issues. – Washington, 2010. – 36 pp. – Mode of access: http://www.aneel.gov.br/documents/656835/14876412/Artigo_Andre_Meister.pdf/e4032805-f77d-4dd1-92b8-ca387ebf2721. – Title from the screen.

79. Membership Categories [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/membership/categories/>. – Title from the screen.

80. Membership Eligibility [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/membership-information/eligibility>. – Title from the screen.

81. Membership Types & Annual Dues [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/Membership/Membership-Types>. – Title from the screen.

82. Mendes P. Integrating professional social work identity and social justice advocacy: An analysis of the Australian campaign to restore Medicare rebates for accredited mental health social workers [Electronic resource] / Philip Mendes, Samone McCurdy, Kandie Allen-Kelly, Karl Charikar, Kate Incerti // Journal of Social Work, Vol. 15, Issue 5. – 2014. – P. 516 – 536. – Mode of access: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1468017314552050#articlePermissionsContainer>. – Title from title screen.

83. Mission Statement [Electronic resource] / NASW Press. – Last access 2018. – Mode of access: <http://www.naswpress.org/about-nasw-press/mission.html>. – Title from the screen.

84. Models for authorised self-regulation [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/social-policy-advocacy/self-regulation>. – Title from the screen.

85. NASW Social Justice Priorities 2016–2017 [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – 4 p. – Last access 2018. – Mode of access: <http://www.socialworkblog.org/wp-content/uploads/NASW-Social-Justice-Priorities-2016-17.pdf>. – Title from the screen.

86. National Appointments [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/About/Governance/National-Appointments>. – Title from the screen.

87. National ethics committee [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/about/Governance/National-Appointments/National-Committees/National-ethics-committee>. – Title from the screen.

88. Nerland M. Building professionalism in a knowledge society: examining discourses of knowledge in four professional associations [Electronic resource] / Monika Nerland, Berit Karseth // Journal of Education and Work. – 2007. – Vol. 20, Issue 4. P. 335-355. – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1080/13639080701650172>. – Title from the screen.

89. Nerland M. The knowledge work of professional associations: approaches to standardisation and forms of legitimization [Electronic resource] / Monika Nerland, Berit Karseth // Journal of Education and Work. – 2015. – Vol. 28, Issue 1. P. 1-23. – Mode of access: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2013.802833>. – Title from the screen.

90. New regulatory body for social work: Executive summary and recommendations [Electronic resource] / Health and Care Profession Council. – 2016. – 19 p. – Mode of access: <https://www.HCPC-uk.org/assets/documents/10004FFDEnc05-NewRegulatorybodyforsocialwork.pdf>. – Title from the screen.

91. Odborné conference [Electronic resource] / Association of Social Workers in Czech Republic. – Last access 2018. – Mode of access:

<http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-pracovniku/article/odborne-konference>.

– Title from the screen.

92. Open Letter: Call to Restore Judicial Discretion and Eliminate Mandatory Minimum Penalties [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/open-letter-call-restore-judicial-discretion-and-eliminate-mandatory-minimum-penalties>. – Title from the screen.

93. Oxford Dictionaries : explanatory dictionary [Electronic resource] / Oxforddictionaries.com. – Last access 2018. – Mode of access: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/occupation>. – Title from the screen.

94. Papaioannou T. Industry associations, health innovation systems and politics of development: the cases of India and South Africa [Electronic resource] / Theo Papaioannou, Andrew Watkins, Dinar Kale, Julius Mugwagwa // Business and Politics. – 2015. – Vol. 17, No. 2. – P. 253-289. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

95. Pentaraki M. The executive committee of the Greek Professional Association of Social Work in an age of austerity: examining its response [Electronic resource] / Maria Pentaraki // European Journal Of Social Work. – 2015. – Vol. 18, No. 1 – P. 140-155. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

96. Pickett L. Professional regulation in health and social care [Electronic resource] : Briefing Paper / Lewis Pickett . – Electronic data. – House of Commons Library. – 2017. – 28 pp. – Mode of access: http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_62747-4.pdf. – Title from the screen.

97. Policy issues [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/advocacy/policy-issues>. – Title from the screen.

98. Policy, Ethics & Human Rights Committee [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access:

<https://www.basw.co.uk/about/policy-ethics-human-rights-committee.php>. – Title from the screen.

99. Porter F. Voices from the movement: What can the Trade Union Act (2016) tell us about trade union organising? / Porter, F, Blakey, H, Chater, M, Chesters, G, Hannam, M. et. al. // *Renewal* (0968252X). – 2017. – Vol. 25, No. 2. – P. 59-73. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

100. Practice Standards for School Social Workers [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/814>. – Title from the screen.

101. Příležitost konat dobro se naskytne každému, kdo má vůli a chce je konat [Electronic resource] / Association of Social Workers in Czech Republic. – Last access 2018. – Mode of access: <http://socialnipracovnici.cz/sekce-kuratoru-pro-mladez/>. – Title from the screen.

102. Professional Development [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/javascript%3A%20void%280%29%3B/professional-development>. – Title from the screen.

103. Provincial and Territorial Partner Organizations [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/casw-structure/provincial-and-territorial-partner-organizations>. – Title from the screen.

104. Publications [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/publications/publications>. – Title from the screen.

105. Raykov M. Interest In Unions And Associations In A Knowledge-Based Economy: Canadian Evidence [Electronic resource] / Milosh Raykov, D. W. Livingstone // *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. – 2014. – Volume 22. – P. 1-21. – Mode of access:

<https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/1/1>. – Title from the screen.

106. Regulation of social work in Australia [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/social-policy-advocacy/regulation-of-social-work-in-australia>. – Title from the screen.

107. Regulatory Bodies [Electronic resource] / World Health Organization. – Last access 2018. – Mode of access: http://www.who.int/genomics/policy/regulatory_bodies/en/. – Title from the screen.

108. Regulatory Bodies: A Consumer Council factsheet [Electronic resource] / The Consumer Council. – Last access 2018. – Mode of access: http://www.consumercouncil.org.uk/filestore/documents/home_economics_a_level_and_gcse/a_level_consumer_protection_and_redress/Regulatory_bodies_factsheet.pdf. – Title from the screen.

109. Research [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/news/research-data>. – Title from the screen.

110. Resources [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/resources/>. – Title from the screen.

111. Scanlon E. An Analysis of the Political Activities of NASW State Chapters [Electronic resource] / Edward Scanlon, Helen Hartnett, Scott Harding // Journal of Policy Practice 5(4). – 2006. – P. 41-54. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/254370945_An_Analysis_of_the_Political_Activities_of_NASW_State_Chapters. – Title from title screen.

112. SCL - International Standard Classification of Occupations 2008 [Electronic resource] / Eurostat. – Last access 2018. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=CL_ISCO08&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode . – Title from the screen.

113. Sekce Sociálních Kurátorů [Electronic resource] / Association of Social Workers in Czech Republic. – Last access 2018. – Mode of access: <http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-kuratoru/>. – Title from the screen.

114. Sign on Letters Statements [Electronic resource] / National Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.socialworkers.org/Advocacy/Sign-On-Letters-Statements>. – Title from the screen.

115. Social Work Jobs [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <http://www.basw.co.uk/jobs/>. – Title from the screen.

116. Social Work Online Training [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/professional-development/swot-social-work-online-training>. – Title from the screen.

117. Standards [Electronic resource] / The Health and Care Professions Council (HCPC). – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.HCPC-uk.org/aboutregistration/standards/>. – Title from the screen.

118. Stanovy Společnosti sociálních pracovníků ČR, z. s. [Electronic resource] / Association of Social Workers in Czech Republic. – (Regulations of the Association of Social Workers in Czech Republic). – Last access 2018. – Mode of access: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/stanovy_ssp_cr_20161.pdf. – Title from the screen.

119. Statute [Electronic resource] / Association of Social Workers in Slovenia. – (Regulations of the Association of Social Workers in Slovenia). – Last access 2018. – Mode of access: <https://dsdds.splet.arnes.si/statut/>. – Title from the screen.

120. Student Centre [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/careers-study/student-centre>. – Title from the screen.

121. Suddaby R. Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields [Electronic resource] Suddaby R., Greenwood R., Hinings C. // The Academy of Management Journal. – 2002. – Vol. 45. – P. 58-80. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/256843724_Theorizing_Change_The_Role_of_Professional_Associations_in_the_Transformation_of_Institutionalized_Fields. – Title from the screen.

122. Svara J. The Present Challenges to ASPA as an Association That Promotes Public Professionalism [Electronic resource] / Svara, J., Terry L. // Public Administration Review. – 2009. – Vol. 69, No. 6. – P. 1050-1059. – Mode of access: 10.1111/j.1540-6210.2009.02062.x. – Title from the screen.

123. Svara J. Who Are the Keepers of the Code? Articulating and Upholding Ethical Standards in the Field of Public Administration [Electronic resource] / Svara J. // Public Administration Review. – 2014. – Vol. 74, No 5. – 561-569 p. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

124. Tamkin P. Understanding Occupational Regulation [Electronic resource] : Evidence Report 67 / P. Tamkin, L. Miller, J. Williams, P. Casey // UK Commission for Employment and Skills. – 2013. – 124 p. – Mode of access: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305443/evidence-report-67-understanding-occupational-regulation.pdf. – Title from the screen.

125. The ByLaws to the Constitution of the Australian Association of Social Workers [Electronic resource] / Australian Association of Social Workers, 2017. – 38 p. – (Regulations of the Australian Association of Social Workers). – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/10474>. – Title from the screen.

126. The Code Makers [Electronic resource] / British Association of Social Workers // Professional Social Work. – 2012. – 2 p. – Mode of access: http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_21546-9.pdf. – Title from the screen.

127. The Constitution of the Australian Association of Social Workers [Electronic resource] / Australian Association Of Social Workers, 2015. – 31 p. –

(Regulations of the Australian Association of Social Workers). – Mode of access: <https://www.aasw.asn.au/document/item/98>. – Title from the screen.

128. TRAIN Learning Network [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.casw-acts.ca/en/train-learning-network>. – Title from the screen.

129. Unionization of Professional and Technical Workers. The Labor Market and Institutional Transformation : materials of conference [“Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century”] / Richard W. Hurd, John Bunge. – National Bureau of Economic Research, 2004. – 29 p. – Mode of access: <http://www.nber.org/chapters/c9954.pdf>. – Title from the screen.

130. Useful Links Directory [Electronic resource] / British Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.basw.co.uk/links/>. – Title from the screen.

131. Weiss-Gal I. What Options Do We Have? Exploring Routes for Social Workers’ Policy Engagement [Electronic resource] / I. Weiss-Gal. // Journal of Policy Practice. – 2016. – 13 p. – Mode of access: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15588742.2016.1234955?journalCode=wjpp20>. – Title from title screen.

132. Weiss-Gall I. The professionalization of social work: a cross-national exploration [Electronic resource] / Idit Weiss-Gall, Penelope Welbourne // International Journal of Social Welfare. – 2008. – P. 281-290. – Mode of access: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2397.2008.00574.x>. – Title from the screen.

133. What is Regulation? [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://casw-acts.ca/en/what-social-work/policy-and-regulations/what-regulation>. – Title from the screen.

134. Zhang Y. Effect of Trade Unions on Industrial Labor Income in China [Electronic resource] / Zhang Y., Chen J., Wong P. // Asian Politics and Policy. – 2011. – Vol. 3, No. 1. – P. 95-114. – Mode of access: Political Science Complete, EBSCOhost. – Title from the screen.

Додаток А

Гайд для інтерв'ю з експертами на тему «Діяльність Національних асоціацій соціальних працівників»

Дослідження проводиться студенткою Національного університету «Києво-Могилянська академія» II року навчання магістерської програми за напрямом підготовки «Соціальна робота»

11.12.2017 року

Шановний/а _____

Дякую, що погодилися на інтерв'ю. Опитування має на меті описати діяльність національних асоціацій соціальних працівників. Результати дослідження будуть представлені під час захисту магістерської дипломної роботи на кафедрі Школи соціальної роботи ім. Полтавця у Національному університету «Києво-Могилянська Академія» в червні 2018 року.

Якщо у Вас лишилися запитання, можете надсилати їх на адресу: olya.khrypko@gmail.com

Соціально-демографічний блок

ПІП _____

Країна _____

Назва національної асоціації соціальних працівників, в якій Ви є членом

Досвід роботи у сфері соціальної роботи (кількість років та остання посада)

Як довго Ви є членом Національної асоціації соціальних працівників? -

Контекст країни

1. Опишіть, будь ласка, особливості розвитку соціальної роботи в Україні?
 - коли виникла соціальна робота в Україні. В чому полягала суть такої роботи?
 - коли було створено та запроваджено перші навчальні програми для соціальних працівників
 - коли було створено перші асоціації (чи асоціацію) соціальних працівників в Україні
 - кількість соціальних працівників та їхні функції/обов'язки/ролі
 - для роботи на посаді соціального працівника передбачено додаткові вимоги, такі як ліцензування, сертифікації, реєстрація тощо
 - яким чином контролюється якість послуг, які надають соціальні працівники

Національна асоціація соціальних працівників

2. Яка організаційна структура Національної асоціації соціальних працівників?
 - документи, якими регулюється діяльність асоціації
 - умови до прийняття в члени та вимоги до членів професійної асоціації
 - органи, які здійснюють управління асоціацією, та їхні функції
 - які є комітети та робочі групи при асоціації
 - яким чином можна стати членом комітету
 - діяльність регіональних представництв асоціації
 - джерела фінансування діяльності асоціації та фінансування асоціацією інших організацій, заходів тощо

3. Розкажіть, будь ласка, про функції асоціації соціальних працівників в Україні та наведіть, будь ласка, приклади?
 - діяльність з формування соціальної політики

- *етичний кодекс; процедури та органи, які контролюють його дотримання*
- *розвиток бази знань (knowledge base): проведення досліджень, створення журналу тощо*
- *діяльність у сфері фахового регулювання (створення стандартів, сертифікація тощо)*
- *захист прав соціальних працівників на робочих місцях*
- *інші функції та заходи асоціації*

4. Розкажіть, будь ласка, про співпрацю Національної асоціації соціальних працівників... з іншими органами та організаціями?

- *членство чи/та партнерство з міжнародними організаціями*
- *членство чи/та партнерство з органами влади*
- *членство чи/та партнерство з національними та регіональними організаціями у сфері соціальної роботи*

Додаток Б
Схема аналізу інтерв'ю

Категорії	Підтеми	Частина тексту інтерв'ю
Організаційна структура	Документи	
	Органи, які здійснюють управління	
	Комітети та робочі групи	
	Місцеві представництва національної асоціації	
	Членство в асоціації	
	Фінансування	
Функції національної асоціації	Вплив на формування політики	
	Створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням	
	Розвиток бази знань	
	Фахове регулювання	
	Захист прав працівників	

Додаток В
Схема аналізу документів

Категорії	Підтеми	Інформація	Джерело інформації
Організаційна структура	Документи		
	Органи, які здійснюють управління		
	Комітети та робочі групи		
	Місцеві представництва національної асоціації		
	Членство в асоціації		
	Фінансування		
Функції національної асоціації	Вплив на формування політики		
	Створення Етичного кодексу та контроль за його дотриманням		
	Розвиток бази знань		
	Фахове регулювання		
	Захист прав працівників		