

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

***ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА МЕТОДИКИ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ***

**ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ АСОЦІАЦІЙ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:

студентка 2 курсу, 601 групи

Мендришора Владислава Васильовича

Керівник: кандидат педагогічних наук,
асистент Гуляєва М.М.

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № від 2023 р*

Зав. кафедрою _____ проф. Тимчук Л.І.

ЧЕРНІВЦІ – 2023

АНОТАЦІЯ

Мендришора В.В. Особливості діяльності національних асоціацій соціальних працівників. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 231 Соціальна робота. – Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. – Чернівці, 2023. – 100 с.

Дана кваліфікаційна робота спрямована на вивчення та аналіз діяльності національних асоціацій соціальних працівників. Основна увага приділяється описовому розгляду особливостей їхньої роботи в контексті розвитку соціальної сфери.

В роботі проводиться детальний аналіз функцій та завдань, які стоять перед національними асоціаціями у сучасному соціальному середовищі. Особливу увагу приділяється ролі цих організацій у захисті прав та інтересів соціальних працівників, створенні та впровадженні стандартів професійної діяльності, регулюванні та сприянні розвитку соціальних програм.

Науковий підхід у роботі базується на збиранні та аналізі статистичних даних, вивченні літературних джерел та проведенні інтерв'ю з представниками асоціацій. Результати дослідження дозволяють визначити основні тенденції та внести внесок у розуміння ролі національних асоціацій у підтримці та розвитку соціальної сфери.

Ця робота може бути корисною для фахівців у галузі соціальної роботи, науковців, а також для організацій, що цікавляться питаннями розвитку соціальних послуг та стандартів професійної діяльності соціальних працівників.

Ключові слова: національні асоціації, соціальні працівники, професійна діяльність, регулювання, об'єднання, стандарти, етика.

Abstract

Mendrishora V. V. features of the activity of national associations of social workers. - The manuscript. Master's thesis for an educational master's degree in specialty 231 Social Work. - Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. - Chernivtsi, 2023. – 100 P.

This qualification work is aimed at studying and analyzing the activities of national associations of social workers. The main focus is on descriptive consideration of the specifics of their work in the context of Social Development.

The paper provides a detailed analysis of the functions and tasks that national associations face in the modern social environment. Special attention is paid to the role of these organizations in protecting the rights and interests of social workers, creating and implementing professional standards, regulating and promoting the development of social programs.

The scientific approach is based on collecting and analyzing statistical data, studying literature sources, and conducting interviews with representatives of associations. The results of the study allow us to identify the main trends and contribute to understanding the role of national associations in supporting and developing the social sphere.

This work can be useful for specialists in the field of social work, scientists, as well as for organizations interested in the development of social services and standards of professional activity of social workers.

Keywords: national associations, social workers, professional activity, regulation, Association, standards, ethics.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	9
1.1. Сутнісна характеристика здійснення діяльності професійних організацій: зміст та класифікація.....	9
1.2 Функції професійних організацій соціальних працівників.....	21
Висновки до першого розділу.....	29
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАРУБІЖНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	31
2.1 Дослідження функціонування професійних організацій соціальних працівників в Україні.....	31
2.2.Зарубіжний досвід здійснення діяльності професійних організацій соціальних працівників	38
2.3 Специфіка функціонування українських професійних організацій соціальних працівників.....	62
Висновки до другого розділу.....	71
Висновки.....	74
Список використаних джерел.....	79
Додатки.....	97

ПЕРЕЛІК УМОВИХ 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 інших країнах соціальна робота як професія виникла практично сто років тому. В Україні цей фах продовжує еволюцію своєї професійної ідентичності [3]. Згідно з висновками досліджень, діяльність професійних організацій, зокрема національних асоціацій соціальних працівників, визнається однією з ключових складових професіоналізації соціальної роботи. На погляд дослідників, професійні асоціації можуть ініціювати заходи, такі як конференції та круглі столи, сприяти обговоренню актуальних проблем у сфері. Крім того, ці організації можуть розробляти Етичні кодекси, формулювати освітні стандарти та виконувати інші завдання. Також важливо відзначити, що їхня діяльність може бути спрямована на захист прав соціальних працівників на робочих місцях [132]. Вчені, такі як Маркова, Форд, Діксон та Бон, вказують, що створення професійної асоціації представляє собою другий етап професіоналізації певного фаху. Серед завдань такої організації важливе місце займає посередництво у закріпленні статусу професії у нормативно-правовому полі та визнання її значущості у суспільстві. В той же час професійні асоціації сприяють формуванню наукової бази професії, забезпечують навчання фахівців і розповсюджують кращі практики серед членів професійної спільноти [76].

Загалом, діяльність національних асоціацій соціальних працівників призначена для вирішення різних актуальних проблем у галузі соціальної роботи. Ці асоціації зосереджують свої зусилля на покращенні взаємодії між соціальними працівниками та владою, формулюванні та впровадженні професійних стандартів, впливі на формування політики та захисті інтересів соціальних працівників. У своїй діяльності національні асоціації виконують різні функції, і ці функції можуть відрізнятися залежно від конкретної країни [53; 121].

В Україні також існують професійні організації, такі як ВГО «Ліга соціальних працівників» та Асоціація соціальних працівників. Проте ці

асоціації не об'єднують більшість фахівців у сфері соціальної роботи і, відповідно, мають обмежений вплив на професіоналізацію цієї галузі в країні. В Україні відсутня національна асоціація соціальних працівників, яка б активно сприяла розвитку професії та захищала інтереси професійної спільноти. Це, в свою чергу, становить одну з перешкод для стабільного становлення соціальної роботи як професії в Україні. Таким чином, доцільно вивчити діяльність національних асоціацій в інших країнах, зокрема їхню організаційну структуру та функції.

Мета – визначити особливості функціонування зарубіжних та вітчизняних професійних організацій соціальних працівників.

Завдання:

1. Скласти сутнісну характеристику здійснення діяльності професійних організацій; визначити їх зміст та класифікацію.
2. Описати функції професійних організацій соціальних працівників.
3. Здійснити дослідження функціонування професійних організацій соціальних працівників в Україні.
4. Визначити особливості функціонування зарубіжних та вітчизняних професійних організацій соціальних працівників.

Об'єкт дослідження: функціонування професійних організацій соціальних працівників.

Предмет дослідження: особливості функціонування професійних організацій соціальних працівників.

Теоретична значення дослідження полягає в порівняльному аналізі організаційної структури та функцій національних асоціацій соціальних працівників у різних країнах: США, Великобританії, Канаді, Австралії, Словенії, Чехії, Вірменії, Азербайджані. Дослідження виявило не лише типові функції таких асоціацій (вплив на формування політики, розробка Етичного кодексу та його контроль, розвиток бази знань), але й нетипові функції (фахове регулювання, захист прав працівників), які зазвичай

виконують інші професійні організації, такі як професійні спілки та регуляторні органи.

Практичне значення дослідження. Дослідження може служити основою для розробки рекомендацій щодо оптимальної організаційної структури національних асоціацій соціальних працівників, що сприятиме їхній ефективності та впливовості. Дане дослідження може сприяти практичній трансформації соціальної роботи в Україні, сприяючи розвитку та удосконаленню професійних структур і зміцненню ролі соціальних працівників у суспільстві.

Структура роботи. Дослідження складається з анотації, вступу, двох розділів, висновків до розділів та загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Сутнісна характеристика здійснення діяльності професійних організацій: зміст та класифікація

В різних професіях можуть існувати різні фахові організації, такі як професійні асоціації (professional associations), професійні спілки (Trade Unions), та регуляторні органи. Згідно з Вейс-Гал (WeisGal), ці професійні організації можуть виконувати різноманітні функції. Наприклад, національні професійні асоціації можуть організовувати конференції, розробляти етичні кодекси, встановлювати освітні стандарти тощо. У той самий час, їхня діяльність може бути спрямована на захист прав соціальних працівників на робочих місцях. Хоча цю функцію зазвичай виконують професійні спілки, національні професійні асоціації також можуть займатися цим в рамках захисту та представництва інтересів своїх членів [132]. Бентон та Томас (Benton та Thomas) вказують на те, що, незважаючи на те, що професійні асоціації, професійні спілки та регуляторні органи виконують різні функції у межах певної професії, в деяких аспектах їхня діяльність може дублювати одна одну або конкурувати [29].

Регуляторні органи представляють собою невід'ємну складову демократичного устрою держави (democratic polity). Основні завдання цих органів включають встановлення стандартів, ведення моніторингу та контролю за діяльністю організацій чи осіб, що функціонують у конкретному секторі або сфері, яку регулює даний орган. Регуляторні органи можуть бути створені як державні установи, частково підпорядковані певним Міністерствам чи урядовим структурам, або функціонувати як організації громадянського суспільства [108; 107].

Кожен із регуляторних органів має свої визначені мети та завдання, історію становлення, сферу впливу, а також набір регуляторних заходів та санкцій, які може застосовувати у визначеній сфері. Проте, за словами Крістенсена та Лєґріда (Christensen, Lægreid), основний акцент слід зробити на двох ключових функціях регуляторних органів: збереження та підтримка соціально схвалюваних цінностей, а також захист працівників, які здійснюють свою діяльність відповідно до чинного законодавства, від недобросовісної конкуренції [39]. Згідно з визначенням Гіларді та Маґетті (Gilardi, Maggetti), регуляторні органи виконують три основні функції: нормотворення, моніторинг та застосування санкцій [56].

Наприклад, у Великобританії функцію регулювання в соціальній сфері та галузі охорони здоров'я виконує Рада професій у сфері охорони здоров'я та догляду (Health and Care Professions Council – HCPC), яка регламентує 16 професій, включаючи соціальних працівників в Англії. У Уельсі аналогічну функцію здійснює Рада з догляду Уельсу (Care Council for Wales – CCW), у Північній Ірландії – Рада соціальної допомоги Північної Ірландії (Northern Ireland Social Care Council – NISCC), у Шотландії – Рада з соціальних послуг Шотландії (Scottish Social Services Council – SSSC) [14]. Однією з обов'язкових функцій цих органів є встановлення стандартів, які соціальні працівники повинні відповідати для проходження реєстрації. Крім того, HCPC встановлює стандарти для навчальних закладів, надаючи вимоги до них та до навчальних програм чи тренінгів, які вони пропонують [117]. Відповідно до класифікації Гіларді та Маґетті, такі заходи регулюючих органів можна віднести до нормотворення.

Регуляторний орган РПОЗД здійснює моніторинг, як відображено у прикладі проведення огляду навчальних програм для соціальних працівників у 2016 році. В результаті цього огляду були надані рекомендації для удосконалення більшості програм, а деякі програми були закриті, оскільки не відповідали встановленим вимогам [90]. Таким чином, РПОЗД, окрім

нормотворення та моніторингу, також вживає санкцій в межах своїх функцій та повноважень.

У додаток до цього, РПОЗД проводить моніторинг та контроль рівня знань та навичок соціальних працівників через процес їх реєстрації. Наприклад, у Великобританії, яка включає Англію, Уельс, Шотландію та Північну Ірландію, вимоги до реєстрації можуть відрізнятися в залежності від регіону. У деяких регіонах, таких як Уельс, Англія та Північна Ірландія, реєстрацію обов'язково проходять не тільки працівники, які займаються професійною діяльністю, але і студенти. У Шотландії реєстрацію повинні пройти всі фахівці, які надають соціальні послуги. Процедура реєстрації включає перевірку знань, навичок та особистих якостей соціальних працівників. Якщо соціальний працівник не відповідає встановленим стандартам за певними критеріями, йому може бути відмовлено в реєстрації [7].

У більшості випадків, регуляторні органи не прямують підпорядкованість конкретним урядовим установам або іншим організаціям, оскільки це може піддавати сумнівам об'єктивність їхніх рішень та дій. Дослідники активно обговорюють ступінь автономії регуляторних органів, необхідної для виконання ними основних функцій. За висновками Крістенсена та Лєґріда, мета, заходи, повноваження та інші умови, необхідні для виконання регуляторним органом своїх обов'язків, повинні бути чітко визначені у законодавстві. Також в законодавчих актах повинна бути чітко описана процедура внесення змін у структуру регуляторного органу, його бюджет та основні заходи, які він здійснює. Це має на меті запобігти втручанню окремих осіб чи груп у діяльність органу. Однак, слід відзначити, що такі вимоги не завжди є обов'язковими. В окремих випадках регуляторні органи можуть бути включені до виконавчої гілки влади, і, отже, Міністерство, якому підпорядковується орган, може змінювати його основні цілі та бюджет. За думкою дослідників, такі професійні організації можуть відрізнятися за ступенем залежності чи підпорядкованості державним

органам влади [39].

Наприклад, до 2012 року у Великобританії регулюючі функції у сфері соціальної роботи виконувала Генеральна рада з соціальної допомоги (General Social Care Council) (ГРСД). Цей регуляторний орган був підпорядкований Департаменту охорони здоров'я (Department of Health), а його фінансування здійснювалося саме цим департаментом, з Міністром охорони здоров'я, який контролював його діяльність. Стандарти, які використовував цей регулятор, могли бути розроблені самим органом або визначені Міністром [54; 90]. Отже, ГРСД мало велику залежність від державних органів влади, зокрема, від Департаменту охорони здоров'я та Міністра охорони здоров'я.

З іншого боку, Регуляторний орган професій у сфері охорони здоров'я та догляду (Health and Care Professions Council) (РПОЗД), якому у 2012 році були делеговані функції ГРСД, став незалежним від державних органів влади після ліквідації останнього. Діяльність РПОЗД регулюється Health and Social Work Professions Order 2001 та відповідає стандартам Professional Standards Authority [90]. Таким чином, РПОЗД виявився більш незалежним від впливу держави У порівнянні з ГРСД, Меїстер та Дадлей (Meister, Dudley) в своїй роботі вказують на те, що автономність регуляторних органів є ключовою умовою для ефективного виконання ними своїх функцій. Особливий акцент вони роблять на фінансовій незалежності цих організацій. Під фінансовою незалежністю розуміється формування бюджету регуляторного органу так, щоб його фінансування не залежало безпосередньо від окремих осіб у владі. Це означає, що такий орган не піддаватиметься впливу окремих осіб, які можуть в одноосібному порядку збільшувати чи зменшувати розмір його бюджету при розподілі державних коштів між різними видами витрат. Наприклад, у Бразилії введено так званий «регуляторний податок» (regulation taxes), який визначає фінансування бюджету регуляторних органів [78].

Гіларді та Магетті висловлюють концепцію автономності регуляторних органів як відносного поняття, яке охоплює певний рівень незалежності від

держави та від тих, чию діяльність орган регулює. Дослідники вказують, що тривалість існування організації та рівень довіри, яким користується в суспільстві, є позитивними факторами для досягнення автономії регуляторним органом. Що довше організація існує, тим більше довіри до неї, що в свою чергу сприяє збільшенню її впливу. Протилежно, якщо регуляторний орган підпорядкований владі чи окремим політикам, довіра суспільства до нього зменшується, що негайно впливає на рівень впливовості організації. Отже, для забезпечення ефективності регулювання, важливо залучати фахівців та експертів до формування політики, забезпечити достатній рівень автономності регуляторного органу від держави та розділити функції формування політики та регулювання [68].

Отже, у залежності від конкретної країни, регулювання фахівців у межах певної професії може бути здійснюване різними організаціями. Зазвичай цю роль виконують регуляторні органи, які можуть брати на себе завдання встановлення професійних стандартів, проведення моніторингу та контролю для перевірки відповідності їхньої діяльності встановленим стандартам. Такі регуляторні органи можуть бути незалежними професійними організаціями, бути підзвітними урядові або повністю підпорядкованими державним органам. Вчені стверджують, що повна або часткова залежність від держави може порушувати об'єктивність дій таких органів.

Іншим видом професійних організацій є асоціації. За словами Гейзлі (Gazley), ці організації переважно є об'єднаннями професіоналів або представників конкретної сфери. Мета їхньої діяльності визначається місією, сформульованою під час їхнього створення. Такі асоціації можуть мати різний акцент, починаючи від представництва ремесла чи професії і закінчуючи навчанням членів конкретної професійної спільноти. У цьому контексті професійні асоціації можуть діяти в інтересах своїх членів або групи організацій в рамках певної сфери. За словами дослідника, більшість професійних асоціацій об'єднані загальною рисою – застосування

колективної дії для досягнення конкретного результату [53].

Згідно з дослідженням Greenwood, Suddaby та Hinings, професійні асоціації також можуть виступати у ролі регуляторних органів, оскільки вони беруть участь у розробці та впровадженні стандартів, контролюють професійну діяльність своїх членів через сертифікацію та застосування санкцій у випадках порушення професійних стандартів. Крім того, вони сприяють комунікації між професійними організаціями та фахівцями в рамках конкретної галузі. Однак вони визначають, що регулюючу функцію найчастіше виконують державні органи та інституції [121].

Вчені в основному поділяють думку щодо мети та завдань, які ставлять перед собою професійні асоціації. Визначено Хьордом та Банджем (Hurd, Bunge), ці організації розглядаються як незалежні добровільні об'єднання фахівців. Вони, з одного боку, працюють в інтересах своїх членів, а з іншого – сприяють розвитку самої професії. Основною метою професійних асоціацій є розвиток професії та створення позитивного іміджу серед фахівців і суспільства загалом [129].

Наприклад, Національна асоціація викладання англійської мови (The National Association for the Teaching of English) є неприбутковою організацією з добровільним членством. Організація має за мету розповсюдження кращих практик навчання на міжнародному рівні та серед своїх членів. Це досягається через представництво інтересів вчителів англійської мови, встановлення стандартів, сприяння взаємодії між вчителями та учнями тощо [16]. Таким чином, активність цієї професійної асоціації спрямована на просування професії та підтримку її членів.

Дослідники вказують, що утворення професійних асоціацій є ключовим етапом у розвитку професії та необхідною складовою професіоналізації конкретної галузі. У рамках цього завдання такі асоціації можуть виконувати різноманітні функції, включаючи розширення бази знань професії за допомогою наукових досліджень та публікацій. Крім того, асоціації розробляють навчальні програми для своїх членів. Деякі професійні асоціації

також проводять сертифікацію своїх членів, що дозволяє останнім підтвердити свій рівень знань та навичок. Ці заходи сприяють розвитку професії та поліпшенню її репутації в суспільстві [76].

Безпосередньо професійні асоціації відіграють значущу роль у захисті інтересів суспільства. Наприклад, Пентаракі (Pentaraki) вказує на важливість активної участі Грецької професійної асоціації соціальної роботи в розв'язанні соціальних проблем, що виникли внаслідок економічної кризи в Греції. Це визначається як необхідний аспект захисту інтересів як самих соціальних працівників, так і їх клієнтів. За думкою дослідниці, дії асоціації, такі як участь у перегляді поточної політики уряду та внесення пропозицій до урядових комітетів, що формують соціальну політику, стають менш ефективними. Таким чином, без перегляду стратегії дії асоціації становище членів асоціації та їх клієнтів може погіршуватися [95]. Професійні асоціації, отже, несуть важливу відповідальність як у розвитку професії, так і в забезпеченні кращих інтересів суспільства в цілому.

З метою виконання зазначених завдань, члени професійної асоціації встановлюють та затверджують етичний кодекс, який фіксує загальні принципи професійної поведінки та надання послуг клієнтам. Крім того, професійні асоціації розробляють професійні стандарти, що нормують діяльність фахівців, ставлячи вимоги до їх рівня знань і вмінь, а також до якості послуг, які вони надають. Створення цих бар'єрів для вступу в професію та початку практики призначено підвищити імідж професії шляхом поліпшення якості послуг, що надають фахівці [129].

Також професійні асоціації ведуть діяльність з метою захисту кращих інтересів професійної спільноти, яку вони представляють. Наприклад, ці організації можуть допомагати своїм членам у пошуку роботи, надаючи інформацію про кар'єрні можливості та вакансії. Одночасно члени професійних асоціацій мають підвищений доступ до інформації та освітніх ресурсів, оскільки самі асоціації формують базу знань у межах професії та розробляють навчальні програми для фахівців [129; 76]. Таким чином,

діяльність професійних асоціацій тісно пов'язана із задоволенням потреб своїх членів у професійному розвитку та навчанні.

Дослідники вказують на різні причини, чому фахівці об'єднуються в професійних асоціаціях, серед яких, окрім поліпшення доступу до навчання та сертифікації, також визначають бажання активно приймати участь у розвитку свого фаху та взаємодії з колегами та однодумцями. Участь у професійній асоціації слугує не лише засобом належності до конкретної спільноти, але й надає можливість отримання визнання від інших фахівців. Членство в асоціації розкриває широкі перспективи для професійного розвитку фахівців [76].

Крім того, бути членом професійних асоціацій відкриває можливості для розвитку потенціалу як фахівців, так і організацій, шляхом налагодження партнерства як всередині асоціації, так і поза її межами. Дослідники, такі як ЛеРу, Бранденбургер та Пендей, вказують, що членство в асоціаціях забезпечує фахівцям більше можливостей для укладення угод про співпрацю з іншими фахівцями чи організаціями. Крім того, дотримання професійних стандартів та прийнятих підходів до практики полегшує співпрацю фахівців як на місцевому, так і на міжнародному рівні [74].

Загалом, у більшості випадків членство у професійних асоціаціях є відмітною добровільною ініціативою. Однак, в окремих країнах вимагається обов'язкове вступлення у ці організації для фахівців. Наприклад, у Chartered Professional Accountants of Canada (CPA Canada), яка є професійною асоціацією бухгалтерів, членство є обов'язковим. Треба відзначити, що дана організація не тільки здійснює навчання фахівців і визначає професійні стандарти, але також проводить ліцензування, сертифікацію та контролює виконання фахівцями етичних норм [121; 11].

Отже, метою професійних асоціацій є не лише розвиток конкретної професії, яку вони представляють, але і формування потенціалу професійної спільноти, зокрема їхніх членів. Це досягається через встановлення та впровадження професійних стандартів, сертифікацію фахівців та

забезпечення доступу до навчання та наукових ресурсів. Важливо відзначити, що, незважаючи на те, що більшість фахівців приєднуються до професійних асоціацій добровільно, це часто викликано бажанням активно внести свій внесок у розвиток свого фаху та спільноти.

Ще однією категорією професійних організацій є професійні спілки. Основна мета таких організацій полягає в захисті та представленні інтересів працівників у певній галузі або професії. Робота професійних спілок може бути націленою на підвищення рівня заробітної плати працівників та створення сприятливих умов для професійного розвитку в межах роботи в конкретній організації. Загалом професійні спілки спрямовують свою діяльність на захист інтересів фахівців у трудових відносинах із роботодавцями [29].

Роль професійних спілок може полягати в виступі посередниками між працівниками, роботодавцями або навіть урядом. Ця діяльність може здійснюватися на різних рівнях, в залежності від того, чію групу інтересів представляє конкретна професійна організація. Наприклад, професійна спілка може вести переговори від імені окремої особи чи невеликої групи працівників. Спільні обговорення можуть стосуватися таких питань, як відпустки, оплата праці за високу продуктивність, доступ до професійної освіти тощо. Крім того, професійна спілка може захищати інтереси великої групи працівників або навіть представників всього фаху. Спільні питання для переговорів можуть включати у себе визначення розміру мінімальної заробітної плати, умови праці, пенсійне забезпечення, процедури розгляду скарг і інші аспекти [69].

Основним інструментом впливу на роботодавців чи уряд є організація та мобілізація професійними спілками працівників для спільних заходів в інтересах представників групи чи навіть цілого фаху. Здійснюючи колективні дії, професійні спілки мають прямий вплив на формування та регулювання ринку праці. Вчені вказують, що ефективність масових акцій і заходів, організованих професійними спілками, залежить від кількості працівників,

які беруть участь у таких заходах. Отже, чим менше членів мають професійні спілки, тим обмеженіше їхні можливості. З урахуванням сучасних тенденцій до скорочення членства у професійних спілках, участь останніх у формуванні трудового законодавства та регулюванні ринку праці стає більш обмеженою. Однак професійні спілки можуть брати участь у формуванні політики як консультативні органи, обговорюючи та підтримуючи певні стратегії уряду, тим самим представляючи та захищаючи інтереси своїх членів [69].

Вчені також відзначають важливу роль професійних спілок у визначенні розмірів заробітних плат працівників. За даними Жанга, Чена та Вонга (Zhang, Chen та Wong), заробітні плати працівників, чий інтереси представляли професійні спілки, були вищими на 10-19% порівняно із їхніми колегами з тієї ж галузі, які не були членами професійних спілок. Таким чином, дослідники підкреслюють, що, незважаючи на вплив багатьох чинників на розміри заробітних плат, діяльність професійних спілок відіграє важливу роль у захисті інтересів працівників та забезпеченні справедливої оплати праці [134].

Професійні спілки активно приймають участь у формуванні трудового та пенсійного законодавства. Наприклад, дослідники вказують на те, що впровадження пенсійної реформи у Франції стало проблемою через відсутність консультацій уряду з професійними спілками щодо обмежень та можливостей нового законодавства у галузі пенсійного забезпечення [41]. Таким чином, професійні спілки відіграють ключову роль у представленні та захисті кращих інтересів працівників, особливо в аспекті формування трудового та пенсійного законодавства.

З іншого боку, професійні спілки можуть брати участь у заходах, спрямованих на боротьбу з монополіями в різних галузях промисловості. Діяльність цих організацій є важливою, оскільки вона спрямована на забезпечення справедливого розподілу доходів на ринку праці [134].

На сучасному етапі існують загрози та виклики для професійних спілок. Дослідники, зокрема Ковакс, Діас та Сердеіра, вказують на тенденцію

до зменшення членства у професійних спілках. Це призводить до зменшення їхнього впливу та ефективності. Причини цього зменшення можуть бути різними, такими як невідповідність послуг, які пропонуються спілками, реальним потребам працівників, або історично невелика кількість працівників у галузях, які традиційно були слабо представлені у спілках. Однак дослідження серед молодих працівників свідчить, що нове покоління вбачає цінність у професійних спілках та готове до їхнього приєднання. Таким чином, важливо чітко визначити причини зменшення членства в професійних спілках та працювати над їх вирішенням, оскільки функціонування цих організацій є ключовим для захисту прав та інтересів працівників [71].

Також серед викликів ідентифікується зростання залежності працівників від роботодавців і наростання впливу останніх на діяльність професійних спілок. За таких обставин, при впливі роботодавців на професійні спілки, ці організації втрачають гнучкість у відповіді на потреби своїх членів та захист їх інтересів. З іншого боку, вплив працівників на визначення стратегій дії професійних спілок виявляється обмеженим. Тому, на думку дослідників, професійні спілки повинні використовувати нові методи комунікації і мобілізації працівників для повернення до членства і створення умов для їхньої активної участі у діяльності професійної організації [99].

Дослідники також вказують на ряд спільних характеристик між професійними спілками та професійними асоціаціями. Особливо рівень впливовості обох типів професійних організацій визначається чисельністю їхніх членів. Щодо методів впливу на формування законодавства та просування ідей, як професійні асоціації, так і професійні спілки можуть використовувати страйки та колективні переговори [29].

Райков та Лівінгстон відзначають, що, незважаючи на те, що професійні асоціації не прагнуть виконувати функції професійних спілок, час від часу вони можуть здійснювати колективні переговори з роботодавцями,

що є характерним для обов'язків професійних спілок. З іншого боку, працівники розглядають професійні асоціації як альтернативу професійним спілкам для захисту своїх інтересів та ведення переговорів з роботодавцями. Однак професійні асоціації не завжди повністю виконують функції професійних спілок. Таким чином, асоціації та професійні спілки в межах певного фаху доповнюють один одного, але можуть конкурувати за виконання окремих функцій [105; 3].

За результатами досліджень, фахівці виявляють більшу схильність стати членами профспілок, ніж професійних асоціацій. Однак спостерігається тенденція до зменшення кількості членів професійних спілок через їх приєднання до професійних асоціацій. Так, за дослідженням, основними мотивами членства працівників у професійних спілках є функції, які виконують ці організації – захист прав і інтересів працівників на робочих місцях, дотримання роботодавцями законів і норм трудового законодавства, а також забезпечення справедливих умов праці загалом. У той же час працівники також готові вступати в професійні асоціації, оскільки останні, крім своїх прямих функцій, можуть виконувати і функції профспілок. Однак основним фактором, що визначає вибір працівників на користь професійних асоціацій, є можливість професійного розвитку. Для фахівців важливі як професійний розвиток, так і забезпечення належних умов праці. Відповідно, важливо встановити зв'язки між професійними спілками та професійними асоціаціями. Взаємодія цих типів професійних організацій відкриє більше можливостей для фахівців впливати на зміст своєї діяльності та умови праці [129; 62].

Отже, основна мета функціонування професійних спілок полягає в захисті інтересів працівників. Серед ключових завдань таких організацій виділяються захист прав та інтересів працівників на робочих місцях, забезпечення дотримання роботодавцями законів і норм трудового законодавства, створення справедливих умов праці та вплив на формування трудового законодавства. На сучасному етапі професійні спілки стикаються з

рядом викликів, таких як зменшення кількості членів та нееластичність політики комунікації з членами, урахування їхніх позицій та потреб. Також виникає часткова конкуренція між професійними спілками та професійними асоціаціями у виконанні певних функцій, хоча важлива потреба у їхній взаємодії для забезпечення найкращих інтересів фахівців.

1.2 Функції професійних організацій соціальних працівників

Було проведено кілька досліджень, спрямованих на вивчення напрямів діяльності та функцій, які виконують професійні асоціації у сфері соціальної роботи. Більшість цих досліджень виокремлюють такі основні завдання, як формування або просування конкретних політик, розповсюдження знань серед професійної спільноти, сертифікація фахівців та розробка Етичного кодексу. Варто відзначити, що функції професійних асоціацій не є вичерпним переліком зазначених, оскільки деякі дослідження підкреслюють їхню можливість створення професійних стандартів та забезпечення навчання фахівців, що є їхніми членами [131; 96; 124; 76].

Формування політики може розглядатися в різних аспектах в залежності від цілей дослідження. Наприклад, Веіс-Гал акцентує увагу на соціальних діях, що включають участь у різних організаціях та коаліціях, що спрямовані на вирішення громадських проблем, часто через активності з формування політики. Ця функція може виявлятися в організації конференцій, створенні робочих груп для розв'язання конкретних завдань та лобіюванні певних політичних рішень [131]. У дослідженні Гейзлі виділяється функція адвокатування політики, яка включає в себе діяльність із формування політики [53]. Отже, згідно з дослідженнями, формування політики є однією з ключових функцій професійних асоціацій.

Професійні асоціації можуть активно брати участь у формуванні політики, співрацюючи на різних рівнях, включаючи місцевий, державний та міжнародний. Національні асоціації можуть спонукати своїх членів до участі

у заходах, робочих групах та публічних обговореннях [131]. Деякі дослідники підкреслюють важливість участі соціальних працівників у формуванні політики, особливо соціальної політики, яка є необхідною складовою їхньої професійної діяльності. За словами Гамільтона та Фаурі, навчальні програми з соціальної роботи повинні включати інформацію та розвивати навички у студентів, щоб вони могли активно приймати участь у формуванні політики [63].

Отже, методи здійснення функції з формування політики можуть різнитися, враховуючи різноманітні проблеми та групи клієнтів. Наприклад, місцеве відділення Національної асоціації соціальних працівників у Нью-Джерсі має комітети, які займаються формуванням політики з питань екологічної справедливості. Ці комітети виступають за рівний доступ до чистої води, розробляють заходи по боротьбі з наслідками стихійних лих, та регулюють використання хімічних речовин [73].

Формування політики може бути визначено у стратегічному плані, статуті чи інших регулюючих документах професійної організації. Наприклад, в Етичному кодексі Австралійської асоціації соціальних працівників (Australian Association of Social Workers), освітніх і акредитаційних стандартах та інших документах, які регулюють соціальну роботу в Австралії, відзначається важливість впливу на формування політики в межах професійної діяльності соціальних працівників. Дослідники також вказують, що професійні організації соціальних працівників, зокрема асоціації, можуть впливати на формування політики в контексті конкретних проблем, які певна політика має вирішити [82].

Національна асоціація соціальних працівників (National Association of Social Workers) у США активно впливає на формування політики шляхом проведення заходів на рівні регіональних представництв у кожному штаті. Ці представництва вивчають політичні переконання та погляди соціальних працівників, які є членами асоціації, та на основі аналізу формують відповідну політику. Основні заходи, спрямовані на вплив на політичне

формування, включають адвокацію та лобіювання [111]. Ефективність цієї діяльності визначається глибиною вивчення позицій соціальних працівників в окремих штатах.

Отже, професійні асоціації виконують різноманітні функції для розвитку своєї галузі та захисту інтересів своїх членів і клієнтів. Однією з цих функцій є вплив на формування політики. Професійні асоціації можуть організовувати конференції, публічні обговорення та делегувати представників до робочих груп для розробки та впровадження політики, спрямованої на захист інтересів своїх членів та суспільства загалом. Також вони можуть стимулювати своїх членів брати участь у вирішенні проблем, пов'язаних із суспільством, країною чи їхньою професією.

Однією з функцій, яку виконують професійні асоціації, є формування та нагляд за дотриманням Етичного кодексу професії. Створення цього кодексу є важливим етапом, де визначаються основні етичні принципи, що повинні керувати діяльністю фахівця у своєму професійному висвітленні. Головна мета цього документу полягає в установленні та закріпленні настанов для працівників, які повинні дотримуватися їх у своїй професійній практиці. Крім того, це спрямовано на захист інтересів клієнтів та підтримку статусу самої професії [22].

Хоча деякі експерти ведуть дискусії стосовно доцільності створення етичних кодексів, багато професій вже мають такі документи, в яких закріплені основні етичні принципи професії. Загалом, незалежно від конкретної професії, етичні кодекси встановлюють прийнятну та неприйнятну поведінку фахівця. Крім того, цей документ призначений для направлення працівників у вирішенні етичних дилем, що виникають у процесі їхньої професійної діяльності [123].

Фахівці, які порушують чи не дотримуються принципів, закріплених у етичному кодексі, можуть бути піддані санкціям. Відповідальність за такі заходи покладається на професійну організацію, що визначила етичний кодекс і веде контроль за його виконанням. Наприклад, деякі професійні

асоціації, зокрема Національна асоціація соціальних працівників, можуть проводити розслідування у випадках порушень етичного кодексу фахівцями. У той час як інші організації, такі як Національна молодіжна агенція, хоча розробили етичний кодекс, не здійснюють контроль за його дотриманням [22]. Таким чином, перевірка фахівців на відповідність принципам та стандартам, установленим у етичному кодексі, залежить від конкретної професійної асоціації та конкретного змісту етичного кодексу.

Організації, що контролюють дотримання професійної етики фахівцями, часто формують спеціальні робочі групи або комітети для вирішення цього питання. Наприклад, у Національній асоціації соціальних працівників існує Підкомітет Національного етичного комітету, який здійснює розгляд справ щодо порушень етичного кодексу соціальних працівників [65].

В цілому дослідники вказують, що відповідність професійним стандартам та цінностям працівниками, зокрема соціальними працівниками, є необхідною складовою їхнього професіоналізму. Соціальні працівники повинні керуватися не лише законами та стандартами, прийнятими державою, але й стандартами, розробленими професійними організаціями та роботодавцями. Таким чином, дотримання принципів та стандартів, які визначені в етичному кодексі, визнається ключовою умовою надання якісних та професійних послуг [23].

Щодо фахового регулювання, іншого аспекту діяльності професійних організацій соціальних працівників, варто відзначити, що вони відіграють важливу роль у нормуванні діяльності фахівців у межах своєї професії. З одного боку, ці організації беруть участь у формулюванні та впровадженні норм і правил, якими повинні керуватися фахівці. З іншого боку, вони також здійснюють контроль за дотриманням цих правил та норм. Також важливо відзначити, що деякі професійні асоціації можуть застосовувати санкції до тих фахівців, які порушують професійні норми [89].

Узагальнено, фахове регулювання представляє собою систему

контролю над якістю послуг, які надають фахівці. Шляхом встановлення конкретних вимог до знань та навичок фахівців, організації, що відповідають за регулювання, контролюють рівень компетентності працівників у певній сфері. Це, в свою чергу, гарантує клієнтам високу якість послуг, сприяє підвищенню рівня довіри до фахівців і сприяє підняттю престижу самої професії. Фахове регулювання може бути впроваджене на рівні держави або конкретної професійної організації. Незалежно від рівня, на якому воно впроваджується, його реалізація може мати форму ліцензування, сертифікації або реєстрації фахівців. Наприклад, у Великобританії система фахового регулювання для соціальних працівників реалізується через обов'язкову реєстрацію на державному рівні. У США також існує фахове регулювання соціальної роботи, проте воно визначається на рівні штату, з різними вимогами для ліцензування, сертифікації або реєстрації в залежності від конкретного штату [7].

В різних країнах вимоги до фахового регулювання можуть варіюватися, і цю функцію можуть виконувати різні органи або організації, такі як коледжі, ради або асоціації соціальних працівників [133; 59]. Крім того, ліцензування, сертифікація чи реєстрація можуть бути добровільними процедурами. Наприклад, асистенти дантиста в Австралії можуть обходити ці процедури для отримання права на практику або використання офіційної назви професії, проте Асоціація асистентів дантистів пропонує членам добровільно пройти процедуру сертифікації. Таким чином, фахівці, які отримують сертифікат, що підтверджує певний рівень знань та вмінь, стають більш конкурентоздатними [26].

Загалом професійні асоціації виявляють інтерес до впровадження фахового регулювання, навіть якщо вони не безпосередньо беруть участь у його реалізації. Цей механізм дозволяє відокремлювати діяльність працівників у межах певного фаху від суміжних професій. З метою впровадження фахового регулювання професійні асоціації можуть вивчати законодавчі ініціативи та вносити свої пропозиції на місцевому та

державному рівні. У регіонах чи країнах, де для сертифікації, ліцензування або реєстрації потрібно додаткове навчання, професійні асоціації створюють навчальні курси та тренінги для фахівців [129]. Таким чином, професійні асоціації можуть активно сприяти фаховому регулюванню або сприяти його впровадженню, сприяючи розвитку професії та забезпечуючи якість послуг, які надають фахівці.

Розширення бази знань є ще однією важливою функцією, яку виконують професійні асоціації. Це досягається через проведення наукових досліджень, збір та поширення інформації. Створюючи таку базу знань, професійні організації сприяють розвитку не тільки самої науки в рамках певної професії, але й сприяють впровадженню кращих практик у професійній діяльності фахівців. Дослідники вказують на особливу роль професійних асоціацій у процесі поширення знань, оскільки будь-яка професійна діяльність повинна базуватися на наукових дослідженнях та обґрунтуваннях. Таким чином, професійні асоціації виступають посередниками в цьому процесі, збираючи та опрацьовуючи базу знань, а потім поширюючи її серед фахівців для впровадження нових підходів та досліджень у практиці [89]. Така діяльність дозволяє професійним асоціаціям впливати на практику та сприяти розвитку самої професії. Наприклад, Американська асоціація політичних наук визначає серед своїх стратегічних завдань розбудову бази знань, проведення досліджень та підготовку фахівців. Ці заходи призначені не тільки для допомоги членам асоціації у практичній діяльності, але й для вдосконалення державної політики та підходів до управління [122].

У той самий час професійні асоціації, окрім розповсюдження знань серед практиків, активно створюють платформи для обміну думками та обговорення інновацій в межах професійної спільноти. Вчені відзначають, що такий підхід сприяє поширенню інновацій не лише серед членів асоціації, а й серед практиків загалом. Цей ефект можливий завдяки колективним зусиллям та підтримці членів професійної асоціації, які впроваджують нові

ідеї у своїй професійній діяльності [94]. Один з методів, яким використовуються професійні асоціації для розповсюдження знань серед своїх членів, - це проведення тренінгів та навчальних курсів. Дослідження свідчать, що однією з переваг членства в професійних асоціаціях є полегшений доступ до професійної освіти [53]. Таким чином, розвиваючи свою базу знань, професійні асоціації не лише сприяють розвитку конкретної галузі, але й привертають нових фахівців до свого членства.

У контексті створення навчальних курсів та тренінгів виникають сучасні виклики для професійних асоціацій. Зокрема, зростає попит на навчальні матеріали серед їхніх членів, особливо у зв'язку з популярністю концепції навчання протягом життя (lifelong learning). Таким чином, члени професійних асоціацій очікують розширення навчальних можливостей та поліпшеного доступу до навчальних ресурсів. У той самий час, професійні асоціації повинні забезпечити якість та актуальність інформації та знань, які вони поширюють [88].

Професійні асоціації також можуть сприяти розбудові бази знань та розповсюдженню інформації про найкращі практики серед фахівців, випускаючи спеціалізовані видання та журнали. Наприклад, Британська асоціація консультування та терапії (British Association for Counselling and Psychotherapy) має дев'ять професійних публікацій, з яких дві є безкоштовними, а решта доступні для членів асоціації, що працюють у конкретних сферах. Інші спеціалісти та дослідники можуть мати доступ до цих видань через передплату [21]. Загалом, вчені розглядають розвиток наукової бази та поширення знань серед фахівців у межах певної професії як передумову стандартизації. Нерланд та Керсет зазначають, що наснага на створення бази знань професійними асоціаціями та визначення стандартів і норм для їх форматування та розповсюдження для подальшого використання у практиці членами організації є кроками у напрямку стандартизації. Таким чином, дослідники вважають, що професійні асоціації регулюють та захищають професійні знання, сприяють розвитку наукової бази професії

[89].

Захист прав працівників. Крім того, професійні асоціації можуть виконувати роль захисту та представництва інтересів працівників на робочих місцях. Дослідники зауважують, що ця функція зазвичай є відданою професійним спілкам. Проте в окремих випадках, професійні асоціації можуть взяти на себе це завдання. Треба відзначити, що такий випадок виникає рідко, оскільки ця функція не є прямою складовою сфери їх діяльності [105; 129].

Деякі професійні асоціації можуть об'єднувати в собі як роль професійних спілок. Наприклад, Національна освітня асоціація (National Education Association), яка діяла в США на початку двадцятого століття, виконувала обидві вищезазначені функції. Функція захисту прав працівників виникла відповідно до потреб працівників у галузі діяльності цієї організації. Дослідники також вказують на зростання ролі вчителів, що були членами цієї професійної організації, у формуванні пріоритетів діяльності цієї організації [75].

Іншим ілюстративним прикладом виконання цієї функції є досвід Австралійської асоціації соціальних працівників (ААСП). Ця асоціація спрямувала зусилля на проведення кампанії з відновлення пільг для акредитованих соціальних працівників, які працюють у сфері психічного здоров'я, в межах програми Medicare [82]. Таким чином, ААСП організацією відіграла важливу роль у внесенні необхідних змін у політику уряду та захисті інтересів працівників у сфері соціальної роботи. З одного боку, цей приклад демонструє, як професійна асоціація може впливати на формування політики уряду. З іншого боку, ці заходи асоціації спрямовані на захист прав та інтересів працівників у соціальній сфері.

Взагалі важливо підкреслити, що професійні асоціації виконують різноманітні функції з метою захисту інтересів фахівців, суспільства та розвитку сфери. Наприклад, деякі з них можуть надавати підтримку членам у пошуку роботи чи створювати пенсійні плани. Крім того, асоціації можуть

пропонувати додаткові послуги, такі як страхування в разі нещасного випадку, іпотека, кредити і т.д. Однак важливо відзначити, що такі послуги є додатковими і не є основною сферою діяльності професійних асоціацій [129].

Отже, професійні асоціації виконують різноманітні функції для сприяння розвитку сфери та захисту інтересів фахівців. Ці організації можуть брати на себе завдання формування політики, створення Етичного кодексу професії та його контроль, фахового регулювання, розробки та впровадження професійних стандартів, а також сприяти розвитку наукової бази та розповсюдженню інформації серед фахівців, зокрема членів асоціації. Вони також можуть забезпечувати захист прав працівників та надавати додаткові послуги, враховуючи потреби своїх членів. Проте важливо відзначити, що не всі професійні асоціації обов'язково здійснюють всі перераховані функції, оскільки деякі з них можуть бути виконані іншими органами чи організаціями. Наприклад, захист інтересів та прав працівників частіше є відділеним завданням професійних спілок, а фахове регулювання може бути у віданні спеціальних регуляторних органів, зокрема забезпечених законодавчо.

Висновки до першого розділу

Професійні організації соціальних працівників є важливим елементом системи соціального обслуговування та підтримки населення. Для розуміння їх функціонування необхідно розглянути сутнісні характеристики здійснення їхньої діяльності, а також визначити зміст та класифікацію цих організацій.

Висновки за розділом "Теоретичні засади функціонування професійних організацій соціальних працівників" визначають ключові аспекти та важливість обговорених тем. Зокрема:

Сутнісна характеристика діяльності професійних організацій: Здійснення діяльності професійних організацій соціальних працівників базується на принципах гуманізації та індивідуалізації, спрямованих на надання високоякісних соціальних послуг різним групам населення.

Функції професійних організацій соціальних працівників: Розглянуті основні функції, такі як консультативна робота, психосоціальний супровід, організація соціальних заходів, розробка програм соціальної підтримки та моніторинг результативності.

Класифікація професійних організацій: Виділено кілька критеріїв класифікації, таких як функціональна спрямованість, обсяг послуг та територіальне розташування, які дозволяють краще розуміти різноманітність і роль цих організацій в системі соціального обслуговування.

РОЗДІЛ II.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАРУБІЖНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Дослідження функціонування професійних організацій соціальних працівників в Україні

Дослідження проводилося в три етапи: підготовчий, основний (проведення дослідження) та заключний (аналіз отриманих результатів).

Підготовчий етап. Протягом цього етапу було вивчено наукову літературу, яка стосувалася діяльності професійних організацій та їхніх функцій.

Основний етап. 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. 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.

У цей час було систематизовано та проаналізовано отриману в ході дослідження інформацію. На основі отриманих результатів були зроблені висновки та рекомендації.

На першому етапі був проведений аналіз наукових публікацій, досліджень, офіційних звітів та доповідей, що стосувалися діяльності професійних організацій. Були розглянуті різні типи таких організацій, включаючи регуляторні органи, професійні асоціації та професійні спілки. Крім того, були детально розглянуті мета та функції, які вони виконують.

На другому, основному етапі, були визначені країни, де діють національні асоціації соціальних працівників, та які мають публічно доступний веб-сайт і статут. Критеріями відбору таких асоціацій слугували членство в Міжнародній федерації соціальних працівників, міжнародна діяльність та співпраця з іншими національними асоціаціями соціальних працівників. Усі обрані асоціації відповідають принаймні одному з наведених вище критеріїв. Так, серед країн, де діють національні асоціації соціальних працівників було визначено: США, Великобританія, Канада, Австралія, Словенія, Азербайджан, Вірменія, Грузія, 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. Також було досліджено функціонування професійних організацій соціальних працівників в Україні, зокрема аналізовано діяльність Всеукраїнської громадської організації «Ліга соціальних працівників» та Асоціації соціальних працівників у місті Ужгород.

На цьому етапі було проведено також кабінетне дослідження, в рамках якого аналізувалися статuti, звіти про діяльність та офіційні веб-сайти національних асоціацій соціальних працівників в Сполучених Штатах, Великій Британії, Канаді, Австралії та Чехії.

З членами національних асоціацій соціальних працівників Словенії, Азербайджану, Вірменії та України було проведено напівструктуровані інтерв'ю.

Протягом третього (останнього) етапу дослідження було проведено аналіз отриманих даних. Зокрема, піддавалася аналізу організаційна структура національних асоціацій соціальних працівників у США, Великій Британії, Канаді, Австралії, Чехії, Вірменії, Словенії та Азербайджані. Також визначалися типові та нетипові функції, які реалізують ці асоціації.

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 вибрано аналіз документів. Шляхом вивчення статутів, офіційних звітів про діяльність та веб-сайтів національних асоціацій соціальних працівників у США, Великій Британії, Канаді, Австралії, Словенії, Азербайджані, Вірменії та Чехії можна з'ясувати та описати діяльність цих асоціацій у зазначених країнах.

Для збору та структурування інформації 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. Ці схеми містять такі блоки: Організаційна структура національної асоціації соціальних працівників та Функції національної асоціації соціальних працівників.

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, Албанія, Польща, Киргизстан, Хорватія, Чехія, Молдова. Критерієм відбору респондентів було членство в національній асоціації соціальних працівників у одній з вищезазначених країн.

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 аналізу отриманої інформації використовувався традиційний якісний підхід за визначеними критеріями. Після зібрання всіх даних була надана характеристика організаційної структури національних асоціацій соціальних працівників у США, Великій Британії, Канаді, Австралії, Азербайджані, Вірменії, Словенії та Чехії. Також проводилось порівняння функцій, які виконують національні асоціації соціальних працівників у зазначених країнах. На основі перевірених даних було визначено характерні та нетипові функції національних асоціацій соціальних працівників.

Фахове регулювання (occupational regulation) – механізм реалізації політики, який може підвищити рівень навичок через впровадження мінімальних стандартів необхідних вмінь у межах конкретного фаху або його аспекту, було розглянуто в даній роботі. До регулювання фахової діяльності відносились такі форми, як ліцензування, сертифікація, реєстрація та акредитація [6, с. 7].

«Соціальний працівник – професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги» [2, с. 1]. В даному контексті термін «фахівець» також використовувався,

вказуючи на соціальних працівників як на фахівців із 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]. Мета та функції такої організації можуть варіюватися від захисту інтересів спільноти фахівців до надання навчання членам організації чи фахівцям у межах конкретної професії [53]. Таким чином, у цьому дослідженні поняття «професійні асоціації» розглядається як організація фахівців або професіоналів, яка діє у межах певної сфери з метою її розвитку та в інтересах її представників.

Національні асоціації соціальних працівників – у цьому дослідженні поняття «професійна асоціація» визначалося як організація, представляюча професійну спільноту соціальних працівників на національному рівні та беруча участь в Міжнародній федерації соціальних працівників або взаємодіючи як партнер з іншими національними асоціаціями соціальних працівників на рівні країни.

Регуляторні органи (regulatory bodies) – ці організації мають основні завдання у встановленні стандартів діяльності, моніторингу та контролі за

функціонуванням організацій або осіб, які працюють у конкретному секторі чи в рамках певної професії, регульованої цими організаціями [108]. Повноваження та функції регуляторних органів чітко визначені законодавством або у їхніх статутах. Головна мета діяльності цих організацій полягає в захисті інтересів громадськості, оскільки їхні заходи спрямовані на забезпечення високого стандарту підготовки фахівців, що гарантує їхню готовність до вирішення проблем та викликів у межах їхньої професійної діяльності [29].

Професійні спілки – «об'єднання працівників у межах ремесла, групи ремесл чи професії, яке було сформовано задля захисту та просування прав та інтересів (працівників)» [93]. Професійні спілки можуть працювати над підвищенням розміру заробітних плат і забезпеченням додаткового навчання не лише для конкретних працівників чи групи, але й для 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]. Отже, термін «діяльність» вказує на виконання ряду заходів або дій з конкретною метою. У даному дослідженні компонентами діяльності національних асоціацій соціальних працівників є їхні функції.

Організаційна структура – це система, що включає групи людей, процеси та елементи, організовані з певною метою. Вона охоплює не лише структурні підрозділи та відділи, але й визначає їх завдання, обов'язки та взаємодію в контексті загальної діяльності організації [55; 33]. Дослідники Меярд, Бренд та Мозелман (Meijgaard, Brand, Mosselman) розглядають організаційну структуру через призму двох основних груп змінних – розподілу праці та координаційних механізмів. Розподіл праці вказує на те, як завдання та обов'язки розподіляються та виконуються всередині організації. Координаційні механізми включають контроль і оптимізацію організаційних процедур [77].

У даній роботі аналізувалися компоненти організаційної структури національних асоціацій соціальних працівників, враховуючи елементи «координаційних механізмів», такі як нормативні документи, що регулюють діяльність асоціацій, органи управління та їх функції, і елементи «розподілу праці», такі як департаменти, відділи та інші підрозділи, що забезпечують роботу організації, а також регіональні представництва та їх діяльність.

Функції професійних асоціацій розглядалися як сукупність заходів, які асоціації здійснюють з певною метою. У ході дослідження детально аналізувалися такі функції, як формування політики, розробка етичного кодексу та його виконання, фахове регулювання, розвиток наукової бази професії, створення професійних стандартів та захист прав працівників. Заходи, які реалізують ці функції, включають проведення семінарів, публікацію досліджень, надання правової консультації для членів асоціації та інші ініціативи.

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.

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 проведено аналіз інформації з веб-сайтів та статутів лише національних асоціацій Великобританії, США, Канади, Австралії та Чехії, оскільки інші асоціації не мали доступних версій веб-сайтів або статутів англійською чи українською мовами. Загалом, обмеженням цього

дослідження є факт, що була проаналізована інформація лише з наявних джерел, тож зроблені висновки не можуть охопити всі аспекти.

Крім того, в літературі, яка була доступна, не було знайдено класифікації функцій професійних асоціацій соціальних працівників. У зв'язку з цим, під час обробки літературних джерел і аналізу інформації були визначені найпоширеніші функції таких асоціацій. Ці визначені функції використовувались як основа для подальшого аналізу основних напрямків діяльності національних асоціацій соціальних працівників.

2.2. Зарубіжний досвід здійснення діяльності професійних організацій соціальних працівників

Для виконання своїх завдань, національні асоціації соціальних працівників проводять заходи, спрямовані на забезпечення функціонування організації. Це включає створення та прийняття регуляторних документів, формування структури організації, вибір органів, що відповідають за контроль та управління діяльністю, а також ефективний розподіл та управління різними ресурсами (фінансовими, людськими і т. д.).

Крім того, здійснюється діяльність із розвитку організації, включаючи створення професійних відділів, організацію місцевих представництв, а також проведення заходів з привертання нових членів до асоціації.

Документи, якими регулюється діяльність. Так, діяльність національних асоціацій підпорядкована різноманітним нормативним актам і законам країни, де ці організації функціонують, а також їх внутрішнім документам, таким як положення, статuti або кодекси. Структура та зміст цих документів може варіюватися в залежності від конкретної асоціації. Наприклад, Британська асоціація соціальних працівників (British Association of Social Workers) регулює свою діяльність за допомогою документа, що відомий як "Статут Асоціації" (Articles of Association). Цей документ визначає основні мети та повноваження асоціації, а також встановлює вимоги

до проведення Загальних щорічних зборів, на яких обирається Рада директорів. Докладно розглядаються повноваження Ради директорів, включаючи делегування обов'язків, а також умови членства та процедури припинення діяльності організації [74; 58].

У Сполучених Штатах регулювання діяльності Національної асоціації соціальних працівників (National Association of Social Workers) визначається Регламентом (NASW Bylaws). Цей документ схожий за змістом із Статутом Британської асоціації соціальних працівників (British Association of Social Workers, BASW). В основному він охоплює такі питання, як мета організації, критерії членства, порядок проведення щорічних загальних зборів, обрання Ради директорів та інші структурні питання, а також визначає їх повноваження. Поряд з цим Регламент NASW містить розділи, які регулюють бюджет та працевлаштування персоналу, створення регіональних представництв асоціації та управління їхньою діяльністю [32].

Документ, що контролює діяльність Канадської асоціації соціальних працівників (Canadian Association of Social Workers, CASW), має назву «Політики управління» (Governance Policies). Цей документ, за своїм змістом, напряду порівнюється зі статутами BASW та NASW, але також включає додаткові розділи. Наприклад, він містить положення, що стосуються присудження стипендій соціальним працівникам, оцінки кваліфікацій іноземних соціальних працівників відповідно до канадських освітніх стандартів, а також аспекти комунікації та публікацій [60]. Загалом, зміст статутів і положень про діяльність формується на основі конкретних заходів, які реалізує кожна асоціація. Наприклад, статут CASW визначає політики щодо присудження стипендій, оскільки ця діяльність є характерною для CASW, а відмінною від BASW і NASW.

Відзначаючись від попередніх асоціацій, Австралійська асоціація соціальних працівників (Australian Association of Social Workers) спирається на низку документів, таких як Конституція (Constitution), Регламент (By-laws) та Хартія (Charter). Проте, ключовим регуляторним документом для ААСП є

Конституція. В цьому документі визначаються основні принципи функціонування Асоціації, в той час як Регламент надає більш детальні процедури взаємодії між структурними підрозділами асоціації. Хартія ж конкретизує повноваження та управління діяльністю асоціації, а також розподіл функцій між керівними органами та структурами ААСП. Загалом, за змістом ці документи аналогічні регулятивним документам Британської та Американської асоціацій соціальних працівників [127; 125; 59].

Діяльність Асоціації соціальних працівників Словенії (Association of Social Workers in Slovenia) регулюється Статутом (Law of Associations). Цей документ включає положення, що стосуються цілей та завдань діяльності АСПС, структури та функцій органів управління, а також правил щодо членства в асоціації та заключних положень. Аналогічно структурою та змістом, Статут Словенії подібний до Статуту (Stanovy) Асоціації соціальних працівників Чехії (Společnosti sociálních pracovníků ČR) [119].

Міра Антонян, експертка з Вірменії, вказала, що Діяльність Вірменської асоціації соціальних працівників в основному регулюється законом про організації громадянського суспільства (CSO). Однак також існують внутрішні регуляторні документи, такі як Статут та Стратегія, які отримали затвердження від Ради Асоціації».

Щодо Азербайджанської спілки соціальної роботи (Azerbaijan Social Work Public Union), експерт вказав, що у цієї організації існує кілька документів, які регулюють її діяльність. Ці документи включають Хартію, яка є обов'язковим для громадських організацій згідно з місцевим законодавством; Стратегію та План діяльності на три роки; Політики, що визначають фінансову сферу; Керівні принципи (Internal guidelines), що стосуються різних аспектів, таких як роль органів управління, вирішення конфліктів інтересів, корпоративна поведінка тощо. Крім того, у Азербайджанській спілці соціальної роботи є посадові інструкції, розклад (time sheet), а також різноманітні бланки та форми, які використовуються для забезпечення операційної діяльності організації.

Документ, що називається «Хартія спілок» (Charter of the Unions) та яким регулюється діяльність Азербайджанської спілки соціальної роботи (АССР), у своєму змісті аналогічний статутам і конституціям згаданих вище асоціацій. Цей документ містить повну інформацію про організацію, включаючи цілі та заплановану діяльність АССР, ролі та обмеження організації, а також структуру, включаючи органи управління та інші структури, які можуть створюватися за бажанням чи за необхідністю. Цей документ перекладено азербайджанською та англійською мовами. Варто відзначити, що доступ до Хартії, Керівних принципів та інших документів доступний тільки членам АССР.

Органи, які відповідають за управління діяльністю, у структурі національних асоціацій соціальних працівників у Великобританії, США, Канаді, Австралії, Словенії, Чехії, Вірменії та Азербайджані мають кілька спільних елементів. Щорічно проводяться Загальні щорічні збори, під час яких обирається Рада директорів. Цей орган відповідає за управління діяльністю асоціації. Залежно від країни та професійної організації, його функції можуть включати визначення стратегічних цілей асоціації та розробку плану їх впровадження, перегляд та внесення змін до Статуту чи Конституції, створення комітетів, організацію робочих груп та делегування їм певних повноважень. У період між зборами Ради директорів, функції цього органу можуть виконувати Президент, віце-президент та секретар. Також Рада директорів може призначити Головного виконавчого директора, який відповідає за керування діяльністю асоціації. Проте Головний виконавчий директор не має права голосу на зборах Ради директорів і не бере участі у визначенні політик організації. Крім того, асоціації можуть включати комітети та місцеві представництва, але процедури їх взаємодії та організація їхньої роботи можуть відрізнятися в залежності від країни.

Наприклад, національні асоціації соціальних працівників у США, Великобританії та Австралії мають спільні елементи. На щорічних загальних зборах обирається Рада директорів, яка відповідає за розробку ключових

політик організації та створення програм та процедур для їх втілення. Проте в національних асоціаціях Великобританії та Австралії цей орган має розширені права та повноваження, порівняно із США. Наприклад, у Національній асоціації соціальних працівників (НАСП) найвищим органом є Генеральна асамблея (General Assembly), яка збирається принаймні один раз на три роки. Вона включає представників усіх місцевих представництв і визначає стратегічні цілі НАСП та ключові позиції організації щодо розвитку професії та формування соціальної політики [32].

У НАСП, Британській асоціації соціальних працівників (БАСП) та Австралійській асоціації соціальних працівників (ААСП) із складу Ради директорів обираються президент, віце-президент та секретар. У БАСП також обирають Голову (Chair), Заступника голови (Vice Chair) та Фінансового директора (Treasurer), а також можуть бути обрані Президент та Віце-президент. Незалежно від асоціації, ці посади виконують функції Ради директорів у період між зборами.

Так, однією з ключових посад в асоціаціях є Головний виконавчий директор, який виступає в ролі менеджера організації та діє за дорученням Ради директорів, відділяючись підзвітності перед цим органом. В Національній асоціації соціальних працівників (НАСП) додатково утворюється Виконавчий комітет, що забезпечує менеджмент організації. Цей комітет є сталим (standing committee), а його члени переобираються щороку. У деяких асоціаціях існує схожий орган у структурі, але його розглядають окремо від комітетів, оскільки, як правило, у такому комітеті чи департаменті працюють оплачувані співробітники, тоді як члени більшості комітетів та органів асоціацій виконують свої функції на волонтерських засадах.

Загалом, кожна з вищезазначених асоціацій має комітети, яким Рада директорів може делегувати різні функції та повноваження. Наприклад, у Британській асоціації соціальних працівників (БАСП) є чотири Постійні комітети (Standing committees), які є консультативним органом Ради

директорів та можуть виконувати додаткові функції, делеговані ними. Ці комітети представляють інтереси асоціації в різних країнах – Англії, Шотландії, Північній Ірландії та Уельсі. Крім того, в БАСП постійно функціонує Фінансовий комітет [18]. Решта комітетів утворюється за потреби згідно з рішенням Ради директорів.

У Національній асоціації соціальних працівників (НАСП) також існують постійні комітети, до яких входять 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), та Національний комітет з питань лесбійок, геїв, бісексуалів та транссексуалів (National Committee on Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Issues). Інші комітети можуть створюватися за рішенням Президента та згодою Ради директорів [32].

У Австралійській асоціації соціальних працівників (ААСП) постійними є три комітети, які призначаються Радою директорів і фокусуються на фінансах, управлінні ризиками (risk management) та етиці. Ці комітети створюються для керування діяльністю асоціації, а Рада директорів делегує їм відповідні функції та повноваження. Рада директорів також може утворювати різні Національні комітети (National committees). Чисельність членів, кворум, зміст роботи та процедури комітетів визначаються Радою директорів. Місцеві представництва також можуть утворювати комітети (Branch Management Committees), які здійснюють управління діяльністю місцевого представництва асоціації та взаємодію з Радою директорів у рамках реалізації цілей та стратегії ААСП [127; 59].

На Щорічних загальних зборах Канадської асоціації соціальних працівників (КАСП) також формується Рада директорів. Цей орган включає

представників усіх територіальних організацій, що є членами КАСП. Президент виступає головою Ради директорів і може виступати від імені цього органу, представляючи асоціацію на національному та міжнародному рівнях. Рада директорів передає повноваження з управління асоціацією Виконавчому директору, відповідно до положень Конституції. У той же час всі комітети та робочі групи відповідають перед Радою директорів [60]. Таким чином, структура КАСП організаційно схожа зі структурою НАСП та БАСП, проте в КАСП відсутні постійні чи національні комітети.

Структура управління Асоціації соціальних працівників Чехії (АСПЧ), Вірменії (ВАСП) та Словенії (АСПС) включає Раду директорів (Асамблея у Словенії) та Виконавчий комітет, якому Рада директорів передає повноваження для управління діяльністю асоціації. Президент або Голова обирається з числа членів Виконавчого комітету і очолює асоціацію між зборами Ради директорів, керуючи її діяльністю [119; 36; 118]. Обидві асоціації також мають орган, що відповідає за моніторинг діяльності. У випадку АСПЧ це Ревізійна комісія (*revizni komise*), незалежний орган, який представляє звіти про фінансову та іншу діяльність організації на зборах членів. В АСПС цю роль виконує Рада з супервізії (*Supervisory Board*), яка діє незалежно від Асамблеї та Виконавчого комітету і представляє свої звіти на Щорічних загальних зборах. У ВАСП аналогічною функцією обіймається Комітет з супервізії (*Supervisory Committee*), який, за словами Міри Антонян, «здійснює моніторинг діяльності органів управління організації з оцінкою їхньої законності та подає звіт із рекомендаціями та пропозиціями».

Крім того, Асоціація соціальних працівників Словенії (АСПС) в своїй організаційній структурі включає Почесний трибунал (*The Honourable Tribunal*), що розглядає випадки дисциплінарних порушень та порушень Етичного кодексу серед своїх членів. Загалом, у Національній асоціації соціальних працівників (НАСП), Кафедральній асоціації соціальних працівників (КАСП) та Австралійській асоціації соціальних працівників (ААСП) це питання входить у сферу відповідальності Комітету з етики.

Організаційна структура Азербайджанської спілки соціальної роботи (АССР) включає Раду директорів; Голову Ради директорів, який очолює організацію; Виконавчого директора, відповідального за управління організацією. Крім того, в АССР існують декілька посад, які обіймають фахівці під керівництвом Виконавчого директора, зокрема Фінансовий директор (Treasurer), Заступник голови (Deputy Chair), Адміністративний асистент (Administrative Assistant), Проектний асистент (Project Assistant), та Юрист (Lawyer). Організація також розпоряджається кількома департаментами, такими як відділ 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), та безперервної освіти (Continuing Education) [45]. Подібно до АСПС та АСПЧ, АССР утримує Контрольно-наглядний комітет (Control-Supervision Committee), який здійснює перевірку діяльності асоціації і подає звіти на Загальних зборах, які проводяться один раз на два роки.

Місцеві представництва. Більшість національних асоціацій соціальних працівників, що були проаналізовані, діють через місцеві представництва в різних регіонах своїх країн з метою виконання завдань та цілей організації. Наприклад, національні асоціації соціальних працівників у США, Великобританії, Канаді та Австралії мають свої місцеві представництва. Назви цих представництв різняться відповідно до країни. Наприклад, у США місцеві представництва Національної асоціації соціальних працівників (НАСП) відомі як «Філії» (Chapters), у Британії (БАСП) та Австралії (ААСП) – як «Віддалення» (Branches), а в Канаді (КАСП) – як «Місцеві та територіальні партнерські організації» (Provincial and Territorial Partner Organizations).

Місцеві відділення НАСП, БАСП та ААСП повністю підзвітні центральному офісам та розробляють свою діяльність відповідно до завдань та

цілей, що визначені Радою директорів кожної організації. Для забезпечення врахування інтересів членів усіх відділень при формуванні політики асоціацій, кожне відділення делегує свого представника до Ради директорів. Крім того, ААСП та БАСП мають відповідні комітети на місцевому рівні, які підзвітні Раді директорів. У Великобританії кожне відділення формує свій комітет, який звітує перед Радою директорів та Постійним комітетом, що діє на рівні країни. В Австралії відділення асоціації також створюють свої комітети, які підзвітні Раді директорів. У НАСП місцеві філії різних рівнів (штатового та місцевого) утворюються за рішенням Ради директорів, якщо це необхідно для досягнення цілей асоціації. Керівництво філії підзвітне Раді директорів НАСП, а представники з кожної філії повинні бути делеговані до Асамблеї.

Склад Ради директорів КАСП формується за участю делегатів від Місцевих та територіальних партнерських організацій, кількість яких загалом складає дев'ять. Відмінно від НАСП, БАСП та ААСП, Рада директорів КАСП підзвітна Партнерським організаціям, оскільки асоціація є федерацією організацій [103; 60].

В АСПЧ також існують Відділення організації, які можуть формуватися на територіальному принципі або об'єднувати соціальних працівників у межах конкретної сфери. Подібно до вищезазначених асоціацій, кожне відділення АСПЧ повинно делегувати своїх представників до Ради директорів асоціації. Наразі у даній асоціації існують два Відділення: Відділення соціальних кураторів (Sekce Sociálních Kurátorů) та Відділення кураторів молоді (Sekce Kurátorů Pro Mládež) [101, 113, 118].

Щодо АСПС, ВАСП та АССР, на даний момент у них відсутні активні представництва. Однак щодо діяльності АССР, експерт із Азербайджану вказав: «Наразі у нас відсутні місцеві відділення через те, що ми є молодою організацією. Навіть якщо ми ще не маємо відділень, ми плануємо їх створити у майбутньому».

Членство в асоціації. Ефективність діяльності асоціацій залежить від

кількості членів та їхнього активного участі в організаційних ініціативах. Отже, асоціації мають інтерес у привертанні нових учасників, оскільки збільшення чисельності членів підвищує функціональність асоціації. Багато асоціацій надають два види членства: повне і асоційоване. Повне членство може включати право брати участь у всіх заходах асоціації, голосування на зборах та інші привілеї, залежно від конкретних правил асоціації. Асоційоване членство, як правило, надає ті ж самі права та можливості, за винятком голосування на зборах або зазначає обмеження участі в управлінні органами асоціації. Вимоги до прийому в члени можуть варіюватися в залежності від конкретних положень кожної асоціації. Наприклад, БАСП пропонує такі типи членства як Повне з правом голосу (Full Voting Member) та Асоційоване без права голосу (Associate NonVoting Member).

БАСП, НАСП та ААСП також надають різноманітні підкатегорії членства. Наприклад, у США, в рамках Повного членства з правом голосу, доступні такі варіанти, як 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). Крім того, існує Асоційоване членство для тих, хто цікавиться співпрацею з НАСП, але не відповідає критеріям для вступу в Повні члени з правом голосу. Вартість членства залежить від обраної підкатегорії [81].

БАСП пропонує подібні підкатегорії, такі 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 в ААСП подібні до вищезазначених. Таким чином, ці асоціації пропонують спеціальні умови не лише для соціальних працівників із вищою освітою, але й для студентів, соціальних працівників, які вийшли на пенсію, та тих, хто навчався за кордоном.

Для отримання Повного членства в асоціації кандидат повинен відповідати одному з таких критеріїв: мати бакалавра соціальної роботи або навчатися на акредитованій програмі з соціальної роботи; бути зареєстрованим соціальним працівником; або, якщо кандидат вийшов на пенсію, мати освіту соціального працівника або бути зареєстрованим місцевим регулятором. Для отримання статусу Асоційованого члена не існує конкретних вимог, однак потрібно дотримуватися визначених Радою директорів процедур [18]. Сплата членських внесків є загальною вимогою для прийняття в члени асоціації, аналогічно до підходу, застосованого НАСП та АССП.

Щодо ААСП, особа може стати її членом лише після завершення навчання на акредитованій програмі або пройдених спеціальних курсах з соціальної роботи, які визнає асоціація. Також членами можуть стати студенти, якщо вони навчаються на бакалаврській або магістерській програмі з соціальної роботи. Соціальні працівники, які отримали освіту закордоном, повинні подати документи для оцінки відповідності програми стандартам Австралії [80].

Система членства в КАСП відрізняється від інших зазначених. Членом КАСП може стати особа, що має членство у Партнерських організаціях. Асоційоване індивідуальне членство доступне лише соціальним працівникам з Квебеку та Онтаріо через відсутність Партнерських організацій у цих провінціях. Основні вимоги до асоційованих індивідуальних членів - це навчання або закінчення акредитованої програми з соціальної роботи. Вимоги до членства в Партнерських організаціях різняться в залежності від провінції [25]. В той час як інші асоціації пропонують індивідуальне членство, участь членів у діяльності асоціації відбувається через місцеві представництва.

Вимоги до членства в АСПС, визначені Данікою Хрватіч, включають «диплом з соціальної роботи та досвід у сфері соціальної роботи». Членами АСПЧ можуть стати соціальні працівники із відповідною професійною

освітою, студенти, а також соціальні працівники після виходу на пенсію. Загалом, на сьогодні в АСПЧ налічується 360 членів [118].

У відміну від інших національних асоціацій, ВАСП не встановлює особливих вимог для 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 національних асоціацій соціальних працівників є членські внески. Наприклад, у попередньому фінансовому році КАСП отримала 468,852 долари від членських внесків, не враховуючи інших джерел фінансування, при сукупних витратах приблизно 523,000 доларів. Додаткові надходження асоціації можуть надходити від господарської діяльності, благодійних внесків, проведення заходів та інших джерел [46; 17; 118]. У відміну від НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССП та АСПС, за словами Міри Антонян, «основним джерелом фінансування ВАСП

є гранти».

Таким чином, організаційна структура НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП має спільні та відмінні риси. Для забезпечення своєї діяльності ці професійні організації розробляють та затверджують регуляторні документи. Назви таких документів можуть відрізнятися від асоціації до асоціації, але вони, в основному, стосуються цілей асоціацій, формування та функціонування органів управління, умов членства, бюджету та фінансової діяльності. Для ефективності виконання функцій, професійні асоціації формують органи управління та різні підрозділи чи комітети. Зазвичай Рада директорів є основним органом, в який входять представники комітетів чи місцевих представництв асоціації. Ця Рада визначає бюджет та делегує відповідальність за його розподіл та контроль за фінансами відповідним комітетам чи фінансовому директору асоціації.

Додатково, цей орган створює комітети, які підтримують функціонування асоціації, відповідно до її мети та потреб. Одночасно для виконання завдань, національні асоціації соціальних працівників створюють місцеві представництва організації. Ці представництва працюють у регіонах, де їх створено, в рамках стратегії та цілей національної асоціації. НАСП, БАСП, ААСП, АСПС та АСПЧ мають місцеві представництва, які були створені згідно з рішенням Ради директорів і підпорядковані центральному офісам. КАСП є федерацією незалежних місцевих асоціацій, що беруть участь у діяльності КАСП. ВАСП та АССР не мають місцевих представництв. Залучення нових членів є загальною практикою для всіх національних асоціацій. Розширення членської бази дозволяє розширити сферу діяльності асоціацій, оскільки членські внески становлять одне з основних джерел фінансування цих організацій. Загалом більшість асоціацій пропонує два види членства: Повне з правом голосу та Асоційоване без права голосу. Зазвичай для отримання Повного членства з правом голосу потрібна освіта в галузі соціальної роботи, досвід роботи соціальним працівником та

сплата членських внесків, в той час як для асоційованих членів немає особливих вимог, крім оплати членських внесків.

В різних країнах національні асоціації соціальних працівників визначають свої пріоритети діяльності, зосереджуючись на актуальних соціальних проблемах, потребах та інтересах фахівців у галузі соціальної роботи. Однак усі розглянуті асоціації спільно прагнуть до одного головного завдання – розвитку соціальної роботи як професії. Для досягнення цієї мети асоціації виконують різноманітні функції. Типові серед них це вплив на формування політики, створення етичного кодексу та контроль за його виконанням, а також розвиток бази знань.

Однією з типових функцій є вплив на формування політики та розробка стандартів. При виконанні цієї функції національні асоціації вживають різних заходів. Наприклад, для НАСП одним із пріоритетів є формування політики з питань покращення благополуччя студентів, людей похилого віку та дітей. Співпрацюючи з Конгресом у США, асоціація розробляє рекомендації для владних структур та Конгресу з урахуванням цих питань. Організація також бере участь у коаліціях, присвячених соціальній справедливості, таких як міграційна реформа, ювенальна юстиція, виборче право тощо. Для підтримки ідей та цінностей соціальної роботи, НАСП готує критичні коментарі та заяви щодо прийнятих нормативних актів, які подаються урядові у формі колективних звернень та заяв [97; 85; 114].

КАСП, так само як і НАСП, впливає на формування політики шляхом спільних звернень та відкритих листів. Наприклад, КАСП висловила свою позицію у відкритому листі до Міністра юстиції Канади, закликаючи переглянути та скасувати законодавчі норми, які передбачають обов'язкові мінімальні покарання. Крім того, КАСП розробляє офіційні звернення та рекомендації з метою вирішення конкретних проблем. Наприклад, асоціація виступила з офіційним документом, рекомендуючи декриміналізацію особистого використання психоактивних речовин [37; 92].

БАСП також виконує функцію впливу на формування політики. На

підставі проведених досліджень асоціація робить рекомендації уряду з метою вдосконалення існуючих підходів до вирішення проблем. Також БАСП може висловлювати критичні зауваження щодо прийнятих урядом документів. Наприклад, у 2011 році БАСП активно виступала за підвищення рівня оплати послуг незалежних соціальних працівників у Великобританії, оскільки затверджені урядом норми виявилися значно нижчими, ніж у інших професійних галузях [49]. Загалом заходи, які БАСП здійснює у межах цієї функції, спрямовані переважно на захист інтересів соціальних працівників.

ААСП також впливає на формування політики, представляючи аналітичні документи, в яких проаналізовано актуальні проблеми у галузі соціальної роботи та надає пропозиції щодо їх вирішення. Серед основних тем висвітлені питання біженців та шукачів притулку, старіння, смертна кара, ігрова залежність, управління доходами та психічне здоров'я. Крім аналітичної роботи, ААСП влаштовує кампанії для просування конкретних ідей, зокрема, запровадження системи реєстрації соціальних працівників [34].

Функцію впливу на формування політики також виконують національні асоціації Словенії, Азербайджану та Чехії. 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 лобювання 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, останні теми яких стосувалися соціального житла та діяльності інститутів сімейного догляду в умовах нового законодавства [91].

Національні асоціації соціальних працівників також беруть активну участь у розробці освітніх та професійних стандартів, виконуючи різні функції, такі як вплив на формування політики, розвиток бази знань та

фахове регулювання. Наприклад, ААСП, БАСП та НАСП приєднують свої зусилля до створення професійних та освітніх стандартів. Робоча група ААСП розробила професійний стандарт для шкільних соціальних працівників (School Social Workers) з метою розвитку методів соціальної роботи, стандартизації практичної діяльності соціальних працівників та створення бази для професійного розвитку [100]. Таким чином, розробка цього стандарту може бути розглянута в контексті виконання функцій формування політики, розвитку бази знань та, частково, фахового регулювання.

Створення Етичного кодексу професії та контроль за його дотриманням. Іншою стандартною функцією національних асоціацій соціальних працівників є формування Етичного кодексу та відстеження за його дотриманням. Усі розглянуті асоціації мають в собі Етичні кодекси або документи, які визначають основні етичні принципи професії. Етичні кодекси наявні в національних асоціаціях соціальних працівників Великобританії, США, Канади, Австралії, Чехії, Словенії та Вірменії. Щодо АССР (Азербайджан), то, за словами експерта, вони «мають внутрішньоорганізаційний документ, де визначено етичні принципи, і планують його зробити національним у майбутньому. На даний момент проводиться робота щодо його уточнення». Етичний кодекс КАСП взагалі має більш загальний характер, описуючи основні універсальні етичні принципи професії, але не надає рекомендацій з етичної поведінки. Детальніше керівництво та контроль за дотриманням Етичного кодексу покладаються на місцеві Партнерські організації КАСП [38].

НАСП, АСПС та ААСП у свою чергу створили спеціальні комітети чи відділення для вирішення справ порушення етики соціальних працівників. НАСП, наприклад, в своїй структурі має Національний етичний комітет (National Ethics Committee), який відповідає за перегляд етичного кодексу, організацію навчальних заходів з етики соціальної роботи, консультування членів асоціації та розгляд справ про порушення етичних принципів

соціальної роботи. В ААСП, такі функції виконує Етичний комітет, крім того, відповідний підрозділ надає консультації членам з питань етики. В АСПС у структурі є Почесний трибунал (Honorable Tribunal), який розглядає випадки порушення Етичного кодексу [87; 40].

Узагальнено, процедура розгляду скарг на порушення етики дотримує наступний хід: подання відомостей про випадок до відповідного органу чи комітету асоціації; перегляд комітетом поданої інформації та ухвалення рішення про обґрунтованість скарги; проведення слухання, в якому беруть участь всі сторони, залучені до випадку; ухвалення рішення з щодо поданої скарги; застосування санкцій. Ці санкції можуть включати виключення з асоціації. Додатково, ААСП відмовляє в прийомі на членство соціальних працівників, які раніше допустили серйозні порушення Етичного кодексу, а список таких фахівців доступний на веб-сайті організації [9; 66; 50].

АСПЧ розглядає справи щодо порушень етики соціальної роботи, проте в асоціації відсутній відповідний департамент чи комітет. Сама процедура вирішення випадків передбачає звернення сторін конфлікту до асоціації, де відбувається обговорення відповідного випадку за участі усіх залучених сторін. Однак Етичний кодекс АСПЧ не містить роз'яснень щодо можливих наслідків порушення цього кодексу [47]. ВАСП та АССР мають Етичні кодекси (Вірменія) або керівні принципи (Азербайджан), але вони не розробили процедуру розгляду скарг на порушення етики. 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»*.

Розширення бази знань є ще однією з характерних функцій національних асоціацій соціальних працівників. Усі вивчені асоціації підтримують журнали чи інші інформаційні ресурси, де публікують актуальні наукові дослідження та статті у галузі соціальної роботи. Деякі з асоціацій володіють декількома професійними журналами, тоді як інші можуть випускати лише інформаційні бюлетені. Наприклад, БАСП

представляє журнали, такі як «Professional Social Work», «PSW Scotland», «Practice: Social Work in Action», і «The British Journal of Social Work» [110]. ААСП випускає видання, такі як «Australian Social Work», «Social Work Focus», та «National e-Bulletin» [104]. З іншого боку, ВАСП та АССР, хоча і не мають професійних журналів, випускають інформаційні бюлетені.

Ще одним прикладом створення та розповсюдження інформаційних ресурсів є ініціатива НАСП. Ця асоціація має окремий відділ, який відповідає за підготовку та публікацію різноманітних матеріалів, таких як наукові статті, книги, звіти та інше. Даний ресурс представлений як окремий веб-сайт, де користувачі можуть знаходити інформаційні матеріали за різними категоріями [83].

Деякі асоціації також ведуть власні дослідження, серед яких БАСП, НАСП та ВАСП. БАСП здійснює дослідження, спрямовані на вивчення впливу урядової політики на конкретні групи клієнтів або на професійну діяльність соціальних працівників. Рекомендації щодо вдосконалення поточної урядової політики розробляються на основі отриманих результатів досліджень. НАСП володіє Центром досліджень робочої сили та Інститутом політики соціальної роботи, які здійснюють дослідження у галузі соціальної роботи та соціальної політики [109; 132]. Міра Антонян із Вірменії наголосила, що «ВАСП регулярно проводить дослідження, організовує тренінги, семінари, конференції та публікує Інформаційний бюлетень».

ААСП та КАСП пропонують навчальні курси та програми підвищення кваліфікації для соціальних працівників. ААСП має дві окремі навчальні програми. Наприклад, в рамках програми «Професійний розвиток» соціальні працівники можуть поглиблювати свої знання та розвивати додаткові навички, необхідні для професійної діяльності. Програма охоплює різні теми, орієнтовані на різноманітні аспекти роботи соціальних працівників. З іншого боку, програма «Навчання онлайн з соціальної роботи для зміцнення високого рівня майстерності» розроблена для фахівців, які працюють у галузі психічного здоров'я і може бути пройдена в інтернеті [4]. КАСП пропонує

різноманітні навчальні програми, де враховуються вимоги до кількості годин, кредитів та змісту курсів для соціальних працівників, враховуючи законодавчі вимоги [53; 128].

Національні асоціації соціальних працівників також розміщують інформацію про вимоги до професійного регулювання, створюють підготовчі курси або надають посилання на ресурси, які можуть бути корисними соціальним працівникам для підготовки до екзаменів [130].

Крім того, НАСП та ААСП мають відокремлені органи. НАСП встановило Інститут онлайн-навчання соціальної роботи. Соціальні працівники можуть проходити сертифіковані курси і тренінги, завершивши які, вони отримують відповідний сертифікат, що засвідчує їхні знання та навички. Онлайн-навчання є платним, але члени асоціації можуть скористатися знижкою [42]. ААСП створило окремий відділ – «Австралійський коледж соціальної роботи, який сприяє та розвиває високий рівень практики соціальної роботи в Австралії». Цей відділ відповідає за розвиток наукової бази та практики соціальної роботи. Для доступу до матеріалів та навчальних курсів цього відділу потрібно бути членом ААСП і сплатити додатковий внесок окрім членського [20].

В рамках розвитку наукової бази, АССР, ВАСП, НАСП, ААСП, АСПЧ, КАСП організують конференції та семінари, що фокусуються на сучасних проблемах та аспектах у галузі соціальної роботи. Участь у таких подіях надає соціальним працівникам можливість обмінюватися досвідом та знаннями, розширювати мережу професійних контактів і спільно формувати професійні групи відповідно до своїх сфер 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 в Баку, Азербайджані». Таким чином, національні асоціації соціальних працівників, виконуючи свої функції, встановлюють співпрацю не лише з місцевими організаціями та органами влади у країні, але й з міжнародними

організаціями.

Отже, НАСП, БАСП, ААСП, КАСП, АССР, АСПЧ, ВАСП та АСПС виконують ряд стандартних завдань, зокрема впливають на формування політики, розвивають базу знань професії, та встановлюють Етичний кодекс і контролюють його дотримання. У межах політичного впливу національні асоціації вживають заходів, таких як створення нормативних актів, підготовка колективних звернень та відкритих листів до органів влади, розробка рекомендацій і проведення досліджень з питань впровадження конкретної політики. В рамках цієї функції національні асоціації також можуть розробляти освітні та професійні стандарти. Щодо контролю за Етичним кодексом, лише НАСП, АСПС та ААСП виконують цю функцію, яка передбачає подання заяви про випадок до відповідного органу чи комітету асоціації, розгляд комітетом заяви і прийняття рішення щодо обґрунтованості скарги, слухання за участі всіх сторін, прийняття рішення та введення санкцій. Національні асоціації також виконують функцію розвитку бази знань професії, що може включати створення професійних журналів, публікації, дослідження та навчальні курси для підвищення кваліфікації як членів асоціації, так і соціальних працівників загалом. Для виконання цих завдань національні асоціації співпрацюють із владними структурами, місцевими та національними організаціями у сфері соціальної роботи, а також з міжнародними організаціями.

Фахове регулювання. Однією з менш поширених функцій, що виконують національні асоціації соціальних працівників, є фахове регулювання, захист прав працівників та створення додаткових послуг для своїх членів. Зазвичай, у країнах, де проводиться фахове регулювання соціальної роботи, таку функцію виконують спеціальні регулюючі органи. В Австралії, проте, на державному рівні відсутня системна перевірка професійних знань та навичок соціальних працівників через ліцензування, сертифікацію, реєстрацію чи акредитацію. Завдання фахового регулювання у формі акредитації виконує ААСП. Спеціалісти, які успішно пройшли

акредитацію в ААСП, отримують право використовувати титули «Акредитований соціальний працівник» (Accredited Social Workers) або «Акредитований соціальний працівник з питань психічного здоров'я» (Accredited Mental Health Social Workers), а також використовувати логотип асоціації. Процес акредитації є вибіркоким, і соціальні працівники можуть здійснювати свою професійну діяльність та використовувати офіційні титули без акредитації [43].

Лише члени ААСП можуть пройти процедуру акредитації, яка включає в себе проходження певної кількості годин навчання за різними темами у межах програми Продовження професійного розвитку (Continuing Professional Development). Кількість годин і теми варіюються в залежності від сфери або групи клієнтів, з якими працює соціальний працівник. Акредитація від ААСП є офіційним підтвердженням рівня знань і навичок соціального працівника [43; 44].

Решта розглянутих асоціацій беруть опосередковану участь у фаховому регулюванні соціальної роботи. Наприклад, НАСП, БАСП та КАСП надають навчальні програми та курси підготовки, спрямовані на участь у процедурі фахового регулювання в відповідних країнах. Крім того, ці асоціації поширюють серед своїх членів інформаційні ресурси, що стосуються вимог і особливостей фахового регулювання у конкретних країнах чи регіонах.

Національні асоціації також можуть впливати на впровадження фахового регулювання соціальної роботи в країні або пропагувати зміни в існуючій системі. Наприклад, однією з ключових мет асоціації ААСП є впровадження регулювання соціальної роботи в Австралії. В рамках цієї асоціації розглядаються різні підходи до впровадження, такі як реєстрація соціальних працівників національним регулятором, аналогічно реєстрації представників інших професій, або уповноваження урядом для саморегулювання професії. Тобто на державному рівні визначається право певних професійних організацій здійснювати фахове регулювання у сфері соціальної роботи.

У Великобританії функцію реєстрації соціальних працівників здійснює Рада професій у сфері охорони здоров'я та догляду. Проте, протягом кількох років ведуться обговорення національного рівня щодо можливостей та перспектив створення окремого регулятора для соціальної роботи в країні. Основна мета цих розмов полягає в підвищенні якості послуг, які надаються соціальними працівниками, та в загальному розвитку професії. Запровадження окремого регулятора може забезпечити більш гнучкий підхід до відповіді на зміни в сфері соціальної роботи. Британська асоціація соціальних працівників (БАСП) активно приймає участь у цих обговореннях як впливовий представник професійної громадськості [90; 24].

Австралійська асоціація соціальних працівників (ВАСП) також взяла на себе опосередковану роль у впровадженні фахового регулювання соціальної роботи в Armenії. Міра Антонян зазначила, що у країні не здійснюється фахове регулювання соціальної роботи, але *«ми (ВАСП) 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 забезпечення захисту прав працівників, хоча цю функцію, як правило, виконують профспілки. Загалом, жодна з проаналізованих асоціацій не безпосередньо залучається до захисту прав працівників. Однак у 2011 році Британська асоціація соціальних працівників (БАСП) взяла ініціативу і заснувала Спілку соціальних працівників (Social Workers Union). Ця організація є профспілкою, але вирізняється своєю гнучкістю у відповіді на потреби соціальних працівників, особливо в контексті етики соціальної роботи.

Спілка соціальних працівників може взяти участь у вирішенні ситуацій, коли вимоги роботодавців суперечать етичним принципам соціальної роботи. Хоча такі вимоги можуть не порушувати формальні закони, вони можуть породжувати етичні дилеми для соціальних працівників, які знаходяться перед вибором між дотриманням етичних норм і виконанням робочих

обов'язків. Спілка соціальних працівників може взяти участь у захисті прав та інтересів соціальних працівників у таких випадках [15].

Оскільки Спілка соціальних працівників тісно співпрацює з БАСП, її члени мають додаткові пільги. Ця профспілка представляє інтереси соціальних працівників перед роботодавцями, тоді як БАСП консулює та захищає інтереси соціальних працівників перед регулятором. До Спілки соціальних працівників можуть вступати лише ті соціальні працівники, які є членами БАСП та сплатили додатковий внесок, окрім стандартного членського внеску БАСП [15; 48].

Деякі асоціації можуть частково виконувати роль у захисті прав працівників. Наприклад, Національна асоціація соціальних працівників (НАСП) створила Фонд правового захисту (Legal Defense Fund), спрямований на захист прав та представництво інтересів соціальних працівників, які є її членами, у судах. Діяльність Фонду НАСП не обмежується лише захистом прав працівників; він також проводить заходи щодо підтримки та захисту правового статусу професії в цілому [72]. Деякі асоціації також розглядають можливість 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 різноманітні функції, враховуючи потреби самих соціальних працівників і професії взагалі. Наприклад, Асоціація соціальних працівників (ААСП) проводить оцінку зарубіжних кваліфікацій з метою сприяння міграції або трудового впорядкування. Мета цієї оцінки полягає в з'ясуванні відповідності знань і

навичок соціального працівника, який отримав освіту за кордоном, вимогам, встановленим у професійних і освітніх стандартах. Ця функція здійснюється національною асоціацією на рівні держави і визнається освітніми установами, професійними організаціями і роботодавцями [19].

Серед додаткових можливостей, які можуть надавати асоціації, є допомога членам в пошуку роботи. Цю ініціативу реалізують Національна асоціація соціальних працівників (НАСП), Білоруська асоціація соціальних працівників (БАСП), Казахстанська асоціація соціальних працівників (КАСП), і ААСП. Зміст роботи включає у себе збір актуальних вакансій в галузі соціальної роботи і їх публікацію на веб-сайті асоціації або надсилання на електронні адреси членів. Наприклад, НАСП також пропонує своїм членам розміщувати їхні резюме на власному веб-сайті, де потенційні роботодавці можуть з ними ознайомитися [115; 35; 64; 67].

Крім того, національні асоціації можуть надавати додаткові послуги, такі як інформаційна або фінансова підтримка, програми страхування та знижки на професійні і наукові журнали [28; 120; 27]. Загалом, ці додаткові послуги асоціацій формуються відповідно до потреб своїх членів та інституційної спроможності самої організації.

Отже, для національних асоціацій соціальних працівників є нестандартним виконання функції фахового регулювання, яка зазвичай належить до компетенції регуляторних органів. Проте, прикладом виходу за рамки цього звичайного підходу є Асоціація соціальних працівників (ААСП), яка впроваджує фахове регулювання соціальної роботи через систему добровільної акредитації. Так, соціальні працівники, які пройшли відповідні навчальні курси, можуть отримати акредитацію від ААСП. Крім того, Національна асоціація соціальних працівників (НАСП), Білоруська асоціація соціальних працівників (БАСП) та Казахстанська асоціація соціальних працівників (КАСП) можуть інформувати про вимоги щодо фахового регулювання соціальної роботи в країні та надавати курси підготовки до екзаменів для ліцензування, сертифікації чи реєстрації.

Ще однією нетиповою функцією національних асоціацій є захист прав працівників, який зазвичай є відділеним обов'язком профспілок. Тим не менше, БАСП утворила Спілку соціальних працівників, приймаючи в її члени лише своїх членів. НАСП, у свою чергу, створила Фонд правового захисту, що може представляти соціальних працівників у судах. Важливо зауважити, що цей фонд надає правову підтримку членам НАСП у різних справах, не обмежуючись конфліктами з роботодавцями.

В різних країнах національні асоціації соціальних працівників можуть виконувати інші нетрадиційні функції. Наприклад, ААСП проводить оцінку відповідності знань і вмінь соціального працівника, навченого за кордоном, стандартам професій та освіти Австралії. Також, НАСП, БАСП, КАСП та ААСП надають послуги для допомоги своїм членам у пошуку роботи.

2.3. Специфіка функціонування українських професійних організацій соціальних працівників

Заснування професійних асоціацій в Україні регулюється Законом України «Про громадські об'єднання». Згідно з цим законом, професійні асоціації, включаючи національні, є професійними об'єднаннями та мають статус неприбуткових організацій. Засновати таку організацію можуть двоє чи більше фізичних або юридичних осіб. Основним документом є Статут організації, в якому визначаються назва організації, цілі діяльності, умови прийняття та виключення з членства, повноваження керівних органів, процедури їх обрання, порядок створення окремих підрозділів організації, процедури фінансового забезпечення та управління майном організації [1].

На сучасний момент в Україні існують та діють «Асоціація соціальних працівників» та громадська організація «Ліга соціальних працівників України». Представник «Асоціації соціальних працівників» зазначив, що ця організація була створена для реалізації проектів і не виконує інших функцій. Таким чином, «Асоціація соціальних працівників» не є професійною

асоціацією соціальних працівників.

Громадська організація «Ліга соціальних працівників України» є всеукраїнською структурою, головною метою якої є здійснення соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю. За висловами представниці «Ліги соціальних працівників» Тетяни Володимирівни Горбоніс, їхню діяльність регулює Положення про діяльність, яке можна знайти на сайті Міністерства юстиції. Це положення включає Єдину базу даних громадських організацій, включаючи «Лігу соціальних працівників України» та її осередки.

Організація керується З'їздом Ліги, який проводиться не рідше одного разу за п'ять років або за викликом Правління. На З'їзді обираються члени Правління, Президент Ліги, Виконавча дирекція та Ревізійна комісія, і визначається їхня кількість. Правління відповідає за встановлення стратегічних цілей Ліги та методів їх реалізації, може створювати тимчасові органи для досягнення конкретних завдань. Крім того, Правління відповідає за реалізацію інших завдань та заходів організації, за винятком тих, що не входять до компетенції З'їзду [5].

Правління приймає рішення про створення Відокремлених підрозділів Ліги (місцеві представництва). Тетяна Володимирівна Горбоніс зазначила «у нас в 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 проєктів 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 напрямках, 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 жорстокому 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 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»*.

У 2000 році Володимир Полтавець висловлював думку про необхідність створення професійних організацій соціальних працівників в Україні. Тоді наукова громадськість обговорювала питання, чи слід створювати кілька всеукраїнських організацій, таких як Ліга соціальних працівників, Асоціація шкіл соціальної роботи та Українська асоціація соціальних педагогів та соціальних працівників, чи варто об'єднати соціальних працівників в одну національну організацію, на зразок підходу у

США та країнах Європи [4]. На сьогодні в Україні діє Асоціація соціальних працівників (м. Ужгород) та Ліга соціальних працівників, проте ці організації не виконують усіх функцій професійних асоціацій соціальних працівників та не представляють інтересів професійної спільноти на національному рівні.

Оскільки національні асоціації соціальних працівників виступають представниками широкої спільноти професіоналів, важливо, щоб така асоціація об'єднувала соціальних працівників з різних регіонів країни та незалежно від їхньої місцевості праці та посади. Один із шляхів створення національної асоціації соціальних працівників в Україні може бути проведення всеукраїнської конференції. Схожий підхід був використаний у 1928 році під час Міжнародної конференції з проблем соціальної роботи, коли були створені три міжнародні 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 створити національну асоціацію соціальних працівників в Україні. На сьогодні такої організації не існує, тому можливо вирішити цю проблему через організацію установчої конференції. Така національна асоціація повинна об'єднувати представників професійної спільноти і включати в себе соціальних працівників як державних, так і недержавних організацій, які працюють у різних регіонах країни. Чим ширший спектр фахівців буде представлений у цій асоціації, тим більший вплив вона зможе справити на розвиток соціальної роботи в Україні.

Основна мета функціонування такої професійної організації полягає у сприянні розвитку соціальної роботи як професії. Незалежно від виконуваних функцій, всі види діяльності мають бути направлені на розвиток цієї професії та захист інтересів соціальних працівників.

При створенні професійної асоціації соціальних працівників в Україні також слід приділяти увагу організаційній структурі, такій як повноваження керівних органів, членська база та фінансування, а також функціям, які має

виконувати асоціація. Організаційна структура повинна відповідати законодавчим вимогам країни, забезпечуючи водночас виконання функцій національної асоціації соціальних працівників.

В різних країнах національні асоціації соціальних працівників підлягають регулюванню різними документами. У випадку створення національної асоціації соціальних працівників в Україні, основним документом, що регулює діяльність асоціації, має бути Статут. Діяльність БАСП та НАСП також підлягає регулюванню Статутами. Таким чином, згідно з Законом України "Про громадські об'єднання", національна асоціація соціальних працівників в Україні розглядається як громадська організація, а статус всеукраїнської організації присвоюється, коли вона створює представництва у різних адміністративно-територіальних одиницях країни.

Щодо вмісту Статуту, в ньому слід визначити вимоги до проведення Загальних щорічних зборів, на яких обирається Рада директорів; повноваження Ради директорів, включаючи процедури делегування обов'язків та повноважень до Комітетів та Місцевих відділень асоціації; процедури формування бюджету; визначення критеріїв членства; заходи, що слід вжити у випадку виявлення конфлікту інтересів у членів асоціації. Національні асоціації соціальних працівників у Великобританії, США, Канаді, Австралії, Словенії, Чехії, Вірменії та Азербайджані мають структурно схожі установчі документи.

У БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП, ключовим управлінським органом є Рада директорів, що обирається на щорічних загальних зборах або призначається деякою частиною директорів уповноваженими департаментами чи групами членів. Більшість асоціацій вимагає, щоб у Раді директорів був представник кожного місцевого відділення асоціації. Такий підхід застосовується в різних країнах, щоб забезпечити адекватне представництво інтересів соціальних працівників з усіх регіонів.

Також варто відзначити, що деякі асоціації включають в Раду директорів представників студентів (НАСП), місцевих острівних жителів (ААСП) тощо. Термін дії Ради зазвичай складає 2-3 роки. Тому доцільно, щоб національна асоціація соціальних працівників в Україні також визначала Раду директорів, яка обирається щонайменше раз на рік і призначає президента, віце-президента та, за потреби, головного виконавчого директора. Повноваження Ради повинні включати перегляд Статуту, ухвалення стратегічних цілей та завдань, а також створення та ліквідацію місцевих представництв чи комітетів.

Місцеві представництва формуються на підставі рішення Ради директорів або за зверненням соціальних працівників конкретного регіону, проте прийняття такого звернення також вимагає схвалення Радою директорів. Аналогічно до практики НАСП, БАСП, ААСП, АССР та АСПЧ, діяльність місцевих представництв асоціації в Україні повинна відповідати цілям і завданням, визначеним Радою директорів, і виконувати функції національної асоціації в своєму регіоні чи області. Крім того, ці відділення зобов'язані представляти звіт про свою діяльність центральному офісу організації.

Більшість асоціацій також мають комітети, які утворюються на підставі рішення Ради директорів та виконують покладені на них завдання і функції. Деякі асоціації мають постійні комітети, які виконують основні функції організації, а решта комітетів створюється за потреби. Таким чином, національній асоціації соціальних працівників в Україні слід мати ряд постійних комітетів, таких як Виконавчий комітет, якому Рада директорів делегує ключові функції управління асоціацією, Фінансовий комітет, що відповідає за розпорядження коштами, і Комітет з етики, що розробляє Етичний кодекс професії та відповідає за його дотримання. 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 участі в асоціації, то відомо, що в багатьох вивчених професійних організаціях, зокрема ААСП, НАСП, БАСП, АССП, застосовується широко розповсюджена практика, яка включає два різновиди членства: Повне членство із правом голосу та Асоційоване членство без права голосу. В Україні, вимоги до отримання Повного членства із правом голосу в національній асоціації соціальних працівників можуть бути такими: наявність освіти в галузі соціальної роботи (бакалавр, магістр, кандидат, доктор) або навчання за спеціальністю «соціальна робота». Зважаючи на те, що програми з соціальної роботи в Україні виникли недавно, було б доцільно, щоб на етапі початкового функціонування асоціації право на отримання Повного членства надавалося соціальним працівникам, які, навіть без відповідної освіти, мають більше 15 років досвіду у сфері соціальної роботи та займали відповідні посади. Асоційоване членство може становити відмінну можливість для тих, хто проявляє інтерес до діяльності асоціації та хоче брати участь у її ініціативах. Однак, як правило, Асоційовані члени не наділяються правом голосу на Щорічних зборах, як це зазвичай практикується в інших країнах. Обов'язковою умовою для обох типів членства є оплата членських внесків.

Фінансування активностей національної асоціації соціальних працівників в Україні повинно бути здійснене за рахунок членських внесків та реалізації функцій та ініціатив професійних асоціацій. Серед цих ініціатив можуть бути створення навчальних курсів, надання послуг із захисту прав працівників на робочих місцях та інші. Більшість досліджених асоціацій отримують основне фінансування від членських внесків, сума яких різниться в країнах. Україна, на етапі створення, може розглядати вартість членства в національній асоціації соціальних працівників на рівні приблизно 400-500 гривень на рік (порівняно з Асоціацією правників України) [8]. Додатковий фіксований відсоток від кожного внеску має спрямовуватися на фінансування

місцевих відділень, які представляють інтереси соціальних працівників у відповідних регіонах.

У контексті сприяння розвитку професії та визначення інтересів професійної спільноти соціальних працівників, НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП виконують ряд типових функцій, таких як вплив на формування політики, створення Етичного кодексу професії та його контроль, а також розвиток бази знань. Українська асоціація соціальних працівників може взяти на увагу досвід інших країн, приділяючи особливу увагу вказаним функціям. Наприклад, вплив на формування політики є важливим для участі професійної спільноти у процесах визначення соціальної політики та рішення ключових соціальних питань на рівні країни. Створення та впровадження Етичного кодексу сприяє підвищенню якості послуг та укріпленню статусу професії.

Також важливим є створення бази знань та її розповсюдження серед професійної спільноти для впровадження передових практик у галузі соціальної роботи, що позитивно впливає на якість послуг та імідж професії. Крім того, деякі національні асоціації соціальних працівників виконують нетипові функції, такі як фахове регулювання та захист прав працівників. Ці функції здійснюються з метою розвитку професії або створення додаткових послуг для членів асоціації, що сприяє зростанню членської бази. Національна асоціація соціальних працівників в Україні може взяти на себе ці нетипові функції. З метою захисту прав працівників, на етапі створення, асоціація може створити департамент чи комітет, який зосередиться на різних правових питаннях, включаючи захист прав працівників, подібно до практики у США. З плином часу, при необхідності, національна асоціація може розглядати можливість створення окремої професійної спілки, до складу якої входитимуть лише члени асоціації, аналогічно БАСП. Виконання цієї функції важливе для захисту прав та інтересів соціальних працівників і водночас сприятиме зростанню членської бази та, відповідно, впливовості асоціації в Україні.

У зв'язку із відсутністю регуляторного органу у сфері соціальної роботи в Україні, національна асоціація може впровадити фахове регулювання у формі добровільної реєстрації чи акредитації, наслідуючи приклад Австралії. Таким чином, соціальні працівники отримають можливість додатково підтвердити свій рівень володіння професійними знаннями та навичками, а асоціація розповсюджуватиме актуальну інформацію, результати досліджень та кращі практики серед спільноти соціальних працівників, оскільки акредитація чи реєстрація може включати в себе проходження певної навчальної програми чи складання тесту.

Отже, в Україні національна асоціація соціальних працівників може бути створена під час установчої конференції, подібно до Міжнародної конференції з проблем соціальної роботи 1928 року. Організаційна структура такої асоціації повинна відповідати вимогам чинного українського законодавства, але варто врахувати зарубіжний досвід представництва соціальних працівників з різних регіонів в керівних органах. Комітети та місцеві відділення мають створюватися враховуючи ресурсну спроможність асоціації та доцільність організації такого утворення. Членами асоціації можуть бути як професійні соціальні працівники, так і фахівці, які хочуть долучитися до заходів асоціації. Однак право голосу надається виключно соціальним працівникам, що мають відповідну освіту чи професійний досвід. Основними джерелами фінансування такої професійної організації можуть бути членські внески та кошти, отримані внаслідок реалізації різних заходів, що входять у професійні функції соціальних працівників. Щодо функцій, то національна асоціація соціальних працівників може виконувати як типові, так і нетипові, зокрема вплив на формування політики, розробку Етичного кодексу та контроль за його дотриманням, розвиток бази знань, фахове регулювання та захист інтересів працівників. Так, перелік функцій та основні заходи у межах цих функцій можуть бути визначені під час установчої конференції.

Отже, на сьогоднішній день в Україні працює Всеукраїнська

організація «Ліга соціальних працівників». Ця організація є спільнотою, що об'єднує не лише соціальних працівників, але і всіх фахівців та волонтерів у сфері соціальної допомоги. Основною метою їхньої діяльності є здійснення соціальної роботи з дітьми та сім'ями. Основними ініціативами є впровадження проектів, спрямованих на підтримку сімей та дітей. «Ліга соціальних працівників» була заснована для реалізації соціальних проектів та інших завдань, за межі цих функцій вона не виходить.

Висновки до другого розділу

Особливості функціонування зарубіжних та вітчизняних професійних організацій соціальних працівників включає аналіз досвіду функціонування таких організацій як в Україні, так і за кордоном. Основна увага приділяється дослідженню функцій та специфіки їх роботи. У цьому розділі проведено аналіз діяльності українських професійних організацій соціальних працівників. Виявлено основні аспекти їхньої роботи, такі як роль у підготовці фахівців, надання підтримки та захисту прав соціальних працівників, а також участь у розробці та впровадженні соціальних програм.

Вивчено зарубіжний досвід функціонування професійних організацій соціальних працівників. Виділено спільні тенденції та особливості, такі як активна участь у розвитку стандартів соціальної роботи, підтримка професійної етики та створення мереж співпраці.

Розглянуто специфіку роботи українських організацій, зокрема їхній внесок у розвиток національної системи соціальної роботи та підвищення кваліфікації фахівців. Також висвітлено виклики та можливості, з якими зіштовхуються ці організації в умовах сучасного соціального середовища в Україні.

ВИСНОВКИ

В межах різних професій можуть діяти різноманітні фахові організації, такі як професійні асоціації, професійні спілки та регуляторні органи. Ці організації мають різні мети своєї діяльності, проте, часом, вони можуть виконувати подібні функції. Регуляторні органи належать до категорії професійних організацій, а їх основна функція полягає в фаховому регулюванні. Такі організації можуть проводити заходи, такі як розробка професійних стандартів, моніторинг та контроль за діяльністю фахівців для забезпечення відповідності стандартам, а також введення санкцій. Основна мета діяльності регуляторних органів полягає в захисті інтересів користувачів послуг та забезпеченні захисту фахівців від недобросовісної конкуренції. Це досягається шляхом надання права на практичну діяльність або використання офіційної назви професії лише тим, хто підтвердив відповідність своїх знань та навичок вимогам, зафіксованим у стандартах. Зазвичай обов'язки та повноваження таких організацій закріплені законодавством країни, де вони проводять свою діяльність.

Національні асоціації соціальних працівників представляють собою один з видів професійних організацій, які об'єднують фахівців з певної галузі професії. Ці організації діють на різних рівнях — від місцевого до міжнародного. Незалежно від рівня їхньої діяльності, головною метою є розвиток представленої професії та підтримка професійної діяльності її представників. Зокрема, асоціації виконують різноманітні функції у межах цих цілей, такі як розвиток бази знань професії, забезпечення доступу фахівців до освіти, регулювання діяльності фахівців через стандартизацію та впровадження стандартів, а також проведення сертифікації чи акредитації. Водночас асоціації можуть ініціювати низку послуг для своїх членів, спрямованих на їхній професійний розвиток. Така діяльність спрямована не тільки на користь членів, але й на користь самих асоціацій, оскільки збільшення членської бази підвищує їхню здатність виконувати свої функції.

Ще одним видом професійних організацій є професійні спілки. Ці організації можуть виконувати функцію посередників при вирішенні конфліктів між окремими працівниками та роботодавцями. Водночас профспілки можуть представляти інтереси як окремих груп працівників на конкретному підприємстві, так і представників певної професії загалом. З метою досягнення своїх цілей професійні спілки можуть проводити переговори, ініціювати акції або страйки. Загалом серед основних функцій цих професійних організацій можна виділити захист прав працівників, забезпечення дотримання роботодавцями законів та норм трудового законодавства, а також вплив на формування трудового законодавства.

Національні асоціації соціальних працівників виконують різноманітні функції для сприяння розвитку соціальної роботи та одночасно реалізують заходи для забезпечення функціонування організації. Організаційна структура НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП, хоча має певні відмінності, проте загалом є схожою. Ці асоціації володіють регуляторними документами, в яких визначені основні цілі, вимоги до створення та функціонування органів управління, формування комітетів та місцевих представництв, а також умови членства і формування бюджету. Основним керівним органом у більшості вивчених асоціацій є Рада директорів, яка відповідає за формування політики організації, створення та ліквідацію комітетів асоціації та місцевих представництв. Під час періоду між зборами Ради директорів, її функції, зазвичай, здійснюються президентом асоціації або розподіляються між відповідними комітетами за рішенням Ради. З метою розширення функцій та підвищення впливу асоціації, акцент робиться на привабленні нових членів. Деякі асоціації створюють відповідні комітети, призначені для активного розвитку членської бази.

В різних країнах національні асоціації соціальних працівників виконують різноманітні завдання. Однією з типових функцій є вплив на формування політики, розвиток бази знань професії та встановлення

Етичного кодексу з подальшим контролем за його дотриманням. У сфері впливу на політику асоціації можуть розробляти нормативні акти, надавати рекомендації для вдосконалення існуючих, ініціювати колективні звернення чи здійснювати лобювання владних структур. Ще однією важливою функцією є створення Етичного кодексу та його контроль за додержанням. Наприклад, НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП мають власні Етичні кодекси або документи, що містять основні етичні принципи соціальної роботи. Проте тільки НАСП, АСПС та ААСП активно контролюють їх дотримання, використовуючи процедури, які включають подання заяви, розгляд комітетом та прийняття відповідних рішень і санкцій.

Ще однією важливою функцією національних асоціацій соціальних працівників є розвиток бази знань професії. Заходи в рамках цієї функції можуть включати створення професійних журналів, проведення навчальних курсів для соціальних працівників, публікацію наукових матеріалів та проведення досліджень.

НАСП, БАСП, КАСП, ААСП, АССР, АСПС, АСПЧ та ВАСП виконують різноманітні функції, відзначаючись нетиповими завданнями, такими як фахове регулювання та захист прав працівників. Схоже, що тільки ААСП займається фаховим регулюванням соціальної роботи, реалізуючи добровільну акредитацію своїх членів через проходження визначеної кількості годин навчання, затвердженої самою асоціацією. НАСП, БАСП та КАСП, хоч і не проводять фахове регулювання безпосередньо, можуть інформувати своїх членів щодо умов отримання сертифікатів чи ліцензій та сприяти підготовці через надання інформації та навчання.

Ще однією нетиповою функцією для національних асоціацій є захист прав працівників, хоча цю функцію частково реалізують лише НАСП та БАСП. Наприклад, БАСП створила Спілку соціальних працівників, обмежуючи членство лише членами БАСП, тоді як НАСП встановила Фонд правового захисту, який надає правову допомогу членам асоціації і може представляти соціальних працівників у судах. Однак національні асоціації

можуть виконувати інші функції та заходи, що залежать від їхніх основних цілей та ресурсів.

На відміну від країн, які мають національні асоціації соціальних працівників, в Україні така організація відсутня, і її роль виконує Всеукраїнська організація «Ліга соціальних працівників». На відміну від професійних асоціацій соціальних працівників, ця організація скерована на співпрацю не лише з соціальними працівниками, а й з працівниками та волонтерами, що діють у соціальній сфері, і спрямована на роботу з сім'ями та дітьми. Загалом, її ціль не пов'язана з розвитком професії, але з активною участю у роботі із сім'ями та дітьми.

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 “KM 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/careersstudy/assessment-of-social-work-qualifications-international-or-australian-formigration-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-australiancollege-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/bacpjournals/> – 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.caswacts.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/S21558256\(17\)30154-0/pdf](http://www.journalofnursingregulation.com/article/S21558256(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/campaignsconsultation>. – 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-callsdecriminalization-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.caswacts.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_N1804.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-professionaldevelopment-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-forProfessional-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_policygovernance_-_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 – 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-aComplaint>. – 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-membershipof-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/joblistings>. – 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 LeviFaur, Xavier Fernández Marín. – Barcelona : CIDOB edicions, 2009. – 24 p. – Mode of access: http://www.ibe.org/the-global-diffusion-of-regulatory-agencieschannels-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-naswpress/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-JusticePriorities-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/NationalCommittees/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.HCPCuk.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.caswacts.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-promladez/>. – Title from the screen.
102. Professional Development [Electronic resource] / Canadian Association of Social Workers. – Last access 2018. – Mode of access: <https://www.caswacts.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-partnerorganizations>. – 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-inaustralia>. – 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/researchdata>. – 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=LS_T_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.HCPCuk.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/careersstudy/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. Svava J. The Present Challenges to ASPA as an Association That Promotes Public Professionalism [Electronic resource] / Svava, 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](https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2009.02062.x). – Title from the screen.
123. Svava J. Who Are the Keepers of the Code? Articulating and Upholding Ethical Standards in the Field of Public Administration [Electronic resource] / Svava 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.caswacts.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://caswacts.ca/en/whatsocial-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»

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 кваліфікаційної роботи.

Соціально-демографічний блок

ППП _____

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

- 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

