

УДК: 371.134:364.442.2 (485)

Анастасія ПОПОВА

## ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З МІГРАНТАМИ У ШВЕДЦІЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

У статті розкриваються особливості законодавчого регулювання професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Здійснено аналіз різних груп нормативно-правових документів, що є законодавчим підґрунтям для створення і функціонування інституту соціальної роботи з мігрантами, підготовки фахівців соціальної сфери. Виявлено, що значний вплив на формування законодавчого регулювання системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами мають міжнародні документи ООН, Ради Європи, МОП і професійних організацій, що опікуються проблемами соціальної роботи, а також національне законодавство та програми підтримки мігрантів з питань соціальної, інтеграційної, освітньої політики.

**Ключові слова:** соціальна робота, соціальний працівник, професійна підготовка, мігрант, інтеграційна політика, нормативно-правовий акт.

**А. Попова. Особенности законодательного регулирования профессиональной подготовки социальных работников к работе с мигрантами в Швеции как социально-педагогическая проблема.** В статье раскрываются особенности законодательного регулирования профессиональной подготовки социальных работников к работе с мигрантами. Автором проведен анализ различных групп нормативно-правовых документов, которые являются законодательной основой для создания и функционирования института социальной работы с мигрантами и подготовки специалистов социальной сферы. Выявлено, что значительное влияние на формирование законодательного регулирования системы профессиональной подготовки социальных работников к работе с мигрантами имеют международные документы ООН, Совета Европы, МОТ и профессиональных организаций, кото-

рые занимаются проблемами социальной работы, а также национальное законодательство и программы поддержки мигрантов по вопросам социальной, интеграционной, образовательной политики.

**Ключевые слова:** социальная работа, социальный работник, профессиональная подготовка, мигрант, интеграционная политика, нормативно-правовой акт.

**A. Popova. Features of legislative regulation of professional training of social workers for work with migrants in Sweden as a social and pedagogical problem.** The article reveals the features of legislative regulation of professional training of social workers for work with migrants. It provides analysis of different groups of normative legal documents, which create the legal basis for the establishment and functioning of the institute of social work with migrants, training of specialists in social sphere. It reveals that the legislative regulation of the system of professional training of social workers for work with migrants is significantly influenced by international documents of the UN, the Council of Europe, the ILO and the professional organizations that deal with issues in social work, as well as national legislation and programs to support migrants in social, integration, and educational policy.

**Key words:** social work, social worker, professional training, migrant, integration policy, normative legal act.

**Мета:** охарактеризувати та проаналізувати шведське законодавство й нормативно-правові акти, що сприяють розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами з метою запозичення позитивного зарубіжного досвіду для вдосконалення національної системи освіти для цієї професійної групи.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Професійна підготовка соціального працівника в Україні є сегмен-

том цілісної системи вищої освіти країни, що виступає результатом розвитку суспільства, особливостей соціальної політики, а також включеності в сучасні світові процеси, що характеризуються глобалізацією та інтеграцією усіх галузей народного виробництва, зокрема й освіти.

Проте оформлення соціальної роботи у професію, наукову сферу і навчальну дисципліну має незначну історію, що, по-перше, породжує невизначеність єдиних теоретичних, практичних і освітніх підходів до роботи з багатьма проблемними категоріями, зокрема такими, як мігранти; по-друге, продукує появу недоліків, що виявляються на різних рівнях існування і функціонування соціальної сфери та соціальної освіти. Як зазначають дослідниці Т. Семигіна і Ю. Наумова, серед дискусійних моментів, що негативно позначаються на розвитку професійної підготовки соціальних працівників та практичній соціальній роботі, сьогодні є недостатність законодавчої бази, яка регулювала б сферу соціальної роботи й систему професійної підготовки соціальних працівників; відсутність стратегії її реалізації на найближчу перспективу і повного переліку стандартів соціальних послуг; неоформленість соціального і юридичного статусу соціальних працівників, визначення їх прав і гарантій діяльності [1, 2].

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблема підготовки соціального працівника до професійної діяльності – актуальна тема досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Теоретичні засади соціальної роботи та професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників висвітлюються у працях вітчизняних учених: І. Звереві, А. Капської, Н. Кривоконь, Г. Лактіонової, Ю. Мацкевич, І. Миговича, Л. Міщик, В. Поліщук, В. Полтавця, С. Харченка та інших. Зарубіжний досвід професійної підготовки соціальних працівників і соціальних педагогів досліджували українські науковці: Л. Віннікова, О. Ольхович, Н. Собчак, В. Тименко – у США;

В. Козубовський, О. Пічкара – у Великій Британії; Н. Гайдук, Н. Микитенко, О. Ольхович – у Канаді; О. Пришляк – у Німеччині; С. Когут – у Польщі; О. Павлішак – в Австрії; Г. Лещук – у Франції; А. Кулікова – у Швеції. Окремі аспекти, що стосуються законодавчого регулювання соціальної сфери і, зокрема, системи професійної підготовки фахівців представлені у працях І. Ковчиної, Ю. Наумової, Т. Семигіної. Досвід Швеції з питань підготовки соціального працівника представлений у роботах таких науковців: С.-А. Берглюнд (S.-A. Berglund), К. Демстедер (C. Demstader), А. Джердман (A. Gerdman), Г. Сандстрьом (G. Sandstrom), Х. Союдан (H. Soydan), С. Сунесона (S. Sunesson), В.Ф. Фрік (W.F. Frick) У. Холм (U. Holm) (Швеція).

Проте аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень про особливості підготовки соціальних працівників до професійної діяльності засвідчив, що характеристика законодавчих аспектів професійної підготовки соціальних працівників у Швеції не стала предметом окремого вивчення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Упровадження інноваційних процесів в усі сфери суспільного життя, зокрема освіти, є закономірним результатом розвитку Швеції протягом останніх десятиріч. Відповідно до доповіді "Глобальний інноваційний індекс 2015 року" ця країна займає третю позицію рейтингу інноватора у світі, поступаючись лише Швейцарії та Великобританії. Секрет успіху – інвестиції в освіту і науку, розвиток законодавчих засад регулювання цієї галузі, розгалужена мережа організацій, що відповідають за освіту, підтримка міжнародних стандартів освітніх і професійних організацій, створення національних програм для підвищення освітнього рівня різних категорій населення. Усе це створює умови для повноцінного розвитку потенціалу фахівців усіх галузей суспільної діяльності, зокрема, розвитку соціальної роботи та системи підготовки соціальних працівників.

Ураховуючи специфіку міграційних процесів у Швеції, одним із нагальних питань для шведського уряду є розробка дієвої системи соціальної роботи та системи підготовки соціального працівника до роботи з мігрантами з метою включення їх у шведське суспільство як активних членів держави, діяльність яких була б корисною для розвитку країни.

На основі аналізу наукової літератури, міжнародних та шведських норматив-

но-правових актів, доповідей шведських урядових структур вважаємо за доцільне виділити такі групи законодавчих документів, що забезпечують професійну підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції:

- міжнародні регламентуючі документи, ратифіковані Швецією, що, у свою чергу, поділяються на дві підгрупи: *загальні* – встановлюють основні права особи на освіту і соціальний захист; *спеціальні* – визначають основні права і статус особи мігранта у світовому співтоваристві. У загальному вигляді міжнародні документи служать основою і законодавчим підґрунтям забезпечення підготовки соціального працівника до професійної діяльності;

- національне законодавство: *у галузі вищої освіти (освітні)* – нормативно-правові акти, що регулюють систему функціонування вищої освіти, визначають основні цілі й напрями підготовки соціального працівника; *у галузі соціального захисту (соціальні)* – нормативно-правові акти, що регламентують діяльність соціального працівника в контексті конкретної моделі соціальної політики і визначають зміст підготовки соціального працівника у вищих навчальних закладах з метою недопущення розриву між теоретичною і практичною підготовкою;

- офіційні документи професійних угруповань із соціальної роботи, що визначають основні стандарти здійснення фахової діяльності й підготовки фахівців соціальної сфери;

- національні програми підтримки мігрантів.

Система професійної підготовки соціальних працівників у Швеції залежить від діяльності двох міністерств: Міністерства освіти і досліджень, що координує діяльність вищих навчальних закладів і встановлює загальні правила організації навчання, та Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ, основною метою якого є визначення пріоритетних галузей роботи в соціальній сфері, а отже, і наповнення змістом навчальних програм відповідно до нагальних потреб шведського суспільства.

Концепцію професійної підготовки соціальних працівників у Швеції складають законодавчі та нормативно-правові акти, що умовно можна згрупувати у дві групи. До першої відносять регламентуючі або дорадчі документи світового співтовариства, зокрема, таких організацій, як ООН і Рада Європи; до другої – внутрішньодержавні юридичні акти,

що були прийняті Урядом і Парламентом Швеції, Міністерством освіти і досліджень, Міністерством охорони здоров'я і соціальних справ, Міністерством юстиції, Міністерством з працевлаштування.

Законодавчу базу професійної підготовки соціальних працівників Швеції першої групи становлять такі міжнародні документи, як *Загальна декларація прав людини* (ратифікована 2 лютого 1950 року), *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права* (ратифікований Швецією 6 грудня 1971 року), *Європейська соціальна хартія* (ратифікована Швецією 17 грудня 1962 року) [11]. Перелічені міжнародні документи, прийняті світовим співтовариством, визначають основні права людини на освіту, що бажає навчатися та обрала фах "соціальний працівник" у Швеції, а також декларують право кожної особи на соціальний захист і соціальне забезпечення, що є провідною діяльністю фахівців соціальної сфери.

Важливими положеннями в межах зазначених вище міжнародних документів є регламентація основних принципів діяльності й підготовки соціальних працівників у контексті роботи з мігрантами. У них зазначається, що незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища кожна людина має однакові права, що гарантуються міжнародними документами. Положеннями Європейської соціальної хартії визначено, що "трудомигранти, які є громадянами будь-якої Сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої Сторони", а також на користування медичними, соціальними послугами і включення у систему соціального забезпечення. [11].

Інтерес для нашого дослідження у контексті аналізу законодавчого підґрунтя професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами становить зміст міжнародних конвенцій, що стосуються прав та можливостей даної категорії осіб. Оскільки наявність таких документів про існування мігрантів та особливості роботи з ними свідчить про необхідність підготовки фахівців, які вміють безпосередньо працювати з ними. [12]. Безпосередньо до міжнародних нормативно-правових актів відносимо Конвенції Організації об'єднаних націй (ООН) "Про статус біженців" (прийнята 28 липня 1951 і ратифікована Швецією

26 жовтня 1954 року), "Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації" (прийнята 5 травня 1966 року і ратифікована Швецією 6 грудня 1971 року), "Про захист прав усіх трудових мігрантів і членів їх сімей" (прийнята 1 липня 2003 року); Ради Європи: Європейської Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів (прийнята 24 листопада 1977 року); Міжнародної організації праці (МОП): "Про трудящих-мігрантів" (прийнята 1 липня 1949 року), "Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення" (прийнята 24 червня 1975 року).

У загальному положення Конвенцій зазначають, що мігранти та члени їх сімей мають право на доступ до соціального забезпечення, а також на реалізацію власних основних прав, свобод, інтересів і релігії на рівні з громадянами держави, де вони перебувають, але тією мірою, що не суперечить нормам законодавства держави, яка приймає.

На основі аналізу міжнародних нормативно-правових актів, ми виходимо з того, що вони складають не тільки основу законодавчої бази підготовки соціального працівника, але й закладають фундамент для діяльності і фахівця соціальної сфери, ґрунтуючись на принципах гуманності, рівності, всебічного розвитку особистості; забезпечують право людини на гідні умови існування, соціальний захист, освіту, де підготовлений соціальний працівник виступає посередником між державною політикою й окремою особою.

Пріоритети прав людини у Швеції є домінують у процесі реалізації євроінтеграційних устремлень держави у сфері освіти, зокрема і соціального працівника, оскільки прогресивна та революційна модель єдиного європейського освітнього простору потребує чіткого дотримання норм міжнародних документів.

Функціонування системи професійної підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах Швеції забезпечується обов'язковим до виконання Законом Швеції "Про вищу освіту" (2013:1117) [13]. Даний документ містить положення, що регулюють діяльність усіх вищих навчальних закладів, і визначає основні аспекти, які стосуються розробки курсів і програм підготовки фахівців, а постанова "Про вищу освіту" конкретизує вимоги до кожного напрямку підготовки, зокрема соціальної роботи.

Відповідно до додатку 2 "Перелік

кваліфікацій" постанови Швеції "Про вищу освіту", визначено, що навчання в межах спеціальності "соціальна робота" передбачає підготовку фахівців на трьох освітніх циклах (першому, другому і третьому), що ведуть до присудження загальних або професійних кваліфікацій залежно від терміну навчання та кількості відпрацьованих кредитів.

Розвиток системи соціальної роботи і професійної підготовки Швеції та їх законодавчого регулювання значною мірою залежить від діяльності міжнародних асоціацій і офіційних документів професійних угруповань національного та міжнародного значення.

Визначальним документом, що лежить в основі діяльності соціальних працівників і регламентує етичні норми та принципи соціальної роботи, є "Етика соціальної роботи: принципи і стандарти", що був прийнятий Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП – IFSW – Snternational Federation of Social Workers) у 1994 році й оновлений 2004 року. Його положення складаються з двох частин: "Міжнародної Декларації етичних принципів соціальної роботи" (Declaration of Ethical Principles of Social Work) і "Міжнародних етичних стандартів соціальних працівників" (International Ethical Standards for Social Workers) [15].

Основною метою Міжнародної декларації етичних принципів було сформулювати ряд провідних принципів соціальної роботи, які можуть бути адаптовані до культурних і соціальних умов тієї країни, де вони використовуються для виявлення етичних проблем у практиці соціальної роботи; розробити рекомендації щодо вибору методів для їх вирішення.

Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників засновані на основі Міжнародного етичного кодексу соціальних працівників (International Code of Ethics for the Professional Social Worker), що був прийнятий Міжнародною федерацією соціальних працівників у 1976 році. У положеннях етичних стандартів зазначається, що соціальна робота ґрунтується на гуманітарних, релігійних і демократичних ідеалах і філософських концепціях, мета яких полягає у задоволенні суспільних потреб і розвитку людського потенціалу.

Сформульовані в міжнародних документах норми є важливою етичною основою розвитку теорії і практики соціальної роботи, проте мають загальний характер і не враховують національних

особливостей. Тому передбачають, що країни-члени Міжнародної федерації соціальних працівників адаптують їх під свої особливості професійної діяльності й освіти соціальних працівників. До того ж положення декларації і стандартів не є постійними і можуть змінюватися на підставі виникнення нових професійних вимог до соціальних працівників.

Шведська асоціація соціальних працівників як член Міжнародної федерації соціальних працівників 2016 року оновила Етичний кодекс для соціальних працівників, положення якого розкривають етичні аспекти діяльності фахівців у мультикультурному середовищі на принципах людяності і солідарності; дотриманні людських і громадянських прав; демократії та участі кожного в житті суспільства; гендерної рівності; рівних можливостей; рівного ставлення до всіх і кожного учасника суспільного життя країни [10].

Етична декларація і кодекс визначають основні положення роботи соціального працівника та створюють підґрунтя для розвитку системи підготовки фахівців соціальної сфери, проте не регламентують особливості їх навчання.

З метою визначення основних стандартів освіти для соціальних працівників у 2000 році Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи та Міжнародна федерація соціальних працівників почали роботу над створенням "Глобальних стандартів професійної підготовки соціальних працівників" та остаточно затвердили їх у 2004 році [5]. Особливістю цього документу полягає в тому, що він є засобом глобальної сумісності основних стандартів підготовки соціальних працівників, але в ніякому разі не зменшує важливості національних та регіональних стандартів у галузі професійної освіти з урахуванням економічних, політичних, культурних і соціальних особливостей кожної країни, де ведеться підготовка соціальних працівників.

У 2001 році Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи і Рада з питань освіти соціальної роботи опублікували "Освітню політику і акредитаційні стандарти" (EPAS – Educational Policy and Accreditation Standards), яка була переглянута 2015 року. У межах положень документу встановлені основні вимоги до освітньо-кваліфікаційних рівнів "бакалавр" і "магістр". У стандартах чітко окреслені вимоги до навчальних програм підготовки соціальних працівників, що мають передбачати спільну мету, концепцію, структуру і загальний зміст навчан-

ня. Визначено, що зміст усіх програм повинен бути побудований з урахуванням етичних принципів і стандартів соціальної роботи, а також інтегрувати знання, що пропагують розуміння, повагу до людей з різних верств суспільства, культурної, національної чи релігійної приналежності [4].

Хоча такі документи не мають офіційного юридичного значення, проте вони є дуже впливовими й визнаними світовим співтовариством, зокрема Швецією, у сфері соціальної роботи. Положення цих актів служать підґрунтям для розробки освітніх програм, а також законодавчого регулювання підготовки соціальних працівників.

Важливим аспектом з позиції професійно-діяльнісного підходу, є визначення державного правового компонента, що регулює діяльність соціальних працівників, а отже, і продукує певні національні стандарти професійної діяльності.

На основі комплексного аналізу нормативно-правової сфери Швеції, нами виявлена низка документів, що регулюють сферу надання соціальних послуг, а отже, становить підґрунтя для формування навчальних планів і програм.

До найголовніших внутрішньодержавних юридичних актів, що регулюють діяльність соціальної сфери і соціальних працівників Швеції, можна віднести:

а) Закон Швеції "Про соціальні служби" (Social Service Act), прийнятий 1 січня 1982 року, що визначає право кожної людини на фінансову і соціальну допомогу, встановлює норми, форми і види надання соціальної допомоги, а також обов'язки, покладені на муніципалітети щодо своїх жителів;

б) Кодекс Швеції "Про соціальне страхування" (Social Insurance Code), прийнятий 1 січня 2011 року, котрий встановлює правові, фінансові та організаційні засади соціального забезпечення різних категорій громадян, що здійснюються на основі дотримання права кожної особи на соціальний захист незалежно від національної приналежності;

в) Закон Швеції "Про рівні можливості" (The Equal Opportunities Act), який вступив у дію 1 січня 2009 року і став узагальненням семи антидискримінаційних законів, що діяли у Швеції до прийняття нового документа. Виходячи з положень, були визначені ознаки (стать, вік, етнічне походження, релігія та віросповідання, інвалідність, сексуальна орієнтація), на підставі яких дискримінація у будь-якій формі заборонена, а також прописані сфери (освіта, соціальні послуги,

соціальне забезпечення, медичне обслуговування, працевлаштування і т. д.), де ставлення до всіх учасників має бути однаковим незалежно від певних особливостей [9].

Також у Швеції чинні закони, що стосуються особливостей здійснення соціальної роботи з конкретною категорією населення. До них відносять Закон Швеції "Про підтримку та обслуговування осіб з функціональними обмеженнями" (the Act Concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments) прийнятий 27 травня 1993 року [3]; Закон Швеції "Про догляд за підлітками" (The Swedish Care of Young Persons Act). Усі ці законодавчі акти стосуються і аспектів соціальної роботи з мігрантами, оскільки кожна з категорій представлена у законі може відноситися до проблемної групи, яку ми розглядаємо у нашому дослідженні.

Особливу групу нормативно-правових актів, що регулюють законодавче забезпечення професійної підготовки соціальних працівників у межах нашого дослідження становлять документи, що безпосередньо регулюють певні аспекти соціальної роботи з мігрантами, особливості надання їм соціальних послуг у Швеції.

У шведському суспільстві до таких документів відносять законодавчі акти, постанови і програми, що були прийняті в рамках інтеграційної політики для мігрантів.

Основним документом Швеції, що регулює реалізацію державної політики стосовно мігрантів, є прийняті Парламентом (Riksdag) Закон "Про імміграцію" (Svenska Immigration Act (2005:716)) у 2005 році, а також Закон і постанова "Про іноземців" (Utlänningslagen (2005:716)) у березні 2006 року, що вважається найбільш далекосяжною реформою у галузі міграційної політики країни. Їхня мета – удосконалення системи адаптації мігрантів у шведське суспільство.

У вересні 2008 року Уряд обрав загальну дворічну стратегію інтеграції мігрантів, що передбачала їх підтримку у перші роки життя в країні [12].

У рамках реалізації нової стратегії, задля прискорення процесу інтеграції мігрантів прийняті спеціальні нормативно-правові акти, що стали основою для формування законодавчих засад для соціальної роботи з даною категорією осіб.

Закон Швеції "Про введення політики інтеграції" (Introduktion Akt) прийнятий з метою конкретизації сфери діяльності державних установ та громадських

організацій, що працюють з мігрантами, а отже, і визначення змісту роботи з ними соціального працівника.

Закон Швеції "Про створення можливостей для новоприбулих мігрантів" (Lag (2010:197) om eta blering sinsatser forvissanyan l andainvandre) і Постанова "Про створення та впровадження заходів для новоприбулих іммігрантів (Forordning om eta blering ssamtal och eta blering sinsatser forvissanyan l andainvandre)" стосуються характеристики соціального захисту мігрантів, напрямів роботи, змісту та обсягу соціальних послуг [7].

Національні програми підтримки мігрантів, що сприяють їх інтеграції у шведському суспільстві, можна об'єднати у дві групи: програми, що розвивають та підтримують освітні ініціативи для мігрантів; програми, що стимулюють попит роботодавців на робочу силу з числа мігрантів.

До першої групи відносять п'ятирічну урядову програму "Ініціатива освіти дорослих" (Adult Education Initiative (AEI)) і професійно орієнтовану програму "Навчання для ринку праці" (Labor Market Training (LMT)). Вони розроблені для підтримки безробітного населення і, як зазначено в урядовому законопроекті, у першу чергу, зорієнтовані "на іноземних громадян не скандинавського походження" [11].

Актуальність таких програм для нашого дослідження обумовлена тим, що відповідно до досліджень, проведених шведським ученим Е. Норліном, участь іммігрантів у професійних програмах ринку праці вища, ніж у шведів. Це пояснюється тим, що в межах програми діяли паралельно інші напрями освіти, які були зорієнтовані на іммігрантів з низьким рівнем освіти, зокрема "Шведський для іммігрантів", високоосвічених мігрантів і безробітних мігрантів, котрі потребували сприяння у працевлаштуванні.

До другої групи належить урядова програма "Працевлаштування: з чого почати" для осіб іноземного походження. Документ має чотири основні напрями, що охоплюють усі категорії мігрантів:

- "Крок до працевлаштування" (Step-in-jobs) передбачає систему грошового субсидування для роботодавців у розмірі 80% від витрат на оплату праці для новоприбулих на термін до 24 місяців;

- "Новий старт для роботи" (New Start Jobs) передбачає податкові пільги,

еквівалентні двократному внеску роботодавця у систему соціального страхування;

- "Навчання для новоприбулих" (Apprentice ships for new arrivals) передбачає навчання мігранта з низьким рівнем освіти безпосередньо на робочому місці;

- "Прикладний базовий рік" (Applied basic year) передбачає створення таких умов для мігранта, за яких він міг одночасно і навчатись, і працювати.

Проект передбачає підготовку фахівців, зважаючи на умови конкретного роботодавця протягом двох-трьох років. У рамках документа, уряд підтримує підприємства, що готові взяти на роботу мігранта. Державою передбачається система субсидування на оплату праці особи іноземного походження в розмірі 75%. Більше того, залучення партнерів, що сприятимуть скорішій адаптації мігрантів, є пріоритетом національної стратегії інтеграції [8].

**Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** На основі поданого аналізу законодавчої бази системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції, можна стверджувати про комплексний підхід Шведського уряду до питань, що пов'язані із соціальною освітою. Представлена законодавча база, що стосується регулювання системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами представлена декількома групами документів, які охоплюють усі міжнародні і національні ланки, що відповідають за розробку і впровадження єдиних стандартів у контексті взаємодії соціальних працівників як посередників між державою і мігрантами. Шведський уряд сприяє розвитку системи вищої освіти, її відповідності міжнародним вимогам і стандартам через розвиток і підтримку соціальної роботи; участь у розробці міжнародних і національних нормативно-правових актів; створення професійних асоціацій та організацій; упровадження й реалізацію державних програм з підтримки мігрантів з конкретним визначенням основних напрямів діяльності для соціальних працівників.

Пропонований аналіз особливостей законодавчого регулювання системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції не вичерпує весь перелік соціально-педагогічних

проблем, що стосуються різних аспектів підготовки фахівців соціальної сфери, тому зумовлює необхідність подальших досліджень у напрямі порівняльної характеристики законодавчих основ регулювання системи підготовки соціальних працівників у Швеції та Україні задля виявлення позитивного досвіду і його обміну.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Наумова Ю. А. Проблемы подготовки социальных работников // Социальная работа в России: образование и практика : [сб. науч. трудов]. – Томск, 2009. – С. 191–193.
2. Семігіна Т. В. Професіоналізація соціальної роботи: перерваний політ? (підсумки конференції "Професійний статус соціального працівника: роль зацікавлених сторін у його становленні") [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2503/Semigina\\_profesionalizatsiya\\_sotsial%27noyi\\_roboty.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2503/Semigina_profesionalizatsiya_sotsial%27noyi_roboty.pdf?sequence=1&isAllowed=y). – Назва з екрану.
3. Act concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.independentliving.org/docs3/englss.html>. – Назва з екрану.
4. Educational Policy and Accreditation Standards [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://socialwork.case.edu/downloads/faculty/reaaffirmation/Educational\\_Policy\\_and\\_Accreditation\\_Standards.pdf](http://socialwork.case.edu/downloads/faculty/reaaffirmation/Educational_Policy_and_Accreditation_Standards.pdf). – Назва з екрану.
5. Discussion document on Global Qualifying Standards in Social Work [Електронний ресурс] / IASSW/IFSW. – 2002. – Режим доступу: <http://ifsw.org/policies/global-standards/>
6. Forordning (2010:409) ometableringssamtalochetableringsinsatser forvissanyanlandainvandrare [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2010409-om-etableringssamtaloch\\_sfs-2010-409](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2010409-om-etableringssamtaloch_sfs-2010-409). – Назва з екрану.
7. Lag (2010:197) ometableringsinsatser forvissanyanlandainvandrare. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag->

2010197-om-etableringsinsatser-forvissa\_sfs-2010-197]. – Назва з екрану.

8. Lemaire G. The Integration of Immigrant into the Labour Market: the Case of Sweden, OECD/DELSA/ELSA/WD/SEM. – Paris, 2007.

9. New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman: Fact Sheet [Електронний ресурс] / Ministry of Integration and Gender Equality. – January, 2009. – Режим доступу: <http://www.government.se/contentassets/fdd977b5d2ba43459ab3c02fd7e99d5b/fact-sheet-new-anti-discrimination-legislation-and-a-new-agency-the-equality-ombudsman>. – Назва з екрану.

10. New Swedish Code of Social Work Ethics. [Електронний ресурс]. – 18 лютого 2016 року. – Режим доступу: <http://ifsw.org/news/new-swedish-code-of-social-work-ethics/>. – Назва з екрану.

11. Norlin E. An Analysis of Immigrants' Participation in Adult Education in Sweden / Erik Norlin [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.government.se/contentassets/d82941161bd54cfc82727c76526ee06e/adult-education-and-training-in-sweden-u13.012>. – Назва з екрану.

12. Regeringskansliet. Pocket Facts 2010: statistics on integration. Stockholm: Ministry of Employment (Sweden). [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/ews/UDRW/images/items/doc1\\_21264\\_999909641.pdf](http://ec.europa.eu/ews/UDRW/images/items/doc1_21264_999909641.pdf). – Назва з екрану.

13. Swedish integration policy. Fact sheet of Ministry of Integration and Gender Equality. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.government.se/contentassets/b055a941e7a247348f1acf6ade2fd876/swedish-integration-policy-fact-sheet-in-english>. – Назва з екрану.

14. Swedish Higher education Act [Electronic resource], 1992. SFS No. 1992:1434. Stockholm: Ministry of Education. – Available from: <http://www.regeringen.se/content/1/e6/02/15/41/92fe8fff.pdf>]. – Назва з екрану.

15. The Ethics of Social Work, Principles and Standards [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/3935>. – Назва з екрану.

Стаття надійшла 15.12.2016 р.