



# FYLL – Fair Youth Labour Label

Насоки за присъждане на на етикет, удостоверяващ справедливо и отговорно предлагане на работна ръка

---

## 1. Въведение

Етикетът Fair Youth Labour Label (FYLL) е признание, присъждано на работодатели, които осигуряват достойни, справедливи и ориентирани към развитие условия на труд за млади хора на възраст между 18 и 25 години.

Целта на FYLL не е да проверява стриктно спазването на законодателството, тъй като партньорите по проекта не са контролни органи. Основната цел е да се насърчи култура на справедливост и прозрачност към младежките трудови практики в местните общности.

Етикетът за справедливи условия на труд **не** е създаден, за да сертифицира коректни условия на труд, а за да **подкрепи вътрешния диалог между работодател и работник с цел подобряване на условията.**

FYLL използва методология, основана на:

- активно участие както на работодателя, така и на младия работник
- самооценка
- свидетелства
- количествено и качествена система за оценка

Целта е да се стимулират диалог, размисъл и споделена отговорност, а не да се извършват проверки на работните места.

За присъждане на етика **не се изискват правни документи**, трудови договори, фишове за заплата или официални доказателства. Това е образователен, общностен етикет, а не сертификат за съответствие.

---



Co-funded by  
the European Union



PROJECTEKA  
ASSOCIATION





## 2. Основни принципи на етикета FYLL

### 2.1 FYLL не е контролен механизъм

Партньорството по проекта чрез присъждането на проекта не може и не желае да действа като:

- трудов инспектор
- одитор за правно съответствие
- орган, събиращи документи

Затова FYLL се основава на въпросници за оценка и самооценка, а не на документална проверка.

### 2.2 Гарантиране на достоверност чрез задължителни свидетелства

Въпреки липсата на проверка на документи, процесът включва ключов елемент на надеждност като **участват и двете страни: работодатели и млади служители.**

- Ако работодателят подава заявлението, то трябва да включи млад служител, който да попълни въпросника за служители.
- Ако служителят подава заявлението, работодателят трябва да попълни своята секция.

Въпреки това:

- етикетът не носи икономическа полза
- манипулацията е обезкуражена от необходимостта за съгласувани двойни свидетелства
- въпросникът на работника има по-голяма тежест и е основен елемент на оценката





## 2.3 Балансирана методология: числова оценка и качествен преглед

Моделът на оценяване е хибриден:

- Въпросите с избор на отговор генерират обективни и сравними резултати.
- Отворените въпроси подлежат на контекстуална оценка.

Оценителите могат да присъдят до **20 качествени точки** въз основа на:

- яснота и последователност
- достоверност
- съответствие със свидетелствата на служителя
- съответствие с принципите на FYLL
- качество на обясненията

Това гарантира, че етикетът не зависи изцяло от автоматични оценки, а включва човешка преценка.

---

## 3. Въпросниците на FYLL

Процесът по присъждане на етика започва с насочващ въпрос:  
„Служител или работодател сте?“

След отговора кандидатът се пренасочва към съответната секция. Не всички части на формуляра се попълват от един и същ човек — това поддържа баланс и споделена отговорност.

Въпросниците са налични на:

- английски
- италиански
- гръцки
- български



Co-funded by  
the European Union



PROJECTEKA  
ASSOCIATION





### 3.1 Въпросник за служители

Въпросникът за служители:

- съдържа най-голям брой въпроси
  - включва въпроси с избор на отговор
  - представлява основния елемент на оценката
  - предоставя гледната точка на младия служител относно условията, възможностите, прозрачността, справедливостта и работната среда
- 

### 3.2 Въпросник за работодатели

Въпросникът за работодатели:

- е по-кратък
  - съдържа предимно въпроси с отворен отговор
  - предоставя контекст, обосновка и описателна информация за практиките на организацията и конкретния случай
- 

## 4. Система за оценяване

FYLL използва модел за оценяване, състоящ се от два елемента:

**(а) оценка на въпросите с множествен избор + (б) качествена оценка на отворените отговори**

---

### 4.1 Оценка на работника (множествен избор)

- 2 въпроса: 0–1
- 1 въпрос: 0–3





- 17 въпроса: 0–4
- 1 въпрос: 0–5

→ **Максимален резултат: 78 точки**

---

#### 4.2 Оценка на работодателя (въпрос с избиращен отговор)

- 8 въпроса: 0–4

→ **Максимален резултат: 32 точки**

#### 4.3 Качествена оценка (оценяване на отговорите + оценка на отворените въпроси)

Оценителите присъждат **0–20 точки** въз основа на:

- яснота и последователност
- достоверност
- съответствие със свидетелството на работника
- съответствие с ценностите на FYLL
- качество на разясненията

Отворените отговори могат да доведат до искане за допълнителни разяснения преди присъждането на окончателния резултат.

#### 4.4 Минимален праг за присъждане на Етикета

Основните прагове са:

- **Комбиниран резултат на работник и работодател  $\geq 50$**
- **Качествена оценка  $\geq 10$**
- **Краен резултат  $\geq 60$  точки**

Това двойно изискване гарантира:



Co-funded by  
the European Union





- стабилни условия на труд, докладвани от младия работник
- адекватно участие на работодателя.

---

## 5. Процедури за кандидатстване

### 5.1 Кандидатстване като работодател

- Работодателят попълва своя въпросник.
- Кани поне един млад работник да попълни въпросника за служители.
- Двете гледни точки са необходими за оценяване.

### 5.2 Кандидатстване като служител

- Служителят попълва своя въпросник.
- Работодателят е задължен да попълни своята част.
- Заявлението е валидно само когато **и двата въпросника** са подадени.

### 5.3 Изисквания за пълнота

Непълните заявления **не могат да бъдат оценявани**.

Участието както на работника, така и на работодателя е задължително.

---

## 6. Процес на оценяване

### 6.1 Автоматизирано оценяване

- Системата изчислява точките на работника и работодателя.
- Генерира се частичният резултат.





## 6.2 Качествен преглед

- Всички отворени отговори се преглеждат.
- Присъждат се 0–20 качествени точки.
- При нужда се изискват допълнителни уточнения.

## 6.3 Финално решение

- Етикетът FYLL се присъжда при резултат  $\geq 81$ .
  - Ако не бъде присъден, кандидатът получава кратка обратна връзка.
  - Няма механизъм за обжалване, тъй като FYLL е доброволен и образователен етикет.
- 

## 7. Оценителна комисия

Оценяването се извършва от национални експерти:

- **Италия:** Роберто Греко – Didaxé
- **Английски език:** Роберто Греко – Didaxé
- **Гърция:** Влассис Манолиас – Odyssea
- **България:** Ани Димитрова – Сдружение “Проектека”

Всеки оценител ръководи оценките в своя езиков/териториален обхват.  
Възможни са консултации между експерти при нужда.

---



Co-funded by  
the European Union





## 8. Присъждане на етикета FYLL (Дигитално признани

Етикетът FYLL се присъжда в дигитална форма.

След присъждането на етикета:

- на организацията се предоставя официалното лого FYLL в дигитален формат;
- организацията получава официален придружаващ текст, който гласи:

„Този етикет удостоверява, че организацията е предоставила възможности за работа на млади хора на възраст между 18 и 25 години и е създала пространство за обсъждане на техните трудовите права.“

Етикетът FYLL не удостоверява правно съответствие, нито предполага извършване на проверки, инспекции или контрол от страна на публични или надзорни органи.

### 8.1 Условия за използване

Използването на етикета FYLL от страна на наградената организация подлежи на следните условия:

- Етикетът може да се използва само в дигитален формат.
- Разрешените начини на използване включват:
  - официалния уебсайт на организацията;
  - официални имейл подписи на организацията.
- Етикетът не може да бъде възпроизвеждан във физическа форма, освен при изрично разрешение от партньорите по проекта.
- Всяко дигитално използване на етикета FYLL трябва да включва директна хипервръзка към официалния уебсайт на проекта FYLL, с цел:
  - гарантиране на прозрачност;
  - предоставяне на контекстуална информация;
  - ясно обяснение на значението, обхвата и ограниченията на етикета.

Всяко използване на етикета FYLL извън тези условия може да доведе до отнемане на правото за неговото използване.



Co-funded by  
the European Union





## 9. Прозрачност, преглед и актуализации

- Насоките FYLL се преглеждат ежегодно или при значими промени в законодателството или практиките по проекта.
- Всяка актуализация включва номер на версия и дата.
- Партньорите могат да предлагат подобрения въз основа на реалните цикли на кандидатстване.
- Актуализациите трябва да остават в съответствие с принципите на FYLL и образователната цел на етикета.



Co-funded by  
the European Union



PROJECTEKA  
ASSOCIATION

