

Fair Youth Labour Label



FYLL



Co-funded by
the European Union





1. Проект, контекст и цели
2. Обучението като инструмент за взаимно уважение
3. Етикет: принципи, прилагане и гъвкавост
4. Присъединяване и адаптиране на идеята
5. Защо да се свържете с нас

Съдържание



Co-funded by
the European Union



1) Проект, контекст и цели

Проектът FYLL произхожда от анализа на контекстите, в които участва: трите „обучителни агенции“ са организации, тясно свързани със своята местна територия, общност и човешкия капитал, който я изгражда. В Егина, в София – особено в покрайнините и в някои производствени сектори, свързани с големи градски зони – и особено в Казерта, откъдето проектът започва, широко разпространените незаконни практики на работодатели, съзнателно или несъзнателно насочени към експлоатация на работници като цяло, а особено на младите работници, представляват сериозна пречка за човешката устойчивост на местната общност и на националното и европейското общество като цяло.

Работа „на черно“ (без договор), „сива“ заетост (когато работникът е официално назначен за по-малко часове от реално отработените), неплатен извънреден труд, неразрешени отпуски, отказани разрешения, унижително ниско заплащане – това са само част от практиките, с които бенефициентите на партньорите по проекта се сблъскват ежедневно. Някои от тях може да се дължат на непознаване на закона и от двете страни – работник и работодател – но други несъмнено произтичат от лошо управление на персонала или от съзнателно желание за експлоатация.

1) Проект, контекст и цели

Първата и основна цел на проекта е да премахне извиненията. FYLL започва чрез насърчаване на обучение по трудово право, насочено както към работниците – в нашия случай младите хора, – така и към работодателите, за да се създаде среща между двете страни и да се изясни кое е допустимо и кое не. Никакви извинения за участниците: след края на обучението никой не може повече да каже „не знаех това“, дори по теми, които не са били конкретно разглеждани. Целта не е просто да се дадат основни познания по трудово право, а и инструменти и контакти за изграждане на коректни отношения, за разсейване на съмнения, за разширяване на знанията и за достъп до подкрепа и защита.

Проектът продължи с съвместен дизайн между млади хора и предприемачи от трите страни, с цел създаване на етикет, който да насърчава онези предприятия, които през последните три години са предлагали достойни условия на труд на млади хора на възраст между 18 и 25 години. Работата се разви чрез съвместна работа, базирана на



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION



1) Проект, контекст и цели

- Споделяне на опит, за да се разбере кои практики са най-неприемливи и разпространени;
- Свързване на тези практики със защитни инструменти, анализ на възможни действия, институции или ресурси, които могат да подкрепят работниците и/или работодателите;
- Изработване на набор от принципи, които не трябва да се нарушават, като основа за присъждане на етикета.

This was the agenda of our international meeting and these were some of the activities and workshops we produced.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION



1) Проект, контекст и цели

След това етапът на дизайна на етикета – най-сложната част – изискваше ясно уточнение:

- Управляващите проекта не са полиция, финансова гвардия или антикорупционен орган, нямат достъп до всички необходими данни и нямат правомощие да извършват проверки;
- Те не са и не искат да бъдат морална полиция на производствените дейности в трите територии;
- Етикетът е ограничен инструмент, който разглежда само трудовите отношения между работодател и работник, без да засяга други теми като опазване на околната среда, равенство между половете и др.

Резултатът е несъвършен, но смислен инструмент, който събира информация, извършва проверки, когато е възможно, разчита на свидетелства и чрез своето разпространение популяризира добри практики и знания, свързани с управлението на трудовите отношения.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION



2) Обучението като инструмент за взаимно уважение

Обученията, проведени в трите територии, не тръгват от идеята за противопоставяне между две страни. Те не обвиняват нито едната, нито другата страна. Изхождат от констатацията за трудни и проблемни ситуации, анализират ги, разглеждат ги през призмата на националното и европейското право и очертават граници: казват на работниците „това е предупредителен сигнал“ и на работодателите „това поведение не се подкрепя от закона“.

Както вече беше подчертано, целта е да се премахнат извиненията и оправданията от двете страни – никой, който е участвал в обучението, вече не може да каже „не знаех“.

Обучението се фокусира върху:

- Анализ и обяснение на принципите на националното и европейското трудово право;
- Анализ и обяснение на най-често срещаните неправомерни практики;
- Осигуряване на инструменти за информираност и защита на правата и на двете страни;



2) Training as a tool for mutual respect

- Представяне на мерки и решения за справяне с проблемни или конфликтни ситуации;
- Представяне на възможности за работодателите – данъчни, териториални и комуникационни;
- Представяне на възможности за работниците – за защита и подобряване на личните, семейните и трудовите условия.

One thing needs to be clarified: although EU Едно нещо трябва да бъде уточнено: въпреки че държавите членки на ЕС обикновено се стремят към сближаване благодарение на европейското законодателство, в националните правни системи все още съществуват съществени различия в областта на трудовото право. В този ръчник и в нашите онлайн курсове няма да намерите конкретни указания относно отделните национални системи или по-специално трудовото право. Тази част е оставена на специалистите, включени в 25-те часа обучение, проведени в трите различни региона.

This is the programme of the training we delivered

We also thought that the training could impact more people than those we met in the 3 territories. And so we produced an interesting and multilingual online training, which you can find here: <https://fvll-project.eu/online-training>.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION



odyssea

3) Етикет: принципи, прилагане и гъвкавост

При създаването на етикета FYLL се започна от идеите на младите работници, но винаги в диалог с работодателите. Избраният инструмент беше съвместно разработен, включващ млади хора и предприемачи от трите страни.

ТВ разработването бяха използвани различни упражнения, игри, фасилитирани разговори и работни маси – типични за неформалното младежко обучение. Не твърдим, че сме изобретили нещо ново, а че сме персонализирали вече съществуващи практики.

Резултатът беше списък от принципи, приложени в създаването на нашия етикет, заедно с инструменти, които подпомагат неговото прилагане.



Co-funded by
the European Union



3) Етикет: принципи, прилагане и гъвкавост

Принцип	Инструмент
Не искаме да бъдем морална полиция, нито да претендираме, че винаги знаем кое е правилно или грешно.	Да се придържаме към закона и трудовите договори.
Не желаем да разглеждаме теми извън труда; фокусираме се върху връзката работодател–работник, оставяйки екологичните и социалните теми на други етикети.	Ограничаване на обхвата само до трудовите отношения.
Искаме да насърчаваме младежката заетост, произхождайки от региони с висока безработица сред младите.	Позитивен етикет: награждаваме работодатели, които предлагат работа на млади хора 18–25 г.
е искаме само да удостоверим, че работата е законна, а че работодателят предлага по-добри от минималните условия.	Персонализиране на етикета с допълнителни принципи.
Искаме да отличим онези, които плащат над минималното възнаграждение.	Свидетелство от работника.
скаме да отличим онези, които осигуряват здравословна и удовлетворяваща работна среда, дори под натиск.	Свидетелство от работника.

Fair Youth Labour Label



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION



3) Етикет: принципи, прилагане и ГЪВКАВОСТ

Какъв етикет създадохме тогава?

а) Етикет, който позволява подаване на сигнал от страна на работника – не доносничество: работникът не докладва за негативно поведение. Вместо това „щастливият“ работник номинира своя работодател, за да може да получи положително признание.

а.1) Обратният път: работодател, който счита, че се отнася добре към своите млади работници, подава заявление и кани един от тях да даде свидетелство.

б) Етикет, който насърчава онези, които наистина предлагат работа на млади хора, с идеята, че тези, които ги наемат, трябва също така да осигурят интересна и развиваща се работна среда за младите служители.

в) Етикет, който се стреми да получи реална документация, но няма правомощията да я изисква официално. Това го прави несъвършен, но насърчава диалога между работодател и работник. Етикетът се превръща в инструмент за обмен и обучение.

г) Обучителен инструмент: въпросник, който осветява потенциални проблемни точки и улеснява вътрешния разговор в компанията с цел изясняване на отношенията и динамиката



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION



3) Label: principles, application and flexibility

This is the result of our work: a co-designed questionnaire for the employer and the employee, analysing policies and processes in entities providing work for young people aged 18 to 25.

<https://forms.gle/9fMXi6BtPY6FSFDm6>



Fair Youth Labour Label



Co-funded by
the European Union



4) Присъединяване и адаптиране на идеята

Какво може да се продължи с проекта и етикета? Според нас има две възможности: присъединяване и адаптиране.

Присъединяване означава разширяване на мрежата на FYLL – покана да изучите, анализирате и коментирате етикета и да се свържете с нас, за да се присъедините, да преведете обучителните материали и въпросника за получаване на етикета и да станете местен притежател на FYLL етикет.

Адаптиране означава да приложите методологията във вашата общност – с вашите млади хора, потребители (на всякаква възраст) и местни работодатели – и да създадете свой собствен вариант на FYLL етикета.

Ако нашият етикет е FYLL 18-25, вашият може да бъде:

- Етикет FYLL под 18 години (има възможност за работа под 18-годишна възраст, обикновено започвайки от 16 в повечето държави, често в културни, образователни или развлекателни дейности като летни лагери или спортни съоръжения; можете да проучите какво означава „справедливо“ в този случай, ако вашата аудитория е в тази възрастова група).



Co-funded by
the European Union



4) Присъединяване и адаптиране на идеята

- Етикет FYLL 25-30 (в този случай можете, например, да се фокусирате повече, отколкото ние го направихме, върху задържането на таланти, възможностите за вътрешно развитие и условията за гъвкавост на работното място).
- Етикет FYLL за мигранти, фокусиран върху места, които се отличават с тяхната включваща среда и подкрепа към мигрантите; същото може да бъде направено и за други групи в риск от изключване.

...и много други.

And that's just within the labor and project scope. In reality, one can simply appreciate the methodology and apply it flexibly to other areas — just as we have adapted techniques and approaches from other projects, training, and workshops — to create labels focused on other themes such as environmental sustainability, gender equality, or social inclusion.



Co-funded by
the European Union



5) Защо да се свържете с нас?

Единственото нещо, което искаме - независимо дали желаете да се присъедините към нашия проект или да адаптирате нашата методология към вашите нужди - е да се свържете с нас:

- За да разширим нашата мрежа с нови контакти от организации и хора, чувствителни към темите, които са важни за нас;
- За да завършим оценката на проекта, имаме нужда от вашата обратна връзка;
- За да ви предложим подкрепа и да споделим с вас нашия опит, отвъд това, което този наръчник може да изрази.

Лице за контакти:

Roberto Greco

grecor@didaxe.it



+39 328 8940212



This project has been co-funded by the European Union under the Erasmus+ programme. The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

