

SEIU LOCAL 105



2020 Airport Newsletter
Boletín del aeropuerto 2020

የ 2020 አውርጥናን ማረዳ የጤዥ



Introduction

English pages 2 - 10

This year has been made for the history books and at the Service Employees International Union Local 105 history has been made.

Airport workers in Denver have been forced to face down the COVID-19 crisis, many are going through long periods of unemployment, unsafe working conditions and airlines have exposed themselves as only caring about profit.

On the other hand, worker power has expanded dramatically at DEN in 2020, 3 new airline contractors joined the union, legislation has been passed that benefits airport workers, an airport-wide task force has been established to bring airport contract workers together and build solidarity, actions have been taken and contract gains have been solid.

With the bad we have the good
and 2020 has given us strong doses of both.

As we go into 2021 we present this newsletter to review 2020 and look ahead to our continued struggle in 2021.

Introducción

Español páginas 11 - 19

Este año fue para que conste en los anales de la historia, y en el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, Local 105, se marcó historia.

Los trabajadores del aeropuerto de Denver fueron forzados a encarar la crisis del COVID-19. Muchos están pasando por grandes lapsos de desempleo, condiciones laborales inseguras y las aerolíneas que les exponen ya que únicamente les importa sus ganancias.

Por otro lado, el poder laboral se expandió de manera dramática en el aeropuerto DEN en el 2020. Tres contratistas nuevos de aerolíneas se integraron al sindicato, se aprobó legislación que le beneficia a los trabajadores aeroportuarios, se estableció una unidad especial a lo ancho del aeropuerto para unir a los trabajadores con contratos y forjar solidaridad; las acciones realizadas y los contratos logrados han sido sólidos.

Con lo malo, tuvimos lo bueno, y el 2020 nos brindó dosis fuertes de los dos.

Conforme entramos al 2021, les presentamos este boletín para repasar el 2020 y anticipar con entusiasmo a continuar nuestra lucha en el año 2021.

মণি

ԱՄՊՈՋԸ ՂԵ ԲՐԱԴԻՄ ԳԹՄԴ ՈՒԺՀԻՓՆԻ
ՔՐԴԱԲԱ ՈՒԺՈՂ ՔՐԴԱ: ՈՒՂԵ ՈՈԾԱՆԱ
ՀԱՄՏԱՅԵԼ Հ.ՀԻՎՈՐՈՎԱ ՔՀԵՆ ԼԱԿԱ
105 ՖՀԵ ԶՊՄ ՖՀԵ ՔԴԱՇՈՒԴ ԳԹՄԴ
ԽՈԾ: ՈՐԱՌՈ ԳԹՄԴ ՔԶԵԴԸ ՀԵՇՎԸ
ՈՂԵԴՔ ՔՐԴԱ: 19 ԴԵԸԼՆՅ ԻՒԼՍ ՀԸ
ՔՐՖԻՐ ԲՄՆ ՔՊԸՆԴ ՄԱ ՃԴ ԱՄԴ
Հ.ՀԱՌՈ ԻԿՄՊԱ: ՈՂԵՑՈՒ ՄՊՖԴՆ
ԽԵՄԸ ՈՂԵԴՔ ՈՒԾԱԽՄ ՊԱ ԻՈԾ
ՄՊԻՆ ՀԿԴՊՖԱ: ԻՒԼՍՄ ՈՂԵ ՈՂԵԴՔ
ՈՂԵԴՔ ԶՄՆՆԿ ՈԱԴՊՈՒ ՔԸԾ ՈՒ ՈՂԵԴՔ
ՀՀՀԻԽՄ ՈՂԵԾՔ ՔԻԸՆԵՑՅ Հ.Հ.ՀՈՂԵՇՎ
ՈՂԵԴՔ ՔԴՄ ԲՄԱ ՀԴԿ ՂԵԸՆԻՎ
ՀՀՀԵԴԴԱՄ ՔԸ ՈՂԵ ՈՂԵԴՔ ԻԿԸՆԱ:

ՈՂԵ ՈՒՆԱ ՈՐԱՌՈ Ո2020 ՔԶԵԴԸ
ՀԵՇՎԸ ՈՂԵԴՔ ԲՄԱՇՆ ՀԿՄՊ-Ն
ԴԱԱՒՆ ՈՂԵԴՔ ՔԵՇԱ: ՈՒԼՄԸ ՔԴՆԴ
3 ՔԶ ՀԵ Խ ՔԻԸՆԵՑՅ ՈՂԵ ԴՔԸԾՔ
ՔՀԵՐՆ ԴՓԱՓԼՊԱ: ՔԴԱԶԲ ՔԻԸՆԵՑՅ
ՈՂԵԴՔ ՔԴՄՊՄ: ՄԴՔ ԶՃՎՊԱ: ԻՒԼ
ՈՒԾԱՊԸԾՔ ՔՂԵԴՔ ԴՔՄԳ ՀՀՀԵՆԴ
ՔԴՄՊԴԿ Ք ԶԵԴԸ ՔԻԸՆԵՑՅ ՖՀԵ
ԵԸՆ/ՊՈՀ ՀԵԸ ԴՓԱՓԼՊԱ: ՈՂԵԴՔ
ԴԵ ԵՐԴԱ: ՈՄՄՄԴ ԲՍ ԳԹՄԴ ՈՂԵՆ
ՈՂԵԴՔ ԴԻՒԽՄՆՈՒԴ ՈՍԱՇՆ ՈՄՄԸՆԴՔ
ԱԾՀ ՀՄԸՆ ՎԱ-ԴՔ ԴՏՄԱՐՈՒՐ
ՄԴ ՀԱՖԱ: ԻԸՆԵԸ ՎԱ-ԴՔ ՀԴԻԸԸ
ՀՀՀԵԴՊՈՒ ՄԱ 2020 ՈՂԵԴՔ: ԿՀ-Մ-Ն
ՈՂԵԴՔ ՀԱՖԱ: ՈՂԵ 2021 ԼՄԸ ՀՈԾ
ՈՒՊՀԵՆ ՂԵ ՈՐԱՌՈՇՈՒ ՈՒԼՍ ՄԳԴ ԲՄՆ
ՀՄԸՆ Ա-Դ ՀԱՖԱ: ՈՂԵ 2020 ՀԴՎԸՆԱՄ
ՄԳԴ ՀԱՖԱ: ՀՀՀԵԴՊՈՒ ՈՂԵ 2020
ՀԴՎԸՆԱՄ ՀԱՖԱ: ՀՀՀԵԴՊՈՒ ՈՂԵ



AIRLINE-CONTRACTOR-WORKER RELATIONSHIP

By Brian Winkler



In the past, airlines employed workers directly and in many cases still do.

These airline workers have fought for Unions and have won major benefits and gains to their working conditions through the decades.

As airlines grew and expanded, Unions continued to hold them accountable and ensured that it was an industry that provided "careers".

Unions and airlines thrived since the foundation of the industry, thanks to the above relationship.

Unfortunately, **massive profits for airline executives wasn't enough!**

They wanted to squeeze their workforce for every penny they were worth. **They discovered that they could 'subcontract' airline employee work.**

This led to competition amongst subcontractors for airline contracts. It destroyed good paying "airline" jobs and replaced them with minimum wage work, with little to no benefits to the subcontractors' employees.

The airlines believed they had outsmarted the unions and their employees. Fortunately, the Service Employees and International Union (SEIU) is made up of over a million subcontractor employees!

Airline subcontractor workers started organizing with SEIU and winning their unions by the thousands throughout the U.S. And the fight continues!

Unfortunately, because of the airline and subcontractor relationship, we must be creative in how we raise the standard for airline workers.

Because of the insecurity of the subcontractor and airline relationship we have to be strategic in who our targets are (we have many). Because the airlines can replace subcontractors with NO repercussions, we have to focus on legislation that benefits workers as a whole!

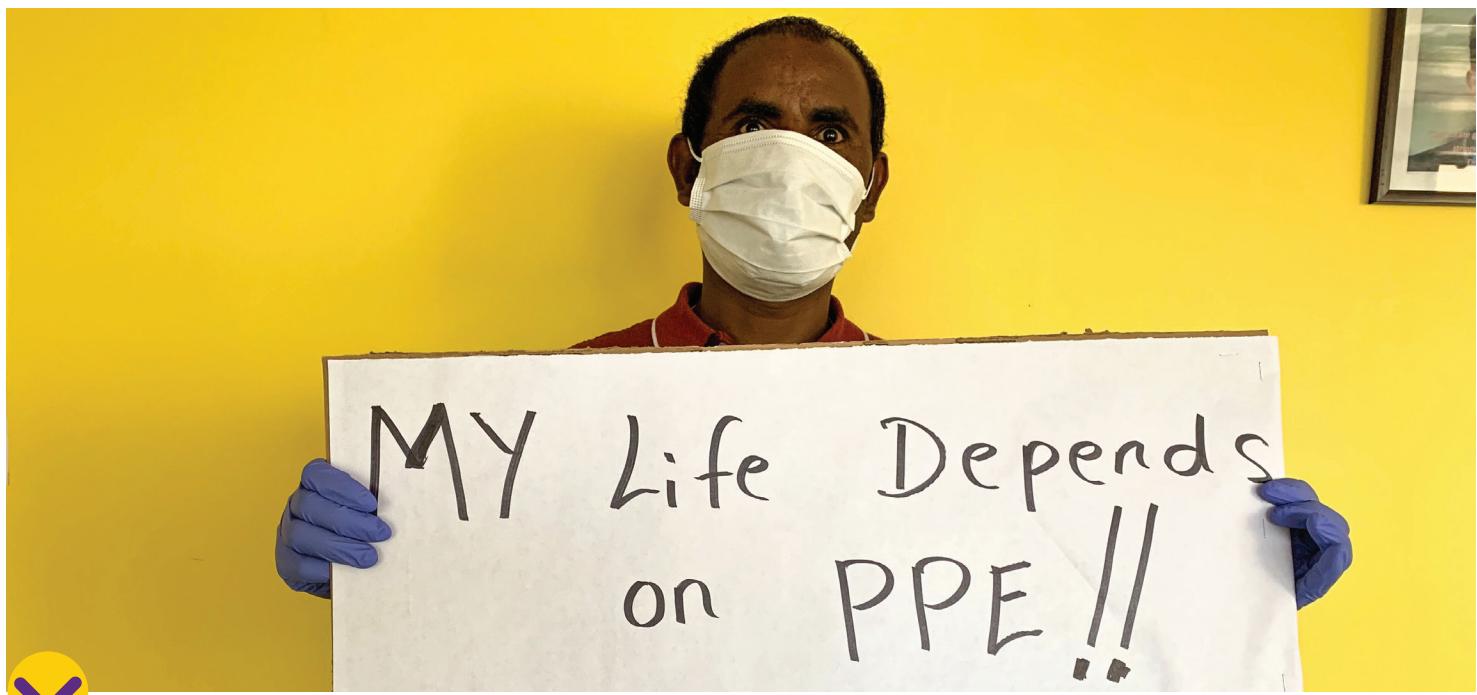
SEIU members and activists have been successful nationally and locally in passing minimum wage legislation, whistleblower protections, transportation guarantees, etc.

At SEIU Local 105, our members and activists utilize every angle to fight airline and corporate greed. The more we can bring our co-workers into the struggle, the more power we bring to winning our issues!

Here are examples of the varied actions SEIU airport workers have taken to win better conditions under these difficult circumstances:

- Pressuring Denver City Council to raise the minimum wage
- Fighting for strong unemployment benefits for laid off airport workers on a federal level
- Going on strike against airline contractors and winning our union
- Crashing airlines shareholders meetings and holding them responsible for their greed and for the bad conditions under their subcontractors

WORKERS' RIGHT TO REFUSE DANGEROUS WORK: OSHA



If you believe working conditions are unsafe or unhealthful, we recommend that you bring the conditions to your employer's attention, if possible.

You may file a complaint with OSHA concerning a hazardous working condition at any time.

However, you should not leave the worksite merely because you have filed a complaint.

If the condition clearly presents a risk of death or serious physical harm, there is not sufficient time for OSHA to inspect, and, where possible, you have brought the condition to the attention of your employer, you may have a legal right to refuse to work in a situation in which you would be ex-

posed to the hazard. (OSHA cannot enforce union contracts that give employees the right to refuse to work.)

Your right to refuse to do a task is protected if all of the following conditions are met:

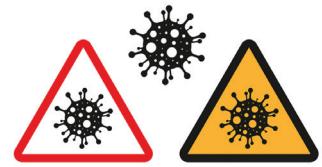
- Where possible, you have asked the employer to eliminate the danger, and the employer failed to do so; and
- You refused to work in "good faith." This means that you must genuinely believe that an imminent danger exists; and
- A reasonable person would agree that there is a real danger of death or serious injury; and
- There isn't enough time, due to the urgency of the

hazard, to get it corrected through regular enforcement channels, such as requesting an OSHA inspection.

You should take the following steps:

- Ask your employer to correct the hazard, or to assign other work;
- Tell your employer that you won't perform the work unless and until the hazard is corrected; and
- Remain at the worksite until ordered to leave by your employer.

OSHA Website: www.OSHA.gov



2020 COLORADO POLITICAL VICTORIES!

By Jamie Landa and Diego Bleifuss Prados



Politically, airport workers won some milestone victories in the state legislature and through elections in 2020!

DIA workers gave many statements to the Colorado state legislature on why paid sick time would improve their lives and the lives of their co-workers. **These stories from workers who got sick or had to care for sick family members and struggled to pay their bills had a huge impact.**

State lawmakers listened to DIA workers and passed a bill that ensures workers in Colorado can accrue up to 48 hours of paid sick time per year. Airport workers also gave statements to the state legislature on how people who come forward to report unsafe or unfair working conditions need protection from retaliation.

This testimony resulted in the passage of a Whistleblower Protection bill that allows workers to come forward and report dangerous working conditions without having to worry about losing their jobs.

Accordingly, on July 11, 2020, Governor Polis signed into law the Public Health Emergency Whistleblower ("PHEW") Law.

Under PHEW, an employer cannot retaliate against, or interfere with, workers participating in any of the following activities, as long as they are related to a Public Health Emergency or a Public Health Order issued by the state or local public health agency:

- **Raising Concerns:** Workers can raise reasonable concerns about things like safety rules, workplace violations, or any potential violations of public health and safety.
- **Opposition:** Workers can oppose practices that they believe to be unlawful
- **Participation:** Workers can bring charges, testify, or participate in any investigation about practices that they believe to be unlawful

SEIU Local 105 members were the #1 local in the nation for achieving their goals in political volunteering!

SEIU Local 105 members made **2.4 million calls** and sent **3.4 million texts** to get people out to vote for SEIU-endorsed candidates like Joe Biden and Kamala Harris as well as SEIU endorsed ballot initiatives like the Paid Family and Medical leave initiative.

All of your hard work paid off!

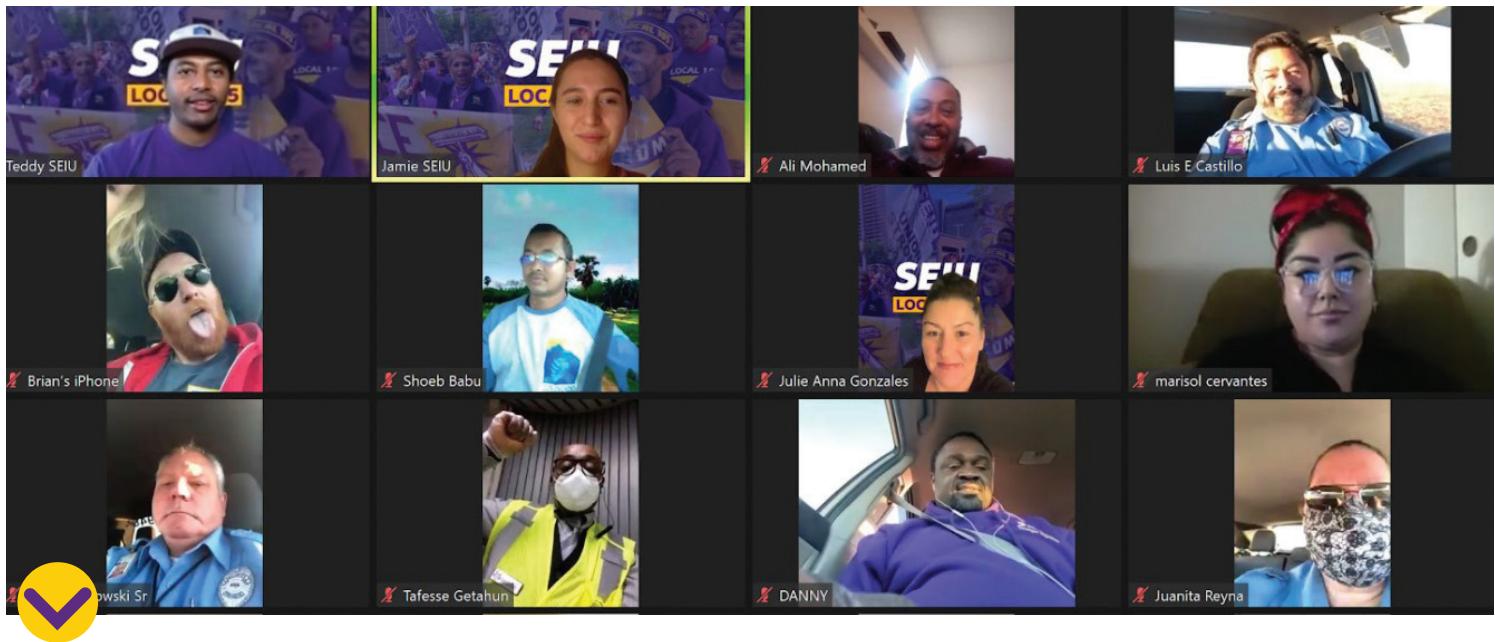
Coloradans like you showed up to vote in record numbers. This massive mobilization of voters by SEIU union members resulted in the election of President Joe Biden and Vice President Kamala Harris.

On the state level, we flipped Colorado's senate seat from Republican Cory Gardner to Democrat John Hickenlooper. **Paid Family and Medical Leave also became the law in Colorado with the passage of Prop 118.** Workers made these victories happen and will continue to hold elected officials accountable to the people they serve and those who got them elected.

Great work everyone, when we fight we win!

THE DIA HEALTH AND SAFETY TASK FORCE IMPLEMENTATION

By Marisol Cervantes and Tewodros Atalay



OVERVIEW

The DIA Health and Safety Task Force (DIA H&S TF) is a working group, composed of workers at DIA employed by various contractors and companies.

The initiative is the first of its kind at DIA and around the country and is established to serve as an interactive platform to share, discuss and address some of the commonly shared issues and challenges of workers employed across various contractors and companies at DIA.

Although it was established as a response to the impacts of COVID-19 at the beginning of the pandemic back in March 2020, It has gradually evolved into a dynamic platform to tackle some of the most serious challenges workers face everyday at the airport.

Needless to say, some of the issues workers face such as COVID-19, minimum wage, health coverage and others are commonly shared by everyone across the airport and cannot be addressed at the individual company level. This is why it was imperative for workers to come together under this platform and

work to tackle broader airport-wide jurisdictional matters.

In a nutshell, a saying from Ethiopia best encapsulates the purpose of the Task Force. The closest translation in English is, “A united spider web can trap a lion”.

Training/Education: In light of this background and in view of the purpose of the platform, the Task Force has been actively providing important capacity-building training to workers across the airport. Some of these trainings include, among others:

COVID-19 Direct Action Training: This training is about informing front line airport workers how they can stay vigilant to monitor the safety and healthiness of their workplace, get organized and take collective direct action to address the situation then and there on the ground.

Meanwhile, some components of the training are dedicated to provide resources on some of the national and local laws and procedures in place that deal with labor relationships vis-à-vis the Railway Labor Act (RLA), National Labor Relations Act (NLRA) and OSHA, among others.

Internal, please input the HSS direct action on PPE as an example.

Political Engagement Training: Although a good portion of the workers’ problems and issues are resolved through union contract negotiations and implementation, there are still a lot of important issues that need to be taken up at the political level. These are issues like raising the minimum wage and passing the family and medical leave initiatives that we couldn’t achieve through dealing with individual employers/contractors.

The political engagement training provides the rationale as to how vitally important it is for workers to engage in local, regional, and national politics. It provides the tools as to why and how workers can organize and exert pressure on the City Council, State and US Congress to support and promote workers’ agendas and ensure that they are held accountable.

It underlines the need for workers to engage, organize and vote in and out elected representatives that support or work against the interests of working families. Enormous political mobilization and subsequent

THE DIA HEALTH AND SAFETY TASK FORCE IMPLEMENTATION

political victories were the major accomplishment of the Task Force in 2020.

Airline-Contractor Relationship

Overview: This training illustrates how in the past airlines employed workers directly and in many cases still do. These airline workers have fought for Unions and have won major benefits and gains to their working conditions through the decades, including retirement benefits, job security, living wages and affordable health insurance.

The training then narrates how the airlines got greedy and contracted out jobs creating the path for unfair competition between contractors to win contracts that hurt the interest of workers. It also provides the tools on how we can fight back and explains that the fight needs to happen at all levels against the airlines, contractors, local and national governments.

"My name is Ali Mohammed, I work as a baggage handler for ABM at DIA. I am a Task Force member and I regularly attend our meetings and contribute my share of responsibility to make DIA a better workplace for workers. The task force has been a great platform to address common challenges for all workers at DIA and we have achieved so many things already. Through the Task Force, I am proud of myself for helping pass the 'Paid Family and Medical Leave' initiative. I invite you to come and be a member of this amazing Task Force."

The Task Force, in addition to serving as a platform for workers to share ideas and discuss their workplace challenges, has participated in the following activities:

Information analysis, dissemination and guidance on how to navigate the system regarding unemployment and other benefits. Because

of the unprecedented multidimensional challenges to workers posed by COVID-19, including layoffs, risk of eviction, lack of medical care, psychological trauma and the like, workers at DIA were constantly needing support throughout the pandemic.

And the support system, on top of being complicated to navigate through, has been constantly changing and evolving. The Task Force has been equally vigilant in mapping out the support system, analyzing, organizing and disseminating information to workers.

Established a two-way working relationship with DIA management to regularly meet, discuss and resolve issues as they arise.

The fact that DIA is the property of the City and County of Denver, and the fact that SEIU has a good working relationship with City leaders, made it possible for the Task Force to directly ask the DIA management questions, present issues of interest, discuss these issues and seek mutual solutions.



A case in point was when a team of the DIA management team came to the regular Task Force Zoom meeting back in July 2020 and had a productive discussion on a number of pressing issues.

Upcoming task force dates and how to get involved. Although the Task Force meets twice a Month, on Zoom, on Tuesdays between 4pm and 5pm, it can also meet in extraordinary sessions depending on what urgent issues are facing airport workers.

The Task Force also has a very active Viber group chat where members share important information and inform one another. Membership in the Task Force is open to all airport workers, no matter where you work or for which contractor or company.

If you are interested in joining our next Task Force meeting, please contact one of the SEIU organizers and we will send you the Zoom link and invite you to the Viber group. You can also email us via : tatalay@seiu105.org.

"My name is Ali Mohammed, I work as a baggage handler for ABM at DIA. I am a Task Force member and I regularly attend our meetings and contribute my share of responsibility to make DIA a better workplace for workers. The task force has been a great platform to address common challenges for all workers at DIA and we have achieved so many things already. Through the Task Force, I am proud of myself for helping pass the 'Paid Family and Medical Leave' initiative. I invite you to come and be a member of this amazing Task Force."

Ali Mohammad,
Baggage handler, Denver International Airport

#PovertyDoesntFly #ProtectAllWorkers



WEALTH GROWS FOR THE RICH DURING THE PANDEMIC

By Brian Winkler



One of the scariest things to happen to us as working people during this pandemic is heightened insecurity; the insecurity of not knowing if we'll be employed, if we get sick can we afford the medical bills, can we afford rent? What about our co-workers, family and community members we encounter?

It's a fact that we live in a time of great income inequality and uncertainty even without a major pandemic happening.

For decades the working class of this country has been more productive than at any other time in our history, and yet wages, job security and affordable health insurance have been consistently under attack from multinational corporations.

In simple terms, people have been working harder to make the rich richer. Black, Brown, White and Indigenous workers have all contributed to rising productivity and profits for the 1%, at the working classes' expense.

The 1% has taken advantage of the mass death and suffering

of the working class since the pandemic began.

Here are the facts: As of November of 2020, the wealth of 650 U.S. billionaires approached a total of \$4 trillion, with \$1 trillion in growth since March 2020.

Of this group, 29 billionaires have seen their wealth double since March 2020. There are 36 additional billionaires in the U.S. since March 2020. There are 47 new individuals on the list!

The almost \$4 trillion owned by U.S. billionaires is about 3.5 percent of all privately held wealth in the U.S., estimated at \$112 trillion. **Billionaire wealth is twice the amount of wealth held by the bottom 50 percent of households combined, roughly 160 million people.**

While front line workers are keeping this economy going, the 1% are accumulating more and more wealth, all while they are safely isolated from the dangers essential workers face daily. Still many others have been forced into unemployment and still are. While the initial stimulus

package helped many stay afloat, it has not continued, causing great damage to many families. We know that we can afford to protect ourselves economically, but that means we have to demand our wealth back from the leeches of our society.

Some of us are lucky and are covered under union contracts with job security. The work we do as union members, on the shop floor, on the street, in city hall, all contribute to our struggle for stability, for ourselves and our families. That is exactly what the billionaires fear the most.

Our power lies in our participation, and the more broadly we can bring our co-workers, our friends and our families into any sort of activism, the more power we hold.

We have to take back the profits that we make for the billionaires, or we can continue to expect insecurity in our lives. In 2021 we cannot afford to allow this disgraceful accumulation to continue, we have to say 'NO' to the status quo.



RAISING THE MINIMUM WAGE!

By Shoeb Babu



Service Employees International Union (SEIU) members have been fighting to raise the minimum wage nationally and locally for over a decade and we have secured many victories.

SEIU local 105 has been the main force behind every minimum wage raise in Colorado for years.

In 2018, Denver airport workers started a campaign to raise the minimum wage specifically for the airport. Workers showed up to city hall and shared their stories, delivered petitions and spoke to the mayor and other city council members around the need to raise the wage.

They talked about how hard it is to make enough money for rent, food and personal expenses after working even multiple full time airport jobs.

In 2019, Denver city council passed the minimum wage bill. It was and is a great victory for SEIU Local 105 members and Denver airport workers who have been suffering year after year due to low wages.

Denver city council also set a minimum wage for 2020, 2021 and 2022 because of our pressure.

The minimum wage campaign also brought in all workers in the city of Denver, who will be making a minimum of \$15.87 an hour by January 2022 because of the airport workers who showed up, spoke out, and fought for better wages.

This is a strong example of when workers are united and demanding something better, they can achieve it!

**Federal Minimum Wage was last raised on July 24, 2009
\$6.55 to \$7.25**

Colorado state Minimum Wages

2019 -----	\$11.10
2020 -----	\$12
2021 -----	\$12.32

Denver airport and city contract

July 1st 2019-----	\$13
July 1st 2020-----	\$14
January 1st 2021-----	\$14.77
July 1st 2021-----	\$15

January 2022----- \$15.87



UNION STRONG AT DENVER AIRPORT!

By Thomas Weiler



WELCOME TO THE FAMILY!

G2, ABM and Prospect all joined Local 105 in 2020! This took years of organizing but it paid off and now almost every wheelchair agent in DIA is covered under a union contract!

This was achieved through consistent direct action all the way up to taking two strikes and forcing these contractors to recognize the voice of their workers. All three contractors are now covered under a union contract and the promise of job security has arrived.

This is a major victory for workers at DEN and also the 105 as a whole union. As we increase our membership we gather more power to resolve issues with our contractors, the city and the airlines. Our vision is to achieve an airport where all workers are covered under a union contract, in which we can struggle together and apply the principle of "an injury to one, is an injury to all".

We welcome you into the SEIU Local 105 family! Contact a Union Steward for more information on your contract!

IMPORTANT CONTRACT DATES

Is your Union Contract expiring in 2021? Contact a Steward to get involved and join the fight for stronger contracts!

- **HSS DIA** – expires *March 31st*
- **Sodexo United Club** – expires *August 31st*
- **ISS Janitorial** – expires *September 30th*
- **ABM Janitorial** – expires *September 30th*
- **SP + and Global Parking** – *TBD*
- **ISS Window Cleaners** – expires *November 30th*

2020 ORGANIZING WINS!

Over 150 airport workers participated in actions supporting the bargaining efforts of ISS and SP+ negotiations.

95 Janitors formerly employed by Whayne-ISS won a grievance paying \$28,094.00 in back pay to the employees for incorrect overtime payments!

Janitors at the airport won a 1 year contract extension with the largest raise in the past 8 years, and one of the largest in the country this year!

After SP+ and Global Parking workers were unjustly laid off, your union coworkers fought to return 14 people back to work!

Sodexo workers fought back against an unjust layoff and

won \$7,050.00 in back pay distributed across 78 workers.

ISS Window Cleaners and Janitors rejected the company's healthcare plan and forced ISS to provide a better benefit package to all workers.

ABM Janitors won a contract extension and are earning Prevailing Wage starting on November 1st!

HSS Security Officers are gearing up to renegotiate their contract which expires March 2021!

Stay tuned for the bargaining survey and get involved in upcoming actions as we fight for a strong contract negotiation!



EXECUTIVE BOARD INTERVIEW

with Yemane Woldesilassie



Hello, what is your name, where do you work and how long have you worked at the airport?

My name is Yemane Woldeselassie. I'm an executive board member of

SEIU Local 105 and a steward for SP+ and Global Parking System. I have worked for SP+ at DIA for 13 years and 6 months.

What is the executive board?

The executive board consists of leadership and the governing body of the Union elected every 3 years. It is authorized to establish policies by empowering its members to take all lawful actions by following the constitution and bylaws of the Union.

What are its responsibilities in general?

Adopting an annual budget, and directing and enforcing the regular operations of the union. Building a movement for economic justice and democracy. Fulfilling the mission of

the union to unite workers in our workplace. Negotiating and enforcing contracts. Organizing non-union members and empowering them to uphold their rights. Organizing new members and undertaking effective community and political action

How is it run by all union members and how does that relate to worker democracy?

We are united by our vision for a just society where all workers are valued and all members are respected. There should be no discrimination against any members by reasons of race, creed, color, religion, sex, sexual orientation, gender expression, marital status, national origins, citizenship status, disability, and political affiliation.

The union fosters democratic participation to contribute to organic solidarity. We build solidarity by helping each other, rejecting favoritism, focusing on what we have in common, and developing a sense of family among co-workers.

Do you have anything else to say?

We wish all of the DIA Airport workers have a Merry Christmas and a Happy New Year. We advise all union and non-union members and their families to be protected from COVID-19 Pandemic by following the Federal and State Centers for Disease Control guidelines.

Every union member at the DIA Airport must commit to drive the fight to win unions for all.

Our union is dedicated to hearing your concerns and questions you might have. We will fight to make sure we have the proper work conditions during the new year.

We are certain that when we fight, we shall win!

In solidarity!

**Yemane
Woldesilassie**



LA RELACIÓN AEROLÍNEA-CONTRATISTA-TRABAJADOR

Brian Winkler



En la antigüedad, las aerolíneas contrataban a los empleados de modo directo, y en varias ocasiones aun lo siguen haciendo. Estos trabajadores de las aerolíneas han luchado por formar parte de los sindicatos, y han ganado prestaciones importantes y han mejorado sus condiciones laborales a través de las décadas.

Conforme las aerolíneas crecen y se expanden, los sindicatos los siguen haciendo responsables y aseguraron que fuera una industria que forjara "profesiones". Los sindicatos y las aerolíneas prosperaron desde la fundación de la industria gracias a esta relación. Lamentablemente, los caudales de las ganancias ¡no les fue suficiente para los ejecutivos de las aerolíneas! Les querían exprimir hasta el último quinto que le pudieran sacar a su fuerza laboral. Descubrieron que podían 'subcontratar' las labores de los empleados de las aerolíneas. Esto derivó competencias entre los subcontratistas para lograr contratos con las aerolíneas. Destruyó los empleos 'de aerolíneas' que eran bien pagados y los substituyeron con trabajos de salario mínimo, con esas e inclusive sin prestaciones para los empleados de los subcontratistas.

Las aerolíneas creyeron que ya les habían dado la vuelta a los sindicatos y a los empleados. Por fortuna, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) ¡se conforma con más de un millón de empleados de subcontratistas! Los trabajadores de subcontratistas con las aerolíneas comenzaron a organizarse con SEIU, y lograron sindicalizarse a miles a través de EEUU. Y ¡la lucha continúa! Lamentablemente, debido a las relaciones entre las aerolíneas y los subcontratistas, tendremos que ser creativos en cómo elevamos los niveles para los trabajadores de las aerolíneas.

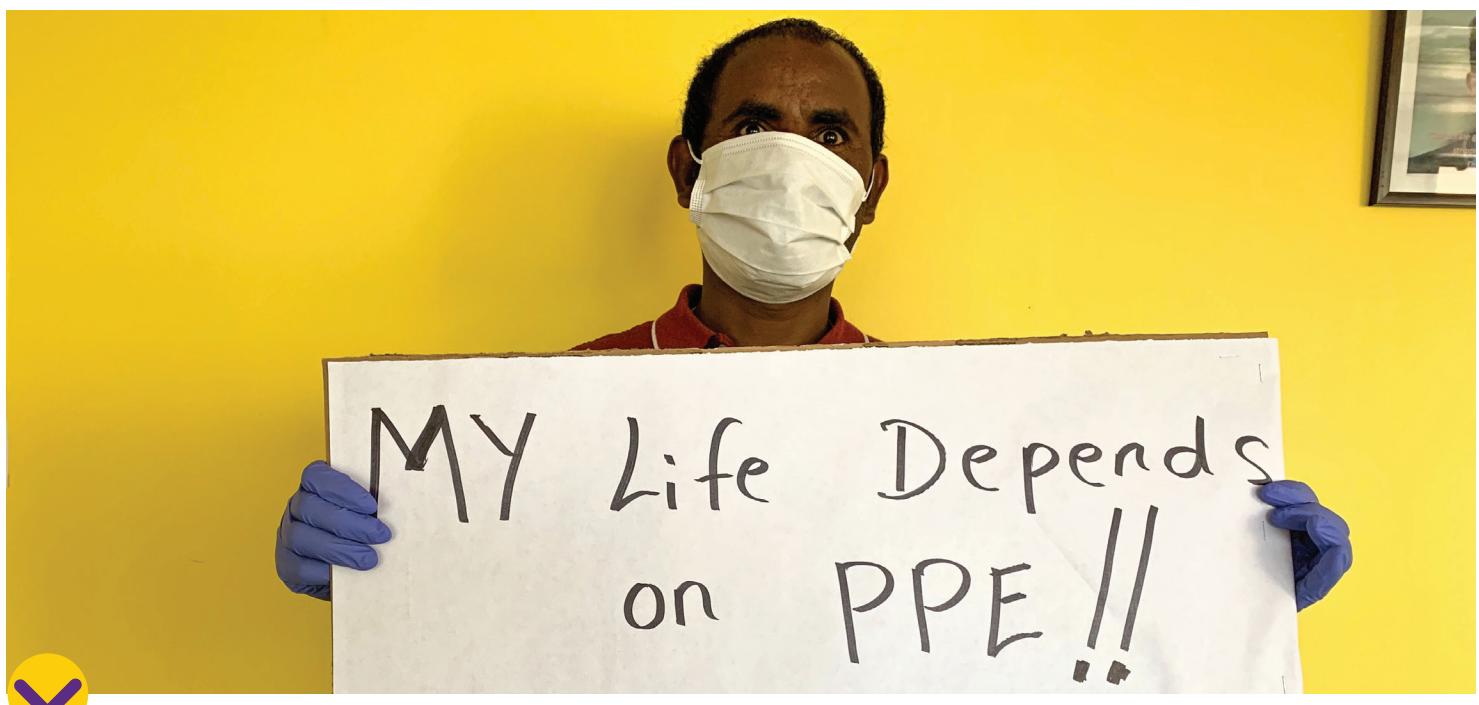
Debido a la inseguridad de la relación entre el subcontratista y la aerolínea, tendremos que ser estratégicos en quién es nuestro objetivo (tenemos varios). Ya que las aerolíneas pueden substituir a un subcontratista SIN repercusiones, ¡tendremos que enfocarnos en las legislaciones que les beneficie a los trabajadores en general! Los miembros y activistas de SEIU lograron de manera exitosa que se aprobara la legislación del salario mínimo a nivel local y nacional, las protecciones para los delatadores, las garantías de transporte, etc.

En SEIU Local 105, nuestros miembros y activistas utilizan todo ángulo ¡para pelear contra la avaricia de las aerolíneas y las corporaciones! ¡Entre más metamos a nuestros compañeros en la lucha, más poder podemos aportar para ganar por lo que luchamos!

Aquí les tenemos ejemplos de varias acciones que los trabajadores aeroportuarios sindicalizados con SEIU han tomado para lograr mejores condiciones ante estas circunstancias tan difíciles:

- Presionar al Concejo de la Ciudad de Denver para que aumente el salario mínimo
- Luchar por prestaciones sólidas de desempleo para los recortes de personal en el aeropuerto a nivel federal
- Irse a la huelga contra los contratistas de las aerolíneas y lograr nuestro sindicato
- Irrumpir en las reuniones de accionarios de los sindicatos y hacerles responsables de su avaricia y por las malas condiciones bajo sus subcontratistas

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A RECHAZAR UN TRABAJO PELIGROSO: OSHA



Si piensa que las condiciones laborales son inseguras o insalubres, le recomendamos que le informe de las condiciones a su empleador, de ser posible.

Puede entablar un agravio con OSHA sobre las condiciones laborales peligrosas en cualquier momento. Aun con esto, no debería abandonar el lugar laboral únicamente porque ya entabló una demanda o agravio. Si la condición con claridad representa un riesgo de muerte o de un daño físico grave, al cual OSHA no cuente con el tiempo suficiente para inspeccionar, y, de ser posible, usted ya le informó de la condición a su empleador, usted podría tener el derecho legal de rechazar el trabajo en la situación a la cual usted se expone a un peligro. (OSHA no puede

poner en vigor los contratos sindicales que le otorgan a los empleados el derecho a rechazar un trabajo.)

Su derecho a negarse a realizar una labor está protegido si se cumplen todas las condiciones a continuación:

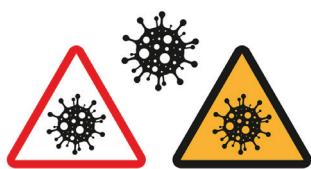
- Donde sea posible, usted le pidió al empleador que eliminara el peligro, y el empleador no lo hizo; y
- Usted se niega a trabajar de 'buena fe'. Esto significa que usted cree que existe un peligro inminente; y
- Una persona razonable estaría de acuerdo que existe un peligro real de muerte o de una lesión grave; y
- No existe tiempo suficiente, debido a la urgencia

del peligro, para corregirlo por medio de los canales para el cumplimiento regulatorio tales como solicitar una inspección por OSHA.

Usted deberá tomar los siguientes pasos:

- Pídale a su empleador que corrija el peligro, o que le asigne otra tarea;
- Dígale a su empleador que usted no realizará el trabajo a menos y hasta que se corrija el peligro; y
- Permanezca en el lugar laboral hasta que su empleador le ordene salir.

El portal cibernético de OSHA:
www.OSHA.gov



VICTORIAS POLÍTICAS

Jamie Landa and Diego Bleifuss Prados



¡A tono político, los trabajadores del aeropuerto obtuvieron algunas victorias importantes en la legislatura estatal y en las elecciones de 2020! Los trabajadores de DIA dieron muchas declaraciones a la legislatura del estado de Colorado sobre por qué el tiempo pagado por enfermedad mejoraría sus vidas y las vidas de sus compañeros de trabajo. Estas historias de trabajadores que se enfermaron o tuvieron que cuidar a familiares enfermos y tuvieron dificultades para pagar sus cuentas tuvieron un gran impacto.

Los legisladores estatales atendieron a los trabajadores de DIA y aprobaron un proyecto de ley que garantiza que los trabajadores en Colorado puedan acumular hasta 48 horas de tiempo pagado por enfermedad por año. Los trabajadores del aeropuerto también dieron declaraciones a la legislatura estatal sobre cómo las personas que se presentan a denunciar condiciones laborales inseguras o injustas necesitan protección contra las represalias. Este testimonio resultó en la aprobación de un proyecto de ley de Protección de Denunciantes que le permite a los trabajadores presentarse e informar sobre condiciones de trabajo peligrosas sin tener que preocuparse por perder sus trabajos.

De igual manera, el 11 de julio del 2020, el gobernador, el Sr. Polis, promulgó la Ley de denuncia de irregularidades de emergencia de salud pública ("PHEW" por sus siglas en inglés). El texto completo lo podrá encontrar aquí, y una descripción general de la Secretaría del Trabajo y Empleo de Colorado se puede encontrar aquí.

Bajo PHEW, un empleador no puede tomar represalias ni interferir con los trabajadores que participan en cualquiera de las siguientes actividades, siempre que estén relacionadas con una emergencia de salud pública o una orden de salud pública emitida por la agencia de salud pública estatal o local:

Informar de una inquietud: Los trabajadores pueden informar sobre una inquietud razonable de cosas como las reglas de seguridad, incumplimientos en el área laboral, o cualquier incumplimiento posible de la salud y seguridad pública

Oposición: Los trabajadores se pueden oponer a las prácticas que crean que son ilícitas

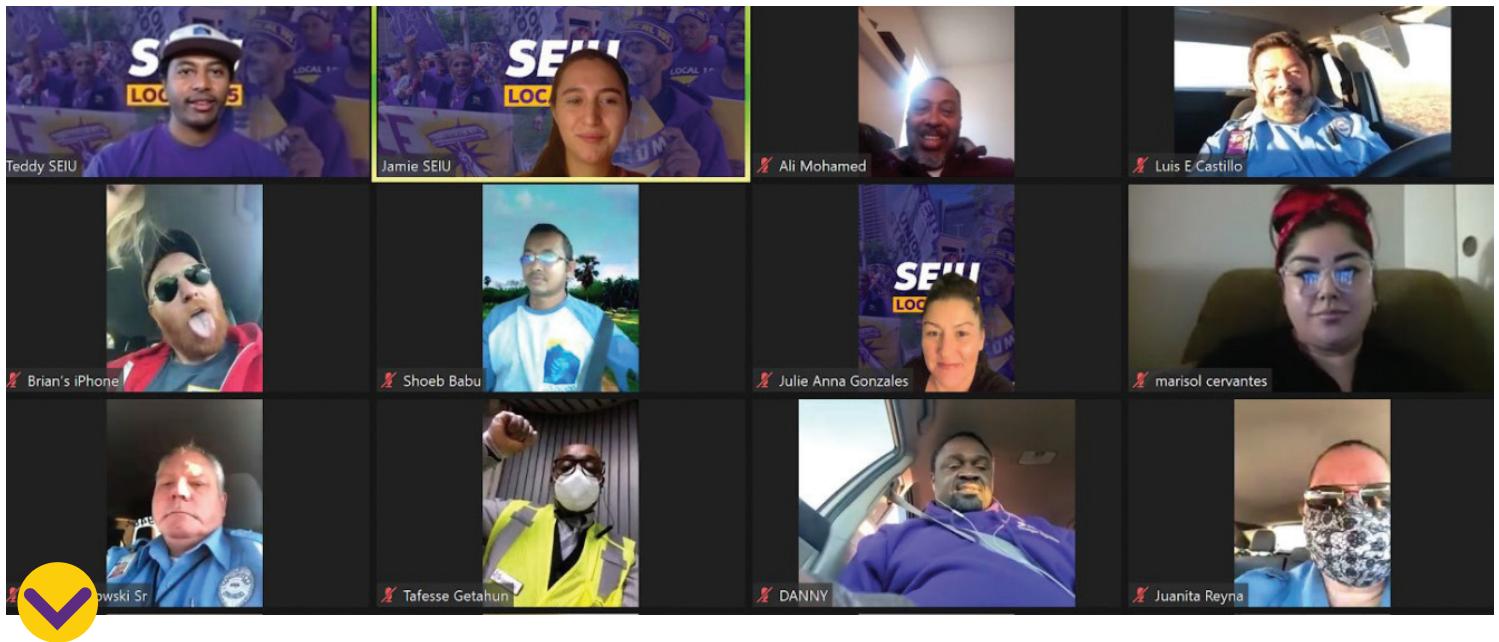
Participación: Los trabajadores pueden entablar acusaciones, testificar, o participar en cualquier investigación sobre las prácticas que crean que son ilícitas

¡Los miembros de SEIU Local 105 fueron el local #1 de la nación por lograr sus objetivos en el voluntariado político! Los miembros de SEIU Local 105 realizaron 2.4 millones de llamadas y enviaron 3.4 millones de mensajes de texto para que la gente votara por candidatos respaldados por SEIU como Joe Biden y Kamala Harris, así como iniciativas de votación respaldadas por SEIU como la iniciativa ausencia pagada por cuestiones familiares o médicas. ¡Todo su arduo esfuerzo valió la pena! Los coloradenses como usted se presentaron a votar en cifras récord. Esta movilización masiva de votantes por parte de los integrantes del sindicato SEIU resultó en la elección del presidente Joe Biden y la vicepresidenta Kamala Harris.

A nivel estatal, cambiamos el escaño del Senado de Colorado del republicano Cory Gardener al demócrata John Hickenlooper. El Permiso de Ausencia Pagada por cuestiones Familiares y Médicas también se convirtió en ley en Colorado con la aprobación de la Propuesta 118. Los trabajadores hicieron que estas victorias sucedieran y continuarán haciendo que los funcionarios electos le rindan cuentas a las personas a las que sirven y los eligieron. **¡Bien hecho a todos, cuando luchamos ganamos!**

LA IMPLEMENTACIÓN DE LA UNIDAD ESPECIAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN DIA

Marisol Cervantes and Tewodros Atalay



RESEÑA GENERAL

La Unidad Especial de Salud y Seguridad en DIA (conocida por sus siglas en inglés DIA H&S TF) es un grupo laboral, integrado por trabajadores de DIA contratados por diversos contratistas y empresas. La iniciativa es la primera de su tipo en DIA y en todo el país y está establecida para servir como una plataforma interactiva para compartir, hablar y abordar algunos de los problemas y desafíos comúnmente compartidos de los trabajadores empleados con varios contratistas y empresas en DIA.

No obstante que se estableció como respuesta a los impactos del COVID-19 al comienzo de la pandemia en marzo de 2020, se ha convertido gradualmente en una plataforma dinámica para abordar algunos de los desafíos más graves que enfrentan los trabajadores cotidianamente en el aeropuerto. Huelga decir que algunos de los problemas que enfrentan los trabajadores, como COVID-19, salario mínimo, cobertura de salud y otros, son comúnmente compartidos por todos en el aeropuerto y no pueden abordarse a nivel de empresa individual. Es por eso que era de vital

importancia que los trabajadores se reunieran con esta plataforma y trabajaran para abordar asuntos jurisdiccionales más amplios en todo el aeropuerto.

En pocas palabras, un dicho de Etiopía resume mejor la finalidad de la Unidad Especial. La traducción más cercana en inglés sería, “Cuando la telaraña está bien unida, puede atrapar hasta a un león”.

Capacitación/Educación: Con la iluminación de estos antecedentes y en vista de la finalidad de la plataforma, la Unidad Especial ha proporcionado de manera activa formación importante en el desarrollo de capacidades a los trabajadores en todo el aeropuerto. Algunas de estas capacitaciones incluyen, entre otras:

Capacitación de Acción Directa para el COVID-19: Esta capacitación tiene como fin informarles a los trabajadores de los aeropuertos de primera línea cómo pueden permanecer atentos para monitorear la seguridad y la salubridad de su lugar laboral, organizarse y tomar acciones directas colectivas para abordar la situación cuando se encuentran laborando. Mientras tanto, algunos componentes de la capac-

itación están dedicados a proporcionar recursos sobre algunas de las leyes y procedimientos nacionales y locales vigentes que se ocupan de las relaciones laborales en relación con la Ley de Trabajo Ferroviario (RLA), la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y OSHA, entre otros. Internal, please input the HSS direct action on PPE as an example.

Capacitación para la Participación Política: Si bien una buena parte de los problemas y cuestiones de los trabajadores se resuelven mediante las negociaciones y la implementación de los contratos sindicales, todavía existen muchos temas importantes que deben abordarse a nivel político. Estos son temas como el aumento del salario mínimo y la aprobación de iniciativas de ausencia médica y familiar que no podríamos lograr al tratar con empleadores / contratistas particulares. La capacitación sobre la participación política proporciona la justificación de la importancia vital que tiene para los trabajadores participar en la política local, regional y nacional. Proporciona las herramientas sobre por qué y cómo los trabajadores pueden organizarse y ejercer presión sobre el Concejo Municipal, el Estado y

el Congreso de los Estados Unidos para apoyar y fomentar las agendas de los trabajadores y garantizar que rindan cuentas. Esto recalca la necesidad de que los trabajadores participen, se organicen y voten por los representantes electos que apoyan o trabajan en contra de los intereses de las familias trabajadoras. La enorme movilización política y las consiguientes victorias políticas fueron el principal logro de la Unidad Especial en 2020.

Bosquejo general de la relación Aerolínea-Contratista: Esta formación ilustra cómo anteriormente las aerolíneas contrataban trabajadores de manera directa y, en muchos casos, todavía lo hacen. Estos trabajadores de aerolíneas han luchado por los sindicatos y han obtenido importantes prestaciones y ganancias en sus condiciones laborales a lo largo de las décadas, incluidos la prestación de jubilación, seguridad laboral, salarios dignos y seguro médico económico. Luego, la capacitación narra cómo las aerolíneas se volvieron codiciosas y subcontrataron trabajos creando el camino para la competencia desleal entre los contratistas para obtener contratos que dañaron el interés de los trabajadores. También proporciona las herramientas sobre cómo podemos luchar y explica que la lucha debe ocurrir a todo nivel contra las aerolíneas, los contratistas, los gobiernos locales y nacionales.

“Me llamo Alí Mohammed, trabajo como manipulador de equipaje para ABM en DIA. Soy miembro de la Unidad Especial y asisto regularmente a nuestras reuniones y contribuyo con mi parte de responsabilidad para hacer de DIA un mejor lugar laboral para los trabajadores. La Unidad Especial ha sido una gran plataforma para abordar desafíos comunes para todos los trabajadores de DIA y ya hemos logrado muchas cosas. A través de la Unidad Especial, estoy orgulloso de mí mismo por ayudar a aprobar la iniciativa “Licencia familiar y médica pagada”. Te invito a que vengas y seas miembro de esta increíble Unidad Especial”.

La Unidad Especial, además de servir como plataforma para que los trabajadores comparten ideas y hablen sobre sus desafíos laborales, ha participado en las siguientes actividades:

Análisis de información, difusión y orientación sobre cómo navegar por el sistema en relación con el desempleo y otras prestaciones. Debido a los desafíos multidimensionales sin precedentes que plantea el COVID-19 para los trabajadores, que incluyen recortes de personal, riesgo de desalojo, falta de atención médica, trauma psicológico y similares, los trabajadores de DIA necesitaban apoyo constante durante la pandemia. Y el sistema de apoyo, además de ser complicado de navegar, ha ido cambiando y evolucionando constantemente. La Unidad Especial ha estado igualmente atento a la hora de trazar el sistema de apoyo, analizar, organizar y difundir información a los trabajadores.

Estableció una relación de trabajo bidireccional con la gerencia de DIA para reunirse, hablar y resolver problemas a medida que surjan. El hecho de que DIA sea propiedad de la ciudad y el condado de Denver, y el hecho de que SEIU tenga una buena relación laboral con los líderes de la ciudad, hizo posible que la

Unidad Especial hiciera directamente preguntas sobre la administración de DIA, presentara temas de interés, abordara estos problemas y buscar soluciones mutuas. Un buen ejemplo fue cuando un grupo del equipo administrativo de DIA asistió a la reunión regular de Zoom de la Unidad Especial en julio 2020 y mantuvo un debate productivo sobre una serie de cuestiones apremiantes.

Próximas fechas de la Unidad Especial y cómo participar. **No obstante que la Unidad Especial se reúne dos veces al mes, en Zoom, los martes entre las 4 p.m. y las 5 p.m., también puede reunirse en sesiones extraordinarias dependiendo de los problemas urgentes que enfrentan los trabajadores del aeropuerto.**

La Unidad Especial también tiene un chat grupal en Viber muy activo donde los miembros comparten información importante y se informan entre sí. La membresía en la Unidad Especial está abierta para todos los trabajadores del aeropuerto, sin importar dónde trabaje o para qué contratista o empresa. Si está interesado en unirse a nuestra próxima reunión de la Unidad Especial, comuníquese con uno de los organizadores de SEIU y le enviaremos el enlace de Zoom y lo invitaremos al grupo Viber. También puede enviarnos un correo electrónico utilizando: tatalay@seiu105.org.



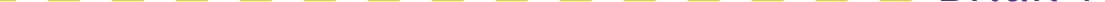
“Me llamo Alí Mohammed, trabajo como manipulador de equipaje para ABM en DIA. Soy miembro de la Unidad Especial y asisto regularmente a nuestras reuniones y contribuyo con mi parte de responsabilidad para hacer de DIA un mejor lugar laboral para los trabajadores. La Unidad Especial ha sido una gran plataforma para abordar desafíos comunes para todos los trabajadores de DIA y ya hemos logrado muchas cosas. A través de la Unidad Especial, estoy orgulloso de mí mismo por ayudar a aprobar la iniciativa “Licencia familiar y médica pagada”. Te invito a que vengas y seas miembro de esta increíble Unidad Especial”.

Ali Mohammad,
Baggage handler, Denver International Airport

#PovertyDoesntFly #ProtectAllWorkers



AUMENTA LA RIQUEZA DE LOS ACAUDALADOS DURANTE LA PANDEMIA



Brian Winkler



Una de las cosas más aterradoras que nos suceden como trabajadores durante esta pandemia es una mayor inseguridad; la inseguridad de no saber si tendremos empleo, si nos enfermamos, ¿podemos pagar las cuentas médicas, podemos pagar el alquiler? ¿Qué pasa con nuestros compañeros de trabajo, familiares e integrantes de la comunidad que encontramos? **Es una realidad que vivimos en una época de gran desigualdad de ingresos e incertidumbre, incluso sin una gran pandemia de por medio.**

Durante décadas, la clase obrera de este país ha sido más productiva que en cualquier otro momento de nuestra historia y, sin embargo, los salarios, la seguridad laboral y los seguros médicos económicos han sido atacados constantemente por las corporaciones multinacionales. En términos simples, el pueblo ha trabajado más arduamente para enriquecer a los ricos. Los trabajadores negros, morenos, blancos e indígenas han contribuido a aumentar la productividad y las ganancias para el 1%, a cuestas de las clases trabajadoras. El 1% se ha aprovechado de la muerte masiva y el sufrimiento de la clase trabajadora desde que comenzó la pandemia.

Esta es la realidad: a la fecha de noviembre de 2020, la riqueza de 650 multimillonarios estadounidenses se acercó a un total de \$ 4 billones, con un crecimiento de \$ 1 billón a partir de marzo de 2020.

De este grupo, 29 multimillonarios han visto duplicarse su riqueza desde marzo de 2020. Existen 36 multimillonarios adicionales en los EE. UU. De marzo de 2020 a la fecha ¡se agregaron 47 personas nuevas en la lista!

Los casi 4 billones de dólares que poseen los multimillonarios estadounidenses representan aproximadamente el 3,5 por ciento de toda la riqueza privada en los EE.UU., calculada en 112 billones de dólares. **La riqueza multimillonaria es el doble de la riqueza que posee la combinación del 50 por ciento inferior de los hogares, aproximadamente 160 millones de personas.**

Mientras que los trabajadores de primera línea mantienen esta economía en marcha, el 1% está acumulando más y más riqueza, todo mientras están aislados de manera segura de los peligros que enfrentan los trabajadores esenciales a diario. Muchos otros se han visto obligados al desempleo y todavía ahí se encuentran. Si bien el paquete de estímulo inicial ayudó a muchos a man-

tenerse a flote, no ha continuado, causando un gran daño a muchas familias. Sabemos que podemos permitirnos protegernos económicoamente, pero eso significa que tenemos que exigir que nos devuelvan nuestra riqueza las sanquijuelas de nuestra sociedad.

Algunos de nosotros tenemos suerte y estamos amparados por contratos sindicales con seguridad laboral. El trabajo que hacemos como miembros del sindicato, en el espacio laboral, en la calle, en el ayuntamiento, todo contribuye a nuestra lucha por la estabilidad, para nosotros y nuestras familias. Eso es exactamente lo que más temen los multimillonarios.

Nuestro poder radica en nuestra participación, y cuanto más ampliamente podamos llevar a nuestros compañeros de trabajo, a nuestros amigos y a nuestras familias a cualquier tipo de activismo, más poder tendremos. Tenemos que recuperar las ganancias que les generamos a los multimillonarios, o podemos seguir esperando tener inseguridad en nuestras vidas. **En 2021 no podemos permitirnos que continúe esta acumulación vergonzosa, tenemos que decir “NO” al statu quo.**



SALARIO MÍNIMO

Shoeb Babu



Los miembros del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio han estado luchando para aumentar el salario mínimo a nivel nacional y local durante más de una década y hemos logrado muchas victorias. El Local 105 de SEIU ha sido la fuerza principal detrás de cada aumento de salario mínimo en Colorado durante años.

En 2018, los trabajadores del aeropuerto de Denver comenzaron una campaña para aumentar el salario mínimo, específicamente en el aeropuerto. Los trabajadores se presentaron en el ayuntamiento y compartieron sus historias, entregaron peticiones y hablaron con el alcalde y otros integrantes del consejo de la ciudad sobre la necesidad de aumentar el salario mínimo. Hablaron de lo difícil que es ganar suficiente dinero para el alquiler, la comida y los gastos personales incluso trabajando varios turnos de tiempo comple-

to en el aeropuerto. En 2019, el ayuntamiento de Denver aprobó el proyecto de ley de salario mínimo. Fue y es una gran victoria para los miembros del Local 105 de SEIU y para los trabajadores del aeropuerto de Denver que han estado sufriendo año tras año debido a los bajos salarios.

El ayuntamiento de Denver también estableció un salario mínimo para 2020, 2021 y 2022 debido a nuestra presión. La campaña del salario mínimo también atrajo a todos los trabajadores de la ciudad de Denver, quienes ganarán un mínimo de \$ 15.87 la hora para enero de 2022 gracias a los trabajadores del aeropuerto que se presentaron, hablaron y lucharon por mejores salarios.

Este es un claro ejemplo de que cuando los trabajadores están unidos y exigen algo mejor, ¡pueden lograrlo!

El salario mínimo Federal fue aumentado por última vez el 24 de julio del 2009 de \$6.55 a \$7.25

Salarios mínimos del estado de Colorado

2019 -----	\$11.10
2020 -----	\$12
2021 -----	\$12.32

Contratos del aeropuerto y la ciudad de Denver

1º de julio de 2019-----	\$13
1º de julio de 2020-----	\$14
1º de enero de 2021----\$14.77	
1º de julio de 2021----- \$15	
Enero del 2022----- \$15.87	



FUERZA DE LA UNION EN EL AEROPUERTO

Thomas Weiler



BIENVENIDOS A LA FAMILIA

¡G2, ABM y Prospect se unieron al Local 105 en el 2020!

Esto tomó años de organización, pero valió la pena y ahora casi todos los empleados de sillas de ruedas en DIA están cubiertos por un contrato sindical. Esto se logró a través de una acción directa y constante que nos llevó a realizar dos huelgas para obligar a estos contratistas a reconocer la voz de sus trabajadores. Los tres contratistas ahora están cubiertos por un contrato sindical y ahora ha llegado la promesa de la seguridad laboral.

Esta es una gran victoria para los trabajadores de DEN y también para el Local 105 como sindicato. A medida que aumentamos nuestros miembros, reunimos más poder para resolver problemas con los contratistas, la ciudad y las aerolíneas. Nuestra visión es lograr tener un aeropuerto en el cual todos los trabajadores estén cubiertos por un contrato sindical, en el que podamos luchar juntos y aplicar el principio de "una lesión a uno, es una lesión a todos".

¡Le damos la bienvenida a la familia del Local 105 de SEIU! Póngase en contacto con un delegado sindical para obtener más información sobre su contrato.

CONTRATOS DEL SINDICATO

¿Su contrato Sindical se vence en el 2021? ¡Comuníquese con un delegado para participar y unirse a la lucha por mejores contratos!

- **HSS DIA** – se vence el 31 de marzo
- **Sodexo United Club** – se vence el 31 de agosto
- **ISS Janitorial** - se vence el 30 de septiembre
- **ABM Janitorial** – se vence el 30 de septiembre
- **SP + and Global Parking** – Aun no se determina
- **ISS Window Cleaners** – se vence el 30 de noviembre

2020 VICTORIAS DE ORGANIZACIÓN

Más de 150 trabajadores del aeropuerto participaron en acciones para apoyar los esfuerzos de negociación de contrataciones de ISS y SP+

95 conserjes previamente empleados por Whayne-ISS ganaron un agravio pagando \$28,094.00 en pago retroactivo a los empleados por pagos incorrectos de horas extra.

Los conserjes en el aeropuerto ganaron una extensión al contrato de 1 año con el aumento más grande en los últimos 8 años, ¡y uno de los más grandes en el país este año!

Después de que los empleados de SP+ y Global fueron injustamente despedidos, ¡sus compañeros de trabajo del sindicato lucharon para reintegrar a 14 personas al trabajo!

Los trabajadores de Sodexo lucharon en contra de un despido injusto y ganaron \$7,050.00 en salario retroactivo que fue distribuido entre 78 empleados

Los limpiadores de ventanas y conserjes de ISS rechazaron el plan de atención médica y forzaron a ISS a proveer un mejor paquete de prestaciones para todos los trabajadores.

Los conserjes de ABM ganaron una extensión al contrato y están obteniendo el salario prevaleciente desde el 1 de noviembre.

Los oficiales de seguridad de HSS se están preparando para renegociar su contrato que se vence en marzo del 2021. Manténgase al tanto para la encuesta de negociación y participe en las próximas actividades mientras peleamos por la negociación de un buen contrato.



ENTREVISTA DE LA MESA DIRECTIVA

con Yemane Woldesilassie



Hola, ¿cuál es su nombre, en dónde trabaja y cuánto tiempo tiene trabajando en el aeropuerto?

Me llamo Yemane Woldesilassie, soy miembro de la Mesa Directiva SEIU Local 105 y delegado de SP+ y Sistemas de Estacionamiento Global. He trabajado para SP+ en DIA por 13 años y 6 meses

¿Qué es la Mesa Directiva?

La Mesa Directiva consiste de los líderes y del cuerpo gobernante del sindicato que son electos cada 3 años. Tiene la autorización de establecer normativas al facultar a sus integrantes para tomar todas las acciones legales siguiendo la constitución y reglamento del sindicato.

En general, ¿cuáles son sus responsabilidades?

Adoptar un presupuesto anual, y dirigir y hacer cumplir las operaciones diarias del sindicato

Construir un movimiento para la justicia económica y para la democracia

Cumplir con el objetivo del sindicato de unir a los trabajadores en el lugar de trabajo negociando y haciendo cumplir contratos

Organizar a personas que aún no son miembros del sindicato facultándoles para hacer valer sus derechos

Organizar a nuevos miembros y construir proyectos eficaces de acción comunitaria y política

¿Cuáles son los principios fundamentales de la Mesa Directiva?

Estamos unidos por nuestra visión de una sociedad justa donde todos los empleados sean valorados y todos los miembros sean respetados.

No debe existir discriminación en contra de ningún miembro en base a raza, credo, color, religión, género, orientación sexual, expresión de género, estado civil, origen nacional, situación migratoria, discapacidad, o afiliación política.

El sindicato fomenta la participación democrática para contribuir a la solidaridad orgánica. Construimos solidaridad al ayudarnos los unos a los otros, rechazando el favoritismo, concentrándonos en lo que tenemos en común y forjando un sentido de familia entre los trabajadores.

¿Tiene algo más que decir?

Deseamos que todos los trabajadores del aeropuerto DIA tengan unas felices fiestas y un feliz año nuevo. Aconsejamos a todos los integrantes y no-integrantes del sindicato a que se protejan de la pandemia de COVID-19 siguiendo las recomendaciones Federales y Estatales del Centro de Control de Enfermedades.

Cada miembro del sindicato en el aeropuerto DIA debe comprometerse a unirse a la lucha de ganar la sindicalización de todos.

Nuestro sindicato se encuentra dedicado a atender sus inquietudes y preguntas. Nosotros lucharemos para asegurar que tenemos condiciones laborales apropiadas para el nuevo año.

Estamos seguros que ¡si luchamos, ganamos!

¡En solidaridad!

Yemane Woldesilassie



የኢየር መንገድች፣ የስራ ተቋረሙችና የሰራተኞች ግንኝነት ሲያሳስ

By Brian Winkler



ՀՅԱՋԱՌԺՎՈՓՈՒՄ: ՔՅԵՐ ՊԼԵԴ ՊԱՐԵԴ ՈՒԱՐ-
ՄԱՆԻ ԽՄԱՐՄ ՔՇԱ ԽԲԸ ՄՄՂՋԴ ՈՒՏՔԴ
ՈՒԹՔ ԳՐԵՎՈ Ո.ՔՆ ՔԵՐՎԱ: ՊԱԼԵԿՆՎ-
ՈՒԿԻ ԽՈՏԵ ԽՄՔԴ ԴՆՈՍ ՈՒԲԸ ՄՄՂՋ-
ՈՒԴ ՔԼ ՈՒՏՔԴ ՔՈՏՔ ՊՄՍՈՎՔՄՆ
ԼՄՄՈՒԵԴ ԽԵՒԴ ԴՄՈ ՈՄՀԸՆՎ ՔՄՍՈՎՔՄՆ
ՍԱՄՎ-Ծ ԼՄՎՀՈՎ ՔՄՆ Ո.ՄՆ: ՈՒՏՔ
ՊՄՍՈՎՔՄՆ ԽՄԿԴԴ ՔԸՆ ՈՒ-ՔՎՄՆ ՔԸՆ
ՄՀԵՎՔԴ ԼՄՎՀՈՎ ՔՄՆ ՈՒԿԻ ՄՈՒՔԴ
ԼՄՎՀՈՎ ՔՄՆ:

እርሱ መንገዶች እያደተና እየተለኝኑ በቋዕጣው-
በነፃህ ማኅድ የሰራተኞ ማህበረቻ (የረዳቶች) እኩልህ
እርሱ መንገዶች ተጠሪዎት ያለባቸውና አስተማማኝ
የሰራ መንጋዢ እንዲሁም ሌላፍርት ቁጥጥዋል፡፡
ይህን በመለላ መሰተታዊርና ታኅነት እንዲሰትረው-
ከተቋሙበት ወጪ እንዲት እርሱ መንገዶችና የሰራተኞ
ማህበረቻ በራሱ ለጠላግኝ አዘዋጅል፡፡ በሚያስተካክ
መሳኔ ባን ለነፃህ የአርሱ መንገዶች አስተዳደርዎችና
በላይበቻ ይህ የተተረፈረዱ ተርሱ በቋ ሆኖ
እሌተተኞም፡፡ ከነህም በላይ ከሰራተኞው ለጠዘዝ
የሚችል እንተሞንግ ሁሉ ለመጠቀቅ ቁጥመው ተነስ፡፡
ይህንም እቅዴ ለመፈጸም ይችሉ ከንድ የአርሱ
መንገዶችን ለረዥም በጠራ ተቋራጭ በከተል
ማካናዎን የተኞል አማራው መሆኑን ይረለብበት፡፡
ይህንን ዓይነ አስራር ተከተሉ የአርሱ መንገዶች
ለፈዥምን ለማስኬነ ለጠራ በጠራ ተቋራጭ መከተል
ከተተኞና ተራማ የልወን ተከተል እስከተለ፡፡ ይህም
እሌተማማኝ የነበረ ተኋ ከፍኋ የነበረቸውን የአርሱ
መንገዶች ለፈዥም በማንበታዴ በምተኩቸው ለጠራ
ቋራጭ በመቀበር የሚገኘ፡፡ በጣም ብቻተኞ
ደምጋና ተቆም ወደሚገኙበቸው ዓይነት ለፈዥም
እንዲቀሩ አስገዳጅቸው፡፡

በዚህ አኋጋን የአየር መንገዶች፣ የሰራተኞች
ማህበረቻንና ለረተቶችቸውን በብልሃት በልጠናቸዋል

ՈՂՄ ՀՈՌԻ ՄՐԳԻ ՊՐՈՑՈՆ ՀՅՈՒՏԱՅԾՈ
ՀՅԻՒՏԿՈՒՆԱ ՔՑԵՅՆ (ՔՈՀԵԴԻ ՊՎՍՈՒ) ԻՆՉՅ
ՊՂԱԲԻ ՊՄՊՈԱՄ ՈՂԸ ԴՔԸԸԾԵՖ ԴՔԴՀՎ-
ՊՄՊՈՆ ՔԻՐԸ ՄՄԴԵՐ ՈՂԵԴԻՖ ԳՐՄԸ ՔԴԴԴՊ
ՄՄՄԴ ՈՂԵԴԻՖ ՈՂ ՀԿՊԸՆ ԳՏՀԱԱ:
ՊՄՄՄԴԻ ՀԱԽՄ ՈՂԵՖ ՔԸԸԸԾՈՆ ՈՂԸ
ԴՔԸԸԾԵՖ ԴՔԴՀՎ- ԱԿՐԸ ՄՄԴԵՐ ՔԸԸԸԾՈՆ
ՈՂԵԴԻՖ ՔԸԸԸԾՈՆ ՀՅՈՒՏԱՅԾՈ ՀՅԻՒՏԿՈՒՆԱ
ՔՑԵՅՆ ՈԸ ՊՄԸԸԾԵՖ ԴՊԱՀ ՊՎՏԿԵՆ
ՊՎՏԿԵՆ ՄԼ ՊՎՍՈւԸԸԾԵՖ ՄՄԸԸԾԵԴ ԼՍԱՄ-ԳՎ-
ԳՎՈՒԾ ՊՎՓՄՄ ՖԼՎՐԱԱ: ԵՄՄ ՄԳ ԱԽ-ՅՐԸ
ՈՒԼՔՔ ԵԿԱԳԻ ԱԶԸԸՆ ԴՔԸԸԾԵՖ ԴՊԱՀ
ՀՅԻՒՏ ՄԼ ՊՎՍՈւԸԸԾԵՖ ՄՄԸԸԾԵԴ ԼՍԱՄ-ԳՎ-
ԳՎՈՒԾ ՊՎՓՄՄ ՖԼՎՐԱԱ: ԵՄՄ ՄԳ ԱԽ-ՅՐԸ
ՈՒԼՔՔ ԵԿԱԳԻ ԱԶԸԸՆ ԴՔԸԸԾԵՖ ԴՊԱՀ
ՀՅԻՒՏ ՄԼ ՊՎՍՈւԸԸԾԵՖ ՄՄԸԸԾԵԴ ԼՍԱՄ-ԳՎ-
ԳՎՈՒԾ ՊՎՓՄՄ ՖԼՎՐԱԱ: ԵՄՄ ՄԳ ԱԽ-ՅՐԸ

የኢRC መግለጫና የስራ ተቋራጭ መከተላ የለው የስራ የንግድነት አለበማማናኝ ለለቀቃው የተረጋገጠ በላመሆነ የተባኑ ስልታችን እዋጊና ስልታዊ አለማጥቻም በጥንቃቄ የተመረጋዣ መሆን ይጊኗዋል፡፡ የለሁንቻች ተጠሪው አርር መግለጫና እንደፈልጉት የስራ ተቋራጭ መግለጫ የሚረር ስልታው ስለሆነ፣ የቻ የትኩረት አቅጣጫ ሲሆተውን በበቃላሉ ለጠቃሚ በሚቻሉ ገዢ ሆኖ ተሸሬ መሆን ይጊኗዋል፡፡ ይህንንም የተባኑ ስልተ በመከተላ የ እነ እ. እ. ዓ. (SEIU) አገልግሎት ደረሰዎች በአካባቢና በህንጻ እቅድ ደረጃ እና ውጤ መጠታማ ለደዋጥና ሰርተዋል፡፡ በመሆኑም የሚከመው ወደ ከፍ እንዳለ የሚያስተካክለ ሁኔታ ማረጋገጥ ተቻልል፡፡ ለሰልና ለእናደ የሚያስተካክለ ሁኔታ ማረጋገጥ እናሱርቻን በተመለከት ተቀኑ የሚሰጠ ለዋጥና ከተቻት የሚከላከለ ሁኔታ እንዲደንገገት አለቻለዋል፡፡ ከዚህም በተጨማሪ የህመም ልቻናንና የመሰሳሰ- ሁኔታ ተጠሪው ከሱስላዋል፡፡

በ አዲ እ. አዲ የ ለተከል 105 አሳላቸቻና
ደጋፈዣቸቻና፣ የአርር መንገዶችና የተብቃቸቻና
ለግብርነት ለመቀት ቢሮኑ ጥሩ አጠማቸቻና
ሁሉ አማጠው ይጠቀማለ፡፡ ከባቅቸውም
ለመደረሰ የሚያደረግበት ደንጋይ አይኖርም፡፡
የስራ ባልደረበቸቻናን በጣም አንቀሳቸበን ወደ
ትግበር ባመጣን መጠን ለማድረግነው ተግል ተአዋቁ
አካም በመጠበቅ ባቀኑን ለመጠታት ተአዋቁ
ደርሱ ይጋራዋል፡፡

የንበረት አስተርዎ ሆኖታዎች ሁሉ ተቋሙው እኩ
እ. እዚ የ እርምጃ ስለተቋች በስራ በቋሙና
በማህበረሰባቸው ላይ የተሟነ አስተርዎ ሆኖታዎችን
ታማው ለማሽነና የሚከተሉትን ወፍ ወፍ ተጠሪዎች
ቋሙዋል!

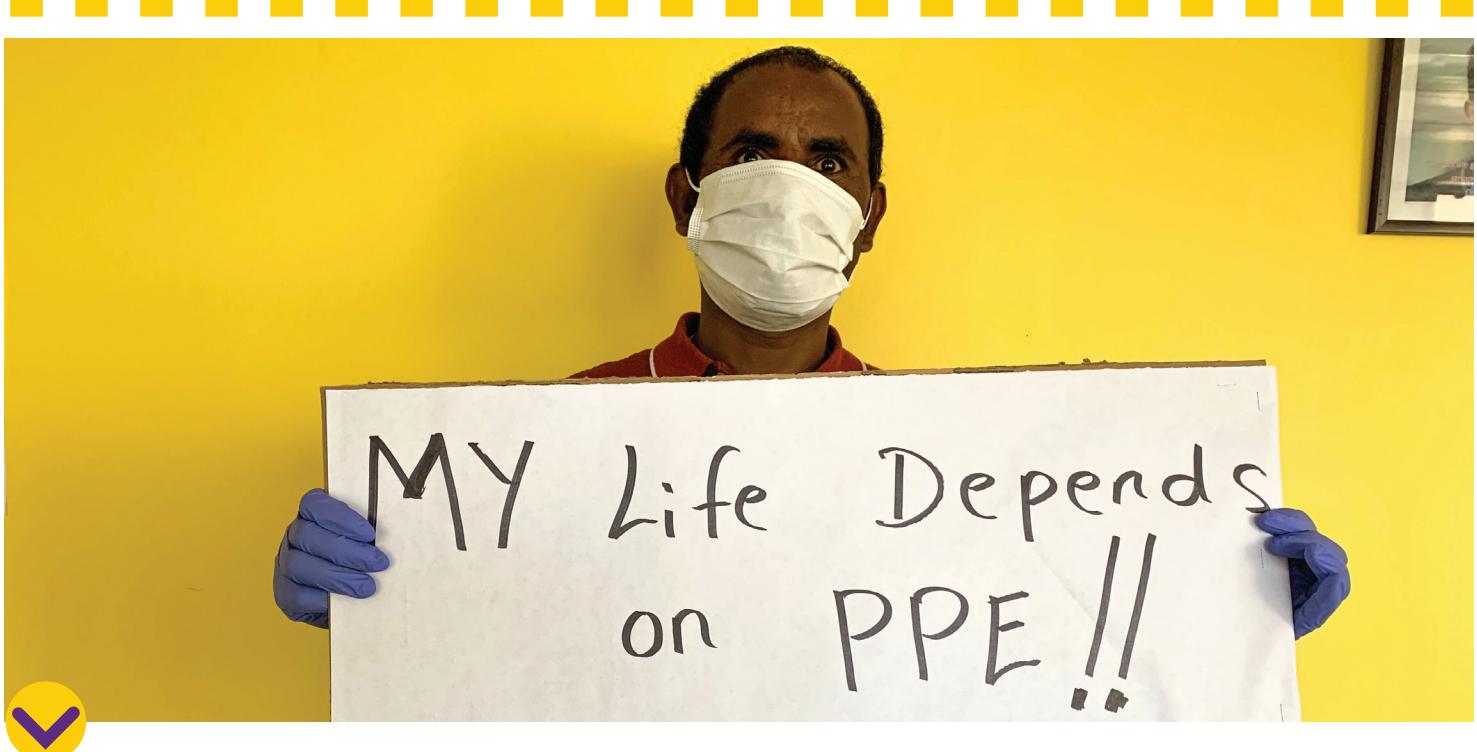
**የመጀመሪያ ቅጽ (ይደምናን ማረጋገጫ) ከፍ ለማድረግ
በደንብ ከተማ አስተዳደር ላይ ከፍተኛ ጥናና
ተሳሽ አስፈላጊዎች**

**በዚህ የዚህ ደንብ በዚህ አውጥም ተከተል
19 ዓመት ተከተል ለተቀብ ለሰተዋች በቁ
ድንገት እንደያደርግ ተጠና እርማዋል፤**

የስራ ተቋርጓችን ለሰራተኞች ማህበዬች አውቀና
አንድሰባው ለማሳገድና የስራ ማቅም እናማ
በማድረግ የስራተኞች ማህበዬችን አውቀና
ሁልውም ማረጋገጥ ታለዋል፤

**የኢትዮጵያ በተጨማሪ የእርሱዎንስና የባልድርች
በለጻዎት ስጠቀምዎች ስጠር በመግባት፣ ታርፍ
ለማጭዎት ሲደረግ የቃጥረቃቸው የሰራ
ተቋራሙች የሚከተሉት ለተፈጻሚ መረጃ ያልሆነ
የሰራና እሳራር ቅጂዎች ለሰራዎት እንዲወስኝ
መጠታማ እንቅስቃሴ ማረጋገጫ ቅለዋል፡፡**

የሰራተኞች አደጋና ስራን ለለመቀበል ያላቸው መብት- OSHA



እርስዎም የሰራ በታች መጥማኑ
ደህንነቱ የተጠበቀ እይደለም
በለው የሚያገኙ ከሆነ ጉዳቶን
በተቻለ አቅም በቀጥታ ወደ
ቀጣው አካል በመውሰድ
አንድያዕዥ-ቁ እንመከራለን፡፡
በመሆኑም በማግኘት-ም ገዢ፡
አደጋና የሆነ ጉዳይ በስራው
ስራውም ተኩረዋል
ለ አጥ (OSHA) ማመልከት
ይችላለ፡፡ ንር ማኝ ይህንን
ማመልከቻ ስላለበት በታች
የሰራ ጉዢዎን ጥለው መሂድ
የለበቻትም፡፡

የተከሰተው ቅጂው የሞት
ወይም ከባድ አካላዊ ጉዳት
ለያስከተል ይችላል በለው
ከባቢ፡ አጥ (OSHA) የሚባለው
ተቋሙ በበታች ተገኘቶ ጉዳቶን
ለመመርመር በቁ ማዘ አያጭም
በለው ለያስበና ጉዳቶን እናው
በላማበና እንዲያዕዥ-ቁው ካደረገ፡
እናውን ለደርስ ከሚቻለው
አጥ ለመከላከል ሲሉ ለራውን
ለለመስራት የሚያስችል የህግ
ድጋፍ ለኖርም ይችላል፡፡
አጥ (OSHA) ሲሆ ለመስራት

ፈቻይና አለመሆናን የሚደግኝ
የሁበረት ለምጥናናቻን
ተፈጻሚ እንደማያደርግ ማውቆ
የሰራልጋል፡፡ ከዚህ ወር
በተደሃሽ ሲሆ ለለመስራት
የሚያደርጋት ወ-ሳኔ በመብት
ይረዳ የሚጠበቅለት የሚከተለት
ቁድመ ሆኔታዕች ተማልተው
ሌንና ይሆናል፤

➢ በተቻለ መጠን እናው
አደጋውን እንዲያስቀምናልው
ጥያቄ አቅርቦው እናው ይህን
ለያደርግ ለዋርድ

➢ ለራውትን ለለመስራት የወሰነት
በቁን ለቦና ለሆን ይገባል፡፡
ይህም ማለት በተከከላልም
አደጋው ለደርስ እንደሚቻል
አምነው ያደረገት እንደሆነ፤

➢ ምክንያታዊ የሆነ ለው ሁሉ
ይህ ጉዳይ የህይወት ወይም
ከባድ የካሳ ጉዳት ለደርስ
እንደሚቻል የሚያሳምን ሆኖ
ሌንና፤

➢ አደጋው ለደርስ ከሚቻለበት
የግብር ፍጥነት አኅድ

በተለመደው-ና በተዘረዘሩው
እናው አማካኝነት (በአሽ
መመርመጥ-ቁ አማካኝነት
በመስበለት-) አደጋውን ማስቀረት
አይችልም ተብሎ ለታሰብ፡፡

በዚህ አገበብ ይህንን የመሰለ ሆኔታ
ስራው የሚከተለትን መመርመጥ
ይከተሉ፤

➢ እናው አደጋናውን ሆኔታ
እንዲያስተካክልው ወይም ወደ
ሌላ ሲሆ መድብው እንዲያስው
ይጠይቷ፤

➢ ቅጥሎም አደጋ ለያስከትል
የሚቻለው ሆኔታ
እስከራተተካከለ ይረዳ ለራውን
አያዘናውን ለመቀበል ፈቻይና
አለመሆናዊን ያስረዳ፤

➢ እናው እስከሳናበትም ይረዳ
በስራው በታ ሆኖ ይጠበበቷ፤

አጥ (OSHA) ነ በሚከተለው
መስራትበና የሚቻል፡፡
www.OSHA.gov



በፖ.ስታ.ካርድ መደረሰ የተመዘገበ ይለች

By Jamie Landa and Diego Bleifuss Prados



ԱՌԱՋԵԿԻՎ ՄՃՀՆ ՀՐԴՈՐԾՎՔ ՈՂՄ ԳՄԴ
ՈՃՏՔԻ ՈՉԵԼ ՔՆՐԴԻ ԴԵՂՑԱՎԲԱ::
ՈՊԻՆՆԻ ՈՃԹՈՒ ԽՊՂՂԻՎՄ ՄՈՒՔԻ ՄՍԻԱ
Ի 2020 ՀԿԸ ՀԲԲ ԹԱԾԿ ԵԸ ՈՒՔՔԱ
ՔԴՐԴԴԴԸ ՈՒԽԸԾՔ ԶՃՔ ՈՄԿ ՀՆՁԸԾՈՒԴ
ՔԴԵՀԴՐԴԸ ՔՄՓԱԼԱ:: ՀՆՁԸԾՄԹՈՎ
ՔԾՈԾԸ ԽԾՎԾԴ ՈՃՏՔԻ ԻԲՔ ՔՂՄ
ԲՄԽՄԳ ՀԸՀԴ ՀՆՁԸ ՈՒԽԳԴԻ ԶՃՔ
ՍԵԹՄԴՄՎ ՀԾՊՈՂԱՄ ՀՆՁԸԾԸ ԻԸԼԴՎՄ
ԲՄՅՄՎ ԴՊԻԾԸ ԵԸ ՈՄՔՔՐՄ ՈՇԵՒ
ԹՈՒԽԸՆՐԴԸ ՈՄԿ ՀՄՎՄՎ ԳՄԴՄՈՒՄ ՀԻԱ
ՈՐՏՎԱԲ:: ՈՃՏՔԻ ՀՈՒԽՄՄՄԴՄՎ ՄՃ ՈՆ
ՄՊՈՒՄ ԹԾԵՐՄ ՈՒ ՔԾՎՄՎ ԿԻՐ ԱՆՁ
ԿՃՄ ՄԾՎՄՎ ՄԻՒՄՎԱԸ ԻԲՔ ՈՔՐԴ
ՄՎՀԱ ԾԻԿ ՔԴՎՈՐՎՄՎ ԻՈԲ ՀԿՎԸԾՎՄ
ՄՄՐԴՄՎ ՀԸՀԸՆՎՎՎՄՎ ՈՃՏՔԻ ՄՎՀԱ

ՈՒՄԱՀԱՅ Ք Զ ՀԵ Խ ՈՇՏՔԴ ։ ՊԳՊԳ
ՔՄՀՆԻ Ք ՔԱԴՈՓ ՔՂԸ ՈՒ ՄԿՀԴ ՀՇՀԸ
ԼՄՇՔԸԸ ՈՇՏՔԴ ՊՈՓ ԲՊԱԴ ՍՊ
ՀԱՇԱՀՆԻ Խ ԵՑ ԹԱՀԿՆԻԴ ՄԿՀՆԻՑ
ԿԲՄՊ ՈՇՆ ՍՊ ԱՄՊՄՔ ԼՏՔՊ ՈԱԱԾ
ՊՈՓԿ ԽԱՐ ԲՊԱԴ ՍՊ ՈՇՆ ԴԲ ՀԿՀԸՎԱ
ՀԲԸՎԱ ։ ՈՄՄՐԴՊ ԽԱԼ ՍՊ ՄԸՋՂՊ ՈՇՆ
ԽԱՇԲ ՀՊԱԾ ԲՄՀ ԲՊԸ ՈՇՆ ԼՎԳԸՎՎՎ
ՈՇՆ ՈՒՔՎ ԴԲ ԲՊՀՀԱՊԴ ՀԱԲՀ ՄԿՀ
ՀՇՀԸ ՊԳՀԸ ԲՖՀԱ ։ ԲՄՀ ՈՒՄԱՀԱՅ
ՈՇՆ 11 Փ 2020 ՔԻԼԱԾ ՊԿԴ ՊԲԸԿ
ԲՄՀԴ ՀԱՌ ԿՊԱ, ԿԱՄ Հ. Ա. Ա. Ա. Ա. Ա.

ՈՒԱՄ ՄՈՇԵՆ ՊՐԻՎ-Թ ՀՈՅ/ՓՈՃԵ: ԴՔՔ
ՔՐՈԱՀԻ ՑԱԽԻ Հ. ՄՈԾԵՆԴԱ. ՎԵՆԴՐ ՈՌԵԿ
ՎԵՆԴՐ ՈՒՂՂՈՎ. ՄՈՒՏՔԸԸ ԵՊԱՀԻ ՑԱԽԻ
ՄՈՄԵՐ/ՀՀ-ՈՒ ԲՊՄ ՄՈՒԻՆԻ ՀՈՒՄԻ ՔՀՈ:
ՈՆ-ԴՐԴ ՈՄՀՈՒԿ-ՈՒ ԻՆԸ ՈՒԽԱՀԱՐ-Դ
ՔԸՆ-ԳԻ ՄԻՒՐԵ ՊԺՎ ՄՈՄՈՒ ՎԵՆԴՐ ՔՈՎԱ
ՀԱՄԵԿ ՄՈՎ-ՈՒ ՀԵՖԼ-Թ:

➤ ስታችውን መግለጫ/ማስወቅ፡ በስራ በታ
ለኖር ለላማችል የደህንነት ስጋት፡ በስራ በታ
ገዢ ለላማድርሰ ጥቃት፡ ለከዚት ለላማችል
የሚሆበው ሲኖሩ ደህንነት ጥጥቶች
በሚመለከት ሲረተችች የዕዝንያቻው የሆነ
ስጋቶችውን ማንሳት/ማስወቅ ይችላለ፡

➤ ተቋዎች፡ ለረተኞች ሆነ ወጥ ፍቃው ለለወ
የሚያጠኑበቸውን አሰራርች የሚችወም
መብታቸው የተጠበቀ ነው::

ታሳኑ: ስራተኞች ህን ወጥ ፍቃው ብለው
ባሙዳቃቃውን አስራሬች ተረጋ ክስ ማቅረብ፡
ምስክርነት መሰጣትና በሚደረገት የምርመራ
ሂዳቶች ወሰኑ የመሳተፍ መብታቸው የተከበረ
ነው፡፡

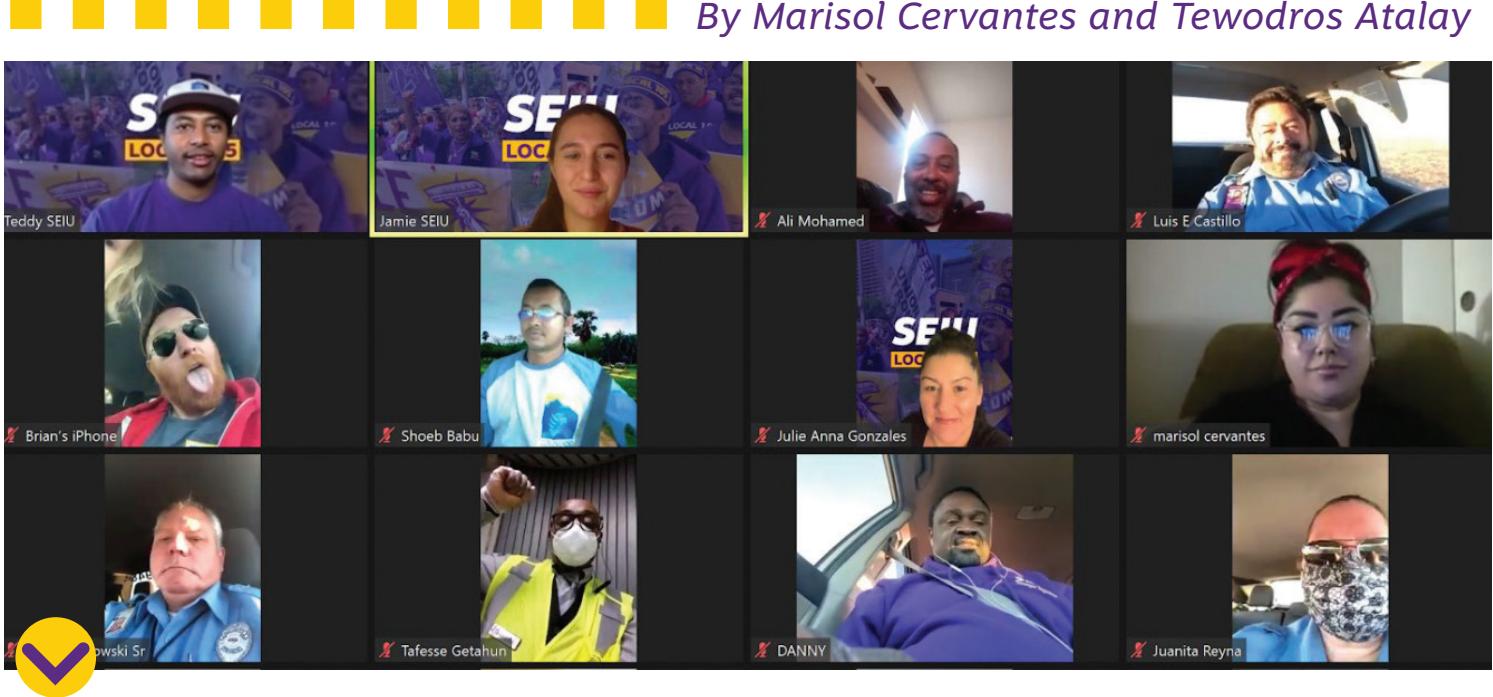
ይህ በላንዳው እናዚለ በፖራሉትኩው ነረም በበት
ፈቃድነትና ለመሰተኑ የ አስ እ አይ የ ለማዘል
105 እሳላት ካስቀመጥት እቅድ እንዲር ማብ
በመምታት በሆንደቱ ካለ የ አስ እ አይ የ
የረቡጥና ሁሉ የ **1ኛ** ስፍራን ተቀናጅተዋል::

በመሆኑም የ አዲ እ እና የ ለተከል 105 እንደተ
በታምሩ 2.4 ማረጋገጫ የሰላክ ተረምኝን በማድረግ
እንዳሁም 3.4 ማረጋገጫ የሽሁ-ፍ መሳከኝኝን
በመሳለ መረጃዎች ይኖሩት ወደገኘው እጩዎች
ለቻ የይደንና ለከሚሉ ሆኖ ድምጽ እንዳስጥኝው
ቀባቀብ እናርጂል፡፡ ከዚህ ጽሑፍ ለተገኘው
የኖሩት ድጋፍ ለተፈውው ላይ የሚጠበው ለረጋገጫው፡፡
ከዚያ ያለው የበተሰባበና የህዝኑም እንደተ
እንደሸጪ የአዋጅታዊ ድምጽ እንዳስጠ ለራዎች
እናውናል፡፡

ይህ ሁሉ መንገሻ ስራ እናደረሰው በከተማ
እልቀረም፣ ልሃቻቻሁ ሁሉ የለው ወጪዎን
እሉመካግዳል፡ የ እኩ እኩ እኩ የ እኩ እኩ እኩ
የተቀናዬ የሚነቸቷት አመታ የከላደራል መረጃዎች
ከብረ ወሰን በመስጠር ፍጥምር በ 2020 ዓመት
ተሳታፊ ሆኖምል፡ በበረታቻሁት መንገሻ ስራ
ምክንያት ጭ ባይደንና ካሙላ ሁርስ ተፈጻሚነትና
ሻይ ተፈጻሚነት ሁኔታ እናደመረጋጭ ለለፈነቻቻሁን
ተወተታቻል፡ በረጋግጣት ከሱ የርዳኝር ተፈይ
የነበረው የከላደራል የኩራት መቀመጥ በዲሞክራሲቱ
ሃገንለጥር እናደተካ አስቀላቻል፡

የርሃም አንቀጽ 118 በቁ ደረሰኝ እንዲያገኘ
በማሪጂዬችሁ ከፍቅ ያላው የበተሰቦና
የህይወጥ እለፈት የተለመራሽ ጥሩት ህዝ እንዲሆን
እድርጋችኩል፡ ለረታዊች ለላይ ሁሉ ለተገኘት
ዶለማ እንዳቀቻቸዴ ሁድላፍ ባለቤት ስምት
በቀይም ተመራመዋቹ ለመረጣቸው ካደና
ለሚያገባለት ማስበረሰብ ተጠቃቀ ሆኖው·
እንዲቀጥላ ማድረጋችውን ይቀጥላለ፡ ለሰራሁት
መልካም ሲደና ለመዘግበቸሁት ደል እንዲን
ደስ አላቸው ማለት እንዱወሰን፡ በተጠላቸን
እናሽኔለሁ!

የደንበር አንተርናሽና እርሱት ለራተቶች የጠናና የደህንነት ግብረ ሂይል (ታሰሳ መርከሻ)



ՀՐԱՄԱՆ

ይህ የ እና አይ እና የወጥና ይህንንት
ግብረ ሆኖም በ የ እና አይ እና በተለያዩ ስራ
ተቋራጭና ካሳያዣች ተቀጥረው በሚሰሩ
ስራተኞች የተመዘገበት የብረ ሆኖም ነው::
ይህ በዓይነቱ ላ የ እና አይ እና እና በመሳወ
ሁንጻቸ ሌላ እርምጃዎች የሚሸምረው የሆነ
ለሁለም ለራተኞች ካፍተና አሳታፊ የሆነ
ግብረ ሁኔታ ለራተኞች ተሳሳቢው ከባን
ወደጊዢ የሚገጥማችውን አስተዋጅ ፊልቻ
ሁኔታዎች የሚወያየበትና በጋራ መቆኑ
የሚያፈላጊበት መድረሻ ነው:: መድረሻ
በ2020 መሸመሪያ ወረዳች አካባቢ የተሽፈ
19 ወረዳዎች መከተሉን ተከተሉ በስራተኞች
የደ የሚከተሉዋን እናው ለመቆቻም ይረዳ
ዘንድ ተብሎ የተቋቻው በመሸም ከባን
ወደጊዢ እናማለን በሚሰሩት ዝርዝር በዘመ
የ የ እና አይ እና ለራተኞች በጋራ የሚገጥማችውን
ተግኝመቻችና ተተኞች በጋራ መቆኑ
የሚያፈላጊበት መቆኑ ተቋሙ ወይመሆን
አያተኛውን መጥቻል::

የ ዓ. አዲ እ. ለለተቻች የሚያገጥማቸው·
አስተኛው ሁኔታዎች፣ የከፍል 19፣ አነስተኛ
ከፍልም፣ የጂዢ ሲሄንንና ለለተቻችም ተያያዥ
የመሰራት እንደሆነ ተያያዥ በግንድ ድርጅቶ/ የስራ ተቋራጭ ተቀጥረው የሚሰሩትን በቃ
ለይቶ የሚመለከት ማይሁን የእርሱርት
ለለተቻችን ሁሉ በጋራ የሚመለከቱ
መሆናቸውን እንጂነበሳን፡፡ በዘመኝ የተካሳ
በጋራ ለተጋረጋሚ ቅጌዎች በእኔና የስራ
ቻቋራጭ ላይ በተናጠል የሚወሰኑ የእርሱርት
እርሱርቸው ዘላቂና ሁሉን አቀፍ እያሆነም፡፡

በኢትዮ የዚህ ቀበሌ ገዢ አስፈላጊ እኩል ተቻለ
በመከተል ሁ-ኢትዮም የ ዘመን እና ስራ-ተዋዋት
በማኑትና ለሁ-ለም በላይ-ት የሚያደረሰ መኖትና
በማፈላለም ወጪ-ታማ ለሆነ ቅዱል፡፡ ይህንን
እውቅለይ ሁኔታ በደጋጋል የሚገልጻው፡
በአማርኛ ቅዱል በበዛት የሞኑዎች-ውው- አባባል
ነው፡ “ድርጅ በደጋጋል እንዲሁ ያበር”፡

ይህ የገዢ የገድ (ታክክ ፊርማ) ስያከናውን
ከነበሩት ስራዎች መሠከል በጥቃቱ
እንደሚከተሉው ይቀርባል፤

ስለጠና፡ ከተቋቋመበት ዓላማ እንዲርና ፈደም
በለው ከቀረቡት እውነታዎች በመሳሳት የገዢ
የገድ የሚከተሉትን ስለጠናዎች ላይ እኔ እና
ስራዎች በዚህ ቁጥጥል፤

ከከሽ.፩ 19 ዘርፍ የሚውሰድ እርምጃዎችን
የሚያሸሙ ለልጠና፣ ይህ ለልጠና
የመጀመሪያ ለፊጥ ተዋኔው ለማነት
የእርምጃ ለራተኞች አሳይቷል መረጃዎችን
በማቅረብ እንደሆነ የስራ በታችውን በንቃት
መከተተል እንዳለባቸው ያስተካማል::
ስላጠናው ከከሽ.፩ ጋር በታችያ
ስራተኞችውን ለእዳው የሚያጠሩት ጉዳይ
ለመለከተ ወዘገዱውን በታች ላይ ያሉ
ስራተኞችን አሳይቸው ተመጣሚ እርምጃ
እንደሆነ መውሰድ እንዳለባቸው ያስረዳል::
ከከሱ ጋር በታችያ በግንዘብና በከላራል
የተደንገነት የአሰራር ለራተኞች ባንቀኑናቸውን
በመዳበስ ለልጠናው ባንቀበ ይሰጣል::
በመሆኑም የፈጸልቁይ ለቦር አከተ (፳ ላ
እ)፣ ፍስናል ለቦር ለደፊነስ አከተ (፵ ላ
እ) እንዲሁም አቶ የመሳሳይነትን ህዝት

የደንበር አንተርናሽና እርሱት ለራተኞች የጠናና የደህንነት ግብረ ሂይል (ታሰሳ መርከሻ)

2020 ከነጋጀው ሲሆንም መከተል ሲሆ
የፖስትና እንቅስቃዣና ተሳትሪ በግድረግ
መግዳደግና ድጋፍና መቀበያና በግንባር
ቀፊም የሚጠቀስ ይህንል::

የኋርጊይን: የስራ ተቋራጭና የሰራተኞች
ግንዘኑት መግለጫ ስልጠና: ይህ ስልጠና
ቀዳም ሲ.ል መ.ለ ለመ.ለ ነገር ግን
አሁንም በባሩት እንደሆት እርር መግለጫ
ሰራተኞችን በቀጥታ እረዳቸው ቅጽዎች
እንደሚሸበሩ የቦራራል:: እነዚህ ሰራተኞች
በላሬት በርካታ አስርተት አመታት በደረገት
ተግባራ ለሰራተኞች ማህበራቸው እውቀና
ከመጀናፍ ፖሮር በርካታ መቋሚ ደለማች
እስመዝግበዋል:: ከነዚህም ደለማች መህሳሳ
የጠረሱ ተቀባዩ ተቀም: የስራ የሰነድ:
ተሩ የሚጠል ከፍ.ና ወ.ዳ የልማን
የመና ም.፩ ደንብበታል:: በመቆጠልም
ስልጠናው እርር መግለጫ ከተቁት
አመታት ወደሆነ እንደሆት ለማብዛዣት
እንዲጣቸውና ለቦላው ተርፍ ሲ.ለ
ሰራተኞችን ለሰራ ተቋራጭና አላልው.
እንደሰጠ:: እነዚህ ተቋራጭና ደምሞ
እርስ በርስ ተዋድድ ለመ.ን ለማሽንና
ስ.ለ የሰራተኞችን ተቀምና መብቶች
በከፍተኛ ደረጃ እንደሸረኞች የተታሉ::
በመሆኑም ይህንን አስተዋሪ እውነት
ለመቅርር ሰራተኞች ተግባሩ በተመሳሳይ
የገዢ ከኋርጊይች:: ከስራ ተቋራጭና
ከከቱትና ከፈልጋል መግለጫ ጽር መሆኑን
በመመለከት ተግባራው ለሰራተኞች የተቀናጅ
መሆኑን እንደሚገባው የቦራራል::

እኩስ አሌ ወጪዎች ይባላል፡ በደንብር
እርግዃት ለ ገዢ በጥናው አሳላልንት
ተዋጥረ በመሰራት ገዢ እንደለሁ፡ የታሰነ
ይርስ አሳላ ስሆን በመድቦኝነት በገበያዎች
ገዢ በመሳተፍ ፊል እዢ እኔ የተሻለ የሰራ በታ
እንዳሁም የከተሉት አስተዋጽዎች እርጋለሁ፡
ይህ ተከሳ ይርስ የሰራተኞችን የጋራ
ተዲያች ለማሳተኞች ተሳቅ መድረክ ለሆን
በዚህ መድረክ አስተካሁን በርካታ ተዲያችን
አሳተኞል፡ በበኩሉ በታከሳ ይርስ
አማካኝነት ከፍድ ያለው የበተሰጣኑ የህዝቦኑ
ሁዋ እንዳደረግ የአቶዎችን በመርዳቱ ከፈት
ይለማችል፡ እኔ የከተሉ የተሻለ የሰራ/
ግብረ ሆኖ አሳላ ይህን፡ ሁ-አቶዎች
ተጠቀችና!

ይህ ተከሳሽ ዓይነት/ማርጫ ሁኔታ ለሰራተኞች
የተለያየ ሁሳዎችን ለማጠራቸው ስራተኞች
ማማሪው ተማሪውን ተግኝሱቸው መመከሩበደንት
ከመሆኑ ማስገኘ በሚከተሉት ጥናቶች እና
እኩዣው የጥቅምት ነው::

የሰራ ዲተነትና ተያያዥ ጥቁምችና በሁጻቸቱ
የተዘረጋገጫ ስርአቶችን በተመለከተ መረጃ
ማሳሳቢ፡ ማደራሱችና ማስረጋዴት፣ ከዚያ
19 በሰራተኞች ላይ በቀጥታና በተዘዋዋሪ
ዘርፈ በዘመኑ ተያያዥ ተቆዳዊ ያለከተለ ሌሎች
በዘመኑ የሚከተሉው መልካ ንብረው/
እለው፣ ከሰራ በግኝነዋነትና ለዘላቂታው
መሰናበት፣ ከተከራየት በት ከረዳ መከልል
በለመጀል በግድ መልቀች፣ የጠና ሪፅን/
እርዳታ እለማግኘት፣ የእነዚህ ዓቀት፣
የሰራ ለቦና ተያያዥ የመስጠት ይገባበታል;
በዚህ ተረጉ በከላራዳና በሁገር አቀፍ
ደረጃ የሚደረጋት የድጋፍ ማቆቃው ወጪበሰብ
ከመሆናቸው ትኩር በየጊዜው ተለዋዋይነት
ነበሩ/ናቸው፡ ይህንንም ሁኔታ ከግምት
ወሰን በማስተባት ተከለ ይጠብ/ማጠረ ሆኖለ
አንጻ ለአንጻ እየተከታተለ መረጃ ለሰበሰብ፡
ለደራሱችና ለሰራተኞች ሌሎች
ቋይታል፡ ተከለ ይጠብ/ማጠረ ሆኖለ ከ ይ
እይ እ ለሰበሰብ ፈርማ ይህንንም የሰራ
ግንኙነት መመሥረት ታል፤ የዶንበር
እርሱርት ገበረሰነቱ የዶንበር ከተማ መሆኑና
እስ እ እይ ይ ዓቀም ይህን እርሱርት
በበለቤትና ከይወው የዶንበር ከተማ
እየተደርሱ ከከተማው ከውጭስ ይርሱ የሰራ
ቋሞ መልካም የሰራ ፍንኙነት በዚህ ሌሎች
መልካም እርማማን ፍተሻል፡

በመሆኑም የሰራተኞች ባጠረ ሪይልም
የእርግጥር ባለቤልማናትን በቀጥታ
እኩተገኘ ጥቃቄዎችን ማቅረብ፣ የከናዬ
ማድረግ በርሃ መኖሩን ማረጋለዋ
ቻልል፡፡ በ፳፻፲፭ ፲፭ የእርግጥር
ባለቤልማ በደንብ ወደ ተስከ ፕሮፖ የዘመኑ
ስብሰባ በመሞጣት ካግባረ ሪይል አሳተት
ዚ የከረክር ወጪታማ ወይምትን እንዲ
ምሳሌ ማንኛነት ይችላል፡፡

ወደ ታክክለኛ ይርጋግል/ማብረት ሁኔታ አንድሬት
መቀበላቸው ተሳተኑ ማድረግ ይችላል?
የታክክለኛ ይርጋግል/ማብረት ሁኔታ በዚህ
በዚህ በፊት ማከሰም ከ 4 እስከ 5 የሜ
በዘመናው በመገኘታቸው ስጋብዳታቸውን ያነሳል::
ከዚህ መጽሑፍ ጉባኤ በተጨማሪ አስተካቢው
የታምህር ሲገጥሙ አስተካቢው መጽሑፍን
የዘመናው:: የታክክለኛ ይርጋግል/ማብረት ሁኔታ
አስተካቢው ባንቃነትን ለማቅረብው ይረዳ
በዚህ የተከራከሩው የሚሆበር ግኝነት ቅትም
መረጃዎችን በቀለሁ ለመላዋዎች ያማዘል::
ይህ ታክክለኛ ይርጋግል/ማብረት ሁኔታ ለሁሉም በ
እኔ እኔ እኔ ለሚሰራ ለራተኞች ከፍት ነው::
በሚቀጥለው የታክክለኛ ይርጋግል/ማብረት ሁኔታ
ስጋብዳታ ለመከፈል ከፈለጊ ተምድርና
አቶለይን በ (tatalay@seiu105.
org) ወይም ለለመት የኩሉ እኔ እኔ
የ አርጋጋርቸውን በመጠየቅ የስጋብዳታውን
የዘመናው ለንክ ማያዝኝና መሳተና ይችላለ::



“Ո՞ո հե, զայտօք քղակա: ԱԶՅԱՌ
ԽԾՎԵԴՆ և ԱՅՄ ՈՒՂՅԱ հալաւանդ գրգռ
ՈՄԿՆԵՐՆ և Հ ՀՂԻՆՈՒ:: ՔՖՈՒ ԲԵՆ հովա
ՀՄՅ ՈՄՁՈՒՇՆ ՈՒՈՒՊԹ և Հ ՈՄԿԴԵ
Ք հե և ՔԴՇՆ ՔՈՎ ՈՒ ՀԵԶՄՅ
ՔՈՒՆ-Ն ՀՈՎԴՔՑ ԽԾՎԵԼՈՒ:: ԲՍ ՖՈՒ
ԲԵՆ ՔՈՎ-ԴՔ-Ն ՔՉԵ ԴՔՐԴ ԱՊԳՈՒՐԴ
ԴԱՓ ՄՋՀԿ ԱՄՅ ՈՒԱՄ ՄՋՀԿ ՀՈՒԿՄՅ
ՈՒԿԻՄ ԴՔՐԴ ՀՈՎԴԿ ՈՒԱՄ ՈՒԿԻՄ
ԲԵՆ ՀՊԻՆԴՆ ՀՈՎԵ ՔԼՈՒ ՔՈՒՆ-ՈՒ
ՔՄԻՐԳ ՄՄ ՀԵԶՄ ԲԱՄ ՄՋՀԿ ՀՈՒԿՄՅ
Ի-Ն ԵԱՊԴ ԱՊԿԱ: Ի ՔՈՎ ԲԵՆ
ԲԵՆ/ ՊՈՎ ՍԵՃ հովա ԲՍԿ:: Ս-ԴՄ-Գ
Դ-ՀՈՎԴՃԱ!

Ali Mohammad,
Baggage handler, Denver International Airport

#PovertyDoesntFly #ProtectAllWorkers



በወረዳና ዘመን እንዲ ለከተ ደጋው የተክርሱት የህብት ዕድገት

By Brian Winkler



ԱՌԵՒԴԻՄ ԻՆՔ ՈՒՍ ՎՈՀՀԾՈՒՇ ՀՐԴԱԿԵԿ
ՈՂՈՌ ՊԱՏՔ ԱԽԵՔ ԱՐԵՌՄԱՆ ՔՇԼԱ ՈՂՅ
ԽՄԱՋՈՂԱՀՆ ԴՔԻՔ ԳԴՈՎ ՔՊՈՒՆ ԺՄԴ
ԽՄԱ: ՅՄՊ ՈՂԱ ՈՂԱ ԱՅ ՔՄՖՔԴ
ՔՊՈՒՆ ՊՊԴԻ: ՊՂԺՄԾՊ ՔՄԻՄԳ ՕԾՔՀ
ԼՄՊԴՆ ՀԿՄ ՅԳՀՆ ՅՄՆ ԲՄՆ ՈՂԴԻ:
ՀԴ ՔՈՒ ԻՇԵ ԽՐԴ ԱԽՄԴԻՆ ՀՀԻՆՔ
ՅՄՆ? ԽԻՍ ԵԸ ՀԻԸ ՔԸՆ ՊԱԶ ՊԱԶԸՆՔԴՆ:
ՈՂՈՌՔԴ ՈՐԾԱԿ ՔՄԳԴԴՔ-Փ-
ՔՄՊՍՈՂՈՌԴ ԳՈՂԴՈՒ ՀՀԾՈՒ ՀՐԴԱՎԱՄ-Դ
ՅՄՆ ՅՄՀԼՈՎ ԴՔԴԻ ՔԸՆԴ ԴՈՒՆ ԴՈՒ ԴՔԻԴ
ԽՄԱ ՎԱ-ԱԽԾԱ: ՅՍ ՔՄԿՐԾՈՒ ԽՄՆ
ԴԱԲ ՔՂՈ. ՀԼՄՄՄՊՈՒ ՔԸՆԴՆ Կ ՅՄՆ
ՅՄՄ ՅՄՆ ԲՄՆԼՈՎ ԴՔԴ ԴԱԵՊՈՎ ՍՄՆ
ՄԱՂԴ ՔՄԵՐՀՆԼՈՎ ՄՄՄՆ ԼՄԴՐՄ ՔԴՈՎԸ
ԱԵԸՆՊ: ՅՍ ՄԵԺ ՎՈՀԾՈՒ ՀՀԾՈՒ
ՊԵՐԸ ՀԻԸԸ ԲՄՆԸ ՀՄՎԿ ԽՄԱ: ՔԸՆԴ-Դ
ՈԾԻՒ ՀՈԾ ԱԽՄԴԻ ԽԽԱ ՈՂՄ ԽԽԱՎ-
ՌՄՂԵԴ ՊՂՋՄՓՄ ՊԱ ՈՂՃԱԸ Ո.Ժ.Ք
ԱՌԵՒԴՄ ԻԲԴԴ ԹՄԾԵՄՆԻ ՔԼՄԱԽՈՂԸ-
ՆՈՒ: ՅՄՆԴ ՃԱՈԸ ԴՔՀՆ ԽԾՄՀՆԾԴԴ
ՈՂԵՒԴԻՄ ԹՄԾԵՄՆԻ ՈՂՅԾՄՄԴՆ ՄԱԼԻ-
ՔԸՆԴ-ԴՄ-Դ ՈՂ/ՃԳՊ: ՔԸՆ ՊԸՆԴ
ՀՀԾՄՄ ՔՄԸ ՄՃՄՆ ՇԿԴ ԴԵ ԴԻՇ-Ձ-
ՁՔԴ Ո.ԺԸԸՆՈՒ ՔԸՆՎԱ: ՈՂԱՑ ՔԴՔ
ԼՄՊՈՎՄՏ ՔԸՆԴ-ԴՄ ԻՆՔ ՔԸՆԾԴԴ
ԱՌԵՒԴՄ ԴԿԸ ԴԿԸ Ա.Ժ.Ք ՔԸՆ ՔԸՆ-
ՄՄՄ ՔԸՆ ՔԸՆ Ա.Ժ.Ք Ա.Ժ.Ք Ա.Ժ.Ք
ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ
1% ՄՄՄ ՔԿԸԾԸ ՈՂԱՈՒ ԹՄԾԵՄՆԻ
ԴԾԿՄՆԻ ԱԽՄՎԶՄ ԱԽԾԿՎԱ: ՅՄՊ
ԻՂԵՒԴԻՄ ԻՆՔ ԴԿԸ ԴԿԸ Ա.Ժ.Ք Ա.Ժ.Ք
ՄՄՄ ՔԸՆ ՔԸՆ Ա.Ժ.Ք Ա.Ժ.Ք Ա.Ժ.Ք
ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ ՈՂԱ
1% ՄՄՄ ՔԿԸԾԸ ՈՂԱՈՒ ԹՄԾԵՄՆԻ
ԴԾԿՄՆԻ ԱԽՄՎԶՄ ԱԽԾԿՎԱ: ՅՄՊ

ከነፌሬ መሠከል 29 በሌ.የነርቃች ከማርች 2020
እናስተ ሁሳታቸውን በኋተፍ ማሳደግ ተላዋል::
ይህ በኢትዮጵያ እንዲሁ ከማርች 2020 ወደዘጋጀ
በ ዓ. እኩ አመራሪ 36 ተጨማሪ በለሁበቻቸው
ለመጀመርያ ተብ በሌ.የነርቃች ሆኖዋል::
በጥቅምላው በሆነቱ ካለት በሌ.የነርቃች 47 ቅ
እናስ ወደዘጋጀ የተቀባዩ ተክኖሎጂ ፍቃዣው:: ይህ
ወደ 4 ትርጉሜ የሚጠው በኢትዮጵያ በሌ.የነርቃች
የተያዘው ፍቃዣ ቅ.07 ተስ 3.5 % የሚሆነውን በ ዓ. እኩ
አመራሪ አጠቃላይ በግልጽ የተያዘውን ሁሳት
(112 ትርጉሜ) ይዘተኝኩል:: የቦሌ.የነርቃች
ሁሳት በ ዓ. እኩ አመራሪ 160 ሚሊ.የን
በግዢሮች ሁሳት (ይህም 50% የህንጻቱ ሁሳት
ማለት ነው) ከተያዘው መቅላል ሁሳት ሁሳት
እናቴን ያህላል::

የመጀመሪያ ለደና ተሰላል ስራተኞች በየዕለቱ
እኔን ተረጋግጧው ይህን እናሞጣ ወደፊት
እንዲሸጠው ሲያደርጋ፣ 1% የሚያምላት እነዚህ
ተቋርቃች እሳለቻውን ካላደረግ ፍቃድ ይህንን፣
በተጠበቀ በታ ተመክቷቸው ተጨማሪ ሁብት
የጋብታለሁ፡ የሚያሳይነው ጉዳይ ለዘዝር ያለው
እነዚህ የመጀመሪያ ለደና ተሰላል ስራተኞች
ስራተኞች አጥተዋል እሁንም በርከቶች
ስራተኞች እናጠ ይገኛለሁ፡ ወረጃዎችን ተከተሉ
ለለሱተኞች የቀረበለት የድጋፍና ድንጋጌ ማረቀቅ
በተውሰን ይረዳ ስነጠ በፈጸመዋል፤ ይህ ይጋፍ

እንደገኝም የኩስተኛ ማህበረቻንን አውቀፍና
ሁለም አረጋግጣን ከሠራተት ስምምነታችን
የሚመርመውን የሰራ ቅዱትና የጥናን መሆኑን
ծርጌት ነው:: በመሆኑም በየረቡድ አባላትታችን
በሰራ ቅዱት:: በንዳኖም ጥሩ እና በካተማ
አከተፊደር እኩልታች ተገኘትና የምንሰራቸው-
ሰራዋች ለረሳቻንና ለበተሰበዋችን ሁያም
የረጋ እንዲሁም ከሚደረገ እንደር ተልቅ ይርሱ
እንዳለው መዘንጋት የለበንግም:: ከዚህ ለበይም
እነዚህ ተፋይሮች የሚያስፈልቸው ተብይ
እንደሰለ ወረዳታል::

የኢትዮጵያ የቃድር/ደጥሃት

By Shoeb Babu



የሰጠው እና ትርጓሜ እና ጽተፍናን ያረምን (እስ እ. እና የ) አሳይቷል
የሚሸጠው ወቃድ መሬት በሆነው ዓቀፍና
በአካባቢዎች ደረጃ ለማሳደግ ከዚህ
ዓመት ለገንዘብ ግዢ ትግል አድርጋው
በመጨረሻ ለከተማ ሆኖች እና አ. እና የ
አ. እና የ ለተከላ 105 በከተማ
የሚሸጠው ወቃድ መሬት ከፍ ለማድረግ
በተደረገው ትግልና ለተተኞው ይል
የአንበሳ ደርሞችን ዝመዝራል፡፡ በ2018
የዶንበር እርምጃ ለረተቶች
የሚሸጠው ወቃድ መሬት ለማሳደግ
ወመታዊ ድጋፍ፡፡ ይህንንም ለማሳከት
በከተማው እንዲፈጸምች ሂት
ተገኘተው ምስክርነትታውንና የህይወት
ተመክርዋቻቸውን አከፍለዋል፡፡
ከንቱበውን ቅርቡው እነዚያዎች፤
የድርጅ ፊርማ በማሳሰቢ ማኑ
ለማሳደር ተረዋል፤ በቀቁለ የዳምኑ
ማሬውን ከፍ ለማድረግ ለለማረኩው
ኋይኋ ወተውተዋል፡፡ ለረተቶች
ሁለተኛ ከፔ በላይ ለረተቶችን ለርተው
ዶንበር የበት ከፈይ ለመከፈል፤
ለምግባና ለመሳስለት ወጪዎች
ለመጀመሪያ ምን ያህል እንደሚችሉ
አስፈላጊ ሆኖች በመጨረሻው ጥረቶች
ፍጻ እና የ የ 2019 ዯዕንበር ከተማ

ከውጭስ የሚሸጠው ወቃድ መሬት
ለማሳደግ የሚሸጠው ሁኔታ አገልግሎት
ይህም ለዓመታት በገዢታዊ ከፍ ለሰነ
ለከራሙ እስ እ. እና የ ለተከላ 105
አሳይቷል ለዶንበር እርምጃ ለረተቶች
ትልቅ ደል ነው፡፡ የደረሰንው
ከፍተኛ ማኑ ምክንያት የዶንበር
ከተማ ከውጭስ ከዚህም በተጨማሪ
ለ2020፣ 2021፣ እንዲሁም 2022
ዓመት ምምር የሚሸጠው ወቃድ መሬ
ተመኋገት ለማሳደግ ተገኘል፡፡
ወመታዊ በዘዴ ለደቀም መለወን
የዶንበር ከተማ ለረተቶች በማንቆሳው
ለሁለም የከተማው ለረተቶች
የሚሸጠው ወቃድ መሬ ከጀምሩ 2022
ቋምር በቦቻት \$15.87 እንዲሁም
ወ-ኑ አሳይቷል፡፡ በዘዴ የዶንበር
እርምጃ ለረተቶች የተግለ ፊርማ
በመሆኑ ተልቅ ማኑ ተጠወተዋል፡፡
በአጠቃላይ ከዚህ ለውሰድ የሚገባው
ተምህር ለረተቶች በሀብረት
ቆጥ ጥያቄዎችን በመጠየቅ ተጠለቅ
ኋይኋ ትርጉም ያላቸው ወጪዎችን
ማስተካከለ እንደሚችሉ ነው፡፡

በነጋሽና ገዢ የወ-ኑ የሚሸጠው
ወቃድ መሬ ለመጨረሻ ገዢ የተገኘለው
በ ዓይነ 2009 ለመሬት ከ #6.55 ወደ
\$7.25 በቻ ነው ደደገት ያሳያው፡፡

የተጠቀሱ ሲተት/ማዘት የሚሸጠው
ወቃድ መሬ ቅጂዎች ደንብ የሚከተለውን
ይመለላል፤

2019 ----- \$11.10

2020 ----- \$12

2021 ----- \$12.32

በአንድና የዶንበር እርምጃ እና የሰት
የንተከከት ለረተቶች ቅጂዎች ይህን
ይመለላል፤

ቋላይ 1st 2019----- \$13

ቋላይ 1st 2020----- \$14

ቋንቃዊ 1st 2021----\$14.77

ቋላይ 1st 2021----- \$15

ቋንቃዊ 2022----- \$15.87





ወደ አሳ እና እና የ ቤትሰብ አንቡን ደህን መማቻሁ

፳፲፡ እ በ አም፡ እንዲሁም ጥርጉትኩት በመገቢያ ላይ
በለው በ2020 የወራተኞች ማህበረቻቸውን መሥርተው አሳ እና
እና የ ለማከል 105 ን ተቀባዩዋል፡፡ ይህ የበርካታ ዓመታት
ሰላሁ አስመራሽ የመጀመሪያ የሚደረግች ስራ ውጤት
ለሆነ በአሁኑ ማቅረብ መለ በመለ ለባል በሚችል ያረጋ በ
እና እና ለተገኘች የተስከርኩ ወንበር ደርፊታ የሚሰጠ
አድራሻች ሁሉ በስራተኞች ማህበረቻት የህበረት ለምምነት
በር የተቀኑ ማኅዋል፡፡ ይህን ማሳከት የተቋሙው ለወራተኞች
በተከተታይ ለደታዘዝት የተለያየ አርምጃዎችን ለመለድ ቅድመ
በስተመጨረሻም የስራ ተቋሙው የስራተኞችን ድምጋፍ
ማህበረቻን ተገኘው ዕውቅና እንዲሰጠ ለማስታል በተደረገ
ሁለት የስራ ማቆም አድማቻች ቅምር ነበር፡፡ በመሆኑም
እነዚህ ሁሉ የስራ ተቋሙው የስራተኞች ማህበረቻት የህበረት
ለምምነት የገዢው ለሆነ በስተመጨረሻም ለረጅም ተዘ
የታገኘንለት የስራ የሰተኞችንን ለማረጋገጥ ተቋርቦና፡፡

ይህ በተለይ ለደንበር አርሱርት ለራተኞች ተልቅ ተጠጥሞ
የለው ውጤት ሆኖም ከፍ ባለ ይረዳ ደግሞ ለ አሳ እና
እና የ ለማከል 105 እንደ ከፍተኛ ያል የሚቀርብ ነው፡፡
እንደማሆነ የአባላቶችኩንን ቅጥር ባስድን መጠን የበለው
ህይል ለማስቀበባና ከሰራ ተቋሙው፡፡ ከነተማ አስተዳደርና
ከአዱር መግለጫ ጋር በተደረገ ለሚናስ ቅጂች ተገበዙን
መቆኑም መሰጠት ያስቻለፈል፡፡ ለፊይናን እናንዳንዳ
የአርሱርት ለራተኞች በማህበር ቅዱው መጠቱ በህበረት
ለምምነት የተረጋግጧ እንዲሆነ ነው፡፡ “የእንዲ ጥሩት
የሁለም ጥሩት ነው” በሚል መርሆ በህበረት ቅጂን
ለቻጠርቻችን መቆኑም ማማኑት ያስፈልገ኏ል፡፡

ወደ አሳ እና የ ለማከል 105 በተሰብ እንቡን ደህን
መማቻሁ፡፡ ማንኛውም የህበረት ለምምነቻሁን
የሚመለከት ተቋ ለተራሱች የየኔዬን ለተዋዋቸው
ቀርቦችሁ እንደታነግሮኑ እናደ እንለሁ፡፡

By Thomas Weiler

የህበረት ለምምነቻች ለአሳ

የህበረት ለምምነቻች የሚያስበት ማ በ2021 ይጠናቀቹል?
ይንጂዬው ወደ ለተዋዋቸው በመቅረብና በምናደርጋው ተግል ታቃ
ተሳተድ በማድረግ እሁን በስራ ገዢ ካለው የበለው መንከራ የህበረት
ለምምነት እንዲሆነ አለተዋዋይ ይደርግኝ፡፡

- እች አሳ እና በማርች 31 ከንተራቱ ያበቻል/ይቻልላል
- ለደኩስ ይናይቻል ካለበት 31 ከንተራቱ ያበቻል/ይቻልላል
- እና አሳ እና ይናይቻል በስተቀምበር 30 ከንተራቱ ያበቻል/ይቻልላል
- እ በ አም ይናይቻል በስተቀምበር 30 ከንተራቱ ያበቻል/ይቻልላል
- እና ተ + & ገለባል ተርከንግ በቁርበ ይቻቻቹል
- እና አሳ እና የቃይ ካለንርበ በጥቅምበር 30 ከንተራቱ ያበቻል/ይቻልላል

በ2020 መረተቻች በመደራጃች በኋ እና እና የሰመዘገበችው ይለታል

እና አሳ እናና አሳ ተ + ለሚያደርግት
የክንተራቱ ማረከማና መግት ከ 150
በለው የአርሱርት ለራተኞች በኋቷል
በመውጣት ይናይቻቹን ለተተዋል፡፡

በለው በመተበት የሰራተኞች ቅዱ ተሸና
ቁጥር እናና ሌ 78 መረተቻች
የሚከናወል \$7,050 ክፍያን
አግኗትዋል፡፡

95 ቅድመ በ ወይደ እና አሳ እና
ተቀረው ይሠራ የነበረ የቋዳት ለራተኞች
ስህተት የበረበበት የተረዳ አርምጃዎችን ለመለድ ቅድመ
በማስተማሪያ የስራ ተቋሙው የስራተኞችን ድምጋፍ
ማህበረቻን ተገኘው ዕውቅና እንዲሰጠ ለማስታል በተደረገ
ሁለት የስራ ማቆም አድማቻች ቅምር ነበር፡፡ በመሆኑም
እነዚህ ሁሉ የስራ ተቋሙው የስራተኞች ማህበረቻት
ለምምነት የገዢው ለሆነ በስተመጨረሻም ለረጅም ተዘ
የታገኘንለት የስራ የሰተኞችንን ለማረጋገጥ ተቋርቦና፡፡

በ ዓ እና እና የ ምስለሩ የቋዳት ለራተኞች
በ 9 ዓመት መሰተ ከፍተኛ የተባለ
ቀማዊን አከተው ከንተራታቻቸውን
ለዓንድ ዓመት ማረከማ ቅለዋል፡፡ ይህም
በግብር ደረጃ ቅምር ከናተኞች ከሚሰለት
ቁጥማሪዎች ተርቃ አስላይቻል፡፡

የየረቡን አበላት የደረሰት ቅጂ፤
ፍትሃዊ ባልሆነ መንገዶ ከ አሳ ተ እና
የለባል ተርከንግ ከተረጋሩ ለራተኞች
መህከል 14+ ወደ ለራተኞች እንደመለስ
ማድረግ ተቻል፡፡

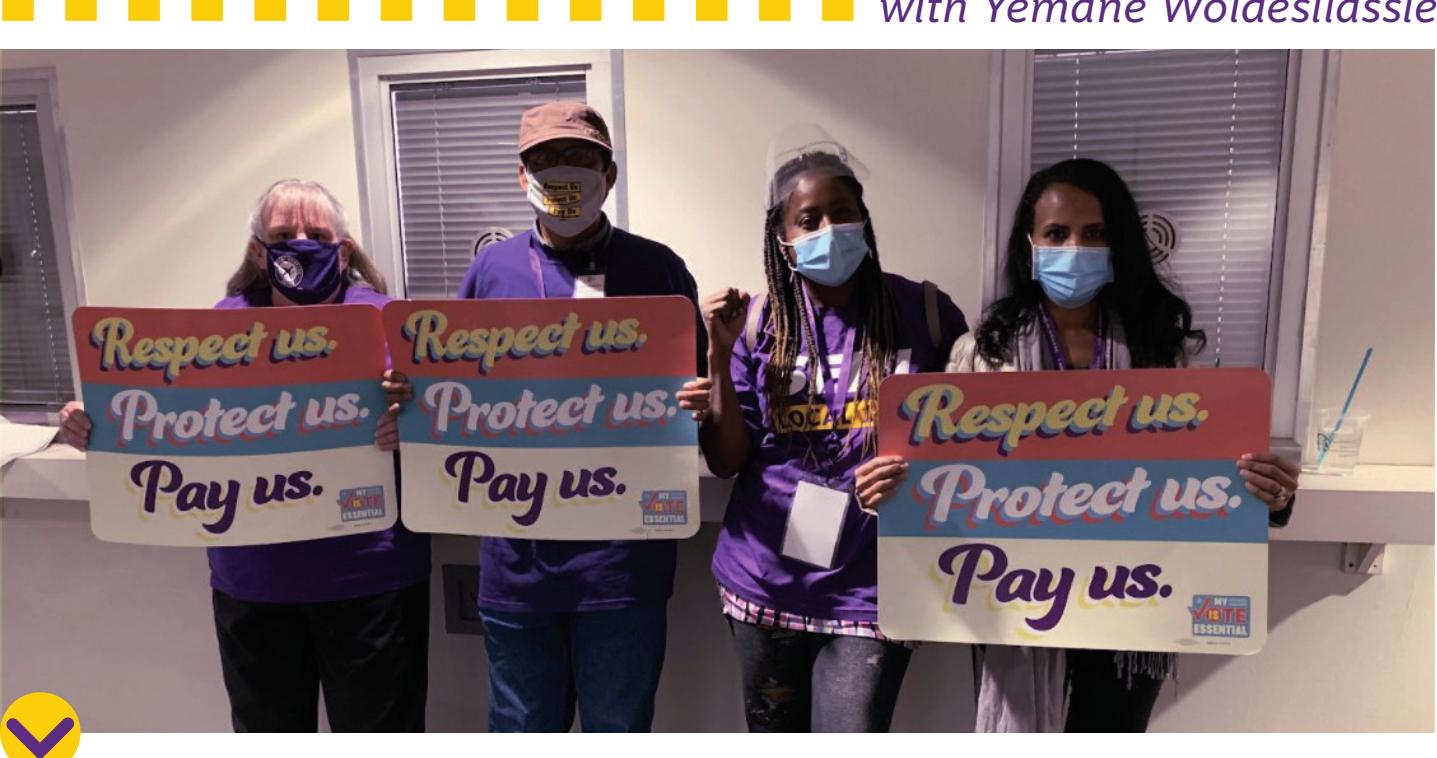
የየደከበት ለራተኞች ተኋናው አይደለም

የ በ አም ይናይቻል የህበረት
ለምምነቻችውን በአግባቡ ያደለ ሌሎች
በደረሰ ከንተራት አማካኝነት ከ የሚሆበር
1 ዓምር አያተኞች የሚሂድ ክፍያን
የኋናለ፡፡

በማርች 2021 የሚጠናቀውን የህበረት
ለምምነቻችውን ለማድረግ የ እች አሳ
አና መረተቻች ይርደር ለመቻቻው
ዘግቃቻችውን አያጠናቀው ይቻቻለ፡፡
እነዚህ ዓይ በተደረገ ለደርድና ባቀል
ለማስበሰብ ብቁርበ መጠቀም ይዘንል
እንመስላም፡፡ ለማስወዳድቻው የተለያየ
አርምጃዎች ታቃ ተሳተድ በማድረግ
መረተቻች ይርደር ለማድረግ እንዘረዘ፡፡



Ի ՔՊԴՆՄ ԽԱՂԱՔԱԿԱՆ ՎԵՐԱՀԱՅՐԻ ՈՒՍՏԱԿԱՆ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ



እኔዎ ሥር አሳይሱን በርድ አሳይነት እና
እኔደዋሁጥው ሌሎች የሥር ደርማዎች
እኔሰዋን ያስተዋው-፩፡፡ የተ እኔደሚሠራ፡
በዚህ ሥርዎ ለለንጻ ዓመታት እንዳገለገለ

ለስጻ የሚገኘውን ወልደምላሽ እሳለሁ፡፡ RSEIU
Local 105 የሥራ አሰራምና በርድ እሳል
የኝ፡፡ እንደሆም የእስተት+ እና የግለጫል
ጥርክንግ ለሰተተም መግቢ. የኝ፡፡ A13 ፍመት
ከ6 ወር በእኔዚያ እርምጃት ለእስተት+
በማግላገል ገዢ እንኩለሁ፡፡

የሥራ አስፈላጊዎች በርድ ፈጻንድ ነው?

ሁሮ አብደምንጻ በርሃኑ በየዚ ዓመቱ የሚመረጥ
የየሩጥኑ አመራር እና የአስተዳደር አካላን
የቀረኑው፡፡ እባላቸውን በዕውቀት፡ በተለዋቸው
በከሁሉት በማብቃት የየሩጥኑ ሂሳብዎችን
የማመንጭበት የየሩጥኑ መተዳደሪያ ደንብ
በመከተል ህጻዊ እርምጃዎች እንዲወሰድ
በልማን ተሰጥቶችል፡፡

የሥራ ታላፊነቶች በጠቅላይ ምን እና ምን
ናቸው?

ՀԱՄԴՎ ՊԵՏ ՈՊՇԸՆՔ ՔՔՆՔՆԴ ՔՄՇ
ԿԸՆ ՄՈՒԴՄԱ ՃԸ ՄՊԸՆՑՄ

ለኢትዮጵያ ቅዱስ እና የጤወረዳዎች የሚያገባ
ንቅርቃው መግንባት

በሥራ በታወቃቻን የሚያሳይትን የየኔያን አባላት
እኔም የማሪ/ግ ተልዕኮዎን መውጫት

የንተርናቶችን መደረሰኝና ማስፈጸም

የፋኩናን አባላት ያልሆነትን ማረተቻቸው
ማደራቸው እና የመብት ባለቤትነት
እናንዳሩቻው ማስታፊ

አዲስ አበባ ማደራቸት እና ወጪታማ
የማህበረሰቦች እና የፖ.ለተክ እርምጃ መውሰድ

የኢትዮጵያ የዚኒቃን አሳተት እንደሸጥ
ይጠቀስባል? ከዚህተኛ ዓምኩራል ገዢ
እንደሸጥ ይሁሙዳ?

ՈՒԾԵ: ՈԽՏՊՆԴԻ: ՈՓԼԹՄ: ՈՂՑԹՄԴԻ: ՈՂԺԻ: ՈԹԸՆՊ ԿՇՊՆՃ: ՈՐԸՑԳԻ ԶԺ: ՄԵՂԱԾ: ՈՉԱԲ ՄՆԺԻ: ՈՌՈՋՎ ՔՄՆԴԻ: ՈՒԽՊՆԴԻ ՄՆԺԻ: ՈՒԽԻԱ ՀՁԼՈՆԴԻ ՀՆ ՈՇԱՀԵԿ ԿՇՊՆՃ: ՄԻՒՆՅԵ ՈՐԸԳԴՎՄ-Թ ՀԳԴԱԴ ՂԵ ՀՃԸԱՎ ԹՄԸԾ ՔՌՈՒԴԹՄ: :

የኢትዮጵያ መተባበርና አንድነት
አስተዋጽኑ ለማድረግ ይሞከሮ-ሰ.ያዊ ተሳትሪ
ደጋፍናኝና::

እኩስ በእኩስ በመረዳዎች፣ እኩልም
በላመቀበል፣ በጋራ በሚኖሩን ነገር ገይ
በማትከር እና በሥራ በልደራዎች መከከል
የቦተሰቦ ስጋት በማክበር አብይነታቸዋን
እኩስ፡፡

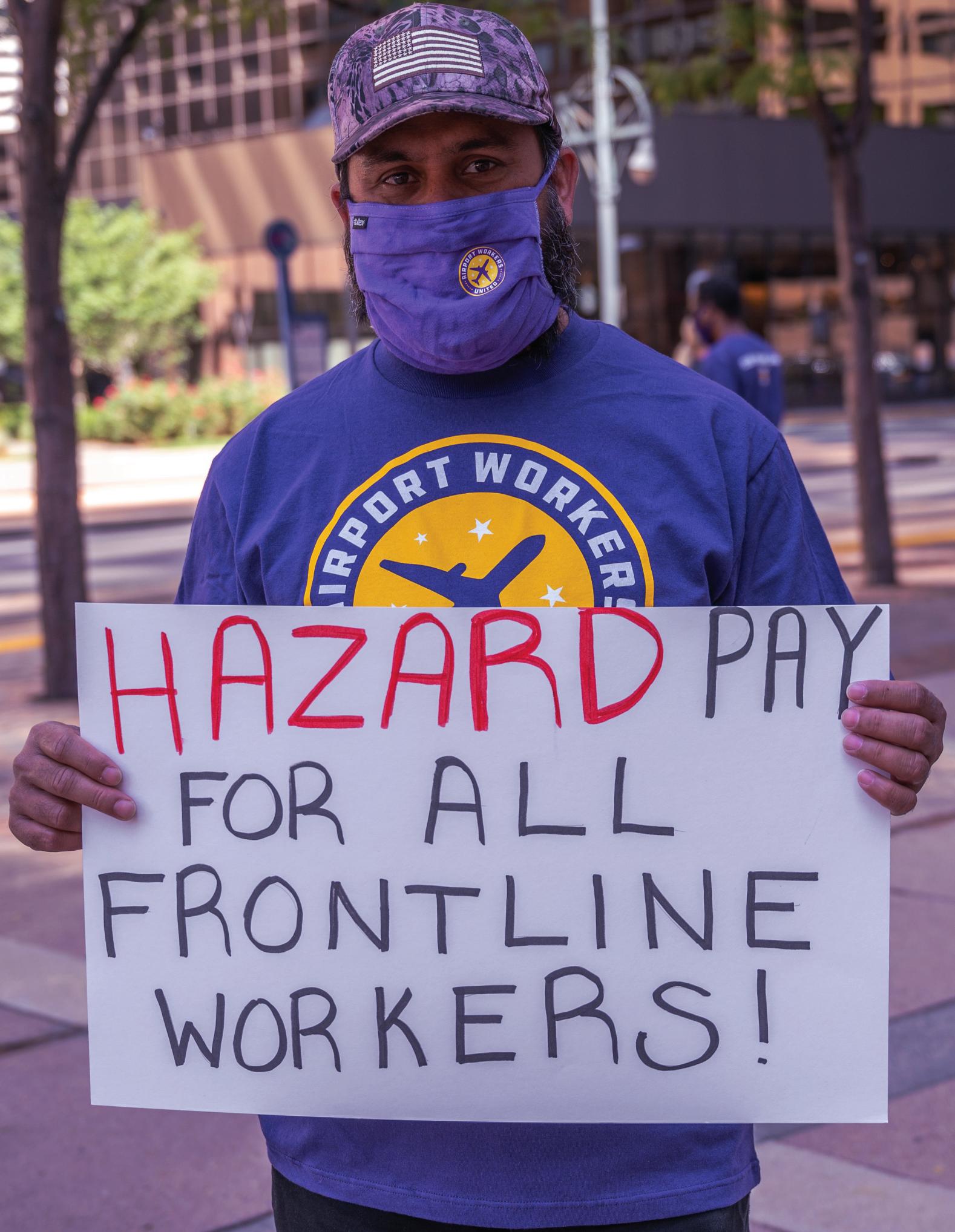
በመጠረሻ ማስተላለፍ የምትሏልንዎ. መልከት ኩሉ ዕድልን ልሰጣሁ

በኢትዮጵያ ከርማኬት ወሰን ያለው እንደሸፍና
የየሩምን አበል የየሩም ለሁሉም የሚለውን ትግል
ለማሽነና ቁርጉኛ መሆን ይጠበቃበታል፡፡
የየሩምና የሚያስተካክለውን ነገሮች እና ለጥቅምት
የሚችሉ ጥያቄዎችን ለመለማት ቁርጉኛ ነው፡፡
፡ በአዲስ ዓመት ተከተለኛውን የሥራ ሆኖታ
እኔዚሁ ለማረጋገጫ እናታንሳድ፡፡

በንጂጌ ስንደምናገኘኝ ሰርግበዎች ነት!

07-006 መንገዶ!





HAZARD PAY
FOR ALL
FRONTLINE
WORKERS!



SEIU LOCAL 105