

OBSERVER

N E W S L E T T E R

Volume XIX, Number 1

March, 2018

President's Report

Working America Under Attack!

From every direction we look, it's clear that middle class working Americans are under attack. From outsourcing our jobs to third world countries to requiring workers to produce more for the same or less wages if they want to keep their jobs, it has become clear that companies are going to keep growing their profits, AT THE EXPENSE OF THE VERY PEOPLE WHO PRODUCE OR SELL THEIR GOODS – THE WORKING PEOPLE OF AMERICA!

If you look back over the last 50 or so years, the United States was at its most prosperous and most productive when the middle class was at its largest. And the way the middle class grew was in great part due to Unions.

Unions, through collective bargaining, were able to convince employers to pay a fair wage to its employees, provide decent and affordable healthcare, and make sure that employees had a safe work environment and were treated with dignity and respect.

But along came "right to work" and "trickle down economics" and other ideas and policies created by big business designed to weaken perhaps the only chance a worker has (a Union) and to, at the worker's expense, increase company profits.

Now I want employers to be profitable also, but as in the past, unlike now, I want those employers to re-invest in U.S. PLANTS, U.S. MADE PRODUCTS, and U.S. WORKERS!!!

So what is the answer? There is not an easy answer, but in my opinion, if we keep Labor strong and stop the push for laws that destroy Unions, such as Right-to-Work, then at least working middle class Americans will still have a voice and a say in how they are paid and treated.

Also, WE MUST START ELECTING REPRESENTATIVES THAT WILL LISTEN TO US, THE MIDDLE CLASS, and not the lobbyists. Elected officials need to focus on creating GOOD PAYING UNION JOBS IN THE U.S. Only then will the middle class start growing again - and along with it, the United States.

Always try to remember to BUY AMERICAN WHENEVER POSSIBLE! The job you save might be your own!!

— President Steve T. Gelios

Reporte del Presidente

¡América Laboral Bajo Ataque!

De todas las direcciones miramos, y es claro que la clase media de América laboral están bajo ataque. ¡De recurrir afuera nuestros trabajos a países del tercer mundo a requerir que los trabajadores produzcan mas por el mismo y menos sueldos si desean quedarse con sus trabajos, esta claro que las compañías estarán creciendo sus ganancias, AL COSTO DE LA MISMA GENTE QUE PRODUCE O VENDE SUS BIENES – LA GENTE LABORAL DE AMERICA!

Si mire para atrás sobre los últimos 50 años o más, los Estados Unidos era mas prospero y más productivo cuando la clase media era más grande. Y el modo cual creció la clase media fue en gran parte a debido a las Uniones.

Uniones, por medio de negociaciones colectivo, podían convencer a los empleadores de pagarle a sus empleados un sueldo justo, proporcionar seguro de salud decente y económico, y asegurar que los empleados tenían un ambiente de trabajo seguro y que fueran tratado con dignidad y respeto.

Pero aquí vino el "derecho de trabajar" y "deslice la economía para abajo" y otras ideas y políticas que hicieron negocios grandes diseñados para debilitar la única oportunidad que un trabajador tenía (una Unión) y de, al costo de los trabajadores, aumentar las ganancias de la compañía.

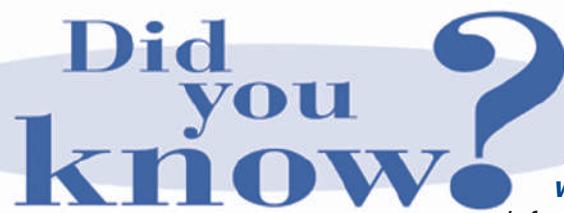
¡Yo deseo que los empleadores tengan ganancias también, pero como en el pasado, no como hoy, yo deseo que los empleadores reinvertan en PLANTAS DE LOS EU, PRODUCTOS HECHOS EN LOS EU, y TRABAJADORES DE LOS EU!!!

¿Qué es la respuesta? No hay una respuesta fácil, pero en mi opinión, si tenemos Labor fuerte y paramos el empuje de leyes que destruyen las Uniones, tal como el Right-to-Work, así a lo menos Americanos de la clase media laborable tendrán una voz y dirán como serán pagados y ser tratados.

También, DEBEMOS EMPEZAR A ELEGIR REPRESENTANTES QUE NOS ESCUCHARAN, LA CLASE MEDIA, y no a los cabilderos. Oficiales elegidos deben de enfocarse en crear TRABAJOS DE BUENA PAGA DE UNION EN LOS EU. Solamente así la clase media empezara a crecer de nuevo – y con ello, los Estados Unidos.

¡Siempre recordar de COMPRAR AMERICANO CUANDO SEA POSIBLE! ¡El trabajo que usted guarda quizás sea su propio!!

— Presidente Steve T. Gelios



You can visit our website at
www.ufcw2008.org to find lots of
information, forms, pictures, and helpful
links, including a link to our Facebook page!

¡Puedes visitar nuestro sitio web en
www.ufcw2008.org para encontrar mucha
información, formularios, fotos y enlaces útiles,
incluyendo un enlace a nuestra página de Facebook!



CONGRATULATIONS WINNERS OF THE 2017 ANNUAL ACTIVE BALLOT CLUB DRAWINGS!!



Scoobie Bush
Tyson Foods (Hope)
\$1,000 Winner!



Jenna Burton
Kroger Store 629
\$500 Winner!



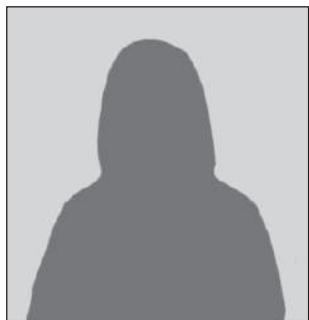
Joe Ann Fowler
Lake Village Rehabilitation
and Health Center
\$250 Winner!



Zachary Bledsoe
Kroger Store 629
\$100 Winner!



Ted Ante, Jr.
Kroger Store 638
\$50 Winner!



Paula Beatty
Kroger Store 642
\$50 Winner!



Lindsey Anderson
Kroger Store 629
\$25 Winner!



Jataia Robertson
Kroger Store 606
\$25 Winner!



Noah Judy
Kroger Store 625
\$25 Winner!



Lauren Phillips
Priority One Services
\$25 Winner!



¡FELICITACIONES GANADORES DE LA RIFA ANUAL DEL 2017 EN EL CLUB DE BOLETAS ACTIVAS!!



— SIGN UP FOR ABC TODAY —

ABC Impact Winner for November 2017

Thomas Adorno, Jr. of Kroger Store No. 630 in Little Rock, Arkansas was the UFCW Region 5 November 2017 Active Ballot Club Impact winner of \$250.00!

Every month, there is a drawing for the ABC "Activist of the Month". Anyone who signs up to contribute \$1.00, or increases their current ABC contribution to \$1.00 or more weekly, is automatically entered and eligible to win.

UFCW Local 2008 thanks you for your commitment and participation in this very important political fund raising program!

Congratulations Thomas!!! 

Ganador ABC Impacto para Noviembre el año 2017

Thomas Adorno, Jr. de Kroger Tienda No. 630 en Little Rock, Arkansas fue el ganador del UFCW Región 5 Noviembre 2017 Active Ballot Club Impact de \$250.00!

Cada mes, se realiza un sorteo para la ABC "Activista del Mes". Personas que se inscriben para contribuir \$1,00, o aumenta la contribución actual de ABC a \$1,00 o más por semana, y se introduce automáticamente elegibles para ganar.

La UFCW Local 2008 gracias por su compromiso y participación en este programa tan importante la recaudación de fondos políticos!

¡¡¡Felicitaciones Thomas!!! 



Buy Union, There's an App for That

The Union Label and Service Trades Department, AFL-CIO has introduced an app to help conscientious consumers buy union-made products and services for both Apple and Android devices. Utilize the app for searching products, keeping tabs on boycotts, and finding union news and information. You can download the app by visiting your device's app store and searching "Union Label".

Honor labor – buy union!



Compre Unión, Hay un App para Ello

El Union Label and Service Trades Department, AFL-CIO ha introducido un app para ayudar a consumidores conscientes de comprar productos hecho-por unión y servicios para ambos dispositivos Apple y Android. Utilice el app para buscar productos, este alerta de boicots, y encontrar noticias de unión e información. Usted puede descargar el app por visitar su tienda de aplicaciones de dispositivos y buscando "Union Label".

Honrar trabajo – compre unión!



- Velvia "Nessie" Gilbert, formerly of Kroger Store 627 in Little Rock, passed away October 26, 2017.
 - Frances Mae Marlow, mother of James Marlow, Tyson Foods in Hope, passed away October 28, 2017.
 - Mary Jo Lybarger, formerly of Kroger Store 606 in Little Rock, passed away October 30, 2017.
 - Peggy W. Garrison, formerly of Tyson Foods in Dardanelle, passed away November 15, 2017.
 - Donal Ogden, formerly of Tyson Foods in Hope, passed away November 22, 2017.
 - Daniel Clifford Rodgers, formerly of Tyson Food in Dardanelle, passed away January 18, 2018.
 - Brenda Kay Chenault Kelley, formerly of Kroger Store 619 in Hot Springs, passed away January 21, 2018.
- ~ With heartfelt sympathy, withing all the affected loved ones peace and comfort in the midst of your sorrow. ~*

Your Union Hard at Work!

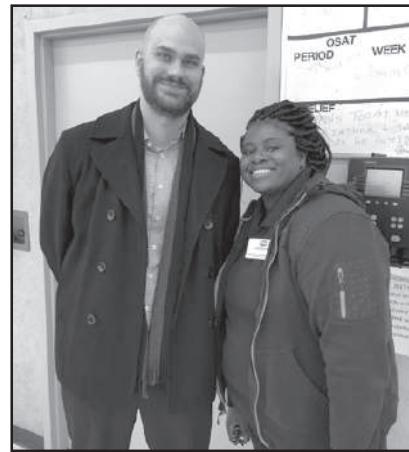
UFCW Local 2008 Union Representatives are working hard every day to ensure you get every penny coming to you. Pictured are 4 of the 28 members who recently received back pay or retro pay totaling over \$14,520.28!!!



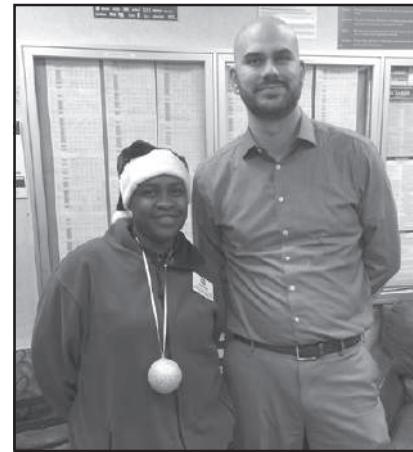
Clayton Maness (Right)
Mark Teakell - Union Rep. (Left)
Kroger Store 652



Tiara Rogers (Right)
Karen Hill - Union Rep. (Left)
Kroger Store 582



Virginia Taylor (Right)
Mark Teakell - Union Rep. (Left)
Kroger Store 638



Gelicia White (Left)
Mark Teakell - Union Rep. (Right)
Kroger Store 582

¡Su Union Trabajando Duro!

Los Representantes de la Unión Local 2008 de UFCW están trabajando duro todos los días para asegurarse de que obtiene cada centavo que viene a usted. ¡En la foto son 4 de los 28 miembros que recientemente recibieron pago atrasado o pago retro totalizando más de \$14,520.28!!!

UFCW Statement on USDA's Decision to Reject Poultry Industry's Push to End Line Speed Limits

WASHINGTON, D.C. – On January 30, 2018, Marc Perrone, president of the United Food and Commercial Workers (UFCW) International Union, released the following statement regarding the U.S. Department of Agriculture's (USDA) decision to deny the National Chicken Council's (NCC) petition to eliminate line speed limits at poultry plants.

"This decision is a victory for hard-working poultry workers who hold one of the most dangerous and difficult jobs in America, and the consumers who depend upon them to provide chicken that is safe to eat. However, we remain concerned that poultry companies can request line speed waivers for individual plants.

"In addition to putting poultry workers at greater risk of injury, eliminating line speeds puts consumers at risk by making it more difficult for both federal inspectors and quality control workers to properly check birds for contamination.

"It was unbelievable to see major poultry industry groups ignore these well-known risks and lobby the USDA to eliminate line speeds."

Thousands of UFCW members who work in poultry plants sent comments to the USDA about the dangers of this petition. The UFCW also sent letters in October and December of 2017 to the USDA that highlighted how risky the NCC petition to eliminate line speeds would be for both workers and consumers. There are more than 250,000 poultry workers in America and 70,000 of them are members of the UFCW union family.

BACKGROUND - The Government Accountability Office released a report in December of 2017 that confirmed that forcing lines to move faster will expose poultry workers to higher rates of injuries and illnesses. In addition to worker risks, countries with higher line speeds have higher rates of foodborne contamination in poultry plants.



Declaración de UFCW en la Decisión de USDA de Rechazar los Límites de Velocidad de Empujar la Línea Final de la Industria Avícola.

Washington, D.C. – El 30 de Enero, 2018, Marc Perrone, presidente de United Food and Commercial Workers (UFCW) International Union, publicó la siguiente declaración tocante la decisión de U.S. Department of Agriculture's (USDA) de negar la petición de National Chicken Council's (NCC) en eliminar los límites de velocidad de línea en las plantas avícolas.

"La decisión es una victoria para los trabajadores de aves que trabajan duro que tienen uno de los más peligrosos y difíciles trabajos en América, y los consumidores que dependen en ellos en proveer pollos que estén saludables para comer. Comoquiera, nosotros estamos preocupados que las compañías de aves pueden pedir renuncias de velocidad de línea para las plantas individuales."

"Además de poner a los trabajadores de aves en gran riesgo de daño, eliminando velocidades de línea ponen a los consumidores en riesgo por hacerlo más difícil a ambos los inspectores federales y a los trabajadores de control de calidad en examinar los pájaros apropiadamente de contaminación."

"Fue increíble de ver grupos grandes de la industria avícola ignorar estos bien-conocidos riesgos y presionar el USDA de eliminar las velocidades de línea."

Miles de miembros de UFCW que trabajan en plantas avícolas mandaron comentarios a la USDA tocante los peligros de estas peticiones. La UFCW también mando cartas en Octubre y Diciembre de 2017 a la USDA que destacó cómo arriesgada la petición del NCC de eliminar las velocidades de línea seria para ambos los trabajadores y consumidores. Hay más de 250,000 trabajadores avícolas en América y 70,000 de ellos son miembros de la familia de la unión UFCW.

ANTECEDENTES - La Oficina de Contabilidad del Gobierno publicó un reporte en Diciembre del 2017 que confirmó que en forzando líneas que se muevan más rápido expondrá a los trabajadores de aves a tarifas más altas en daños y enfermedad. Además de los riesgos en trabajadores, países con velocidades de líneas más altas tienen tarifas más altas en contaminación de comida transmitida en plantas avícolas.



IF YOU WOULD PREFER TO RECEIVE THIS NEWSLETTER BY E-MAIL, please send us an e-mail at mail@ufcw2008.org indicating your preference.

SI PREFIERE RECIBIR ESTE BOLETÍN POR E-MAIL,
por favor envíe un correo electrónico a mail@ufcw2008.org que indique su preferencia.



➤ Daisy M. Patterson, Tyson Foods in Hope, retired January 26, 2018, with 45 years of service.

*Congratulations to all our retirees! ~
Wishing you many happy years enjoying your well-earned pension!*

Stewards' Corner



STEWARD UPDATE NEWSLETTER

Strategic Grievances: Uniting a Workplace

In these troubled times, a steward's main goal must be building solidarity among members to strengthen your union. A movement to build this strength is also the opportunity to sign up non-members, now an urgent campaign as the U.S. Supreme Court plans to hear *Janus v AFSCME* in the spring.

In 1977, the U.S. Supreme Court ruled that public sector workers represented by a union must pay a portion of the costs associated with bargaining and administering the contract (known as "agency fees") but they do not have to pay full dues. Illinois government worker Mark Janus, funded by a collection of deep-pocketed right-wing organizations, is asking the court for a new standard: the right for any member not to pay any fees at all.

Before, a steward might have simply reacted—a member came with a problem, the steward investigated and filed a grievance. The dispute chugged its way along through the steps of the grievance procedure and ended up in arbitration. Most members did not know about these grievances and certainly did not participate in them, figuring that the problem only applied to an individual, not to the whole group.

Times are changing fast and stewards need new strategies, such as the not-really-so-new organizing model of unionism, which emphasizes proactive union activity. It is now important for stewards to think *organizationally*—what grievances will build the union and have an impact among many members?

Instead of waiting for a member to come to you, go to your members—a listening tour—to see what issues are bothering them. This is a great chance to increase union visibility and to check in with non-members as well. If they see union activities that will personally benefit them, they are more likely to join up.

Carry union buttons, your union's newsletter, a copy of something you like in this publication, or other information.

It is perfectly legal to make such rounds, even though your supervisor may have learned in management training to try to block you by warning (falsely) that "soliciting grievances is illegal and could get you into trouble." The consultants fear any moves that strengthen your union—and they are paid huge dollars to try to prevent it.

See how many members complain about a situation and if those problems appear in different areas of your workplace. Then go through your contract to mark all the clauses that support your case.

If you find an individual grievance—a supervisor is harassing one of your members, maybe even a non-member—jump on it. This bad situation is a golden chance to build the union.

First, change from *individual* grievance into a *group* grievance, so that you have as many members—and non-members—as possible signing on as grievants. Be creative in thinking through how such individual harassment injures everyone. For example, does it create an uncomfortable or hostile work environment? Ask others about how it affects their work. Expanding the number of people included in the grievance means more people can come to the grievance meeting and discuss the issue with their coworkers. Everyone can show their support for an issue by wearing stickers, by holding workplace information meetings and even by picketing, making a positive union action the talk of the workplace.

Secondly, the issue may not fit neatly into one of your contract clauses, so use the recognition clause, which gives the union the right to bargain over "wages,

hours and *all terms and conditions of employment*." This phrase allows the union to challenge any condition in, around, or related to the workplace, and is an opening that an aggressive steward should grab because the language means you can grieve almost anything.

One important aspect of this campaign is communicating with all of your members about the grievance, emphasizing its importance to each of them. Too often, members see a grievance applying only to an individual, so a steward must demonstrate that this grievance is really a defense of the union contract, which affects all members. It's not just an abstract plea for solidarity, but a practical appeal to our selfish natures. If a boss harasses one of us, he harasses all of us—and a union is only as strong as its most vulnerable member.

A steward should have a fast and efficient communications network in place to let all members know how the grievance is progressing; if you don't, this is a great time to start one. Contacting your members by e-mail, by text, by Twitter or by a union app gets the word around instantly, and assures that the union's version of the situation will be the one heard throughout the workplace, so members don't rely on gossip or rumors. You can, and maybe should, still post the union leaflet on the bulletin board, but make sure members know how to respond, so it's always a two-way conversation.

Once you are successful with a couple of proactive group grievances, you will notice the boss being a little more careful and the members feeling prouder of their union. And you have done what a steward is supposed to do—build the union.

—Bill Barry. The writer is the retired director of labor studies at the Community College of Baltimore County.



una VOZ para los trabajadores

Esquina de la Delegados

STEWARD UPDATE NEWSLETTER

Reclamos estratégicos que crean unidad en el lugar de trabajo

En estos tiempos difíciles, el principal objetivo de un delegado sindical debe ser crear solidaridad entre los afiliados para fortalecer el sindicato. Una estrategia para construir esa fuerza es la oportunidad de lograr la afiliación de aquellos trabajadores que aún no lo están, ahora considerada una campaña urgente, dado que la Corte Suprema de los EE. UU. dictaminará, la próxima primavera, sobre el caso caratulado *Janus versus AFSCME*.

En 1977, la Corte Suprema de los Estados Unidos decidió que los trabajadores del sector público, que estuvieran representados por un sindicato, debían pagar una parte de los costos asociados con la negociación y administración del contrato (la conocida "cuota sindical"), aunque ellos no tenían que pagar las cuotas completas. Mark Janus, un empleado del gobierno de Illinois, apoyado financieramente por muchas organizaciones de extrema derecha, solicitó ante la Corte, en el mencionado caso, un nuevo estándar: el derecho de los afiliados de no pagar cuota alguna.

Anteriormente, un delegado simplemente hubiera actuado del modo siguiente: un miembro del sindicato expone a su delegado un problema, el delegado realiza la investigación adecuada y luego presenta el reclamo correspondiente. La querella, después de seguir todos los pasos estipulados por el procedimiento de ley, termina en arbitraje. En aquel momento, la mayoría de los miembros desconocían estos reclamos y, por lo tanto, no participaban, pensando que el problema sólo afectaba a un individuo y no a todo el grupo.

Los tiempos están cambiando rápidamente y los delegados necesitan contar con nuevas estrategias, tal como el modelo organizativo del sindicalismo, que no es realmente nuevo, el cual enfatiza la actividad sindical proactiva. En este momento es importante que los delegados piensen *organizativamente*: que conozcan cuáles son los reclamos que darán más fuerza al sindicato y tendrán más impacto entre sus afiliados.

En lugar de esperar a que un miembro se le acerque, es usted, como delegado, quien debe acercarse a los afiliados en un recorrido para escucharlos, y así enterarse de los problemas que tienen. Esta es una gran oportunidad para aumentar la visibilidad del

sindicato y, también, para afiliar a aquellos individuos que no son miembros. Si esos trabajadores ven actividades sindicales que les beneficiarían personalmente, probablemente decidan afiliarse. Póngase la "camiseta" de su sindicato, difunda el boletín del gremio, distribuya una copia de lo que les llame la atención de esta publicación, o de otra fuente informativa.

Es perfectamente legal hacer este tipo de rondas, aun cuando su supervisor haya sido entrenado por el empleador para tratar de bloquear sus acciones, advirtiéndole (falsamente) que "presentar reclamos es ilegal y podría causarle problemas". Los consultores² temen cualquier movimiento que fortalezca a su sindicato y, además, reciben cantidades importantes de dólares por tratar de prevenir que esto suceda.

Calcule el número de afiliados que se quejan de una situación particular y si esos mismos problemas aparecen en diferentes áreas de su lugar de trabajo. Luego, revise su contrato para marcar todas las cláusulas que respaldan el caso.

Si encuentra un reclamo individual, por ejemplo, referido a que un supervisor está acosando a uno de sus afiliados o, tal vez, a un trabajador no afiliado, reaccione y aproveche esa oportunidad ya que esa lamentable situación es una oportunidad única para lograr que se fortalezca el sindicato.

En primer lugar, cambie la queja *individual* por una queja *grupal*, de manera que tanto los afiliados como los no afiliados figuren en la lista de los querellantes. Sea creativo a la hora de pensar cómo este acoso individual afecta a todos. Por ejemplo, demuestre que ese acoso provoca un ambiente laboral incómodo u hostil. Pregúntele a otros trabajadores cómo afecta el hecho sobre su trabajo. El aumento de la cantidad de personas incluidas en el reclamo significa que más personas puedan asistir a la reunión de reclamos para discutir el tema con sus compañeros de trabajo. Todos pueden manifestar su apoyo al tema usando camisetas con leyendas alusivas, celebrando reuniones informativas en el lugar de trabajo e, incluso, organizando piquetes, haciendo que el tema de conversación en el lugar de trabajo sea una acción sindical positiva.

En segundo lugar, es posible que el asunto no esté descripto en forma completa

en alguna de las cláusulas del contrato, por lo tanto, utilice la cláusula de reconocimiento, la cual otorga al sindicato el derecho de negociar "salarios, horarios y *todos los términos y condiciones de empleo*". Esta frase permite al sindicato desafiar cualquier condición relacionada con el lugar de trabajo, y sirve de entrada para que un delegado decidido pueda sacar provecho de ella ya que los términos dan la posibilidad de querellar sobre casi todos los temas.

Un aspecto importante de esta campaña es la comunicación con todos sus afiliados sobre el reclamo, enfatizando la importancia que tiene para cada uno de ellos. Con demasiada frecuencia, los miembros solamente ven que un reclamo se relaciona con un solo individuo, por lo que un delegado debe demostrarles que ese reclamo en realidad es para defender el contrato sindical, que afecta a todos los miembros del gremio. No es sólo una petición abstracta de solidaridad, sino un llamamiento práctico para reemplazar las tendencias de nuestros egoísmos. Si un jefe acosa a uno de nosotros, nos acosa a todos—y un sindicato es solamente tan fuerte como lo es su afiliado más vulnerable.

Un delegado debe contar con una red de comunicaciones rápida y eficiente en el lugar de trabajo, de tal modo que todos los miembros conozcan cómo está progresando el reclamo. Si no la tiene, este es el momento para crearla. Póngase en contacto con sus afiliados mediante correo electrónico, por texto, por Twitter o por alguna aplicación que el gremio posea y asegúrese de que la versión del sindicato sobre el caso sea la que se oiga en todo el ámbito de trabajo, para que los afiliados no se dejen llevar por los chismes o rumores circulantes. Usted puede, y debe, publicar el folleto del sindicato en la cartelera de anuncios, pero asegúrese de que los afiliados también respondan, para que exista siempre una comunicación de ida y vuelta.

Una vez que tenga éxito con un par de reclamos grupales proactivos, notará que su jefe es un poco más cuidadoso y que los afiliados se sienten orgullosos de su gremio. Usted ha hecho lo que se supone que un delegado debe hacer: construir la unidad sindical.

—Bill Barry. Es ex director de estudios laborales del Community College en el Condado de Baltimore.



YOUR MEMBERSHIP INFORMATION

Do you have a change of address, phone number, or Social Security number?

Please e-mail that information to mail@ufcw2008.org or go to our website at ufcw2008.org and submit that information to us through the "Contact Us" link at the top of the page.

If you prefer, you can also mail it to:

7924 Interstate 30, Suite A, Little Rock, Arkansas 72209-2900

¿Tiene un cambio de dirección, número de teléfono o número de Seguro Social?

Envíe por correo electrónico esa información a mail@ufcw2008.org o visite nuestro sitio web en ufcw2008.org y envíenos esa información a través del enlace "Contáctenos" en la parte superior de la página.

Si lo prefiere, también puede enviarlo a:

7924 Interstate 30, Suite A, Little Rock, Arkansas 72209-2900



Attendees of the A. Philip Randolph Commemorative Breakfast honoring Dr. Martin Luther King, Jr., held January 13, 2018. (Left to Right) Steven Hicks – Kroger Store 550, Vernita Taylor-Shaw – Kroger Store 644 (Retired), Contrena Bowie – Kroger Store 636, Marilyn McBride – Kroger Store 632, Artie Romes – Kroger Store 639, Joe Huey – UFCW Local 2008 Union Representative.

UFCW 2008 a VOICE for working America

GRIEVANCE SETTLEMENTS

Year-to-Date Totales del año

Grievances Resolved (Quejas Resueltas)	28
Employees Reinstated (Empleados Reinstalados)	4
Back-Pay and Benefits (Repagos y Beneficio)	\$14,520.28

UFCW CHARITY FOUNDATION SCHOLARSHIP PROGRAM

Education is the most powerful weapon which you can use to change the world. —Nelson Mandela

In 2018 the UFCW Charity Foundation will award several SCHOLARSHIPS, up to \$8,000 each, to UFCW members or their unmarried dependents under the age of 20.

For more information, and to find out if you are eligible, please visit:

www.ufcwcharityfoundation.org/scholarship

The scholarship application will be available online from February 12-May 13, 2018.



If you are unable to apply online, you may request an application by mail at UFCW Charity Foundation, Attn: Scholarship Program, 1775 K Street, NW, Washington, DC 20006 or by e-mail at cfscholarship@ufcw.org.

If you need the scholarship rules or an application in another language, please contact us at 1-800-551-4010 and we will obtain assistance for you. UFCW employed officers, staff, and their immediate families are not eligible.

PROGRAMA DE BECAS DE LA UFCW CHARITY FOUNDATION

La educación es el arma más poderosa que usted puede usar para cambiar el mundo. —Nelson Mandela

En el año 2018 la UFCW Charity Foundation otorgará varias becas de hasta \$8,000 a los miembros de la UFCW o sus dependientes no casados menores de 20 años de edad.

Para más información y averiguar si usted es elegible, visite:

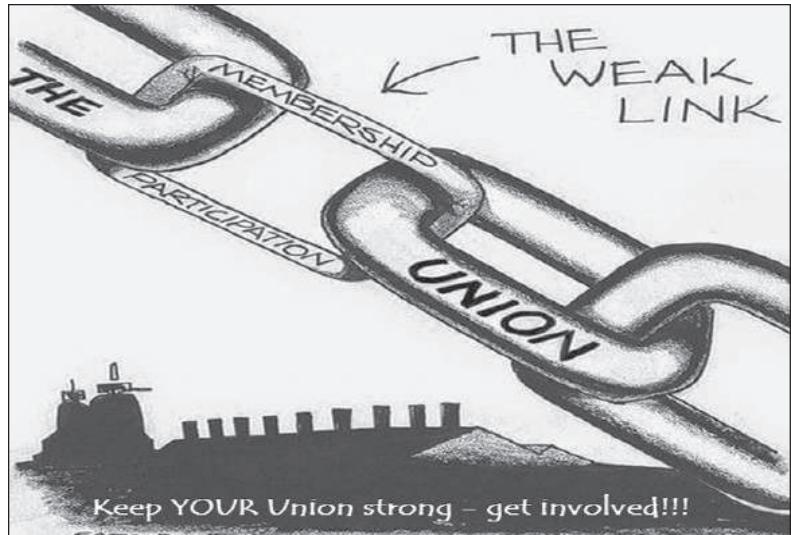
www.ufcwcharityfoundation.org/scholarship

La solicitud de beca estará disponible en línea comenzando del 12 de febrero al 13 de mayo de 2018.



Si no le es posible presentar la solicitud en línea, puede pedir una solicitud por correo a la UFCW Charity Foundation, Attn: Scholarship Program, 1775 K Street, NW, Washington, DC 20006 o por correo electrónico a cfscholarship@ufcw.org. Si usted necesita las reglas de la beca o una aplicación en otro idioma, por favor contáctenos al 1-800-551-4010 y obtendremos ayuda para usted.

Los directivos, el personal de la UFCW y sus familias inmediatas no son elegibles para las becas.





Spotlighting UFCW Local 2008 Members Serving Our Communities



MEMBER TIP

Your Role in Organizing

There are two reasons for you to become personally involved in organizing activity outside of your workplace. First, a healthy, effective union is one in which the members pitch in to do the work, greatly increasing the people-resources of the union. Second, no matter how skilled professional union staff may be - if there is one at all -there is an extra measure of credibility when an already-organized employee speaks directly to an unorganized worker about day-to-day experiences. The successes of member-to-member organizing are clear: one study issued by the AFL-CIO, for example, documents that unions win representation elections in 73 percent of the organizing drives conducted by ordinary members but in only 17 percent of those conducted by professional staff.

—Adapted from *The Union Member's Complete Guide*, by Michael Mauer.



ORGANIZE!

Su Papel en Organizando

Hay dos razones para que te involuques personalmente en organizando actividades fuera de su lugar de trabajo. Primero, una unión saludable, efectiva es una en cual los miembros ayudan en hacer el trabajo,grandemente aumentando los recursos-de gente de la unión. Segundo, no importa cuán capacitado pueda ser el personal de la unión profesional – si aún hay uno – hay una medida extra de credibilidad cuando un empleado ya-organizado habla directamente a un trabajador desorganizado tocante experiencias cotidianas. Los éxitos de organizar miembro-a-miembro son claros: un estudio publicado por AFL-CIO, por ejemplo, documenta que uniones ganan elecciones representadas en el 73 por ciento de las campañas de organización realizados por miembros ordinarios pero en solamente 17 por ciento de esos conducidos por personal profesional.

—Adaptado por El Guía Completo de Miembros de Unión, por Michael Mauer

Secretary-Treasurer's Report**Reporte del Secretario-Tesorero****Together, We Can Make Change Happen!**

This will be an IMPORTANT year for working people - FOR YOU! The Local will be getting more involved in campaigns that will help better the lives of our members, who are spread out across Arkansas, Louisiana, Missouri, and Oklahoma.

In 2017, Arkansas legislators **made life worse for you** at the 91st General Assembly. For example, unemployment benefits were cut, whistleblowers were silenced, and charter schools were given advantages over public schools. And in Missouri, lawmakers shamed themselves with a disgraceful debate on lowering the minimum wage; hard-working Missourians will pay the price. To no one's surprise, the state enacted the right-to-work-for-less legislation designed to weaken Missouri families. Missouri said 'no way' and in November of 2018 the voters will determine whether to kill the bill.

In 2018, we face challenges from unconventional candidates, and the decline of pro-worker lawmakers that favor the wealthy over the working-class. We cannot sit back and wait for things to change! We must get involved in 2018, to ensure hard-working men and women are represented!! We must get behind pro-worker candidates that promote workers' rights!!!

WE can play a critical role in conveying workers' interests to elected officials, to ensure that government is serving the economic needs of the middle-class. YOU can help by simply registering people to vote, or maybe knocking on doors to let people know about an election, or possibly providing information about a crucial issue.

TOGETHER, we can make changes this year. If you are interested in promoting workers' rights and making sure workers are represented, please contact me - Karen D. Hill, at (501) 565-6306, Ext. 111.

Thanking you for all you do and looking forward to making positive changes, for a better life, for all working Americans!

—Secretary-Treasurer Karen D. Hill

¡Juntos, Podemos Hacer Que El Cambio Suceda!

¡Este será un año IMPORTANTE para las personas trabajadoras – PARA USTED! La Local se involucrará más en campañas que ayudaran en mejorar las vidas de nuestros miembros, que este extienden a través Arkansas, Louisiana, Missouri, y Oklahoma.

En el 2017, los legisladores de Arkansas hicieron la vida más peor para usted en la 91^a Asamblea General. Por ejemplo, beneficios de desempleo fueron cortados, chifladores de pitos fueron silenciados, y escuelas autónomas se les dieron ventajas sobre las escuelas públicas. Y en Missouri, los hacedores de leyes se avergonzaron a sí mismos con un debate vergonzoso en bajando el sueldo mínimo; los Missourians que trabajan duro pagaran el precio. A la sorpresa de nadie, el estado promulgó la legislación derecho-de-trabajar-por-menos diseñado para debilitar las familias de Missouri. Missouri dijo "de ningún modo" y en Noviembre del 2018 los votadores determinaran en matar el proyecto de ley.

En el 2018, enfrentamos desafíos de candidatos poco convencionales, y la disminución de los legisladores pro trabajadores que favorecen a los ricos sobre la clase trabajadora. ¡Nosotros no podemos solamente sentarnos para tras y esperar que cambien las cosas! ¡Nosotros tenemos que involucrarnos en el 2018, para asegurar que las mujeres y hombres trabajadores estén representados!!

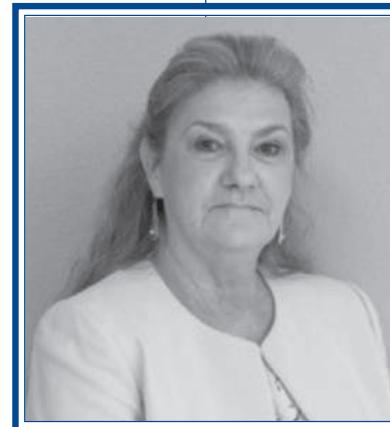
¡Nosotros tenemos ponernos atrás de los candidatos pro-trabajadores que promueven derechos de trabajadores!!!

NOSOTROS podemos jugar un papel crítico en comunicar los intereses de los trabajadores a los oficiales elegidos, para asegurar que el gobierno está sirviendo las necesidades económicas de la clase-mediana. USTED puede ayudar por medio de simplemente registrar a gente para que vote, o probablemente tocando puertas para informarle a la gente tocante una elección, o posiblemente proporcionando información tocante un tema crucial.

JUNTOS, nosotros podemos hacer cambios este año. Si está interesado en promover los derechos de trabajadores y asegurar que los trabajadores estén representados, favor de contactarse conmigo – Karen D. Hill, al (501) 565-6306, Ext. 111.

¡Gracias por todo lo que usted hace y esperando en hacer cambios positivos, para una vida mejor, para todos los trabajadores Americanos!

—Secretaria-Tesorera Karen D. Hill



7924 Interstate 30, Little Rock, Arkansas
2 P.M. - UFCW Local 2008 Meeting Hall

25 de Marzo
Junta de
Membresia



7924 Interstate 30, Little Rock, Arkansas
2 P.M. - UFCW Local 2008 Meeting Hall

March 25
Meeting
Membership

Vice Presidents	Steve T. Gelios
Walter Keener	Secretary-Treasurer
Barbara Bradley	Karen Hill
Glen Gibbons	
Joe Huey	
Judy Neelms	Recoilder
Steven Hicks	Joe Palmer

UFCW LOCAL 2008 OBSERVADOR
es publicado cada trimestre por el
UFCW Local 2008
7924 Interstate 30, Suite A
Little Rock, Arkansas 72209-2900

UFCW LOCAL 2008 OBSERVER
is published quarterly by
UFCW Local 2008
7924 Interstate 30, Suite A
Little Rock, Arkansas 72209-2900

U.S. POSTAGE PAID
NONPROFIT ORG.
LITTLE ROCK, ARKANSAS
PERMIT NO. 548

POSTMASTER: Deliver March 8-9, 2018
RETURN SERVICE REQUESTED
WORKERS UNION, LOCAL 2008
7924 Interstate 30, Suite A
Little Rock, Arkansas 72209-2900
(Union Label)