UFCW 2008
a VOICE for working America
OBSERVER
NEWSLETTER
Volume XXIII, Number 3 September 2022

PRESIDENT'S REPORT

Times — They Are A Changing

I grew up in a Union household. I was walking picket lines when I was five years old. And the Union I grew up with is very different than the one I see today. For example, when one employee was treated unfairly, all employees felt mistreated. There was a pride and a sense of "we the people" that I don't see as much today. Companies took their employees much more seriously back then because they knew that employees would stick together. They knew that the employees would take action as a group if they were not treated fairly. And if that meant walking out on strike, all the employees would walk out on strike (and I mean everyone). The employers can always replace a few employees who walk out, but they have a much harder time replacing an entire plant or store.

Now I can hear you thinking to yourself, *"How can we take any action against the company, we need our jobs?"* And I know that is a very serious concern for everyone who has managed to keep a job through the recent tough economic times. But in my mind, the real question you should be asking yourself is can you afford to not STAND TOGETHER with your co-workers? How much more can we allow our employers to take away before we become the equivalent of sweat shops in a third world country? When employees stuck together and formed Unions, our country had the largest middle class and enjoyed the most economically prosperous times in our country's history, all because employees joined together and supported one another for the good of all. And oh, by the way, employers did really, really well during that time, also.

So what is the problem? In my opinion, one of the more serious problems we face as a Union is that many of our more senior members, many of whom fought the battles years ago to get our contracts where they are now, are leaving the workforce. And to compound the problem, we have done a poor job of involving and educating our younger members. We negotiated contacts that rewarded our more senior members, and rightly so, but we did this at the expense of our younger members' wages and benefits.

So, is there an easy fix to these issues? No, but I would like to ask every member to help turn this ship around. WE MUST START GETTING OUR YOUNGER MEMBERS INVOLVED!!! I would ask every more senior member to start helping educate our younger members about how important your Union is and what it means to your future wages, benefits, and working conditions. Let them know how hard it was to get where we are now and how it can all be gone tomorrow, if we don't STICK TOGETHER NOW!!! I am going to try and do my part by looking for some younger members to be part of the upcoming negotiations.

continued on page 6

REPORTE EL PRESIDENTE

Los Tiempos — Están Cambiando

Crecí en un hogar de Union. Estaba caminando líneas de piquete cuando solamente tenia cinco años de edad. La Union cual crecí es muy diferente de la que miro hoy. Por ejemplo, cuando un empleado se trataba injustamente, todos los empleados se sentían maltratados. Había un orgullo y sentido de "nosotros la gente" que no se mira mucho hoy en día. Las compañías tomaban a sus empleados más seriamente en ese entonces porque sabían que los empleados se unían juntos. Ellos sabían que los empleados tomarían acción como grupo si fueran tratados justamente. Y si eso quería decir salir fuera en huelga, todos los empleados salían fuera en huelga (y quiero decir todos). Los empleadores puede remplazar a algunos empleados que salgan fuera, pero ellos tienen mas dificultad en remplazar toda una planta o tienda entera.

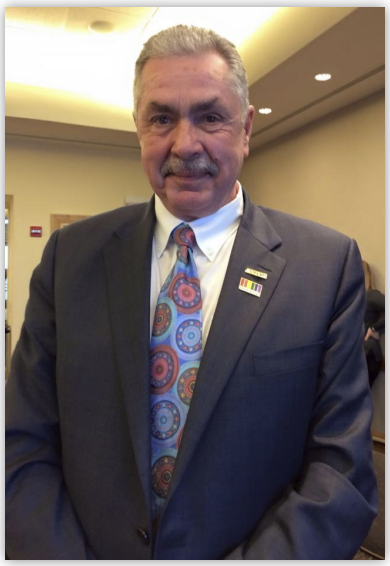
Hora puedo oír a usted pensar en si mismos, *¿como podemos tomar cualquier acción en contra la compañía, nosotros necesitamos nuestros trabajos?* Yo sé que esto es una preocupación muy grande para todos que han mantenido en detener su trabajo a través de estos recientes tiempos duros económicos. ¿Pero en mi mente, la mera pregunta que deben preguntarse es si usted se le alcanza de no UNIRSE JUNTOS con sus compañeros trabajadores? ¿Que tanto mas podemos permitir que nuestros empleadores nos quiten antes que nosotros seamos el equivalente de talleres de sudor en un país del mundo tercero? Cuando los empleados se unen y formas Uniones, nuestro país tenia la clase media más grande y disfrutaban de tiempos económicos prósperos en la historia de nuestro país, todo por que los empleados se unían juntos y se apoyaban uno al otro para el bien de todos. Y oh, por cierto, los empleadores hicieron muy, muy bien durante ese tiempo, también.

¿Entonces que es el problema? En mi opinión, uno de las problemas mas serios cual nos enfrontamos como una Union es que muchos de nuestros miembros ancianos, muchos cual lucharon las batallas años atrás para obtener nuestros contratos en donde están hoy, están dejando la fuerza laboral. Y para agravar el problema, hemos hecho un trabajo pobre de involucrarnos y educando a nuestros miembros jóvenes. Nosotros negociamos contactos que nos recompenso a nuestros miembros ancianos, y con razón, pero hicimos esto al costo de los sueldos y beneficios de nuestros miembros jóvenes.

¿Entonces, hay una compostura fácil a estos asuntos? No, pero yo le quisiera pedirle a cada miembro de ayudar en voltear el barco alrededor. ¡TENEMOS QUE EMPEZAR A INVOLUCRAR A NUESTROS MIEMBROS JOVENES!!! Yo les pediré a nuestros miembros ancianos de empezar a educar a nuestros miembros

continúa en la página 6

UFCW International President Marc Perrone's August 16, 2022, Statement:



"Today, as the Inflation Reduction Act of 2022 becomes law, President Biden and Congressional Democrats have finally delivered the action that UFCW's essential workers and their families have been calling for since the beginning of this Administration.

The Inflation Reduction Act puts the needs of America's working families, including every member of UFCW, front and center. This law will put more money back in their pockets by bringing energy prices down and lowering prescription drug costs, will finally ensure the wealthiest corporations begin to pay their fair share, and will protect our members who are disproportionately impacted by the climate crisis by making historic investments to tackle it.

This law is a massive win for UFCW's tireless essential workers and every single American family."

Declaración del presidente de la UFCW Internacional, Marc Perrone, del 16 de agosto de 2022:

"Hoy, cuando la Ley de Reducción de la Inflación de 2022 se convierte en ley, el Presidente Biden y los demócratas del Congreso han entregado finalmente la acción que los trabajadores esenciales de la UFCW y sus familias han estado pidiendo desde el comienzo de esta Administración.

La Ley de Reducción de la Inflación pone las necesidades de las familias trabajadoras de Estados Unidos, incluyendo a todos los miembros de la UFCW, en primer plano. Esta ley devolverá más dinero a sus bolsillos al reducir los precios de la energía y los costes de los medicamentos con receta, garantizará por fin que las empresas más ricas empiecen a pagar lo que les corresponde y protegerá a nuestros miembros, que se ven desproporcionadamente afectados por la crisis climática, realizando inversiones históricas para atajarla.

Esta ley es una gran victoria para los incansables trabajadores esenciales de la UFCW y para todas las familias estadounidenses".

MEMBER SPOTLIGHT

Ava Brooks
Kroger Store 629

Brian Brooks
Kroger Store 550

Glenn Reed
Kroger Store 582

Our Heartfelt Sympathies

Michael T. Thompson of Tyson Foods in Hope passed away June 18, 2022.

Lance Collins formerly of Kroger Store 640 in Searcy passed away July 3, 2022.

Javyn D. Luckey of Kroger Store 644 in Little Rock passed July 19, 2022.

Jimmy L. Simms of Tyson Foods in Hope passed away July 26, 2022.

Christopher Chancellor of Tyson Foods in Hope passed away August 1, 2022.

Margaret Che'Ann Wyrick, daughter of Adrienne Wyrick of Tyson Foods in Hope passed away August 9, 2022.

Darrell L. Hart of Kroger Store 622 in Little Rock passed away August 20, 2022.

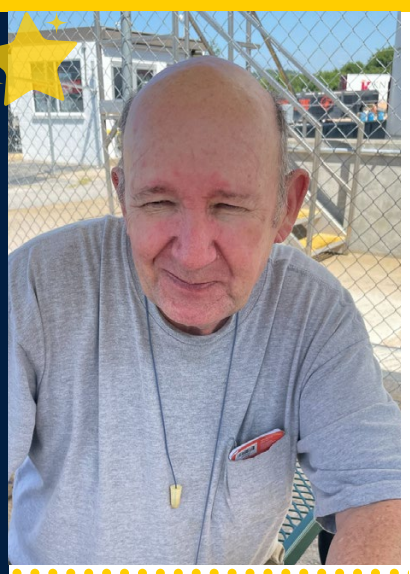
Damon J. Brocus, 10-year old son of Echo S. White of Kroger Store 623 passed away August 10, 2022.

If you would like to help the family with some of the stress and financial burden, friends have set up a GoFundMe page:

https://www.gofundme.com/help-for-echo-white-family

Wishing you healing and peace.

UFCW LOCAL 2008 RECOGNIZES LOYALTY AND DEDICATION



Jerry Kidd ConAgra Brands in Fayetteville

Jerry Kidd started his career with Swanson in 1967. He has been a member of our Union for over **54 years!**

Swanson changed names several times over the years. . . Campbell Soup, Vlasic, Pinnacle Foods, and now ConAgra Brands.

Mr. Kidd started hanging live chickens and also worked in the evisceration department for many years until that department closed, and now he enjoys working on the dinner lines helping to make Hungry Man dinners. Jerry has collected stamps nearly his entire adult life and has a spectacular collection. He also enjoys fishing and hunting in his free time.

We thank you Jerry Kidd for all your hard work over the years and your participation in making your contract stronger!!

Flowers & Gifts

Save 25% on flowers, gifts & chocolate treats

Send beautiful flowers and gift baskets or delicious chocolate covered strawberries to someone special!

www.unionplus.org/benefits/travel-fun/gifts-flowers

UFCW MEMBERS CAN ENROLL IN JOB READINESS COURSES FOR FREE!

- Computing Fundamentals
- Living Online
- Key Applications and Information

Learn more at UFCW.org/WorkforceEssentials

UFCW Workforce Essentials

¡LOS MIEMBROS DE LA UFCW PUEDEN INSCRIBIRSE GRATUITAMENTE EN LOS CURSOS DE PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO!

- Fundamentos de la Informática
- Vivir en Línea
- Aplicación e Información Clave

Más Información en UFCW.org/WorkforceEssentials

Stewards' Corner

UFCW
a VOICE for working America

Dealing with Difficult Bosses

Union stewards have to deal with all sorts of management representatives, people with a wide range of styles and approaches to their jobs and the ways they deal with the union. Check out some of the more exotic of these birds, as described in this article, and see how veteran stewards recommend handling them — and the lessons they've learned along the way. As you read, though, keep in mind that no two people are exactly alike and that these suggestions won't work in every situation. Ultimately, a steward's unique situation and workplace, combined with the school of hard knocks, will allow him or her to figure out how to deal with difficult supervisors.

Friendly but Unresponsive

This type almost always says that she'll follow through on your requests (such as an information request or a proposal to transfer an employee away from an abusive supervisor, for example). But somehow there is always a holdup. Maybe she puts the blame on upper management or says that it is harder than she thought to deliver what you want. Either way, if the request is not honored in a reasonable time (and/or in accordance with your contract), move to the next step. That might be a grievance, an unfair labor practice or a meeting with higher-ups in management. Be sure to get everything in writing. This type cannot be depended on.

The Intimidator

This person likes to shout or try to make you feel as if you don't know what you're doing — or both. You should stay calm and deal with him professionally, in a matter-of-fact way. If this doesn't work, particularly in a bargaining situation, the union team may want to walk out, letting the management side know that you will return when they can control their problem child. You can also consider exposing the obnoxious manager in a leaflet or newsletter. ("Whose afraid of the big, bad manager? Not this union!" or "Meet Mr. Personality.") If you really feel that he has greater knowledge than you, putting you at a disadvantage, ask your local leadership for guidance or assistance.

In-Your-Face Anti-Union

This management rep doesn't hide the fact that she doesn't like unions. In fact, she tells you just that, and lets you know that she isn't going to do anything to help the union. In some ways, this person is easier to deal with than some other types because there is no question where she stands. Go by the book with her. Be careful to put everything in writing, don't miss deadlines and keep your membership informed and involved. If she is being obstinate in resolving a legitimate grievance, consider doing this: make sure that you are meeting with her one day during the lunch break or after work. Organize a large group of union members to come into the room and surround the table. Make the point that the members are not happy with management's behavior and are involved and ready to act.

Labor Relations Jock

This management type is very competitive and sees labor relations as a game of one-on-one basketball. After a particularly grueling meeting he might approach you and say, "Good session" (as in "Good game"). He has a big ego, and frequently tries to try to impress you with his knowledge of precedents and the union contract, when half the time the "facts" he cites do not actually support management's position. Many stewards deal with him by asking him to point out specific cases and contract language that support his argument. Because this type wants to impress you with his research skills, he may actually give them to you (of course, you should ask for your local leadership's help in doing your own research, where necessary). Do not let him intimidate you with his supposed knowledge. Be prepared when dealing with him and remember that labor relations is not a one-on-one game—it's a team sport. Involve your team by keeping your local leadership up to date and your members informed and active.

The Liar

This person makes promises to the union that she breaks. One steward tells of a manager who said on a Friday afternoon that she was going to move one worker to a new work station, but the steward discovered on Monday that she had moved *three* workers over the weekend, without bargaining. It is important to expose such lies to the membership and even to others in management. If it is a bargaining issue, point out her lies during negotiations. If the lie is a violation of your contract or the law, consider filing a grievance or discuss with your local leadership the possibility of filing an unfair labor practice. Also, confirm in writing all of your discussions with the Liar to minimize her lying, or for evidence in grievances, unfair labor practices, and the like.

The Fair Player

You will deal with many difficult types of bosses in your career as a union steward. However, you may run across a supervisor who is fair and reasonable, who actually wants to do the right thing. Help him or her develop arguments that can be used with upper management. Let this supervisor have small symbolic victories to strengthen his or her position with management, as long these victories don't hurt the membership. But be careful to remember that this person is working for your employer, and do not let your relationship make you forget for whom you are working.

Ultimately, whatever type of boss you are dealing with, remember these basics: always be prepared, adhere to deadlines, and know your contract. And most of all, keep your membership informed and involved.

— Carl Goldman. The writer is executive director of AFSCME Council 26, Washington, D.C.

UFCW
una VOZ para los trabajadores

Equina de la Delegados

Cómo Lidiar con Jefes Difíciles

A los delegados sindicalistas les toca tratar con todo tipo de representantes del empleador; gente de muchos y distintos estilos y enfoques en cuanto a su trabajo y con diferentes maneras de tratar con el gremio. Según se describe en este artículo, tendrá que distinguir con qué pájaro le toca lidiar y ver cuáles son las recomendaciones de los delegados veteranos y tener en cuenta los legados que quedan del pasado.Sin embargo, a medida que vaya leyendo debe tener en mente que no existen dos personas exactamente iguales y que estas sugerencias no funcionan siempre. En último término, el delegado tendrá que encontrarse a veces en el lugar de trabajo ante una situación peculiar, en la cual se enfrenta a una lección aprendida de los golpes duros de la vida, que le permitirá darse cuenta cuál es la mejor manera de lidiar con supervisores difíciles.

Amigable pero no Receptivo

Este tipo de persona casi siempre dice que responderá a sus pedidos (como por ejemplo cuando se trata de una solicitud de información o una propuesta para transferir un empleado lejos de un supervisor abusivo). Pero de todas maneras siempre va a demorar. Quizás este supervisor le echa la culpa a la gerencia del empleador o dice que es más difícil de lo creía para darle una respuesta. De cualquier manera, si lo solicitado no se cumple a tiempo (conforme a lo que establece el convenio), se debe proceder al paso siguiente. Quizá deba presentar una demanda, reclamar una práctica laboral injusta o solicitar una reunión con las autoridades superiores del empleador. Asegúrese de hacer todo por escrito. Este tipo no es confiable.

El Intimidador

A esta persona le gusta gritarle o trata de hacerle sentir como si usted no supiera lo que hace o las dos cosas. De cualquier manera, usted debe permanecer tranquilo y mantener con él un trato profesional. Si esto no funciona, sobre todo en una situación de negociación, quizá el equipo del gremio deba dejar de lado el asunto y tratar nuevamente el problema cuando puedan tener un mejor control de la situación. También puede considerar la posibilidad de publicar un volante o boletín informativo acerca del supervisor difícil. (¿"Quién le tiene miedo al mal gerente? ¡Este gremio No"! o "Conozca a Este Personaje".) Si realmente cree que esta persona sabe más que usted y lo va a colocar en un plano de desventaja, pída que los líderes gremialistas lo ayuden u orienten.

Enemiga de los Sindicalistas

Esta representante no esconde el hecho de que no le gustan los gremios. En realidad, directamente le hace saber que no piensa ayudar al gremio. De algunas maneras, esta persona es más fácil tratar que con otros tipos ya que no hay dudas sobre su posición. Con ella tiene que ser cuidadoso y tener todo por escrito, no deje pasar las fechas de entrega y mantenga informados a los afiliados. Si es obstinada para resolver una demanda legítima, considere esta posibilidad: asegurarse de reunirse con ella algún día durante el descanso para almorzar o después del trabajo. Para ello, organice un grupo grande de afiliados en una mesa redonda y frente a la representante del empleador presente el problema de que los afiliados no están contentos con el comportamiento de la gerencia y dígale que están listos para actuar.

Gran Deportista en Relaciones Laborales

Este tipo de gerente es muy competitivo y ve las relaciones laborales como un juego de basqueball . Después de una reunión bien intensa quizá se le acerque y le diga: "Buena reunión" (como decir "Buen juego"). Tiene un gran ego y con frecuencia trata de impresionarlo con sus conocimientos sobre los antecedentes y sobre el convenio laboral, aunque la mitad de las veces los "hechos" que cita en realidad no fundamentan la posición del empleador. Muchos delegados tratan con él para que señale casos específicos y partes del convenio para apoyar sus puntos durante su discusión. Dado que este tipo quiere impresionarle con sus aptitudes de investigación, quizás pueda transferírselos a usted (por supuesto que usted debe pedir que los líderes de su gremio local le ayuden a realizar su propia investigación, cuando sea necesario). No se deje intimidar con su supuesta sapiencia. Esté preparado para lidiar con él y recuerde que las relaciones laborales no son como un partido que se juega de uno en uno — más bien es un deporte de equipo. Incluya su equipo tratando de mantener su liderazgo local al día y manténgase activo e informe a sus miembros.

El Mentiroso

Esta persona le hace promesas al gremio que luego no cumple. Un delegado dice que un gerente dijo que para el viernes a la tarde iría a trasladar a un trabajador a una nueva estación de trabajo, pero el delegado descubrió el lunes que había trasladado a tres trabajadores durante el fin de semana, sin previa negociación. Es importante que se informe de tales mentiras a los afiliados y también a la gerencia del empleador. Si se trata de un tema de negociaciones, señale las mentiras durante las negociaciones. Si la mentira es una violación del convenio laboral, considere la posibilidad de presentar una demanda o trate el problema con los líderes del sindicato local considerando la posibilidad de tramitar una demanda por práctica laboral injusta. Además, redacte un informe escrito sobre todas sus discusiones con el Mentiroso para minimizar su mentira o para que sirva de pruebas para el reclamo, las prácticas laborales injustas, y cosas por el estilo.

El Jugador Justo

Durante su carrera como delegado gremial, le tocará lidiar con diferentes tipos difíciles de jefes. Sin embargo, puede encontrarse con un supervisor que es justo y razonable, que en realidad desea hacer lo correcto. Ayúdele a desarrollar discusiones que luego pueden usarse frente a la gerencia. Deje que este supervisor tenga pequeños triunfos simbólicos para fortalecer su posición con la gerencia , siempre que esas victorias no perjudiquen a los afiliados. Pero tenga cuidado y recuerde esta persona trabaja para su empleador y no deje que por esta relación usted se olvide para quien usted trabaja.

Finalmente, cualquiera que sea el tipo de jefe con que usted tiene que lidiar, tenga en cuenta estas bases: esté siempre preparado, cumpla las fechas de entrega y tenga conocimiento sobre su convenio laboral. Y sobre todo, mantenga informado a sus afiliados y consiga su participación.

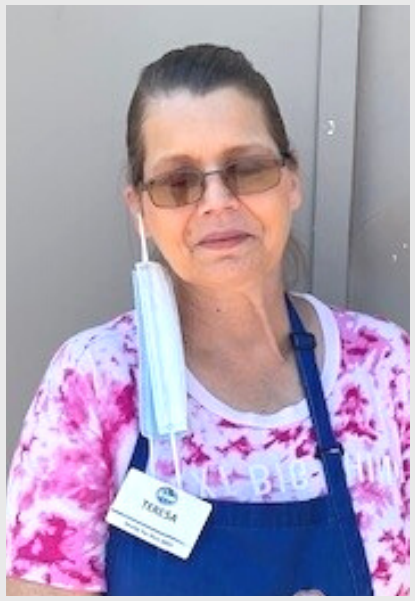
— Carl Goldman. El autor es director ejecutivo del Consejo de AFSCME 26, Washington, D.C..

THE UNION DIFFERENCE

We've got your back - ask these members!

Grievance/Back Pay year-to-date: $41,866.57

Juan Carlos Roman Rivera
Wayne Farms



Teresa Winstead
Kroger Store 627

MARK YOUR CALENDAR!

Registrations for the UFCW Free Language Program open September 20th at 1pm ET.

Availability is limited and given on a first come, first serve basis.

Learn more here: ufcw.org/language

President's Report *continued from page 1*

I believe negotiations provide a perfect opportunity for younger members to understand how difficult it really is to improve their contracts and how important it is that every member get active and support their Union.

Yes, times are a changing, but there is no reason why they can't CHANGE FOR THE BETTER!!!

— President Steve T. Gelios

Reporte del Presidente *continúa de la página 1*

jóvenes de que tan importante su Union es y que significa para sus futuros sueldos, beneficios, y condiciones de trabajo. Infórmeles que tan duro fue en llegar a donde estamos hoy y como todo se puede ir mañana, ¡si no nos UNIMOS JUNTOS HOY!!! Voy a tratar y hacer mi parte de buscar a miembros jóvenes que sean parte de las negociaciones próximas. Yo pienso que las negociaciones proveen una oportunidad perfecta para los miembros jóvenes entiendan lo difícil que realmente es de mejorar sus contratos y que tan importante es que cada miembro sea activo y apoye su Union.

¡Si, los tiempos están cambiando, pero no hay ninguna razón por que no pueden CAMBIAR PARA LO MEJOR!!!

— Presidente Steve T. Gelios

Celebrating Our Retirees

Rebecca K. Johnson of Kroger Store 582 in Little Rock retired June 4, 2022, with 5 years of service.

Gail L. Bates of Kroger Store 639 in North Little Rock retired June 30, 2022, with 26 years of service.

Daniel (Danny) S. Sullivan of Kroger Store 622 in Little Rock retired July 8, 2022, with 49 years of service.

CONGRATULATIONS!

TEXT

PLUS

- to -

22555

Get a heads up on the latest savings, deals, and limited time offers.

Recibe información sobre los últimos ahorros, ofertas, y promociones limitadas.

TWICE the discounts for Union Members!

EL DOBLE de descuentos para los miembros de la Unión.

DON'T miss out on discounts! There are TWO DIFFERENT DISCOUNT PROGRAMS, doubling the number of discounts you can receive. And don't forget, these are just the discounts offered to all UFCW members.

¡No te pierdas los descuentos! Hay DOS PROGRAMAS DIFERENTES, duplicando el número de descuentos que puedes recibir. Y no olvides que estos son sólo los descuentos que se ofrecen a todos los miembros de la UFCW.

UFCW Discounts

GO TO (IR A):

http://myufcw.org/discounts/

UNIONPLUS

Working hard for union families since 1986

GO TO (IR A):

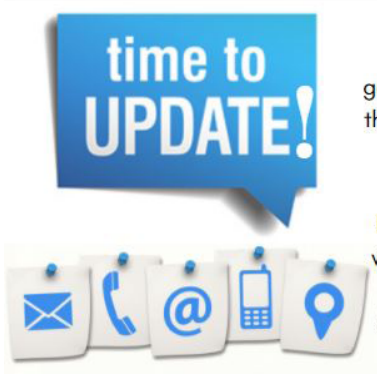
http://unionplus.org

STAY INFORMED!

Visit our website at www.ufcw2008.org to finds 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 informacion, formularios, fotos y enlaces utiles, incluyendo un enlace a nuestra pagina de Facebook!



Do you have a change of address, phone number, or e-mail?

Please e-mail that information to mail@ufcw2008.org or go to our website at ufcw2008.org and submit that information 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

¿Tiene un cambio de dirección, número de teléfono, o e-mail?

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

SECRETARY-TREASURER'S REPORT

Young Plus Old Union Power

It would be legitimate to say for long time members who helped build the union to want newer members to appreciate that history. The timing is critical, however. Probably most of you have an older relative who, when the discussion turns to how easy the younger set has it, brags about having "walked to school barefoot in the snow uphill both ways." If you're a younger person, chances are that such a declaration didn't exactly make you appreciate how good you have it. Well, when Unions start off talking to newer members about the Union's history, it might sound like the "walking-to-school" story. A better strategy is to listen to what is important to younger members and discuss how the Union can address their issues. Later, when they are involved in trying to improve their working conditions, they are more receptive to hearing about the lessons learned in past struggles.

Young members are also justified in feeling their ideas shouldn't be ruled out just because they don't have a lot of experience in the Union. We must convince your experienced members to be more open to new ideas and new activists. We should help newer members learn the best times and ways to get their ideas heard, while at the same time convince them to avoid assuming that everything that has been done before needs to be changed.

While it's important not to stereotype anyone because of their age, we need to help the generations understand each other better. Make connections between generations and help smooth out any miscommunications, and recognize that we all need each other, especially in these challenging times, to strengthen our Union. An entire generation of Union leaders and activists is nearing retirement age. We need younger leaders to step up and lead the Labor Movement into the future.

If you are one of those with years of experience in Union building, your job is to help find and prepare the next generation of leadership. We can all learn from those who came before us and prepare yourself and your peers for the challenges ahead.

— Karen D. Hill, Secretary-Treasurer

REPORTE DEL SECRETARIO-TESORERO

Joven Mas Poder de Unión Vieja

Seria legitimo decir para los miembros de largo tiempo que ayudaron fincar la unión en querer miembros nuevos de apreciar esa historia. El tiempo es crítico, aunque. Probable muchos de ustedes tienen un familiar anciano que, cuando la discusión se voltea a que tan fácil los jóvenes los tienen, se jactan de que tenían que "andar para la escuela sin zapatos en la nieve cuesta arriba ida y vuelta." Si eres una persona joven, posibilidades son que tal declaración exactamente no te hizo apreciar que tan bueno lo tienes. Entonces, cuando las Uniones comienzan hablando con miembros nuevos tocante la historia de la Unión, pueda que se oiga como la historia "andando-a-la-escuela." Una mejor estrategia es de oír de lo que es importante para los miembros nuevos y discutir como la Unión puede dirigir sus asuntos. Más tarde, cuando sean involucrados en tratar de mejorar sus condiciones de trabajo, ellos serán más receptivos a oír tocante las lecciones aprendidas en luchas del pasado.

Miembros jóvenes también justifican en sentir que sus ideas no deben ser pasadas por alto solamente porque no tienen mucha experiencia en la Unión. Tenemos que convencer a sus miembros de experiencia que sean más abiertos a nuevas ideas y activistas nuevos. Debemos de ayudarle a los nuevos miembros aprender los tiempos mejores y modos de cómo hacer que sus ideas sean oídas, que también en el mismo tiempo convencerlos de evitar en asumir que todo que se ha hecho antes tiene que cambiar.

Mientras que es importante de no estereotipar a nadie por su edad, nosotros tenemos que ayudarle a las generaciones que se entiendan uno a otro más mejor. Hagamos conexiones entre las generaciones y ayudar a suavizar los problemas de comunicaciones, y reconocer que todos nos necesitamos uno a otro, especialmente en estos tiempos de desafíos, para fortalecer a nuestra Unión. Una entera generación de líderes de la Unión y activistas están llegando a la edad de jubilación. Nosotros necesitamos líderes jóvenes para que suban y dirijan el Movimiento de Trabajo al futuro.

Si usted es uno de esos con años de experiencia en fincar la Unión, su trabajo es en ayudar en buscar y preparar la siguiente generación de liderazgo. Todos nosotros podemos aprender de los que vinieron antes do nosotros y prepararnos y a tus compañeros para los desafíos futuros.

— Secretario-Tesorero Karen D. Hill

General Membership Meeting
September 25, 2022
UFCW Local 2008
Meeting Hall
2 P.M.

Junta de Membresia
25 September 2022
UFCW Local 2008
Meeting Hall
2 P.M.

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

UFCW LOCAL 2008 OBSERVER
es publicado cada trimestre por el
7924 Interstate 30, Suite A, Little Rock, Arkansas 72209

President
Steve T. Gelios

Secretary-Treasurer
Karen D. Hill

Recorder
Suzanne Garbacz

Vice Presidents
Walter Keener
Steven Hicks
Marco Barron
Mark Teakell
Eric Brown