

ጥራት ያለው የአሳማ ሥጋ ማቀነባበሪያ (QPP) እና UFCW Local 663 2025 የኮንትራት ድርድር ከብንያ 6/25/2025 ምላሽ በ 6/24/2025 ለ "የህብረት ፕሮፖዛል # 4" ምላሽ

የኩባንያው ምላሽ ለህብረት-ኢኮኖሚያዊ ያልሆኑ ህሳቦች
(ከ6/24/2025 ክፍለ ጊዜ በኋላ አዲስ ይዘት በሃሊው)

■ ~~የህብረት ፕሮፖዛል 1(ሀ)~~፡፡ 6/24/2025 በዩኒየን ተወስኗል

ሁሉም በማህበር የተሾሙ መጋቢዎች፣ ዋና አስተዳዳሪዎች እና የዩኒየን ተወካዮች ደህንነቱ የተጠበቀ የመስመር ፍጥነት እና የበረራ ሰራተኞችን ለመቆጣጠር እና ለማስገደድ በስራ ሰዓቱ ወደ ሁሉም የፋብሪካው አካባቢዎች መዳረሻ ይኖራቸዋል።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 1(ለ)፡፡

በህብረቱ የተሰየሙ ሁሉም መጋቢዎች ለስልጠና የሚከፈልበት የእረፍት ጊዜ ይሰጣቸዋል እና ችግሮችን በቀጥታ ከአመራሩ ጋር በቅጽበት ለመፍታት የሚያስችል አቅም አላቸው። ለሥልጠና እንደዚህ ዓይነት የሚከፈልበት የዕረፍት ጊዜ በዓመት ይፈጸማል፣ ከፀደቀ በፊት ወራት ጊዜ ውስጥ ይጀምራል። ስልጠና በህብረቱ እና በኩባንያው በጋራ መካሄድ አለበት እና ሰራተኞች በሚረዱት ቋንቋ ይሰጣል።

የኩባንያ ምላሽ (6/25/2025): ውድቅ.

ሃሳቡ አስፈላጊ አይደለም ምክንያቱም፡-

■ ያለው የተሻሻለ የሰራተኛ ደህንነት ፕሮግራም ለስልጠና የሚጠበቁትን እና ግዴታዎችን አስቀድሞ በዝርዝር አስቀምጧል።

■ ይህ አዲስ የሰራተኛ ስልጠና፣ አዲስ የተግባር ስልጠና እና ለአያንዳንዱ ሰራተኛ ሰራተኛው በሚረዳው ቋንቋ አመታዊ ስልጠናን ይጨምራል።

■ ሰራተኞቻቸው በ ህ ውስጥ ስልጠና እንዲወስዱ ለማረጋገጥ ከተጋጭ አካላት የጋራ ግብ ጋር በመስማማት እነሱ በሚረዱት ቋንቋ፣ ኩባንያው ስለ አብራሪ ፕሮግራም ጽንሰ-ሀሳብ መወያየት ይፈልጋል ውጤታማ በሆነው የመስማት ችሎታ መከራ እቅራረብ ላይ ለተቀረጹ የስልጠና ቡድኖች ማለትም ከዩኒየን ደረጃ አካሄድ ጋር ተመሳሳይ ነው።

■ ~~የህብረት ፕሮፖዛል 1(ሐ)~~፡፡ 6/4/2025 በዩኒየን ተወግዷል።

ሁሉም መስመሮች ከፍተኞች በግልጽ የተቀመጡ እና መቁጠሪያዎች የተጨመሩበት ቀበቶዎች ይኖራቸዋል.

■ የህብረት ፕሮፖዛል 1(መ)፡፡

ኩባንያው አባላት ለማየት እና ለመከታተል በተደራሽ በታዎች የመስመር ፍጥነት ደረጃዎችን ይለጠፋል።

የኩባንያው ምላሽ (6/25/2025): ለሁለቱም ለሞቃቂው እና ለቅዝቃዛው ጎን፣ ኩባንያው ያደርጋል የደህረ ቡድን ጊዜ፣ አማካይ የሰንሰለት ፍጥነት እና የተቀነባበሩ የአሳማዎች ብዛት።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 1(መ)፡- በ6/4/2025 በዩኒየን ተወግዷል።

ኩባንያው በመስመር ፍጥነት ወይም በሠራተኛ ማሽከርከር ላይ ማንኛውንም ለውጥ ከመተግበሩ በፊት ለህብረቱ ያሳውቃል።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 2(ሀ)።

አንቀጽ 14(ለ) ድርጅቱ ለጥገና ሰራተኞች አገልግሎት በፋብሪካው ውስጥ ጠንካራ የእግር ጣት ጫማ/ቦት ጫማ (ወይም ተመሳሳይ ነገር) ይኖረዋል። ኩባንያው የጥገና አገልግሎት ይሰጣል እና ሹካ መኪና (ለምሳሌ ይህ የስራ ቆጣቢ እሽከርካሪዎችን ያካትታል) የደህንነት ቦት ያላቸው ሰራተኞች እንደአስፈላጊነቱ፣ ወይም እንደአስፈላጊነቱ \$180.00 የማስነሻ አበል፣ ነገር ግን በዓመት ከአንድ ጊዜ በላይ በተደጋጋሚ ወይም በጉዳይ አይደለም። ኩባንያው በኩባንያው እርባታ ጎዳናዎች፣ ተከታታይ እስከራብዮች 1፣ 2፣ 3 እና የትሮሊ ክፍል ውስጥ ላሉ ሰራተኞች ቢጫ ቡትስ (ወይም ተመሳሳይ ነገር) ያቀርባል።

የኩባንያው ምላሽ (6/24/2025)፡ ኩባንያው የውሉን አንቀጽ 14(ለ) የመጨረሻውን አንቀጽ እንደሚከተለው ለማሻሻል ተስማምቷል።

ኩባንያው ለጥገና ሰራተኞች አገልግሎት በፋብሪካው ላይ ጠንካራ የእግር ጣት ጫማ/ቦት ጫማ (ወይም ተመሳሳይ ነገር) ይኖረዋል። ካምፓኒው የጥገና ሰራተኞችን እንደ አስፈላጊነቱ የደህንነት ቦት ጫማዎችን ወይም የ\$180.00 ማስነሻ አበል በሚፈለገው መሰረት ይሰጣል፣ ነገር ግን በዓመት ከአንድ ጊዜ በላይ በተደጋጋሚ ወይም በጉዳይ አይደለም። ካምፓኒው ቢጫ ቦት ጫማ (ወይም ተመሳሳይ የሆነ ነገር) በኩባንያው እርባታ ጎዳናዎች፣ ተከታታይ እስከራብዮች 1፣ 2፣ 3፣ እና የትሮሊ ክፍል እና ሹካ መኪና/የስራ ቆጣቢ።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 2(ለ)።

አዲስ አንቀጽ 14(መ) ድርጅቱ ለሜካኒኮች የመሳሪያ አበል ይሰጣል። የኩባንያ ምላሽ

(6/24/2025)፡ ወደ ኢኮኖሚክስ ይሂዱ።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 2(ሐ)።

አዲስ አንቀጽ 14 (ሠ) የሰራተኛ ማዘዣ የዓይን መነፅር በስራ ላይ ከተበላሸ ኩባንያው በሌንስ እና በክፈፎች ላይ ለሚደርሰው ጉዳት ይከፍላል ።

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ወደ ኢኮኖሚክስ ይሂዱ።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 3(ሀ)

አዲስ ጽሑፍ፣ ጤና እና ደህንነት

ሀ. ሜዲካል/የነርቭ ጣቢያ - ኩባንያው ምርቱ በሚካሄድባቸው ሰዓታት ውስጥ የህክምና/የነርቭ ጣቢያ በቂ የሰው ሃይል መያዙን ያረጋግጣል እና የትርጉም እርዳታ ለሚጠይቁ ሰራተኞች የሶስተኛ ወገን ትርጉም (ለምሳሌ የሰው ሃይል ሰራተኞች አይደሉም) ይሰጣል።

ለ. ሁሉም ስልጠናዎች ሰራተኞች በሚረዱት ቋንቋ መሰጠት አለባቸው።

ሐ. አስፕሪን እና ኢቡፕሮፌን ይገኛሉ እና በፋብሪካው ውስጥ ላሉ ሰራተኞች ይሰጣሉ።

የኩባንያው ምላሽ (6/25/2025)፡ ኩባንያው ለተሻሻለው የሕብረቱ ሃሳብ ስሪት እንደሚከተለው ለመስማማት ፈቃደኛ ነው፡-

ካምፓኒው የህክምና/የነርቭ ጣቢያ መስጠቱን ይቀጥላል እና በቂ የሰው ሃይል መያዙን ያረጋግጣል (በኩባንያው መልካም እምነት) ምርቱ በሚካሄድባቸው ሰዓታት ሁሉ። ሰራተኞቹ ከስራ ጣቢያቸው ከመውጣታቸው በፊት ተቆጣጣሪቸውን ማሳወቅ አለባቸው (ከአደጋዎች በስተቀር) ወደ ህክምና / የነርቭ ንግ ጣቢያ በሚሄዱበት ጊዜ ተቆጣጣሪው ነርቭ ዝግጁ እንድትሆን ሰራተኛው ወደ ጣቢያው እንደሚመጣ ለነርሷ ያሳውቃል።

ካምፓኒው የትርጉም ፅርዳታን ለሚጠይቁ ሰራተኞች በተግባራዊ መልኩ የትርጉም አማራጮችን ይሰጣል፤ እና ማንኛውም አስፈላጊ የሥልጠና ቁሳቁስ በተግባራዊነቱ በተሳሳተ ሠራተኞች ዋና ቋንቋዎች መሆን አለበት።

የህብረት ፕሮፖዛል 3(ለ)

ለመጨመር አንቀፅ 16ን ያርትዑ፡ በህብረቱ የተሰየሙ ሁሉም መጋቢዎች የመጀመሪያ ምላሽ ሰጪ፣ OSHA 10 እና Ergonomics በየአመቱ በተከፈለ ጊዜ ስልጠና ያገኛሉ። እንደዚህ አይነት ስልጠና በህብረቱ እና በኩባንያው ቢጋራ የሚካሄድ ሲሆን ሰራተኞች በሚረዱት ቋንቋ ይሰጣል።

የኩባንያው ምላሽ (6/25/2025)፡ ርዕሰ ጉዳዩ በነባሩ በበቂ ሁኔታ የተሸፈነ በመሆኑ በህብረቱ የቀረበው የተለየ ቋንቋ አስፈላጊ አይደለም ተብሎ ውድቅ ተደርጓል። የተሻሻለ የሰራተኛ ደህንነት ፕሮግራም እና የውሉ አንቀጽ 16 ነገር ግን የሰራተኛውን ተሳትፎ ለማበረታታት እና ለማሳደግ በሚደረገው ጥረት ድርጅቱ የውሉን አንቀጽ 16 በሚከተለው መልኩ ለማሻሻል ለመስማማት ፈቃደኛ ነው።

ቢያንስ ሶስት (3) የህብረት አባላት እና ቢያንስ ሁለት (2) የኩባንያ አስተዳደር አባላት እና የእፅዋት ደህንነት ዳይሬክተርን ያካተተ የደህንነት ኮሚቴ መኖር አለበት። ተክሉን ደህንነቱ የተጠበቀ የሥራ ቦታ ለማድረግ የደህንነት ኮሚቴው ቀጣይነት ይኖረዋል። ህብረቱ የደህንነት ኮሚቴ ተወካዮች እና የድርድር ክፍል አባላት ተጨማሪ መምረጥ ይችላሉ። ወይም አማራጭ የደህንነት ኮሚቴ አባላት ጠቅላላ የመደራደሪያ ክፍል እስከሆነ ድረስ በደህንነት ኮሚቴ ውስጥ ያሉ ሰራተኞች በፈረቃ ከስድስት (6) አይበልጡም።

ቢያንስ ሦስት (3) የህብረት አባላት እና ቢያንስ ሁለት (2) የኩባንያ አስተዳደር አባላት እና የፕላንት ኤርገኖሚክስ ዳይሬክተር ያቀፈ የኤርገኖሚክስ ኮሚቴ መኖር አለበት። እንደ ኩባንያ እና እንደ የዩኒየን አባል ከደህንነት ኮሚቴ ይሆናሉ። ተክሉን ደህንነቱ የተጠበቀ የሥራ ቦታ ለማድረግ የ Ergonomics ኮሚቴ ቀጣይነት ይኖረዋል። ህብረቱ የኤርገኖሚክስ ኮሚቴ ተወካዮች እና የድርድር ክፍል አባላት መምረጥ ይችላሉ። ጠቅላላ ቁጥር እስከሆነ ድረስ የኤርገኖሚክስ ኮሚቴ ተጨማሪ ወይም አማራጭ አባላት በ Ergonomics ኮሚቴ ውስጥ ያሉ የመደራደሪያ ክፍል ሰራተኞች በእንደ ፈረቃ ከስድስት (6) አይበልጡም።

የፋብሪካውን እና የሰራተኞቹን ደህንነት ለመጠበቅ እስፈላጊ የሆኑትን ጉዳዮች በሙሉ ለመፍታት ኮሚቴዎቹ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ ቢያንስ በወር ሁለት ጊዜ ለደህንነት ኮሚቴ እና ለ Ergonomics ኮሚቴ በወር እንደ ጊዜ ይገናኛሉ።

የስብሰባ ጊዜ እና ቀን፣ የተቋቋመው የደህንነት እና የኤርገኖሚክስ መርሃ ግብሮች እይነት፣ የደህንነት እና የኤርገኖሚክስ ሉዒት መደረግ ያለባቸው እና ሌሎች ሁሉም ተዛማጅ ጉዳዮች በደህንነት እና Ergonomics ኮሚቴዎች መቅረብ አለባቸው።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 3(ሐ)፡-

አንቀጽ 31 አርትዕ፡ የረዥም ጊዜ የአካል ጉዳት። ለኮንትራቱ ጊዜ፣ የረጅም ጊዜ የአካል ጉዳት ሽፋን በኩባንያው ይሰጣል። ~~ለተባረሩ ሰራተኞች በ 50% የተሸፈነ በ91ኛው የቀን መቁጠሪያ ቀን እስከ 10 ዓመት ሽፋን ድረስ የሚሰጠው የደመወዝ ክፍያ። ያሉ ሰራተኞች በፀደቁበት ቀን ኩባንያው ሽፋኑን እና ሰራተኞችን ይከፍላል ከዚህ ሽፋን ጋር የተያያዙ ታክሶችን ይከፍላል። በኋላ የተቀጠሉ ሰራተኞች ማዕደቁ ለዚህ ቀን መቆጣጠሪያው በቀን የሚሆነው በትጥር ላይ በቻል ሲሆን ፕሪሚየም መክፈል አለበት። ከረዥም ጊዜ የአካል ጉዳት ሽፋን ጋር የተያያዙ ታክሶች።~~

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ወደ ኢኮኖሚክስ ይሂዱ።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 4(ሀ)፡-

የአረፍት ጊዜያትን ወደ 20 ደቂቃ (ከ15 ደቂቃ) እና የምግብ ጊዜን ወደ 35 ደቂቃ (ከ30 ደቂቃ) ጨምሮ

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ወደ ኢኮኖሚክስ ይሂዱ።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 4(ለ)፡-

ሰራተኞች ከሁሉም የስራ ግዴታዎች ሙሉ በሙሉ እፎይታ ያገኛሉ እና ለሁሉም የአረፍት እና የምግብ ጊዜዎች የግል ፍላጎቶችን ለመከታተል ነፃ ይሆናሉ።

የኩባንያው ምላሽ (6/25/2025): እምቢ..

ሃሳቡ እስፊላጊ እይደለም ምክንያቱም:-

■ ሰራተኞቻቸው በአረፍት ጊዜ እና በምግብ ወቅት ከስራ ተግባራቸው ይለቀቃሉ እዲስ የውል ቋንቋ እያስፈልገም ማለት ነው።

■ በተጨማሪ፣ የህብረቱ ማጣቀሻ በ6/24/2025 ለፒፒኤ፣ አንቀጽ 36 በተመለከተ ውል አስቀድሞ የቆየውን ያለፈውን ልምድ እና ስምምነትን ያንፀባርቃል ከ PPE መለገስ እና ዶፊንግ ጋር የተያያዘ አጠቃላይ ዕለታዊ ማካካሻ።

■ በመጨረሻም፣ ህብረቱ በ6/24/2025 ስለ ደህንነት ያሳሰበውን ስጋት በተመለከተ ማክሰኞ፣ ኩባንያው ያንን ስጋት ለማቃለል በጊዜያዊ ዕቅዱ ላይ ይወያያል።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 5(ሀ):-

አርትዕ አንቀጽ 19 ክፍል 5. ከሥራ መባረር. ሰራተኛ ~~ለአረፍት ብቁ~~ በወንበዴዎች ውስጥ በመቀነሱ ምክንያት ከሥራ የተባረረ ይፈቀዳል የተመጣጠነ ለአረፍት ይክፈሉ ተመጣጣኝ የተጠራቀመ ለዚህ ብቁ ሆኗል.

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025): ወደ ኢኮኖሚክስ ይሂዱ።

■ የህብረት ፕሮፖዛል 5(ለ):-

አርትዕ አንቀጽ 19 ክፍል 6. መቋረጥ ወይም ሞት. ለአረፍት ብቁ የሆነ ሰራተኛ ከስርቆት በስተቀር በማንኛውም ምክንያት ስራው የተቋረጠ ሰራተኛ ይፈቀዳል። የተመጣጠነ ለአረፍት ይክፈሉ ተመጣጣኝ የተጠራቀመ ለዚህም ብቁ ሆኖታል. በሞት ጊዜ, እንዲህ ዓይነቱ ክፍያ ለግዛቱ ወይም በህጋዊ መብት ላለው ሰው ይከፈላል.

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025): ወደ ኢኮኖሚክስ ይሂዱ።

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን አጻፋዊ ፕሮፖዛል ይኖረዋል - ከአባልነት ክፍል ጋር መፈተሽ አለበት።

የኩባንያ ምላሽ (6/25/2025)፡ ከተወሰኑ ጉዳዮች ጋር ከዩኒየን ኢሚግሬሽን በመጠበቅ ላይ በኩባንያው የተሰበሰበውን ክፍያ ከሠራተኞች ደመወዝ ወደ መሆን ስለመላክ ወደ ህብረት ተልኳል።

■ የኩባንያው የመጀመሪያ ፕሮፖዛል 2፡- አንቀጽ 8፡ የስራ ሰዓታት

ዕለታዊ እና ሳምንታዊ የትርፍ ሰዓት ፤ ንዑስ ክፍሎች (ለ) እና (ሐ)

በንዑስ ክፍል (ለ) ላይ የሚከተለውን ያክሉ፡- “ለዚህ ፕሮግራም ዋጋ ብቁ ለመሆን ሠራተኛው የተመደበለትን እና የተመደበውን ሳምንታዊ መርሃ ግብር ሰርቶ በህግ ካልተከለከለ በቀር ለተከታታይ ቀናት መሥራት አለበት።

በንዑስ ክፍል (ሐ) የሚከተለውን ያክሉ፡- “ለዚህ ፕሮግራም ክፍያ ብቁ ለመሆን ሠራተኛው የተመደበለትን እና የተመደበለትን ሳምንታዊ መርሃ ግብር ሰርቶ የሰራ እና በህግ ካልተከለከለ በቀር የዚያ ሳምንት ቅዳሜ ስራ በሚገኝበት ቅዳሜ ሰርቷል”

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን ውድቅ አደረገ - ይህንን እንደ መወሰድ ይቆጥረዋል።

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ያዝ፣ ነገር ግን በመጠበቅ ላይ ያሉ ኢኮኖሚያዊ ውይይቶችን ለመተው ይስማሙ።

■ የኩባንያው የመጀመሪያ ፕሮፖዛል 3፡- አንቀጽ 12፡ ደሞዝ

ከፈት።

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን በኢኮኖሚክስ ስንወያይ ፕሮፖዛል ይኖረዋል የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡

ክፍት በመጠበቅ ላይ ያሉ ኢኮኖሚያዊ ውይይቶችን ለመተው ይስማሙ። ■ የኩባንያው የመጀመሪያ

ፕሮፖዛል 4፡- አንቀጽ 17፡ ከፍተኛ ደረጃ

ክፍል 5 ንዑስ ክፍል (ረ)፡- "ስድስት (6) ተከታታይ ወራት" ሰርዝ እና በ"ሦስት (3) ተከታታይ ወራት" ይተካ።

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን ውድቅ አደረገ - ይህንን እንደ መወሰድ ይቆጥረዋል።

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ያዝ.

■ የኩባንያው የመጀመሪያ ሀሳብ 5፡- አንቀጽ 17፡ ከፍተኛ ደረጃ

ንዑስ ክፍል 3(ሀ)ን ይምቱ።

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን ውድቅ አደረገ - ይህንን እንደ መወሰድ ይቆጥረዋል።

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ያዝ.

■ የኩባንያው የመጀመሪያ ህሳብ 6፡- እንቀጽ 20፡ በዓላት

ክፍል A፡ የሚከተለውን ቋንቋ ጨምር፡ "በእንቀጽ ስምንት ወይም በዚህ ስምምነት ውስጥ የተካተቱት ማናቸውም ቋንቋዎች ቢኖሩም፤ በዓሉ ማክሰኞ ላይ ከዋለ፤ ኩባንያው በሰኞው በዓሉን ላለመፈጸም፤ ለዚያ ሳምንት የ36 ሰዓት ዋስትናን በእንድ (1) ቀን በመቀነስ።"

የሕብረት ምላሽ፡ የኩባንያው ሐሳብ ሰኞ ላይ የሚወድቀውን የገና ዋዜማ ለመፍታት ነው - ዩኒየን የእንቀጽ 21፡ የገና ዋዜማ አርትዕን አቀረበ።

በገና ዋዜማ ቀን ኩባንያው በማንኛውም የምርት ክፍል ውስጥ ከአምስት ሰዓት ተኩል በላይ መመደብ የለበትም. ከ 36-ሰዓት የዋስትና አቅርቦት ጋር በተጣጣመ መልኩ ዋስትናው ለገና ዋዜማ በሁለት ሰዓት ተኩል ይቀንሳል።

አክል፡ የገና ዋዜማ ሰኞ ላይ ከዋለ፤ ኩባንያው ለሰራተኞች የ4 ቀን ቅዳሜና እሁድ ለማቅረብ ተክሉን እንዲዘጋ ይፈቀድለታል።

የኩባንያው ምላሽ (6/25/2025)፡ በተሻሻለው የእንቀጽ 21 እትም እንደሚከተለው ይሰማሙ።

እንቀጽ 21
የገና ዋዜማ

በገና ዋዜማ ቀን ኩባንያው በማንኛውም የምርት ክፍል ውስጥ ከአምስት ሰዓት ተኩል በላይ መመደብ የለበትም. ከ 36-ሰዓት የዋስትና አቅርቦት ጋር በተጣጣመ መልኩ ዋስትናው ለገና ዋዜማ በሁለት ሰዓት ተኩል ይቀንሳል። በተጨማሪም ፣ ምንም እንኳን የዚህ ስምምነት ሌላ ድንጋጌ፤ የገና ዋዜማ ሰኞ ላይ የሚውል ከሆነ፤ ኩባንያው ይሆናል። ተክሉን ለመዝጋት ተፈቅዶለታል፤ እና ኩባንያው ይህን ለማድረግ ከመረጠ፤ የ36-ሰዓት ዋስትና ይሆናል። ለበዚያ ሳምንት በእንድ ቀን ቀንሷል።

■ የኩባንያው የመጀመሪያ ህሳብ 7፡- እንቀጽ 28፡ የህክምና ፈቃድ

በሚኒሶታ የሚከፈለው ቤተሰብ እና የህክምና ፈቃድ ተገዢነትን ለማካተት የአስተዋጽኦ ዝርዝሮችን እና የአጭር ጊዜ የአካል ጉዳት ካለበት ፈቃድ ጋር እንደ ኢኮኖሚክስ አካል ለመወያየት ያሻሽሉ።

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን ለውይይት ክፍት ነው፤ የኩባንያው ፕሮፖዛል ዝርዝሮችን ይፈልጋል

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ወደ ኢኮኖሚክስ ይሸጋገራል.

■ የኩባንያው የመጀመሪያ ህሳብ 8፡- ~~እንቀጽ 35፡ የትራታ እና የግልግል ሂደት~~ በ6/4/2025 በኩባንያ

 የኩባንያው የመጀመሪያ ህሳብ 9፡- አንቀጽ 39፡ የስምምነቱ ጊዜ

ክፈት።

የህብረት ምላሽ፡ ዩኒየን ለውይይት ክፍት የሆነ፣ በጠቅላላ ስምምነት ላይ የተመሰረተ

የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ክፍት በመጠበቅ ላይ ያሉ ኢኮኖሚያዊ ውይይቶችን ለመተው ይስማሙ።

 የኩባንያው የመጀመሪያ ህሳብ 10፡- ጽሑፍ አካል፡ የማስታወቂያ ሰሌዳዎች.

"ቀጣሪው ህብረቱ የዩኒየን ግንኙነቶች የሚለጠፍበት የማስታወቂያ ሰሌዳ የሚያስቀምጥበት ቦታ ለመስጠት ተስማምቷል፤ ይህ ዓይነቱ መረጃ ስራን የማያስተጓጉል ከሆነ እና አስተዳደሩ ከመለጠፉ በፊት የማንኛውም ቁስ ቅጂ የሚቀበል ከሆነ።"

የህብረት ምላሽ፡ ዩኒየን በNLRA ስር ያሉ የሰራተኛ መብቶችን ለመገደብ ፍላጎት የለውም፤ ይህ አሁን ያለው አሰራር ነው፤ ዩኒየን በፋብሪካው ውስጥ የማስታወቂያ ሰሌዳዎች አሉት።

የኩባንያው ምላሽ (6/25/2025)፡ ፓርቲዎቹ ነባሩ ህብረት የት እንደሆነ ስለሚረዱ የማስታወቂያ ሰሌዳዎች እና ኩባንያው ለመከልከል ህሳብ አለመስጠቱን ከማብራራት ጋር ወይ ልመና (በሥራ ሰዓቱ እስካልተከሰተ ድረስ) ወይም ስርጭት (እስከሆነ ድረስ) በስራ ቦታዎች ላይ እይከሰትም) ይህ ህሳብ ሊሰረዝ ይችላል.

 የኩባንያው የመጀመሪያ ህሳብ 11፡- አንቀጽ 19. የእረፍት ጊዜ & አዲስ መጣጥፍ፡ የታመመ እና አስተማማኝ ጊዜ.

የMN ESST ውሎችን በግልፅ ለማመልከት እና አንቀጽ 19 የዕረፍት ጊዜ መርሃ ግብርን ለማሻሻል ከዚህ የተለየ የህመም እና የአስተማማኝ ጊዜ ጥቅማጥቅሞች ጋር በተያያዘ አንቀጽን ያክሉ።

የሕብረት ምላሽ፡ ዩኒየን ለውይይት ክፍት ነው፤ የኩባንያው ፕሮፖዛል ዝርዝሮችን

ይፈልጋል የኩባንያ ምላሽ (6/24/2025)፡ ወደ ኢኮኖሚክስ ይሸጋገራል.