

Terence J. O'Sullivan Laborers Training Center

Our Mission

The Laborers' Training Center provides Union Laborers comprehensive quality training emphasizing safety, skills and knowledge to increase their marketability and value to themselves, the Signatory Contractors and the Construction Industry.



COMMITMENT * INTEGRITY * QUALITY * TEAMWORK * BALANCE

Apprenticeship News

Hello Apprentices –

Each year around this time, things change in the construction industry. A hectic construction season like the one we just had can get even a bit more hectic when those first rain drops fall. This is often an opportunity to work a little more overtime as construction companies try to get things wrapped up for the season. October and even early November can be a time to make some additional money for whatever winter may bring. It can also make for a bigger vacation check next spring. Give it your all during this time and leave your employer or employers with a lasting impression of you that will make them want to call you back. After a while, those first rain drops become a memory and the real storms come in.

One of the things that makes the construction industry so unpredictable is the weather. For many it will cause a transition from working a lot of overtime hours to working 40 – or perhaps fewer – hours a week. This is going to bring about change that you need to prepare for so start preparing. Save whatever money you can during this last part of the season. If you're working for a contractor who is not affected by the change in the weather, work like you always have. But if you find yourself laid off, take advantage of what is available to you to get back to work. By this I mean making sure your certifications are up to date and getting additional ones to make yourself more marketable. In addition, don't sit at home and wait for your local union to call. Get out there and rustle. And lastly, stay in touch with your coordinator.

An apprentice's first winter can be a real game changer. Historically, this is a time when many apprentices lose momentum and start falling behind. It's those apprentices who make it through their first winter who are almost guaranteed to graduate from the Program. I know winter may still be a ways off, but keep it in the back of your mind. As for now, take advantage of the waning days of the season as best you can. Work hard, impress the boss and keep your standards up. Remember too that even in the rainiest of years Laborers work. It may take a while to get used to working in rain gear, but it's worth it – especially on pay day.

Jeff Armstrong
Apprenticeship Director

Noticias de Aprendizaje

Hola aprendices –

Cada año por este tiempo, las cosas cambian en la industria de la construcción. Una temporada de construcción agitado como el que acabamos de tener puede conseguir aun poco más de actividad cuando caen esas primeras gotas de lluvia. Esto es a menudo la oportunidad de trabajar un poco más de tiempo extra ya que las empresas de construcción tratan de finalizar la temporada. Octubre y principios de noviembre incluso pueden ser un tiempo para hacer un poco de dinero adicional para lo que el invierno puede traer. También puede hacer una revisión de las vacaciones más grande la próxima primavera. Darlo todo durante este tiempo y dejar a su empleador o empleadores con una muy buena impresión de usted es lo que le ayudara en la temporada de regreso. Después de un tiempo, esas primeras gotas de lluvia se convierten en una memoria y las verdaderas tormentas llegan.

Una de las cosas que hace la industria de la construcción es tan impredecible com clima. Para muchos será provocar una transición de trabajar muchas horas extras a trabajar solo 40- o tal vez menos- horas a la semana. Esto va a provocar el cambio que se necesita para prepararse para lo que empieza en seguido. Guarde todo el dinero que pueda durante esta última parte de la temporada. Si trabaja para un contratista que no se ve afectada por el cambio en el tiempo, trabaje como siempre lo hace. Pero si usted se encuentra despedido, aproveche de lo que está disponible para que usted pueda volver a trabajar. Con esto me refiero a hacer seguro de que sus certificaciones están al día y conseguir otras adicionales para hacerse más valioso. Además, no se siente en casa en espera de la llamada de su unión. Sal fuera y empieza a buscarle. Y, por último, este siempre en contacto con su coordinador.

El primer invierno de un aprendiz puede ser un elemento de cambio real. Históricamente, este es un momento en que muchos aprendices pierden impulso y comienzan a caer atrás. Son esos aprendices que lo hacen a través de su primer invierno que están casi seguro que se gradúan del programa. Sé que falta mucho para el invierno, pero piense y prepares para cuando llegue. Por el momento, aproveche los últimos días de la temporada de la mejor manera posible. Trabaje duro, impresione al jefe y mantenga los estándares altos. Recuerde también que, incluso en la temporada más lluviosa del año, los Obreros trabajan. Se puede tomar un tiempo para acostumbrarse a trabajar con la lluvia, pero vale la pena- especialmente el día de pago.

Jeff Armstrong
Director de Aprendizaje



Terence J. O'Sullivan Laborers Training Center

Our Mission

The Laborers' Training Center provides Union Laborers comprehensive quality training emphasizing safety, skills and knowledge to increase their marketability and value to themselves, the Signatory Contractors and the Construction Industry.

COMMITMENT * INTEGRITY * QUALITY * TEAMWORK * BALANCE

Why "Right-to-Work" Is Wrong for Safety

In February, West Virginia became the 26th state in the U.S. to enact deceptively named "right-to-work" laws after the state's House and Senate overrode a veto from Governor Ray Tomblin. Corporate interests winning out over the working class in a state like West Virginia was shocking to many – especially when the downsides are so well-documented.

"These laws are nothing more than an attack on good, family-supporting middle class jobs," says LIUNA General President Terry O'Sullivan. "So-called right-to-work laws decrease job safety, increase income inequality and weaken the voice of working families. LIUNA will continue to fight against these laws across the U.S. and Canada in all their forms."

According to the Bureau of Labor Statistics (BLS), workers in right-to-work states earn almost \$6000 less per year on average. They're also less likely to be offered health insurance at their jobs and more likely to pay higher premiums when it's offered. When workers' paychecks shrink and they don't have reliable, affordable access to health care, there are real consequences. Public health professionals know that factors like education and income are part of building healthy communities. For example, families with extra income are more likely to choose healthier food options. As U.S. Secretary of Labor Tom Perez said earlier this year, "If you are a member of a union, your median weekly income is roughly \$200 more than if you are a nonunion member, and that doesn't include benefits."

The effect on workers' wages is clear, but worker health and safety suffers too. The BLS reports the rate of fatalities in the workplace is 54 percent higher in states with right-to-work laws. Unions give workers a voice in the workplace, allowing them to speak up about hazards on the job without fear of retaliation. When right-to-work laws weaken this system of checks and balances, workers may no longer feel comfortable speaking up about safety. Unions also pour lots of resources into training workers to do their jobs safely. When unions aren't able to provide this training, such as through apprenticeship programs, workplace safety suffers.

Right-to-work laws aren't just the right to work for less. They're also the right to work in unsafe conditions and the right to poor health for workers and their families.

[Nick Fox and Travis Parsons, the OSH Division's Senior Safety & Health Specialist. For more information visit <http://www.lhsfna.org/index.cfm/lifelines/august-2016/why-right-to-work-is-wrong-for-safety/>]

Por qué "Derecho al Trabajo" es Perjudicial para la Seguridad

En Febrero, el estado de West Virginia se convirtió en el estado número 26 en los EE.UU. que promulgó leyes engañosamente llamadas "derecho al trabajo" después que la Cámara de Representantes y el Senado anulaban el veto del gobernador Ray Tomblin. El que los intereses de las empresas ganaran sobre la clase obrera en un estado como West Virginia fue increíble para muchos- sobre todo cuando las desventajas del "derecho al trabajo" están tan bien documentadas.

"Estas leyes no son más que un ataque a buenos puestos de trabajo, de clase media-apoyo a la familia", dice el Presidente General de LIUNA, Terry O'Sullivan. "Las llamadas leyes de derecho al trabajo disminuyen seguridad en el trabajo, aumentan la desigualdad de ingresos y debilitan la voz de las familias trabajadoras. LIUNA seguirá luchando contra estas leyes a través de los EE.UU. y Canadá en todas sus formas".

Según el Bureau of Labor Statistics (BLS), los trabajadores de los estados de "derecho al trabajo" ganan casi \$ 6,000 menos por año en promedio. También es menos probable que se ofrezca un seguro de salud en su trabajo y es muy probable que tienen que pagar precios más elevados cuando se ofrezcan. Cuando los cheques de pago a los trabajadores se reducen y no se tiene acceso confiable y económico a la atención de la salud, hay consecuencias reales. Profesionistas de la salud pública saben que factores como la educación y el ingreso son parte de la construcción de comunidades saludables. Por ejemplo, las familias con ingresos adicionales son más propensas a elegir opciones de alimentos más saludables. Como dijo el Secretario del Trabajo de los EE.UU. Tom Pérez a principios de este año, "Si usted es un miembro de un sindicato, el ingreso medio semanal es de aproximadamente \$ 200 más que si usted no pertenece a un sindicato, y no incluye beneficios".

El efecto sobre los salarios de los trabajadores está claro, pero la salud y seguridad del trabajador sufre también. La BLS reporta la tasa de muertes en el lugar de trabajo es 54 por ciento mayor en estados con leyes de "derecho al trabajo". Los sindicatos dan voz a los trabajadores en el lugar de trabajo, lo que les permite hablar sobre los peligros en el trabajo sin temor a represalias. Cuando las leyes de "derecho al trabajo" debilitan este sistema de equilibrio, los trabajadores pueden ya no sentirse cómodos reportando acerca de la seguridad. Los sindicatos también vierten gran cantidad de recursos en la educación de los trabajadores para realizar su trabajo de forma segura. Cuando los sindicatos no son capaces de proporcionar esta formación, como por ejemplo a través de programas de aprendizaje, la seguridad en el trabajo sufre.

...CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

TRAINING NEWS



Terence J. O'Sullivan Laborers Training Center

Our Mission

The Laborers' Training Center provides Union Laborers comprehensive quality training emphasizing safety, skills and knowledge to increase their marketability and value to themselves, the Signatory Contractors and the Construction Industry.

COMMITMENT * INTEGRITY * QUALITY * TEAMWORK * BALANCE

...CONTINUADO

Leyes de "derecho al trabajo" no son tan sólo el derecho a trabajar por menos. Son también el derecho a trabajar en condiciones inseguras y el derecho a la mala salud de los trabajadores y sus familias.

[Nick Fox y Travis Parsons, de la División de Seguridad y Salud (OSH). Para mas informacion visita <http://www.lhsfna.org/index.cfm/lifelines/august-2016/why-right-to-work-is-wrong-for-safety/>]

Training News

Northern California Laborers' Pre-Apprenticeship Program Study

Construction jobs provide low-income adults opportunities to enter the middle class. However, the path to quality construction jobs, including apprenticeships, is often difficult for those unfamiliar with the industry. While some workers struggle to build the skills, experience and knowledge necessary to enter and advance in a construction career, industry representatives – including contractors, unions and associations – must diversify and improve the skills of their workforce to meet current demand, bid competitively on new construction projects, and replace skilled-trades people scheduled to retire.

In the Northern California Region, Laborers' direct entry construction pre-apprenticeship training programs – which train people for entry-level construction jobs- are often led by community-based organizations. Among those with direct-entry status with the Laborers is the case in Fresno (community college); Richmond Build (local government); San Francisco's City Build; Tulare County's Proteus; San Mateo's Job Train; Pittsburg's Future Build; and the regional Conservation Corps chapters in San Francisco and San Joaquin (all industry groups, unions and others). These partners directly grapple with some of these challenges.

Key findings about our pre-apprenticeship programs include:

- The programs help new workers navigate employment in the industry.
- Programs help workers move from job to job in order to advance in the industry and prepare them for periods of unemployment in a seasonal and cyclical industry where jobs are often short-term.
- Programs consider a variety of outcomes for their participants, including placement into Registered Apprenticeship, other construction-related jobs and additional construction.
- Apprenticeship offers workers paid on-the-job learning, academic instruction, advanced skills that reflect their sponsoring employers' specific needs and a clear path to building advanced skills in the construction trades.

Direct Entry Program staff members with construction industry expertise or experience help build relationships with the construction industry and help ensure that the screening, assessment, training and supports provided to participants align with industry needs.

There are a number of issues that programs face, including performance measurements that are out of alignment with program strategies, labor market and industry conditions, as well as worker and business needs. Programs need to consider the unique aspects and context of the construction industry when setting performance measures for pre-apprenticeship programs. The design of employment retention measures in particular deserves consideration given the cyclical nature of the industry, in which periods of unemployment are the norm.

When all is said and done, more pre-apprenticeship programs will have the necessary capacities, resources and flexibility needed to help low-income, minority and female workers locate and retain construction careers. And the programs will better help local construction employers obtain the skilled workforce they need to help drive growth in their local labor markets.

Tony Castillo
Workforce Development



<http://www.ci.richmond.ca.us/1243/RichmondBUILD>

TRAINING NEWS



Terence J. O'Sullivan Laborers Training Center

Our Mission

The Laborers' Training Center provides Union Laborers comprehensive quality training emphasizing safety, skills and knowledge to increase their marketability and value to themselves, the Signatory Contractors and the Construction Industry.

COMMITMENT * INTEGRITY * QUALITY * TEAMWORK * BALANCE

Noticias de Entrenamiento

Estudio del Programa de Pre-Aprendizaje de Los Obreros del Norte de California

Los trabajos de construcción proporcionan oportunidades a los adultos de bajos ingresos para entrar en la clase media. Sin embargo, el camino a los trabajos de construcción de calidad, incluido el aprendizaje, a menudo es difícil para quienes no están familiarizados con la industria. Mientras que algunos trabajadores luchan para mejorar sus habilidades, experiencia y conocimientos necesarios para entrar y avanzar en una carrera de la construcción, representantes de la industria - incluyendo contratistas, sindicatos y asociaciones - deben diversificar y mejorar las habilidades de su fuerza de trabajo para satisfacer la demanda actual y reemplazar a los obreros a punto de retirarse.

En la región del norte de California, los programas de Pre-Aprendizaje de Entrada Directa a menudo son dirigidas por organizaciones basadas en la comunidad. Entre los que tienen esta categoría de Entrada Directa con los Obreros están Fresno (colegio de la comunidad); Richmond Build (gobierno local); City Build (ciudad de San Francisco); Proteus (condado de Tulare); Job Train (San Mateo); Future Build (Pittsburg); y los capítulos regionales del Cuerpo de Conservación en San Francisco y San Joaquín. Estos programas lidian directamente con algunos de los retos, incluyendo:

- Los programas ayudan a los nuevos trabajadores a navegar el empleo en la industria.
- Los programas ayudan a los trabajadores de un trabajo a otro con el fin de avanzar en la industria y prepararlos para los períodos de desempleo en una industria cíclica y estacional donde los trabajos son a menudo a corto plazo.
- Programas consideran una variedad de resultados para sus participantes, incluyendo la colocación en el Aprendizaje Registrado, otros trabajos relacionados con la construcción.

El personal de los Programas de Entrada Directa son mas efectivos si tienen experiencia en la industria de la construcción y experiencia construyendo relaciones con la industria de la construcción y así asegurar que la detección, evaluación, capacitación y apoyos que se proporcionan a los participantes se alinean con las necesidades de la industria.

Hay una serie de cuestiones que enfrentan los programas, incluyendo mediciones de rendimiento que están fuera de la alineación con las estrategias del programa, el mercado laboral y las condiciones de la industria, así como las necesidades de los trabajadores y los empleadores. Los programas deben tener en cuenta los aspectos únicos y el contexto de la industria de la construcción al establecer medidas de desempeño para los programas de pre-aprendizaje. El diseño de las medidas de retención de empleo, en particular, merece una consideración dada la naturaleza cíclica de la industria, en la que los períodos de desempleo son la norma.

Cuando todo está dicho y hecho, los programas de pre-aprendizaje de Entrada Directa tienen la capacidad, los recursos y la flexibilidad necesaria para ayudar a personas de bajos ingresos, las minorías y las trabajadoras localizar y retener las carreras de construcción. Y los programas pondrán aún más ayudar a los empleadores de construcción a obtener la mano de obra calificada que necesitan para ayudar a impulsar el crecimiento en sus mercados de trabajo.

Tony Castillo
Workforce Development



<http://www.ci.richmond.ca.us/1243/RichmondBUILD>