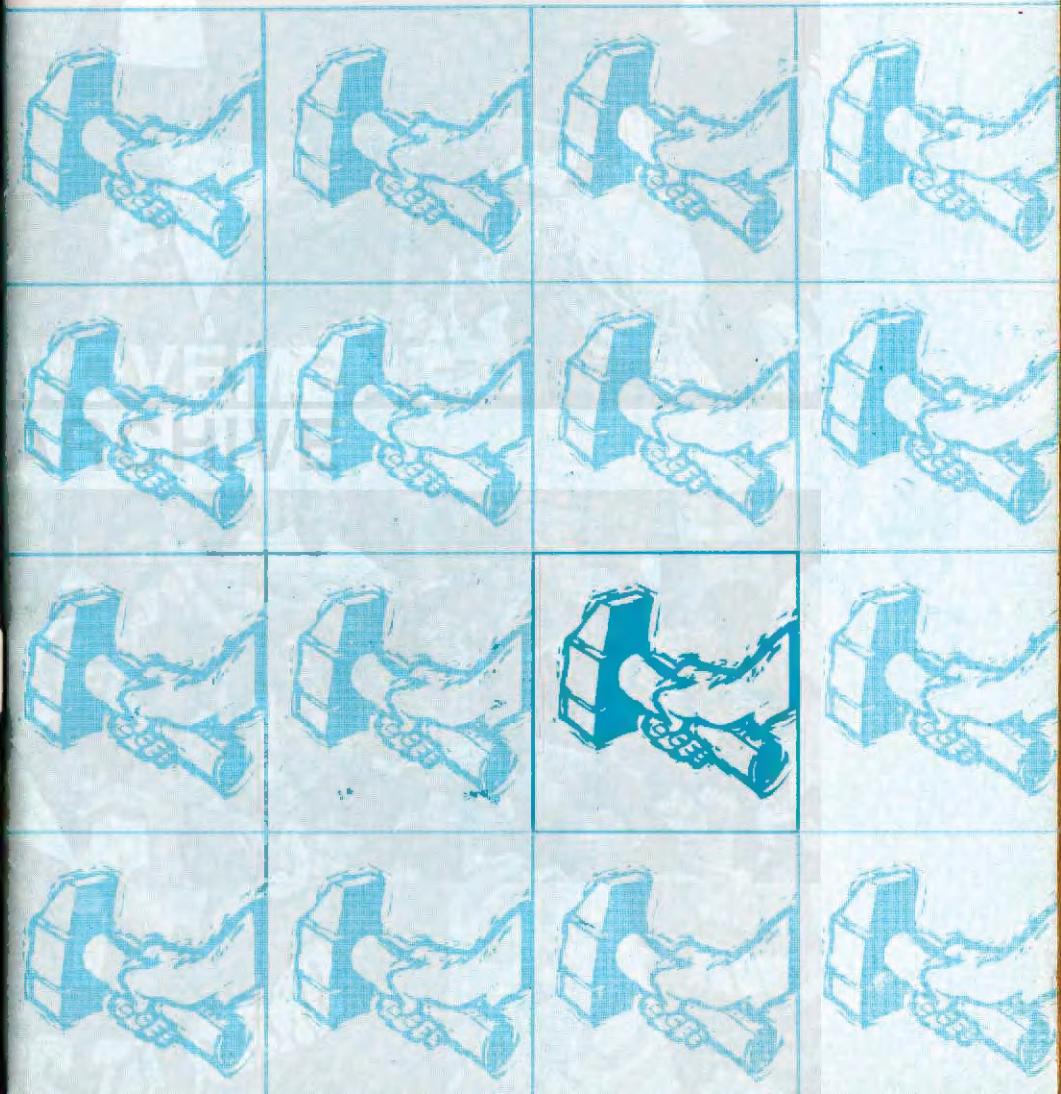


# PAMBUNGAD NA ARALING MANGGAGAWA



# PAMBUNGAD NA ARALING MANGGAGAWA



euler

1984

# NILALAMAN

Maaaring gamitin o sipiin ang anumang bahagi ng aklat na ito para sa mga gawaing di-pinagkakaitaan, banggitin lamang ang pinagnulan. Walang bahagi ng aklat na ito ang maaaring kopyahan o ilathala sa anumang anyo ng walang pahintulot ng EILER.

Inilathala ng:  
Ecumenical Institute for Labor Education and Research  
(EILER)  
Rm. 311 SCC Bldg., 3892 Ramon Magsaysay Blvd. Sta. Mesa, Manila  
Unang Paglimbag: Nobyembre 30, 1984  
Ikalawang Paglimbag: Pebrero, 1987

Ilustrasyon: Neil Doloricon

Panimulang Salita ..... v-vi

## A. Mga Katangian ng Manggagawa at Kapitalista sa Pilipinas ..... 1

1. *Manggagawang Pilipino/1*
  - a. *Sino ang Manggagawang Pilipino?/1*
  - b. *Ano ang Interes ng Manggagawang Pilipino? /3*
  - c. *Ano ang mga Katangian ng Manggagawang Pilipino? /4*
2. *Kapitalista sa Pilipinas/7*
  - a. *Sino ang mga Kapitalista sa Pilipinas? /7*
  - b. *Ano ang Interes ng Kapitalista sa Pilipinas? /10*
3. *Relasyon ng Manggagawa at Kapitalista sa Pilipinas /12*
4. *Pagsasamantala ng Kapitalista sa Manggagawa/12*

## B. Mga Suliranin ng Manggagawa sa Pilipinas ..... 14

1. *Mababang Sahod at kaunting Benepisyo/14*
2. *Di-makataong Kalagayan sa Trabaho/16*
3. *Kawalan ng Katiyakan sa Trabaho/18*
4. *Kontra-manggagawang Batas/18*
5. *Dilawang Unyonismo /21*

## K. Ang Kilusang Unyon ..... 22

1. *Batayang Usapin ukol sa Unyonismo /22*
  - a. *Ano ang Unyon? / 22*
  - b. *Ano ang Unyonismo? / 23*
  - c. *Anu-anong mga Tipo ng Unyonismo? /24*
2. *Ano ang Larawan ng Unyonismo sa Pilipinas? /26*
3. *Ano ang wastong Pagtingin sa Batas Paggawa? /27*
4. *Pagbubuo ng Unyon/28*
  - d. *Paano binubuo ang Unyon?/28*
    1. *Gawaing pag-ugnay/30*
    2. *Pagbubuo ng Ubod ng Lider na may malawak na Pagtangkilik ng Manggagawa /30*
    3. *Edukasyon at Propaganda/31*
    4. *Pagpapakilos/31*
  - b. *Mga Pamamaraan sa Pagbubuo ng Unyon sa iba't-ibang Kalagayan /32*

1.	<i>Kalagayang walang Unyon</i> /32
2.	<i>Kalagayang may dilawang Pamunuan ang Unyon</i> /35
3.	<i>Kalagayang may Namumunong mapagkaibigan</i> /39
5.	<i>Pamamahala ng Unyon</i> /39
a.	<i>Programa</i> /40
b.	<i>Usapin ng Organisasyon</i> /40
1.	<i>Papel ng Pamunuan</i> /40
2.	<i>Papel ng Kasapihan</i> /41
k.	<i>Istruktura ng Unyon</i> /41
1.	<i>Pangkalahatang Kasapihan</i> /41
2.	<i>Board of Directors</i> /42
3.	<i>Executive Board</i> /42
4.	<i>Shop Steward</i> /42
5.	<i>Mga Komite</i> /42
d.	<i>Pinansya</i> /44
e.	<i>Pangangasiwa ng Opisina</i> /45
6.	<i>Mga Anyo ng Pagkilos</i> /46
a.	<i>Petisyon</i> /47
b.	<i>Delegasyon</i> /47
k.	<i>Slowdown</i> /47
d.	<i>Boykot</i> /48
e.	<i>Walkout</i> /49
g.	<i>Mass leave</i> /50
h.	<i>Piket</i> /50
i.	<i>Demonstrasyon</i> /51
l.	<i>Welga</i> /51
7.	<i>Mga Porma ng Organisasyon</i> /53
a.	<i>Lokal na Unyon</i> /53
b.	<i>Pederasyon</i> /54
k.	<i>Alyansa</i> /55
d.	<i>Sentrong Unyon</i> /55
D.	<i>Tunguhin ng Kilusang Manggagawa</i> ..... 56
1.	<i>Ang Kilusang Manggagawa</i> /56
2.	<i>Papel ng tunay na Unyonismo sa Kilusang Manggagawa</i> /56
3.	<i>Ang Hinaharap ng Kilusang Manggagawa</i> /57
APENDIKS	..... 58
1.	<i>Gabay sa Pangkalahatang Pagsisiyasat ng Pagawaan</i> /58
2.	<i>Halimbawa ng mga Dokumento para sa Sertipikasyon</i> /66
3.	<i>Halimbawa ng mga Dokumento para sa Rehistrasyon ng Unyon</i> /63
4.	<i>Halimbawa ng Tantos ng Pagsasamantala</i> /69

## PANIMULANG SALITA

Ang kursong ito ay panimulang aralin para sa lahat ng mga manggagawa. Ito ay pambukas ng isipan para sa pag-unawa sa mga batayang prinsipyong tunay na unyonismo na maaaring gamitin sa pang-araw-araw na gawaing pang-unyon. Makakatulong din ito para sa malawakang pagmumulat, pag-oorganisa, at pagpapakilos sa hanay ng mga manggagawa.

Muling isinulat ang aklat na ito matapos ang masusing pag-aaral at paglalagom ng mga naging karanasan ng mga manggagawa nakatapos ng kurso, ng mga puna at mungkahi ng mga instruktor at ng pagsusuri ng kasalukuyang antas ng kilusang manggagawa. Sadyang hinati ang laman nito sa apat na bahagi upang maging magaan ang pagtalakay: 1) pagkilala ng mga manggagawa sa kahalagahan ng kanilnag uri sa lipunan at ang papel na ginagampanan ng mga katunggaling uri, 2) kalagayan at problema sa pagawaan hanggang sa pangkalahatang kalagayan nila sa lipunan, 3) mga prinsipyong taktika ng tunay na unyonismo, at 4) ang tunguhin ng kilusang manggagawa. May pagdidiiin sa kilusang unyon dahil ito ang malimit na lumabas sa mga pagtataasa ng mag-aaral na nangangailangan ng karagdagang paglilinaw at ito ang karaniwang inaasahan ng mga dumadalo sa mga pag-aaral.

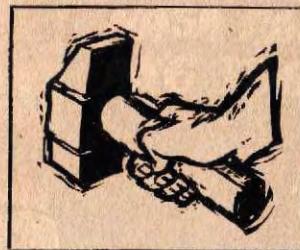
*Ang kurso ay matatalakay sa loob ng pito hanggang walong oras. Sapagka't panimula, hindi ito sasapat kung ang usapin ay komprehensibong edukasyon ng mga manggagawa. Ang pagkuha ng mga manggagawa ng kursong ito ay makapupukaw ng kanilang interes sa kahalagahan ng edukasyon at bilang paghahahanda sa tuloy-tuloy at mas malalimang pag-aaral.*

*Maraming salamat sa mga manggagawa at sa lahat ng tumulong para sa pagpapaunlad ng nilalaman at presentasyon ng kurso. Mahusay kung makapagpapadala ng mga puna at mga mungkahi ang mga makakabasa at ganoon din ang mga instraktor.*

**Institusyon Ekumenikal para sa  
Edukasyon at Pananaliksik sa Paggawa**

Kaarawan ni Andres Bonifacio  
Nobyembre 30, 1984

## A. Mga Katangian ng Manggagawa at Kapitalista sa Pilipinas



### 1. Manggagawang Pilipino.

#### a. Sino ang Manggagawang Pilipino?

Ang mga manggagawa ay ang mga tuwiran at di-tuwirang lumalahok sa produksyon. Wala silang pag-aaring kasangkapan sa produksyon. Upang mabuhay ay kailangang ipagbili ng mga manggagawa ang kanilang lakas paggawa na ang kapalit ay sahod. Matatagpuan sila sa industriya, serbisyo at agrikultura.

Karamihan sa manggagawang Pilipino ay dating mga magsasakang inagawan ng lupa o kaya'y kulang sa lupang sinasaka. Marami sa kanila ang matagal nang naninirahan sa mga lunsod na walang ikinabuhay kundi ang pamamasukan sa mga pabrika.

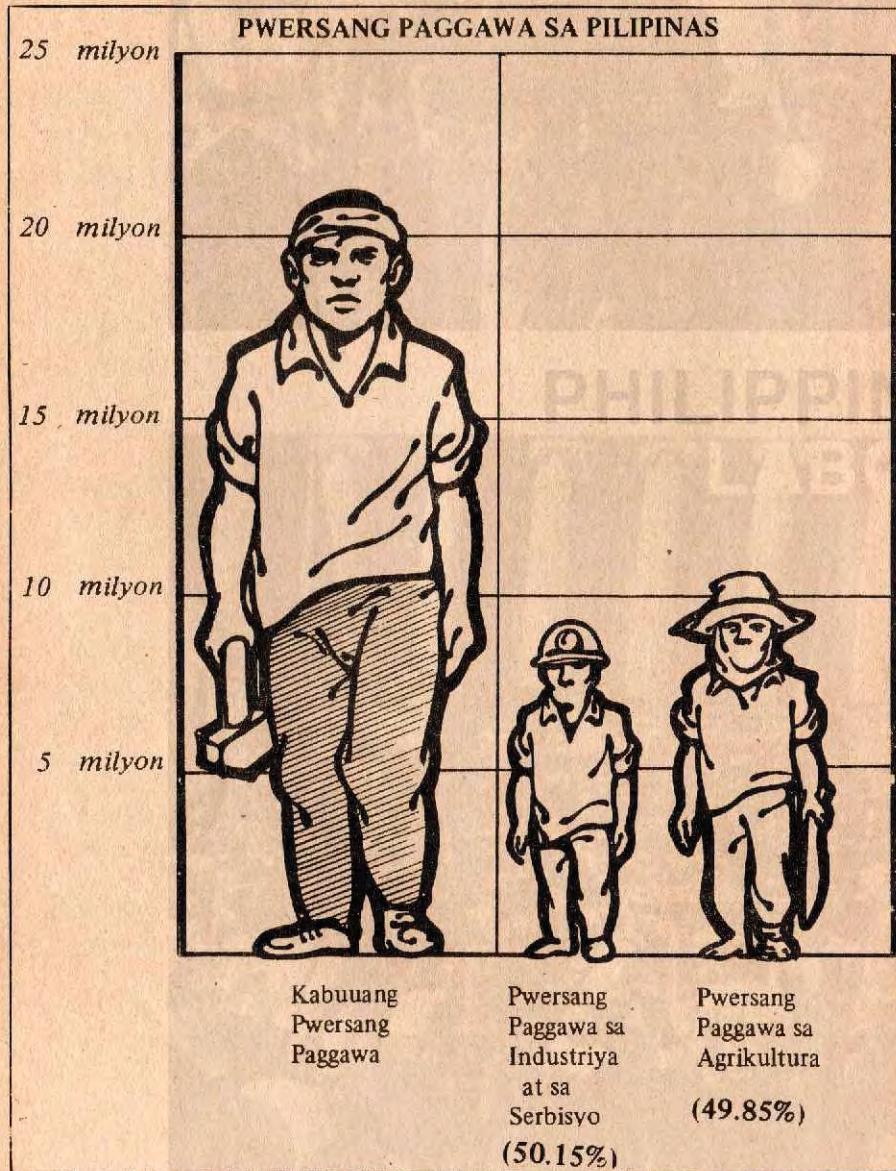
Ang mga manggagawa sa industriya ay matatagpuan sa mga pabrika ng pagkain, gamot, kemikal, tela, damit at sigarilyo, mga asemblea, mga minahan, mga tibagan, mga troohan at mga iba pa.

Ang mga manggagawa sa serbisyo ay karaniwang namamasukan sa mga kompanya sa transportasyon at komunikasyon, mga bangko, mga otel, mga pamilihan, mga paaralan, mga opisina ng gobyerno at mga iba pa.

Ang mga manggagawa naman sa agrikultura ay nasa plantasyon ng tubo, niyog, saging, pinya at iba pang tanim na pang-eksport.

Mayroon ding tinatawag na mala-manggagawa na walang pir-mihang trabaho tulad ng mga karpintero, kantero, tubero, tinderos sa bangketa at iba pa.

Sa kasalukuyan, sa may 55.576 milyong populasyon ng Pilipinas, 34.373 milyon ang may edad na 15 taon o higit pa at 21.852 milyon ang pwersang paggawa. Sa kabuuang pwersang paggawa, 49.85% ang nasa agrikultura at 50.15% ang nasa paggawa, 49.85% ang nasa agrikultura at 50.15% ang nasa industriya at serbisyo; 36% ng kabuuang pwersang paggawa ay sahurang manggagawa. (Labor Statistics Service, MOLE Oct. 1986)



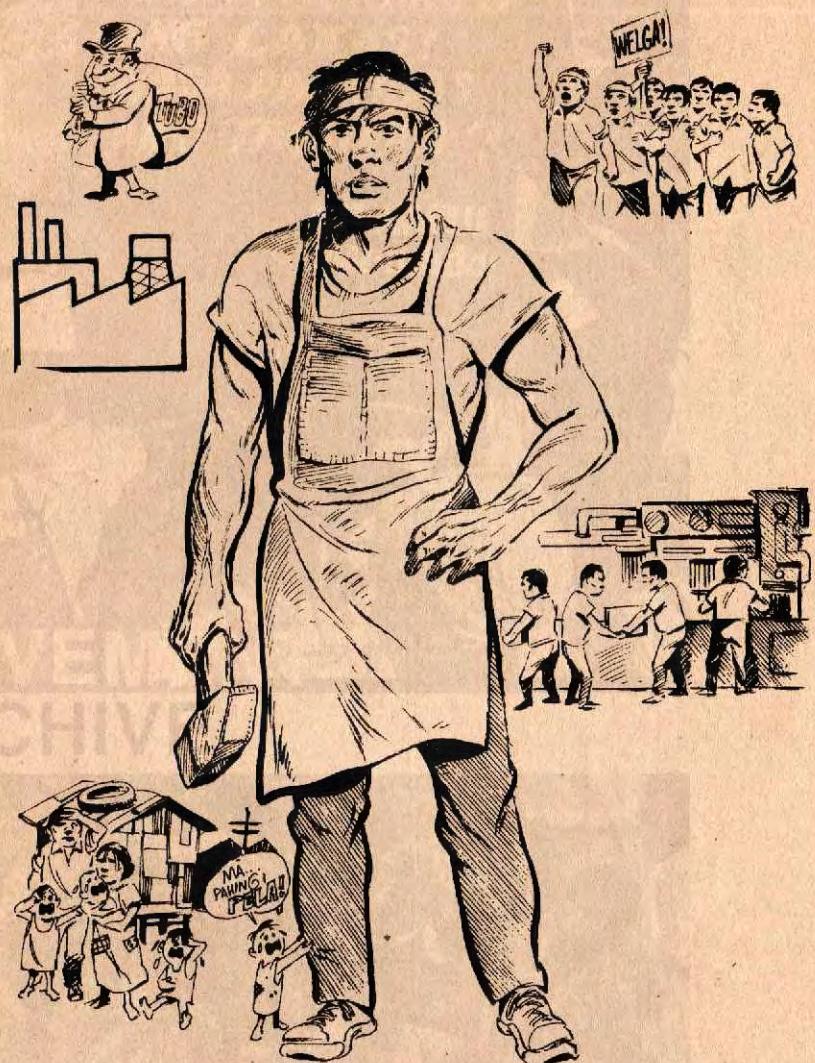
#### b. Ano ang Interes ng Manggagawang Pilipino?

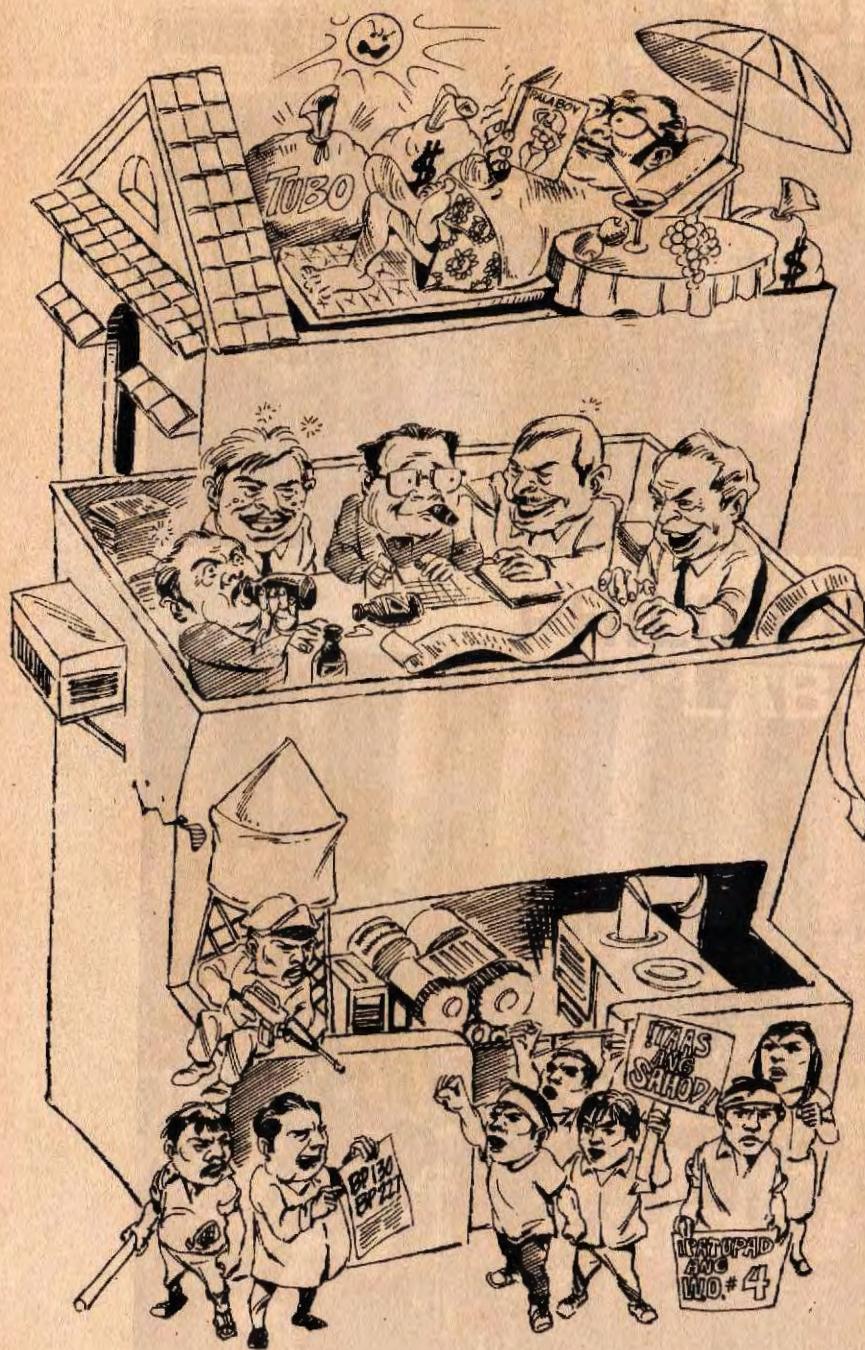
Ang interes ng mga manggagawa ay matumbasan ng wastong halaga ang lakas paggawang naiambag nila sa mga produktong kanilang nalilikha. Upang mabuhay ng disente at makatao sa lipunan, kailangang matugunan nila ang mga pangangailangan gaya ng pagkain, pananamit, pambahay, edukasyon at iba pa.

Walang silbi ang mga kasangkapan sa produksyon kung hindi ito lalapatan ng lakas paggawa. Walang produktong malilikha ang mga ito kung hindi ito patatakbulin ng manggagawa. Halimbawa, ang gaano man karaming makabagong makinarya sa loob ng isang pabrika ng tela ay walang mayayari ni kapirasong tela kung walang manggagawang magpapatakbo ng mga ito.

**k. Ano ang mga Katangian ng Manggagawang Pilipino?**

1. Ang mga manggagawa ay kumakatawan sa pinakamaunlad na pwersa sa makabago at maramihang produksyon. Kung tutuusin ang mga makaluma at makabagong kasangkapan at kagamitan sa produksyon ay nalikha mula sa karanasan sa sama-samang paggawa ng mga manggagawa at sa pag-unlad ng siyensya at teknolohiya. Dahil dito, sila ngayo'y nakayayari ng mga produktong higit na mas marami, makabago at mahusay.
2. Sa paggamit ng makinarya sa proseso ng paglilikha ng produkto, ang mga manggagawa ay gumaganap sa iba't ibang linya ng mga gawain. Lahat ng mga ito ay depinido at magkakaugnay. Ang ganitong karanasan sa organisadong produksyon ay pinagnumulan ng kanilang matalas na pandama sa kahalagan ng pagkakaisa.
3. Dagdag dito, ang hatian at tulungan sa paggawa sa loob ng pabrika at ang proseso sa produksyon na gumagamit ng makinna ay nakapagbubuo sa mga manggagawa ng isang disiplina. Sa pagtatrabaho ng mga manggagawa sa depinidong gawain, ang anumang kahinaan at pagkukulang sa paggaman ng kani-kanilang bahagi ay nakaapekto sa buong daloy ng produksyon. Ang malakas nilang pandama sa disiplina ay nagmumula sa pangangailangan mapahusay ang produksyon.
4. Ang problema ng mga manggagawa ay hindi hiwalay sa problema ng iba pang api at pinagsasamantalahan sektor sa lipunan. Karamihan sa mga manggagawa ay mga dating magsasa-ka, may mga anak o kaya'y kapatid na estudyante at naninirahan sa mga maralitang komunidad sa iba't-ibang panig ng bansa. Dahil dito, dama ng mga manggagawa ang suliranin ng iba pang mamamayan at ang marubdob na pagnanais ng mga ito na magkaroon ng tunay na pagbabago sa lipunan. Ang pulitika o mga usaping may kinalaman sa pagbabago o pagpapanatili ng kaayusang panlipunan ay kinikila-la at aktibong nilalahukan ng mga manggagawa. Ito ang batayan ng pagging bukas sa pulitika ng mga manggagawa.





## 2. Kapitalista sa Pilipinas

### b. Sino ang mga Kapitalista sa Pilipinas?

Ang mga kapitalista ay ang pribadong nagmamay-ari ng mga kasangkapan sa produksyon tulad ng mga makinarya, hilaw na materyales, lupa at gusali at ng salaping puhanan. Sa pamamagitan ng mga ito ay hindi na sila kailangang lumahok sa produksyon. Umuupa na lamang sila ng mga manggagawa upang lumikha ng mga produkto para ipagbili sa pamilihan.

May tatlong klase ng kapitalista sa Pilipinas: (1) ang dayuhang monopolyo kapitalista, (2) ang malalaking kapitalistang Pilipino, at (3) ang maliliit na kapitalistang Pilipino.

1. Ang mga dayuhang monopolyo kapitalista ay nagmamay-ari sa mahahalaga at buu-buong industriya hindi lamang sa kanilang bansa kundi maging sa mga bansang tulad ng Pilipinas. Sa Pilipinas ang mga dayuhang monopolyo kapitalista ang kumokontrol sa pinakamahalaga at pinakamalaking negosyo, pangunahan dito ang mga Amerikano at Hapon. Hawak nila ang industriya ng langis, bangko, seguro, minahan, makinarya, goma, sasakyen, komunikasyon, kemikal, gamot, kosmetiko, sabon, gatas, asukal, kopra, prutas, troso at iba pa. Kabilang ang monopolyo kapitalistang Hapones sa kumokontrol ng industriya ng elektroniko, aplayances, pagmamanupaktura ng sasakyen at pangingisa.

Sa pangkalahanan, kontrolado at pinagsasamantalahan ng malalaking dayuhang kapitalista ang ekonomiya ng Pilipinas. Nagagawa nila ito sa tatlong paraan:

a. Sa pamamagitan ng pagpapanatili ng di-pantay na kalakanlan. Ito ay kalakalang nakatali sa pagluluwas o pag-eeksport ng mga produktong agrikultural at mineral (asukal, kopra, tanso, atbp.) sa malalaking bansang kapitalista, pangunahan sa Estados Unidos at Hapon, at sa pag-aangkat o pag-iimport ng mga yaring produktong pang-industriya (makina, piyesa, kemikal atbp.) at pangkonsumer (de-latang pagkain, gatas, kotse) mula rin sa malalaking bansa.

Ang pag-eeksport ng mga produktong agrikultural, mineral at mga di-yaring produkto ay isa sa pangunahing pinagmumulan ng kita ng ating ekonomiya.

Lumalabas na laging nalulugi ang ating ekonomiya sa pakikipagkalakalan dahil mababa ang presyo ng mga iniluwas ng bansa kumpara sa mataas na presyo ng mga inaangkat. Ibig sabihin, laging mas mababa ang kinikita kaysa ginagastos. Ito ang tinatawag na negatibong *balance of payments (BOP)*. At sapagka't dolyar ang ginagamit sa pakikipagkalakalan lagi nang nasasaad ang reserbang dolyar ng bansa. Ito ang dahilan kung bakit nagkukumahog ang gobyerno sa paghahanap ng dolyar, laluna tuwing panahon ng krisis.

*b. Sa pamamagitan ng tuwirang pamumuhunan.* Ito ang pamumuhunan ng malalaking dayuhang kapitalista sa mahalagang linya ng industriya sa bansa tulad ng langis, gamot, atbp., at sa mga industriyang pang-eksport gaya halimbawa ng pagmimina, agrikultura at elektroniko.

Nakapasok din ang pamumuhunang dayuhan sa malalaking bahay kalakal, bangko at negosyo sa pagpapautang. Kaya malaki ang hawak nila sa panloob at panlabas na kalakalan at sa sistema ng pananalapi ng bansa.

Monopolyo ang katangian ng mga dayuhang mamumuhunan sa bansa. Ibig sabihin, solong-solo nila ang produksyon at pagbebenta ng kani-kanilang mga produkto, kaya kontrolado nila ang suplay at naididikta nila ang presyo nito.

Magandang halimbawa ang operasyon ng mga monopolyo sa langis. Kahit sa pinakamababaw na katwiran, naitataas ng mga dayuhang monopolyo sa langis ang presyo ng kani-lang produkto nang di sila nababahala kung bilhin man ito ng mga tao o hindi; una, dahil sila ang pinakamalaking taga-suplay ng langis, at ikalawa, dahil hindi maaaring mabuhay ang ating ekonomiya nang walang langis.

*k. Sa pamamagitan ng usura o pagpapautang ng may malaking interes at mabigat na mga kondisyon.* Bantog sa pagpapautang ang mga maka-Amerikanong World Bank (WB) at International Monetary Fund (IMF) at ang maka-Hapong Asian Development Bank (ADB). Malaki na ang utang ng gobyerno ng Pilipinas sa tatlong institusyon ito, bukod pa ang mga utang mismo sa gobyernong Estados Unidos, Hapon, at iba pang kapitalistang bansa, sa mga malalaking dayuhang bangko at iba pang pribadong institusyon sa pagpapautang.

Para masustentuhan ang takbo ng ekonomiya, kailangang



makakuha ng dolyar ang gobyerno kahit sa paanong paraan. Walang ibang nilalapitan ang Pilipinas kundi ang mga dayuhang usurero.

Tulak ng krisis, kakagat ang gobyerno kahit na sa mataas na interes at di-paborableng kondisyon tulad ng debalwasyon ng piso. Dahilan sa debalwasyon, mas tumataas ang presyo sa piso ng produktong inaangkat ng bansa.

Ang ugat ng suliranin ng manggagawang Pilipino ay ang mahigpit na kontrol sa ekonomiya at kultura ng monopolyo kapitalistang Amerikano at Hapon. Sila ang pangunahing nagmamay-ari ng mga pinakamalalaki at pinakamahahala-gang negosyo sa bansa, na nagiging daan upang makapagdikta sila sa pamahalaan ng mga batas at patakaran na pabor sa kanilang mga negosyo at interes dito sa Pilipinas. Sila at ang mga kasabwata nila ang dahilan ng patuloy na paghihirap at kaapihan ng milyun-milyong Pilipino.

**2. Ang mga malalaking kapitalistang Pilipino naman ay kasosyo sa mga korporasyong hawak ng monopolyo kapitalistang Amerikano at Hapon. Nakatutok sila sa pagluluwas ng mga hilaw na materyales, produktong agrikultural at mga mineral. Kontrolado nila ang malalawak na lupain sa bansa at karamihan sa kanila ay may mataas na katungkuluan sa pamahalaan.**

**3. Ang mga maliliit na kapitalistang Pilipino** ay karaniwang hindi kasosyo ng mga dayuhang monopolyo kapitalista. Ang kanilang mga negosyo ay nakatali sa maliliit na pabrika. Hindi umuunlad ang kanilang negosyo dahil ginigipit sila ng mga dayuhang monopolyo at malalaking kapitalistang Pilipino sa panustos ng hilaw na materyales, pamilihan at mapagkukunan ng kapital.

#### b. Ano ang Interes ng Kapitalista sa Pilipinas?

Ang pinakamatingkad na interes ng kapitalista sa pag-nenegosyo ay tubo at papalaking tubo.

Ang kapitalista ay namumuhunan ng salaping pambili ng mga kasangkapan sa produksyon at pambayad sa lakas paggawa ng mga manggagawa. Sa pamamagitan ng lakas paggawa, ang mga hilaw na materyales ay nagagawang yaring produkto na siyang ipinagbibili sa pamilihan ng kapitalista. Ang sobrang salaping nakukuha ng kapitalista mula sa pagbebenta ng mga produkto ay siyang pinagkukunan ng tubo.



Walang hanggan ang paghahangad ng kapitalista sa labis na tubo. Ito'y bunga ng kompetisyong umiiral sa hanay ng mga kapitalista. Ginagamit ng kapitalista ang tubo para pahusayin pa ang pamamaraan ng produksyon na may layuning palakihin pa ang kanyang tubo. Ang pagbibigay niya ng maliit na sahod sa mga manggagawa; ang maramihang pagpapatalsik sa mga manggagawa sa panahong matumal ang benta ng kanyang produkto; ang pagkontrol sa pamilihan at di-makatwirang pagtataas ng presyo ng mga bilihin; at ang pagbibigay ng padulas sa mga pulitiko o pagiging pulitiko mismo ay may layuning protektahan at palawakin pa ang kanyang negosyo upang magkamal ng limpak-limpak na tubo.

### 3. Relasyon ng Manggagawa at Kapitalista

Ang interes ng mga kapitalista at ng mga manggagawa ay magkasalungat at magkatunggali. Ang kapitalista ay naghahangad na huwag mabawasan at palakihin pa ang kanyang tubo, samantalang ang mga manggagawa ay nakikipaglaban para sa disenteng sahod upang mabuhay. Interes ng mga kapitalista na pangalagaan at palawakin ang kanilang mga prebilehiyo at kapangyarihan na tina-tamasa sa ilalim ng kasalukuyang kaayusan ng lipunan. Umaayon naman sa interes ng mga manggagawa na baguhin ito upang mapauunlad ang kanilang panlipunan at pangkabuhayang katayuan sa lipunan. Ang magkasalungat na interes na ito ang batayan ng tunggalian sa pagitan ng manggagawa at kapitalista.

### 4. Pagsasamantala ng Kapitalista sa Manggagawa.

Ang kapitalistang pagsasamantala ay ang pakikinabang ng kapitalista sa halaga ng lakas paggawa ng manggagawa nang walang kaukulang kabayaran. Ang halagang binayaran niya sa anyo ng sahod at iba pang benepisyo ay ayon lamang sa gastos na sasapat upang mabuhay ang manggagawa, at bahagi lamang ng kabuuang halaga ng produktong nalikha at serbisyon ipinagkaloob ng manggagawa. Ang bahaging hindi nabayaran ay kinakamal ng kapitalista.

Ano ba ang sukat ng halaga ng lakas paggawa? Ang halaga ng lakas paggawa o ang halaga ng kakayahan ng manggagawang magtrabaho ay sinusukat o itinatakda ayon sa oras ng paggawa na kailangan upang malikha ito. Tulad ito ng pagtatakdang halaga ng ibang kalakal. Para malikha ang lakas paggawa, kasama ang pagtitiyak na magpapatuloy ito, kailangang gumastos ang manggagawa sa pagkain, damit, pag-aaral, pagsasanay sa trabaho at iba pa, hindi lamang para sa kanyang sarili kundi pati para sa kanyang pamilya. Ang presyon ng katumbas ng halaga ng lakas paggawa ay ang sahod at benepisyon tinatanggap ng manggagawa.

Sa kabuuang halaga ng produkto at serbisyon nagagawa sa pabrika, napakaliit na parte lamang ang napupunta sa mga manggagawa sa anyo ng sahod at mga benepisyo. Ang malaking bahagi ay kinukuha ng kapitalista sa anyo ng tubo. Ang tubong ito ay ginagamit niya sa pagpapaunlad ng produksyon sa pamamagitan ng pagbili ng mga makabagong makinarya at ng hilaw na materyales o sa pagtatayo ng iba pang pabrika. Ginagamit din niya ang tubo sa pagbabayad ng interes sa utang niya sa mga bangko, dibidendo na ipinamamahagi sa mga kasosyo sa negosyo, at upa sa lupa at gusali sa kaling siya ay nangungupahan. Ito ang bahaging di-binabayaring

interes ng buong organisasyon. Nakikipag-ugnayan siya sa mga kasapi at namumuno. Pinaiiral niya ang sama-samang pagpapaturad ng mga plano at desisyon. Handa siyang tumanggap ng puna, at magwasto ng kamalian. Siya ay kailangang maging kritikal sa mga pangyayari at sa kalagayan. Buo ang loob, matapang, at may paninindigan sa tunay na interes ng uring manggagawa. Nararapat ding tuwirang punahin niya ang pagkukulang at pagkakamali ng mga kasapi.

Mahalagang tungkulin niya ang magsanay ng mga manggagawa ng maaaring mamuno.

#### 2. Papel ng Kasapi

Ang bawat kasapi ay dapat magtiwala sa sariling kakayahan, laluna sa sama-samang kakayahan ng buong unyon. Tungkulin ng bawat isa na paunlarin ang kamalayan at imulat ang kapwa manggagawa sa pagtaguyod ng tunay na unyonismo.

Kailangang lumahok ang bawat isa sa pagkilos na pinagsaya-han ng buong unyon. Ang di-pagkilos ng ilan ay nakapagpapahina sa organisasyon at maaaring maging daan ng kabiguan.

Mabuting ipahayag ng mga kasapi ang anumang mungkahi, at pagkukulang o pagkakamaling napapansin nila sa pamunuan. Ang ganitong mga obserbasyon hanggang di-nilalabas ay parang kalawang na nagpaparupok sa pagkakaisa ng unyon.

#### k. Istruktura ng Unyon

Ang istruktura ang nagtatakdang relasyon at daloy ng komunikasyon ng mga kasapi sa bawat isa at ng mga kasapi sa pamunuan sa mga sumusunod na usapin:

- pagdededesyon
- pagtulong ng mga taong may responsibilidad sa pagpapaturad ng desisyon at programa.
- pagpapakilos ng mga kasapi

#### 1. Pangkalahatang Kasapi

Ang unyon ay binubuo ng mga kasapi. Ito'y nagdaraos ng pangkalahatang pulong minsan isang taon upang pagtibayin ang oryentasyon, layunin at ang kabuuang programa ng unyon. Tinatawag din ang *general membership meeting* sa mga

panahong kailangang pagpasyahan ang mga mahahalagang usa-pin tulad ng welga, ratipikasyon ng CBA, pagtataas o pagbabawas ng butaw at pag-aamyenda ng konstitusyon ng unyon.

### 2. Board of Directors

Inihalal ng pangkalahatang kasapihan ng karaniwan ay hindi bababa sa labing-isa (11) Ang mga kasapi ng board ang nagtatakda ng mga kalakaran at kabuuang programa ng unyon, nagbubuo ng nararapat na komite at nagtitiyak na ipinatutupad ang programa ng unyon.

### 3. Executive Board

Kalimita'y binubuo ng pangulo, pangalawang pangulo, kalihim, ingatyaman, at PRO at inihahalal ng mga kasapi ng *board of directors*. Pinangangasiwaan ng *executive board* ang pang araw-araw na gawain ng unyon at nasa ilalim nila ang mga komite.

### 4. Shop Steward

Pinag-uugnay ng *shop steward* ang pamunuan at ang buong kasapihan. Ipinararating nito ang lahat ng hinaing ng mga manggagawa sa nararapat na komite, o sa *executive board* kung kinakailangan. Tungkulin din nito na ipaliwanag sa mga manggagawa ang mga patakaran ng pamunuan lalo na sa panahon ng sama-samang pagkilos.

Ang nahihirang na shop steward ay karaniwan siyang pinag-kakatwilaan ng isang linya, seksyon o departamento. Ang bilang nila ay karaniwang nakabatay sa dami ng manggagawang sinasaklaw. Sila ang inaabhang mamumuno o magdedesisyon sa kanilang linya, seksyon o departamento at manguna sa pagkilos.

### 5. Mga Komite

Ang komite ay isang grupong may mga depinidong gawain na binubuo at pinangangasiwaan ng mga lider at ilang kasapi ng unyon. Sa pamamagitan ng mga komite, mabilis at maagap na naipapatupad ang mga proyekto ng unyon. Kaagad ding natutugunan ang mga problemang inihahapag ng mga manggagawa. Sa ganitong paraan nasasalamin ang organisadong lakas ng unyon at kasabay nito'y mabilis na nasasanay ang maraming manggagawa sa larangan ng pamumuno.

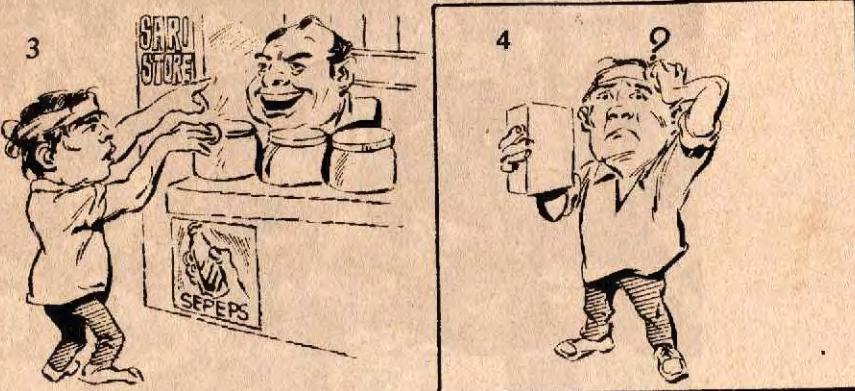
para matugunan ang mga pangunahing pangangailangan ng isang pamilya na binubuo ng anim (6) na katao. Napakalayo ng agwat nito sa kasalukuyang P57.08 na pinakamababang sahod at alawans na tinatanggap ng isang manggagawa ayon sa batas. (W.O. No. 6, Nobyembre 1984)

Patuloy pang lumiliit ang nabibili ng sahod dahil sa debalwasyon ng piso (ang pagpapababa sa halaga ng piso kumpara sa dolyar) at walang hintong pagtaas ng presyo ng mga bilihin, pamahe, upa sa bayay, bayad sa ilaw at tubig, pagpapagamot, matrikula at iba pang gastos sa pamumuhay.

Ang tunay na halaga ng piso ngayon ay tinatayang umaabot lamang sa 28 sentimos kumpara noong 1978.

Mayroong mga benepisyong ibinigay ang kapitalista na ipinaloob sa CBA. Halimbawa ang *sick leave*, *vacation leave*, *maternity leave*, *paternity* at *retirement benefits* at iba pa. Ang mga benepisyong ito ay hindi kusang ipinagkaloob ng kapitalista sa mga manggagawa. Bunga ito ng sama-samang pakikipaglaban ng mga manggagawa. Napilitan lamang ang kapitalista na ipagkaloob ang mga ito dahil sa organisadong lakas ng mga manggagawa.

Sakali mang magbigay sila ng mga benepisyong ibinigay, binabawi nila ang mga ito sa iba't ibang pamamaraan. Itinataas ng mga kapitalista ang kota, pinaiigsi ang *breaktime* at iba pa.



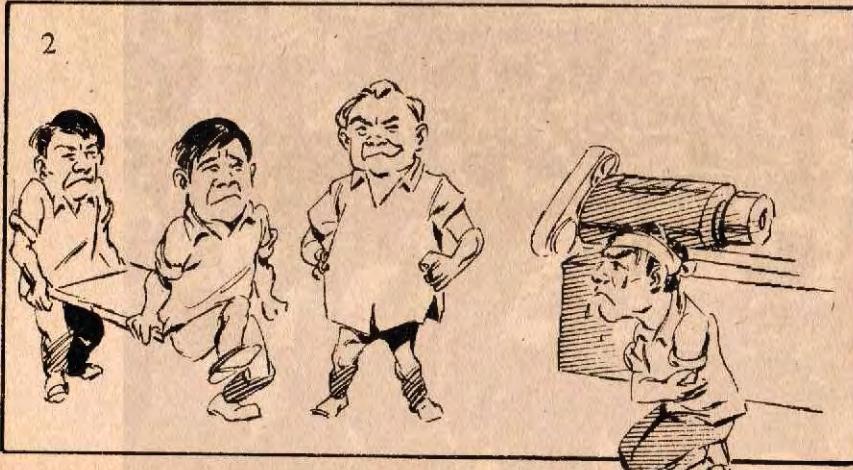


## 2. Di-makataong Kalagayan sa Trabaho

Sa mata ng kapitalista, ang mga manggagawa ay hindi tao, kundi bahagi lamang ng kasangkapan sa produksyon na nag-aakyat sa kanya ng tubo. Ang turing sa mga manggagawa'y gastos sa produksyon na tinitipid hangga't maaari. Kung minsya'y nagkaka-ulser ang manggagawa dahil ipinagpapalibutan ang *breaktime* o nagkakasakit sa bato dahil pinipigil ang pag-ihi. Pati ang pagpunta sa kubeta ay inoorasan. Madalas na naaksidente, napuputulan ng daliri o naiipit ng makina. Marami na ring nagdadlang-taong manggagawa ang nakunan dahil sa bigat ng trabaho.

Tinitipid ng kapitalista ang mga pasilidad na dapat ilaan para sa kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa. Ang tinatawag na klinika'y siputindili ng doktor at tipid sa gamot. Pinagtitiis sa marumuring kubeta at masisikip na kantina ang mga manggagawa.

Sa mga pagawaan ng kemikal, asbestos, tela, elektroniko at iba pa, kulang o walang proteksyong ibinibigay tulad ng gwantes o panakip sa ilong.



Mas mahalaga pa sa kapitalista ang kanyang makina kaysa sa mga manggagawa. Kapag nasisira ang makina'y agad sumasaklolo ang mga mekaniko; kung ang manggagawa ang nagkakasakit o nababala, nahihirapan silang kumuha ng *leave* o humingi ng pambayad sa gamot at hospitalisasyon.

Maitaas lamang ang produksyon, kinukuba ng kapitalista ang manggagawa sa bilis at bigat ng trabaho. Napakaraining ipinagbabawal, tinitiyak ng kapitalista na ang bawa't segundo'y ginugugol ng manggagawa sa pagtatrabaho. Mistulang mga robot na dinidik-tahanan kung paano kikilos ang mga manggagawa.

Itinatag ng kapitalista ang pangasiwaan o ang mga tauhang tagapangasiwa upang pangalagaan ang interes niya sa loob ng pagawaan. Naririyan din ang mga *security guard* para tiyakin na walang mailabas ni isa mang retaso o turnilyo ang mga manggagawa. Sa panahon ng welga, ang mga *security guard* ang isinasagupa sa mga welgista kung wala pang militar, pulisia o goons.



### 3. Kawalan ng Katiyakan sa Trabaho

Upang makatawid-gutom ang mga manggagawa at ang kanyang pamilya sa araw-araw, kinakailangan niya na makapagtrabaho. Ang ilang araw na mawalan ng kita ang manggagawa'y nangangahulugan ng dagdag na kahirapan at ibayong pagkabaon sa utang.

Subali't sa kasalukuyan, ang mga manggagawa ay walang katiyakan sa trabaho. Laging nakaamba ang rotasyon, *lay-off* at terminasyon dahil ang pagtatrabaho ng manggagawa'y hindi isang kinikilalang karapatan. Ito'y nakadepende kung kailangan sila o hindi ng kapitalista para sa produksyon. Dahilan sa tanging tubo lamang ang ninanais ng kapitalista, ang laki ng produksyon ay paiba-iba at isinusunod niya sa taas-baba ng presyo at pangangailangan sa pamilihan.

Kapag mataas ang presyo, itinataas ng kapitalista ang produksyon, kaya't marami ang nagkakatrabaho. Nguni't kapag bumabagsak ang presyo sa pamilihan, ibinababa niya ang produksyon upang panatilihing mataas ang tubo. Ang resulta, libu-libong manggagawa ang inaalis sa trabaho. Laging nanganganib na mawalan ng trabaho ang manggagawa dahil sa kapitalistang kumpetisyon para tumubo.

Sa kasalukuyan, ayon sa NCSO sa 21.852 milyong pwersang paggawa, 2.441 milyon o 11.17% ang walang trabaho. Batay sa depinisyon ng NCSO, ang isang manggagawang nagtatrabaho kahit na isang oras lamang sa loob ng tatlong buwan ay masasabing may trabaho.

Ang patakaran din ng pamahalaan na sistemang *learner, casual, contractual* at *seasonal* ay nagpapalala sa kawalan ng katiyakan sa trabaho. Tatanggapin ng kapitalista ang mga manggagawang ito at bago sumapit ang katapusan ng anim na buwan na kontrata ay tatanggalin sila at kukuha muli ng panibagong manggagawa sa ilalim ng ganito ring sistema. Ito'y ilan lamang sa maraming paraan na ginagamit ng kapitalista upang iwasan na maging regular ang mga manggagawa.

### 4. Kontra-manggagawang Batas

Ayon sa pamahalaan, ang mga batas ay para sa lahat ng mamayan. Pero iba ang sinasabi ng karanasan ng mga manggagawa. Sa halip na interes ng mamayan ang protektahan at itaguyod nito, kapakanan ng mga monopolyo kapitalistang dayuhan at mga asendero ang pinapaboran ng mga ito.

Ang MOLE ay naglabas ng bagong regulasyon sa relasyong paggawa (MO 9) na kumikilala sa karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa at mag-welga. Ngunit ang mga kautusang ito ay



walang saysay hangga't patuloy na umiiral ang mga batas tulad ng B.P. 130, B.P. 227, at Resolusyon 473. Ginawa ang mga batas na ito upang dagdagan ang restriksyon sa mga karapatang magwelga at bigyang laya ang pagpasok ng mga eskirol at ang pagpasok at paglabas ng mga produkto sa pinagwewelgahang pabrika.

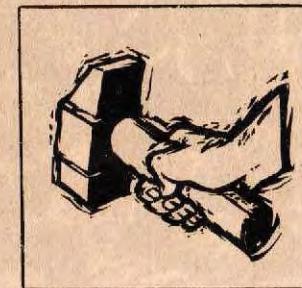


## 5. Dilawang Unyonismo

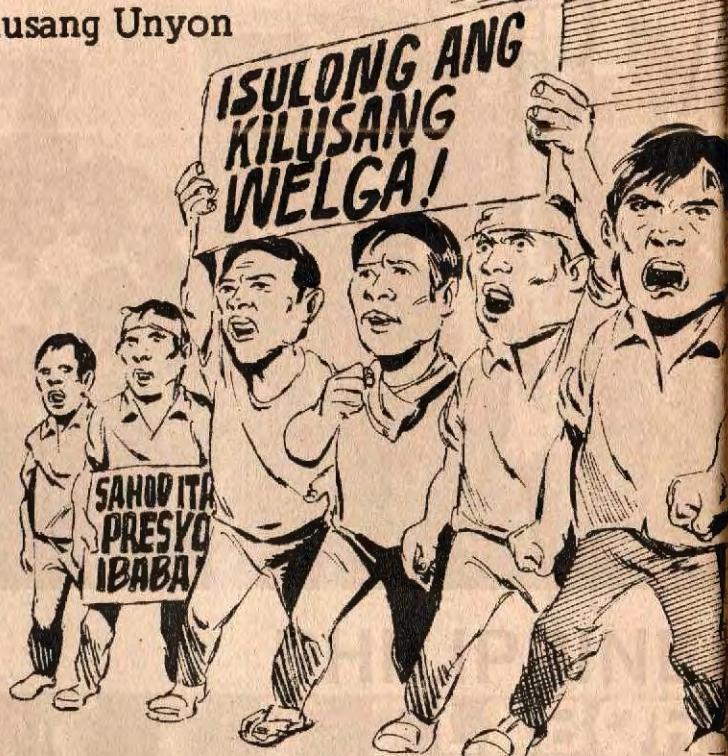
Ang mga dilawang unyonista ay ang instrumentong ginagamit ng mga kapitalista upang hadlangan ang pagkakaisa ng mga manggagawa at pagbubuklod nila sa tunay na unyon. Nais ng mga kapitalista na panatilihing watak-watak ang mga manggagawa para madali nila itong pagsamantalahan at apihin.

Unang sumibol ang dilawang unyonismo sa kasaysayan ng kilusang manggagawa sa Europa noong ika-19 na siglo. Tinagurian silang dilawan mula sa kulay ng pahayagang inilabas ng kanilang ninuno sa Inglaterra. Pangunahing papel ng mga dilawan sa kilusang paggawa ang ilako ang maling kaisipang magkasundo ang interes ng mga manggagawa at mga kapitalista. Ayon sa dilawan, ang mga kahilingan ng mga manggagawa ay makukuha sa pamamagitan ng pani-nikluhod at pagsusumamo sa mga kapitalista. Layunin nilang tuluyang ilihis ang mga manggagawa sa pakikipaglaban upang makaahon sa paghahari ng puuhunan. Kinakasangkapan din sila nang husto ng gobyerno at mga kapitalista sa pagpigel at pagsupil sa mga pakikibangan manggagawa, sa paglalako ng huwad na pag-asa, sa mga batas at mga dekredo at sa mga kumperensyang "tripartismo" at sa pakanganang "isang unyon, isang industriya" upang ganap na makontrol ang kilusang unyon.

Ang pinakamalaki at kilalang dilawan sa bansa ngayon ay ang Trade Union Congress of the Philippines (TUCP). Ang mga lider nito ang pinakamasugid na kasabwat at instrumento ng gobyerno at mga monopolyo kapitalista.



## K. Ang Kilusang Unyon



Ang mapang-api at mapagsamantalang kalagayan sa loob ng pagawaan ang mabilis na nagtuturo sa mga manggagawa na kailangang magbuklud-buklod at maglunsad ng mga pagkilos upang tutulan ang panggigipit ng kapitalista at makamit ang kanilang mga kahilingan. Ito ang panimulang anyo ng makauring kamalayan ng mga manggagawa.

### 1. Batayang Usapin ukol sa Unyonismo

#### a. Ano ang Unyon?

Ang unyon ay ang batayang organisasyon ng mga manggagawa na itinatayo sa isang kalagayan kung saan may umiiral na relasyong manggagawa at kapitalista. Ito ay sama-samang itinatayo ng mga manggagawa para mapalakas ang kanilang posisyon sa pakikipaghara at pakikipaglaban upang mapataas ang nilalaman ng *Collective Bargaining Agreement* (CBA) at para mapangalagaan ang kanilang pang-ekonomiyang interes. Winawakasan nito ang pagkakanya-kanya ng mga kasapi habang pinauunlad ang kanilang kamalayan at pagkakaisa.



#### i. Demonstrasyon

Pagtitipon-tipon ng mga manggagawa na may dala-dalang plakard at istrimer na naglalantad ng pang-manggagawa at pambansang isyu na nakakaapektu sa kanila.

Layunin nito na ipahayag ang mga ipinaglalabang isyu sa malawak na mamamayan upang palakasin ang suporta.

#### 1. Welga

Ito ang pinakamataas na anyo ng pakikibaka ng mga manggagawa para sa pagkakamit ng pang-ekonomiyang kahilingan sa antas pabrika. Pinipilay at pinaparalisa nito ang produksyon sa isang takdang panahon upang pilitin ang kapitalista na ibigay ang mga kahilingan ng mga manggagawa. May dalawang tipo ng welga: pampabrika at pangkalahatang welga.



### 1. Pampabrikang Welga

Ito ang welga ng mga manggagawa na saklaw ng isang pabrika. Napipinsala nito hindi lamang ang kapitalistang nagmamay-ari ng pabrikang pinagwewelghan kundi maging ang kapitalistang pinagsmulan ng mga hilaw na materyales at sinusuplayan ng mga yaring produkto.



### 2. Pangkalahatang Welga

Ito ay ang koordinado at sabay-sabay na welga na may pareho o iisang kahilingan at sumasaklaw sa maraming indus-

ang tunay na kalagayan at pangyayari sa mga manggagawa at iba pang mamamayan. Inilalantad at binabatikos nito ang maka-kapitalistang batas na ipinatutupad ng pamahalaan. Itinatakwil ng tunay na unyonismo ang mga kasinungalingang ipinalalaganap ng mga kapitalista at mga kasabwát nito sa hanay ng mga manggagawa.

Naniniwala at naninindigan ito na magkasalungat at magkaturgali ang interes ng kapitalista at manggagawa; na ang mga dagdag na sahod, benepisyó at iba pang karapatan ay makukuhala lamang sa pakikipaglaban. Umaasa ito sa sariling lakas at pagkakaisa, kapasyahan at determinasyon ng mga manggagawa upang makamit ang kanilang mga kahilingan. Ginagamit nito ang welga at iba pang anyo ng sama-samang pagkilos sa pakikipaglaban sa kapitalista at bahagi lamang ng taktika ang mga negosasyon, *grievance*, at arbitrasyon.

2. Kabaligtaran ng mga paniniwala at pamamaraan ng tunay na unyonismo sa pagtataguyod ng interes ng mga manggagawa, ang **dilawang unyonismo**. Naniniwala ito na liisa at magkasundo ang interes ng mga kapitalista at manggagawa. Ipinapalaganap nito na ang pag-unlad ng pagawaan ay nangangahulugan rin ng pag-unlad ng kalagayan at kabuhayan ng mga manggagawa. Sila ang tagapagbandila ng makauring kolaborasyon o pagtataksil ng manggagawa sa sariling uri at interes.

Sa paniniwala at paninindigang ito nakabatay ang anyo ng kanilang pagkilos at pamamaraan sa pakikipaglaban. Ang anumang suliranin sa pagitan ng mga manggagawa at kapitalista ay dinadaan na lamang sa negosasyon, *grievance*, arbitrasyon, konsiliyasyon at iba pang forma na sinisimulan at tinatapos sa lamesa kahit na patuloy ang paninibasib ng kapitalista laban sa manggagawa.

Sadyang inililihis at inililigaw ng mga ito ang tunay na interes at adhikain ng mga manggagawa at mamamayan. Inilalako nila ang kaisipang hindi dapat lumahok ang mga manggagawa sa usaping pambayan. Ayon sa kanila dapat na manahimik na lamang sa loob ng pagawaan at bahay ang mga manggagawa. Para sa mga dilawan, ang suliranin ng mga manggagawa sa loob ng pagawaan ay hiwalay at walang kaugnayan sa mga usaping pambayan.



## 2. Ano ang Larawan ng Unyonismo sa Pilipinas?

Sa simula't simula pa ang pagsulong ng kilusang unyon sa Pilipinas ay mahigpit nang sinagkaan ng pamahalaan at ng mga monopolyo kapitalistang Amerikano.

Noon pa mang 1902 nang itayo ang kauna-unahang pederasyon, ang Unyon Demokratika, panunupil ang naging sagot ng pamahalaan. Dumanas din ng panunupil ang mga sumusunod pang itinayong organisasyon ng mga manggagawa tulad ng Congress of Labor Organizations (CLO), ang kauna-unahang sentro ng kilusang manggagawa na may pambansang saklaw na itinatag noong 1950 at ang Kilusang Mayo Uno (KMU) na itinatag noong 1980.

Sa kasalukuyan, sa 7.88 milyon na sahurang manggagawa ay 2.11 milyon lamang ng manggagawa ang organisado sa unyon na nahahati sa dalawang malalakingkampo, sa dilawan at sa tunay na unyonismo. Ang pagkahating ito ay nakabatay sa pagkakaiba ng pananaw at pamamaraan sa pagtaguyod ng interes ng mga manggagawa.

Isa sa pinakamahusay na pamantayan para masuri ang epekto ng unyonismo ay ang CBA. Sa kasalukuyan, sa 2,423 na CBA ang umiiral ay 329,808 unyonista lamang sa buong bansa ang nasasaklaw nito. (MOLE December 7, 1986)

## 3. Ano ang wastong Pagtingin sa Batas Paggawa?

Ang batas ay kalipunan ng mga patakaran at kautusan na binalangkas at ginawa ng mga nanunungkulang upang ipasunod sa kanyang nasasaklawan. Ang katangian ng mga batas ay nakabatay sa katangian, interes at uring kinabibilangan ng mga gumawa nito. Tingnan halimbawa ang mga batas sa paggawa, tulad ng General Order No. 5, Presidential Decree No. 823, Batas Pambansa Blg. 130 at 227, Resolution No. 473 at Executive Order No. 815. Ang mga batas na ito ay naglilimita, kundi man tuwirang nagbabawal sa karapatang magwelga sa mga tinaguriang *vital industries* o mga industriyang nakakaapeko sa "pambansang interes".

Upang puspusang maipatupad ang mga batas, nariyan ang mga militar, kabilang ang PC, ang mga pulis, at ang mga *security guard* ng kompanya. Itinayo rin ang mga korte, tulad ng Korte Suprema, Korte Sibil at Hukumang Militar; ang burukrasya, kabilang ang MOLE at mga opisina nito; at ang mga kulungan sa Crame, Bicutan at Bilibid sa Muntinlupa.

Subali't hindi ito naging sagka para maglunsad ng welga ang mga manggagawa. Marami pa ring mga pagawaan ang nagwelga at isa na rito ang pangkalahatang welga sa Bataan Export Processing Zone (BEPZ).

May mga batas din na napilitan ang gobyernong pagtibayin bunga ng pakikibaka ng mga manggagawa, tulad ng batas sa 8 oras na paggawa, batas sa proteksyon ng kababaihan at batas sa CBA. Ang layunin nito'y pansamantalang pahupain ang galit ng mga manggagawa. Gayunpaman, hindi tumitigil ang mga kapitalista at pamahalaan na humanap ng mga paraan para hindi ipatupad ang mga batas, bawasan ang mga ito at kung may pagkakataon ay bawiin.



Halimbawa, binawasan ang mga benepisyong tinatamasa ng manggagawa nang pagtibayin ang *Labor Code*. Pinawalang bisa ang *Blue Sunday Law*, kaya't walang karagdagang bayad ang mga manggagawa kahit magtrabaho sa araw ng Linggo. Binawasan ang haba ng *maternity leave* mula sa 14 naging 6 na linggo na lamang at inilimita ito hanggang sa ika-apat na anak. Ang *Social Security System (SSS)* na rin ang nagbabayad nito sa dati'y direktang binabalikat ng mga kapitalista. Pinaliit din ang biyayang makukuha ng manggagawang naaksidente sa binagong *Employees Compensation Act*.

#### 4. Pagbubuo ng Unyon

##### a. Paano binubuo ng Unyon?

Bago gumawa ng ano pa mang hakbang, kailangan ang pagsisiyasat para malaman ang kalagayan ng mga manggagawa at ang

katangian ng kapitalista sa pagawaang pinapasukan. Sa pamamagitan ng pakikipihalubilo at pakikipagpalitan ng mga karanasan sa mga kapwa manggagawa, mga kagawad at iba pang kawani ng kompanya ay makakakuha ng impormasyon. Ang ibang mga datos ay maaaring makuhang iba't ibang ahensya ng pamahalaan tulad ng *Securities and Exchange Commission (SEC)*, *Ministry of Labor & Employment (MOLE)* at iba pa. May mga kalagayan na kung mahusay ang relasyon ng organisador sa mga tauhan ng pangasiwaan ay maaaring tumulong sila sa pagbibigay ng mga kinakailangang papeles. Kailangan lamang maging maingat sa pakitungo sa kanila at iwasan na matunugan ang binabalak ng pag-oorganisa. Mula sa pagsisiyasat ng mga kalagayang kinakasang-kutan ng may kinalaman sa manggagawa, matutukoy ang mga wastong pamamaraan at anyo ng pagpukaw, pag-oorganisa, at pagpapakilos sa mga manggagawa. Matutukoy din kung sino ang maaaring ibilang na kaibigan at sino ang dapat ibukod bilang kaaway.

Ang pagsisiyasat ay hindi matatapos sa isang upuan lamang. Ito'y isinasagawa ng tuluy-tuloy sapagka't ang kondisyon sa loob ng isang pagawaan ay patuloy na nagbabago. (Para sa gabay sa pagsisiyasat tingnan ang Apendiks Blg. 1, pahina 58).





### 1. Gawaing pag-ugnay

Kailangan ng mga panimulang kontak sa pagawaan, na siyang tutulong sa organisador. Mas mahusay kung ang mga inuugnayang manggagawa ay mula sa iba't-ibang departamento at shift ng pagpasok sa pagawaan. Kinakailangan ang sapat na bilang ng pamimilian ng mga lider at ang mabilis na pagorganisa sa mga manggagawa.

### 2. Pagbubuo ng Ubod ng Lider na may malawak na Pagtangkilik sa Manggagawa

Mula sa mga kontak, piliin ang pinakamahusay, pinakamapagkakatiwalaan at pinakarespetadong manggagawa upang buuin ang ubod ng lider. Magagawa ito sa pamamagitan ng

mahigpit na pakikipagaibigan sa kanila sa loob at labas ng pagawaan. Ang ubod na ito ang magsisilbing gulugod ng unyong binubuo pa lamang. Depende sa kalagayan, ang ubod na ito ay maaaring mamuno o magbigay ng direksyon sa samasamang pagkilos ng mga manggagawa, sa limitado o malawakan mang saklaw. Ito na rin ang mag-oorganisa sa iba't ibang seksyon at departamento at mag-uugnay ng mga departamentong maoorganisa na kinakailangang bigyan ng malalim at masinop na pag-aaral. Sanayin sila sa gawaing propaganda.

### 3. Edukasyon at Propaganda

Layunin ng edukasyon at propaganda na imulat ang mga manggagawa para ipaglaban ang kanilang interes at ang kapakanan ng bayan sa kabuuan. Mahalaga ang edukasyon at propaganda anuman ang antas na naabot ng pagbubuo ng unyon.

Ang edukasyon ay karaniwang pormal, sistematiko at kadasa'y sa mahaba-habang panahon tulad ng *seminar*. Ang propaganda naman ay kalimitang mabilisan at may iba't ibang anyo tulad ng pahayagan, maníesto, poster, tula, dula, at iba pa.

### 4. Pagpapakilos

Ang mga pagsusumikap ng organisador ay dapat humantong



sa pagpapakilos. Ang pagpapakilos ay maaaring sa pamamagitan ng pagpapalahok sa mga gawain tulad ng pagsisiyasat, pagbibigay o pagdalo sa pag-aaral, pamamahagi ng mga babasahin, pagbubuo ng mga komite, sama-samang pagkilos at pagpapadalos sa mga pang-masang pagkilos tulad ng mga rali at demonstrasyon na may kaugnayan sa panawagan ng unyon. Ang pagpapakilos ay ibinabatay sa antas ng kamalayang naabot ng mga manggagawa, sa lakas ng organisasyon, sa kahandaan ng mga manggagawa at sa pagtantya sa kilos ng kapitalista.

**b. Mga Pamamaraan sa Pagbubuo ng Unyon sa iba't ibang Kalagayan**

*1. Kalagayang walang Unyon*

Mahalagang mayroon nang nailatag na pundasyon sa particular na pabrikang kinikilusan. Matutukoy ito sa pagtatasa ng ubod ng lider na binuo mula sa iba't ibang departamento. Dito nasusukat kung gaano kalawak ang impluwensya sa kabuuang bilang ng mga manggagawa. Ito rin ang batayan kung kaya nang isagawa ang hayag na pagtatayo ng unyon.

Dalawang bagay ang dapat isaalang-alang: Una, kung may kabagsikan ang kapitalista kinakailangang isanib agad sa mapakaktiwalaang pederasyon ang unyon upang kagyat na



maging lehitimo ito; pangalawa, kung hindi mabagsik ang kapitalista at kaya ng unyon, maaaring irehistro ito sa MOLE bago sumanib sa mapakaktiwalaang pederasyon. Itinatakda ng Artikulo 234 ng Labor Code na upang magkaroon ng legal na personalidad at maging lehitimong organisasyon sa paggawa, kailangan rehistrado ito sa MOLE batay sa mga sumusunod na kailangan:

- \* Limampung pisong (₱50.00) bayad sa rehistro;
- \* Mga pangalan ng mga opisyales nito, ang kanilang mga tirahan, ang pangunahing direksyon o *address* ng organisasyon sa paggawa, ang katitikan ng mga pulong ng organisasyon at ang listahan ng mga manggagawang lumahok sa mga pulong na ito;
- \* Pangalan ng lahat ng kasapi na bumubuo sa hindi bababa sa limampung porsyento (50%) ng mga empleyado o manggagawa sa yunit sa pakikipagtawaran (o *bargaining unit*);
- \* Kung ang unyon ay umiiral na nang isang taon o higit pa kopya ng taunang ulat sa pananalapi; at
- \* Apat (4) na kopya ng saligang-batas at mga alituntuning panloob ng unyon, katitikan ng pagpapatibay o ratipikasyon ng mga ito, at listahan ng mga kasaping lumahok sa nasabing ratipikasyon o pagpapatibay.

Kadalasan, dito nakakatunog ang mga kapitalista sa panahon ng pagpapapirma at mga pagpupulong kung hindi mangat, kaya mahusay na suriing mabuti ang mga dadalo.

Maselan ang mga unang bahagi ng pagbubuo ng unyon. Dito pinag-uusapan ang mga hakbangin sa pagtatayo ng unyon, layunin, pamunuan, kasapihan, istruktura, mga tungkulin at iba pang mga patakaran. Maaari ring magbalangkas ng saligang batas ang mga ubod ng lider at papirmahan na lamang sa mga tiyak at mapakaktiwalaang kasapi. Sa loob ng 30 araw aaskyunan ng *Labor Relations Division* (LRD) ang aplikasyon para sa rehistrasyon ng Unyon.

Kahit mayroon ng sertipiko ng rehistrasyon, kalimitan ay hindi pa kikilalanin ng kapitalista ang unyon. Kadalasan ay pinapairal nito ang kanyang taktikang "paghahati-hati at paghahari". Magtatawag ito ng suhulang dilawang lider sa mga pederasyon na rekomenado ng ilang tao sa MOLE. Magpatawag ito ng *certification election (CE)* upang magkaroon daw ng "demokrasya" at matiyak kung aling unyon o pederasyon ang nais ng mga manggagawa na kakatawan sa kanila.

Lahat ng paraan ay gagawin ng kapitalista upang huwag lamang matuloy ang pag-uunyon. Sari-saring panlilinlang at pananakot ang ginagawa ng mga kapitalista sa mga manggagawa. Mayroon diyang aanakin sa kasal, at kukumparihin pa. Aalukin ng mahusay na posisyon ang ilang lumalabang manggagawa o kaya'y babayaran ang mga lider.

Kapag hindi umubra ang mga pakanang ito, mananakot na sila. Tatanggalin ang ilang lider at mga kasapi, irorotasyon ang mga manggagawa o isasara ang pabrika. Sa ganitong kalagayan, kinakailangang ang isang organisadong tunay na unyon ay handang maglunsad ng mga sama-samang pagkilos at makikipag-ugnay sa iba't ibang kilusan.

Kapag kinikilala na ang unyon, magpatawag ng pangkalahatang pulong upang pagpasyahan kung ang pansamtalang pamunuan ay dapat na magpatuloy sa panunungkulan o kung dapat nang magkaroon ng eleksyon at kung kailangang susugan ang saligang batas.

Ang susunod na hakbang ay paghahain ng mga kahilingan (CBA) sa kapitalista matapos ang mga sumusunod na paghanda:

- \* mula sa naunang pagsisiyasat, alamin ang katayuang pampinansya at produksyon ng pagawaan.
- \* kunin ang lahat ng mga kahilingan o problema ng mga manggagawa sa pamamagitan ng mga pulong o kaya'y pagpapakalat ng mga *suggestion forms*.
- \* ihanda ang maraming lider manggagawa na maaaring kagyat na makapamuno kung sakaling tanggalin ng kapitalista sa trabaho ang kasalukuyang pamunuan.
- \* buuin ang komiteng pang-negosasyon. Mahusay na bago humarap ang komiteng ito ay sanayin sa lahat ng pamamaraan ng pakikipagnegosasyon.
- \* buuin ang mga komiteng pansuporta sa pakikipag-negosasyon, tulad ng komite sa edukasyon, propaganda, organisasyon at pinansya/lohistika.
- \* anumang napag-usapan sa negosasyon ay dapat agad na ipaalam sa buong kasapihan para sa mabilis nilang pagpapasya.



## 2. Kalagayang may dilawang Pamunuan ang Unyon.

Itinatakda ng batas na tatlong (3) taon ang panunungkulan ng pamunuan ng mga unyon at ang haba ng panahong saklaw ng CBA. Kinakailangang alamin ang saligang batas at kasunduan ng mga dilawan at kapitalista upang maging batayan ng pagkilos. May ilang kalagayang magkasabay ang pagtatapos ng kontrata at panunungkulan ng pamunuan. May mga pagkataon naman na nauuna ang pagtatapos ng panungkulan ng pamunuan. Alinman dito ang mangyari ay maaari nang lumahok sa *local election* o *certification election*.

\* *Kung mauuna ang pagtatapos ng panunungkulan ng mga dilawang pamunuan ng unyon kaysa sa CBA: lumahok sa lokal na eleksyon.*

Sa paglahok sa lokal na eleksyon, mahalagang ubod ng mga lider na binuo ay kasapi ng nakatayong unyon. Maaaring magbuo ng sariling hanay ng pamunuan para sa eleksyon. Pangkaraniwan sa hanay ng pamunuan ng mga dilawan ang mga hidwaan. Maaaring himukin sa hanay ng tunay na unyon yaong mga hindi sagad-sagarang dilawan upang hatiin ang hanay ng mga dilawan. Mag-ingat lamang sa paglagay sa kanila sa posisyon. Sa panahong nagwagi, at 60 araw bago ang

pagtatapos ng kontrata, maaari nang tumiwalag (*disaffiliation*) sa pederasyong pinaghaharian ng mga dilawan. Kagyat na iparehistro ang lokal na unyon kung walang sariling rehistrasyon, at agad ding konsolidahan at organisahan ito upang anumang oras ay handa sa pagbabalik, pagpasok at panggugulo ng mga dilawan at kapitalista.

\* *Kung mauuna ang pagtatapos ng CBA ng unyong hawak ng dilawan kaysa sa lokal na eleksyon, o sabay na matatapos ang dalawa, mag-file ng kahilingan sa MOLE para sa CE.*

Sa loob ng 60 araw (*freedom period*) bago matapos ang kontrata ng dilawang unyon ay saka lamang mainam na ilantad ang nabuong bagong unyon. Dalawang bagay ang maaaring gawin, maaaring independiente kaagad na iparehistro ang lokal na unyon o kaya naman ay maaaring sumanib (*affiliation*) sa isang mapakakatiwalaang pederasyon. Dito, magkakaroon kaagad ng ligal na katayuan (*legal personality*) ang lokal at maaaring iparehistro na lamang pagkatapos magwagi sa *certification election*.

#### *Mga hakbang sa certification election na itinatakda ng batas*

Sa loob ng 60 araw bago matapos ang kontrata (CBA) sa pagitan ng kapitalista at anumang unyon o pederasyon, maaaring magsampa ang sinumang nagnanais magkaroon ng *certification election* sa *Regional Office* ng MOLE.

Para maging may bisa ang isang petisyon sa *certification election*, kailangang makapagpapirma ng 30% ng kabuuuang manggagawa na saklaw na tinatawag na *bargaining unit*.

Sa loob ng 20 araw na pagkasampa ng sinumang nagpetisyong ay kailangang magpasya ang *med-arbiter*. Sa loob ng panahong ito, magkakaroon ng mga pagdinig (*hearing*) sa panig ng kapitalista, nagpepetisyong unyon at iba pang unyon o pederasyong kalahok sa *certification election*.

Ang desisyon ng *med-Arbiter* ay maaaring maging isa sa dalawa: magkaroon ng eleksyon o walang eleksyon. Sa kalaugayang walang magaganap na eleksyon, ang nagpepetisyong ay maaaring mag-apela sa loob ng 10 araw sa *Bureau of Labor Relations* (BLR) at kapag natalo pa rito, ihaharap sa Korte Suprema.

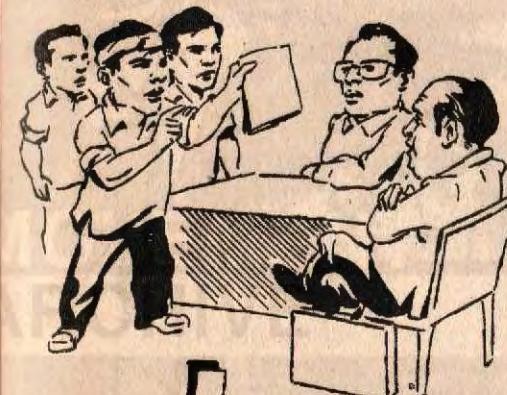


1. Papirmahin ang 30% ng mga manggagawa



2. Isampa ang petisyon sa MOLE

3. Mga pagdinig ng mga panig sa harap ng Med-arbiter



Sakaling, ia-apela ang desisyon ng Med-arbiter



5. Eleksyon

4. Muling pagdinig at pagpapasiya kung sino ang kasali at di-kasali

Sa kalagayang nagdesisyon na magkaroon ng eleksyon, dapat na isagawa ito sa loob ng 20 araw mula sa pagkatanggap ng desisyon. Sa loob ng panahong ito magkakaroon uli ng pagdinig sa lahat ng mga naglalabanang mga unyon/pederasyon hinggil sa sinu-sino ang mga dapat lumahok/di dapat lumahok (inclusion/exclusion) alinsabay ng pagpapasya sa araw ng eleksyon at iba pang bagay.

Limang (5) araw bago ganapin ang eleksyon ay dapat ipasikil ng MOLE sa loob ng pagawaan ang mga listahan ng mga botante, petsa at oras ng eleksyon at pangalan ng mga naglalabanang mga unyon/pederasyon. Sa araw ng eleksyon may mga kinatawan at mga tagamasid (*watcher*) ang bawat unyon kalahok, kasama ang kapitalista at MOLE.

Malayang matatanong ang sino man sa mga kinatawan o tagamasid ng bawat panig hinggil sa kalagayan, proseso ng botohan at iba pa. Ang kwestyonableng mga balota sa proseso ng botohan (*challenge vote*) ay ilalagay sa sobre, ibubukod ng MOLE at pagpapasyahan na lamang sa bilangan kung bubuksan o hindi.

Magiging balido lamang ang isang eleksyon kung ang kabuuang bumoto ay mahigit sa kalahati o  $50\% + 1$  ng kabuuang dapat bumuto. Ang sino mang unyon makukuha ng mayoryang boto ( $50\% + 1$ ) ng kabuuang bilang ng bumoto ang siyang magwawagi sa CE.

Sa kalagayang walang isa man sa mga naglalabanang unyon ang makakuha nito, magkakaroon pa ng panibagong eleksyon (*run-off election*). Sa loob ng 5 araw itatakda ng MOLE ang *run-off election*. Maglalaban ang unyon may pinakamataas na boto sa nakaraang eleksyon at ang pumangalawa.

Sa mga *certification election* pangkaraniwang nangyayari na nagtutulungan ang mga kapitalista, ilang mga personahe ng MOLE at mga dilawang pederasyon laban sa tunay na unyon. Kung ang tunay na unyon ang nagpetisyon para sa *certification election* at alam nilang malakas ito, patatagalin nila ang eleksyon. Kapag alam nilang mahina naman, mabilis ang desisyon na magkaroon ng eleksyon. Susi dito ay ang organisadong tunay na unyon na handang maglunsad ng mga sama-samang pagkilos upang mahadlangan ang sabwatan ng mga kapitalista, MOLE at mga dilawang lider o pederasyon.

Mula sa paglilinggong ibabawas sa  
ang kasal ni di-kasal

Sa mga kalagayang hindi ang tunay na unyon ang nagwagi, maaaring ipagpatuloy ang *minority union*. Sikaping mapalakas pa ang unyon para sa paghahanda sa mga sumusunod na labanan. Pagkalipas ng isang taon, maaari muling magsampa ng panibagong petisyon para sa *certification election* kung wala lang sertipikadong CBA.

Maaaring makipagkaisa sa mga kahilingan ng nakararaming manggagawa kahit dilawan pa ang pamumunuuan sa panahong may pagkilos para sa kapakanan ng mga manggagawa laban sa kapitalista. Tiyakin lamang ng tunay na unyon ang kanyang posisyon o paninindigan sa mga kahilingan, paraan ng paglaban at iba pa, upang maituro sa mga manggagawa ang tunay na unyonismo.

### 3. Kalagayang may Namumunong mapagkaibigan

May mga kalagayang ang unyon ay may pamumunuang mapagkaibigan at hindi naman sila laban sa interes ng manggagawa. Karaniwang hinahayaan silang magpatuloy na manungkulian sa iba't-ibang posisyon. Karamihan sa kanila ay umaasa lamang sa mga paraang inihahain ng batas sa paglutas ng iba't-ibang suliranin ng mga manggagawa. Kadalaan kapag wala na sila sa loob ng pagawaan wala ng sigla ang unyon. Dito naging palaasa ang mga kasapi sa pamunuan sapagkat hindi nasanay ang mga manggagawa sa iba't-ibang gawaing pag-unyon. Himukin ang pamunuan at mga abanteng kasapi na kumuhang mga formal na pag-aaral sa tunay na unyonismo. Tulungan silang ayusin ang unyon. Sa lokal na eleksyon palitan ng mga aktibo at potensyal na lider manggagawa ang ilan sa pamunuan na hindi kumikiilos. Itayo ang mga komiteng may batayan na sa pagbubuo upang matugunan ang pangaraw-araw na pangangailangan ng unyon at sanayin sila sa sama-samang pagkilos sa paglutas ng mga suliranin sa loob ng pagawaan. Dapat ipaalam o ikonsulta sa pamunuan ang alin-mang hakbanging gagawin ng mga organisador upang magkaroon ng mahigpit na pagkakaisa sa pagitan nila.

## 5. Pamamahala ng Unyon.

Ang gawaing pamamahala ng unyon ay ang pagpapatakbo nito upang mabisang maipatupad ang takdang layunin. Saklaw ng pamamahala ay ang pagbubuo ng programa, ng organisasyon at ng is-truktura, ang pangangalaga ng pinansya at ang pangangasiwa ng opisina.

### a. Programa

Ito ang mga gawain na tumutugon sa kabuuang pagpapatastag sa unyon at sa mga pangangailangan ng mga manggagawa bilang unyonista. Ang programa ay pinaplanong ayon sa mga pangunahing pangangailangan ng mga kasapi. Ang mga karaniwang programa ng unyon ay edukasyon at propaganda, pag-organisa, tulong ligal, paglingap at iba pa. Pinangangasiwaan ng komite ang bawat programa.

### b. Usapin ng Organisasyon.

Ang unyon ay binubuo ng mga kasapi at namumuno. Ang mga kasapi at namumuno ay may pantay na tungkulin at karanatan kaugnay ng mga sumusunod na usapin:

- paglahok sa mga gawain ng unyon
- maghalal at mahalal
- magpahayag ng mga opinyon at kuro-kuro
- pag-alam sa lahat ng mga pagkilos at gawain ng unyon

Ang organisasyon ng unyon ay kailangang patakbuhan ayon sa prinsipyo ng demokrasya. Ang bawat kasapi ay dapat magkaroon ng pagkakataong makalahok sa mga desisyong hinggil sa mga patakan ng unyon at sa mga mahahalagang pagkilos ng mga kasapi. Kinakailangan ang pagsunod sa kapasyahan ng nakakarami at naaayon sa ikabubuti ng lahat.

Ang bawat kasapi ay may karapatang bumoto nang malaya at nang walang panggigipit o pananakot, sa anumang mga usapin o sa paghalal ng pamunuan. Ang pamunuan ay inihahalal ng mga kasapi at hindi itinatalaga ng indibidwal o ng ilang kasapi.

Bagama't ang kapasyahan ng nakararami ang magtatakdang mga hakbangin ng unyon, ang mayorya ay mayroong din responsibilidad sa minorya. Kailangang maging bukas sa pag-iisip ng minorya at pag-aralan ang iba't-ibang aspeto ng di-pagkakasundo. Mabuting mapairal ang pagkakaisa sa mga batayang prinsipyo at pamamaraan.

#### 1. Papel ng Pamunuan

Ang isang tunay na lider ay nagtitiwala sa mga manggagawa sa lahat ng pagkataon. Ipinapailalim niya ang sariling interes sa

halagang pinagpaguran ng mga manggagawa. Ito ang halagang kinakamkam ng kapitalista o ang sobrang halaga.

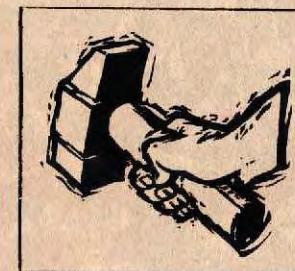
Hindi lamang tubo, interes, upa at dibidendo ang sobrang halagang nakukuha ng kapitalista sa mga manggagawa. Ang iba rito ay tinatawag nilang "gastos" sa produksyon tulad ng *representation at entertainment*, upa sa *security guard* at maging ang sobrang laking sahod ng mga manedyer at mga superbisor na lampas sa kontribusyon nila sa produksyon. Idagdag pa rito ang mga buwis at bayad sa lisensya sa gobyerno na bagama't inaawas sa mga indibidwal na kapitalista ay napupunta naman sa gobyerno na nagsisilbi sa interes ng kapitalista. Bukod pa rito ang mga *royalties* na ibinabayad sa mga punong tanggapan ng mga kompanya sa ibang bansa.

Masusukat ang pagsasamantala sa uring manggagawa sa pamamagitan ng paghahambing ng sobrang halagang kinakamkam ng kapitalista sa sahod at benepisyong tinatanggap ng mga manggagawa.

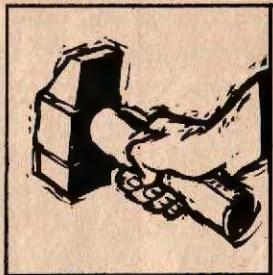
Para masukat ito, ginagamit ang paraan na kung tawagin ay *tantos ng pagsasamantala*. Nakukuha ito sa pamamagitan ng sumusunod na formula:

$$\text{Tantos ng pagsasamantala} = \frac{\text{Sobrang halaga}}{\text{Sahod at Benepisyong}} \times 100$$

Gamitin bilang halimbawa ang CFC Corporation, isa sa pinakamalaking korporasyon sa Pilipinas para maisakongkreto ito. (Tingnan ang Apendiks Blg. 4, pahina 69)

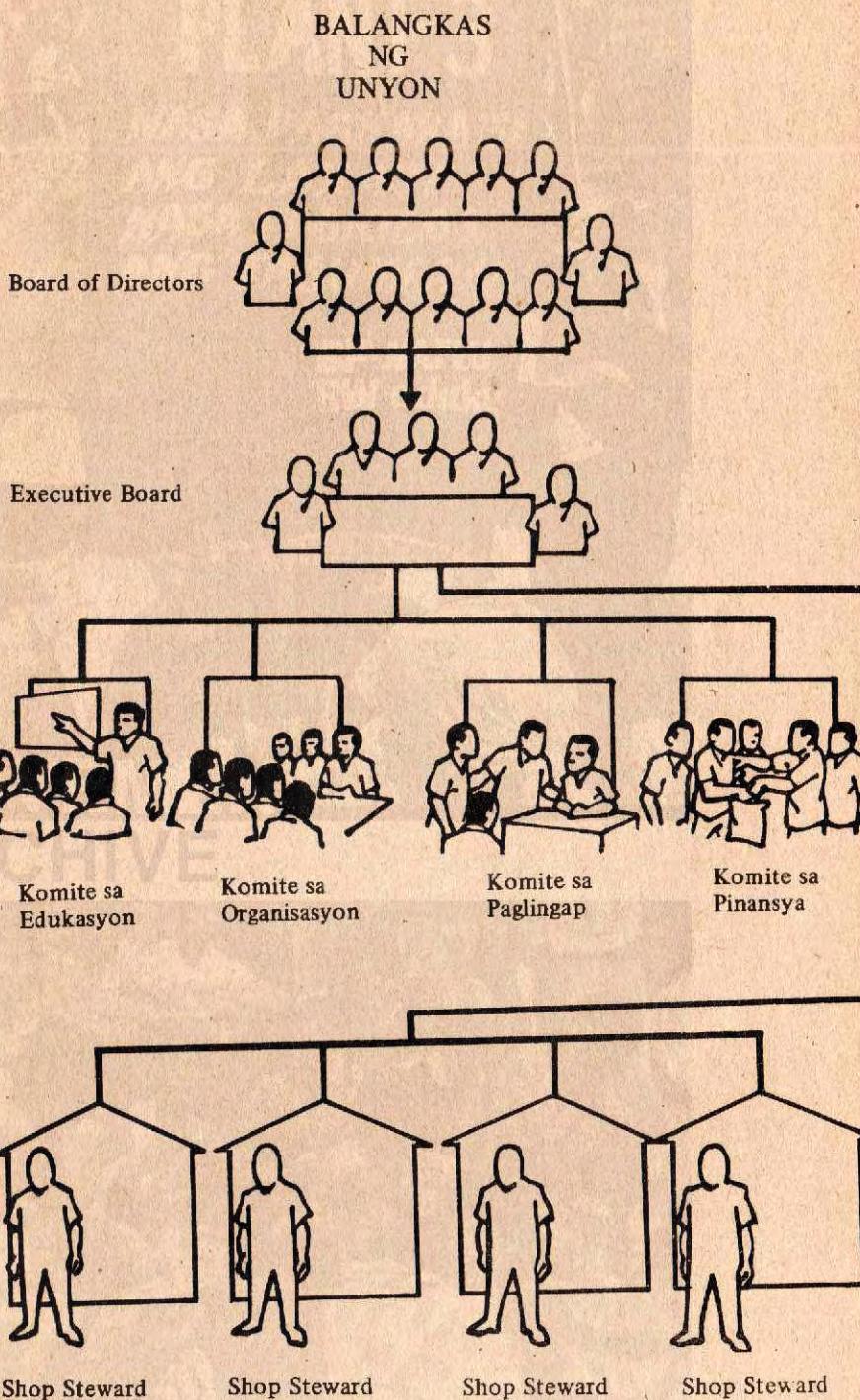


## B. Mga Suliranin ng Manggagawa sa Pilipinas



### 1. Mababang Sahod at kaunting Benepisyyo

Dito sa Pilipinas, napakababa ng sahod na tinatanggap ng mga manggagawa. Ayon sa NEDA, P114.68 ang kailangan bawa't araw



#### a. Komite sa Edukasyon

Tungkulin nito ang magplano at magsakatuparan ng pag-aaral ng mga manggagawa sa loob ng pabrika at iba pang pagawaan. Ito rin ang nagpaplano at naglalabas ng pahayagan ng unyon at ng mga babasahin tungkol sa mga nagaganap sa loob ng pagawaan at iba pang pangyayaring may kaugnayan sa mga manggagawa.

#### b. Komite sa Organisasyon

Ito ang nangangasiwa ng pagpapatatag ng unyon sa loob ng pagawaan. Tungkulin nito na organisahan ang mga manggagawa na hindi pa kasapi at ipaloob sila sa unyon, kaalinsabay sa pag-oorganisa nito sa mga kalapit na mga pabrika.

#### c. Komite sa Pinansya

Nagtitiyak na maayos ang kalagayang pampinansya. Ito ang nagpaplano at nagsasakatuparan ng mga proyektong pampinansya ng unyon. Ito rin ang pangunahing nangangasiwa at nakikipag-ugnayan sa iba't-ibang mga samahan sa panahong may welga ang unyon upang humingi ng mga suporta.

#### d. Komite sa Paglingap

Tungkulin nitong pangalagaan ang kapakanan ng mga manggagawa sa loob at labas ng pagawaan. Ito ang nangangasiwa at tumutulong sa pag-aasikaso ng mga papeles at sa pagdalaw sa mga namatayan, naaksidente o nagkakasakit na mga manggagawa at miyembro ng kanilang pamilya.

#### e. Pinansya

Ang unyon ay sinusuportahan ng mga manggagawa sa pamamagitan ng pagbabayad ng butaw. Ito ay galing sa pagod at pawis ng mga manggagawa kaya kailangang pag-ingatan.

Ang pondo ay ginagamit sa mga programa at pagkilos ng unyon at hindi para sa mga indibidwal na pangangailangan ng mga kasapi o opisyales.

Ang unyon ay kailangang maghanda ng isang badyet na nag-lalaman ng inaasahang matatanggap na pondo at ng mga tantiyang gastusin sa loob ng isang taon. Ang badyet ay karaniwang hinahanda ng isang komiteng pampinansya at inapro-bahan ng *board*. Anumang gastusin na mahalaga nguni't wala sa badyet ay kailangang talakayin at aprobohan ng *executive board*.

Ang ulat pampinansya ay ibinibigay sa *executive board* buwan-buwan at sa pangkalahatang kasapihan taon-taon pag-katapos na mapatunayan ng tagasuri (*auditors*).

Upang maging masinop ang pangangalaga ng pinansya, kailangan ang isang mekanismo ng *counter checking* na may sumusunod na patakaran:

1. Ibangko ang pondo ng unyon sa bangkong mapagkakatiwalaan. May tatlong *signatories* nguni't kahit sinong dalawa ay maaaring maglabas ng pera.
2. *Petty cash* lamang ang itago sa opisina para sa pang-araw-araw na gastos. Ito ay hindi kailangang tumaas sa ₱1,000 o sa tantiyang pang-araw-araw na gastos ng unyon. Regular na puanan ang *petty cash*.
3. Ang lahat ng pondong papasok kahit na gaano kaliit ay kailangang ipasok sa bangko at hindi dapat ihalo sa *petty cash*. Kailangang may resibo ang bawat pumapasok na pera.
4. Ang lahat ng perang lalabas ay kailangang may *voucher* na pirmado ng tumanggap ng pera at maliwanag na nakasulat kung ano ang paggagamitan nito.
5. Dapat pangunahing pangasiwaan ng ingat-yaman ng unyon ang pondo. Maaari niyang katulungan ang ilang kasapi ng komite sa pinansya.

#### f. Pangangasiwa ng Opisina

Ang pangangasiwa ng opisina ng unyon ay pangunahing responsibilidad ng mga opisyales. Ang ilang mga kasapi na may kakayahang sa pagpapatakbo ng opisina ay maaaring bigyan ng partikular na gawain.

Upang maging maayos ang pagpapatakbo ng opisina, kailangang may takdang gawain ang bawat nakatalaga sa opisina at may mga pang-opisinang kalakaran na pinagpasyahan at alam ng lahat.



Ang ilan sa mga mahalagang gawain sa opisina ay:

1. Pag-iingat ng mga talaan ng pulong at mga desisyon ng unyon.
2. Pagbubuo at pagpapatupad ng mga patakaran ng unyon gaya ng pagdalo sa pulong, pag-uulat at iba pa.
3. Pangangasiwa sa pananalapi at pag-aari ng unyon.
4. Pagsusubaybay sa mga kinakailangang rekisitos na dapat isumite sa ahensiya ng pamahalaan at iba pa.
5. Pag-iingat ng mga papeles na may kinalaman sa unyon.
6. Pagsunod sa mga naplanong pagkilos at gawain.

## 6. Mga Anyo ng Pagkilos

Ang mga manggagawa ay mapanlikha batay sa kanilang karanasan sa pakikipaglaban sa kapitalista. Ang tunay na paraan sa pagsusulong ng kanilang mga kahilingan ay nasa sama-samang pagkilos at hindi lamang sa ibabaw ng lamesa.

Gaano man kahusay sa argumento ang mga kinatawan ng unyon kung ang ginagamit nito ay puro negosasyon at arbitrasyon, bobolahan, paiikut-ikutin at pangangakuan lamang sila ng mga kapitalista.

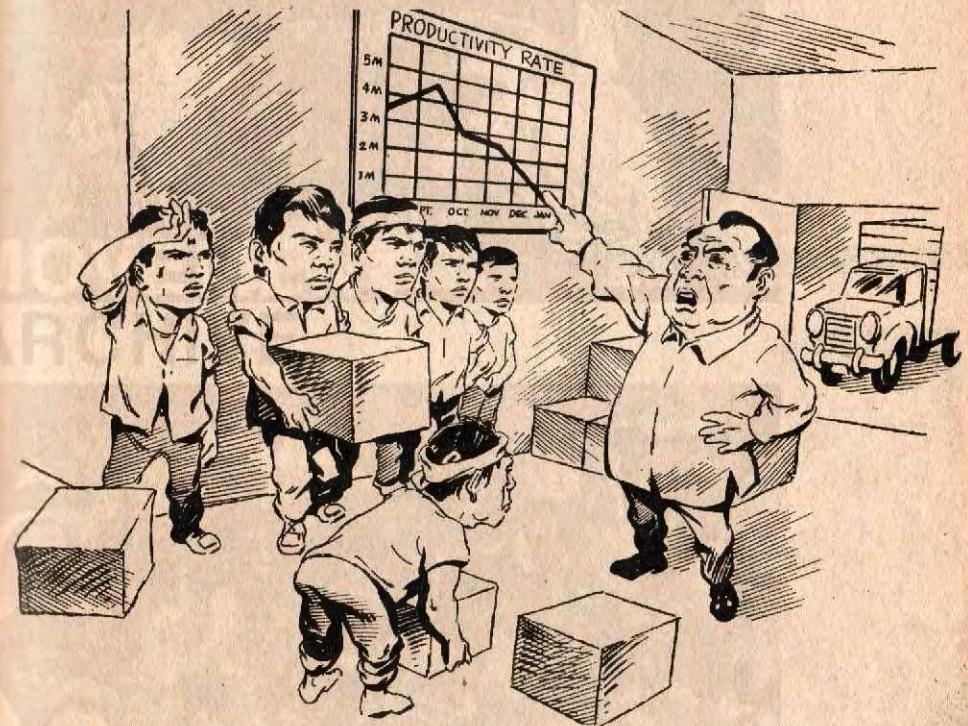
Bunga ng mga karanasan ng mga manggagawa, nakatuklas sila ng iba't-ibang anyo ng sama-samang pagkilos na epektibo laban sa mga kapitalista at nakakapagmulat sa mga manggagawa. Sa paglulunsad ng mga ito layunin nila na makamit ang mas mahusay na sahod at dagdag na benepisyo. Ito ay nagpapatatag ng kanilang paninindigan at naghahanda sa kanila sa maiting na labanan. Ang iba't-ibang anyo ng sama-samang pagkilos ay ang mga sumusunod:

### a. Petisyón

Isang talaan ng mga kahilingan na nilagdaan ng pinakamaraming bilang ng mga manggagawa na ipinapaabot o isinasahapag sa kapitalista o opisina ng iba't-ibang ahensiya ng pamahalaan. Hindi ito pumipinsala sa produksyon subalit dahil sa samasamang paglagda nakakapresyur ito sa kapitalista.

### b. Delegasyón

Ito ay ang sama-samang pagdalo ng manggagawa sa pagdinig o pagsusubaybay sa anumang nakabinbing kaso sa opisina ng kapitalista at iba't-ibang ahensiya ng pamahalaan. Hindi ito pumipinsala sa produksyon kung ang dumadalo ay mga manggagawang wala sa trabaho subalit ito ay nakakapresyur sa kapitalista. Sa pag-sama-samang ito ng mga manggagawa ay naipapakita ang konkretong pagsuporta sa inihahaing mga kahilingan.



### k. Slowdown

Ito ay pagpapabagal o pagpapaliit ng bilang ng mga yaring produkto batay sa regular na produksyon. Ginagawa ito sa ma-

haba-habang panahon hanggang sa makamit ang mga kahilingan. Upang hindi matukoy ng kapitalista, kailangan ang pakikiisa at paglahok ng maraming manggagawa. Bagama't hindi nito ganap na pinatitigil ang produksyon ito ay nakakapinsala sa produksyon at nakasama sa kapitalista.

Ang pagliit ng produksyon o pagbaba ng pakinabang ang siyang nagtutulak sa kapitalista na makipag-usap sa mga manggagawa at tugunan ang kanilang mga kahilingan.

#### d. Boykot

Ito ay ang di-pagsasakatuparan sa patakaran o programa ng kapitalista sa *overtime* at iba pa. Ginagawa ito ng mga manggagawa sa panahong may nakabinbing usapin para pilitin ang kapitalista na humarap at tumugon sa kahilingan ng mga manggagawa.

May boykot na nakakaapekto at di-nakakaapekto sa produksyon. Halimbawa ang di-pagsipot ng mga manggagawa sa panawang dumalo sa *Christmas Party* o *excursion* ay hindi nakaka-



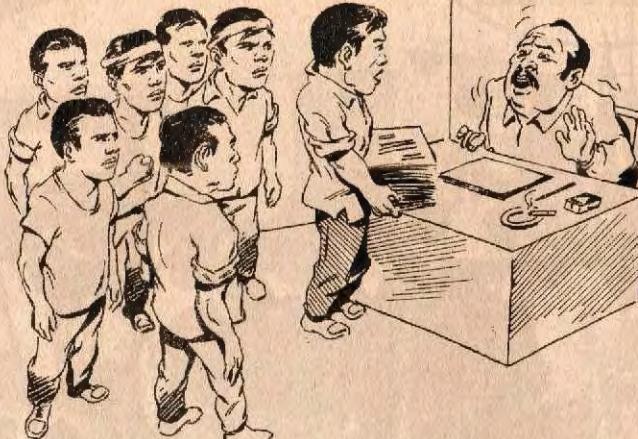
pektó sa produksyon subali't nalalagay sa alanganan posisyon ang kapitalista. Ang pagboboykot sa *overtime* o di-pagtatrabaho kung Linggo ay nakakaapekto sa produksyon.



#### e. Walkout

Ang *walkout* ay ang sabay-sabay na paghinto ng mga manggagawa sa produksyon. Sa ganitong pagkilos pansamtalang naparalisa ang produksyon at napipilitan ang kapitalistang ibigay ang kahilingan ng mga manggagawa.





#### g. Mass leave

Ang sabay-sabay na pagsusumite ng mga manggagawa ng bakasyon at *sick leave* ay tinatawag na *mass leave*. Nagiging matagumpay ito kung planado at pinagkaisahan ng mga manggagawa.



#### h. Piket

Ang pagtitipun-tipon ng maraming manggagawa sa harap ng opisina, ahensya ng pamahalaan, pabrika at empresa na may dala-dalang plakard at istrimer na nagpapahayag ng kahilingan at isyu. Ginagawa ito upang ilantad sa mamamayan ang mga isyu at kahilingan ng mga manggagawa.



Ang unyon ay permanente at demokratiko. Ito'y itinatayo hindi lamang sa panahong nahaharap sa mga suliranin ang mga manggagawa, kundi ito'y pamalagiang organisasyon ng mga manggagawa na handang tumugon sa pangangailangan ng mga kasapi sa anumang pagkakataon. Ang unyon ay kumakatawan at nagtagtanggol sa mga manggagawa nang walang diskriminasyon sa kasarian, lahi at pananampalataya. Bawa't isa sa unyon, kasapi man o namumuno, ay may responsibilidad para paunlarin ang unyon.

#### b. Ano ang Unyonismo?

Ang unyonismo o kilusang unyon ay ang pagkilos at pakikipaglaban ng mga manggagawa para sa kanilang pang-ekonomiya yang kahilingan at iba pang karapatan. Ito'y ang pagsisikap ng mga manggagawa upang mapalaki ang bahagi o hati nila sa halang kanilang nalilikha na napupunta sa kapitalista.

Ang mga panimulang pakikibaka ng manggagawa ay kalimitang nakatuon sa tatlong kahilingan :

1. Ang pagtataas ng sahod bilang kagyt na pamamaraan ng mga manggagawa upang makamit ang bunga ng kanilang sama-sainang paggawa at makapamuhay ng disente.
2. Ang pagpapaikli ng oras-paggawa ng walang kabawasan sa sahod ay isang tuwirang hakbang ng mga manggagawa para mapalaki ang kanilang bahagi sa halaga ng produktong kanilang nalikha.
3. Kalayaang magtayo ng unyon na may layuning mapangalagaan ng mga manggagawa ang kanilang kapakanan laban sa kapitalista.

**k. Anu-anong mga Tipos ng Unyonismo?**

1. Ang tunay na unyonismo ay nagtatanggol at naninindigan para sa kapakanan at makauring interes ng mga manggagawa. Ipinaglaban ng tunay na unyonismo ang mahusay na kalaganan ng mga manggagawa sa loob ng pabrika. Itinuturo nito



triya, isang linya ng industriya, isang purok-industriyal o buong bansa. Mabisang pangkalahatang welga hindi lamang para sa pagkakamit ng pang-ekonomiyang kahilingan ng mga manggagawa kundi maging ng mga kahilingang pambayan.

Ang mga koordinadong welga sa isang linya ng industriya sa isang purok-industriyal at konglomerasyon ay pagpundasyon lamang para sa isang pangkalahatang welga na pambansa ang saklaw.

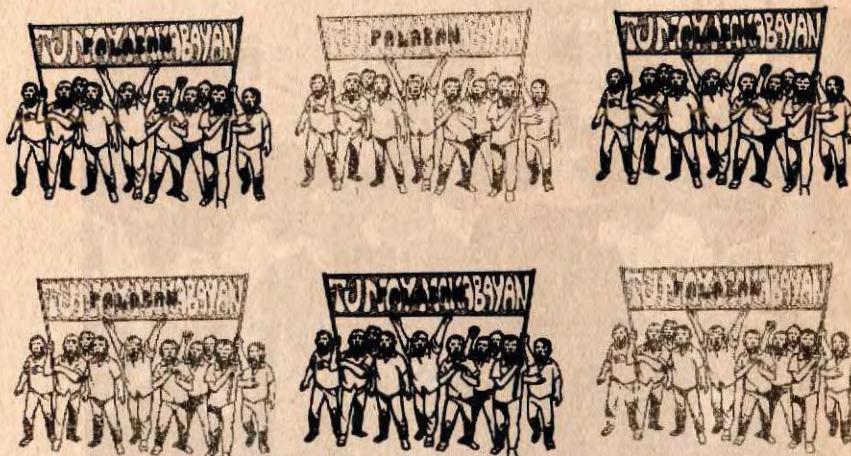
## 7. Mga Forma ng Organisasyon



### a. Lokal na Unyon

Itinatayo ito ng mga manggagawang saklaw ng isang plantasyon, pabrika, o empresa. Mayroong isang organisasyon na binubuo ng pamunuan at kasapihan at may saligang batas na naglilinaw ng kanilang layunin at paninindigan.

Pinagkakaisa ng lokal na unyon ang mga manggagawa upang isulong ang kanilang pangkabuhayan at iba pang karapatan. Kinalakihan nito ang mga kasapihan sa CBA, sa grievance sa kapitalist at sa panahong mayroong pagkilos na kaugnay ng kanilang mga kahilingan. Nakikipag-ugnayan ito sa iba't ibang organisasyon ng mga manggagawa at iba pang aping mamamayan. Naglulunsad ito ng pag-aaral hinggil sa tunay na unyonismo.



### b. Pederasyon

Ang pederasyon ay ang pagsasama-sama ng mga lokal na unyon sa isang linya o iba't ibang linya ng industriya.

Ang mga nasa pamunuan nito ay inihalal ng mga kaanib na lokal na unyon. Ang saligang batas nito ay binubuo at inaam-yendahan ng mga delegado ng lokal na unyon sa pamamagitan ng kombensyon.

Ito'y itinatayo upang higit na maging malakas at mabisa ang pakikipaglaban ng mga manggagawa o mga lokal na unyon kasi-pi sa pederasyon.

Binubuo rin ito upang maging kinatawan ng mga manggagawa sa pagharap sa kapitalista at iba't ibang ahensiya ng pamahalaan sa usapin ng mga kasó, CBA, *certification election* at iba pang mga kahilingan. Malawak ang saklaw na naabot ng pederasyon kaya't mabilis ding naipalalaganap ang mga prinsipyó ng tunay na unyonismo at nasasanay din ang mga manggagawa sa iisang pagkilos.

Sa pana-panahon, nagpapahayag ito ng kanyang opinyon at paninindigan sa iba't-ibang usaping pambayan. Naglalabas din ito ng pahayagan at naglulunsad ng mga pag-aaral para sa kanyang kasaping unyon sa usapin ng tunay na unyonismo.

Mayroon ding tinatawag na unyon independiente. Ito ay binubuo ng mga manggagawa na hindi kaanib ng anumang pederasyon.

rasyon. Karaniwan ang di-pag-anib sa pederasyon o paghiwalay nila dito ay bunga ng mapait nilang karanasan sa mga pederasyon na pinamumunuan ng mga dilawan.

Sa kalagayang may maigting na labanan sa pagitan ng kapitalista't manggagawa na nakapaloob sa unyong independiente, may kahinaan ang organisasyon nito dahil sa kulang sa malawak na suporta ng iba pang manggagawa.

### k. Alyansa

Ang alyansa ay ang pagsasama-sama ng mga unyon sa isang linya ng industriya, purok-industriyal o lugar na may malaking konsentrasyon ng pagawaan o sa mga pagawaang pag-aari ng isang kapitalista batay sa pinakakaisahang mga isyu. Binubuo ito ng mga manggagawa para epektibong labanan ang organisadong lakas ng kapitalista. Sa pamamagitan ng alyansa, napapattingkad ang angking lakas ng mga manggagawa habang nananatili ang sariling organisasyon at istruktura ng bawat kasaping unyon.

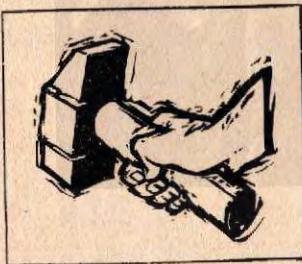
Sa alyansa maaaring sumanib ang mga unyon independiente at ang mga nakapaloob sa mga pederasyon. Hindi ito maaaring tumayong kinatawan ng unyon sa pakikipag-CBA sa kapitalista, di-tulad ng isang pederasyon.

### d. Sentrong Unyon

Ito'y isang tipo ng organisasyon ng mga manggagawa na may pambansang saklaw. Nilalayon nitong ipalaganap sa pambansang saklaw ang prinsipyong dinadala nila. Nakikipagkaisa ito sa pandaigdigang organisasyong may ganito ring paninindigan. Ang sentrong unyon ay kumakatawan sa mga kasapi o di-kasapi na sumusuporta sa sentro sa pakikipag-usap sa mga kapitalista at gobyerno sa mga pambansang usapin, tulad ng dagdag sa sahod, pagbabalik ng karapatang magwelga, pakikipag-usap para malutas ang mga welga at iba pang isyung nakakaapekto hindi lamang sa mga manggagawa kundi maging sa iba pang mamamayan.

Mas higit na malakas at matatag ang posisyon ng unyon, pederasyon, at alyansa para sa o laban sa isang isyu kapag ito'y kinakatawan ng isang sentro.

## D. Tunguhin ng Kilusang Manggagawa



### 1. Ang Kilusang Manggagawa

Ang kilusang manggagawa ay ang sama-samang pagkilos at pakipaglaban ng uring manggagawa upang wakasan ang kapitalistang pagsasamantala at pang-aapi at itayo ang sistemang panlipunan kung saan ang uring manggagawa ang siyang nagmamay-ari ng kasangkapan sa produksyon at mamatnugot sa ekonomiya, pulitika at kultura ng lipunan para sa kapakinabangan ng lahat.

### 2. Papel ng tunay na Unyonismo sa Kilusang Manggagawa.

Upang makamit ng uring manggagawa ang mga layunin nito, mahalagang palaganapin at palakasin ang tunay na unyonismo sa hanay ng mga manggagawa, maglunsad ng sama-samang pagkilos para sa pang-ekonomiya at pampolitikang kahilingan ng manggagawa at ng sambayanan, at magbunsod ng mga pampolitikang pagkilos kasama ang iba pang aping uri at sektor. Ang mga hakbanging ito ang titiyak para sa pagpapalitaw at pagpapalakas ng pinakamalawak na pwersa ng mamamayang gugupo sa mga dayuhang monopolyo kapitalista at mga kasabwan nito.

Para magtagumpay ang uring manggagawa, kailangan nilang ma-kipag-isa at pamunuan ang lahat ng aping uri at sektor ng mama-mayang Pilipino – ang mga magsasaka, estudyante't propesyonal, maralitang taga-lunsod at mga makabayang kapitalista sa isang kilusan para sa pambansang kalayaan at demokrasya.

Ang pambansang kalayaan at demokrasya ay nangangahulugan ng ganap na kalayaan ng bayan sa kontrol ng monopolyo kapitalistang Amerikano at iba pang dayuhan, pag-iral ng demokrasya sa pamagitan ng pagpapalaya sa mga magsasaka, pagkakaloob ng mga demokratikong karapatan ng mamamayan at pagkakaroon ng pa-mahalaang tunay na kumakatawan sa mga manggagawa at mama-mayan.

### 3. Ang Hinaharap ng Kilusang Manggagawa

Ang hantungan ng mga pagsisikap at pakikibaka ng uring manggagawa ay ang pagkakamit ng kaayusang panlipunan na pinamumunuan ng uring manggagawa kung saan ang mga kasangkapan sa produksyon at bunga ng lakas-paggawa ay aariin ng lipunan para sa kapakinabangan ng mamamayan.

Unlad lamang ang tao kung siya'y tunay na malaya, laluna sa problemang pangkabuhayan. Sa lipunang nilaloyon ng mga manggagawa, ang lahat ng tao'y nagtutulungan para lutasin ang mga problemang pangkabuhayan. Sa sama-samang paggawa, napapaikli ang oras ng paggawa, kaya't ang manggagawa'y magkakaroon ng panahon para makapaglibang, mapaunlad ang hilig sa sining at musika, magbasa, tumuklas ng karunungan, mahasa ang talino at kasanayán.

Inilalatag ng sistemang ito ang daan para sa lubusang paglaya ng tao. Nagtatrabaho ang tao para tamasain ang tamis ng buhay at hindi siya nabubuhay tulad ngayon para lamang magtrabaho sa kapakinabangan ng iilan. Sa kanyang paglaya'y kasabay na uunlad ang kanyang kakayahán at talino at higit pang uunlad ang siyensiya at teknolihiya na gagamitin niya hindi lamang sa sariling kapakinabangan, kundi para sa pag-unlad ng sangkatauhan at ng susunod na mga henerasyon.

**APENDIKS 1**  
**GABAY SA PANGKALAHATANG PAGSISIYASAT**  
**NG PAGAWAAN**

Layunin ng pangkalahatang pagsisiyaset na malaman ang partikularidad ng pabrika o empresa, ang kalagayan at pakikipaglaban ng mga manggagawa, at ang tantos ng pagsasamantala sa mga manggagawa.

Ang ganitong tipo ng pagsisiyaset ay magsilbing tulong sa paghahanda sa mga pagkilos o pakikipaglaban para sa mga kahilingan at upang magiging mabisa ang pagpropaganda ng mga isyu sa mga manggagawa. Malaking tulong din ito para sa mga pag-aaral ng mga manggagawa hinggil sa tunay na unyonismo.

**A. Partikularidad ng Pabrika.**

1. Pangalan ng pabrika; adres nito.
  2. Bilang ng mga planta at opisina; adres nito; nahihiwalay o sa *factory belt*.
  3. Klase at tatak ng produkto; industriyang kinabibilangan.
  4. Kabuuang halaga o pag-aari (*total assets*), kabuuang puhanan (*total equity*), kabuuang benta (*total sales*).
  5. May-ari o prinsipal na mga *stockholders*, uring kinabibilangan nila, nasyonalidad, pampolitikang paninindigan at iba pang katangian, mga organisasyong kinasasapihan, ugnayan sa gobyerno/militar.
  6. Mga *sister companies*, iba pang pabrika at/o negosyo na pag-aari ng mga pangunahing mamumuhunan.
  7. Kasaysayan ng pabrika, kailan nagsimula, anong pinagsimulan, tukuyin ang ilang mahalagang pangyayari sa paglawak, pagliit o pagkalugit nito.
- B. Produksyon**
1. Ilarawan ang proseso ng produksyon – mula sa pagpasok ng hilaw na materyales hanggang sa pagkayari ng mga produkto.
  2. Aling departamento/seksyon ang pinaka-estrategiko o pinakamahalaga? Bakit?
  3. Saan nanggaling ang mga hilaw na materyales? Paano dinadala ito sa pabrika? Saan ibinebenta ang mga produkto? Paano ang sistema ng pagbenta? Iporsyento ang kabuuang benta ayon sa pamilihan – hal. 50% sa Estados Unidos, 15% sa Hapon, 10% sa Europa at 25% lokal na pamilihan.
  4. Aling departamento ang may malaking konsentrasyon ng manggagawa? Ilan ang manggagawa rito?
  5. Kabuuang produksyon: tubo, dibidendo halagang inilalabas sa bansa, halagang idinadagdag sa puhanan dito sa bansa.

**K. Kalagayan ng mga Manggagawa.**

1. Kabuuang bilang ng mga manggagawa
  2. Paghahati-hati ng mga manggagawa ayon sa:
    - a. Tipo ng pag-emploi
      - 1) regular 2) kaswal, 3) pakyaw, 4) kontraktwal, 5) aprentis, 6) at iba
    - b. Kasarian
      - 1) babae, 2) lalake
    - c. Edad
      - 1) wala pang 30 anyos, 2) 30-45 anyos, 3) lampas ng 45 anyos
    - d. Departamento/seksyon kinatatalagahan
    - e. Shifts na kinatatalagahan
      - 1) first shift, 2) second shift, 3) third shift
    - f. Tagal ng pagtatrabaho sa pabrika
      - 1) wala pang isang taon, 2) 1-5 taon, 3) 6-15 taon, 4) higit sa 15 taon.
    - g. Rehiyong pinanggalingan
  3. Sahod at benepisyto
    - a. Sahod ng nakakarami (karaniwan), ng bagong pasok, ng pinakamatagal ng nagtatrabaho.
    - b. Mga karagdagang sahod na nakamit ng manggagawa nitong naka-raang tatlong taon. Isulat ang buwan, taon at halaga.
    - c. Mga tampok na benepisyong ibinigay at/o nakamit.
  4. Kalagayan sa paggawa
    - a. Tukuyin ang pinakatampok na problema tulad ng:
      - a) Paganib o hirap sa trabaho, b) Haba ng oras, c) Kota, d) Ano ang karaniwang sakit ng mga manggagawa? Konektado ba ito sa kalagayan ng paggawa? Paano?
- D. Kilusang Manggagawa.**
1. Kailan ang unang pagkilos ng mga manggagawa para sa kanilang kapakanan? Anong isyu? Anong ginawang pagkilos? Anong nangyari?
  2. Kailan nabuo ang unang unyon? Sinong namuno? Bakit nabuwag?
  3. Anu-anong mga unyon (nanungkulan at minority union), kooperatiba, club, atbp. ang mayroon sa pabrika? Anong katangian ng bawat isa?
  3. Sa anong pederasyon at/o pampolitikang puwersa nakakabit ang naturang mga unyon? Ilan ang kanilang kasapihan? Ano ang kanilang rekord sa pag-unyon at pampolitikang usapin?
  5. Ano ang kasalukuyang nanunungkulang unyon at pederasyon? Kailan sila nagsimulang manungkulan? Anong mga unyon/pederasyon ang nakalaban nila noong huling *certification election*? Ano ang resulta ng botohan? Kailan matatapos ang kasalukuyang CBA?
  6. Paano ang paghahati-hati ng iba't ibang puwersa ng impluwensya sa mga manggagawa? (Iporsyento.)
  7. Anu-anong mga tampok na pakikibakang pangmasa na naganap sa pabrika?

**APENDIKS 2**  
**HALIMBAWA NG MGA DOKUMENTO PARA SA SERTIPIKASYON**  
**(DIRECT CERTIFICATION O CERTIFICATION ELECTION)**

**REPUBLIKA NG PILIPINAS**  
**NATIONAL CAPITAL REGION**  
**MINISTRY OF LABOR AND EMPLOYMENT**  
**Intramuros, Manila**

In Re: PETISYON PARA SA DIRECT CERTIFICATION  
 O CERTIFICATION ELECTION  
(Pangalan ng Unyon)  
 Nagpetisyong,

X ----- X

**PETISYON**

Ang nagpetisyong, (pangalan ng unyon), (sa pamamagitan ng kinatawang abugado, kung mayroon), ay mapitaganang nagsasaad:

1. Na ang (pangalan ng Unyon) ay isang lehitimong organisasyon sa paggawa na rehistrado sa Ministry of Labor and Employment (MOLE) sa ilalim ng Registry No. \_\_\_\_\_ at may himpilan sa (Adres ng unyon).
2. Na ang (pangalan ng Kumpanya) ay isang (korporasyon, partnership o proprietorship) na ang katangian ng negosyo ay \_\_\_\_\_ at may pagawaan at himpilan sa \_\_\_\_\_;
- 3.\* (Kung wala pang kinatawan sa bargaining:) Na walang kinatawan sa bargaining sa nasabing Kumpanya sa nakalipas na (bilang) taon;
- 4.\* (Kung may nanunungkulang unyon na nagpapatupad ng CBA:) Na ang pangasiwaan ng Kumpanya ay mayroong Collective Bargaining Agreement sa (pangalan ng nakaupong unyon) na may himpilan sa \_\_\_\_\_ at ang nasabing CBA ay magtatapos sa (petsa ng pagtatapos), kayat ang "freedom period" na anim-napung (60) araw ay umiiral na;

\* Isama sa petisyong kung umiiral ang kondisyon sa loob ng panaklong.

- 5.\* (Kung ang petisyong ay para sa certification election:) Na wala pang ipinatupad na certification election sa loob ng labindalawang (12) buwan bago ang pagsasampa ng petisyong ito;
6. Na ang kaukulan bargaining unit ay binubuo ng may (bilang) na manggagawang rank and file;
7. Na 30% (o higit pa) ng manggagawang rank and file ay kasapi ng nagpetisyong at nagpahintulot dito na katawanin sa nasabing petisyong, tulad nang ipinapakita ng kanilang mga lagda sa ANNEX.

DAHIL DITO hinihiling namin na matapos ang kaukulan imbestigasyon at pagdinig, ang Kinauukulan ay maglalabas ng isang kautusan hinggil sa sertifikasiyan (*direct certification o certification election*).

\_\_\_\_\_  
 (Lugar) \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
 (petsa)  
 \_\_\_\_\_  
 (Lagda)  
(Pangulo ng Unyon o  
Kinatawang Abugado)

**PATUNAY**

AKO, (pangalan ng lumagda), nasa hustong gulang, naninirahan sa (Adres), matapos manumpa alinsunod sa batas, ay nagpapatumay:

- 1) Na ako ang (katungkulang) ng (pangalan ng unyon);
- 2) Na ako ang naghanda (o nagkusang magpahanda) ng isinampang petisyong;
- 3) Na ang lahat ng nakasaad dito ay totoo at wasto batay sa abot ng aking kaalaman.

\_\_\_\_\_  
 (Lagda)  
 Nanumpa

X ----- X

PATUNAYAN AT SINULUPAAN sa harap ko ngayong ika-  
ng (buwan) 19 sa (lugar),  
ang nanumpa na si (pangalan) ay nagpakita ng  
kanyang Sedula Blg. na inisyu sa (lugar)  
noong (petsa)

(lagda)

NOTARYO-PUBLIKO

Hanggang \_\_\_\_\_

PTR Blg. \_\_\_\_\_

Inisyu sa \_\_\_\_\_

Inisyu noong \_\_\_\_\_

Dok Blg. \_\_\_\_\_

Pahina Blg. \_\_\_\_\_

Libro Blg. \_\_\_\_\_

Serye ng 19 \_\_\_\_\_

ANNEX:

LAGDA NG SUPORTA SA SERTIPIKASYON

KAMING mga nakalagda sa ibaba na manggawa sa (pangalan ng Kumpanya) na may himpilan sa (Adres ng Kumpanya) ay kusang loob na sumasapi sa (pangalan ng Unyon) at kumikilala at pumapaallim sa saligang batas at alituntunin nito.

Ito ay katibayan din na binibigyan namin ng kapangyarihan ang (pangalan ng Unyon), sampa ng paimpunan nito, na katawanan kami sa paghaharap ng petisyon sa sertipikasyon (*direct certification or certification election*).

Nilagdaan ngayon ika- \_\_\_\_\_ ng (buwan), 19 \_\_\_\_\_ dito sa (lugar).

Pangalan

Lagda

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

APENDIKS 3  
HALIMBAWA NG MGA DOKUMENTO PARA SA REHISTRASYON  
NG UNYON

Dokumento 1: Liham Paliwanag sa Aplikasyon sa Rehistrasyon ng Unyon

(Pangalan ng Unyon)

(Himpilan)

Kagalang-galang na Direktor  
Bureau of Labor Relations  
Ministry of Labor and Employment  
Phoenix Building, Intramuros  
Manila

Sa pamamagitan ng:

Pinuno  
Labor Organization's Division

Ginoo/Ginang:

Ang nakalagdag pangulo ng (pangalan ng unyon) ay naghaharap ng mga sumusunod na papeles na kailangan sa pagrehistro natin ng aming unyon alinsunod sa Batas Pambansa Blg. 130:

1. Pangalan ng mga opisyales at kanilang tirahan;
2. Pangalan ng mga kasapi ng unyon at kabuuang bilang ng mga manggawa;
3. Katitikan ng pulong pang-organisasyon at listahan ng mga dumalo;
4. Apat (4) na kopya ng pinagtibay na Saligang Batas at Alintuntunin ng unyon;
5. Pahayag na walang sertipikadong kinatawan sa *bargaining* sa nasabing kompanya; at
6. Itong liham-pahayag.

Buong pitagang hinihiling sa inyong kagalang-galang na tanggapan na pagtibayin ang aming aplikasyon sa rehistrasyon upang makatayo kami bilang isang lehitimong organisasyon sa paggawa.

Sumasainyo,

(Pangalan ng Pangulo)

(Pangalan ng Unyon)

(Himpilan ng Unyon)

(Pangalan ng Unyon)  
(Himpilan)

PANGALAN AT TIRAHAN NG MGA OPISYALES

Opisyales	Pangalan	Tirahan
Pangulo	_____	_____
Pang. Pangulo	_____	_____
Kalihim	_____	_____
Ingat-Yaman	_____	_____
Tagasuri	_____	_____
PRO	_____	_____
Mga Kagaawad	_____	_____

Sinumpaan:

(lagda)  
(Pangalan ng Kalihim)

Pinatotohanan:

(lagda)  
(Pangalan ng Pangulo)

PINATUNAYAN AT SINUMPAAN sa harap ko ngayon ika- \_\_\_\_\_ ng \_\_\_\_\_ (buwan) , 19 \_\_\_\_\_ sa \_\_\_\_\_ (lugar) , ang mga nanumpa na sina \_\_\_\_\_ (mga pangalan) ay nagpakita ng kanilang mga Sedula Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_ (petsa) at Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_ (petsa) .

(lagda)  
NOTARYO-PUBLIKO  
Hanggang \_\_\_\_\_  
PTR Blg. \_\_\_\_\_  
Inisyu sa \_\_\_\_\_  
Inisyu noong \_\_\_\_\_

Dok. Blg. \_\_\_\_\_  
Pahina Blg. \_\_\_\_\_  
Libro Blg. \_\_\_\_\_  
Serye ng 19 \_\_\_\_\_

(Pangalan ng Unyon)  
(Himpilan)

Ang kabuuang bilang ng manggagawang rank-and-file sa bargaining unit ay \_\_\_\_\_ (bilang) na manggagawa at mula ngayong (petsa) , ang sumusunod na \_\_\_\_\_ (bilang) na manggawa ay kasapi sa unyon:

PANGALAN NG MGA KASAPI NG UNYON

- |    |                      |    |       |
|----|----------------------|----|-------|
| 1. | (Pangalan ng Kasapi) | 5. | _____ |
| 2. | _____                | 6. | _____ |
| 3. | _____                | 7. | _____ |
| 4. | _____                | 8. | _____ |

X ----- X

Sinumpaan:

(lagda)  
(Pangalan ng Kalihim)

Pinatotohanan:

(lagda)  
(Pangalan ng Pangulo)

PINATUNAYAN AT SINUMPAAN sa harap ko ngayong ika- \_\_\_\_\_ ng \_\_\_\_\_ (buwan) , 19 \_\_\_\_\_ sa \_\_\_\_\_ (lugar) , ang mga nanumpa na sina \_\_\_\_\_ (mga pangalan) ay nagpakita ng kanilang mga Sedula Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_ (petsa) at Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_ (petsa) .

(lagda)  
NOTARYO-PUBLIKO  
Hanggang \_\_\_\_\_  
PTR Blg. \_\_\_\_\_  
Inisyu sa \_\_\_\_\_  
Inisyu noong \_\_\_\_\_

Dok. Blg. \_\_\_\_\_  
Pahina Blg. \_\_\_\_\_  
Libro Blg. \_\_\_\_\_  
Serye ng 19 \_\_\_\_\_

ANNEX

LISTAHAN NG MGA DUMALO  
SA  
PANGKALAHATANG PULONG  
NG  
KASAPIAN

Pangalan	Lagda
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____

**KATITIKAN NG PULONG**  
(Pangalan ng Unyon)  
(Petsa)  
(Himpilan)

Ang pulong ay nagsimula ng \_\_\_\_\_ (oras) at nagpatuloy matapos pirmahan ang listahan ng pagdalo at itska ng Pangulo ang korum. Kalakip nito ang Listahan ng mga Dumalo sa Pangkalahatang Pulong ng Kasapihan. (Tingnan ang "Annex", sa pahina 65, sa ibaba).

Ang unang tinalakay ay ang pangangailangan ng isang Saligang Batas at Alituntunin at ang independenteng rehistrasyon ng Unyon, kung saan walang pagtutol na naganap.

Ang ikalawang tinalakay ay ang huling pag-aaral ng saligang batas at alituntunin para sa mga pagbabago at ratipikasyon. Ang saligang batas at alituntunin ay pinagtibay nang waiang pagtutol matapos tanungin ng Pangulo kung mayroong mga pagtutol sa bawat bahagi o seksyon ng saligang batas at alituntunin. Napagkasunduan na ang dokumento ay ipamahagi sa mga kasaping hindi nakadalo at kukunin ang kanilang pagsang-ayon at lagda.

Ang pulong ay natapos ng \_\_\_\_\_ (oras)

X ----- X

Pinatutunayan namin na ang nakasaad ang katitikan ng Pulong ng (Unyon) noong \_\_\_\_\_ (petsa) sa \_\_\_\_\_ (lugar)  
 mula \_\_\_\_\_ (oras) hanggang \_\_\_\_\_ (oras)

(lagda)

(Pangalan ng Pangulo)

(lagda)

(Pangalan ng Kalihim)

PINATUNAYAN AT SINUMPAAN sa harap ko ngayong ika- \_\_\_\_\_  
 ng \_\_\_\_\_ (buwan) 19 \_\_\_\_\_ sa \_\_\_\_\_ (lugar), ang mga nanumpa  
 na sina \_\_\_\_\_ (mga pangalan) ay nagpakita ng kanilang  
 mga sedula Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_  
 (petsa) at Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_  
 (petsa).

(lagda)

NOTARYO-PUBLIKO

Hanggang \_\_\_\_\_

PTR Blg. \_\_\_\_\_

Inisyu sa \_\_\_\_\_

Inisyu noong \_\_\_\_\_

Dok. Blg. \_\_\_\_\_  
 Pahina Blg. \_\_\_\_\_  
 Libro Blg. \_\_\_\_\_  
 Serye ng 19 \_\_\_\_\_

**SALIGANG BATAS AT ALITUNTUNIN**  
**NG**  
(Pangalan ng Unyon)

(Ilakip ang Saligang Batas at Alituntunin ng inyong unyon.)

X ----- X

PINAGTIBAY ngayong ika- \_\_\_\_\_ ng \_\_\_\_\_ (buwan), 19 \_\_\_\_\_  
 sa \_\_\_\_\_ (lugar), kalakip ang listahan ng mga kasaping nagpatibay  
 at ang kanilang mga lagda sa "Annex" nito.

Sinumpaan:

(lagda)

(Pangalan ng Kalihim)

Pinatotohanan:

(lagda)

(Pangalan ng Pangulo)

PINATUNAYAN AT SINUMPAAN sa harap ko ngayong ika- \_\_\_\_\_  
 ng \_\_\_\_\_ (buwan), 19 \_\_\_\_\_ sa \_\_\_\_\_ (lugar), ang mga nanumpa  
 na sina \_\_\_\_\_ (mga pangalan) ay nagpakita ng kanilang  
 mga sedula Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_  
 (petsa) at Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa \_\_\_\_\_ (lugar) noong \_\_\_\_\_  
 (petsa).

(lagda)

NOTARYO-PUBLIKO

Hanggang \_\_\_\_\_

PTR Blg. \_\_\_\_\_

Inisyu sa \_\_\_\_\_

Inisyu noong \_\_\_\_\_

Dok. Blg. \_\_\_\_\_

Pahina Blg. \_\_\_\_\_

Libro Blg. \_\_\_\_\_

Seryeng 19 \_\_\_\_\_

"ANNEX"

**PAGPAPATIBAY**  
**NG**  
**SALIGANG BATAS**  
**AT**  
**ALITUNTUNIN**

Kaming mga manggagawa sa \_\_\_\_\_ (pangalan ng kumpanya)  
 na lumagda sa ibaba ay sumasang-ayon sa kalakip na saligang  
 batas at alituntunin ng \_\_\_\_\_ (pangalan ng unyon) at minitong  
 pinagtibay ngayon ika- \_\_\_\_\_ ng \_\_\_\_\_ (buwan), taong \_\_\_\_\_,  
 sa \_\_\_\_\_ (lugar).

Pangalan

Lagda

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**PAHAYAG NA WALANG SERTIPIKADONG  
KINATAWAN SA BARGAINING**  
**SA \_\_\_\_\_ (Pangalan ng Kumpanya)**

Pinatutunayan at pinanunumpaan namin na wala pang sertipikadong kinatawan sa bargaining sa (pangalan ng kumpanya). (Kung may CBA na sa kumpanya na malapit nang mapawalangbisa, maaaring idagdag ang sumusunod na pahayag: "Ang lumang CBA sa pagitan ng (dating unyon) at ng Pangasiwaan ng Kumpanya ay malapit nang mapawalang-bisa sa (petsa ng pagwawakas ng CBA), kaya't umiiral na ang freedom period na animnapung araw.")

Sinumpaan:

(lagda)

(Pangalan ng Kalihim)

Pinatotohanan:

(lagda)

(Pangalan ng Pangulo)

**PINATUNAYAN AT SINUMPAAN** sa harap ko ngayong ika- \_\_\_\_  
ng (buwan) 19 sa (lugar), ang mga nanumpa  
na sina (mga pangalan) ay nagpakita ng kanilang  
mga Sedula Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa (lugar) noong \_\_\_\_\_  
(petsa) at Blg. \_\_\_\_\_ na inisyu sa (lugar) noong \_\_\_\_\_  
(petsa)

(lagda)

NOTARYO-PUBLIKO

Hanggang \_\_\_\_\_

PTR Blg. \_\_\_\_\_

Inisyu sa \_\_\_\_\_

Inisyu noong \_\_\_\_\_

Dok. Blg. \_\_\_\_\_  
Pahina Blg. \_\_\_\_\_  
Libro Blg. \_\_\_\_\_  
Serye ng 19 \_\_\_\_\_

**APENDIKS 4: TANTOS NG PAGSAMANTALA\***  
(CFC Corporation – 1983)

- A. Kabuuang Benta (Net Sales) ..... ₱688 M.
- B. Pamalagiang Kapital (Constant Capital) ..... ₱505 M.
- K. Halaga ng Produkto ..... ₱183 M.
- D. Sahod at Benepisyo ..... ₱ 52 M.
- E. Sobrang Halaga (K-D) ..... ₱131 M.
- G. Tantos ng Pagsamantala ..... 251%  
(E ÷ D x 100)

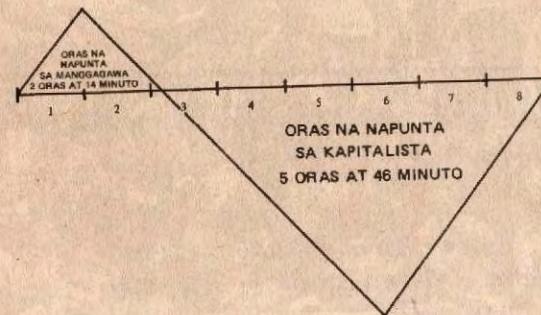
(Sa proporsyon, sa bawat ₱1.00 na napunta sa manggagawa, ₱2.51 ang kinamkam ng kapitalista.)

- H. Porsiyento na napunta sa Kapitalista ..... 72%  
(E ÷ K x 100)
- I. Porsiyento na napunta sa Manggagawa ..... 28%  
(D ÷ K x 100)

- L. Oras na napunta sa Kapitalista  
(8 oras = 480 minuto)

$$\frac{480 \times 72}{100} = 346 \text{ minuto o } 5 \text{ oras at } 46 \text{ minuto}$$

- M. Oras na napunta sa Manggagawa  
480 minuto - 346 minuto = 134 minuto o 2 oras at 14 minuto



\*Batay sa 1983 Financial Statement ng CFC Corp. (SEC)

# PLANT-3

NASA DAGKOHAS  
ANG LAKAS!  
NASA DAGKULAS  
ANG TAGUMPAY!



*Ang mga puna, mungkahi at anumang komunikasyon hinggil sa aklat na ito ay maaaring ipadala sa:*

**PAMA  
EILER**

Rm. 311 Social Communications Center  
3892 Ramon Magsaysay Blvd., Sta. Mesa  
Metro Manila 2806

# PLANT-3

NASA PAGIGILAS SA  
ANG LAKAS!  
NASA PAG-HICOS  
ANG TAGUMPA!



PHILIPPINE  
WORKERS

eller

ECUMENICAL INSTITUTE  
FOR LABOR EDUCATION  
AND RESEARCH