

組織化モデル VS サービス提供モデル

メディア産業を活気に満ち、持続可能で、多様性がある、公平な産業にするために、民主的で、組合員主導の労働組合は必要不可欠です。私たちは労働運動で「いつものやり方」としてあまりに広がってしまった「サービス提供モデル」は採用しません。かわりに、労働者が一緒になることで生まれる巨大なパワーにもとづく「組織化モデル」を通じて、労働組合を強く大きくします。

組織化モデル

サービス提供モデル

雇用主に対する姿勢	労働者の権利、労使協約を守らせる。もっとも重要なことは、連帯の力を強化すること	経営陣との良好な労使関係がもっとも大切
組合員の組合に対する意識	組合とは自分たち自身のことだと思っている。自発的な組織化活動を歓迎している。組合の勝利に一人ひとりが責任を持つ	指導部はめったに替わらない。組合とは、執行部か専従者のことだと思われる。組合がなににかけてくれるのを期待している
職場の問題の扱われ方	「問題」が何か、集団的な取り組みを通じて明らかにする	専従者や執行部は、問題解決に組合員をできるだけ、ときには全くかわらせない
問題の解決のされ方	組合員が問題解決に関わる方法がきちんと保証されている	組合員は、専従や執行部がノロノロと問題解決するのを静かに待つように言われる
職場委員の選出方法	労働者間からの選挙もしくは選出	執行部による任命
団体交渉	大人数の交渉委員。交渉の過程は公開されている。組合員には最新の情報が共有されている	限られた人数の交渉団。妥結するまでの間、交渉の過程は秘密にされる
戦略と戦術	組合員の自発性・創造性が歓迎される	雇用主にプレッシャーを与えるのに、組合員の参加を求めることに消極的
未組織労働者の組織化	組合は組合員と未組織労働者の全労働者を代表する。産業の中でのパワーを高めるために、つねに組織化に取り組んでいる	組織化に否定的だし、かつ組織化もできない。新たに組織化された労働者に恐怖感を覚える
労働運動に対する見解	組合員はより大きな労働運動とのつながりを感じていて、他の組合のたたかひの連帯に関わっている	運動の一員とは捉えず、むしろ職能団体と感じている
基本理念	組合は変革の担い手。職場を変え、世界をよくするのは労働者	組合は取引の担い手。サービスを提供する見返りが組合費