



الجلوس بدلاً من الوقوف: فلينت 1936/37

الإصدار 1.0 · Gewerkschaft Underdog 7 أكتوبر 2026

في شتاء 1936/1937، استولى عمال شركة جنرال موتورز في فلينت على مصنعين لمدة 44 يوماً، ثم ثلاثة مصانع لاحقاً. لم يضربوا عن العمل أمام بوابة المصنع، بل داخل المصنع — وبذلك جعلوا كاسري الإضراب عديمي الفائدة. وفي النهاية، اعترفت أكبر مجموعة صناعية في العالم بنقابة عمالية، وإن كان ذلك لأعضائها فقط ولفترة محدودة. وبعد عامين، أعلنت المحكمة العليا أن هذا الإجراء غير محمي قانونياً.

الإضراب عملية بسيطة: يتوقف العمال عن العمل و يغادرون مكان العمل. لكن الجزء الثاني من هذه الجملة ليس ضرورة، بل عادة. ولم يتم التخلي عنها لأول مرة في فلينت — فقد حدثت إضرابات جلوسية في عام 1934 في شركة «جنرال تاير» وفي عام 1936 في شركتي «فايرستون» و«جودبير» في أكرن، وفي صيف عام 1936 على نطاق واسع في فرنسا. لكن في فلينت، تم التخلي عنها على نطاق واسع، مما أجبر أكبر تكتل صناعي في العالم على الاعتراف بذلك. وامتدت العواقب إلى ما هو أبعد من مجرد نزاع حول الأجور، لأن البقاء داخل المصنع يطرح أيضاً السؤال حول من يملك المصنع في الواقع.

الوضع قبل الإضراب

العمل على خطوط الإنتاج في ثلاثينيات القرن العشرين

كانت «جنرال موتورز» في منتصف الثلاثينيات أكبر تكتل صناعي في العالم. وكانت ظروف العمل تتسم بتكثيف وتيرة العمل، وممارسات الفصل التعسفي، والتوظيف الموسمي: فمن لم تكن هناك حاجة إليه في الصيف، كان يُفصل من العمل وربما يُعاد توظيفه في الخريف.

كان أحد نقاط الخلاف الرئيسية هو سرعة خط الإنتاج. فقد كانت تُحدد من جانب واحد وكان من الممكن زيادتها في أي وقت. وكان اتفاق جماعي ليُجعل هذا الأمر بالذات قابلاً للتفاوض — وهذا هو السبب الذي جعل المجموعة لا ترغب في إبرام مثل هذا الاتفاق.

الإطار القانوني: قانون واغنر

في عام 1935، دخل «قانون العلاقات العمالية الوطنية»، المعروف غالبًا باسم «قانون واغنر» تيمناً بمبادره، حيز التنفيذ. وقد كفل هذا القانون الحق في التنظيم النقابي و التفاوض الجماعي، وألزم أرباب العمل بالتفاوض مع الممثلين المنتخبين من قبل الأغلبية.

اعتبرت الشركات الكبرى أن القانون غير دستوري وتصرفت بناءً على ذلك. وبدا أن هذه الحسابات ستؤتي ثمارها، إلى أن أيدت المحكمة العليا القانون في 12 أبريل 1937 — أي بعد الإضراب — في قضية ضد شركة جونز آند لافلين NLRB ستيل كورب.

نوع جديد من النقابات

كانت نقابة عمال صناعة السيارات المتحدة (United Automobile Workers) جزءًا من «لجنة التنظيم الصناعي» التي تأسست عام 1935، والتي ميزت نفسها عن «الاتحاد الأمريكي (Committee for Industrial Organization) للعمل» (American Federation of Labor) الذي كان يركز على العمال المهرة. وكان النهج المتبع هو تنظيم المصنع بأكمله، بغض النظر عن المهنة والمؤهلات.

وهذا لا يعني أنه لم يعد هناك عمال مهرة في صناعة السيارات — فقد كان صانعو الأدوات والقوالب مؤهلين تأهيلاً عالياً، ولا غنى عنهم، و تم تنظيمهم نقابياً في وقت مبكر. لكن بالنسبة لأعمال التجميع التي تتطلب مهارات محدودة على خط الإنتاج، لم يكن لدى نقابة العمال المهرة التابعة للاتحاد الأمريكي للعمال (AFL) نموذجًا. ففي هذا المجال، كان العمال قابليين للاستبدال بشكل فردي، لكن ليس بشكل جماعي.

الإضراب

الفكرة والدافع

لم يبدأ الإضراب في فلينت، بل في مصنع «فيشر بودي» (28 ديسمبر 1936) التابع لشركة «فيشر بودي» في كليفلاند. وتبعه إضراب في فلينت في 30 ديسمبر: تم الاستيلاء على مصنع «فيشر بودي رقم 2» في الساعة 7 صباحًا، ومصنع «فيشر بودي رقم 1» في الساعة 10 مساءً من نفس اليوم. كان الدافع المباشر في مصنع «فيشر» رقم 1 هو قيام المجموعة بتحميل قوالب الضغط على عربات شحن من أجل نقلها.

الفكرة وراء عملية الاستيلاء بسيطة وفعالة. يمكن الرد على إضراب أمام البوابة بإدخال كاسري الإضراب؛ أما من يجلس في الداخل، فيمنع ذلك. وفي الوقت نفسه، فإن أي هجوم على المعتصمين هو هجوم داخل منشآت إنتاج باهظة التكلفة.

ولم يكن الاستيلاء على مصنع «فيشر رقم 1» بالذات مصادفة. فقد كانت قوالب الضغط المخصصة لأجزاء هياكل السيارات موجودة هناك — وهي أدوات لم يمتلكها الكونسورتيوم سوى مرتين، هنا وفي مصنع «فيشر» في كليفلاند. لم تكن المكابس هي الأصل الذي لا يمكن تعويضه، بل القوالب. كان مصنع «فيشر رقم 2» هو المصنع الأصغر الذي يعمل فيه حوالي 2.200 موظف؛ وكانت أهميته تكمن في تزويد خط تجميع «شيفروليه» المجاور.

كان التأثير ملموسًا. فقد انخفض الإنتاج المقرر لشهر يناير، والبالغ 224.000 سيارة، إلى حوالي 60.000؛ وفي الأيام العشرة الأولى من شهر فبراير، أنتجت جنرال موتورز على مستوى البلاد 151 سيارة.

الانتشار

لم يقتصر النزاع على مدينة فلينت. فقد امتد إلى نورود وأندرسون مع بداية العام الجديد، وإلى توليدو في 4 يناير، وجانيسفيل في 5 يناير، وكاديلاك في ديترويت في 8 يناير، وسانت لويس في 13 يناير، وأوكلاه في 25 يناير. وبحلول نهاية يناير، توقف العمل في حوالي 50 مصنعًا تابعًا للمجموعة؛ وتأثر بذلك حوالي 150.000 من العاملين.

الاستيلاء كتنظيم

استمر الاستيلاء على مصنع فلينت 44 يومًا. نظم المحتجون نوبات عمل، وتوفير الطعام عبر البوابات، والتنظيف، والأنشطة الرياضية، والدورات التدريبية، بالإضافة إلى خدمة أمنية خاصة بهم.

خارج المصنع، نظمت «المنظمة النسائية المساعدة» (Women's Auxiliary)، التي تأسست في ديسمبر 1936، توزيع الطعام، ومراكز الإسعافات الأولية، ورعاية الأطفال، والعلاقات العامة — وقد تولت هذه المهام في كثير من الأحيان زوجات وأخوات وبنات المشاركين في الاستيلاء. لا يمكن الصمود في استيلاء يستمر لأكثر من ستة أسابيع دون إمدادات من الخارج.

في يوم «20 يناير 1937»، أي بعد أول تصعيد، انضمت «فرقة الطوارئ النسائية» الطوارئ النسائية، التي أسستها جينورا جونسون مثل المنظمة المساعدة. وكانت هذه المنظمة بشكل صريح الجزء المواجه: قبعات باسكية حمراء، وأربطة ذراع، وبلغ عدد أعضائها في البداية 50، ثم 350 عضوة لاحقًا، وتم نشرها كسلسلة حاجزة بين الشرطة والمصنع.

تصاعد الأزمة

في يوم «11 يناير 1937»، حاولت شرطة المصنع منع وصول إمدادات الطعام. واستخدمت الشرطة البلدية الغاز المسيل للدموع وأطلقت الرصاص الخرطوش على نوافذ المصنع؛ وأصيب 27 شخصًا، منهم عدة مضرين بجروح ناجمة عن طلقات نارية. ورد المعتصمون بمفصلات الأبواب وخراطيم المياه واستمروا في السيطرة على المصنع. دخلت هذه الأحداث التاريخ تحت اسم «معركة الثيران الجارية».

لكن الإضراب لم يُحسم إلا في يوم «1 فبراير 1937» بالاستيلاء على مصنع ثالث: «شيفروليه رقم 4»، وهو مصنع للمحركات. وقد تم التمهيد لذلك من خلال عملية تمويلية في مصنع آخر، أدت إلى سحب حراس المصنع؛ وقامت «فرقة الطوارئ النسائية» النوافذ حتى يتسنى للغاز المسيل للدموع أن يتبدد.

المحاكم والحاكم

صدر أمران بالإخلاء، لكن لم يُنفَّذ أي منهما.

أصدر الأول القاضي إدوارد د. بلاك في 2 يناير 1937. وأصبح هذا القرار عديم القيمة عندما كشفت النقابة في 5 يناير أن بلاك نفسه يمتلك 3.665 سهمًا في شركة جنرال موتورز بقيمة حوالي 220.000 دولار. أما الأمر الثاني فقد حصلت عليه الشركة في 2 فبراير من القاضي بول في. غادولا، مع مهلة مدتها 24 ساعة. لكنه أيضًا بقي دون تنفيذ.

كان دور حاكم ميشيغان، فرانك مورفي، متناقضًا. فقد أرسل حوالي 4.000 من أفراد الحرس الوطني، لكنه لم يأمرهم بإخلاء المكان. وفي الوقت نفسه، استخدمهم لمواجهة الإضراب: فقد منعت حواجز الطرق وصول التعزيزات من المدن المجاورة، وبعد الاستيلاء على مصنع شيفروليه رقم 4، أمر بتطويق المصنع وهدد باقتحامه. ورد المحتجون ببرقية قالوا فيها إنهم سيقبضون حتى في تلك الحالة.

الانحياز الواعي

وفقًا لإحدى التفسيرات، تصرف مورفي انطلاقًا من قناعاته لصالح حل سلمي، وذلك بدعم من الحكومة الفيدرالية في عهد روزفلت.

الموازنة

ووفقًا للرأي الآخر، فقد قام بحسابات واقعية: كان الإخلاء القسري سيؤدي إلى سقوط قتلى، و كانت التكاليف السياسية ستكون أعلى من الفوائد.

النتيجة

في يوم «11 فبراير 1937»، وقعت شركة جنرال موتورز اتفاقاً. واعترفت بنقابة عمال صناعة السيارات المتحدة (United Automobile Workers) **لأعضائها**، لمدة محددة بستة أشهر، وألزمت الشركة بعدم التفاوض مع أي منظمة أخرى في المصانع الـ 17 التي شملتها الإضرابات خلال تلك الفترة. كما أقر بعدم التمييز ضد المضربين.

أما فيما يتعلق بسرعة خط الإنتاج، وهي نقطة الخلاف التي انطلق منها كل شيء، فلم تحقق الاتفاقية أي تقدم؛ فقد احتفظت الإدارة المحلية بسلطة اتخاذ القرار، ولم يتم التعهد سوى بإجراء مفاوضات.

كان الوثيقة إذن قصيرة ومتواضعة من حيث المضمون. لكن تأثيرها لم يكن كذلك: ارتفع عدد أعضاء نقابة UAW من حوالي 30.000 في أكتوبر 1936 إلى حوالي 400.000 في أكتوبر 1937. وفي عام 1937، وقعت 477 إضراباً جالساً شارك فيها ما يقرب من نصف مليون شخص.

التداعيات القانونية

قضية NLRB ضد Fansteel (1939)

في 27 فبراير 1939، قضت المحكمة العليا في قضية Fansteel Metallurgical Corp. ضد NLRB بأن الإضراب بالجلوس لا يندرج ضمن الحماية التي يوفرها قانون واغنر. وتحدثت المحكمة عن الاستيلاء غير المشروع على المصنع و عن أن هذا لا يمثل ممارسة لحق الإضراب الذي يشير إليه القانون. وأقرت المحكمة بأن فصل المعتصمين عن العمل أمر مسموح به، حتى لو كان صاحب العمل قد انتهك القانون بنفسه من قبل. وفي القضية المعنية، أضيفت إلى ذلك أعمال عنف ضد الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، وهو ما استندت إليه المحكمة صراحةً في حكمها.

وبذلك، فقدت الوسيلة التي حققت الاختراق قيمتها لاحقاً. كان الاستيلاء يُعتبر جريمة انتهاك حرمة المنزل بموجب قانون الولاية منذ البداية؛ وما أضافته شركة «فانستيل» هو فقدان الحماية بموجب قانون العمل. ومن يستخدم هذه الوسيلة، يخاطر بفقدان وظيفته.

الأسباب وجوهرها

أبرزت المحكمة حق الملكية لصاحب العمل: يمنح قانون واغنر الحق في التوقف عن العمل، لا الحق في الاستيلاء على ممتلكات الغير.

يمكن الاعتراض على ذلك بالقول إن هذا الفصل يتجاهل الأثر الفعلي للإجراء. فحق الإضراب لا قيمة له إذا بقي الإضراب دون عواقب؛ ويبقى دون عواقب بمجرد أن يتمكن صاحب العمل ببساطة من استبدال المضربين. وكان الاستيلاء هو الرد على هذه الثغرة بالذات.

الاستنتاجات

من الناحية القانونية: الملكية والوصول

يطرح الإضراب بالجلوس مسألة تختلف إجابتها من نظام قانوني لآخر: ما هي حقوق الموظفين في المكان الذي يعملون فيه؟

الإجابة الضيقة

لا شيء. المنشأة ملك للمالك؛ أما الموظفون فلديهم عقد بشأن أداء عملهم وحق في الدخول فقط طالما أنهم يعملون.

الإجابة الموسعة

من يعمل لسنوات في مكان ما، يكتسب علاقة به لا تندرج بالكامل ضمن حق الملكية. وفي العديد من الأنظمة القانونية الأوروبية ينعكس ذلك في حقوق الدخول والتجمع والحصول على المعلومات. في ألمانيا، ينظم قانون تنظيم العمل دخول ونشاط ممثلي مصالح العمال — حق النقابات في الدخول، اجتماعات العمال، الموارد المادية —، دون استنباط حق في الاستيلاء على المكان من ذلك.

تُعتبر عمليات الاستيلاء على المنشآت في ألمانيا، وفقاً للاجتهاد القضائي الثابت و الرأي السائد، غير قانونية، استناداً إلى حق الحياة وحقوق إدارة المنشأة الذي يتمتع به صاحب العمل. لا يوجد هنا قانون مُقنّن للنزاعات العمالية؛ والتقييم يستند إلى السوابق القضائية، ونطاقه موضع خلاف في الأدبيات.

لكل من الإجابتين ثمنها. فالإجابة الضيقة تجعل النضال العمالي في المؤسسات التي تضم قوة عاملة يسهل استبدالها عديمة الفعالية. أما الإجابة الواسعة فتطرح سؤالاً حول معنى ملكية وسيلة الإنتاج.

من الناحية الاستراتيجية: أين تكون القيمة المضافة عرضة للخطر

تُظهر مدينة فلينت قاعدة يمكن تطبيقها على حالات أخرى: الأمر الحاسم ليس عدد المضربين، بل المكان.

لم تشل نقابة عمال صناعة السيارات (UAW) المجموعة بأكملها، بل استولت في فلينت على المصانع، التي كان أحدها يحتفظ بقوالب الضغط التي لا يوجد منها سوى نسختين في المجموعة بأكملها. وقد أحدث الإضراب تأثيراً لأنه استهدف نقطة ضيق.

لا تزال مثل هذه النقاط الضيقة موجودة في سلاسل التوريد الحالية، لكنها تقع في أماكن أخرى: في نقاط التحويل، ومراكز البيانات، وعمليات الترخيص والموافقة. ومن يخطط لنضال عمالي، عليه أولاً الإجابة عن السؤال: ما هو التعطل الذي لا يمكن تجنبه؟

على الصعيد الاجتماعي: من لا يُحسب له حساب

النساء اللواتي دعمن الإضراب من الخارج لم يكن في الغالب موظفات في المصنع. لم يرد ذكرهن في أي اتفاقية جماعية ولم يكن مدرجات في أي قائمة أعضاء.

وهذا يشير إلى حقيقة عامة: النضالات العمالية يدعمها عدد من الناس أكبر من عدد المضربين أنفسهم. ومن يقيّم القدرة على الإضراب من خلال عد أعداد الأعضاء، فإنه لا يقيس سوى جزء من الصورة.

من الناحية الفلسفية: الاستيلاء يعني التأكيد

الإضراب أمام بوابة المصنع يقول: «بدوننا، لن يسير العمل». أما الإضراب داخل المصنع فيقول شيئاً آخر: «هذا المكان ملكنا أيضاً».

وهذا هو السبب في أن عمليات الاستيلاء تُقابل بردود فعل أشد بكثير من الإضرابات عن العمل. المشكلة ليست في الخسارة الاقتصادية — فهي غالباً ما تكون أكبر في الإضراب العادي —، بل في المطالبة الكامنة وراءها. ويمكن قراءة القرار الصادر في قضية «فانستيل» على النحو التالي: لم يتم معاقبة الفعل بحد ذاته، بل المطالبة.

ماذا تبقى

لقد حققت فلينت انطلاقة للحركة النقابية الصناعية في الولايات المتحدة. لكنها لم تكن السبب في تأسيسها — فقد كان «لجنة التنظيم الصناعي» موجودة منذ عام 1935، كما تم القيام بأعمال تمهيدية في أكرن عام 1936. لكن اتفاقيات الأجور في صناعة السيارات، التي تلت أحداث فلينت، شكلت على مدى عقود مستوى الأجور لمجتمع بأكمله.

الوسيلة التي حققت ذلك لم تعد متاحة اليوم بشكل محمي: من يستولي على مصنع، يخطر بالفصل والملاحقة القضائية. ومع ذلك، فقد حدثت عمليات استيلاء على المصانع، كان آخرها مثيلاً للانتباه في عام 2008 في شيكاغو. والنمط عام: يتم تقييد أي وسيلة فعالة للنضال العمالي بمجرد أن تثبت فعاليتها. ويترتب على ذلك مهمة غير مريحة لكل نقابة — فالوسائل المتاحة لها اليوم هي تلك التي ثبت حتى الآن أنها مقبولة.

المصادر

- سيدني فاين: «الاعتصام: إضراب جنرال موتورز 1936-1937»، آن أربور: مطبعة جامعة ميشيغان، 1969. (مرجع أساسي.)
- نيلسون ليختنشتاين: «حالة الاتحاد: قرن من الحركة العمالية الأمريكية»، مطبعة جامعة برينستون، 2002؛ طبعة منقحة وموسعة 2013.
- جيريمي بريشر: «Strike!»، طبعات متعددة؛ فصل عن إضراب الجلوس في فلينت.
- جينورا جونسون دولينجر: «إضراب فلينت. جينورا (جونسون) دولينجر تتذكر إضراب الجلوس في جنرال موتورز 1936-1937»، تحرير سوزان روزنتال.
- «مع الأطفال والافتات: قصة فرقة الطوارئ النسائية»، فيلم وثائقي من إخراج لورين غراي، 1979.
- قانون العلاقات العمالية الوطنية (قانون واغنر)، 1935.
- ضد شركة جونز آند لافلين للصلب NLRB. (1937) 301 U.S. 1.
- قضية NLRB ضد شركة «فانستيل ميتالورجيك كورب»، (1939) 306 U.S. 240.
- بشأن القانون الألماني: قانون التنظيم الداخلي للمؤسسات، ولا سيما المادة 2 الفقرة 2، والمواد 42 وما يليها، والمادة 74 الفقرة 2.

يُستشهد به كالتالي

Gewerkschaft Underdog, 1936/37 فلينت: الجلوس بدلاً من الوقوف: فلينت 1936/37, Fassung 1.0, 07.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/ar/%D9%85%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%84%D9%88%D8%B3-%D8%A8%D8%AF%D9%84%D8%A7%D9%8B-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%88%D9%82%D9%88%D9%81-%D9%81%D9%84%D9%8A%D9%86%D8%AA-193637/5r67pyky>, abgerufen am 15.10.2026.

الترخيص

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung