



ПОСТІЙНЕ ПОСИЛАННЯ

<https://www.gewerkschaft.berlin/uk/>

%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3/%D1%81%D0%B8%D0%B4%D1%96%D1%82%D0%B8-%D0%B7%D0%B0%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B8-%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BD%D1%82-193637/5r67pyky

PDF СТВОРЕНО

13 жовтня 2026 р., 07:35 CEST



Сидіти замість стояти: Флінт 1936/37

Gewerkschaft Underdog · Версія 1.0 · 7 жовтня 2026 р.

Взимку 1936/37 року працівники компанії General Motors у Флінті 44 дні поспіль окупували два, а згодом — три заводи. Вони страйкували не перед воротами, а всередині заводу — і тим самим зробили страйкбрехерів марними. Зрештою найбільший промисловий концерн світу визнав профспілку, хоч і лише для її членів та на обмежений термін. Два роки по тому Верховний суд визнав цей захід таким, що не підлягає захисту.

Страйк — це простий процес: працівники припиняють роботу і залишають підприємство. Друга частина цього речення, однак, не є необхідністю, а лише звичкою. Вперше від неї відмовилися не у Флінт — сидячі страйки відбувалися у 1934 році на заводі General Tire та у 1936 році на заводах Firestone і Goodyear в Акроні, а влітку 1936 року — по всій Франції. Однак у Флінт від неї відмовилися в таких масштабах, що це змусило найбільший промисловий концерн світу визнати це. Наслідки виходили далеко за межі колективного конфлікту, адже залишаючись на підприємстві, постає питання, кому насправді належить підприємство.

Ситуація перед страйком

Конвеєрна робота 1930-х років

У середині 1930-х років «Дженерал Моторс» був найбільшим промисловим концерном у світі. Умови праці характеризувалися збільшенням темпу роботи, свавільною практикою звільнень та сезонною зайнятістю: тих, хто не був потрібний влітку, звільняли, а восени, можливо, знову наймали.

Однією з головних суперечливих питань була швидкість конвеєра. Вона встановлювалася в односторонньому порядку і могла бути збільшена в будь-який момент. Колективний договір саме це і зробив би предметом переговорів — і саме тому концерн не хотів його укладати.

Gewerkschaft Underdog e.V.

Поштова адреса: Ehrenbergstraße 16a,
Scanbox #12300, 10245 Berlin

Реєстр об'єднань VR 42624 B

Дільничний суд Шарлоттенбург

info@gdog.pro

www.gewerkschaft.berlin

© 2024–2026 Gewerkschaft Underdog,
Берлін, CC BY-ND 4.0

Політика конфіденційності:
[gewerkschaft.berlin/uk/](https://www.gewerkschaft.berlin/uk/)
конфіденційність

Умови користування:
[gewerkschaft.berlin/uk/умови-використання](https://www.gewerkschaft.berlin/uk/умови-використання)

Машинний переклад. Чинним, якщо взагалі, є лише німецький текст.

Правові рамки: Закон Вагнера

У 1935 році набув чинності Національний закон про трудові відносини, який за іменем його ініціатора зазвичай називають Законом Вагнера. Він гарантував право на об'єднання та колективні переговори, а також зобов'язував роботодавців вести переговори з представництвом, обраним більшістю.

Великі корпорації вважали цей закон неконституційним і поводитися відповідно. Ця стратегія, здавалося, спрацювала, доки Верховний суд не підтвердив закон 12 квітня 1937 р. — тобто після страйку — у справі NLRB проти Jones & Laughlin Steel Corp.

Новий тип профспілки

Профспілка United Automobile Workers входила до складу заснованого 1935 року Комітету з промислової організації (Committee for Industrial Organization), який відмежовувався від орієнтованої на кваліфікованих робітників Американської федерації праці (American Federation of Labor). Суть підходу полягала в тому, що організовується все підприємство, незалежно від професії та кваліфікації.

Це не означає, що в автомобільній промисловості більше не було кваліфікованих робітників — майстри з виготовлення інструментів та прес-форм були висококваліфікованими, незамінними та з самого початку об'єднані в профспілки. Однак для роботи на конвеєрі, що вимагала лише базової підготовки, профспілка кваліфікованих робітників АФТ не мала моделі. Там працівників можна було замінити окремо, але не всі разом.

Страйк

Ідея та привід

Страйк розпочався не у Флінт, а на заводі «28 грудня 1936 р.» компанії «Fisher-Body» у Клівленді. У Флінт він продовжився 30 грудня: завод «Fisher Body № 2» було захоплено о 7-й ранку, а «Fisher Body № 1» — о 22-й того ж дня. Безпосереднім приводом на заводі «Fisher № 1» стало те, що концерн завантажував прес-форми на товарні вагони, щоб вивезти їх.

Ідея, що лежить в основі захоплення, проста й ефективна. На страйк біля воріт можна відповісти за допомогою страйкбрекерів; ті, хто сидить усередині, цьому заважають. Водночас напад на учасників захоплення — це напад усередині дорогих виробничих потужностей.

Те, що саме «Фішер № 1» було зайнято, не було випадковістю. Саме там зберігалися прес-форми для деталей кузова — інструменти, які концерн мав лише у двох місцях: тут і на заводі «Фішер» у Клівленді. Не преси були незамінним активом, а саме прес-форми. «Fisher № 2» був меншим заводом із приблизно 2.200 працівниками; його значення полягало в постачанні продукції на сусідній складальний завод «Chevrolet».

Наслідки були відчутними. Заплановане на січень виробництво 224.000 автомобілів скоротилося до приблизно 60.000; у перші десять днів лютого General Motors випустила по всій країні 151 автомобіль.

Поширення

конфлікту не обмежився Флінтом. Він охопив Норвуд і Андерсон на перехресті років, Толедо — 4 січня, Джейнсвілл — 5 січня, Каділлак у Детройті — 8 січня, Сент-Луїс — 13 січня, Окленд — 25 січня. До кінця січня близько 50 заводів концерну зупинилися; це торкнулося приблизно 150.000 працівників.

Захоплення як організація

Захоплення у Флінті тривало 44 дні. Учасники захоплення організували зміни, забезпечення їжею через ворота, прибирання, спорт, курси та власну службу порядку.

За межами заводу заснована в грудні 1936 року «Жіноча допоміжна організація» (Women's Auxiliary) організовувала постачання їжі, медичні пункти, догляд за дітьми та роботу з громадськістю — у цьому значну роль відігравали дружини, сестри та дочки учасників захоплення. Захоплення, що тривало понад шість тижнів, неможливо було б витримати без зовнішнього забезпечення.

У «20 січня 1937 р.», тобто після першого загострення ситуації, до справи долучилася «Жіноча надзвичайна Brigade, заснована, як і Auxiliary, Дженорою Джонсон. Вона була явно конфронтаційною складовою: червоні баскські кепки, нарукавні пов'язки, спочатку 50, пізніше 350 членів, які виступали як ланцюг блокади між поліцією та заводом.

Ескалація конфлікту

Під час «11 січня 1937 р.» заводська поліція намагалася перекрити постачання їжі. Міська поліція застосувала сльозогінний газ і стріляла дробом у вікна заводу; 27 людей отримали поранення, декілька страйкарів — вогнепальні поранення. Учасники захоплення відповіли дверними петлями та водопровідними шлангами й утримали завод. Ця подія увійшла в історію під назвою «Битва біжучих биків» .

Однак вирішальним для страйку став «1 лютого 1937 р.» із захопленням третього заводу: «Chevrolet № 4», заводу з виробництва двигунів. Його підготовкою стала фіктивна акція на іншому заводі, яка відвернула увагу заводської охорони; «Women's Emergency розбила вікна, щоб сльозогінний газ міг вийти.

Суди та губернатор

Було винесено два постанови про виселення, але жодна з них не була виконана.

Перше виніс суддя Едвард Д. Блек 2 січня 1937 р.. Воно втратило чинність, коли профспілка 5 січня оприлюднила інформацію, що сам Блек володів 3.665 акцій компанії General Motors на суму близько 220.000 доларів. Друге рішення компанія домоглася 2 лютого у судді Пола В. Гадоли з терміном виконання 24 години. Воно також залишилося невиконаним.

Роль губернатора Мічигану Френка Мерфі була неоднозначною. Він направив близько 4.000 бійців Національної гвардії, але не дозволив їм розігнати страйкарів. Водночас він задіяв їх проти страйку: дорожні блокпости не пропускали підкріплення з сусідніх міст, після захоплення заводу «Шевроле» № 4 він наказав оточити завод і погрожував організувати штурм. Захоплювачі відповіли телеграмою, що залишаться навіть у такому разі.

Свідома партійна позиція

За однією з інтерпретацій, Мерфі діяв з переконання на користь мирного вирішення, маючи при цьому підтримку федерального уряду під керівництвом Рузвельта.

Зважування

Згідно з іншою версією, він тверезо розраховував: примусове виселення призвело б до жертв, і політичні витрати були б вищими за користь.

Результат

У «11 лютого 1937 р.» компанія General Motors підписала угоду. Вона визнала Профспілку об'єднаних авторобітників (United Automobile Workers) як переговорного представника **своїх членів**, на строк до шести місяців, і зобов'язала концерн не вести переговорів з жодною іншою організацією щодо 17 заводів, заводах протягом цього часу не вести переговорів з жодною іншою організацією. Страйкарі не мали зазнавати дискримінації.

Щодо швидкості конвеєра — спірного питання, з якого все й почалося, — угода нічого не дала: місцеве керівництво зберегло право приймати рішення, а обіцяно було лише проведення переговорів.

Отже, документ був коротким і за змістом скромним. Але його вплив був значним: чисельність членів UAW зростає з приблизно 30.000 у жовтні 1936 року до близько 400.000 у жовтні 1937 року. У 1937 році відбулося 477 сидячих страйків, у яких взяли участь майже півмільйона осіб.

Правові наслідки

Справа «NLRB проти Fansteel» (1939)

27 лютого 1939 р. Верховний суд у справі NLRB проти Fansteel Metallurgical Corp. постановив, що сидячий страйк не підпадає під захист Закону Вагнера. Суд говорив про незаконне захоплення заводу та про те, що це не є реалізацією права на страйк, на яке посилається закон. Звільнення учасників захоплення є допустимим, навіть якщо роботодавець раніше сам порушив закон. У розглянутій справі до цього додалося застосування насильства проти правоохоронців, на що в рішенні прямо вказується.

Таким чином, засіб, який забезпечив прорив, згодом втратив свою цінність. Зайняття будівлі вже раніше кваліфікувалося як порушення права на недоторканність житла згідно з законодавством штату; що додала компанія Fansteel, так це втрату захисту з боку трудового законодавства. Той, хто застосовує цей засіб, ризикує втратити робоче місце.

Обґрунтування та його суть

Суд поставив на перший план право власності роботодавця: Закон Вагнера надає право припинити роботу, а не право захоплювати чужу власність.

Проти цього можна заперечити, що таке розмежування ігнорує фактичний ефект. Право на страйк мало що вартує, якщо страйк залишається без наслідків; а він залишається без

наслідків, щойно роботодавець може просто замінити страйкарів. Захоплення було відповіддю саме на цю прогалину.

Висновки

З юридичної точки зору: власність та доступ

Сидячий страйк порушує питання, на яке в кожній правовій системі дається різне відповідь: які права має колектив працівників щодо місця, де він працює?

Коротка відповідь

Жодних. Підприємство належить власнику; працівники мають договір про виконання трудових обов'язків і право доступу лише доти, доки вони працюють.

Широка відповідь

Той, хто роками працює в одному місці, набуває до нього певного ставлення, яке не повністю зводиться до права власності. У кількох європейських правових системах це виражається у правах на доступ, зібрання та інформацію. У Німеччині Закон про організацію праці на підприємстві регулює доступ та діяльність представників інтересів працівників — право доступу профспілок, загальні збори працівників, матеріально-технічне забезпечення —, не виводячи з цього права на захоплення підприємства.

Згідно з усталеною судовою практикою та переважною думкою, захоплення підприємств у Німеччині вважається незаконним на підставі права володіння та права розпоряджатися майном роботодавця. Кодифікованого законодавства про трудові конфлікти тут немає; оцінка ґрунтується на судовій практиці, а її межі є предметом суперечок у літературі.

Обидві відповіді мають свою ціну. Вузька відповідь робить трудові конфлікти на підприємствах із легко замінним персоналом неефективними. Широка відповідь ставить під сумнів саме значення права власності на засоби виробництва.

Стратегічно: де створення доданої вартості є вразливим

Флінт ілюструє правило, яке можна застосувати й в інших випадках: вирішальним є не те, скільки людей страйкує, а де.

Профспілка UAW не паралізувала весь концерн, а зайняла у Флінт заводи, один із яких зберігав прес-форми, яких у всьому концерні було лише два екземпляри. Страйк спрацював, бо вразив вузьке місце.

У сучасних ланцюгах постачання такі вузькі місця все ще існують, просто вони знаходяться в інших місцях: у перевалочних пунктах, центрах обробки даних, процесах сертифікації та затвердження. Той, хто планує трудовий конфлікт, повинен спочатку відповісти на питання, якого збою неможливо уникнути .

Соціальний аспект: тих, кого не враховують

Жінки, які підтримували страйк ззовні, здебільшого не були працівницями заводу. Їх не було зазначено в жодному колективному договорі, і їх не було в жодному списку членів профспілки.

Це вказує на загальну обставину: трудові конфлікти підтримують більше людей, ніж самі страйкарі. Той, хто оцінює здатність до страйку, підраховуючи кількість членів, вимірює лише частину.

Філософський аспект: Захоплення означає утвердження

Страйк перед воротами говорить: «Без нас нічого не працює». Страйк на заводі говорить щось інше: «Це місце також належить нам».

Саме тому на захоплення об'єктів реагують набагато жорсткіше, ніж на страйки. Проблема не в економічних збитках — вони під час звичайного страйку часто більші —, а в тому твердженні, яке в них міститься. Рішення у справі «Fansteel» можна також трактувати так: санкціоновано не саму дію, а претензію.

Що залишається

Флінт приніс промисловому профспілковому руху Сполучених Штатів прорив. Він не став його основою — Комітет з промислової організації існував з 1935 року, а в Акроні вже 1936 року було зроблено підготовчу роботу. Але колективні договори в автомобільній промисловості, укладені після подій у Флінт, протягом десятиліть визначали рівень заробітної плати всього суспільства.

Засіб, завдяки якому це вдалося, сьогодні вже не є захищеним: хто займає завод, ризикує звільненням і кримінальним переслідуванням. Проте зайняття заводів все ж траплялися, востаннє — гучно у 2008 році в Чикаго.

Загальна закономірність така: ефективний засіб боротьби за права працівників обмежується, щойно він доводить свою ефективність. Звідси впливає для кожної профспілки незручне завдання — ті засоби, якими вона володіє сьогодні, є тими, що досі виявилися прийнятними.

Джерела

- Сідні Файн: «Sit-Down: The General Motors Strike of 1936–1937», Енн-Арбор: University of Michigan Press, 1969. (Стандартне видання.)
- Нельсон Ліхтенштейн: «State of the Union: A Century of American Labor», Princeton University Press, 2002; перероблене та доповнене видання 2013 року.
- Джеремі Бречер: «Strike!», кілька видань; розділ про сидячий страйк у Флінт.
- Дженора Джонсон Доллінгер: «Страйк у Флінт. Дженора (Джонсон) Доллінгер згадує сидячий страйк на заводі General Motors 1936–1937 років», під редакцією Сьюзан Розенталь.
- «З немовлятами та прапорами: Історія Жіночої надзвичайної бригади», документальний фільм Лорейн Грей, 1979.
- Закон про національні трудові відносини (Закон Вагнера), 1935 р.

- NLRB проти Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937).
- Справа «NLRB проти Fansteel Metallurgical Corp.», 306 U.S. 240 (1939).
- Щодо німецького права: Закон про організацію праці на підприємствах, зокрема § 2 абзац 2, §§ 42 і наступні та § 74 абзац 2.

Цитується як

Gewerkschaft Underdog, Сидіти замість стояти: Флінт 1936/37, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 07.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/uk/>

%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3/%D1%81%D0%B8%D0%B4%D1%96%D1%82%D0%B8-%D0%B7%D0%B0%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B8-%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BD%D1%82-193637/5r67pyky, abgerufen am 13.10.2026.

Ліцензія

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
