



الرابط الدائم
https://www.gewerkschaft.berlin/ar/%D9%85%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A9/%D9%8A%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%85%D8%A7%D9%86%D9%8A-%D9%85%D9%86%D8%B0-1918/3p6h98xf

تاريخ إنشاء ملف PDF
2026 أكتوبر 15, 17:08 CEST

ثمانى ساعات: كيف وصل يوم العمل ذو الساعات الثماني إلى ألمانيا وماذا بقي منه

الإصدار 1.0 · Gewerkschaft Underdog 10 أكتوبر 2026

كيف جاء يوم العمل ذو الساعات الثماني عام 1918، وكيف فُرج من مضمونه ثم رُسخ في القانون عام 1994، ولماذا يدور اليوم خلاف حول حد أسبوعي.

ثمانى ساعات للعمل، وثمانى ساعات للنوم، وثمانى ساعات للحياة الخاصة: هذا المطلب أقدم من أي جمهورية ألمانية. وقد تحقق في نوفمبر 1918، في الأيام التي أعقبت نهاية الحرب العالمية الأولى. ومنذ ذلك الحين جرى تفرغ يوم العمل ذي الساعات الثماني من مضمونه مرات عدة ثم جرى تثبيته من جديد. يتتبع هذا المقال كيف جاء، وكيف تعرّض للضغط، وكيف يرد اليوم في القانون.

تحقيق المطلب عام 1918

مطلب قديم في لحظة قصيرة

تُعد المطالبة بيوم عمل من ثمانى ساعات من أقدم مطالب الحركة العمالية. فمن أجله نُظمت إضرابات ومظاهرات في بلدان كثيرة، ويعود الأول من مايو بوصفه يوم نضال إلى هذه الحركة. ومع ذلك بقي هذا المطلب في الإمبراطورية الألمانية دون تحقيق. فقد كان العمل عشر ساعات يوميًا أو أكثر أمرًا معتادًا في الصناعة، وكان الأسبوع يضم ستة أيام عمل.

وفي نوفمبر 1918 تغيّر ذلك في غضون أيام قليلة. كانت الحرب قد خُسرت، وتنازل القيصر عن العرش، وتشكّلت في المدن مجالس العمال والجنود. وخشي كثير من أصحاب العمل أن تُصادَر منشآتهم. وفي الوقت نفسه عاد مئات الآلاف من الجنود وكانوا بحاجة إلى عمل. وكانت المناوبات الأقصر تعني أن عددًا أكبر من الناس سيجد عملًا.

اتفاقية شتينس-ليغين

في هذا الوضع توصلت اتحادات أصحاب العمل الكبرى والنقابات إلى اتفاق. ففي 15 نوفمبر 1918 وقّعت على اتفاقية سُميت باسم المفاوضين الرئيسيين عنها، الصناعي هوغو شتينس ورئيس النقابات كارل ليغين. واعترف أصحاب العمل بالنقابات ممثلًا مخوّلًا للعمال وشريكًا متكافئًا في المفاوضة الجماعية. ووافقوا على لجان للعمال في المنشآت التي يزيد عدد العاملين فيها على 50، وعلى يوم العمل ذي الساعات الثماني مع تعويض كامل للأجر. وحصل الجنود العائدون على حق في استعادة وظائفهم السابقة.

info@gdog.pro
www.gewerkschaft.berlin

سجل الجمعيات B 42624 VR
محكمة شارلوتنبورغ الابتدائية

Gewerkschaft Underdog e.V.
العنوان البريدي: 16a Ehrenbergstraße,
Scanbox #12300, 10245 Berlin

شروط الاستخدام:
gewerkschaft.berlin/ar/الاستخدام

سياسة الخصوصية:
gewerkschaft.berlin/ar/الخصوصية

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

ترجمة آلية. المعتمد، إن كان ثمة نص معتمد، هو النص الألماني وحده.

وقدّمت النقابات في المقابل شيئًا لا يقل وزنًا: فقد اعترفت باقتصاد المؤسسات الخاصة ورفضت تشريك وسائل الإنتاج الذي كانت تطالب به أجزاء من اليسار. وبذلك كانت الاتفاقية مقيضة. فقد حصل العاملون على الاعتراف والحماية، وحصل أصحاب العمل على الأمان لمليتهم.

من الاتفاقية إلى المرسوم

الاتفاق بين الاتحادات ليس قانونًا بعد. وقد أصبح يوم العمل ذو الساعات الثماني قانونًا في 23 نوفمبر 1918. ففي ذلك اليوم صدرت *Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter* (الأمر الخاص بتنظيم وقت عمل العمال في القطاع الصناعي والحرفي)، في إطار التسريح من الخدمة العسكرية، في عهد حكومة مجلس مفوضي الشعب. وبذلك أصبحت ثماني ساعات يوميًا الحد الأقصى القانوني لوقت العمل في الاقتصاد الصناعي والحرفي.

وبعد عام تبنّت منظمة العمل الدولية هذا المطلب. إذ تحدّد اتفاقيتها الأولى لعام 1919 وقت العمل في المنشآت الصناعية بثمان ساعات يوميًا و48 ساعة أسبوعيًا. ولم تصادق ألمانيا قط على هذه الاتفاقية، شأنها في ذلك شأن الولايات المتحدة وبريطانيا العظمى.

التفريغ من المضمون

لعام 1923 *Arbeitszeitverordnung*

لم يصمد يوم العمل ذو الساعات الثماني بصيغته الأصلية سوى سنوات قليلة. ففي عام 1923، عام التضخم المفرط واحتلال الرور، ضغط أصحاب العمل من أجل ساعات عمل أطول. وأصدر وزير العمل في الرايخ هاينريش براونس من حزب الوسط في 21 ديسمبر 1923 مرسومًا جديدًا بشأن وقت العمل، هو *Arbeitszeitverordnung* (مرسوم وقت العمل). وقد أبقى هذا المرسوم على يوم العمل ذي الساعات الثماني بوصفه وقت العمل العادي، لكنه أجاز العمل لفترات أطول من خلال استثناءات عديدة، منها مثلًا الاتفاقية الجماعية. وأصبح يوم العمل ذو الساعات العشر جائزًا أيضًا. وكانت العواقب قابلة للقياس. فحتى عام 1923 ظل يوم العمل ذو الساعات الثماني وأسبوع الساعات الـ48 قائمين في الممارسة إلى حد كبير. وفي عام 1924 ارتفع متوسط ساعات العمل الأسبوعية في الصناعة إلى 50.4 ساعة.

لعام 1927 *Arbeitszeitnotgesetz*

ناضلت النقابات ضد هذا التطور، وحققت في عام 1927 نجاحًا جزئيًا. فقد أعاد *Arbeitszeitnotgesetz* (قانون الطوارئ بشأن وقت العمل) الصادر في مايو 1927 تثبيت ثماني ساعات بوصفها وقت العمل اليومي المنتظم. وظل العمل لفترات أطول مسموحًا، ولكن مقابل علاوة على الأجر فقط. وبذلك أصبح العمل الإضافي أكثر كلفة، لا مستحيلًا. ولم تستند النقابات في تبرير مطلبها إلى الصحة وحدها. فقد كانت حجتها أن ساعات العمل الأقصر توزع العمل المتاح على عدد أكبر من الناس، وأنها ضرورية في ظل التقنية والترشيد من أجل خفض البطالة.

حقبة الاشتراكية القومية

بعد تحطيم النقابات عام 1933 زالت هذه القوة المقابلة. فقد سمحت *Arbeitszeitordnung* (لائحة وقت العمل) الصادرة في يوليو 1934 لأمناء العمل الحكوميين برفع وقت العمل إلى ما يتجاوز ثماني ساعات بكثير. ثم وسّعت الصادرة في أبريل 1938 الاستثناءات توسيعًا كبيرًا. ومع إعادة التسليح وفي أثناء الحرب أصبحت *Arbeitszeitordnung* أيام العمل الطويلة هي القاعدة.

يوم العمل ذو الساعات الثماني في القانون الحالي

لعام Arbeitszeitgesetz 1994

ظلت Arbeitszeitordnung لعام 1938 سارية في جمهورية ألمانيا الاتحادية بصيغة معدلة لعقود. ولم يحل محلها إلا المادة 3 من قانون وقت (ArbZG الصادر في 6 يونيو 1994. وتنص § 3 (قانون وقت العمل) Arbeitszeitgesetz العمل) على ما يلي: «لا يجوز أن يتجاوز وقت عمل العاملين في أيام العمل ثماني ساعات» (مترجم عن الأصل الألماني). ويجوز تمديده إلى ما يصل إلى عشر ساعات، إذا لم يتجاوز في المتوسط ثماني ساعات في كل يوم عمل خلال ستة أشهر تقويمية أو 24 أسبوعًا.

وأيام العمل بحسب القانون تشمل أيام السبت أيضًا. وثمان ساعات في ستة أيام عمل تساوي 48 ساعة في الأسبوع. وهذا هو بالضبط الحد الذي يضعه أيضًا توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن وقت العمل لعام 2003: إذ يشترط ألا يتجاوز متوسط وقت العمل في كل فترة من سبعة أيام 48 ساعة، بما في ذلك العمل الإضافي.

اليوم أم الأسبوع

لا يكمن الفرق بين القانون الألماني والقانون الأوروبي في المجموع، بل في وحدة القياس. فالقانون الألماني يقيس باليوم، والتوجيه يقيس بالأسبوع. ومن يحدّد الأسبوع وحده يسمح بأن تطول أيام بعينها طولًا ملحوظًا، ما دامت أيام أخرى أقصر.

وهذا بالذات ما يجري النقاش حوله حاليًا. فقد وضعت الحكومة الاتحادية لنفسها هدف إتاحة «إمكانية تحديد حد أقصى أسبوعي لوقت العمل بدلاً من حد أقصى يومي، بما يتوافق مع التوجيه الأوروبي بشأن وقت العمل». ويربط مشروع القانون الأولي الصادر عن وزارة العمل الاتحادية في يونيو 2026 هذه الإمكانية بالاتفاقيات الجماعية أو باتفاقيات المنشآت المستندة إليها، ويقرنها بالزام بالتسجيل الإلكتروني لوقت العمل. أما المنشآت التي لا تخضع لاتفاقية جماعية فيُفترض من حيث المبدأ أن يبقى فيها الحد الأقصى اليومي لوقت العمل. وتنتقد اتحادات أصحاب العمل هذا القيد تحديدًا، في حين تحذّر النقابات من أيام عمل أطول. ولم تُستكمل الإجراءات التشريعية بعد.

ما يقوله العاملون

استطلع معهد العلوم الاقتصادية والاجتماعية التابع لمؤسسة هانس بوككر في يوليو 2025 كيف ينظر العاملون إلى أيام العمل الأطول، وذلك في استطلاع إلكتروني مرّجّح شمل أكثر من 2000 عامل وعاملة. ومن بين الذين لا يعملون حاليًا أكثر من عشر ساعات في اليوم، يتوقع 72.5 في المئة تراجع قدرتهم على التعافي إذا أصبحت أيام العمل الأطول ممكنة بشكل عام. ويتوقع 75 في المئة صعوبات في الوفاء بالتزاماتهم العائلية أو الخاصة. ويعمل اثنا عشر في المئة بالفعل اليوم أكثر من عشر ساعات في أيام بعينها.

ماذا يعني ذلك بالنسبة إليكم

حقكم بموجب القانون الساري

ما دام القانون لم يُعدّل، فإن القاعدة هي: لا يُسمح بأكثر من ثماني ساعات في يوم العمل إلا إذا عُوّضت بأيام أقصر خلال فترة التعويض، والعمل أكثر من عشر ساعات غير جائز من حيث المبدأ. ويجب بموجب § 5 ArbZG أن تفصل بين يومي عمل فترة راحة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة. وتسري هذه الحدود حتى إذا نص عقد العمل على خلاف ذلك، ولا يجيز القانون الخروج عنها إلا في حدود ضيقة، ولا سيما من خلال اتفاقية جماعية.

ومن يعمل بانتظام لفترات أطول، فمن المستحسن أن يدوّن ساعاته بنفسه: البداية والنهاية والاستراحات، ومن طلب العمل الإضافي. فذلك يحمي الصحة لأنه يُظهر ما قد يضيع لولا ذلك، ويضمن الأجر عن الساعات التي يجب دفع أجرها.

لماذا تهم وحدة القياس

قد يبدو السؤال عَمَّا إذا كان الحد يُرسم باليوم أم بالأسبوع مسألة تقنية. لكنه بالنسبة إلى الناس الذين يعملون سؤال عن موعد انتهاء دوامهم. فيوم العمل ذو الساعات الثمانى لم يُفرض عام 1918 بوصفه قاعدة حسابية، بل بوصفه وعدًا بأن يحتفظ كل يوم بجزء منه للحياة الخاصة.

الخلاصة

وصل يوم العمل ذو الساعات الثمانى إلى ألمانيا في نوفمبر 1918، أولًا بوصفه اتفاقًا بين أصحاب العمل والنقابات في اتفاقية شتينس-ليغين، ثم بوصفه أمرًا صادرًا في 23 نوفمبر 1918. وفي عام 1923 جرى تفريغه من مضمونه بمرسوم جديد بشأن وقت العمل، ثم تُبِت جزئيًا من جديد عام 1927، وعُطِّل إلى حد كبير في حقبة الاشتراكية القومية. ومنذ عام 1994 يرد في Arbeitszeitgesetz: ثمانى ساعات في يوم العمل، وما يصل إلى عشر مع التعويض. ويجري اليوم النقاش حول استبدال الحد اليومي بحد أسبوعي. ويُظهر التاريخ أن هذا الحد لم يصمد من تلقاء نفسه قط، بل صمد فقط حيث دافع عنه العاملون معًا.

يُستشهد به كالتالى

ثمانى ساعات: كيف وصل يوم العمل ذو الساعات الثمانى إلى ألمانيا وماذا بقى منه, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026
<https://www.gewerkschaft.berlin/ar/%D9%85%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A9/%D9%8A%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%85%D8%A7%D9%86%D9%8A-%D9%85%D9%86%D8%B0-1918/3p6h98xf>, abgerufen am 15.10.2026.

الترخيص

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung