



Sekiz Saat: Sekiz saatlik iş günü Almanya'ya nasıl geldi ve ondan geriye ne kaldı

Gewerkschaft Underdog · Sürüm 1.0 · 10 Ekim 2026

Sekiz saatlik iş günü 1918'de nasıl geldi, nasıl içi boşaltıldı, 1994'te yasaya nasıl girdi ve bugün haftalık sınır neden tartışılıyor.

Sekiz saat çalışma, sekiz saat uyku, sekiz saat insanın kendi hayatı için: Bu talep, Almanya'daki her cumhuriyetten daha eskidir. Talep, Birinci Dünya Savaşı'nın sona ermesini izleyen günlerde, Kasım 1918'de karşılandı. O zamandan bu yana sekiz saatlik iş günü birçok kez içi boşaltıldı ve yeniden güçlendirildi. Bu yazı, sekiz saatlik iş gününün nasıl geldiğini, nasıl baskı altına girdiğini ve bugün yasada nasıl yer aldığını anlatıyor.

1918'de kabul ettirilmesi

Kısa bir anda eski bir talep

Sekiz saatlik iş günü talebi, işçi hareketinin en eski taleplerinden biridir. Bu talep için birçok ülkede grev ve gösteri yapıldı; mücadele günü olarak 1 Mayıs da bu harekete dayanır. Buna rağmen Alman İmparatorluğu'nda talep karşılanmadı. Sanayide günde on saat ve daha fazla çalışmak olağandı, hafta altı iş gününden oluşuyordu.

Kasım 1918'de bu durum birkaç gün içinde değişti. Savaş kaybedilmiş, Kaiser tahttan çekilmişti; şehirlerde işçi ve asker konseyleri kuruluyordu. Birçok işveren, işletmelerinin kamulaştırılmasından korkuyordu. Aynı zamanda yüz binlerce asker geri dönüyor ve iş arıyordu. Daha kısa vardiyalar, daha fazla insanın iş bulması anlamına geliyordu.

Stinnes-Legien-Abkommen

Bu koşullarda büyük işveren birlikleri ile sendikalar anlaştı. 15 Kasım 1918'de, müzakereyi yürüten iki kişinin, sanayici Hugo Stinnes ile sendika başkanı Carl Legien'in adını taşıyan bir anlaşma imzaladılar (Stinnes-Legien-Abkommen, Stinnes-Legien Anlaşması). İşverenler, sendikaları işçilerin yetkili temsilcisi ve eşit haklara sahip toplu sözleşme tarafı olarak tanıdı. 50'den fazla çalışanı olan

Gewerkschaft Underdog e.V.

Posta adresi: Ehrenbergstraße 16a,
Scanbox #12300, 10245 Berlin

Dernekler sicili VR 42624 B
Charlottenburg Sulh Mahkemesi

info@gdog.pro
www.gewerkschaft.berlin

© 2024–2026 Gewerkschaft Underdog
(Berlin), CC BY-ND 4.0

Gizlilik Beyanı:
gewerkschaft.berlin/tr/gizlilik

Kullanım Koşulları:
gewerkschaft.berlin/tr/kullanim-kosullari

Makine çevirisi. Bağlayıcı olan, eğer varsa, yalnızca Almanca metindir.

işletmelerde işçi komitelerine ve ücret kaybı olmadan sekiz saatlik iş gününe onay verdiler. Geri dönen askerler eski işlerine dönme hakkı kazandı.

Sendikalar ise karşılığında aynı ağırlıkta bir şey verdi: Özel girişim ekonomisini tanıdılar ve solun bir kesiminin talep ettiği üretim araçlarının toplumsallaştırılmasını reddettiler. Anlaşma böylece bir takastı. Çalışanlar tanınma ve koruma elde etti, işverenler ise mülkleri için güvence.

Anlaşmadan kararnameye

Birlikler arasında yapılan bir anlaşma henüz bir yasa değildir. Sekiz saatlik iş günü 23 Kasım 1918'de yasa hâline geldi. O gün, Halk Temsilcileri Konseyi hükümeti döneminde terhis düzenlemeleri çerçevesinde, sanayi işçilerinin çalışma süresinin düzenlenmesine ilişkin kararname çıkarıldı. Böylece günde sekiz saat, sanayi ve zanaat alanında yasal azami çalışma süresi oldu.

Bir yıl sonra Uluslararası Çalışma Örgütü bu talebi benimsedi. Örgütün 1919 tarihli ilk sözleşmesi, sanayi işletmelerinde çalışma süresini günde sekiz ve haftada 48 saatle sınırlar. Almanya bu sözleşmeyi hiçbir zaman onaylamadı; Amerika Birleşik Devletleri ve Büyük Britanya da onaylamadı.

İçinin boşaltılması

1923 tarihli çalışma süresi kararnamesi

Sekiz saatlik iş günü özgün hâliyle ancak birkaç yıl dayandı. Hiperenflasyonun ve Ruhr işgalinin yaşandığı 1923 yılında işverenler daha uzun çalışma süreleri için bastırdı. Merkez Partisi'nden (Zentrumspartei) Reich Çalışma Bakanı Heinrich Brauns, 21 Aralık 1923'te çalışma süresine ilişkin yeni bir kararname çıkardı. Kararname sekiz saatlik iş gününü olağan çalışma süresi olarak korudu, ancak örneğin toplu iş sözleşmesiyle olmak üzere çok sayıda istisna yoluyla daha uzun çalışmaya izin verdi. Artık on saatlik iş günü de mümkündü.

Sonuçları ölçülebiliyordu. 1923'e kadar sekiz saatlik iş günü ve 48 saatlik çalışma haftası uygulamada büyük ölçüde korunmuştu. 1924'te sanayide ortalama haftalık çalışma süresi 50,4 saate çıktı.

1927 tarihli Arbeitszeitnotgesetz

Sendikalar bu gelişmeye karşı mücadele etti ve 1927'de kısmi bir başarı elde etti. Mayıs 1927 tarihli Arbeitszeitnotgesetz (Çalışma Süresi Olağanüstü Yasası), sekiz saati yeniden düzenli günlük çalışma süresi olarak belirledi. Daha uzun çalışma izinli kaldı, ancak yalnızca ücret zammı karşılığında. Fazla çalışma böylece imkânsız değil, daha pahalı hâle geldi.

Sendikalar taleplerini yalnızca sağlıkla gerekçelendirmedi. Savlarına göre daha kısa çalışma süreleri mevcut işi daha fazla insana dağıtıyordu ve teknoloji ile rasyonalizasyon karşısında işsizliği azaltmak için gerekiyordu.

Nasyonal Sosyalizm dönemi

Sendikaların 1933'te dağıtılmasıyla bu karşı güç ortadan kalktı. Temmuz 1934 tarihli çalışma süresi düzenlemesi, devletin atadığı çalışma vekillerine (Treuhänder der Arbeit) çalışma süresini sekiz saatin çok üzerine çıkarma yetkisi verdi. Nisan 1938 tarihli Arbeitszeitordnung (Çalışma Süresi Düzenlemesi) istisnaları daha da genişletti. Silahlanma ve savaşla birlikte uzun iş günleri kural hâline geldi.

Günümüz hukukunda sekiz saatlik iş günü

1994 tarihli Arbeitszeitgesetz

1938 tarihli Arbeitszeitordnung, Federal Almanya'da gözden geçirilmiş biçimiyle onlarca yıl daha yürürlükte kaldı. Onun yerini ancak 6 Haziran 1994 tarihli Arbeitszeitgesetz (Çalışma Süresi Yasası) aldı. Yasanın § 3 maddesi şöyledir: “Çalışanların iş günü başına çalışma süresi sekiz saati aşamaz.” (Almanca aslından çevrilmiştir) Altı takvim ayı veya 24 hafta içinde ortalama olarak iş günü başına sekiz saat aşılmıyorsa, süre on saate kadar uzatılabilir.

Yasaya göre cumartesiler de iş günüdür. Altı iş gününde sekiz saat, haftada 48 saat eder. Bu, Avrupa Birliği'nin 2003 tarihli Çalışma Süresi Direktifi'nin koyduğu sınırın tam kendisidir: Direktif, yedi günlük her dönemde ortalama çalışma süresinin fazla mesai dâhil 48 saati aşmamasını şart koşar.

Gün mü, hafta mı

Alman hukuku ile Avrupa hukuku arasındaki fark toplamda değil, birimdedir. Alman yasası günü, direktif ise haftayı ölçü alır. Yalnızca haftayı sınırlayan, diğer günler daha kısa olduğu sürece tek tek günlerin belirgin biçimde uzamasına izin verir.

Şu anda tam da bu konu tartışılıyor. Federal hükümet, “Avrupa Çalışma Süresi Direktifi ile uyumlu olarak günlük yerine haftalık azami çalışma süresi imkânı” yaratmayı hedeflemiştir. Federal Çalışma Bakanlığı'nın Haziran 2026 tarihli taslağı bu imkânı toplu iş sözleşmelerine veya bunlara dayanan işletme sözleşmelerine bağlıyor ve elektronik çalışma süresi kaydı yükümlülüğüyle birleştiriyor. Toplu iş sözleşmesi olmayan işletmelerde ilke olarak günlük azami çalışma süresi korunacak. İşveren birlikleri tam da bu kısıtlamayı eleştiriyor, sendikalar ise daha uzun iş günlerine karşı uyarıyor. Yasama süreci tamamlanmış değil.

Çalışanlar ne diyor

Çalışanların daha uzun iş günlerine nasıl baktığını Hans-Böckler-Stiftung'un Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü (WSI) Temmuz 2025'te, 2.000'den fazla çalışanla yapılan ağırlıklandırılmış bir çevrim içi ankette sordu. Şimdiye kadar günde on saatten uzun çalışmayanların yüzde 72,5'i, daha uzun iş günleri genel olarak mümkün hâle gelirse daha kötü dinlenebileceklerini düşünüyor. Yüzde 75'i ailevi veya özel yükümlülüklerini yerine getirmekte zorlanacaklarını öngörüyor. Yüzde on iki ise bugün bile bazı günlerde on saatten fazla çalışıyor.

Bu sizin için ne anlama geliyor

Yürürlükteki yasaya göre hakkınız

Yasa değişmediği sürece şu geçerlidir: İş gününde sekiz saatten fazla çalışmaya ancak denkleştirme süresi içinde daha kısa günlerle dengelenirse izin verilir; on saatten fazlası ise ilke olarak yasaktır. Arbeitszeitgesetz'in § 5 maddesine göre iki iş günü arasında en az on bir saat dinlenme olmalıdır. Bu sınırlar, iş sözleşmesinde başka bir şey yazsa bile geçerlidir. Yasa, başta toplu iş sözleşmesi yoluyla olmak üzere, sapmalara yalnızca dar sınırlar içinde izin verir.

Düzenli olarak daha uzun çalışıyorsanız, saatlerinizi kendiniz not etmelisiniz: başlangıç, bitiş, molalar ve fazla çalışmayı kimin istediği. Bu, aksi hâlde belirsizleşecek olanı görünür kıldığı için sağlığını korur ve ödenmesi gereken saatlerin ücretini güvence altına alır.

Birim neden önemli

Sınırın güne mi haftaya mı göre çizileceği teknik bir soru gibi görünür. Çalışan insanlar için ise bu, mesainin ne zaman bittiği sorusudur. Sekiz saatlik iş günü 1918'de bir hesap kuralı olarak değil, her günün bir bölümünün insanın kendi hayatına kalacağı vaadi olarak kabul ettirildi.

Özet

Sekiz saatlik iş günü Almanya'ya Kasım 1918'de geldi; önce Stinnes-Legien-Abkommen ile işverenler ve sendikalar arasında bir anlaşma olarak, ardından 23 Kasım 1918 tarihli kararname olarak. Daha 1923'te yeni bir çalışma süresi kararnamesiyle içi boşaltıldı, 1927'de kısmen yeniden güçlendirildi ve Nasyonal Sosyalizm döneminde büyük ölçüde yürürlükten kaldırıldı. 1994'ten bu yana Arbeitszeitgesetz'de yer alıyor: iş gününde sekiz saat, denkleştirmeyle on saate kadar. Bugün günlük sınırın yerine haftalık bir sınır getirilmesi tartışılıyor. Tarih, bu sınırın hiçbir zaman kendiliğinden korunmadığını, yalnızca çalışanların onu birlikte savunduğu yerde ayakta kaldığını gösteriyor.

Şöyle atıf yapılır

Sekiz Saat: Sekiz saatlik iş günü Almanya'ya nasıl geldi ve ondan geriye ne kaldı, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/tr/blog/sekiz-saatlik-is-gunu-1918den-bugune/3p6h98xf>, abgerufen am 13.10.2026.

Lisans

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
