आप्रवासी कामदारको निर्देशिका

पहिलो : कतारमा काम गर्दा पालना गर्नुपर्ने आधारभूत कुराहरू

कतारमा काम गर्ने हरेक कामदारले निम्न चरण पूरा गरी रोजगार अनुमतिपत्र लिनुपर्छ :

- वैधानिक रूपमा मुलुक प्रवेश गर्नुपर्छ
- आन्तरिक मन्त्रालयको उपयुक्त निकायबाट आवास अनुमति पत्र लिनुपर्छ
- आन्तरिक मन्त्रालयको उपयुक्त विभागबाट परिचयपत्र (आइडी) प्राप्त गर्नुपर्छ
- कामदार स्वास्थ्यका दृष्टिले तन्दुरुस्त र सरुवा रोगमुक्त हुनुपर्छ
- प्रशासनिक विकास, श्रम तथा सामाजिक मन्त्रालयबाट सेवा करार प्रमाणीकरण गराउनुपर्छ
- रोजगार अनुमतिपत्र पाँच वर्षको लागि मान्य हुनुपर्छ र यसको वैधानिक अवधि आवासीय अनुमति पत्रको सरह हुनपर्छ ।

दोस्रो : कतारी श्रम ऐनअनुसार कामदारको श्रम सम्झौताको परिभाषा

रोजगार करारलाई रोजगारदाता र कामदारबीच भएको सम्झौताको रूपमा परिभाषित गरिएको छ ।

त्यस्तो सम्झौता निश्चित वा अनिश्चितकालीन अवधि जेका लागि भए पनि कामदारले रोजगारदाताको सुपरीवेक्षणमा रहेर तलबका लागि दुवै पक्ष राजी भएको सर्त बमोजिम त्यसमा तोकिएको काम सम्पन्न गर्ने छ ।

तेस्रो : करारमा ध्यान दिनुपर्ने महत्वपूर्ण निर्देशन

१. कामदारले कतार प्रवेश गर्नुअघि आफू र रोजगारदाता दुवैको हस्ताक्षर भएको सम्झौता पत्र प्राप्त गर्नुपर्छ । त्यस्तो सम्झौता अरेबिक भाषामा लेखेको हुनुपर्छ । रोजगारदाता कम्पनीले अरेबिक भाषाको सम्झौता अन्य भाषामा अनुवाद गरेर संलग्न गर्न सक्नेछन् । अन्य भाषा र अरेबिक भाषाको सम्झौतामा फरक परेमा अरेबिक भाषालाई आधिकारिक मानिने छ ।

२. कामदारले प्रशासनिक विकास, श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालयको उपयुक्त विभागबाट प्रमाणीकरण गराएको रोजगार सम्झौताको प्रति आफूसँग रहेको सुनिश्चित गर्नुपर्छ । उक्त प्रति सम्झौता अवधिभर कतारमा आफूसँगै राख्नुपर्छ ।

३. रोजगार सम्झौता लिखितमा हुनुपर्छ र प्रशासनिक विकास, श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालयको उपयुक्त निकायबाट प्रमाणित गराएको हुनुपर्छ । रोजगार सम्झौता तीन प्रति बनाउनुपर्छ । कामदार र रोजगारदाताले एक-एक प्रति लिएर अर्को प्रति उपयुक्त निकायमा पेस गर्नुपर्छ ।

सम्झौतामा देहायका विषय समेटिनुपर्छ :

क) रोजगारदाताको नाम र काम गर्ने स्थान
ख) कामदारको नाम, योग्यता, राष्ट्रियता, व्यवसाय, आवास अनुमति र परिचयको प्रमाण
ग) सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेको मिति
घ) कामको प्रकृति र करार गरेको स्थान
ङ) काम सुरु गरेको मिति
च) निश्चित समयको रोजगार करार हो भने त्यसको अवधि
छ) सम्झौतामा कामदारले पाउने तलबको विधि, मिति, थप सुविधा, प्रोत्साहन भत्ता, मुनाफा, नगद कहिलेदेखि दिन थालिएको सो कुरा उल्लेख गर्नुपर्छ ।

४. काम सुरु गरेको मितिले ६ महिनाभन्दा बढी नहुने गरी कामदार दुवै पक्षले सहमति जनाएको परीक्षणकालमा रहन सक्ने बेहोरा सम्झौतामा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

५. निश्चितकालीन सम्झौताको अवधि ५ वर्षसम्मको हुनुपर्छ । रोजगारदाता र कामदारबीचको आपसी सहमतिमा दुवै पक्षले पुनः बढीमा सोही अवधिका लागि सम्झौता नवीकरण गर्न सक्नेछन् ।

६. रोजगादाता र कामदार दुवैले अनिश्चितकालीन करार कुनै कारण नदेखाइकनै भंग गर्न सक्ने छन् । यसो गर्दा वार्षिक वा मासिक तलबमा कार्यरत कामदारको हकमा कार्यअवधि ५ वर्षभन्दा कम छ भने करार भंग गर्न चाहेको मितिले एक महिनाअगावै अर्को पक्षलाई जानकारी दिनुपर्ने छ । कार्यअवधि पाँच वर्ष नाघिसकेको छ भने कम्तीमा दुई महिनाअघि सूचित गर्नुपर्ने छ ।

७. कामदारको वार्षिक बिदाको आधिकारिक अवधि करारमा उल्लेख गर्नुपर्छ । बिदा बसेको समयमा कामदारलाई पूरा तलब दिनुपर्छ । पाँच वर्षभन्दा कम अवधि काम गरेको कामदारलाई ३ साताको पारिश्रमिकभन्दा कम नहुने गरी तलब दिनुपर्छ । कार्यअवधि ५ वर्ष पुगेको वा ५ वर्ष नाघेको कामदारको हकमा पूरै वर्ष काम गरेको अवस्थामा ४ हप्ताको पारिश्रमिक दिनुपर्छ ।

८. रोजगार करारमा कामदार अवकाशपछिको सुविधाको हकदार रहेको बेहोरा उल्लेख गर्नुपर्छ । तर, यो पूरै वर्ष काम गरेको हरेक वर्षका लागि ३ साताको पारिश्रमिकभन्दा कम हुनु हुँदैन ।

चौथो : काम गर्ने र बिदा पाउने समय

क) कामदारले रमादान महिनाबाहेक सबै महिनामा दैनिक ८ घन्टाका दरले हप्तामा ४८ घन्टा काम गर्नुपर्नेछ । रमादानको हकमा सातामा ३६ घन्टा र दिनमा ६ घन्टाको कार्यसमय हुनेछ ।

ख) कामदारललाई काम गर्ने समयभित्र प्रार्थना, आराम वा नास्ताका लागि समय दिनुपर्छ । त्यस्तो समय कम्तीमा एक घन्टा र बढीमा तीन घन्टाको हुनुपर्छ । खाजा समयलाई कार्यअवधिमा जोड्नु हुँदैन ।

ग) कारखाना वा सफाइ युनिटको प्रमुख वा कार्यसमयभन्दा अघि वा पछि काम गर्नुपर्ने व्यक्ति वा सुरक्षाकर्मी, सफाइ कर्मचारी र मन्त्रीस्तरीय निर्णय नम्बर १०, २००५ मा उल्लेखित अन्य वर्गका वा रोक्नै नमिल्ने प्रकृतिको काममा कार्यरत कर्मचारीको हकमा माथि उल्लेखित कार्यसमयको प्रावधान लागू हुने छैन ।

घ) कामदारलाई सामान्य कार्यसमय बाहेक अरू बेला काममा लगाउनु हुँदैन । ठूलो क्षति हुने कुनै गम्भीर दुर्घटना वा त्यसको क्षति न्यूनीकरणका लागि आवश्यक पर्ने अवस्थामा बोहक कामदारलाई दैनिक १० घन्टाको सामान्य कार्यसमयभन्दा अघिपछि काममा लगाउनु हुँदैन ।

ङ) रोजगारदाताले कामदारलाई अतिरिक्त समय काम लगाएबापत पारिश्रमिक दिनुपर्नेछ । अतिरिक्त समय काम लगाएबापत सामान्य कार्यसमयको आधारभूत पारिश्रमिकमा २५ प्रतिशतभन्दा कम नहुने गरी थपेर अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नुपर्छ ।

च) राति ९ बजेदेखि बिहान ३ बजेसम्म काममा लगाएको खण्डमा सामान्य कार्यसमयको पारिश्रमिकमा ५० प्रतिशतभन्दा कम नहुने गरी थपेर पारिश्रमिक दिनुपर्ने छ । सिफ्‌टमा काम गर्ने श्रमिकको हकमा थप पारिश्रमिक लागू हुने छैन ।

छ) हरेक कामदारलाई प्रत्येक साताको शुक्रबार २४ घन्टाभन्दा कम नहुने गरी तलबी साप्ताहिक बिदा दिनुपर्ने छ । सिफ्‌टमा काम गर्ने कामदारको यो प्रावधान लागू हुने छैन ।

ज) कारणवश कामदारलाई साप्ताहिक बिदाको दिन काम लगाउनु परेमा त्यसको क्षतिपूर्तिस्वरूप अर्को दिन बिदा दिनु पर्ने छ र त्यस दिनको ज्याला सामान्य तलबमा कम्तीमा डेढ सय प्रतिशत थपेर दिनुपर्छ । रोजगारदाताको अधिकार प्रयोग गर्ने प्रमुख पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा यो प्रावधान लागू हुने छैन ।

झ) रोजगारदाता कम्पनीले कार्यस्थलको सबैले देख्ने विशिष्ट ठाउँमा बिदा, साप्ताहिक बिदाको दिन, कार्य घन्टा, सबैको विश्राम अवधि जस्ता कुरा खुलाउने तालिका टाँस्नुपर्छ र एकप्रति मन्त्रालयको श्रम निरीक्षण विभागमा पेस गर्नुपर्छ ।

बिदा दिनहरू :

निम्न बिदामा कामदारले पूरै तलब पाउँछन् :

- इद उल फित्रमा तीन कार्यदिन
- इद उल अदामा तीन कार्यदिन
- कतारको राष्ट्रिय दिवसमा एक कार्यदिन
- कतारको राष्ट्रिय खेलकुद दिवसमा एक कार्यदिन
- रोजगारदाताले तय गरेको तीन कार्यदिन
- काम सुरु गरेको पाँच वर्ष ननाघेको कामदारले वर्षदिन निरन्तर काम गरेको अवस्थामा वार्षिक तीन साताभन्दा कम नहुने गरी वार्षिक बिदा पाउने छ । पाँच वर्षभन्दा बढी अवधि काम गरेको कामदार भने वार्षिक चार हप्ता वार्षिक बिदाको हकदार हुन्छ ।
- कामदारले प्रत्येक वर्षको कामका लागि तलबी बिरामी बिदा पाउँछ । तर, यस्तो बिदा पहिलोचोटि काम सुरु गरेको मितिदेखि ३ महिनासम्म काम नगर्दासम्म पाउने छैन र बिरामी बिदाको अवधि दुई साता ननाघेसम्म त्यस्तो बिदामा बसेको बेलाको पूरा तलब पाउनेछ । बिरामी बिदा दुई साताभन्दा बढी लम्बिएमा चार सातासम्म ५० प्रतिशत ज्याला पाउने छ । त्यसपछि पनि बिदा लम्बिए त्यो बेतलबी हुने छ ।
- मुस्लिम कामदारलाई धार्मिक तीर्थयात्राका लागि पूरै सेवा अवधिमा बढीमा २० दिनको विशेष बेतलबी बिदा दिइने छ ।
- वर्षदिन काम गरेका महिला कामदार ५० दिनको तलबी प्रसूति बिदाको हकदार हुन्छन् । त्यस्ता महिलाले प्रसूती बिदा सकिएपछि एक वर्षसम्म दैनिक कम्तीमा एक कार्यघन्टाका दरले बच्चालाई स्तनपान गराउने समय पाउने छन् ।
- कामदारलाई आफ्नो वार्षिक बिदा इन्कार गर्ने अधिकार हुने छैन । यो प्रावधानसँग बाझिने कुनै पनि सम्झौता अमान्य हुनेछ ।
- कामदारको बिदा बाँकी रहँदै ऊसँगको रोजगार करार जुनसुकै कारणले भंग भए पनि उसले उपभोग गर्न बाँकी बिदा अवधिको लागि उसको तलब बराबर नगद क्षतिपूर्ति पाउने छ ।

पाँचौं : करार भंग

क) सेवा करार अनिश्चितकालीन छ भने दुवै पक्षले कुनै कारण नदिइकनै करार भंग गर्न सक्नेछन् । तर, करार तोड्न चाहने पक्षले अर्को पक्षलाई कतारी श्रम ऐनको धारा (४९) मा उल्लेख भएबमोजिम लिखितमा जानकारी गराउनुपर्ने छ ।

ख) परीक्षणकालमा रहेको कामदार तोकिएको कामका लागि असक्षम भेटिए रोजगारदाताले ऊसँगको करार भंग गर्न सक्नेछ । यस्तोमा करार भंग गर्नुभन्दा तीन दिनअघि

रोजगारदाताले कामदारलाई जानकारी गराउनुपर्छ ।

ग) श्रम कानुनले तोकेको बिदा अवधिमा रोजगार करार भंग गर्ने अधिकार रोजगारदातालाई हुने छैन । करार भंग भएको सूचनाको अवधि बिदाको बेला सकिने गरी जानकारी दिने अधिकार पनि रोजगारदातालाई हुने छैन ।

घ) कामदारले निश्चित अवधिको करार मिति पुग्नुअगावै भंग गर्न सक्छ, र उसले अनिश्चितकालीन अवधिको करार पनि रोजगारदातालाई जानकारी नगराइकन भंग गर्न सक्छ, यद्यपि निम्न अवस्थामा उसले अवकाशपछिको भत्ता सुविधा प्राप्त गर्ने छ :
- रोजगारदाताले कतारी श्रम ऐनको प्रावधान उल्लंघन वा करार सम्झौताका बखत गरेका प्रतिबद्धता पूरा नगरे
- रोजगारदाता वा उसको व्यवस्थापकले कामदारमाथि भौतिक आक्रमण वा कामदार अथवा उसको परिवारका कुनै सदस्यविरुद्ध नैतिक पतन हुने काम गरे
- रोजगारदाता वा उसको प्रतिनिधिले कामदारसँग करार गर्दाका बखत करारका सर्तबारे झुक्याएको भए
- कामदारको स्वास्थ्य र सुरक्षामामा जोखिम रहेको थाहा पाउँदा पाउँदै रोजगारदाताले त्यसलाई हटाउन कुनै कदम नचाले ।

देहायको अवस्थामा रोजगार करार भंग गर्न पाइँदैन :
- रोजगारदाताको मृत्यु भए पनि जुन कामका लागि करार गरिएको हो सो काम उसको मृत्युका कारण नरोकिने भए,
- जुनसुकै कारणले उद्यम, व्यवसाय एकआपसमा गाभिएर अरूमा स्वामित्व हस्तान्तरण भएमा वा व्यवस्थापनको अधिकार अर्को व्यक्तिमा जाँदा,
- रोजगारदाताले कामदारसँगको करार अवधि सकिएपछि कामदारको आग्रहमा उसले काम सुरु गरेको र छाडेको, उसले गरेको काम, पाउने तलब खुल्ने प्रमाणपत्र र उसले राखेका कामदारका प्रमाणपत्र र अन्य कागजात फिर्ता गर्नुपर्छ ।

छैटौं : कतारी श्रम कानुनअनुसार कामदारलाई बर्खास्त गर्न सकिने अवस्था :
देहायको अवस्थामा रोजगारदाताले कामदारलाई बिनासूचना र अवकाशपछिको सुविधा नदिइकनै बर्खास्त गर्न सक्छ :

क) कामदारले पररूप ग्रहण गरेको वा अर्कै राष्ट्रियता दाबी गरेमा वा किर्ते प्रमाणपत्र वा कागजात पेस गरेमा

ख) कामदारले रोजगारदातालाई ठूलो मात्रामा आर्थिक नोक्सानी हुने काम गरेमा । यस्तो अवस्थामा रोजगारदाताले उक्त सूचना घटनाको वा घटनाबारे आफूले जानकारी पाएको भोलिपल्टै विभागलाई सूचित गर्नुपर्छ ।

ग) लिखितमा जानकारी गराउँदा गराउँदै वा सबैले देख्ने ठाउँमा टाँस्दा टाँस्दै कामदारले एकभन्दा बढीपटक कामदार र व्यवसायको सुरक्षा सम्बन्धी विशेष निर्देशन उल्लंघन गरेमा ।

घ) लिखितमा चेतावनी दिँदादिँदै पनि कामदार एकपटकभन्दा बढी आफ्नो जिम्मेवारी, रोजगार करार वा ऐन अन्तर्गतको कर्तव्य पालनामा चुकेमा ।

ङ) कामदारले कार्यरत कम्पनीको गोपनीयता भंग गरेमा ।

च) कामदारलाई कार्यसमयभित्र मदिरा वा लागूपदार्थको नशामा भेटिएमा ।

छ) कामदारले रोजगारदाता, व्यवस्थापक अथवा कुनै सुपरभाइजरमाथि कार्यसमयमा वा त्यसैका कारण आक्रमण गरेमा ।

ज) लिखित चेतावनीका बाबजुद कामदारले आफ्ना सहकर्मीमाथि कार्यसमयमा कुटपिट गरेमा ।

झ) मुनासिब कारणबिनै कुनै कामदार लगातार सात दिनसम्म वा वर्षमा पटकपटक गरी १५ दिन गयल भएमा ।

ञ) कामदार लज्जास्पद अपराध वा बेइमानीको अभियोगमा अदालतको निर्णयबाट जेल गएमा ।

कतारी श्रम ऐन अनुसार रोजगारदाता र कामदारको कर्तव्य

पहिलो : रोजगारदाताको कर्तव्य

१. रोजगारदाताले आफ्नो संस्थामा काम सुरु गर्नुअघि मन्त्रालयको सक्षम निकायलाई देहायका बेहोरा लिखित रूपमा सूचित गर्नुपर्छ :

   क) व्यवसायको नाम, ठेगाना, मुख्य कार्यालय, यसका क्रियाकलाप, पत्राचार गर्ने ठेगाना र फोन नम्बर ।

   ख) प्रतिष्ठानले गरिरहेको कामको प्रकृति ।

   ग) उक्त व्यवसायमा काम गर्ने श्रमिकको संख्या, उनीहरूको पेसा र उनीहरूको राष्ट्रियता ।

   घ) उद्योगको अख्तियार प्राप्त व्यवस्थापकको नाम ।

२. आफूकहाँ ५० वा सोभन्दा बढी कामदार कार्यरत छन् भने उपयुक्त निकायबाट मनोनीत भई आउने कुल कामदार संख्याको पाँच प्रतिशत कतारी कामदारलाई प्राविधिक सीपको तालिम दिनु ।

३. उपयुक्त विभागलाई प्रत्येक ६ महिनामा आफूकहाँ कार्यरत कामदारको नाम, उनीहरूको लिंग, राष्ट्रियता, उनीहरूको काम, उनीहरूको ज्याला, उनीहरूको उमेर र उनीहरूका श्रम स्वीकृतिमा रहेको विवरण जानकारी गराउनु । यस्तो विवरण पद रिक्त हुन आएको वा रोजगारी उपलब्ध भएको मितिले १ महिनाभन्दा ढिलो नहुने गरी विभागमा जानकारी गराउनुपर्छ ।

४. उपयुक्त संख्यामा विभागबाट मनोनीत भई आएका कतारी कामदारलाई विदेशी विज्ञ र प्राविधिकले गर्ने कामको प्रशिक्षण दिनु वा तालिम लिने वा विज्ञता हासिल गर्ने प्रयोजनका लागि ती विज्ञका लागि कतारी सहायक नियुक्त गर्नु ।

५. आफूकहाँ रिक्त रहेको रोजगारीको अवसर, ती पदमा वा काममा दरखास्त दिने आवेदकमा हुनुपर्ने दक्षता, हरेक पदका लागि तोकिएको पारिश्रमिक, पदपूर्ति हुने मिति खुलाएर उपयुक्त विभागलाई जानकारी दिनु । पद रिक्त भएको वा रोजगारीको अवसर सिर्जना भएको बढीमा एक महिनाभित्र यस्तो जानकारी विभागलाई गराइसक्नुपर्छ ।

६. कामदारलाई तोकिएको काम गर्न सक्षम बनाउनु र उनीहरूलाई आवश्यक उपकरण उपलब्ध गराउनु ।

७. दसजनाभन्दा बढी कामदार कार्यरत छन् भने उपयुक्त विभागबाट अनुमति लिएर कार्य-नियमन नियमावली बनाउनु ।

८. प्रत्येक कामदारको विशेष फाइल बनाउनु । यस्तो फाइलमा कामदारका कागजपत्र, प्रमाणपत्र, निर्णय र ऊसँग सम्बन्धित निर्देशनहरू राख्नुपर्छ ।

९. देहायको अभिलेख राख्नु :
   क) कामदारको अभिलेख
   ख) ज्यालाको अभिलेख
   ग) अनुशासनात्मक प्रक्रियाको अभिलेख
   घ) काम गर्दा लागेको चोटपटकको अभिलेख
   ङ) अवकाशको अभिलेख

१०. कामदारले सामान्य तरिकाले काम गरेको छ भने धारा ४९ मा तोकिएको समयमा कामदारको पूरै तलब भुक्तानी गर्नु, र राजीनामा दिइसकेको तर काम छाड्ने दिन

आइनसकेको कतारी कामदारलाई सो अवधिमा नयाँ रोजगारीको लागि उपयुक्त विभागमा सूचीकृत हुन उचित बिदा दिनु ।

११. कामदारले मागेको खण्डमा ऊसँगको करार सकिएपछि उसलाई निःशुल्क 'रोजगारी प्रमाणपत्र' पत्र उपलब्ध गराउनु, आफूसँग रहेका उसका प्रमाणपत्र र कागजातहरू फिर्ता गर्नु ।

१२. अन्यथा सहमति भएको अवस्थामा बाहेक एक वर्ष वा सोभन्दा बढी समय काम गरिसकेको कामदारलाई हरेक वर्षका लागि तीन साताको आधारभूत पारिश्रमिकमा नघट्ने गरी अवकाशपछिको सुविधा भुक्तानी गर्नु ।

१३. कार्यसमयमा जुनसुकै कारणले कामदारको मृत्यु भएमा रोजगारदाताले घटनाको १५ दिनभित्रै कामदारले पाउनुपर्ने पारिश्रमिक र अवकाशपछिको सुविधा सक्षम अदालतमा जम्मा गरिदिनुपर्छ ।

१४. कामदारको नोकरी अवधि सकिएपछि रोजगारदाताले आफ्नै खर्चमा कामदारलाई स्वदेश अथवा सुरुमा नियुक्त भएको ठाउँ वा दुई पक्षबीच सहमति भएको गन्तव्यसम्म फर्काइदिनुपर्छ ।

१५. दसजनाभन्दा बढी कामदार कार्यरत छन् भने सक्षम विभागको अनुमति लिएर कार्य-नियमावली बनाउनु ।

१६. जरिवानाको अभिलेखमा कामदारमाथि भएको अनुशासनात्मक प्रक्रिया दर्ता गर्नु ।

१७. ज्याला सुरक्षा प्रणाली (डब्लुपिएस) अनुसार तोकिएको मितिले सात दिनभित्र कामदारलाई कतारस्थित बैंक ट्रान्सफरमार्फत उनीहरूले पाउनुपर्ने ज्याला भुक्तानी गर्नु ।

१८. कामदारलाई उसको वार्षिक बिदाअगावै उसले बिदा लिनुभन्दा अगाडिसम्म गरेको कामको ज्याला र उसको बिदा बापतको रकम भुक्तानी गर्नु ।

१९. कामदारलाई खाद्यान्न वा अन्य सामग्री तोकिएको पसलबाट वा कामदारको उत्पादनबाट किन्न बाध्य पार्नु हुँदैन ।

२०. रोजगारदाताले कामदारलाई दिन सक्ने ऋणमा ब्याज लगाउनु हुँदैन ।

२१. कामदारलाई अतिरिक्त समय काम लगाएको अवस्थामा अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नु ।

२२. कामदार कार्यस्थलमा प्रवेश गर्ने मुख्य ढोका र सबैले देख्ने ठाउँमा बिदा, साप्ताहिक बिदाको दिन, कार्य घन्टा, सबै वर्गका कामदारको विश्राम अवधि जस्ता कुरा खुलाउने तालिका टाँस्नु र एकप्रति समक्ष विभागमा पेस गर्नु ।

२३. रोजगारदाताले कामदार बिदामा रहेको बेला करार भंग गर्न सक्दैन र कामदार कानुनले तोकेको बिदामा रहेको बेला करार भंगको सूचना पठाउन पाउने छैन ।

२४. उमेर १६ वर्षभन्दा कम भएका व्यक्तिलाई काममा लगाउन र कार्यस्थलमा भित्र पस्न दिनु हुँदैन । कम उमेरका बालबालिकालाई उनीहरूको स्वास्थ्य र सुरक्षा वा नैतिकताको प्रतिकूल हुने काममा लगाउन पाइँदैन ।

२५. कम उमेरको बालकलाई बिहान सूर्योदयभन्दा अघि र साँझ सूर्यास्तपछि, विश्रामको दिन, बिदाको दिन वा सामान्य कार्य घन्टाभन्दा अघिपछि काममा लगाउनु वा लगातार सात घन्टाभन्दा बढी कार्यस्थलमा राख्नु हुँदैन ।

२६. कम उमेरका बालकको जन्म प्रमाणपत्र, शारीरिक तन्दुरूस्ती प्रमाणपत्र र उसको आवधिक स्वास्थ्य जाँचको प्रमाणपत्र उसको फाइलमा राख्नु ।

२७. एक वा एकभन्दा बढी संख्यामा कम उमेरको बालकलाई काममा लगाएको अवस्थामा उसको नाम, उसको काम, उसको रोजागारीको अवधिसहितको धारणा र कार्यस्थलको सजिलै देख्ने ठाउँमा उनीहरूको कार्यघन्टा र विश्राम मध्यान्तरको विवरण टाँस्नुपर्छ ।

२८. महिलालाई खतरनाक एवं कठिन काम वा क्रियाकलापमा तथा उनीहरूको स्वास्थ्य र नैतिकतामा खलल पुग्ने क्रियाकलापमा लगाउनु हुँदैन ।

२९. एक वर्षभन्दा बढी समय काम गरिसकेकी महिलाले अन्य बिदामा कटौती नहुने गरी ५० दिनको तलबी प्रसूती बिदा पाउनेछिन् ।

३०. कामदार महिलाले प्रसूती बिदापछि एक वर्षसम्म शिशुलाई स्तनपान गराउने विश्राम अवधि पाउनेछिन् । यस्तो विश्राम अवधिको तलब कटाउन पाइने छैन ।

३१. विवाह वा प्रसूती बिदाका कारण रोजगारदाताले महिला कामदारसँगको करार भंग गर्न पाउने छैन । यस्तो बिदामा बसेको बेला सम्झौता भंगको सूचना दिन पाइने छैन ।

३२. कामदारलाई काम सुरु गर्नुअघि कामका क्रममा आउन सक्ने खतरा र अपनाउनुपर्ने सुरक्षा उपायबारे जानकारी दिनु । स्वास्थ्य र सुरक्षा उपायसम्बन्धी विस्तृत जानकारी रोजगारदाताले कार्यस्थलमा देखिने ठाउँमा टाँस्नुपर्छ ।

३३. उक्त व्यवसायमा हुने कामको सिलसिलामा लाग्न सक्ने चोटपटक वा बिरामी, दुर्घटना, टुटफुट वा मेसिन औजार र उपकरणको खराबी वा आगलागीबाट कामदारलाई जोगाउन पूर्वसावधानीका उपाय अपनाउनु ।

३४. कार्यस्थलमा सरसफाइ, हावा छिर्ने व्यवस्था, पर्याप्त उज्यालो, खानेपानी, सरसफाइको लागि चाहिने पानी र ढल निकासको व्यवस्था गर्नु ।

३५. पाँचजनादेखि २५ जनासम्म कामदार भएको ठाउँमा उपयुक्त स्वास्थ्य निकायले तोकेबमोजिमको प्राथमिक उपचार बक्स र औषधिको व्यवस्था गरी कामदारले देख्ने ठाउँमा राख्नु । कामदार संख्या २५ भन्दा बढी छ भने प्रत्येक ५ देखि २५ जनाको समूहलाई एउटा प्राथमिक उपचार बक्स दिनु पर्छ । कामदार संख्या सयभन्दा बढी छ भने प्राथमिक उपचार बक्सका अतिरिक्त एकजना पूर्णकालीन नर्स नियुक्त गर्नुपर्छ । कामदार संख्या पाँच सयभन्दा बढी छ भने कम्तीमा एकजना डाक्टर र एकजना नर्ससहित एउटा सर्जरीको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

३६. कार्यस्थलमा हुने विभिन्न गतिविधिको कारण गम्भीर प्रकृतिको पेसागत रोगको जोखिममा रहेको कामदारको स्वास्थ्य कामजन्य जोखिम वा खतराको तह अनुसार समय समयमा जाँच गराइरहनुपर्छ र त्यस्तो स्वास्थ्य जाँचको नतिजा उक्त कामदारको फाइलमा राख्नुपर्छ ।

३७. कामदारलाई उचित खाना, पिउने पानी अथवा यी वस्तु प्राप्त गर्ने माध्यमका अलावा सहरभन्दा बाहिर काम गर्ने कामदारको हकमा यातायात वा उचित आवास वा दुवै थरी सुविधा दिनु ।

३८. पचास वा त्योभन्दा बढी कामदारलाई काममा लगाउनेले सामाजिक सेवाका काम गर्नु ।

३९. कामदारले काम गरिरहेको बेला वा कामकै कारण मृत्यु भएमा वा चोटपटक लागेमा प्रहरी वा उपयुक्त विभागलाई जानकारी दिनु ।

४०. पेसाजन्य चोटपटक लागेको कामदारलाई आवश्यक औषधोपचार र घाइते भई उपचारमा रहेको समय वा ६ महिनामध्ये जुन घटी हुन्छ सो अवधिको पूरै तलब दिनुपर्छ ।

४१. कामदारलाई अपांगता बापतको क्षतिपूर्ति रकम अपांगता पुष्टि भएको वा छानबिनबाट अपांगताको कारण काम नै हो भनी घोषणा भएको मितिबाट १५ दिनभित्रै भुक्तानी गर्नु । कामदारको मृत्युबापतको क्षतिपूर्ति रकम उसको मृत्यु भएको वा छानबिनबाट मृत्युको कारण काम नै हो भनी घोषणा भएको मितिबाट १५ दिनभित्र उपयुक्त अदालतमा जम्मा गरिदिनु ।

४२. श्रम निरीक्षकलाई उसको काममा सहयोग गर्नु र उनीहरूलाई उनीहरूको लक्ष्यसँग सम्बन्धित हरेक विषयमा सही सूचना उपलब्ध गराउनु र उनीहरूले बोलाएको ठाउँमा जानु ।

दोस्रो : कामदारको कर्तव्य

१. समान काम गरिरहेका कामदारले झैं सामान्य ध्यानका साथ कार्यसम्पादन गर्नु ।

२. रोजगारदाताले दिएको निर्देशनले करारका सर्तहरूको उल्लंघन गर्दैन वा त्यो काम गर्दा कामदारलाई कुनै जोखिम हुँदैन भने त्यस्ता निर्देशन पालन गर्नु ।

३. तेस्रो पार्टीका लागि वा बिनाज्याला काम नगर्नु ।

४. कच्चा पदार्थ, उत्पादन उपकरण, उत्पादित वस्तु अथवा आफूलाई जिम्मा दिइएका सामानको संरक्षण गर्नु, तिनीहरूको संरक्षण र दुरुस्त राख्न आवश्यक कदम चाल्नु ।

५. कार्यस्थलका लागि तोकिएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निर्देशनहरूको पालना गर्नु ।

६. कार्यस्थलमा आउन सक्ने विपत्ति रोकथाम गर्न मद्दत गर्नु र त्यस्तो विपत्तिको अवस्थामा उद्धार कार्यमा मद्दत गर्नु ।

७. रोजगारदाताले उपयुक्त पक्षको सहकार्यमा स्थापित गरेको नियम र प्रक्रिया एवं उपलब्ध सुविधाको सीमाभित्र रहेर आफ्नो सीप, व्यावसायिक तथा सांस्कृतिक विज्ञताको निरन्तर विकास गर्नु ।

८. करार सकिएपछि पनि पेसागत गोपनीयता कायम राख्नु ।

९. रोजगारदाताको अनुमतिबिना उपकरणहरू कार्यस्थलबाहिर प्रयोग नगर्नु र त्यस्ता उपकरणहरू तोकिएको ठाउँमा राख्नु ।

१०. आफ्नो रोजगारदाताको बाहेक अरूको काम गर्दा उपहार, पारिश्रमिक, कमिसन वा पैसा अस्वीकार गर्नु ।

११. करार अवधि सकिएपछि आफ्नो जिम्मामा रहेका उपकरण वा प्रयोग हुन बाँकी कुनै उत्पादनहरू फिर्ता गर्नु ।

कतारमा आप्रवासी कामदारका लागि सामान्य निर्देशिका

- कामदारहरूले कतारको कानुन पालना गर्नुपर्नेछ । कतारको सार्वजनिक व्यवस्था, नैतिकताको अनुपालना गर्नु र कतारी संस्कृति र परम्पराको सम्मान गर्नुपर्ने छ ।
- रोजगार अनुमतिपत्र साथैमा राख्नु र मुलुकका उपयुक्त अधिकारीले मागेका बेला देखाउनु ।
- कार्यसमयको सम्मान गर्नु ।
- पूर्व अनुमति र स्वीकार्य कारणबिना काममा अनुपस्थित नरहनु ।
- रमादान महिनाको बेला दिउँसो सार्वजनिक स्थलमा खाने र पिउने काम नगर्नु ।
- कामदार कुनै पनि अवस्थामा रोजगारदाताबाट भाग्नु हुँदैन, यस्तो गरेको फेला परे कानुनी छानबिन हुनेछ ।
- उपयुक्त निकायबाट प्रमाणीकरण गराएको एक प्रति रोजगार करार आफूसँग राख्नु ।

कामदारले रोजगारदाताविरूद्ध गुनासो दर्ता गराउन चाहे ऊ प्रशासनिक विकास, श्रम तथा सामाजिक मन्त्रालयको श्रम सम्बन्ध विभागमा जान सक्छ जसले शान्तिपूर्ण तरिकाले रोजगारदाता र कामदारबीचको विवाद सुल्झाउन मध्यस्थता गर्नेछ । यति गर्दा गुनासोको समाधान भएन भने उसले उक्त मुद्दालाई अन्तिम निर्णयका लागि अदालतमा पठाउने छ ।

अनुवाद : कतार राजदूतावास, काठमाडौंका लागि
प्रा. मोहम्मद रमजान अली मिया र
डा. अबुल कैस मु., त्रि. वि. विश्वभाषा क्याम्पस

असोज २०७४