

**Post-arrival training and
orientation for migrants and
migrant workers from
Afghanistan (PAOS)**

تریننگ و راهنمای بعد از ورود برای
کارگران مهاجر از افغانستان

(with additional information for migrant
workers going to GULF COOPERATION COUNCIL
COUNTRIES)

(با معلومات اضافی برای کارگران مهاجر که به کشورهای
خلیج میروند)

(in English and Dari)



Table of content	
فهرست مطالب	6
Foreword	8
Abbreviations	12
Introduction to the handbook	13
Migration terms glossary	14
فهرست کلمات کلیدی	15
Getting Started - Introduction to the training course	17
MODULE 1 GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES- GENERAL INFORMATION	19
SESSION 1 – GETTING THERE	19
Visa scam	20
Verification of visas	21
Immigration rules	22
Flying In	32
SESSION 2 - COUNTRIES PROFILE	39
Kingdom of Bahrain - Mamlakat al Bahrayn	40
State of Kuwait - Dawlat al Kuwayt	42
Sultanate of Oman -Saltanat Uman	43
State of Qatar- Dawlat Qatar	46
Kingdom of Saudi Arabia (KSA) - Al Mamlakah al Arabiyah as Suudiyah	47
State of the United Arab Emirates (UAE) - Al Imarat al Arabiyah al Muttahidah	49
SESSION 3 - PEOPLE AND CULTURE	51
Religion in Gulf countries	51
Arabic language	54
Term of address and greetings	56
Dress Code	58
پوشیدن لباس های که قسمت زیاد از بدن معلوم باشد	59
Culture in the Arab Gulf countries	59
SESSION 4 - DOs AND DON'Ts	62
Visiting mosques	62
Etiquette	62
Alcohol and illegal drugs	63
Body language - do's and don'ts	63
Conversation topics	64
آشنایی و احساسات در بین مردم عام با جنس مخالف هرگز نباید نشان داده شود. اما نشان دادن احساسات با جنس موافق قابل قبول میباشد.	65
Sex and relationships	65
Challenge Yourself	66

خود را امتحان کنید.....	67
MODULE 2 WORKING IN GCC	69
SESSION 1 – THE KAFALA SYSTEM	69
SESSION 2 – WORKING ABROAD – RIGHTS AND OBLIGATIONS	75
WORKING IN BAHRAIN	79
What to do upon arrival in Bahrain.....	79
Labour contract in Bahrain	81
Rights and obligation of workers.....	84
Policies on wages	87
WORKING IN KUWAIT	88
What to do upon arrival in Kuwait	88
Labour contract in Kuwait	91
Rights and obligation of workers.....	93
Policies on wages	96
WORKING IN OMAN	97
What to do upon arrival in Oman.....	97
Labour contract in Oman	99
Rights and obligation of workers.....	101
Policies on wages	104
WORKING IN QATAR	105
What to do upon arrival in Qatar	105
Labour contract in Qatar.....	107
Rights and obligation of workers.....	109
Policies on wages	113
WORKING IN SAUDI ARABIA	113
What to do upon arrival in Saudi Arabia.....	113
Labour contract in Saudi Arabia	115
Rights and obligation of workers.....	118
WORKING IN UNITED ARAB EMIRATES	121
What to do upon arrival in the United Arab Emirates.....	121
از نظر قانون کار امارات متحده عرب که بالای تمام کارفرمایان در امارات قابل تطبیق است دو نوع قرارداد وجود دارد: قرارداد معین و قرارداد نامعین. تفاوت های زیادی بین دو نوع قرارداد وجود دارد از جمله انعام آخر خدمت و عواقب فسخ قرارداد. قرارداد معین یک قرارداد مشخص بوده و معمولاً به مدت زمان ویزا اقامت در امارات متحده عرب بسته گی دارد (بطور مثال: 1، 2 یا 3 سال، نظر به موقعیت کافرما). این نوع قرارداد بصورت خودکار در اخیر آن فسخ شده مگر اینکه قبل از وقت توسط یکی از طرفین و یا هر دو فسخ و تمدید گردد.....	123
Labour contract in the United Arab Emirates	123
Rights and obligation of workers.....	126

کارفرما و یا کارگر میتوانند نزاع را به وزارت قوای بشری راجع نمایند. وزارت کوشش میکند تا نزاع را طی هفته حل نماید. در صورتیکه طی دو هفته حل نشود، موضوع به محکمه راجع میگردد. قضایای که توسط کارگران ثبت شده باشد از فیس محکمه در تمام مراحل معاف باید و باید بصورت سریع و درست رسیده گی شوند.	129
Policies on wages	129
Challenge Yourself	131
خود را امتحان کنید	133
MODULE 3 UNDERSTANDING GCC COUNTRIES	135
SESSION 1 - DAILY LIFE IN ARABIAN GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES	135
Cultural Adaptation	135
Travel and transport	136
Tax, money and banking	137
Accommodation	139
آدرس محل بودوباش خود را به زبان انگلیسی و عربی یا در نوت میایل خود (یا عکس) و یا هم در کتابچه کوچک با خود داشته باشید.	139
Cost of Living	139
در کشورهای خلیج، خدمات اینترنتی حتی تا ساحات روستایی نیز توسعه یافته و خدمات آن نظر به منطقه فرق میکند.	141
Public holidays	141
Health care and medical services	146
SESSION 2 – USEFUL INFORMATION	149
Utilities	149
Emergency numbers	154
Emergency numbers	155
Do and don't in case of natural calamities	159
باید ها و نباید ها فاجعه های طبیعی	162
خود را امتحان کنید	163
Challenge Yourself	165
MODULE 4 LEGAL PROTECTION	167
SESSION 1 - CONSEQUENCES OF BREAKING THE LAW	167
Criminal Offenses	167
Traffic Laws	168
SESSION 2 – DISPUTE SETTLEMENT MECHANISMS	169
How to file a complaint as a worker in Bahrain	170
How to file a complaint as a worker in Kuwait	172
How to file a complaint as a worker in Oman	173
How to file a complaint as a worker in Qatar	173
How to file a complaint as a worker in Saudi Arabia	174
How to file a complaint as a worker in United Arab Emirates	175
SESSION 3 - CONSULAR ASSISTANCE IN THE COUNTRY OF DESTINATION	176

خود را آمتحان كنيد.....	180
Challenge Yourself	182

فهرست مطالب

1. مرور کورس و مقدمه

- 1.1 به کورس خوش آمدید
- 1.2 اهداف آموزشی
- 1.3 اظهارنامه
- 1.4 بیانیه همه گیری بودن
- 1.5 تکنالوژی کورس
- 1.6 تصدیق

2. سیلابس

- 2.1 در مورد کورس
- 2.2 لیست صنف
- 2.3 نمره دهی، پیشرفت و عملکرد
- 2.4 سر تیفیکت تایید شده
- 2.5 فیدبک

3. محتویات کورس

بخش 0

درس اول- مقدمه

بخش اول- کشورهای شورای همکاری خلیج- معلومات عمومی

درس 1- رفتن به آنجا

فریب کاری ویزا

تایید ویزا

قوانین مهاجرت

پرواز کردن به آنجا

درس 2: پروفایل کشورها

شاهی بحرین- مملکت البحرين

دولت کویت- دولت الكويت

سلطنت عمان

دولت قطر

شاهی عربستان سعودی- المملكة العربيه السعوديه

دولت امارات متحده عرب- الامارات العربيه المتحده

درس 3: مردم و فرهنگ

دین در کشورهای خلیج

زبان عربی

جملات برای احوال پرسى و صدا زدن

لباس

فرهنگ در کشورهای خلیج عرب

درس 4: باید ها نباید ها

دیدن از مساجد

غذا

الکل و مواد مخدر غیر قانونی

حرکات بدن- باید ها و نباید ها

درس 1- سیستم کفاله

درس 2- کار در خارج- حقوق و مکلفیت ها

کار در بحرین

بعد از رسیدن به بحرین چه باید کرد

قرارداد کار در بحرین

حقوق و مکلفیت های کارگران

پالیسی ها در مورد مزد

کار کردن در کویت

بعد از رسیدن به کویت چه باید کرد

قرارداد کار در کویت

حقوق و مکلفیت های کارگران

پالیسی ها در مورد مزد

کار کردن در عمان

بعد از رسیدن به عمان چه باید کرد

قرارداد کار در عمان

حقوق و مکلفیت های کارگران

پالیسی ها در مورد مزد

کار کردن در قطر

بعد از رسیدن به قطر چه باید کرد

قرارداد کار در قطر

حقوق و مکلفیت های کارگران

پالیسی ها در مورد مزد

کار کردن در عربستان سعودی

بعد از رسیدن به عربستان سعودی چه باید کرد

قرارداد کار در عربستان سعودی

حقوق و مکلفیت های کارگران

کار کردن در امارات متحده عرب

بعد از رسیدن به امارات متحده عرب چه باید کرد

قرارداد کار در امارات متحده عرب

حقوق و مکلفیت های کارگران

پالیسی ها در مورد مزد

بخش 3- آشنایی با کشورهای خلیج

درس 1- زنده گی روزانه در کشورهای شورای همکاری خلیج عرب

انطباق فرهنگی

سفر و ترانسپورت

مالیه، پول و بانکداری

محل بودوباش

مصارف زنده گی

خدمات صحتی و بهداشتی

درس 2- معلومات مفید

رخصتی های عمومی

صنایع

شماره های تماس عاجل

باید ها و نباید ها در حالات فاجعه طبیعی

بخش 4- مصونیت حقوقی

درس 1- عواقب نقض قانون

قوانین جرمی

قوانین ترافیکی

درس 2- میکانیزم های حل منازعات

چگونه به حیث کارگر در بحرین شکایت ثبت نماییم؟

چگونه به حیث کارگر در کویت شکایت ثبت نماییم؟

چگونه به حیث کارگر در عمان شکایت ثبت نماییم؟

چگونه به حیث کارگر در قطر شکایت ثبت نماییم؟

چگونه به حیث کارگر در عربستان سعودی شکایت ثبت نماییم؟

چگونه به حیث کارگر در امارات متحده عرب شکایت ثبت نماییم؟

درس 3- کمک کسنولی در کشورهای مقصد

4. منابع اضافی

ارزیابی/ پیشرفت

Foreword

در مورد این کورس

Welcome to your new place/country of work. By taking this module or reading this Handbook, it is presumed that you have arrived in a new place where you will now be working. Your decision to work abroad is like every other decision in your life: make sure you know your goal, how to get there and how to make the most of it. The ability to earn bigger salaries when working abroad sounds very attractive. However, the decision to migrate elsewhere or to stay in your country of origin is not an easy one, and you need practical preparations and a good plan for moving and settling to a new country while preventing your worries turning into reality.

به مکان/کشور جدید خود خوش آمدید. با فرا گرفتن این مودل و خواندن این کتاب راهنما، بدین معنی است که شما در مکان جدید خود که در آن کار خواهی نمود منتقل شده اید. تصمیم شما برای کار در خارج از کشور همانند دیگر تصمیم زنده گی شما است: اطمینان حاصل نمایید که هدف خود را فهمیده، چگونه به آن رسید و چگونه حد اکثر استفاده از آن را بدست آوریم. توانایی بدست آوردن معاشات بلندتر در حین کار در خارج از کشور بسیار جذاب به نظر میرسد. اما تصمیم برای مهاجرت به مکان دیگر و یا ماندن در کشور پدري خود یک تصمیم آسان نبوده و نیاز به آمادگی عملی بیشتر و پلان خوبی برای حرکت و زنده گی کردن در یک کشور جدید را داشته اما میتواند نگرانی های شما را به حقیقت تبدیل نماید.

This Handbook on post-arrival (in your country of destination/work) training and orientation for migrant workers is prepared by the International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) as part of the project "Improving Migration Management in the Silk Routes Countries" supported by the European Union. It provides you with the information you need and to help you make a well-informed decision about working and settling abroad.

این کتاب راهنما برای آموزش و راهنمایی بعد از ورود (در کشور مقصد/ کار شما) برای کارگران مهاجر توسط مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت به حیث جزء از پروژه "تقویت مدیریت مهاجرت در کشورهای راه ابریشم" آماده و توسط اتحادیه اروپا تامین شده است. این کتاب معلومات مورد نیاز را برای شما ارائه نموده و کمک می نماید تا تصمیم آگاه را در مورد کار و زنده گی در خارج اتخاذ نمایید.

Working or living abroad may be exciting, particularly in the beginning. The possibility of earning higher salaries when working abroad is very attractive for migrant workers. However, the foreigner will face new difficulties or problems. Many of these problems will be related to the different work setting, while others will be more related to social life in your country/place of work.

کار کردن و یا زنده گی کردن در خارج بالخصوص در اوایل با انگیزه به نظر میرسد. امکان بدست آوردن معاشات بلند در زمان کارکردن در خارج برای بسیاری از کارگران مهاجر جذاب است. اما این اشخاص به مشکلات نیز مواجه خواهند شد. اکثر این مشکلات مربوط به ساحه کار متفاوت بوده و مشکلات دیگر مربوط به زنده گی اجتماعی در کشور جدید میباشد.

The Handbook is an essential reading for any migrant who is starting work in other countries. While the basic information in this Handbook is applicable regardless of which country you will work, there are specific information provided on Gulf Cooperation Council countries, being a major destination region for migrant workers. This guide provides useful advice about all aspects of life and work and covering issues related to employment, permits, visa, accommodation and food, communication and financial services, health care and social insurance, laws and regulations, government services, support networks, and other subjects.

این کتاب راهنما برای هر مهاجری که در کشورهای دیگر آغاز به کار می نماید کتاب ضروری میباشد. با آنکه معلومات اساسی در این کتاب راهنما صرف نظر از اینکه شما در کدام کشور کار می نمایید قابل تطبیق میباشد، معلومات مشخص در مورد کشورهای خلیج فارس ارائه شده چرا که مقصد اصلی اکثر از کارگران مهاجر میباشد. این رهنمود مشاوره مفید را در مورد تمام جوانب زنده گی و کار را ارائه نموده و موضوعات مربوط به استخدام، مجوزها، ویزا، مکان بود و باش و غذا، ارتباطات و خدمات مالی، بیمه صحی و اجتماعی، قوانین و مقررات، خدمات دولتی، شبکه های حمایتی و موضوعات دیگر را در بر میگیرد.

As working abroad requires adjustments of work and life attitude, we encourage you to read this handbook and, if possible, to take advantage of the possibility to participate in one of the PAOS classes offered by Embassies, Consulates or civil society and migrant organisations within two months from the date of your arrival. You may also take the online course through the MRC website. Once this class is completed, we are confident you will have a clear picture of your rights and obligations as a foreign worker in other countries.

از آنجا که کار در خارج از کشور نیازمند تغییرات در سبک کار و زنده گی میباشد، از شما میخواهیم تا این کتاب راهنما را خوانده و در صورت ممکن از فرصت اشتراک در صنوف آموزش و راهنمایی بعد از ورود را که توسط سفارت خانه ها، کنسولگری ها یا نهاد های مدنی، و دفاتر مهاجرت طی دو ماه از ورود شما ارائه میگردد نیز استفاده نمایید. شما میتوانید کورس آنلاین را از طریق وبسایت مرکز منابع مهاجرت نیز بگیرید. شما بعد از اینکه این کورس را تکمیل نمودید، ما مطمئن هستیم که شما تصویر واضح تری از حقوق و مکلفیت های خود را به حیث یک کارگر خارجی در کشور های دیگر را خواهید داشت.

این کتاب راهنما یک سند متغییر بوده و بصورت مداوم زمانیکه معلومات، پالیسی، برنامه ها و خدمات جدید قابل دسترسی باشند توسعه و تجدید میشود. تمام معلومات این کتاب راهنما در زمان نشر آن دقیق بوده اما قابل تغییر میباشد. برای معلومات بیشتر، لطفاً وبسایت مراکز منابع مهاجرت را بصورت مداوم چک نمایید.

This handbook is an evolving document that will be expanded or updated regularly when new information, policy, programmes or services are available as relevant. All information within this handbook is accurate at the time of publication but may be subject to change. For more updates, please check regularly the websites of the MRCs.

Acknowledgements

This Handbook was developed by ICMPD staff working on migration issues, with materials provided by consultants in their fields of expertise, in particular, Ms. Mihaela Matei. Peer reviewers included ICMPD officers at the headquarters as well as at the country level such as the Country Coordinators, MRC Coordinators and Counsellors, and government counterparts.

تصدیق

این کتاب راهنما توسط کارمندان مرکز بین الملل توسعه پالیسی مهاجرت که روی موضوعات مهاجرت کار مینمایند ایجاد شده و مواد آن توسط مشاورین ساحوی بالخصوص خانم مهیله ماتی، بازیبن توسط کارمندان مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت در دفتر مرکزی و همچنان در سطح کشور مانند هماهنگ کننده گان، هماهنگ کننده گان و مشاورین و همکاران دولتی انجام شده است.

About ICMPD

The International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) is an international organisation with 18 Member States and more than 250 staff members. Active in more than 90 countries worldwide, it takes a regional approach in its work to create efficient cooperation and partnerships along migration routes. Priority regions include Africa, Central and South Asia, Europe and the Middle East. Its three-pillar approach to migration management – structurally linking research, migration

dialogues and capacity building – contributes to better migration policy development worldwide. The Vienna-based organisation has a mission in Brussels, a regional office in Malta and project offices in several countries. ICMPD receives funding from its Member States, the European Commission, the UN and other multilateral institutions, as well as bilateral donors. Founded in 1993, ICMPD holds UN observer status and cooperates with more than 700 partners, including EU institutions and UN agencies.

در مورد مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت

مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت یک ارگان بین المللی با 18 کشور عضو و بیش از 250 کارمند میباشد. این دفتر در بیش از 90 کشور فعال بوده و برای کار روی ایجاد همکاری های موثر در قسمت راه های مهاجرت از روش های منطقی استفاده می نماید. مناطق اولویت شامل افریقا، آسیای جنوبی و مرکزی، اروپا و شرق میانه میباشد. روش سه رکن برای مدیریت مهاجرت- تحقیق اتصال ساختاری، مباحثات مهاجرت و ظرفیت سازی- در توسعه بهتر پالیسی جهانی کمک میکند. این نهاد که دفتر مرکزی آن در وینا بوده و یک ماموریت در بروکسل، دفتر منطقی در مالتا و دفاتر پروژه بی در چندین کشور دارد. مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت از کشور های عضو، کمیسیون اروپا، سازمان ملل متحد و نهاد های چندجانبه دیگر و همچنان دونران دو جانبه بودجه دریافت می کند. مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت که در سال 1993 تاسیس شد توسط سازمان ملل متحد نظارت شده و با بیشتر از 700 همکار از جمله نهاد های اتحادیه اروپا و دفاتر سازمان ملل متحد همکاری می نماید.

ماموریت مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت

مهاجرت و انتقال امن و منظم برای مردم از طریق تطبیق پالیسی های پلان شده و درست مدیریت شده مهاجرت.

Mission of ICMPD

Making migration and mobility of people orderly, safe, and regular, including through the implementation of planned and well-managed migration policies.

Disclaimer

The designations employed in this publication do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the EU or ICMPD concerning the legal status of any country, area or territory, of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the EU or ICMPD and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

رفع مسئولیت

هیئت موظف این کتاب قصد ارائه هیچ گونه نظریه از طرف اتحادیه اروپا و یا مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت در رابطه به وضعیت قانونی هیچ یکی از کشور ها، ساحات و یا سرزمین، مقامات و یا در رابطه به تحدید نیروی های مرزی آن را ندارد. یاد آوری نام شرکت ها و یا محصولات تجاری و پروسه های آن به منظور تایید آن توسط اتحادیه اروپا و یا مرکز بین المللی توسعه پالیسی مهاجرت نبوده و عدم یاد آوری یک شرکت خاص، محصول تجاری و یا پروسه به معنی مخالفت با آن نمی باشد.

این کتاب راهنما به منظور یک منبع معلوماتی بوده و مشاوره و یا راهنمایی حقوقی تلقی نمیشود.

This handbook is intended to be a resource for informational purposes only and cannot be counted as a legal advice or instruction.

Abbreviations

ADLSA	Qatari Ministry of Administrative Development, Labour & Social Affairs
AED	Emirati Dirham
BD	Bahraini dinar
DIFC	Dubai International Financial Centre
EU	European Union
FERC	Foreign Exchange Remittance Card
GAMCA	Gulf Approved Medical Centres Association
GCC	Gulf Cooperation Council
GDRFA	General Directorate of Residency and Foreigners Affairs, UAE
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development
KSA	Kingdom of Saudi Arabia
KWD	Kuwaiti dinar
LMRA	Labour Market Regulatory Authority, Bahrain
MoHRE	Ministry of Human Resources and Emiratisation, UAE
MOSAL	Ministry of Social Affairs and Labour, Kuwait
MRC	Migrant Resource Centres
NOC	No objection certificate
OMR	Omani Rial
PACI	Public Authority for Civil Information, Kuwait
PAOS	Post-arrival training and orientation seminar
QAR	Qatari Riyal
SAGIA	General Investment Authority, Saudi Arabia
SAR	Saudi Arabian Riyal
UAE	United Arab Emirates
UN	United Nations

Target audiences

This training handbook is intended for use during training courses for migrant workers once they arrive in their destination country, particularly in one of the Gulf Cooperation Council countries. At the end of the training, a certificate will be issued by the MRC or other service providers.

شنوندگان مورد نظر

این کتاب راهنما برای استفاده در جریان کورس‌ها برای کارگران مهاجر که در کشور مقصد بالخصوص کشورهای خلیج می‌رسند می‌باشد. در اخیر این تریننگ، یک سرتیفیکت توسط مرکز معلومات مهاجرت و یا ارائه‌کننده گان دیگر صادر می‌گردد.

Aims and objectives

The overall objective of this handbook is to provide newly-arrived migrant workers with updated and more comprehensive information on the destination country's profile and demographics, policies, laws and regulations, culture, norms, practices and language, and other relevant and essential information for the migrant workers.

The employer can provide assistance or introductory sessions for you once you arrive at the workplace in one of the Gulf Cooperation Council countries. This handbook may serve as an additional source and serve as a concise source when you do not have such support available. The guide intends to provide answers to the most common questions about how to prepare for living and to work in a new country. In many cases, Arab Gulf countries may well turn out to be very different from what you anticipated. You will deal with administrative matters, and you'll have to learn about these countries, the language (or at least the basics) and the culture.

اهداف و مقاصد

هدف عمومی این کتاب راهنما ارائه معلومات جامع و جدید به کارگران تازه وارد در مورد پروفایل کشورها و دموکرافیک، پالیسی‌ها، قوانین و مقررات، فرهنگ، نورم‌ها، روش‌ها و زبان، و معلومات ضروری و مربوطه دیگر به کارگران مهاجر می‌باشد. کارفرما می‌تواند جلسه معرفی برای شما بعد از اینکه در محل کارتان در کشورهای خلیج رسیدید ارائه نماید. این کتاب راهنما یک منبع اضافی بوده و زمانیکه اینچنین کمک قابل دسترس نباشد شما را کمک می‌کند. این رهنمود به اکثر سوالات شما در مورد چگونگی آماده شدن به زنده گی و کار در کشور جدید پاسخ می‌دهد. در اکثر حالات، کشورهای خلیج از چیزیکه فکرش را می‌کردید متفاوت تر خواهد بود. شما باید کارهای اداری را انجام داده و در مورد این کشورها، زبان و فرهنگ شان خواهید آموخت.

By developing this manual and delivering training courses for migrant workers, MRC hopes to assist participating individuals in such a way as:

- To help potential migrant workers formulate realistic expectations about working and living in Gulf Cooperation Council countries;
- To facilitate the post-arrival adaptation of migrant workers in Gulf Cooperation Council countries and to guide them in the performance of their functions and responsibilities under their employment contract.
- To support migrant workers in developing the skills, attitudes and practical knowledge necessary for a successful adaptation in GCC countries;
- To address potential migrant workers' concerns and questions on living and working in GCC countries and to inform them of means that will provide them with updates or assistance in case of vulnerable or risky situations.

مرکز معلومات مهاجرت با ایجاد این رهنمود و ارائه تریننگ‌ها برای کارگران مهاجر می‌خواهد که به اشتراک افراد از طریق کمک کند که:

- کمک به کارگران مهاجر غرض تنظیم توقعات و اقبینانه در مورد کار و زنده گی در کشورهای خلیج
- آسان سازی انطباق بعد از ورود کارگران مهاجر در کشورهای خلیج و راهنمایی شان در عملکرد وظایف و مسئولیت های وظیفوی شان
- کمک به کارگران مهاجر در ارتقاء مهارت ها، رفتار و دانش عملی مورد نیاز برای انطباق موفقانه در کشورهای خلیج
- رفع نگرانی ها و سوالات کارگران مهاجر در مورد زنده گی و کار در کشورهای خلیج و آگاهی دهی آنها در مورد روش های که در حالات خطر کمک و معلومات ارائه می نماید.

PAOS is conducted through:

سیمینار راهنمایی بعد از ورود از طریق های ذیل برگزار میگردد:

Face to face (classroom style) classes where newly-arrived migrant workers will go to the PAOS site and have face-to-face discussions with the PAOS trainer. The venue can be the MRC premise, the Embassy or Consulate of the country where the migrants come from or other public places that are accessible, secure and convenient for the migrant workers. Information about where and when the PAOS are organised are available at <https://www.mrcafghanistan.af/en/>

صنف: کارگران مهاجر تازه وارد در ساحه سیمینار رفته و با آموزگاران سیمینار بحث های رو در رو خواهند داشت. مکان میتواند دفتر مرکز معلومات مهاجر، سفارت و یا کنسولگری کشور که مهاجرین از آن آمده و یا هم مکان عام دیگری که قابل دسترسی، امن و برای کارگران مهاجر مناسب باشد. معلومات در مورد مکان و زمان سیمینار ها در ویب سایت ذیل قابل دسترس میباشد:

<https://www.mrcafghanistan.af/en/>

Online classes where the newly-arrived migrant workers are given access to the PAOS portal. The instructions on how to create an account and take the online PAOS are described in the introductory part of the online course. Inside the online platform, the migrant worker can take the PAOS at a time and place that is most convenient for him/her, provided that an internet connection is available. You can access the online version of this course on <https://www.mrcafghanistan.af/en/>.

صنوف آنلاین: که کارگران مهاجر تازه وارد به پورتل سیمینار راهنمایی بعد از ورود دسترسی پیدا میکنند. راهنمایی در مورد چگونگی ایجاد حساب و گرفتن کورس های آنلاین در بخش مقدمه کورس آنلاین شرح داده شده است. در پلتفورم آنلاین، کارگر مهاجر میتواند سیمینار را یک زمان و مکان که برایش مناسب بوده و به اینترنت دسترسی دارد بگیرد. شما میتوانید به ورژن آنلاین این کورس از طریق لینک ذیل دسترسی پیدا کنید. <https://www.mrcafghanistan.af/en/>.

Migration terms glossary¹

- **Country of origin** – The country that is a source of migratory flows (regular or irregular).
- **Emigration** – The act of departing or exiting from one state with a view to settling in another
- **Freedom of movement** – a human right comprising three basic elements: freedom of movement within the territory of a country², the right to leave any country and the right to return to his or her own country³. **Immigration** – a process by which non-nationals move into a country for settlement.
- **Irregular migration** – This is the movement of persons that takes place outside the regulatory norms of the sending, transit and receiving countries. There is no clear or universally accepted definition of irregular migration. From the perspective of destination

¹ These key terms have been taken from the International Organization for Migration (IOM), "Key Migration Terms".

² Art. 13(1), Universal Declaration of Human Rights, 1948: "Everyone has the right to freedom of movement and residence within the borders of each state."

³ Art. 13(2), Universal Declaration of Human Rights, 1948: "Everyone has the right to leave any country, including his own, and to return to his country"

countries it is entry, stay or work in a country without the necessary authorization or documents required under immigration regulations. From the perspective of the sending country, the irregularity is seen, for example, in cases in which a person crosses an international border without a valid passport or travel document or does not fulfil the administrative requirements for leaving the country. There is, however, a tendency to restrict the use of the term “illegal migration” to cases of smuggling of migrants and trafficking in persons. It is also preferred to use the term irregular migrant or undocumented migrant to describe a migrant without the appropriate permission to reside.

- **Labour migration** – The movement of persons from one state to another, or within their own country of residence, for the purpose of employment. Labour migration is addressed by most states in their migration laws. In addition, some states take an active role in regulating outward labour migration and seeking opportunities for their nationals abroad.
- **Migrant** – The International Organization for Migration defines a migrant as any person who is moving or has moved across an international border or within a state away from her/his habitual place of residence, regardless of (1) the person’s legal status; (2) whether the movement is voluntary or involuntary; (3) what the causes for the movement are; or (4) what the length of the stay is.
- **Migration** – The movement of a person or a group of persons, either across an international border or within a state. It is a population movement encompassing any kind of movement of people, whatever its length, composition and causes. It includes the migration of refugees, displaced persons, economic migrants and persons moving for other purposes, including family reunification.
- **Receiving country** – The country of destination or a third country. In the case of return or repatriation, the receiving country is also the country of origin. It is also a country that has accepted to receive a certain number of refugees and migrants on a yearly basis by presidential, ministerial or parliamentary decision.

فهرست کلمات کلیدی

- کشور مبدأ- کشوری که منبع جاری شدن مهاجرت (قانونی و غیر قانونی) باشد.
- مهاجرت- عمل ترک یک کشور به مقصد زنده گی در کشور دیگر.
- آزادی حرکت- یک حق بشری که شامل سه اصل اساسی میباشد: آزادی حرکت در داخل یک کشور، حق ترک هر کشور و حق بازگشت به کشور زادگاهش
- مهاجرت- پروسه که توسط آن افراد بیگانه در یک کشور به هدف زنده گی وارد میشوند.
- مهاجرت غیر قانونی- حرکت اشخاص که خارج از نورم های ارسال، انتقال و دریافت کشور ها باشد. هیچ تعریف واضح و یا قبول شده جهانی از مهاجرت غیر قانونی وجود ندارد. از دیدگاه کشور مقصد، وارد شدن و ماندن و یا کار کردن در یک کشور بدون داشتن مجوز یا اسناد مورد نیاز مهاجرت قانونی مهاجرت غیر قانونی پنداشته میشود. از دیدگاه کشور ارسال کننده، غیر قانونی بودن آن بطور مثال در حالات اتفاق میافتد که یک شخص بدون داشتن پاسپورت معتبر و یا اسناد سفر از یک مرز بین المللی رد شده و یا هم شرایط لازمه اداری برای ترک کشور را ندارد. اما گرایش وجود دارد که کلمه " مهاجرت غیر قانونی" به حالات قاچاق مهاجرین استفاده شود. همچنان ترجیح داده میشود تا از کلمه مهاجرت غیر قانونی و یا بدون سند برای شرح مهاجرت بدون مجوز مناسب غرض زنده گی کردن استفاده شود.
- مهاجرت کارگر- حرکت اشخاص از یک کشور به کشور دیگر و یا در داخل کشور به هدف کار و استخدام میباشد. مهاجرت کارگر توسط اکثر کشور ها در قوانین مهاجرت شان راهنمایی شده است. برعلاوه، بعضی از کشور ها نقش فعالی در قانونی سازی مهاجرت کارگر به بیرون از کشور و جستجوی فرصت ها برای شهروندان شان در خارج از کشور را ایفاء می نمایند.

- مهاجر- سازمان بین المللی کار مهاجر را به عنوان هر شخصی که از یک مرز بین المللی و یا داخل کشور از محل سکونت خود صرف نظر از (1) وضعیت قانونی شخص، (2) آیا حرکت داوطلبانه و یا اجباری است، (3) علت حرکت، (4) مدت زمان ماندن چی اندازه بوده حرکت می نماید تعریف نموده است.
- مهاجرت- حرکت یک شخص و یا گروه از اشخاص چه در بین مرزهای بین الملل و یا داخل کشور میباشد. مهاجرت حرکت نفوس بوده که شامل هر نوع حرکت مردم صرف نظر از مدت زمان، ترکیب و علت آن میباشد. این عمل همچنان شامل مهاجرت پناهنده گان، اشخاص بیجا شده، مهاجرین اقتصادی و اشخاص که برای اهداف دیگر از جمله الحاق مجدد به فامیل نیز میشود.
- کشور دریافت کننده- کشوری مقصد و یا کشور سومی میباشد. در صورت بازگشت و یا عودت دوباره، کشور دریافت کننده کشور مبداء نیز میباشد. این کشور را همچنان میتوان به کشوری که حاضر به دریافت یک تعداد از مهاجرین و یا پناهنده گان بصورت سالانه توسط تصامیم ریاست جمهوری، وزارتی و یا پارلمانی شده یاد نمود.

TRAINING MODULES

Getting Started - Introduction to the training course	
Learning objective:	Provide an overview of how to get started and where to find various course components. You are presented to the purpose and structure of the course. You are introduced to the course expectation with which you must comply
At the end of this module, you will be able to:	Explain what issues the training course will cover and what rules and norms the participants should follow

How to use this handbook

This handbook can be used to support the sessions or as a stand-alone resource for those interested in gaining an understanding the labour immigration in GCC countries. In classroom training, materials such as case studies, quizzes, success stories, and group work can be included in the modules to foster positive learning outcomes.

This handbook not intend to be read cover-to-cover; as a standard manual format, it is meant to be a resource that you can consult as and when you need an explanation. **However, it is strongly recommended that you read all the modules so that you understand better the challenges that you're facing, which is essential to be able to respond correctly.**

Training course structure

This training course includes an introduction and four thematic modules:

- Introduction to the training course
- Module 1 Gulf Cooperation Council countries - general Information
- Module 2 Working in GCC countries
- Module 3 Understanding GCC countries
- Module 4 Legal protection in GCC countries

The four modules are focusing on different aspects of the migrant integration process in GCC countries. Estimated times for each module and their sessions are provided below. The module contains sessions of varying lengths, and the timing for each training module in the training schedule is indicative. The duration can be modified depending on the particular audiences and country contexts. The trainer should be planning sufficient space for interactive activities such as group work, role-plays, and other practical exercises.

This handbook belongs to you, so you can make notes and underline what you find significant for you. As you finish each section or even each paragraph when reading the handbook's units, take a moment to write down what you've learned. Write notes in your own words because that is what you will understand.

Suggested training course agenda

The modules can be completed in one day at best.

Seminar Agenda

Module	Duration	Content
Introduction to the training course	15 min	Session 1: Purpose and objectives of the training course Session 2: Key terms and facts Session 3: Overview of the seminar topics
Module 1 GCC countries – general information	30 min	Session 1: Getting there Session 2: Country profile Session 3: People and culture Session 4: Dos and Don'ts
Q&A SESSION	15 min	Questions and answers session module 1
Module 2 Working in GCC countries	60 min	Session 1: The Kafala System Session 2: Working abroad – rights and obligations Session 3: Working in Bahrain/Kuwait/Oman/Qatar/Saudi Arabia/the UAE
Q&A SESSION	15 min	Questions and answers session module 2
Module 3 Understanding GCC countries	60 min	Session 1: Daily life in Bahrain/Kuwait/Oman/Qatar/Saudi Arabia/UAE Session 2: Useful information
Q&A SESSION	15 min	Questions and answers session module 3
Module 4 Legal Protection in GCC countries	60 min	Session 1: Consequences of breaking the law Session 2: Dispute settlement mechanisms Session 3: Consular assistance in the country of destinations
Q&A SESSION	15 min	Questions and answers session module 4
Closing the training	45 min	Closing the training course Questions and answers for all modules Evaluation

MODULE 1 GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES- GENERAL INFORMATION

Learning Objective:	To provide information on the legal process to work in Gulf Cooperation Council Countries To provide a reasonable idea about the political, cultural and economic environment of Gulf Cooperation Council Countries To offer you an overview of Dos and Don'ts in GCC countries
At the end of this module, you will be able to:	- protect yourself over the visa scam offers - check the visa or work permit status in the destination country - describe various aspects of the Gulf countries' geography and economy - to behave in compliance with the rules of the region

The Gulf Cooperation Council (GCC) consists of the six member states, all monarchies: the Kingdom of Bahrain, the State of Kuwait, the Sultanate of Oman, the State of Qatar, the Kingdom of Saudi Arabia (KSA), and the United Arab Emirates (UAE).

شورای همکاری خلیج متشکل از 6 کشور بوده که تمام آن سلطنتی میباشند: شاهی بحرین، دولت کویت، سلطنت عمان، دولت قطر، شاهی عربستان سعودی و دولت امارات متحده عرب
مراکز منابع مهاجرت در زمان مهاجرت به مردم در قسمت اتخاذ تصمیم آگاه کمک می نماید. این مراکز معلومات و مشاوره به مهاجرین در مورد وضعیت کار و زنده گی در خارج، پروسه های استخدام، حقوق و مکلفیت های کارگران مهاجر، قوانین و پالیسی های مهاجرت، قوانین و فرهنگ کشور های مقصد، دسترسی به اقدامات مصونیت، معلومات در مورد ارتقاء ظرفیت ملی و برنامه های مسلکی، استخدام خارج از کشور، و همچنان خطرات مهاجرت غیر منظم ارائه می نماید. برای معلومات بیشتر در این مورد، به وب سایت مرکز معلومات مهاجرت مراجعه نمایید.

<https://www.mrcafghanistan.af/en/>.

Migrant Resource Centres (MRCs) help people make informed decisions when considering migrating. The centres provide information and counselling to outgoing, intending and potential migrants on work and living conditions abroad, recruitment processes, rights and obligations of migrant workers, migration laws and policies, legal and cultural practices in destination countries, access to protection measures, information on national skills development and vocational training programs, overseas employment, as well as risks and dangers associated with irregular migration.

To read more about it, access the MRC webpage <https://www.mrcafghanistan.af/en/>.

SESSION 1 – GETTING THERE

درس اول: رفتن به آنجا

- اولین اقدام برای ترتیب و تنظیم اسناد میباشد.
- مطمئن شوید که پاسپورت شما وقت داشته، معتبر بوده و حد اقل 6 ماه بعد از سفر شما را پوشش میدهد. در صورتیکه بزودی تاریخ آن تمام میشود، بهتر است تا پاسپورت جدید گرفته تا در مورد طی مراحل طولانی آن زمانیکه خارج از کشور هستید نگران نباشید.
 - ویزای کاری مناسب را بگیرید.

The first step is getting your documents in order.

- Make sure your **PASSPORT** is up-to-date, valid, and covers you for at least 6 months after your trip. If it's expiring soon, best to renew it right away, so you don't have to worry about extra paperwork while abroad.
- Secure the proper **WORK VISA**.

Free visa

ویزای رایگان
متوجه باشید که هیچ نوع ویزای رایگان وجود ندارد. این کلمه توسط نماینده گان/تجاران محلی برای بدست آوردن ویزای برای کارگران استفاده شده که بعداً در افغانستان فروخته میشود. این کارگران به کشورهای خلیج رسیده و آزاد اند تا برایشان کار پیدا نموده و آنرا حفظ نمایند. اینها بصورت دوره بی مکلف به پرداخت فیصدی از عواید خود برای سپانسر/نماینده خود غرض تمدید ویزای شان میباشند. ویزا های رایگان بسیار به آسانی پیدا میشوند چرا که کارفرما مجبور به پرداخت تکت طیاره، رخصتی، تداوی صحی، بیمه و غیره در قبال کارگر نمیباشد.

There is no such category as Free Visa. This term is used by local agents/business people to obtain visas for workers which are then sold in Afghanistan. These workers arrive in Gulf country and are 'free' to find work and fend for themselves. Periodically, they are required to pay the sponsor/agent a certain percentage of their earnings for renewing their visas. These so-called 'free visa' workers are easiest to exploit, as the employers do not have to meet any obligations such as airfare, leave, medical treatment, insurance etc. for the workers.

Visit Visas

ویزای سیاحتی
ویزای سیاحتی برای مدت کوتاه صادر شده و صریحاً بیان شده که هیچ استخدام در جریان این مدت زمان در کشورهای خلیج صورت گرفته نمیتواند. کارگران خارجی میتوانند بعد از رسیدن به کشورهای خلیج بصورت قانونی داخل شده، مجوز کار، ویزای اقامت را از نماینده شان دریافت نموده و کار نمایند. در اکثر حالات، سپانسر ها ویزای شان را تمدید ننموده که وضعیت کاری این کارگران را غیر قانونی میسازد. با این نوع کار غیر قانونی خارجی ها در هر جای که کار نمایند برخورد صورت میگیرد.

The 'visit visas' is issued for a short duration, with the clear stipulation that no employment should be taken in Gulf countries during this time. However, such visas are sold for large sums. The foreign worker is promised legal entry, work permit, residence visa and a regular job on arrival in the Gulf countries by his agent. In most cases, the sponsors do not renew/regularize their visas rendering the status of these workers 'illegal'. Such category of illegal foreigner workers is exploited wherever they can find work.

Visa scam

کلاه برداری های ویزا

Scams target people of all backgrounds or ages. Keep in mind that you can be stopped before boarding your flight or be refused entry to destination country if you are going to work illegally.

کلاهبرداران مردم تمام سنین را مورد هدف قرار میدهند. متوجه باشید که میتوانند شما را قبل از پرواز توقف داده و یا از ورود شما به کشور مقصد بخاطر کار غیر قانونی جلوگیری نمایند.

Warning signs

علامات هشدار

- به شما پیشنهاد ویزای تضمین شده را میدهند.
- ویزا را در مقابل پول و یا کارت هویت میدهند. کلاهبردار از شما درخواست پول بصورت مستقیم را نموده و ادعا میکنند که تنها آنها پول دولت و اداره را پرداخت نموده میتوانند.
- شخصی که پیشنهاد را میدهد ادعا دارد که شخصی را در اداره مهاجرت میشناسد.
- ادعا میکنند که این شانس تنها یک بار در تمام عمر میسر شده تا به کشورهای خلیج سفر نمایید.
- آنها کوشش می نمایند تا باور نمایند که کارمند اداره استخدام بوده و یا از طریق وبسایت که دولتی به نظر میرسد شما را گمراه نمایند.

• آنها عموماً مشوره غلط داده و از شما میخواهند تا در فورم ها دروغ گفته، تقاضای پول نموده و خدمات را ارائه نمی نمایند.

- You get an offer for a 'guaranteed' visa.
- A visa is offered in return for payments, personal details and identity documents. The scammer asks you to pay them directly and claims that only they can pay the department's fees.
- The person making the offer claims to know someone in the Immigration office.
- It claims to be a 'once in a lifetime opportunity', or your 'only' chance to travel or migrate to Gulf countries.
- They may try to trick you into believing they are genuine by posing as recruitment agency staff, or by using websites which look like official Government sites.
- They commonly give you incorrect advice, ask you to lie on application forms, demand money and fail to deliver services.

How to protect yourself

چگونه از خود محافظت نماییم؟

متوجه تماس های تیلیفونی، ایمیل و یا آمدن فرد در نزدتان در مورد ویزا باشید. هرگز اسناد اصلی هویتتان را نداده و ارسال ننمایید. هرگز کارت بانکی، کردت کارت و یا جزئیات بانکی خود را از طریق ایمیل و یا تیلیفون ندهید. هرگز معلومات شخصی تان را بصورت آنلاین ارائه ننمایید مگر اینکه از امن بودن سایت اطمینان داشته و کسی را که با آن در ارتباط هستید را میشناسید. سایت های ایمن با پدلاک در بروزر لاک شده و یا هم در اول آدرس یو آر ال طور ذیل نشان داده شده است (https://)

- Be suspicious if you are contacted by phone, email or approached in person about a visa
- Never give or send anyone your original identity documents.
- Never provide your personal, credit card or banking details in an email or over the phone.
- Never provide private information online unless it is a secure site, and you know who you are dealing with. Secure sites are locked with a padlock in the browser window or secure URL at the beginning of the address (is shown as https://)

Verification of visas

تایید ویزا

تایید ویزا به تمام دارنده گان ویزا بصورت آنلاین از طریق سایت های رسمی قابل دسترسی میباشد. درخواستی های ویزای تسلیم شده از طریق سایت های ذیل پیگیری شده میتوانند.

Bahrain <https://www.evisa.gov.bh/>

Kuwait https://evisa.moi.gov.kw/evisakgo/home_e.do

Oman <https://evisa.rop.gov.om/en/track-your-application>

Qatar <https://portal.moi.gov.qa/qatarvisas/>

Saudi Arabia <https://visa.visitsaudi.com/>

United Arab Emirates <https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id>

Verification of visas is available to all visa holders online through official sites. Submitted visa applications can be tracked on the following websites:

- Bahrain <https://www.evisa.gov.bh/>
- Kuwait https://evisa.moi.gov.kw/evisakgo/home_e.do
- Oman <https://evisa.rop.gov.om/en/track-your-application>
- Qatar <https://portal.moi.gov.qa/qatarvisas/>

- Saudi Arabia <https://visa.visitsaudi.com/>
- United Arab Emirates <https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id>

Immigration rules

قوانین مهاجرت

Guide to Medical Exams for Employment in GCC

معاینات صحی برای استخدام در کشورهای خلیج

معاینات صحی قبل از استخدام یکی از شرایط اخذ جواز کار بوده که باید توسط یک مرکز صحی معتبر در افغانستان انجام شود. اتحادیه مراکز صحی تأیید شده خلیج یک اتحادیه بوده که برای ارائه معاینات صحی به خارجی ها که قصد کار در کشورهای خلیج را دارند ایجاد شده است. این اتحادیه یک پلتفورم الکترونیکی را فراهم نموده که از طریق آن نتایج صحی به تمام نهاد های خواهان آن بصورت الکترونیکی در سایت رسمی شان شریک میشود. بعد از رسیدن به کشورهای خلیج معاینات صحی دیگری شده که جزء شرایط اخذ اقامت میباشد.

Part of the requirements for getting a work permit is the pre-employment medical exam, which should be done in an authorized health centre in Afghanistan. For example, GAMCA (Gulf Approved Medical Centres Association) is an association created to provide medical examinations to foreigners intending to join the Labour Market in the GCC countries. This association has provided an electronic platform through which the health results are shared to all organizations of interest; all electronically via their official website.

Upon arriving in one of the Gulf countries, you will undergo another medical check-up, this time as part of getting a residence permit.

Pre-employment Medical Examination

معاینات صحی قبل از استخدام
 معاینات صحی قبل از استخدام به هدف مشخص نمودن اینکه آیا یک درخواست کننده برای استخدام وضعیت صحی دارد یا خیر.
 این معاینات صحی شامل معاینات و معلومات ذیل میباشد:
 اکسری سینه
 معاینات مدفوع و میکروب
 شمارش کامل خون
 بررسی سیرولوجی خون
 معاینات صحی عمومی
 بایوکیمیای جگر و عملکرد کلیه ها
 سابقه صحی کامل (عمومی و وظیفوی)
 وزن، قد، فشار خون، فعالیت چشم، و علامات حیاتی دیگر
 معاینات مشخص برای گروه های خاص (بطور مثال: دید رنگ برای پیلوت ها و کپتان های کشتی)
 معاینات دیگر که بر اساس وضعیت فزیک و سابقه صحی شما گرفته خواهند شد (بطور مثال: شکر)
 معاینات صحی قبل از استخدام باید در یک مرکز معتبر کشور زادگاه صورت گیرد.

The pre-employment medical exam aims to determine whether an applicant is fit or unfit for employment. This involves the following medical tests and health information:

- Chest x-ray
- Stool R/M and culture
- Complete blood count
- Serology blood investigation
- General medical examination
- Biochemistry for liver and renal functions
- Detailed medical history (both general and occupational)

- Weight, height, blood pressure, visual activity, and other vital signs
- Specific tests for particular groups (e.g. colour vision test for pilots and ship captains)

Other tests may be conducted based on your physical exam and medical history (e.g. blood sugar). The pre-employment medical exam should be conducted in an authorized health centre in your home country.

Conditions Deemed Unfit for Work

<p>شرایط غیر قابل قبول برای کار بصورت عموم، امراض و شرایط غیر عفونی ذیل برای کار در کشورهای خلیج قابل قبول نمیباشند:</p> <p>شرایط امراض غیر ساری بیهوشی (اپلیپسی) مالیگنسی نارسایی کلیه نارسایی کبدی معلولیت فیزیکی بیماری روانی سرطان نارسایی احتقانی قلب دیابت قندی غیر قابل کنترل فشار خون بالا غیر قابل کنترل</p>	<p>As a</p>	<p>شرایط امراض ساری اچ آی وی اچ سی وی هیپاتیت بی مثبت باسیلهای اسید سریع مثبت توبرکلوز (بشمول توبرکلوز لمفادنیتیس، توبرکلوز پلئورال افوژن، و اکسری سینه که نشان دهنده شواهد توبرکلوز مثبت و یا سابقه باشد).</p>
---	-------------	---

general rule, the following infectious and non-infections conditions are considered unfit for employment in Gulf countries:

Infectious Conditions

- HIV positive
- HCV positive
- HbsAg positive
- AFB (acid fast bacilli) positive smear or culture
- Tuberculosis (including tuberculous lymphadenitis, tuberculous pleural effusion, and chest x-ray showing active or past-evidence of TB)

Non-infectious Conditions

- Epilepsy
- Malignancy
- Renal failure
- Hepatic failure
- Physical disability
- Psychiatric diseases
- Known case of cancer
- Congestive heart failure
- Uncontrolled diabetes mellitus
- Severe uncontrolled hypertension

Additional Reminders

یاد آوری های اضافی
مطمئن شوید که کشور مربوطه کلینیک که شما معاینات صحتی خود انجام می دهید را قبول می کند.
خارجی ها که می خواهند به یکی از کشورهای خلیج وارد شوند باید ویزا داشته باشند. شما باید قبل از درخواست دادن به ویزا تمام اسناد خود را از طریق اپوستایل شخصا و یا هم به کمک شرکت خدماتی معتبر تایید نمایید.
خارجی های که برای جواز کار درخواست می دهند باید توسط کافرما/شان و یا هم شهروند کشورهای خلیج اسپانسر شود. نامه اسپانسرینگ نامه استخدام است که نام، تاریخ تولد، ملیت، و نام کافرما/ شرکت، شماره ثبت تجاری، و معاش را نشان می دهد.

Make sure that the clinic where you will have your medical appointments is approved by the country of destination.

Foreigners who wish to enter into a country in the GCC countries need a visa. Before applying for a visa, you are advised to authenticate all your required documents through an apostille, either yourself or with the help of an authorized service provider.

Foreigners applying for a work permit should be sponsored either by their employer or by a GCC national. The sponsorship letter is a letter of employment that indicates your name, date of birth, nationality, and name of employer/company, commercial registration number, and salary.

Bahrain

بحرين

شرایط ویزای کار در بحرین

هر شخصی که مایل به زنده گی و یا کار بصورت قانونی در بحرین است باید برای ویزای و مجوز کار درخواست بدهد. کارفرمایان باید تمام اسناد مورد نیاز را قبل از آمدن کارمندان و وابستگان شان به اداره تنظیم مارکت کار (<https://lmra.bh/portal/en>) آماده نمایند. اداره تنظیم مارکت کار بحرین تمام ویزاها را قبل از رسیدن خارجی ها در کشور طی مراحل و صادر می نماید. کارمند باید بر علاوه ارائه گزارش صحتی ویزاها و اسناد مسلکی خویش را برای بست مربوطه ارائه نماید. ویزای کار به اداره تنظیم مارکت کار تسلیم و توسط آن صادر میگردد.

شرایط:

فورم تکمیل شده درخواست ویزا

پاسپورت

عکس درخواست دهنده (سایز پاسپورت)

نامه سپانسرینگ: استخدام است که نام، تاریخ تولد، ملیت، و نام کافرما/ شرکت، شماره ثبت تجاری، معاش، مدت قرارداد، را نشان میدهد.

کاپی قرار داد استخدام

سابقه صحتی از کلینیک معتبر

فیس ویزا 100 دالر بحرینی

دولت بحرین بصورت عموم تمام کار درخواست ویزا را طی 5 روز کاری به اتمام میرساند اما تاخیر ها الی دو هفته را نیز در بر خواهد گرفت. کسانی که درخواست شان رد میشود شانس بسیار کمی برای درخواست دوباره دارند.

ویزا های مختلف و جواز ها مصارف در بر دارند اما در قسمت کارگران خارجی این مصارف توسط کارفرما پرداخت میگردد. هر شخصی که بصورت غیر قانونی وارد بحرین میشود برای مدت حداقل 6 ماه زندانی شده و هر کسی که آنرا کمک و یا ترغیب نموده است نیز 6 ماه زندانی خواهد شد.

یک شهروند خارجی نمیتواند بعد از انقضاء تاریخ ویزا در بحرین بماند.

Requirements for a work visa

Anyone wishing to live and work legally in Bahrain will need to apply for visa and permit. Employers are advised to arrange and process necessary documents to the Labour Market Regulatory Authority (<https://lmra.bh/portal/en>) before the arrival of their employees and dependents. The Bahraini Labour Market Regulatory Authority (LMRA) processes and issues all visas before foreigners arrive in the country. In addition to providing a medical report, employees should show academic or professional qualifications for the position.

Work Visa, submitted to and issued by Labour Market Regulatory Authority.

Requirements:

- A duly filled visa application form
- Employee's passport
- Passport size photograph of the applicant
- Sponsorship letter: a letter of employment indicating employer's name/organization, commercial registration number, employee's capacity, salary, contract duration, employee's name, birth date and nationality
- Copy of the employment contract

- Health record from an authorised clinic
- Visa fee of BD100

Bahrain typically processes all work visa applications in around five business days, but delays could take up to 2 weeks. Those who are denied access have little opportunity for appeal.

There are costs associated with the various visas and permits. Still, in the case of foreign workers, these are usually met by the employer.

Any person who enters Bahrain illegally shall be imprisoned for no less than 6 months, as well as anyone who has aided him or encouraged him to commit this crime.

A foreigner may not stay in Bahrain after the expiry of the validity date of his visa.

How to check your work & legal status in Bahrain

چگونه وضعیت کار و حقوقی خود را در بحرین چک نماییم
شما میتوانید از پورتال دولتی که توسط اداره تنظیم کار بحرین ارائه شده است استفاده نمایید.

http://lmra.bh/portal/en/express_services.

کارگران خارجی از طریق این سایت میتوانند وضعیت درخواست جواز کار، وضعیت حقوقی و اعتبار جواز کار خویش را در بحرین چک نمایند. کارمندان خارجی میتوانند معلومات فوق را یا با استفاده از شماره شخصی، شماره جواز کار، آی دی درخواست و یا شماره پاسپورت خویش چک نمایند.

در صورتیکه در مورد محدودیت های سفر نگران هستید، وزارت عدلیه، امور اسلامی و وقف بحرین خدمات پاسخ دهی به محدودیت سفر را ارائه می نماید. شما میتوانید از این طریق بدانید که آیا کدام محکمه با صلاحیت حکمی در مورد شما صادر نموده که منجر به جلوگیری شما از سفر میشود یا خیر (شما میتوانید از طریق سایت این موضوع را چک نمایید

[\(https://services.bahrain.bh/\)](https://services.bahrain.bh/) در صورتیکه حکمی بر علیه شما صادر شده باشد متیوانید از این خدمات برای پرداخت جریمه استفاده نمایید.

You can use the eGovernment portal provided by the Labour Market Regulatory Authority (LMRA) http://lmra.bh/portal/en/express_services. Through this service, the foreign employee can check the work permit application status, check the legal status and validity of their work permits in Bahrain. Foreign employees can check the mentioned information either through the personal number, work permit number, application ID number or the passport number.

If you are worried about travel bans, the Ministry of Justice, Islamic Affairs and Waqf provides a Travel Ban Enquiry service. This determines whether or not a legal court has issued a verdict against you, thereby preventing you from travelling (you can check <https://services.bahrain.bh/>). If there's a verdict issued against you, you can use this service to pay for the amounts due.

Kuwait

کویت

Requirements for a work visa

شرایط ویزای کار در کویت

Afghan citizens are required to obtain a work permit before taking up employment in the country. These work permits are issued when the foreigner possesses a valid employment agreement. The sponsoring Company/employer must apply for a work permit from the Ministry of Social Affairs & Labour. Kuwait Labour law provides for two types of work visas (iqama).

- Article No 17 Public Sector Employees
- Article No 18 Private Sector Employees

شهروندان افغان باید قبل از استخدام در این کشور مجوز کار را بدست آورند. مجوز کار زمانی صادر میشود که یک خارجی قرارداد معتبر استخدام را با خود داشته باشد. شرکت کارفرما باید درخواست مجوز کار را از وزارت امور اجتماعی و کار اخذ نماید. قانون کار کویت دو نوع ویزای کار (اقامه) را ارائه می نماید.

ماده 17: کارمندان سکتور عامه

ماده 18: کارمندان سکتور خصوصی

اسناد مورد نیاز برای مجوز کار

پاسپورت (اصلی و کاپی) حداقل باید 6 ماه اعتبار داشته باشد

فرم درخواست ویزا خانه پری شده همراه با اظهارنامه های مورد نیاز

2 عکس به سایز پاسپورت

جدیدترین صورتحساب بانکی و یک کاپی آن

نامه تاییدی بیمه سفر

پیشنهاد خط از کارفرما و یا انستیتوت تعلیمی

فیس ویزا

سرتیفیکت رفع مسئولیت از اداره عمومی تحقیق جرایم در وزارت داخله

ویزای خدماتی داخلی به خارجیان صادر میشود که بصورت تمام وقت از کشور خارج از کویت استخدام شده باشند.

Documents required for a work permit

- Passport (original and copy) with 6 months validity remaining
- Visa application form duly filled with necessary declarations
- 2 Passport-size photographs
- Latest bank statement and a copy
- Travel health insurance confirmation letter stating coverage
- Reference letter from your employer or educational institution
- Visa fee
- NOC from the General Administration of Criminal Investigation at the Ministry of Interior.

Domestic servant visa is issued to foreign resident full-time servant sourced from a country outside Kuwait.

How to check your work & legal status in Kuwait

چگونه وضعیت کار و حقوقی خود را در کویت چک نماییم
شما میتوانید از پورتل دولتی استفاده نمایید.

<https://www.e.gov.kw/sites/KGOArabic/Pages/HomePage.aspx#>

کارگران خارجی از طریق این سایت میتوانند وضعیت درخواست جواز کار، وضعیت حقوقی و اعتبار جواز کار و موجودیت محدودیت سفر خویش را در کویت چک نمایند. محدودیت سفر توسط مقامات دولتی به تمام بندر ها صادر شده تا از داخل شدن و یا خارج شدن اشخاص بر اساس حکم محکمه و یا پولیس غرض حفاظت اشخاص از قضایای توقیف اطفال، عدم پرداخت قروض، و یا تحقیق جنایی جلوگیری صورت گیرد. در صورتیکه محدودیت سفر در ریکارد خود دارید، میتوانید آنرا به آسانی در یکی از مراکز خدماتی وزارت داخله حل نمایید.

You can use the eGovernment portal

<https://www.e.gov.kw/sites/KGOArabic/Pages/HomePage.aspx#>. Through this service, a foreign employee can check the work permit application status, check the legal status and validity of their work permits or the existence of a travel ban in Kuwait. A travel ban is an order issued by the authorities to all the state ports to prohibit a person from entering or leaving a country according to a court or police order for the protection of individual interests in cases like child custody, debt failure, or criminal investigation.

If you did incur a travel ban in your record, you could immediately settle this at any of the Interior Ministry services centres.

عمان

شرایط ویزای کار در عمان

ویزای کار با درخواست سپانسر محلی داده شده و مسئولیت شخص خارجی که سن شان کمتر از 21 و بالاتر از 60 نباشد غرض استخدام به عمان می آید را دارد.

اعتبار ویزا: سه ماه از تاریخ صدور ویزا برای تمدید و عبور کثیر اعتبار دارد.

فیس: 20 ریال عمان

جریمه برای تمدید دیر هنگام: 50 ریال عمان در هر ماه

اسناد مورد نیاز:

تسلیم دهی فورم درخواست الکترونیکی که در وب سایت موجود بوده و توسط سپانسر امضاء و مهر شده باشد. این فورم برای ملیت های عرب باید به زمان عربی و به ملیت های غیر باید به زبان انگلیسی تایپ شده و اسناد ذیل نیز با آن یکجا باشد:

دو عکس سایز (4X6)

کاپی از پاسپورت خارجی که حداقل 6 ماه اعتبار داشته باشد

مجوز اصلی کار که توسط وزارت قوای بشری صادر شده و یک کاپی آن باید ضمیمه هر فورم درخواستی گردد

در صورتیکه فورم درخواستی توسط شخص دیگر غیر از اسپانسر ارائه میگردد، نماینده باید شهروند عمان بوده و دارنده صلاحیت کتبی که به درخواست اسپانسر توسط ریاست عمومی پاسپورت و اقامت صادر شده باشد.

سرتیفیکت صحت فیزیکی که توسط وزارت صحت صادر شده باشد.

کاپی از تایید اداره مربوطه برای وظایف خاص مانند وظایف تعلیمی، مذهبی، رسانه یی و غیره

اسناد صحتی و غیره

برای معلومات بیشتر در مورد ویزای عمان، لطفاً به سایت ذیل مراجعه نمایید:

<https://evisa.rop.gov.om/>

یک خارجی که بصورت غیر قانونی داخل کشور میشود باید با مصارف شخصی وی و یا شخصی که برای ورود به کشور با وی همکاری نموده و یا وی را استخدام نموده تبعید گردد. یک خارجی که تبعید شده باشد الی 2 سال ویزا دریافت نموده نتوانسته مگر به درخواست خاص سارنوال عالی

Requirements for a work visa

The employment visa is granted at the request of a local sponsor and on his responsibility to the foreigner coming to Oman for employment and whose age is not below 21 years or above 60 years old.

- The validity of the visa: three months from the date of issuance.
- Valid for extension and multiple entries.
- Fees: 20 Omani Riyals.
- Fines for late renewal: 50 Omani Riyals for each month.

Required attachments

Submitting the electronic application form available through the website, to be endorsed and stamped by the sponsor, and to be typed in Arabic for Arab nationals and in English for Non-Arab nationals, enclosing the following documents:

- 2 photographs size (4X6) cm.
- Copy of the foreigner's passport provided it is valid for a period not less than 6 months.
- The original labour permit issued by the Ministry of Manpower and a copy with each application form.
- In case the application is presented by someone other than the sponsor, the representative must be Omani and holding a written authorisation issued from the Directorate General of Passport & Residence as per the sponsor's request.
- A medical certificate endorsed by the Ministry of Health.

- Copy of the approval of the concerned authority for specific professions such as educational professions, religious professions, media professions, medical, etc.

For further information about visas for Oman, please click on the following link: <https://evisa.rop.gov.om/>.

A foreigner who has entered the country illegally shall be deported at his own expense or the expense of those who facilitated his entry or employed him. A foreigner who has been deported may not be issued another entry visa until 2 years have lapsed and with special permission from the Inspector General

How to check your work & legal status in Oman

چگونه وضعیت کار و حقوقی خویش را در عمان چک نماییم؟
خارجیان که در عمان زنده گی می نمایند میتوانند معلومات قرارداد کاری خویش را بصورت آنلاین که از طرف وزارت قوای بشری عمان در آدرس <https://www.manpower.gov.om/> ارائه میگردد چک نمایند. آنها از طریق این خدمات میتوانند معلومات مانند نام اسپانسر، شماره ثبت تجاری، نام، تاریخ کارت، تاریخ تولد، معاش، کمک هزینه تحصیلی، تاریخ صدور، تاریخ انقضاء، ملیت، وظیفه، تاریخ ویزا، و شماره ویزا را چک نمایند.

Foreigners living in Oman can check their labour contract information online which is officially provided by the Ministry of Manpower of Oman at <https://www.manpower.gov.om/>. Through this service, they can check information such as sponsor name; commercial register number; name; card status date; date of birth; basic salary; education allowance; issue date; expiry date; nationality; occupation, status, visa date, and visa number.

Qatar

قطر

Requirements for a work visa

شرایط ویزای کار قطر
شما باید قبل از درخواست برای ویزای کار یک وظیفه را در قطر بگیرید. بعد از اینکه وظیفه گرفتید، درخواست اولیه ویزا را تسلیم نموده که بعد از آن کارفرما مسئول پیش برد فرم درخواست میباشد. اسناد و معلومات ذیل باید توسط کارفرما غرض اخذ ویزای کار به وزارت کار تسلیم داده شود:
فرم تکمیل شده به زبان عربی
کاپی جواز کار شرکت
کارت مهاجرت شرکت
کاپی قرار استخدام بین شرکت اسپانسر و کارمند
کاپی پاسپورت کارمند
4 قطعه عکس به سایز پاسپورت
کافرما شما تمام اسناد را آماده نموده و هر نوع درخواست را قبل از حرکت شما با شما در جریان خواهد ماند. شما باید قبل از درخواست دادن به ویزای قطر سرتیفیکت رفتار خوب (سرتیفیکت رفع مسئولیت پولیس) را اخذ نمایید. بعد از اینکه ویزای کار بدست آمد، یک کاپی آن باید به کارمند ارسال شده و اصلی آن وقت رسیدن کارمند در میدان هوایی تسلیم وی گردد. شما میتوانید صدور ویزا را از طریق وب سایت وزارت داخله و یا پورتل حکومتی پیگیری نموده و ویزای خود را چاپ نمایید.

Before applying for a work visa, you must first secure a job in Qatar. Once secured, an initial visa request must be submitted, after which the employer is responsible for furthering the application. The following documents and information must be submitted to the Ministry of Labour by the employer in order to obtain an employment visa:

- Completed application form in Arabic
- Copy of the Commercial Registration of the business
- Immigration card of the business

- Copy of a valid employment contract between the sponsoring company and the employee
- Copy of the employee's passport
- 4 passport-size photos

Your employer may require notarized documentation and will communicate any request with you before your departure. Before applying for a Qatar work visa, you will need to get a certificate of good conduct (Police Clearance Certificates). Once the employment visa is acquired, a copy should be sent to the employee. At the same time, the original should be lodged at the employee's arrival airport, before the employee arrives in Qatar. You can follow-up on visa issuance and print the visa through the Ministry of Interior's website or on Hukoomi portal.

How to check your work & legal status in Qatar

چگونه وضعیت کار و حقوقی خود را در قطر چک نماییم؟
به وب سایت دولت قطر رفته و با استفاده از کارت هوشمند خود داخل سیستم شوید. کارت هوشمند مانند کارت هویت بوده اما باید این کارت را در ریاست عمومی پاسپورت مرزی و امور خارجه فعال نمایید. شما با کارت هوشمند میتوانید معاملات شخصی مختلف از جمله چک کردن محدودیت های سفر، ویزا و اقامت خویش را انجام دهید.
بعد از اینکه شما وارد پورتل شدید، نوع معامله درست را انتخاب نمایید. اگر شما محدودیت سفر را چک میکنید، باید چک کنید که شماره هویت در آن لیست است یا خیر. در صورتیکه محدودیت سفر داشته باشید، میتوانید برای رفع آن از طریق وب ذیل درخواست دهید:

<https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services>.

Go to the Qatar government website, and log in using your smart card. The Smart Card is similar to the ID card. You have to activate this card at the Directorate General of Border Passports and Foreigners Affairs. With a smart card, you can perform various personal transactions, including checking for travel ban, visas and residence.

Once in the portal, choose the right transaction type. If you're checking the travel ban, you will check to see if your ID number is in that list. If you have a travel ban, then you can apply to lift this ban through the following link: <https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services>.

Saudi Arabia

عربستان سعودی
شرایط ویزای کار در عربستان سعودی
تمام بازدیدکننده گان از عربستان سعودی نیاز به ویزه داشته و به نوعیت اقامت شان: کوتاه، تجاری، زنده گی، کار و یا توریستی در عربستان سعودی بستگی دارد.
شرایط:

یک قطعه عکس جدید به سایز پاسپورت و رنگه با پشت صحنه سفید.
پاسپورت اصلی که حداقل 6 ماه اعتبار داشته باشد.

فرم درخواست. برای خانه پری آن بصورت آنلاین به لینک ذیل وارد شوید: <https://enjazit.com.sa/>.
نامه اصلی از شرکت در عربستان سعودی که درخواست کننده را اسپانسر می نماید و توسط اطاق های تجارت و وزارت امور خارجه عربستان تایید شده باشد. این نامه باید شماره ویزا، تاریخ، موقف و نام درخواست کننده را مشخص نماید.
یک کاپی از قرارداد استخدام که توسط اسپانسر و درخواست کننده امضاء شده و توسط اطاق تجارت و وزارت امور خارجه عربستان تایید شده باشد.

اسناد دانشگاه/ دیپلوم تایید شده و رسمی درخواست کننده
گزارش صحی در سه کاپی همراه با تمام نتایج لابراتوار و سه عکس رنگه با سایز پاسپورت و پشت صحنه سفید.
گزارش پولیس که طی 6 ماه قبل از تاریخ فرم درخواست صادر شده، در صورت موجود، همراه با جزئیات ریکارد جرمی شخص درخواست کننده

برای معلومات بیشتر، لطفاً به وب سایت وزارت امور خارجه کشور شاهی عربستان سعودی مراجعه نمایید:

www.mofa.gov.sa/sites/mofaen/Pages/Default.aspx

یک تبعه خارجی که بصورت غیر قانونی وارد عربستان سعودی میشود الی تبعید از کشور زندانی میشود.

Requirements for a work visa

All visitors to Saudi Arabia require visas relevant to their stay in the Kingdom: short-stay, business, residence, work or tourist.

Requirements:

- One recent passport-size, coloured photograph, on white background.
- Original passport valid for no less than 6 months
- Application form. To fill your online application, please log on to <https://enjazit.com.sa/>.
- Original letter from the Saudi company sponsoring the applicant, certified by both the Saudi Chamber of Commerce and the Ministry of Foreign Affairs. Letter MUST indicate block visa number, date, position and name of the applicant.
- A copy of employment contract, signed by the sponsor and the applicant and certified by the Saudi Chamber of Commerce and the Ministry of Foreign Affairs.
- A certified and notarized copy of the applicant's university degree/diploma
- A medical report in three copies, along with all lab results, and three passport size coloured photographs on white background.
- A police report, issued within 6 months before the date of application, with detailed information about applicant's criminal record, if any.

For more information, please visit the Kingdom of Saudi Arabia's Ministry of Foreign Affairs web site: www.mofa.gov.sa/sites/mofaen/Pages/Default.aspx

A foreigner illegally entering will be imprisoned until s/he is deported from the country.

Musaned, a Saudi initiative, is an electronic platform that facilitates recruitment of domestic workers and aims to increase the level of protection of the rights of all parties

<https://et.musaned.com.sa/auth/login>.

The primary purpose is to regularise and digitise the contractual relationships between employers and recruiters.

The Website is provided in English and in Arabic and offers the following tools:

- Rights and Obligations (of both the employer and the employee)
- Service Stages (of recruitment, employment and departure)
- Recruitment Offices and Companies (with a list of all the licenced recruitment offices and companies)
- Complaints and Committees (including the process on how to file a complaint)
- Information Center (news)
- Required Documents
- e-Recruitment Services

To issue a visa, the nationality or the occupation of labour must be included in the options of the system.

Musaned یک پلتفرم الکترونیکی برای استخدام کارمندان داخلی بوده و به هدف افزایش سطح حفاظت تمام طرفین ایجاد شده است.

هدف اصلی آن قانونی سازی و دیجیتل سازی ارتباطات قراردادی بین کارفرمایان و استخدام کننده گان میباشد. این وب سایت به زبان های انگلیسی و عربی بوده و دارای ابزار ذیل میباشد:

- حقوق و ملکیت ها (کارفرما و کارمند)
- مراحل خدمات (استخدام، بکارگیری و عزیمت)
- دفاتر و شرکت های استخدام (لیست از تمام دفاتر و شرکت های معتبر استخدام)
- شکایات و کمیته ها (از جمله پروسه ثبت شکایت)
- مرکز معلوماتی (اخبار)
- اسناد مورد نیاز
- خدمات استخدام الکترونیکی

برای صدور ویزا، ملیت و وظیفه کارمند باید در گزینه های سیستم وارد شود.

How to check your work & legal status in Saudi Arabia

چگونه وضعیت کار و حقوقی خود را در عربستان سعودی چک نماییم؟

شما میتوانید اعتبار ویزای خود را در عربستان سعودی از طریق ثبت در لینک ذیل چک نمایید: <https://enjazit.com.sa/>. برای چک کردن تاریخ ختم اقامه در عربستان سعودی، میتوانید به وب سایت وزارت داخله www.moi.gov.sa و یا هم وزارت کار و امور اجتماعی www.mlsd.gov.sa به خدمات انقضاء اقامه مراجعه نمایید. شما میتوانید جزئیات از جمله تاریخ ختم اقامه را به زبان انگلیسی و تاریخ هجری چک نمایید.

You can now check for visa validity in KSA by registering on <https://enjazit.com.sa/>. To check the expiry date of iqama in Saudi Arabia, you can access the website of the Ministry of Interior www.moi.gov.sa or the Ministry of Labour and Social Development www.mlsd.gov.sa - [Query Iqama Expiry Service](#). You can verify the details including the **iqama expiry date** in English and Hijri dates.

United Arab Emirates

امارات متحده عرب

شرایط ویزای کار امارت متحده عربی

خرید ویزای کار از طریق ریاست عمومی اقامه و امور خارجی امارات صورت میگیرد. وزارت قوای بیشتری و مهاجرت جواز کار را صادر می نماید. جواز کار به شما اجازه میدهد تا برای کار و استخدام وارد امارات متحده عرب شده و برای 2 ماه از تاریخ صدور آن اعتبار دارد. قبل از رفتن به کنسولگری، وقت ملاقات را از طریق [website: https://visa.mofa.gov.ae/Individual/Index.aspx](https://visa.mofa.gov.ae/Individual/Index.aspx) بگیرید.

درخواست کننده گان باید اسناد ذیل را ارائه نمایند:

پاسپورت که حد اقل 6 ماه از تاریخ سفر اعتبار داشته باشد

هر نوع جواز ورود از طرف اسپانسر و یا کارفرما

سرتیفیکت طبی از یکی از مراکز صحتی تایید شده GAMCA

هر تبعه خارجی که بصورت غیر قانونی وارد امارات متحده میشود به حبس حداقل یک ماه و یا هم پرداخت جریمه نقدی معادل 10000 درهم و یا بیشتر محکوم میشود.

Requirements for a work visa

Procuring a work visa involves MoHRE and the General Directorate of Residency and Foreigners Affairs (GDRFA) of the emirate where a person is employed. Ministry of Human Resources and Emiratization (MoHRE) issues the work permits. The work permit allows the holder to enter the UAE for employment, and it is valid for 2 months from the date of issue. Before going to the Consulate, book an appointment on the following website: <https://visa.mofa.gov.ae/Individual/Index.aspx>

The applicant should present the following documents:

- A passport valid for 6 months or more from the intended date of travel.
- An entry permit from the sponsor or employer.
- A medical test certificate from any of the approved GAMCA medical centres

Any foreigner who enters the UAE illegally is subject to a penalty of imprisonment for a minimum period of one month and/or payment of a fine of 10.000 Dirhams or more.

How to check your work & legal status in UAE

چگونه وضعیت کار و حقوقی خود را در امارات متحده عرب چک کنیم؟
اداره هویت و شهروندی فدرال خدمات چک را از طریق لینک ذیل ارائه می نماید:
<https://smartservices.ica.gov.ae/echannels/web/client/default.html#/fileValidity>
شما می‌توانید معلومات پاسپورت خود را برای چک کردن اعتبار ویزای و اینکه ویزای صادر شده شما تایید شده است یا خیر وارد نمایید.

ممنوعیت ویزا یک گزینه حقوقی بوده که یک کارمند را از وارد شدن به کشور جلوگیری می نماید. انواع مختلف ممنوعیت ویزا از جمله ممنوعیت اقامت دائمی، ممنوعیت کار، ممنوعیت مهاجرت، ممنوعیت استخدام (ممنوعیت جواز کار)، ممنوعیت 6 ماه و یکساله وجود دارد. برای رفع ممنوعیت ویزا، ویزای خود را همیشه بروز نگهداشته و از قوانین کشور پیروی نمایید.

The Federal Authority for Identity and Citizenship provides a check service through-
<https://smartservices.ica.gov.ae/echannels/web/client/default.html#/fileValidity>

You can enter passport information to verify if the visa is still valid and you can check whether the issued visa is authentic or not.

Visa ban is a legal option which prevents an employee from entering the country. There are various types of visa ban as permanent residency ban, labour ban, immigration ban, employment ban (work permit ban), 6 months ban or 1 year ban. In order to avoid visa bans, always keep up to date with rules and law applicable in the country.

Flying In

پرواز کردن

Almost all visitors of the Persian Gulf enter through one of the international airports. Every country in the region has its own national airline carrier. A number of Asian, European and US airlines service the Airports to the coastlines and the central regions. Check on your boarding pass the code of the destination airport and take a look at the website to familiarize yourself with the arrival procedures.

تمام بازدیدکننده گان از خلیج فارس از طریق یکی از میدان های هوایی بین المللی وارد میشوند. هر کشور در منطقه خطوط هوایی ملی خود را دارد. یک تعداد از خطوط هوایی آسیایی، اروپایی و امریکایی خدمات هوایی را در خطوط ساحلی و مناطق مرکزی نیز ارائه می نمایند. کد میدان مقصد را در بوردنگ پاس خود چک نموده و به وب سایت نیز غرض آشنایی بیشتر با پروسیجر های میدان مراجعه نمایید.

بحرین: خطوط هوایی گلف <https://www.gulfair.com> ، بزرگترین میدان هوایی بحرین است.
میدان هوایی بین المللی <http://www.bahrainairport.com> (کود روی بوردنگ پاس شما BAH میباشد)
کویت: خطوط هوایی کویت <https://www.kuwaitairways.com> میدان هوایی بین المللی کویت بزرگترین میدان هوایی میباشد.

<https://kuwaitairport.gov.kw/ar/travellers> (کود روی بوردنگ پاس شما KWI میباشد)
عمان: خطوط هوایی عمان <https://www.omanair.com/en>. مسکات بزرگترین میدان هوایی عمان میباشد.
میدان هوایی بین المللی <https://www.muscatairport.co.om> (کود روی بوردنگ پاس شما MCT میباشد)
قطر: خطوط هوایی قطر <https://www.qatarairways.com>. میدان هوایی بین المللی دوحه حمد بزرگترین میدان هوایی میباشد. <https://dohahamadairport.com> (کود روی بوردنگ پاس شما DOH میباشد).

عربستان سعودی: خطوط هوایی سعودی <https://www.saudia.com>. میدان هوایی بین المللی ریاض شاه خالد بزرگترین میدان میباشد. <https://www.riyadh-airport.com> (کود روی بوردنگ پاس شما RUH میباشد)، میدان هوایی بین المللی جده شاه عبدالعزیز <http://www.jed-airport.com> <http://www.jed-airport.com> (کود روی بوردنگ پاس شما JED میباشد) و میدان هوایی بین المللی شاه شاه فهد دمان <https://kfia.gov.sa/> (کود روی بوردنگ پاس شما DMM میباشد).
امارات متحده عرب: خطوط هوایی امارات

بزرگ میدان هوایی بین المللی ابوظبی <https://www.emirates.com/OMR/english/about-us> و خطوط هوایی اتحاد (www.etihad.com). میدان های هوایی هوایی بین المللی العین (کود روی بوردنگ پاس شما AAN میباشد)، میدان هوایی بین المللی دبی (<https://www.abudhabiairport.ae/en>) (کود روی بوردنگ پاس شما AUH)، میدان هوایی بین المللی دبی (کود روی بوردنگ پاس شما DXB میباشد)، میدان هوایی بین المللی المختوم دبی (کود روی بوردنگ پاس شما DWC میباشد)، میدان هوایی راس الخیمه (<http://www.rakairport.com/>) (کود روی بوردنگ پاس شما RKT میباشد)، میدان هوایی بین المللی شارجه (<https://www.sharjahairport.ae/en/>) (کود روی بوردنگ پاس شما SHJ میباشد)

- **Bahrain:** Gulf Air <https://www.gulfair.com/>. The major airport is Bahrain International airport <http://www.bahrainairport.com/> (code on your boarding pass BAH).
- **Kuwait:** Kuwait Airways <https://www.kuwaitairways.com/>. The major airport is Kuwait International Airport <https://kuwaitairport.gov.kw/ar/travellers/> (code on your boarding pass KWI).
- **Oman:** Oman Air <https://www.omanair.com/en>. The major airport is Muscat International airport <https://www.muscatairport.co.om/> (code on your boarding pass MCT).
- **Qatar:** Qatar Airways <https://www.qatarairways.com>. The major airport is Doha Hamad International Airport <https://dohahamadairport.com/> (code on your boarding pass DOH).
- **Saudi Arabia:** Saudia Airlines <https://www.saudia.com/>. The major airports are Riyadh King Khaled International Airport <https://www.riyadh-airport.com/> (code on your boarding pass RUH), Jeddah King Abdulaziz International Airport <http://www.jed-airport.com/> (code on your boarding pass JED), and Damman King Fahd International Airport <https://kfia.gov.sa/> (code on your boarding pass DMM).
- **United Arab Emirates:** Emirates <https://www.emirates.com/OMR/english/about-us/> and Etihad (www.etihad.com). The major airports are Abu Dhabi International Airport <https://www.abudhabiairport.ae/en> (code on your boarding pass AUH), Al Ain International Airport (code on your boarding pass AAN), Dubai International Airport <https://www.dubaiairports.ae/> (code on your boarding pass DXB), Dubai Al Maktoum International Airport (code on your boarding pass DWC), Ras Al-Khaimah Airport <http://www.rakairport.com/> (code on your boarding pass RKT), Sharjah International Airport <https://www.sharjahairport.ae/en/> (code on your boarding pass SHJ).

MAP OF THE AIRPORTS IN GCC. SOURCE GOOGLEMAPS



In the arrival airport

رسیدن به میدان هوایی
بعد از اینکه شما به میدان هوایی کشور مقصد رسیدید، باید از طیاره پایین شده و به ساختمان ترمینال مسافری بروید. از طریق راه پیش رفته و به دروازه ورودی بروید.

رسیدن به میدان هوایی- کشور مقصد:

1. خارج شدن از طیاره
2. مراجعه به غرفه قرنطین
3. عبور از غرفه مهاجرت
4. رفتن به چرخ مربوطه و گرفتن چمدان ها
5. کار اداری کنترل گمرکات
6. خارج شدن از میدان هوایی

Once you have arrived in the destination country, at the airport, you should leave the airplane and then proceed to the passenger terminal building. Proceed along the path and go to the arrival gate.

Arrival airport – the country of destination

- 1 Exit the plane
- 2 Check-in at the quarantine counter
- 3 Pass the immigration counter
- 4 Proceed to the designated carousel for baggage claim
- 5 Customs control formalities
- 6 Exit the airport

1. Exit the plane

As the aircraft approaches the gate, it will be moving slowly as it is guided into position by the ground crew. For your safety, it is important to stay seated with your seatbelt fastened until the pilot turns off the seatbelt sign. At all times, follow the indications provided by the cabin crew.

Take care of opening the overhead bins. Carefully open the overhead lockers, especially if someone is standing directly underneath the bin while you are opening it. You'll also want to check the back of the overhead locker for smaller items.

Before leaving the aircraft, make sure you are not carrying:

- Bags belonging to other people
- Any items that do not belong to you

Waiting for the air bridge to be secured. It typically takes a few minutes to position the bridge to the aircraft door securely, so you can exit the aircraft safely. Certain airports do not have this facility, but instead, passenger steps are at disposal.

Be considerate of other passengers when you exit the plane. Resist to pushing your way out first; let those nearest the exit disembark the plane first. When your turn comes, move quickly. Before leaving the plane, fill out the arrival card/disembarking card. This card should be handed to you on your flight and should be handed in at the passport control desk after you land.

1. خارج شدن از طیاره

طیاره به آهستگی به دروازه نزدیک شده و توسط کارمندان زمینی در موقعیت اش هدایت میشوند. بهتر است برای ایمن بودن به جای خود نشسته و تا زمان خاموش شدن علامت کمر بند توسط پیلوت آنرا بسته نگه دارید. تمام وقت هدایات خدمه های پرواز را پیروی نموده و در باز بودن صندوق های پشت سر خود احتیاط کنید. صندوق ها را با احتیاط باز نموده مخصوصاً زمانیکه شخصی در زیر صندوق ایستاده باشد. همچنان قسمت عقب صندوق را نیز چک کرده تا اشیاء خورد و کوچک باقی نمانند. قبل از خارج شدن از طیاره مطمئن شوید که وسایل و چمدان های اشخاص دیگر را که مربوط شما نمیشود را با خود انتقال ندهید. منتظر ماندن پل هوایی تا بدرستی وصل گردد. این عمل چند دقیقه را در بر گرفته تا پل به صورت درست به دروازه طیاره وصل شده تا بدون کدام مشکل از طیاره خارج شوید. بعضی از میدان های هوایی این سهولت را نداشته اما در عوض از زینه های سیار استفاده می نمایند.

در حین خروج از طیاره مواظب مسافری دیگر بوده و از تلبه نمودن دیگران پرهیز نمایید. بگذارید کسانی که نزدیکه دروازه هستند اول خارج شوند. زمانیکه نوبت شما رسید، سریعاً خارج شوید. قبل از ترک طیاره کارت ورود/ پیاده شدن را تکمیل نمایید. این کارت باید در زمان پرواز به شما داده شده و بعد از نشست به غرفه کنترل پاسپورت تحویل داده شود.

2. Check-in at the quarantine counter

If you have received a quarantine questionnaire while on board of the aircraft, please fill in the necessary information and submit the questionnaire at the Quarantine Counter upon your arrival. Please inform the Quarantine Counter if you suffer from any disease symptoms such as fever or diarrhea, chills or vomiting.

Be aware of the fact that, under particular circumstances, **access can be denied for medical reasons.** For example, as a preventive measure to limit the spread of COVID-19 (Coronavirus), many countries allow entry to the state only for their nationals. The precautionary measures are subject to quick and immediate changes based on the guidance of government authorities and international organisations. Please check the information published by the Government of your destination country before travelling.

2. مراجعه به غرفه قرنطین

اگر در حین پرواز پرسشنامه قرنطین را دریافت نموده اید، معلومات مورد نیاز را تکمیل نموده و این پرسشنامه را بعد از رسیدن به غرفه قرنطین تسلیم نمایید. در صورتیکه از کدام مرض مانند تب و یا اسهال، لرز و یا استفراغ رنج میبرد، غرفه قرنطین را آگاه سازید.

متوجه باشید که در بعضی از حالات بخاطر موضوعات طبی از ورود شما جلوگیری صورت میگیرد. بطور مثال، اکثر کشورها به عنوان اقدام پیش گیرانه غرض محدودیت شیوع ویروس کرونا تنها به شهروندان خود اجازه ورود را میدهند. اقدامات پیشگیرانه طبق هدایت مقامات دولتی و نهاد های بین المللی تغییر خواهند کرد. لطفاً قبل از سفر معلومات که توسط دولت مقصد نشر میگردد را چک نمایید.

3. Pass the immigration counter

Like most places, entry to GCC starts with flight attendants distributing immigration cards shortly before arrival. At one of the several passport checkpoints, one of the landing cards you fill out is stamped and returned to you along with your passport. Make sure you keep it: if you try to leave the country without it, you'll be hassled and probably end up paying a "fee".

You must queue for immigration officers to check your passport, visa, and passenger arrival card. Generally, passengers are separated into lines for "first-time arrivals" and "arrivals for return visitors with multi-entry visas". Please proceed to the relevant counter "FOREIGNERS" (not "DOMESTIC") and present your passport. Be prepared to spend up to queue up for an hour to clear immigration, and take another hour to depart the airport.

Your passport must be valid, and you need a valid visa. Make sure you have the evidence/paperwork to support your visa. For example, the working visa requires you to have an employer and a labour contract. You might not be asked for all the evidence, but it's always best to be prepared!

After handing over your passport and passenger arrival card, the immigration officer might ask you a few questions. The questions you could be asked are:

- What is the purpose of your trip? Say what your visa is: working, visiting, etc.
- Do you have a return ticket? Show the appropriate evidence, such as a hard copy of your travel ticket.
- Do you have any contacts in the country? Give the contact details of your employer.
- Where are you going to be staying? Give the contact details of your working place.

The acceptance of entry documents may differ between the country of original departure and the country of destination. Each country has its own governing rules regarding entry permit to its visitors. Although a visa is generally adequate, it does not always guarantee entry. It only certifies that a passport is registered by the visa issuing authorities. The final consent to enter the country concerned is up to the immigration authorities on arrival. If the holder of the passport does not fulfil, e.g. the conditions for tourists, the passenger may be rejected by the immigration authorities, even if holding a visa.

- In case of any such deportation, in many situations, the return journey would have to be borne by you. Should any problem arise during the immigration arrival process, contact your recruitment agency or Embassy.

3. عبور از غرفه مهاجرت

ورود به خلیج فارس همانند اکثر جاهای دیگر با توزیع کارت های مهاجرت توسط خدمه های پرواز آغاز میگردد. کارت های ورود که شما تکمیل نموده اید به یکی از چک پوینت های پاسپورت مهر شده و همراه پاسپورت پس داده میشود. مطمئن شوید که آنرا همراهی خود نگهدارید. اگر بخواهید کشور را بدون آن ترک نمایید، به مشکل برخورد و باید جریمه نقدی بپردازید. شما باید منتظر کارمند مهاجر در صف مانده تا پاسپورت، ویزا و کارت ورود مسافر را چک نماید. مسافرین بصورت عموم به لاین های "ورودی برای بار اول" و "ورودی برای بار چندم" جدا میشوند. لطفاً به غرفه مربوطه "خارجیان" مراجعه نموده و پاسپورت خود را ارائه نمایید. آماده منتظر ماندن در صف غرض رفع مهاجرت و یک ساعت برای ترک میدان هوایی باشید. پاسپورت شما باید با اعتبار بوده و نیاز به ویزای قابل اعتبار دارید. اطمینان داشته باشید که شواهد/ اسناد اداری برای حمایت از ویزای خود داشته باشید. بطور مثال، ویزای کار نیاز به قرارداد با کارفرما دارد. اقلباً از شما شواهد خواسته نمیشود اما بهتر است تا آماده باشید. بعد از اینکه پاسپورت و کارت ورودی مسافر خود را تحویل دادی، کارمند مهاجرت شاید چند سوالی پرسان نماید. سوالات که از شما پرسان میشود قرار ذیل خواهند بود:

هدف سفر شما چیست؟ بصورت اساسی نوعیت ویزای خود را بگویید: کار، سیاحت و غیره.
آیا تکت بازگشت دارید؟ شواهد درست مانند کاپی تکت سفر خود را نشان دهید.
آیا کدام شخص ارتباطی در این کشور دارید؟ معلومات تماس کارفرمای خود را ارائه دهید.
کجا خواهی ماند؟ آدرس و شماره تماس مکان کاری خود را ارائه نمایید.

قبولی اسناد ورود از کشور اصلی و کشور مقصد ممکن که فرق داشته باشد. هر کشور قوانین خاص خود را در قسمت جواز ورود را برای بازدید کننده گان خود دارد. اگرچه اکثر اوقات یک ویزا کافی میباشد اما همیشه تضمینی برای ورود نیست. ویزا تنها به معنی ثبت پاسپورت توسط مقامات صادر کننده ویزا میباشد. رضایت آخری برای ورود به کشور مربوط به مقامات مهاجرت در حین ورود میباشد.

اگر دارنده پاسپورت شرایط توریستی را تکمیل نموده باشد، مقامات مهاجرت از ورود وی حتی با داشتن ویزا مخالفت خواهند نمود.

در صورت این چنین تبعید ها، در اکثر اوقات، مصارف بازگشت اکثراً بدوش شما میباشد. در صورت بروز هر نوع مشکل در جریان پروسه مهاجرت به نماینده استخدام خود و یا هم سفارت به تماس شوید.

4. Proceed to the designated carousel for baggage claim

After passing through Passport Control, you will arrive at the baggage carousels. Find the carousel that matches your flight number and retrieve your checked-in baggage. Search for the flight's origination city and the baggage carousel number on a terminal screen located in the Baggage Claim area. Luggage is generally available at the carousel approximately 15 minutes after the flight's arrival time. Since many models of luggage are quite similar, we recommend that you inspect your bags carefully to make sure you claim your own bags.

If your luggage is delayed, report the missing checked baggage at the airport. Complete a delayed/lost baggage report with the airline. Please be aware that you will need the luggage tag received at the check-in counter. If your luggage is lost, then the airline is liable for damages caused by loss of checked baggage, up to a specific limit.

4. رفتن به چرخ مربوطه غرض گرفتن چمدان ها بعد از گذشتن از غرفه کنترل پاسپورت به چرخ های چمدان ها میرسید. چرخ را پیدا نمایید که مربوط به شماره تماس شما بوده و چمدان های خود را بگیرید. برای یافتن چرخ به دنبال شهر منشاء پرواز و شماره چرخ چمدان به سکرین در قسمت گرفتن چمدان ها باشید. چمدان ها بصورت عموم در 15 دقیقه بعد از رسیدن پرواز بالای چرخ ها موجود میباشد. از آنجا که اکثر مدل ها چمدان ها مشابه میباشد بهتر است تا چمدان خود را بدقت دیده تا مطمئن شوید که از شما میباشد. اگر چمدان شما دیرتر رسید میتوانید آنرا به میدان های گزارش داده و فورم تاخیر/مفقودی چمدان را در نماینده گی خط هوایی تکمیل نمایید. لطفا متوجه باشید که باید تگ چمدان را که در حین پرواز دریافت می نماید را با خود داشته باشید. اگر چمدان شما مفقود شده باشد خط هوایی مسئول خسارت تا یک حد مجاز میباشد.

5. Customs control formalities

In many arrival airports, passengers are required to submit a declaration form to the customs service. Please fill in the form in advance. If you are in doubt about anything that you have packed, just declare it!

Once you have collected your luggage, you have to complete the Customs formalities by either going through the Green channel, if you have nothing to declare or the Red channel, if you have something to declare. The procedure for baggage clearance is not internationally standardized. Customs rules and regulations vary from country to country.

In general, in Gulf countries, the customs checking is rigorous. Baggage is cleared at the first airport of entry or at the airport of final destination within one country. The travel circumstances of a passenger usually determine the place of clearance. Kindly co-operate with the customs staff. If you're lucky, the customs people will just wave you on through. If not, they probably won't search your luggage thoroughly.

Ensure that you do not carry any narcotics or alcoholic drinks. Alcohol-related products or food items such as pork products are prohibited items. Magazines with political content could be interpreted as critical of the host country.

5. کارهای اداری کنترل گمرکات مسافری در اکثر از میدان های هوایی در حین ورود موظف به تسلیم دهی فورم اظهارنامه گمرکی میباشد. لطفا فورم را قبل از وقت تکمیل نمایید. اگر در مورد اشیاء که با خود دارید شک دارید، لطفا آنرا بیان نمایید! بعد از اینکه چمدان های خود را بگیرید، باید کارهای اداری گمرکی را با از طریق چینل سبز در صورت نداشتن چیزی برای اظهار و یا چینل سرخ در صورت داشتن چیزی برای اظهار تمام نمایید. پروسیجر تصفیه حساب بصورت بین المللی معیاری سازی نیست. قوانین و مقررات گمرکی در هر کشور متفاوت میباشد.

بصورت عموم، کشورهای خلیج قواین گمرکی بسیار شدیدی دارند. چمدان ها در اولین میدان ورودی به کشور و یا میدان های مقصد نهایی در بین کشور تصفیه میشوند. شرایط سفر مسافری معمولاً مکان تصفیه را معین می نماید. لطفاً با کارمندان گمرک همکاری نمایید. اگر شما خوش شانس باشید، کارمندان گمرک به آسانی گذشته و چمدان های شما را بصورت کامل چک نمی نمایند.

اطمینان حاصل نمایید که با خود مواد مخدر و یا نوشیدنی های الکولی را حمل نمی نمایید. محصولات الکولی و یا غذاهای از قبیل محصولات خوک منع میباشند. مجلات با محتوای سیاسی از آنجا که در کشورهای میزبان مهم تقوی میباشند منع میباشند.

6. Exit the airport

The airports are often busy and crowded, and most users are from the Middle East, so you will see a great variety of costume and appearance. Know in advance what the options for your transport are, details about the cost, what are the legitimate taxis, etc. Be sure to have local currency and various denominations sufficient for taxis or local transportation because some of these do not return change.

Bahrain

Public buses, operated by Bahrain Public Transport Company are available at the bus station marked by a red column with a bus network map and timetable. Tickets cost 300 fils per trip if purchased from the bus driver, and 250 fils with a Go Card. Go Cards can be purchased from the Ticket Vending Machine inside the terminal building in the Arrivals Hall.

Kuwait

Public buses are available from 04:30 to 23:45. There are three lines: Line 13 (Airport, Khaitan, Airport Road, Shuwaikh residential, Swivel Sheraton, chipset) – price 250 fils; Line 99 (Airport, Abbasid, Jileeb Alshuyoukh, Hasawi, Muhammad ibn al-Qasim Road, Street Canada dry, Farwaniya, Khaitan, Civil ID, Subhan) – price 300 fils; line 501 (Airport, Farwaniya, Alomariya, Alrabiya, Avenue Mohammed Ibn al-Qasim, Raqa'i) – price 250 fils.

Oman

Public buses, operated by Mwasalat Transport Company, are available at the bus station located in the ground floor outside the airport building. Bus line 1A runs every half hour from Muscat Airport to Al Mabelah in Seeb via Burj Al Sahwa and Al Hail Mosque. Bus line 1B runs every half hour from Muscat Airport via the Royal Opera House to Ruwi, Muscat's business district (including Central Bank of Oman). Tickets for the bus are available from the bus driver; the price is 1.00 OMR (2,35 euros) for a single ticket.

6. خارج شدن از میدان هوایی
میدان های هوایی معمولاً بسیار بزرگ و بار داشته و اکثر کاربران از شرق میانه بوده و میتوانند فرهنگ های مختلف را شاهد باشید. قبل از وقت گزینه های ترانسپورتی، جزئیات مصارف، تکسی های قانونی و غیره را بدانید. اطمینان داشته باشید که واحد پولی محلی را با واحد های مختلف که برای تاکسی و یا ترانسپورت محلی مناسب باشد با خود داشته چرا که بعضی از آنها باقی را پس نمیدهند.

بحرین
بس های عمومی که توسط شرکت ترانسپورت عامه بحرین اداره میشود در ایستگاه های که توسط خطوط سرخ معین شده اند و در آن نقشه از شبکه بس و جدول زمانی آن نصب شده است قابل دسترس میباشند. در صورت خرید تکت ها از راننده بس 300 فیلز و در صورت از کارت های Go استفاده نمایید 250 فیلز قیمت دارد. کارت های Go را میتوانید از ماشین های تکت در داخل ساختمان ترمینال ها خریداری نمایید.

کویت
بس های عمومی از ساعت 4:30 الی 23:45 قابل دسترس میباشند. سه خط بس وجود دارد: خط 13 (میدان هوایی، خایتان، جاده میدان، محل شوايخ، سوايل شیراتون، چیبیسیت)- قیمت آن 250 فیلز میباشد، خط 99 (میدان، اباسید، جلیب الشیوخ، هواسی، جاده محمد ابن القاسم، سرک کانادا درای، فروانیا، خایتان، سویل آی دی، سبحان)- قیمت آن 300 فیلز میباشد، خط 501 (میدان، فروانیا، الوماریا، الرابیة، جاده محمد ابن القاسم، راقیه)- قیمت آن 250 فیلز میباشد.

عمان

بس های عمومی که توسط شرکت ام وصالات اداره میشود در ایستگاه های بس که در منزل تحتانی بیرون از ساختمان میدان قابل دسترس میباشد. خط بس A1 هر نیم ساعت از میدان مسکات به طرف المباله در سیب، برج السهوه و مسجد الحیل می رود. خط بس B1 هر نیم ساعت از میدان مسکات از طریق رویال اپرا هوس به طرف رووی، محله تجاری مسکات (بشمول بانک مرکزی عمان) می رود. تکت های بس را میتوان از راننده گان به قیمت 1 ریال عمانی (معادل 2.35 یورو) خریداری نمود.

قطر

شبکه بس دوحه میدان بین المللی حمد را به نقاط مختلف شهر وصل می نماید. تمام بس ها از ایستگاه بس ها که به طرف راست هال ورودی موقعیت دارد حرکت می نمایند. شما باید کارت های هوشمند کاروا را از ماشین ها خریداری نمایید. قیمت کارت کلاسیک 7.42 یورو (30 ریال قطری) بوده و قابل شارژ میباشد. با کارت های کلاسیک، قیمت سفر از راه 0.74 747 یورو (3 ریال قطری) میباشد. ایستگاه مترو در میدان هوایی حمد خدمات سریع را از میدان به شهر و از شهر به میدان را ارائه می نماید.

عربستان سعودی

تاکسی و موتر های کرایه بهترین گزینه ها میباشند. بس های شتل بین میدان دمان و ایستگاه قطار دمان حرکت کرده و در میدان های هوایی دیگر باید از تاکسی و یا هم موتر های شخصی استفاده نمایید.

امارات متحده عربی

بی انترنشنل دو ایستگاه در دبی مترو دارد. شما میتوانید تکت های آنرا از میدان های هوایی خریداری نمایید. مصارف آن نظر به زون های که سفر می نمایید بستگی دارد.

بس همراه خدمات ترانسپورت را از راس الخیمه به دبی، شارجه، عجمان و ام القوین ارائه می نماید. قیمت آن 10-25 درهم

اماراتی بوده و بستگی به مسافه سفر تان دارد.

بصورت عموم، اگر شما از طریق نماینده گی استخدام میروید، شخصی شما را از میدان خواهد گرفت. متوجه شخصی که شما را از میدان میگیرد بوده و از وی پرسان نمایید که شما را کجا میبرد. پاسخ وی باید طبق معلومات نمایندگی باشد. اگر دوست و یا فامیل در این شهر دارید، میتوانید از آنها بخواهید تا شما را گرفته و یا هم مشوره دهد.

Qatar

Doha's bus network connects Hamad International Airport to various destinations across the city. All buses depart from the Bus Pavilion that is located to the right of the arrivals hall. You must purchase a Karwa Smartcard from ticket vending machines. A Classic Card costs €7,42 (QAR 30) and is rechargeable. With the Classic Card, the fare for Route 747 is €0,74 (QAR 3). The Metro station at Hamad International Airport offers fast and frequent services to and from the airport.

Saudi Arabia

Taxis and rental cars are the best options. Shuttle buses run between Dammam airport and Dammam train station for other airports you will need to take a taxi or hire a private car to take you to the nearest city.

United Arab Emirates

Dubai International has two stations on Dubai Metro; You can buy your ticket at the airport stations. The cost depends on how many zones you travel.

Al Hamra Bus is providing public transportation from Ras Al Khaimah to Dubai, Sharjah, Ajman and Umm Al Quwain. The price is 10-25 AED for a single ticket, depending on the distance.

In general, if you go through a recruitment agency, somebody will pick you up at the airport. Be cautious of the person who will pick you up at the airport and ask him/her where he/she will take you. The response should be in line with the recruitment agency's information or with your contract.

If you have a friend or family in this place, it will also be helpful if they can pick you up or give you some advice.

SESSION 2 - COUNTRIES PROFILE

درس دوم- پروفایل کشورها

کشورهای خلیج شامل کویت، عمان، قطر، عربستان سعودی، امارات متحده و بحرین میشوند. جزیره بحرین تنها کشور خلیج عرب است که بصورت فیزیکی در سرزمین اصلی قرار ندارد.

The GCC includes Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia, the United Arab Emirates, and Bahrain; the island state of Bahrain is the only Arab Gulf country not physically part of the mainland.

Kingdom of Bahrain - Mamlakat al Bahrayn

کشور شاهی بحرین- مملکت البحرین
شرح خلاصه از کشور

The country in brief

Bahrain, the "Pearl of the Persian Gulf" is the smallest and most densely populated Arab country. Its name is from the Arabic term *al-bahrayn*, meaning "two seas." The country is formed by an archipelago of 33 islands, located midway along the western edge of the Persian Gulf. Saudi Arabia and Bahrain are also interconnected by a causeway. Al-Manamah is the capital city of Bahrain located on the north-eastern tip of the main island.

The country has oil, natural gas, fish and pearls among the important natural resources. Its economy is mostly oil and gas-based (oil still comprises 85% of Bahraini budget revenues). It is also a well-established centre of finance.



The total number of population is 1.505.000. Citizens are 677.506 while residents are 823.610 according to 2017 statistics (Bahraini 46%, Asian 45,5%, other Arab 4,7%, African 1,6%, European 1%). Bahrain is a hereditary monarchy. The country has been ruled by the Al Khalifa dynasty since 1783. Chief of State is the King of Bahrain. Head of Government and Supreme Commander of the Bahrain Defence Force is the Prime Minister. A new constitution announced by the king in 2002, included some democratic reforms.

بحرین، "مروارید خلیج فارس" کوچکترین و پر نفوس ترین کشور عربی میباشد. نام آن از واژه عربی البحرین به معنی " دو دریا" گرفته شده است. مجمع جزایر 33 جزیره ایجاد شده که در امتداد غربی خلیج فارس قرار دارد. یک مسیر و گذرگاه عربستان سعودی را با بحرین یکجا میسازد.

المنامه پایتخت بحرین بوده که در شمال شرقی جزیره اصلی قرار دارد. این کشور دارای نفت، گاز طبیعی، ماهی و مروارید میباشد. اقتصاد آن اکثر بستگی به گاز و نفت (نفت هنوز هم 85% از عواید بحرین را تشکیل میدهد) دارد. این کشور همچنان مرکز بزرگ مالی نیز میباشد. نفوس آن 1,505,000 میباشد. بر اساس احصائیه سال 2017، شهروندان آن 677,506 نفر بوده و ساکنین آن 823,610 نفر (بحرینی 46%، آسیایی 45,5%، عرب های دیگر 4,7%، افریقایی 1,6%، اروپایی 1%) میباشد. بحرین بصورت میراثی سلطنتی میباشد. این کشور توسط سلسله الخلیفه از سال 1783 اداره میشود. رئیس کشور شاه بحرین میباشد. رئیس دولت و سرقومندان عالی نیروی های دفاع بحرین نخست وزیر میباشد. قانون اساسی جدید که در سال 2002 توسط شاه اعلان شد بعضی از اصلاحات دیموکراتیک را در بر دارد.

Climate

The climate is arid. The summer is very hot and humid. Midday temperatures from May to October exceed 30 °C, often reaching 35 °C or higher; summer nights are sultry and humid. Winters are mild and pleasant, with mean temperatures from December to March dipping to 21 °C. Sandstorms and dust storms occur throughout the year.

اقلیم بحرین
اقلیم آن خشک میباشد. تابستان آن بسیار گرم و مرطوب میباشد. درجه حرارت نصف روز از ماه می الی اکتوبر بطور اوسط 30 درجه سانتی گراد بوده و اقلبا به 35 درجه و یا بالاتر میرسد. شب های تابستان داغ و مرطوب است. زمستان آن ملایم بوده و درجه حرارت آن از دسامبر الی مارچ بطور اوسط 21 درجه سانتی گراد میباشد. طوفان های ریگی و خاکی اقلبا در طول سال اتفاق می افتند.

Currency

The local currency is the Bahraini dinar (BD). One dinar is divided into 1000 fil. There are 500 fil and 1,5,10 and 20 dinar notes. Several banknotes feature the kingdom's monarch Sheikh Hamad bin Isa Al Khalifa. The Central Bank of Bahrain website: <http://www.cbb.gov.bh>

The exchange rate 1 Bahraini Dinar = 2,65 \$ US (May 2020)

20 dinar – source <https://www.cbb.gov.bh/>

واحد پولی بحرین
واحد پولی آن دینار بحرینی میباشد. یک دینار به 1000 فلس تقسیم میشود. اسکناس ها 500 فلس و 1،5،10 و 20 دیناری است. عکس های شیخ حمد بن عیسی الخلیفه در بانکنوت ها مختلف چاپ شده است. وب سایت بانک مرکزی بحرین: <http://www.cbb.gov.bh>
نرخ تبادل 1 دینار بحرینی=2.65 دلار امریکایی (می 2020)



Health care

صحت و بهداشت

بحرین خدمات بهداشتی رایگان به شهروندان خود ارائه داده است. دولت برنامه های ایمن سازی و شفاخانه رایگان را ارائه می نماید. شهروندان همچنان خدمات بهداشتی عمومی، دندان، بینایی، روانی و خدمات بهداشتی مادری و پدری رایگان را نیز دریافت می نمایند. بحرین یک سیستم امنیتی اجتماعی را در سال 1976 ایجاد نمود. تنها شهروندان بحرینی واجد شرایط حقوق بازنشستگی بوده اما ساکنین و کارگران خارجی در مقابل حوادث پوشش داده میشوند. تداوی عاجل در شفاخانه عمومی اصلی سلمانیه با کمترین مصارف قابل دسترس میباشد.

Bahrain has offered free health care to its citizens. The government provides free immunization programs and free hospitalization. Citizens also receive general medical, dental, optical, psychiatric, and both maternity and paediatric care free of charge. Bahrain established a social security system in 1976. Only Bahraini citizens are eligible for retirement pensions, but both residents and foreign workers are covered against accidents. Emergency treatment is available at a nominal cost in the main general hospital at Salmania.

خلاصه مختصر از کشور

کویت در شمال شرقی شبه جزیره عرب موقعیت داشته و هم مرز با خلیج فارس، بین عراق و عربستان سعودی میباشد. این نام از واژه قرن (تپه بلند) و کوت (قلعه نظامی) گرفته شده است. اکثر از کویت دشت میباشد. سرزمین کویتی شامل 9 جزیره ساحلی بوده که بزرگترین آن بوبیان غیر مسکونی و الوربه میباشد.

شهر کویت مرکز کویت بوده و مرکز سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشور نیز میباشد. این شهر یکی از گرمترین شهر های جهان در طول تابستان میباشد. ساختار صنعتی کشور متشکل از پتروولیم، پتروشیمی، ساخت وسایل الکترونیکی، سمنت، نساجی، کود کیمیاوی و پروسس غذا، نمکزدایی آب و ساختمانی است. کویت بیشتر از 60% ذخایر نفت جهان را دارد.

در سال 2019، نفوس کویت 4.42 میلیون بوده که غیر کویتی ها 70% از نفوس (30.4% کویتی، 27.4% عرب های دیگر، 40.3% آسیایی، و 1% افریقایی) را تشکیل میدهد. این افراد غیر کویتی از حقوق شهروندی، اقتصادی و یا هم سیاسی برخوردار نبوده و تنها برای شهروندان کویت میباشد.

کویت یک امارت متمرکز مشروطه بوده و سیستم سیاسی آن نیمه دیموکراسی میباشد. امیر به شکل میراثی این کشور را اداره میکند. امیر نخست وزیر را انتخاب نموده و کابینه وی نیز باید توسط امیر تصویب گردد. وی میتواند وزراء دولت را برکنار نموده و پارلمان را منحل سازد.

The country in brief

Kuwait is located on the north-eastern corner of the Arabian Peninsula, bordering the Persian Gulf, between Iraq and Saudi Arabia. This name comes from the Arabic words qarn (a high hill) and kout (fortress). Most of Kuwait is desert. Kuwaiti territory includes nine offshore islands, the largest of which are the uninhabited Būbiyān and Al-Warbah.

Kuwait City is the capital of Kuwait and also its political, cultural and economic centre. It is one of the hottest cities in summer on earth.

The industrial structure of the country is composed of petroleum and petrochemicals, manufacture of electronics, cement, textiles, and fertilizers and food-processing, desalination of water and construction activities. Kuwait has more than 6% of the world reserves of oil.



In 2019 Kuwait's population was 4,42 million, with non-Kuwaitis accounting for nearly 70% of the population (Kuwaiti 30,4%, other Arab 27,4%, Asian 40,3%, African 1%). These non-nationals do not enjoy citizenship rights, economic or political, which are reserved for Kuwaiti citizens.

Kuwait is a constitutional emirate with a semi-democratic political system. The country is ruled by a hereditary emir. The emir selects the prime minister, and the cabinet is subject to his approval. He can also dismiss government ministers and dissolve parliament.

Climate

Kuwait has a dry desert climate. In the summer, temperatures are very hot, and in July and August, afternoon average high temperatures range from 45 to 50°C. The shamāl, a wind during June and July, causes intense sandstorms. Winter months bring a break from the hot, humid, and dusty summer

season. The cloudbursts are common from October to April and bring heavy rain; sandstorms and dust storms occur throughout the year but are most common between March and August.

واحد پولی کویت
کویت اقلیم خشک و دشتی دارد. درجه حرارت در تابستان بسیار گرم بوده و در ماه جولای و آگوست درجه حرارت بعد از ظهر از 45 الی 50 درجه سانتی گراد میرسد. شمال، باد عام در ماه جون و جولای باعث طوفان های ریگی شدیدی میشود. طوفان های خاکی در طول سال اتفاق می افتد اما بیشتر در ماه های مارچ و آگوست معمول میباشد.

Currency

واحد پولی کویت

واحد پولی کویت دینار کویتی بوده و معادل 1000 فلس است. بانکنوت های که اکثر استفاده میشوند 20، 250 و 500 میباشد. بانکنوت ها نشان دهنده یک سمبول از کشور بوده که شامل ک، 1ک، 5ک، 10ک، شاهین، شتر، برج کویت، مسجد بزرگ، برج آزادی و غیره میباشد. وبسایت بانک مرکزی کویت: <https://www.cbk.gov.kw>
نرخ تبادل، 1 دینار کویتی = 3.23 دلار امریکایی (می 2020)

Kuwait's currency is the Kuwaiti dinar (KWD), and there are 1.000 fils to the dinar. It is effectively pegged to the U.S. dollar. Banknotes frequently used are 1ك، 5ك، 10ك، 20ك، 250، and 500. Each features a symbol of the country including the falcon, camels, the towers of Kuwait, the Grand Mosque, Liberation tower, etc. The Central Bank of Kuwait website: <https://www.cbk.gov.kw/>.

Exchange rate 1 KWD=3,23 \$US (May 2020).

20 dinar – source <https://www.cbk.gov.kw/>



Healthcare

صحت و بهداشت کویت
کویت یک طرح جامع رفاه اجتماعی دارد. وزارت صحت عامه یکی از بهترین و پیش رفته ترین سیستم صحتی جهان را دارد. تداوی صحتی به تمام شهروندان رایگان میباشد. 27 شفاخانه در کشور بوده که 17 تای آن توسط دولت و 10 آن توسط سکتور خصوصی اداره میشوند.

Kuwait has a comprehensive scheme of social welfare. The Ministry of Public Health has one of the best and most developed health-care services in the world. Medical treatment is offered free to all citizens. There are 27 hospitals in the country, 17 government-run and 10 that offer private care.

Sultanate of Oman -Saltanat Uman

سلطنت عمان- سلطنت عمان

The country in brief

خلاصه مختصر از کشور سلطنت عمان که به در زمانه های قدیم به درختان کندر و کارهای آهن مشهور بود هم مرز دریایی عرب، خلیج عمان و خلیج فارس بوده و بین یمن، امارات متحده عرب و عربستان سعودی قرار دارد. کوهستان ها- به همراه دشت ها و سواحل- حس خاصی به عمان میدهد. مسکات پایتخت عمان بوده و بزرگترین شهر میباشد. این شهر فرهنگ و معماری خاص داشته و مرکز تجاری و بندر میباشد. عمان یک کشور روستایی و زراعتی بوده و ماهی گیری و تجارت خارجی به نفوس ساحلی آن مهم میباشد. تولید و صادرات پترولیم قسمت اعظم اقتصاد این کشور را تشکیل میدهد. عواید نفت حدود دو پنجم تولید خالص سرانه این کشور را تشکیل داده و سه چهارم از عواید دولت میباشد. نفوس این کشور 4.7 میلیون (2018) بوده که 55%



ان عمانی میباشد. نفوس خارجی در عمان زیاد بوده و 45% از نفوس این کشور را تشکیل میدهد. سیستم دولتی عمان سلطنتی و شاهی عرب است. رئیس دولت و کشور سلطان بوده و نخست وزیر کشور، رئیس قوای دفاعی و مالی و رئیس بانک مرکزی این کشور نیز میباشد. قضات توسط شورای قضایی عالی کشور نامزد شده و توسط سلطان مقرر میگردند.

Renowned in ancient times for its frankincense and metalworking, the Sultanate of Oman borders the Arabian Sea, Gulf of Oman, and the Persian Gulf, between Yemen, the United Arab Emirates, and Saudi Arabia. The mountainous landscape – combined with deserts and beaches – are giving Oman a unique feel.

Masqat (Muscat) is the capital and the largest city of the Sultanate of Oman, and has distinctive architecture and culture; the city serves as a port and commercial centre.

Oman is a rural, agricultural country, and fishing and overseas trading are important to the coastal populations. The production and export of petroleum rapidly came to dominate the country's economy. Oil revenues represent roughly two-fifths of the gross domestic product (GDP) and about three-fourths of the government's income.

Today the country has a population of 4,7 million people (in 2018), of whom 55% are Omanis. There is also a significant foreign population in Oman, which makes up 45% of the population.

The government system of Oman is a Sultanate, an Arab monarchy. Chief of state and head of government is the sultan, he also serves as the Prime Minister, the head of the defence and the finance ministries, and is the chairman of the central bank. Judges are nominated by the Supreme Judicial Council and appointed by the sultan.

Climate

اقلیم

اقلیم عمان صحرایی بوده: در قسمت داخلی گرم و خشک و در امتداد سواحل گرم و مرطوب میباشد. درجه حرارت تابستان (جون الی سپتامبر) در مسکات اقلبا از 40 درجه سانتی گراد اضافه تر میباشد. در قسمت جنوب و جنوب غربی منسون تابستانی بسیار

قوی (می الی سپتامبر) دارد. زمستان ها ملایم بوده و پایین ترین درجه حرارت بطور اوسط 17 درجه سانتی گراد میباشد. بادهای تابستانی اکثرا طوفان های ریگی و خاکی را در قسمت مرکزی کشور بوجود می آورد.

The climate of Oman is desert; hot and dry in the interior and hot and humid along the coast. Summer (June to September) temperatures in the capital of Muscat often climb over 40 °C, with high humidity. There is a strong southwest summer monsoon (May to September) in far south. Winters are mild, with lows averaging about 17 °C. The summer winds often raise sandstorms and dust storms in the interior.

Currency

واحد پولی

واحد پولی عمان ریال عمانی بوده که به 1000 بیسه تقسیم شده است. بانکوت ها که زیاد استفاده میشوند 1 ریال، 5 ریال، 10 ریال، 20 ریال، 50 ریال، 100 بیس، 200 بیس و 500 بیس میباشد. بانکوت های ریال عمانی عکس های مرحوم سلطان قیوس را داشته و سمبول های ملیت های خلیج را در قسمت دیگر آن میتوان دید. وبسایت بانک مرکزی عمان: <http://www.cbo-oman.org>
نرخ تبادل 1 ریال عمانی = 2.60 دلار امریکایی (می 2020)

Oman's currency is the Omani Rial (OMR), which is sub-divided into 1.000 baisas. Banknotes frequently used are 1ریال، 5ریال، 10ریال، 20ریال، 50ریال، 100ریال، 200ریال، and 500ریال. Omani rial banknotes feature images of the late Sultan Qaboos and have symbols of the Gulf nation on their reverse. The Central Bank of Oman website: <http://www.cbo-oman.org>. Exchange rate 1 OMR = 2,60 \$US (May 2020).

10 Rial



Healthcare

صحت و بهداشت

عمان سیستم بهداشتی و صحتی جهانی داشته که به حیث یکی از بهترین ها در جهان رتبه بندی شده است. بزرگترین شفاخانه های کشور در مسکات، پایتخت، قرار داشته اما کلینیک ها، شفاخانه ها و دواخانه ها در تمام کشور وجود دارند. متخصصان پزشکی اکثرا به زبان انگلیسی صحبت می کنند. خدمات بهداشتی و صحتی به تمام شهروندان عمانی از طرف سلطنت ارائه شده و برای خارجیان نیز از طرف شورای همکاری کشورهای خلیج ارائه میگردد. این خدمات خدمات بهداشتی اولیه، ویزیت های تخصصی و تمام تداوی های طبی مورد ضرورت را در بر میگیرد.

Oman has a world-class health care system, ranked one of the best in the world. The largest hospitals in the country are located in Muscat, the capital, but medical clinics, hospitals, and pharmacies can be found throughout the country. Medical professionals almost always speak English. Free healthcare is provided by the Sultanate to all Omani citizens, as well as foreigners from the Gulf Cooperation Council (GCC) countries. This covers primary care, specialist appointments, and almost all medical treatments as needed.

The country in brief

خلاصه مختصر از کشور قطر یک شبه جزیره صحرایی کوچک بوده که هم مرز با خلیج فارس و عربستان سعودی میباشد. پایتخت آن دوحه آسمان خراش های پیشرو، شاهراه های چندین خطه و فروشگاه های عظیم را به رخ می کشد. میراث دوحه و روش های سنتی آن در به شکل باز در امتداد سرک ها دیده میشوند. این دولت غنی از نفت بوده و با استفاده از صادرات آن پیشرفت زیادی نموده است. قطر که قرار است جام جهانی 2022 در آن برگزار گردد نقش مهم تری در شورای همکاری کشورهای خلیج فارس در دهه بعدی بازی خواهد کرد. نفوس فعلی قطر 2.4 میلیون (غیر قطری ها 88%، قطری 12%) میباشد. اکثر از نفوس آن در داخل و یا اطراف دوحه در قسمت شرقی شبه جزیره قرار دارد. قطر توسط امیر از خاندان الثانی بشکل میراثی اداره میشود. اعضای خانواده امیر تقریباً تمام بست های



وزارتی را که توسط امیر مقرر میگرددند را گرفته اند.

Qatar occupies a small desert peninsula bordering the Persian Gulf and Saudi Arabia. The capital, Doha, boasts futuristic skyscrapers that tower above vast, multi-lane highways and massive shopping malls. Doha's heritage and traditional ways remain clear to see in the form of the charming souk that is scattered throughout the streets.

The state is rich in oil and has thrived thanks to its fuel exports. With the 2022 Soccer World Cup to be hosted in the country, Qatar is set to play a much more prominent role in the GCC over the next decade.

The current population of Qatar is 2,4 million (non-Qatari 88%, Qatari 12%). Most of the population is gathered in or around the capital of Doha on the eastern side of the peninsula

Qatar is ruled by a hereditary emir from the Āl Thānī royal family. Members of the ruling family hold almost all the major ministerial posts, which are appointed by the emir.

Climate

اقلیم

اقلیم قطر خشک میباشد. درجه حرارت در تابستان مخصوصاً در قسمت های داخلی کشور بسیار کم از 30 درجه سانتی گراد کمتر و اکثراً بالای 40 درجه است. شمال بین ماههای مارچ و آگوست اتفاق افتاده و این بادهای طوفان های ریگی را بوجود آورده و از صحراها داخل شهرها میشوند. درجه حرارت در زمستان بطور اوسط 24 درجه سانتی گراد میباشد.

The Qatar climate is arid. In the summer temperatures rarely drop below 30°C and regularly exceed 40°C, especially in the interior of the country. The Shamal can occur between March and August; these winds can generate sandstorms that drift into towns and cities from rural deserts.

In the winter temperatures are dropping to around 24°C.

Currency

واحد پولی

واحد پولی قطر ریال قطری بوده که به 100 درهم تقسیم میشود. بانکنوت ها بصورت 1 ریال، 5 ریال، 10 ریال، 50 ریال، 100 ریال و 500 ریال میباشد. تصاویر بانکنوت های ریال قطری کت صلاح در قسمت پیش رو و سمبول های مختلف در طرف دیگر آن را تشکیل میدهند. این سمبول ها شامل پرندگان اصیل، انستیتوت الشباب، بنای هایدرولیز مروارید، ریگ روان، شاهین، و موزیم ملی قطر میباشد.

وبسایت بانک مرکزی قطر: <http://www.qcb.gov.qa>
نرخ تبادله 1 ریال قطری = 0.274 دلار امریکایی (می 2020)

Qatar's currency is the Qatari Riyal (QAR), which is sub-divided into 100 Dirham. Banknotes frequently used: 1 ریال، 5 ریال، 10 ریال، 50 ریال، 100 ریال، and 500 ریال. The Qatari riyal banknotes feature the country's Coat of Arms on their obverse and different symbols and monuments on their reverse. These symbols include native birds, Al Shabab Institute, The Pearl Oyster Monument, sand dunes, the falcon, and the Qatari National Museum.

The Qatar Central Bank Website: <http://www.qcb.gov.qa>

Exchange rate is 1 QAR= 0,274 \$ US (May 2020)

1 and 10 QAR



Healthcare

صحت و بهداشت

این کشور امکانات صحی عام با بلندترین معیارات مشابه به فرهنگ های غربی با امکانات با تکنالوژی بالای را ارائه می نماید. امکانات خصوصی کشور با معیارات بالا بوده و از لحاظ قیمت در بین کشورهای خلیج موثرترین میباشد.

The state offers a high standard of service in public healthcare facilities, similar to that available in westernised cultures, and boasts a range of superb, high-tech facilities. The country's private facilities are of a high standard and amongst the most cost-effective in the Gulf.

Kingdom of Saudi Arabia (KSA) - Al Mamlakah al Arabiyah as Suudiyah

کشورشاهی عربستان سعودی- المملکه العربیه السعودی

شرح مختصر کشور

عربستان سعودی از طرف شمال هم مرز با جوردان و عراق، از طرف شمال شرق با کویت، از طرف شرق با قطر، بحرین و امارات متحده عرب، از طرف جنوب شرق با عمان و از طرف جنوب با یمن هم مرز میباشد. ریاض به معنی "باغ" پایتخت عربستان سعودی میباشد. این شهر مرکز اقتصادی و اداری کشور شاهی بوده که اکثر از کامپلکس های صنعتی، شرکتهای فابریکات، و بانک ها در آن قرار دارند. عربستان سعودی اقتصادی مبتنی بر نفت داشته و در حدود 16% از ذخایر نفت جهان را دارد که به حیث یکی از بزرگترین صادر کننده گان پترولیم شناخته میشود. سکتور پترولیم 87% از عواید و 42% از عواید سرانه کشور را تشکیل میدهد. نفوس عربستان بالای 34 میلیون است. اکثریت از نفوس آن سنی عرب میباشد. این کشور خارجیان را قبول نموده و یک سوم از نفوس عربستان را تشکیل میدهند.

خانواده سلطنتی سیستم سیاسی کشور را اداره میکنند. شاه همچنان نخست وزیر بوده و شورای وزیران عربستان سعودی و مجمع مشوره دهی عربستان سعودی را ریاست می کند.

The country in brief

Saudi Arabia is bordered by Jordan and Iraq to the north, Kuwait to the northeast, Qatar, Bahrain, and the United Arab Emirates to the east, Oman to the southeast and Yemen to the south.

Riyadh, meaning “the gardens” al-Riyadh, is the capital of Saudi Arabia. It is the economic and administrative centre of the kingdom, where many industrial complexes, companies, factories, and banks are located.

Saudi Arabia has an oil-based economy and possesses about 16% of the world's proven petroleum reserves, ranks as the largest exporter of petroleum. The petroleum sector accounts for roughly 87% of budget revenues, 42% of GDP.

The population of Saudi Arabia exceeds 34 million. The absolute majority of the population is Sunni-Arab. The country has embraced foreigners with around one-third of the Saudi population hailing from foreign shores.

The royal family dominates the political system. The king is also the prime minister and presides over the Council of Ministers of Saudi Arabia and Consultative Assembly of Saudi Arabia.



Climate

اقلیم

اقلیم عربستان سعودی صحرایی بوده که در جریان روز بسیار گرم و از طرف شب درجه حرارت بسیار پایین آمده و بارندگی کمی در طول سال دارد. درجه حرارت در تابستان در طول روز بطور اوسط 36 درجه سانتی گراد بوده اما گرما اکثراً بالای 40 درجه می باشد. درجه حرارت در زمستان به 22 درجه سانتی گراد پایین می آید. بارندگی در طول سال بسیار کم بوده اما رعد و برق های سنگین یک یا دو بار در سال اتفاق می افتند. طوفان های ریگی و خاکی زیادی در طول سال اتفاق می افتد.

Saudi Arabia has a desert climate characterized by extreme heat during the day, an abrupt drop in temperature at night, and low annual rainfall. In summer the daytime temperatures average 36°C, but the heat can regularly exceed 40°C. In the winter, temperatures drop to around 22°C. Annual rainfall is infrequent, though heavy cloudbursts and thunderstorms can occur at least once or twice a year. There are frequent sand and dust storms.

Currency

واحد پولی

واحد پولی عربستان ریال سعودی بوده و به 100 هلاله تقسیم شده است. بانکنوت ها بصورت 1 ریال، 5 ریال، 10 ریال، 20 ریال، 50 ریال، 100 ریال و 500 ریال میباشند. تصاویر اعضای خانواده شاهی که عربستان را اداره نموده اند در تمام بانکنوت ها وجود دارند. وبسایت اداره پول عربستان سعودی: <http://www.sama-ksa.org/sites/samaen/pages/home.aspx>.
 نرخ تبادل 1 ریال سعودی = 0.266 دلار امریکایی (می 2020)

The Saudi Arabian Riyal (SAR) is the currency of Saudi Arabia, divided into 100 Halala. Banknotes frequently used are 1, 5, 10, 20, 50, 100, and 500. All series of Saudi Arabia's currency notes, the riyal, feature images of members of the monarchy who have ruled the kingdom. Saudi Arabian Monetary Agency website is <http://www.sama-ksa.org/sites/samaen/pages/home.aspx>.
 Exchange rate 1 SAR= 0,266\$US (May 2020).



Healthcare

صحت و بهداشت

Both public and private hospitals operate in Saudi Arabia, with the standard of healthcare as the one offered in Western Europe and North America. Saudi hospitals employ well-trained, English-speaking doctors, nurses and other healthcare professionals. They are equipped with the latest in healthcare technology.

Health insurance is mandatory for all foreign workers and helps to maintain the country's healthcare infrastructure. Health insurance and malpractice insurance are provided by your employer. There are around 2.000 primary healthcare centres across the country and 240 hospitals.

شفاخانه های شخصی و دولتی در عربستان با معیار های که در امریکای شمالی و اروپای غربی وجود دارند مجهز میباشند. شفاخان های عربستان متخصصین، داکتران، نرس ها و کارکنان صحتی دیگر آموزش دیده، انگلیسی زبان، و متخصص را استخدام می نمایند. این شفاخانه ها با آخرین تکنالوژی های بهداشتی مجهز میباشند. بیمه صحتی برای تمام کارگران خارجی الزامی بوده و کمک میکند تا زیربناهای صحتی کشور را حفظ نماید. کافرهای شما بیمه صحتی و بیمه معالجه را فراهم می نمایند. در حدود 2000 مراکز صحتی اولیه و 240 شفاخانه در تمام کشور وجود دارند.

State of the United Arab Emirates (UAE) - Al Imarat al Arabiyah al Muttahidah

امارات متحده عرب- الامارات العربیة المتحدة

شرح مختصر کشور

امارات متحده عرب که در شبه جزیره عرب موقعیت داشته در قسمت جنوب شرقی خلیج فارس و شمال غربی خلیج عمان قرار دارد. این کشور متشکل از فدراسیون از هفت امارت میباشد: ابو ظبی، دبی، شارجه، اجمن، ام القوین، فوجیره و راس الخیمه. ابوظبی بزرگترین و ثروتمندترین امارت بوده و پایتخت فدرال این کشور میباشد. دبی غربی ترین در بین تمام قطب های شرق میانه میباشد.

هر امارت یک پایتخت با عین نام دارد. ابو ظبی که در عربی به معنی "پدر غزال" میباشد پایتخت امارات متحده عرب میباشد. صنعت پترولیم قسمت اعظم از اقتصاد را تشکیل میدهد. گوناگونی اقتصاد سهم عواید سرانه کشور را از سکتور نفت و گاز به 30% کاهش داده است. توریزم نیز به ثروت کشور کمک نموده است.

سازمان ملل در اواسط 2019 نفوس این کشور را 9771000 تخمین نموده است که اکثرها در قسمت شمال شرقی شبه جزیره موسندم: بزرگترین امارت ها ابی ظبی، دبی و شارجه، زنده گی نموده و مهاجرین 87.9% از نفوس را تشکیل میدهند. رئیس جمهور و معاون رئیس رئیس جمهور فدراسیون برای 5 سال توسط شورای عالی از بین اعضایش انتخاب میشوند. رئیس جمهور نخست وزیر و کابینه را مقرر می نماید.

The country in brief

Located on the Arabian Peninsula, the United Arab Emirates sits to the south-east of the Persian Gulf and the north-west of the Gulf of Oman. The nation is a federation of seven emirates: Abu Dhabi, Dubai, Sharjah, Ajman, Umm Al Quwain, Fujairah and Ras al Khaimah. Abu Dhabi is the largest and the wealthiest of the Emirates and is the federal capital of the country. Dubai is the most westernised of all the Middle East hubs.

Each emirate has a capital city with the same name. Abu Dhabi, which means “father of the gazelle” in Arabic, is the capital city of the United Arab Emirates.

The economy is dominated by the petroleum industry. The economic diversification has reduced the portion of GDP from the oil and gas sector to 30%. Tourism has also contributed massively to the country’s wealth.

The UN estimated the country's total population was 9.771.000 as of mid-year 2019 heavily concentrated to the northeast on the Musandam Peninsula; the three largest emirates are Abu Dhabi, Dubai, and Sharjah; immigrants make up to 87,9% of the total population.

The president and vice president of the federation are elected for five-year terms by the Supreme Council from among its members. The president appoints a prime minister and a cabinet.

Climite

اقلیم

امارات متحده عرب اقلیم صحرايي داشته و بصورت عموم گرم و آفتابي بوده و بارندگي کمی دارد. درجه حرارت در تابستان در حدود 42 درجه سانتی گراد میباشد. درجه حرارت در زمستان در بطور اوسط بين 20-30 میباشد اما بارندگي در جریان این وقت بسیار کم است. طوفان های ريگي و خاکی زيادی در طول سال اتفاق میافتد.

The UAE has a desert climate and is generally hot and sunny with very little rainfall. In the summer, temperatures reach around 42°C. Winter temperatures tend to be in the mid-20s, while rainfall, although minimal, is more likely to occur during this time. There are frequent sandstorms and dust storms.

Currency

واحد پولی

درهم امارات واحد پولی امارات متحده بوده که به 100 فلس تقسیم شده است. بانکنوت ها بصورت بانکنوت های 200، 100، 50، 20، 10، 5، و 500 درهمی میباشد. بانکنوت 1000 درهم بسیار کم استفاده میشود. بانکنوت ها سمبول های کشور ها را نشان میدهند. این سمبول ها شامل درخت خرما، شاهین، مسجد جمیره، و مرکز تجارتي جهانی میباشد. وبسایت بانک مرکزی امارات متحده عرب: <http://www.centralbank.ae/en/index.php>
نرخ تبادل 1 درهم امارات = 0.27 دلار امریکایی



The Emirati Dirham (AED) is the currency of the United Arab Emirates, divided into 100 fils. The banknotes frequently used are 5, 10, 20, 50, 100, 200, and 500. The banknote of 1000 is very rarely used. The banknotes feature symbols of the country. These include the palm tree, the falcon, Jumeirah Mosque, and Dubai World Trade Centre among others. Central Bank of the UAE website: <http://www.centralbank.ae/en/index.php>. Exchange rate 1 AED=0,27\$US (May 2020).



Healthcare

صحت و بهداشت

امارات متحده عرب در سرتاسر کشور امکانات صحی گوناگونی را ارائه نموده که تماماً معیارات صحی بالای را ارائه می نمایند. دو نوع خدمات صحی در امارات متحده وجود دارند: دولتی و خصوصی. خدمات صحی دولتی رایگان بوده اما تنها به شهروندان امارات باز میباشند. کارمندان صحی بطور عموم آموزش دیده و به چندین زبان تسلط دارند. از آنجا که مصارف صحی بلند است، کارمندان خارجی اکثراً باید بیمه صحی داشته باشند. این بیمه توسط کافرهای شما فراهم میگردد.

The UAE offers a wide range of medical facilities throughout the country, all of which are very well-organised and offer a high standard of care. There are two tiers of care available in the UAE: public and private. Public healthcare is free but only open to UAE nationals.

Medical staff are generally well-trained and often multi-lingual. As healthcare costs are high, foreign workers are required to hold valid health insurance. This is provided by your employer.

SESSION 3 - PEOPLE AND CULTURE

درس 3- مردم و فرهنگ

به حیث کارگر مهمان، هر چقدر که شما بتوانید خود را به فرهنگ کشور میزبان وفق بدهید انتخاب خود شما است. اما در بعضی از جوانب مانند اشتراک در مذهب مسلمانان از محدوده خارج میباشند. اکثر از کارگران خارجی با روش های زنده گی محلی خود را بصورت عمیق وفق نمی دهند. اما مهم است تا بعضی از جوانب ارزش های مردم کشورهای خلیج را بدانید.

As a guest worker, how closely you align yourself with the culture of the host country is your own choice. However, some aspects, such as participation in the Muslim religion, will remain off-limits. Many foreign workers don't become deeply involved with the local way of life. It is good to know some of the aspects of people's values in Gulf countries.

Religion in Gulf countries

Islam is the dominant religion in the Arabian Peninsula. Islam's doctrines are based on Qur'an - the revealed word of God.

- **Bahrain** - Islam is the state religion of Bahrain, and 85% of the population is Muslim; 70 % are Shi'ite, while the remainder is Sunni. The ruling family belongs to the Sunni branch of Islam. Although nearly all Bahrainis are Muslim, **people in the country are free to practice other religions**, such as Christianity, Judaism, Bahai, Hinduism, or Parsi.

- **Kuwait** - Islam is the official state religion of Kuwait and a law passed in 1981 limits citizenship to Muslims. An estimated 90% of the country's population are Muslims. The majority are Sunni, but about one-third are Shi'ite. **Kuwaitis are quite tolerant of other religions**, including Christianity.
- **Oman** - The basic law declares that Islam is the state religion and that Shari'a is the basis of legislation, but **provides for the freedom to practice religious rites**. The overwhelming majority of Omanis are (Sunni) Muslim. The majority of non-Muslims are foreign workers from South Asia, although there are small communities of naturalized ethnic Indians (Hindus and Christians).
- **Qatar** - Islam is the country's main religion with the vast majority of natives practising the faith. Most Qataris belong to the Sunni sect of Islam. Shiites comprise around 10% of Qatar's Muslim population. Followers of other major religious groups have places of worship for their congregations to gather (Muslim 67,7%, Christian 13,8%, Hindu 13,8%, Buddhist 3,1%).
- **Saudi Arabia**- Islam is the state religion of Saudi Arabia, and its law requires all citizens to be Muslims. Non-Muslim propagation is banned, and conversion from Islam to another religion is punishable by death as apostasy. Non-Muslims are not allowed to have Saudi citizenship, and non-Muslim places of worship are not permitted. Public worship by adherents of religions other than Islam is forbidden.
- **UAE** - Islam is both the official and majority religion in the United Arab Emirates, followed by approximately 76% of the population. Non-Muslim Foreigners can be liable to Sharia rulings on marriage, divorce and child custody. Apostasy is a crime punishable by death in the UAE

دین در کشورهای خلیج

اسلام دین اکثریت در شبه جزیره عرب میباشد. اصول اسلام بر اساس قرآن- کلام خدا- میباشد. بحرین- اسلام دین کشور بحرین بوده و 85% از نفوس آن مسلمان: 70% آن شیعه و باقی آن سنی میباشد. فامیل سلطنتی سنی مذهب میباشد. اگرچه که تمام بحرینی ها مسلمان میباشدند، مردم در این کشور آزاد اند تا از سایر ادیان و مذاهب مانند مسیحی، یهودیت، بهایی، هندویی و یا پارسی پیروی نمایند.

کویت- اسلام دین اصلی کشور کویت بوده و قانون که در سال 1981 تصویب شد شهروندی را تنها به مسلمانان محدود ساخته است. اکثر از آنان سنی مذهب بوده اما یک سوم آن شیعه مذهب میباشدند. کویتی ها به ادیان دیگر از جمله مسیحیت بردبار هستند. عمان- قانون اساسی اظهار میدارد که اسلام دین کشور بوده و شریعه اساس قوانین بوده اما به تمام شهروندان آزادی انتخاب دین داده شده است. اکثریت کامل از عمانی ها مسلمان (سنی) میباشدند. اکثریت غیر مسلمانان کارگران خارجی از جنوب آسیا اند اما جوامع کمی از هندی ها (هندو و مسیحیت) نیز میباشدند.

قطر- اسلام دین اصلی کشور بوده و اکثریت از شهروندان اصلی مسلمان میباشدند. اکثریت قطری ها سنی مذهب میباشدند. شیعه ها 10% از نفوس مسلمان قطر را تشکیل میدهند. پیروان ادیان دیگر مکان های برای عبادت خود دارند (مسلمانان 67.7%، مسیحیت 13.8%، هندو 13.8% و بودایی 3.1%)

عربستان سعودی- اسلام دین اصلی عربستان سعودی بوده و طبق قوانین آن تمام شهروندان باید مسلمان باشند. ترویج ادیان دیگر ممنوع بوده و تغییر از اسلام به ادیان دیگر مجازات بزرگ از جمله مرگ را به همراه دارد.

غیر مسلمانان نمیتوانند شهروندی عربستان را گرفته و مکان برای عبادت غیر مسلمانان اجازه داده نمیشود. عبادت غیر از دین اسلام در بین مردم منع میباشد.

امارات متحده عرب- اسلام دین رسمی و اکثریت در امارات متحده بوده که 76% از نفوس آن از اسلام پیروی می نمایند. خارجیان غیر مسلمان در قسمت عروسی، طلاق و حفاظت از اطفال باید از قوانین شرعی پیروی نمایند. ترویج ادیان دیگر در امارات جرم پنداشته شده و جزای آن مرگ است.

Ramadan

رمضان

رمضان ماه مقدس مسلمانان میباشد. رهنمود ماه مبارک رمضان در کشورهای خلیج:

در جریان ماه رمضان، مسلمانان پیش از طلوع آفتاب خبیسته تا سحری خود را میل نمایند. بعد از آنها از خوردن، نوشیدن، جویدن ساجق، و سگرت کشیدن در جریان روز خود داری می نمایند.

Ramadan is considered the holy month by Muslims.

Guidelines on Spending Ramadan in Gulf countries

During the month of Ramadan, Muslims wake up before sunrise to have a pre-fast meal. They then refrain from eating, drinking, chewing gum, and smoking throughout the day.

What to Expect during Ramadan

چه چیز را باید در جریان رمضان توقع داشت؟ به حیث یک خارجی که در کشور مسلمان زنده گی می نمایند، مهم است تا بدانید که در ماه رمضان چه چیز را توقع داشت. بعضی از چیزهای که در جریان ماه رمضان متوجه خواهید شد قرار نایل میباشند: اکثر شرکت ها و دفاتر دولتی کمتر کار می کنند، از 8 الی 2 بعضی از دوکان ها در جریان روز بسته بوده اما از طرف شب باز میباشند. کافی شاپ ها و رستوران ها در جریان روز بسته میباشند. رستوران های دارای مجوز الکل سرو نکرده و نه هم موزیک و یا فیلم پلی می نمایند.

As foreigners living in a Muslim country, it is useful to know what to expect during Ramadan. Here are just some of the things that you may notice during this period:

- Most businesses and government offices will have shorter operating hours, from 8 am to 2 pm.
- Some shops will be closed during the day but will be open at night until early morning.
- Cafes and restaurants will be closed during the day.
- Licensed restaurants will not be serving alcohol; nor will they be playing music or entertainment during this month.

How to behave during Ramadan

چگونه در ماه رمضان رفتار نمود؟ رهنمود قرار نایل میباشند:

باید های ماه رمضان بصورت درست لباس بپوشید. زنان باید شانه ها و زانو های خود را بپوشند و مردان باید شلوار ها و آستین های درازی را در حین رفتن به بیرون بپوشند. با استفاده از جملات "رمضان کریم" و "رمضان مبارک" احوال پرسى نمایید که نشان دهنده نعمت و شکوفایی میباشند. غذا، پول و یا لباس را به حیث صدقه کمک نمایید. دادن یکی از اجزاء مهم ماه رمضان میباشند. دعوت به افطار (نان شب) را قبول نمایید. این بهترین فرصت برای یاد گرفتن بیشتر در مورد فرهنگ مسلمانان میباشند.

نباید ها در جریان ماه رمضان خوردن، نوشیدن و یا هم سگرت کشیدن در بین مردم: این شامل داخل موتر شده چرا که به حیث فضای عام شمرده میشود. بغل کردن و بوسیدن در بین مردم: این قانون در تمام سال قابل تطبیق بوده اما در جریان ماه رمضان مهمتر میباشند. پلی کردن موزیک با صدای بلند در خانه و یا موتر. استفاده از کلمات و یا حرکات رکیک و بد: این قانون در تمام سال قابل تطبیق بوده اما در جریان ماه رمضان مهمتر میباشند.

Here are some guidelines

DO DURING THE RAMADAN

Dress appropriately. Women should cover their shoulders and knees, whereas men should wear long trousers and long sleeves when out in public.

Use greetings such as "Ramadan Kareem" and "Ramadan Mubarak," which indicate blessings and prosperity.

DON'T DURING THE RAMADAN

Eat, drink, chew gum or smoke in public. This includes inside your car, as this is considered here as a public space.

Hug or kiss in public. This rule applies all year round, but it is especially more important during Ramadan.

Donate food, money, or clothes to charity.

Giving is a significant part of Ramadan.

Accept invitations to Iftar (dinner). This would be an excellent opportunity for you to learn more about Muslim culture and tradition.

Play loud music in your house or inside your car.

Use offensive words or gestures. This rule applies all year round, but it is especially more important during Ramadan.

Women

According to the Qur'an, men do have authority over women, especially in the public sphere; in the private sphere, women exercise a good deal of power. The concepts of honour and shame are important in the relationships between men and women.

Men and women in the Gulf States live greatly segregated lives. Depending on the region, women have had a wide range of individual freedoms.

زنان

بر اساس قرآن، مردان بالای زن حق صلاحیت دارند بالخصوص در حوزه های دولتی: در حوزه خصوصی زنان قدرتی زیادی دارند. مردان و زنان در کشورهای خلیج زنده گی های کاملاً مجزا دارند. بسته به منطقه، زنان آزادی های انفرادی زیادی دارند. ایده احترام و شرم در روابط زن و مرد بسیار مهم است.

Arabic language

“Arab” describes the people; “Arabian” describes the culture; “Arabic” describes the language. Arabs speak a variety of local dialects that differ not only from Modern Standard but also from each other. The dominant dialect on the Gulf is Khaliji, or Gulf-Arabic. Arabic is written from right to left.

- **Bahrain** - The main language of Bahrain is Arabic, but English is also widely spoken. Certain ethnic minority groups also speak Urdu, Farsi, or other tongues.
- **Kuwait** - Arabic is Kuwait's official language. English is widely used, particularly those living in the cities. The Kuwait dialect is a blend of southern Mesopotamia and peninsular Arabic. Persian (Farsi), Hindi, Urdu and other languages are also widely spoken among the foreign population.
- **Oman** - Arabic is the official language, and modern standard Arabic is taught in schools. English is widely accepted as the country's second language. Because of Oman's long history of trade in the Indian Ocean, Swahili, Urdu, Baluchi, Malayalam, and Hindi are widely spoken by Omanis as well as by Foreigners.
- **Qatar** - Arabic is the official language of Qatar and is spoken throughout the country. English is widely spoken in the state and is strongly encouraged as a second language amongst Qatari nationals and non-Arabic speakers. Due to the large numbers of Foreigners living in the state, other languages such as Farsi (spoken by residents with Persian roots), Urdu and Hindi are also common.
- **Saudi Arabia** - Arabic is the official language of Saudi Arabia and spoken throughout the country. There are various dialects including Najdi Arabic, a variation spoken in the central regions of the country, Hejazi Arabic, predominantly heard in western areas, and Gulf Arabic, which is often used by those living around the Persian Gulf area of Saudi Arabia. English is also widely spoken in business and day to day conversation. Official signage and businesses present in both Arabic and English.

- **UEA** - Arabic remains the country's official language. English is widely used throughout the nation. Given that the UAE is home to over 7,8 million foreigners, the number of languages spoken is very broad.

زبان عربی

"عرب" مردم، "عربی" فرهنگ، " و عربی زبان را معنی میدهد. عرب ها با لهجه های متفاوت محلی که نه تنها از معیارات مدرن بلکه از یکدیگر فرق دارند صحبت میکنند. لهجه عمده در خلیج خلیجی و یا عربی خلیجی میباشد. عربی از راست به چپ نوشته میشود.

بحرین- زبان اصلی بحرین عربی بوده اما انگلیسی هم بسیار استفاده میشود. بعضی از گروه های کوچک همچنان اردو، فارسی و یا به زبان های دیگر صحبت میکنند.

کویت- عربی زبان رسمی کویت میباشد. انگلیسی هم بالخصوص در بین کسانی که در شهرها زنده گی میکنند رایج است. لهجه کویتی ترکیب از عربی بین النهرین جنوبی و شبه جزیره میباشد. فارسی، هندی، اردو و زبان های دیگر نیز در بین نفوس خارجی استفاده میشود.

عمان- عربی زبان رسمی بوده و عربی معیاری مدرن در مکاتب تدریس میگردد. انگلیسی به حیث زبان دوم کشور استفاده میشود. بخاطر تاریخچه طولانی تجارت عمان در اوقیانوس هند، زبان های سواحلی، اردو، بلوچی، ملیالم و هندی نیز توسط عمانی ها و خارجی ها استفاده میشود.

قطر- عربی زبان رسمی قطر بوده و تمام کشور صحبت میشود. انگلیسی نیز در این کشور بصورت گسترده صحبت شده و در بین قطری ها و غیر عرب ها به حیث زبان دوم پیشنهاد میشود. بخاطر تعداد زیاد خارجی ها که در کشور زنده گی میکنند، زبان های دیگر مانند فارسی (که توسط خارجی ها با ریشه فارسی صحبت میشود)، اردو، و هندی نیز عام میباشد. عربستان سعودی- عربی زبان رسمی عربستان بوده و در تمام کشور استفاده میشود. لهجه های مختلف از جمله عربی نجدی که اکثرا در مناطق مرکزی کشور صحبت میشود، عربی حجازی که اکثر در مناطق غربی شنیده میشود و عربی خلیجی که توسط کسانی که در اطراف خلیج فارس و خلیج عرب زنده گی میکنند استفاده میشود. انگلیسی نیز در شرکت ها و گفتگو های روزانه استفاده میشود. علامات و نشانه های رسمی و تجاری به زبان های عربی و انگلیسی انجام میشود. امارات متحده عرب- عربی زبان رسمی این کشور میباشد. انگلیسی نیز در این کشور بصورت گسترده استفاده میشود. با در نظر داشت اینکه در امارات متحده عرب 7.8 میلیون خارجی زنده گی میکنند، تعداد زبان ها بسیار زیاد میباشد.

Here is a selection of the sites for learning Arabic, learning - Quranic Arabic and Literary Arabic - at your pace and level.

- Memorise is an online application that is available on every device.
- The Speak Language site allows you to consolidate your Arabic vocabulary with the help of linguistic games.
- Al-Kunuz is an online learning language institute aiming to teach speaking and writing classical Arabic, standard Egyptian Arabic and the Arabic of the Quran.

Arabs are proud of their language. It is therefore recommended that you learn some simple Arabic greetings to establish a connection. Below is a shortlist of useful phrases:

یک سلسله سایت ها برای آموزش زبان عربی، آموزش عربی قرآنی و ادبیات عربی قرار ذیل میباشد.

Memorise یک برنامه آنلاین بوده که در هر وسیله قابل دسترس میباشد.

سایت The Speak Language به شما اجازه میدهد تا ذخیره لغات عربی خود را از طریق گیم و بازی افزایش دهید.

Al-Kunuz یک انستیتوت یادگیری زبان آنلاین بوده که به هدف آموزش صحبت کردن و نوشتن عربی کلاسیک، عربی معیاری مصری و عربی قرآنی ایجاد شده است.

عرب ها به زبان شان افتخار میکنند. بنابراین بهتر است که بعضی از جملات احوال پرسی را برای ایجاد رابطه بیاموزید. لیستی از جملات مفید قرار ذیل است:

When/where to use	Transliteration	Arabic
Initial greeting - Peace be upon you	As-salaam alaykum	السلام علیکم
Response - And peace be upon you too.	Wa alaykum as-salaam	وعلیکم السلام
Hello	Marhaba	مرحبا
How are you?	Keif al-haal?	کیف الحال؟
Response - Thanks be to God.	Al-hamdulillah	الحمد لله

Thank you	Shukran	شکرا
Common expression - God willing.	Inshallah	إن شاء الله
Goodbye - Go in peace.	Ma As-salama	مع السلامة

عربی	تلفظ	کجا و چه زمانی آنرا استفاده نماییم؟
السلام علیکم	As-salaam alaykum	احوال پرسشی اولیه- سلامتی باد بر شما
وعلیکم السلام	Wa alaykum as-salaam	پاسخ- و سلامتی باد بر شما همچنان
مرحبا	Marhaba	سلام
کیف الحال؟	Keif al-haal?	چطور هستید؟
الحمد لله	Al-hamdulillah	پاسخ- خدا را شکر
شکرا	Shukran	تشکر
إن شاء الله	Inshallah	بیان مشترک- به خواست خدا
مع السلامة	Ma As-salama	خدا حافظ- به سلامتی بروید.

Term of address and greetings

It is important to greet local people correctly, to address a person by his full name, particularly on formal occasions. The general formal address is Sayyed (sir) for men and Sayeeda or Sayeedity (Madam) for women, followed by the person's full name. Arab women can be addressed as 'Madame'. It is also important to address Arabs by their titles if they are known (doctor, professor, etc.) before the surname, as well: for example, Dr. Abdel Aziz, Professor Muhammad.

واژه های برای صدا زدن و احوال پرسشی مهم است تا مردم را بدرستی احوال پرسشی نموده و نام شان مکمل بالخصوص در مراسم های رسمی یاد نماییم. رسم عمومی سید برای مردان و سیده سیدتی برای زنان بوده و به تعقیب آن نام وی را میبریم. زنان عرب را میتوان "خانم" نیز صدا زد. همچنان مهم است تا اعراب را با عنوان شان صدا کرد (داکتر، پروفیسور و غیره) بطور مثال: داکتر عبدالعزیز، پروفیسور محمد.

Cuisine

Mealtimes are coordinated around prayer times. Usually, people in Arabia did not eat from a table but preferred to sit on the floor and share the food. They ate from the same bowl and used flatbread or the fingers of the right hand. Traditionally, men ate first, separate from the women and children. Some dishes were only made for certain occasions, such as religious holidays. Muslims are forbidden from consuming both pork and alcohol. As such, these products are difficult to find in many Middle Eastern countries and illegal in others.

Coffee is an important part of social life. Coffee shops are popular meeting places, and coffee is offered as a sign of hospitality.

غذا

اوقات غذا برابر با اوقات نماز است. مردم عرب معمولاً از روی میز غذا نخورده و ترجیح میدهند تا روی زمین نشسته و با هم نان بخورند. آنها از عین کاسه نان خورده و از نان و یا انگشتان دست راست برای خوردن استفاده میکنند. مردن بصورت عنعوی اول و جدا از زنان و اطفال نان میخورند. بعضی از غذاها تنها برای مراسم های خاص مانند رخصتی های مذهبی پخته میشوند. مسلمانان از خوردن گوشت خوک و الکل منع شده اند و به همین خاطر یافتن این محصولات در کشورهای شرق میانه مشکل بوده و غیر قانونی اند.

کافی جزئی مهم از زنده گی اجتماعی است. کافی شاپ ها مکان های مشهور ملاقات بوده و کافی به حیث نشان از مهمان نوازی سرو میشود.

بحرین- غذا های سنتی شامل ماهی، گوشت، برنج و خرما میباشدند. بحرینی ها با گندم، خرما و غذاهای دریایی که با ادویه هندی و ایرانی تزئین شده است زنده گی میکنند. یکی از غذاهای مشهور بحرینی مقبوس است که از گوشت و یا ماهی با برنج درست

میشود. غذای مشهور دیگر آن خانفروش است که خمیر سرخ شده و با زعفران و هل تزئین میشود. آب نل برای نوشیدن صحی نمیباشد.

کویت- غذاهای سنتی شامل فل، فلافل، ماهی، گوشت، برنج و خرما میباشد. غذای ملی کویت کوزی (بره سرخ شده که با برنج، تخم مرغ و گوشت مرغ پر شده است) است. یکی از غذاهای مشهور دیگر کویت هامور یا پامفرت است که از ماهی سفید که با پیاز، جعفری و شبت پر شده است. آب نل برای نوشیدن صحی نمیباشد.

عمان- غذاهای سنتی شامل ماهی و برنج است. اکثر ادویه جات از زنجبیل به عمان آورده شده و به یک نوع ترکیب خاص- بهارت تبدیل میشود. مجبوس یک نوع غرای سنتی است که از برنج، سبزیجات، گوشت و یا گوشت مرغ و ترکیب از ادویه جات درست میشود. شووا یک نوع ماهی دلخوا در عمان است که در مراسم های خاص مانند عید درست میشود. قهوه (کافی کاردامون)، خرما و حلوا جزء مهم از مهمان نوازی عمانی ها میباشد. آب نل در تمام شهرها صحی میباشد. قطر- غذاهای محلی توسط غذاهای شبه قاره هند، ایران، لوانت و افریقای شمالی متأثر شده است. این غذاها شامل مجبوس، یک نوع برنج بسیار تند همراه با غذاهای دریایی و یا گوشت، متن که با ماست سرو میشود، قوزی، بره کامل سرخ شده که با برنج و خسته باب پر شده است و گوسفند و یا بز جوش داده شده که با برنج تند پر شده است. آب نل در تمام شهرها برای نوشیدن صحی میباشد.

عربستان سعودی- غذای معمولی سعودی ها شامل غله جات، نان، سبزیجات تازه، و میوه جات میباشد. گوشت از جمله بره، بز و مرغ نیز بسیار معمول است. غذای که به حیث غذای ملی عربستان سعودی شناخته میشود کبسه، یک نوع برنج با بره یا مرغ سرخ شده است. غذاهای دیگر شامل لوبیا با روغن زیتون، شورمه، چوپه شتر که نوع غذای خاص جده و حجاز بوده و یا جماله یک نوع بره غذای خاص منطقه اسیر عربستان سعودی میباشد. چای و قهوه در هر جا و هر زمان سرو میشود. امارات متحده عرب- غذاهای سنتی شامل مغلوبه، مدروبه یک نوع ماهی نمکی در آبگوشت، حریر: یک نوع کیاب داغ که از گندم و مرغ و یا بره درست شده است، مقبوس: گوشت و یا ماهی سرخ شده با برنج، فرسیه، فارید، جیشید، و مشوی میباشد. دبی رستوران های زیاد و متفاوت سرکی و همچنان سویه بلند داشته که غذاهای لذیذ را ارائه می نمایند. گزینه های شیرینی شامل لوغیمت، یک نوع پنکیک سرخ شده که توسط روغن کنجد سرخ شده و بعدا با خرما و عسل یکجا میشود.

- **Bahrain** - traditional food includes fish, meat, rice, and dates. Bahrain lived off wheat, dates, and seafood that were seasoned with spices from India and Iran. One of the most famous Bahraini dishes is machboos, which is made up of meat or fish served with rice. Another known food is khanfarooch which is fried dough spiced with saffron and cardamom. Tap water is not safe to drink.
- **Kuwait** - traditional food includes ful, falafel and hummus, fish, meat, rice, and dates. The national dish of Kuwait is kuzi (roasted lamb stuffed with rice, eggs, and chicken). One of the most famous Kuwaiti dishes is hammour or pomfret, which is made up of white fish stuffed with parsley, onions and dill. Tap water is safe to drink.
- **Oman** - traditional food includes fish and rice. Many spices were brought from Zanzibar to Oman and then made into a unique blend - baharat. Majboos is a traditional mixed rice dish, vegetables, meat or chicken and a mix of spices. Shuwa it's a favourite dish in Oman often prepared for special occasions like Eid. Qahwa (cardamom coffee), dates, and helwa are an important part of Omani hospitality. Tap water is safe to drink in all main towns.
- **Qatar** - the local dishes have been influenced by the cuisine of the Indian Subcontinent, Iran, the Levant and North Africa. They include: machboos, a stew of richly spiced rice with seafood or meat, mutton served with yogurt; ghuzi, a whole roast lamb on a bed of rice and nuts; and stuffed boiled sheep or goat served with seasoned rice. Tap water is safe to drink in all main towns.
- **Saudi Arabia** - the typical Saudi diet is rich in grains, bread, fresh vegetables, and fruits. Meats will include lamb, goat, and chicken. The dish that is considered the national dish of Saudi Arabia is kabsah, a rice casserole with roasted lamb or chicken. Other dishes are fuul mashed broad beans served with olive oil, shawarma, the baby camel a speciality of Jeddah and the Hejaz, or jalamah is a lamb speciality that has traditionally been prepared in the Saudi Arabian region of 'Asir. Tea and coffee are served everywhere, all the time.
- **UAE** - traditional dishes include Maq'louba, Madrooba a salt-cured fish in gravy, Harees a stew made from cracked wheat and slow-cooked chicken or lamb, Machbous casserole of meat or

fish and rice, Frsee'ah, Fireed, Jisheid, and Mishwy. Dubai has a great selection of street food vendors as well as a variety of high-end restaurants offering delicious local dishes. Sweet options include luqeymat, a deep-fried ball of pancake batter that is rolled in sesame seeds and then drizzled with date honey.

Lefts and rights

Avoid using your left hand to retrieve food from the central dish as the left hand is considered unclean in Muslim societies. Many Arabs will not allow their left hands to touch any food.

چپ و راست
از خوردن غذا با دست چپ خود داری کنید چرا که مسلمانان به این عقیده هستند که دست چپ پاک نیست. اکثر از اعراب از دست چپ خود برای لمس کردن غذا استفاده نمی نمایند.

Dress Code

It is recommended that you pay attention to the quality and appearance of the clothes you are wearing. The ankle-long dress, thawb, is a common piece worn by men and women alike. Both sexes wear obligatory outer garments, which are considered part of the traditional clothing. Headgear in Arabia indicates social and ethnic affiliation.

لباس
پیشنهاد میشود که به کیفیت و ظاهر لباس خود توجه زیادی نمایید.
لباس دراز یک نوع لباس رایج است که توسط مرد و زن پوشیده میشود. هر دو مرد و زن بصورت الزامی باید یک چین بیرونی بپوشند که جزء از سنت شان میباشد. دستمال سر و ابستگی اجتماعی و نژادی را نشان میدهد.

Dress Code – Men

Men should also dress modestly. Foreigners are not encouraged to dress in distinct Arabian attire; however, they should wear professional clothes without exposing too much skin.

DO	DONT
Avoid wearing shorts and/or sleeveless shirts in public areas	Wear shorts and/or sleeves shirts inside a mosque. Wear swimming trunks at the beach.
Wear long-sleeved shirts and long pants at work (depending on your workplace dress code).	Wear shorts instead.
Remove your shoes before entering a mosque.	

لباس- مرد

مرد ها باید بصورت محجوبانه لباس بپوشند. خارجی ها بهتر است لباس متفاوت تر از عرب ها بپوشیده و لباس رسمی بدون اینکه قسمت زیاد از پوست شان معلوم باشد را بپوشند.

باید ها

از پوشیدن شورت و یا پیراهن های بدون آستین در مکان های عام خود داری نمایید
در دفتر پیراهن با آستین بلند و شلوار دراز بپوشید (مطابق به لباس دفتر کارتان)
قبل از داخل شدن به مسجد کفش های تان را بکشید.

نباید ها

پوشیدن شورت و پیراهن آستین کوتاه داخل مسجد. پوشیدن شورت های آب بازی در ساحل. بجای آن شورت بپوشید.

Dress Code – Women

Women should wear a long skirt or loose pants and long-sleeved shirts. Foreign women are expected to cover their hair with a headscarf.

DO

DONT

Wear clothes that cover your shoulders, arms, and legs.

Wear a headscarf when going to a public area.

Remove your shoes before entering a mosque.

Wear tight-fitting clothes

Wear clothes that reveal too much skin.

لباس- زنان

زنان باید دامن دراز و یا هم شلوار آزاد با پیراهن آستین بلند بپوشند.

زنان خارجی باید موهای شان را با پادر بپوشند.

پایدها

پوشیدن لباس های که شانه ها، دستان و پاهایتان را بپوشاند.

پوشیدن چادر در حین رفتن به مکان های عام

بیرون کردن کفش ها قبل از داخل شدن به مسجد

نیایدها

پوشیدن لباس های تنگ

پوشیدن لباس های که قسمت زیاد از بدن معلوم باشد

Culture in the Arab Gulf countries

The culture of the people in the Arab Gulf States is very homogenous, which applies to the way leisure time and recreation is organized. Some activities are gender and age-segregated, whereas others include the entire family. The extended family is the most important social unit in Arabia. The extended family is kept together by sharing the same morals and values as well as material interests.

فرهنگ در کشورهای خلیج

فرهنگ مردم کشورهای خلیج عرب بسیار مشابه بوده و بر اساس زمان رخصتی و تفریح تنظیم میشود. بعضی از فعالیت ها بر

اساس جنس مجزا بوده و فعالیت های دیگر تمام فامیل در آن سهم میگیرند. فامیل های بزرگ در اجتماع عرب بسیار مهم است.

فامیل های بزرگ با شریک سازی ارزش های مشترک و اموال حفظ میشود.

Bahrain

Bahrain is known in the Gulf for being open and tolerant. Life in Bahrain is cosmopolitan, safe and relaxed. Bahrain has become a centre of entertainments in the Gulf region in which concerts, sports and cultural events abound.

Bahrain has several museums, including the Bahrain National Museum and Beit al-Qur'ān, which houses an extensive collection of Qur'āns, some dating to the 7th century. There are also museums devoted to pearl diving, to the history of petroleum products and as well as several art galleries.

Major daily newspapers from Bahrain are Akhbar al-Kalij, al-Ayam, al-Wasat, Bahrain Tribune, and Gulf Daily News.

Football is the most popular modern sport. Horse races are held weekly on Bahrain Island's large racecourse, which seats some 10.000 spectators. Camel racing is a popular public entertainment.

بحرین در خلیج به عنوان کشور آزاد و بامدارا شناخته میشود. زنده گی در بحرین بین المللی، امن و راحت است. بحرین مرکز

تفریحی در منطقه خلیج شناخته شده که در آن کنسرت، رویداد های ورزشی و فرهنگی برگزار میگردد.

بحرین چندین موزیم داشته از جمله موزیم ملی بحرین و بیت القرآن که دارنده مجموع از قرآن که بعضا از قرن 7 اند است.

همچنان موزیم که برای مروارید، تاریخ محصولات پترولیم اختصاص داده شده و همچنان چندین گالری هنری دارد.

روزنامه های بزرگ بحرین اخبار الخلیج، الایام، الوسط، تریبون بحرین و روزنامه خلیج میباشند.

فوتبال مشهورترین ورزش در این کشور است. مسابقات اسب سواری بصورت هفته وار در جزیره مسابقات اسب سواری بحرین

برگزار شده که برای 10000 نفر جا دارد. مسابقات شتر نیز یک تفریح مشهور است.

Kuwait

Diwaniyyah – a regular gathering of men- is an important part of cultural life in Kuwait. Kuwait has numerous museums, such as the National Museum of Kuwait, which once housed a comprehensive collection of Islamic art. The Grand mosque is internationally renowned for its Islamic architecture, and it has become one of Kuwait's most treasured landmarks. Failaka Island contains several ancient UNESCO world heritage archaeological sites and makes a worthwhile day trip. In terms of places to socialise, Kuwait relies on malls and big hotels.

In Kuwait, al-Watan, al-Qabas, and al-Ra'i al-'Aam, Arab Times, and Kuwait Times are the leading newspapers.

The most popular sport in Kuwait is football. Traditional sports of enduring popularity include camel and horse racing; Arabian horses are held to be among the finest in the world. Water sports are widespread for those who live near the coast.

کویت

دیوانیه- یک اجتماع مردان جزئی مهم از فرهنگ زنده گی در کویت میباشد. کویت موزیم های زیادی از جمله موزیم ملی کویت داشته که مجموع آثار هنری اسلامی زیادی را دارا میباشد. مسجد بزرگ بخاطر معماری اسلامی آن در سطح جهان شناخته شده و یکی از خزاین برجسته کویت به حساب می آید. جزیره فیلکه در برگیرنده چندین میراث جهانی قدیمی یونیسکو بوده و ارزش یک روز سفر را دارد. از لحاظ مکان های نشست و برخاست، کویتی ها بیشتر از فروشگاه ها و هتل های کلان استفاده میکنند. الوطن، القباس، و الراى العلم، عرب تایمز، و کویت تایمز روزنامه های مشهور در کویت میباشدند. مشهورترین ورزش در کویت فوتبال است. ورزش های سنتی که مشهور اند شامل مسابقات اسب و شتر میباشدند. اسب های عرب بهترین اسب ها در سطح جهان شناخته شده اند. ورزش های آبی برای آن هایی که نزدیک سواحل زنده گی میکنند زیاد است.

Oman

Oman's culture is deeply rooted in the Sultanate's proud heritage and history of seafaring, trading and exploration. The National Museum of Oman houses tens of thousands of artefacts in its collection that comprehensively tell the nation's story. Bait Al has a rich collection of artefacts, weapons and displays showing the many unique and distinctive cultures that vary from one region of Oman to the other.

Among the popular dailies from Oman are al-Watan, Oman Observer, and Times of Oman.

Dhow racing, horse racing, camel racing, bullfighting and falconry are Oman's traditional sports. Football, basketball and water sports are very common.

فرهنگ عمان از خانواده سلطنتی و تاریخ دریانوردی، تجارت و کشفیات ریشه دوانده است. موزیم ملی عمان ده ها هزار آثار هنری را در بر داشته که بصورت جامع تاریخ این کشور را بیان می کند. بیت آل آثار هنری و اسلحه جات زیادی داشته و نشان دهنده فرهنگ متفاوت آن با مناطق مختلف عمان را نشان میدهد. از میان روزنامه های مشهور عمان الوطن، عمان ابزرور و تایمز آف عمان زیاد خواننده دارند. مسابقات کشتی، اسب، شتر، گاو جنگی و شاهین جنگی از جمله ورزش های مشهور و سنتی عمان میباشدند. فوتبال، بسکتبال و ورزش های آبی نیز زیاد عام اند.

Qatar

The Doha fort, known as Al Koot Fort, is a historical military fortress in the nation's capital. Located in the midst of the famous Souq Waqif of Doha and the site of the old town, it was initially built in the 19th century and served as a police station before being converted into a museum. Katara Cultural Village is a nice place to visit, especially for those interested in traditions, theatre, art and architecture. Qatar is home to al-Watan, al-Rayah, al-Sharq, Gulf Times, and Qatar Tribune.

The most popular sport in Qatar is football. Horse and camel racing are still well-observed in modern society. Qataris are also renowned for their participation in falconry, fishing and pearl diving.

قطر
قلعه دوحه که بنام قلعه الكوت مشهور است یک قلعه تاریخی نظامی در پایتخت کشور میباشد. این قلعه که در منطقه مشهور سوق واقف دوحه و در کنار شهر کهنه آن قرار دارد در قرن 19 ساخته شده و قبل از تغییر آن به موزیم به حیث ایستگاه پولیس استفاده میشد. قریه فرهنگی کناره مخصوصا برای آنهای که به عنعنات، تیاتر، هنر و معماری علاقه دارند مکان جالب است. روزنامه های مشهور قطر الوطن، الرايه، الشرق، گلف تایمز، و قطر تریبون میباشدند. ورزش مشهور قطر فوتبال است. مسابقات اسب و شتر هنوز هم در جامعه مدرن مورد توجه قرار دارد. قطری ها برای اشتراک در شکار شاهین، ماهی گیری و شنا مشهور میباشدند.

Saudi Arabia

KSA is renowned for the sacred sites of Islam. Two Holy Mosques' of Makkah Al Mukarramah and Al Madinah Al Munawwarah are the destinations of millions of Muslims annually for Hajj and Umrah; additionally, they visit other significant sites of Islam. The city of Najran is one of the most beautiful regions in the Kingdom.

The leading newspapers from Saudi Arabia include al-Sharq al-Awsat, al-Hayat, al-Riyadh, al-'Ukaz, al-Watan, al-Yawm, al-Jazirah, Arab News, and Saudi Gazette.

Football is the most popular sport. Swimming, basketball, and volleyball are played. At the same time, water sports are accessible in the regions close to the Red Sea and Arabian Gulf. Horse racing remains a favourite in modern-day society; other traditional sports including camel racing, falconry and hunting.

کشور شاهی عربستان سعودی برای مکان های مقدس اسلام مشهور است. دو مسجد مقدس مکه المکرمه و المدینه المنوره همه ساله مقصد میلیون ها مسلمان برای حج و عمره میباشد. شهر نجران یکی از مقبول ترین شهرهای کشور شاهی است. روزنامه های اصلی عربستان سعودی شامل الشرق الاوسط، الحیات، الرياض، الاکوز، الوطن، الیوم، الجزیره، عرب نیوز، و سعودی گزت است. قوتیار مشهورترین ورزش است. آب بازی، بسکتبال، و والیبال بازی شده و ورزش های آبی در منطقه نزدیک به دریای سرخ و خلیج عرب نیز قابل دسترس میباشد. مسابقات اسب سواری هنوز هم در بین مردم طرفداران زیادی دارد. ورزش های سنتی دیگر شامل مسابقات شتر، شکار شاهین و شکار میباشد.

UAE

Abu Dhabi is a cultural and sporting destination, with the Louvre museum on Saadiyat Island and the famous F1 track on Yas Island. Dubai houses aquariums, gardens and even indoor skiing. The Dubai Mall includes restaurants, cinemas and a virtual reality park.

Al-Bayan is the leading Arabic daily from Dubai. Gulf News from Dubai and Khaleej Times from Abu Dhabi are the leading English newspapers from the United Arab Emirates.

Several traditional sports are also very popular amongst locals and foreigners. These include falconry, camel racing and equestrian events. Football is the most popular sport. Polo, sailing and golf are also widely observed. Abu Dhabi and Dubai host major sporting events including the Dubai Tennis Championships, golf's Dubai Desert Classic and the Formula 1 season, the Abu Dhabi Grand Prix.

ابوظبی یک مقصد فرهنگی و ورزشی بوده که موزیم لورا در جزیره سعادیات و موتر F1 در جزیره یاس زیاد مشهور اند. دبی دارای اکواریم ها، باغ ها و اسکی زیر سقف میباشد. فروشگاه بزرگ دبی دارای رستوران ها، سینما و پارک های مجازی واقعی است.

البيان روزنامه مشهور دبی است. گلف نیوز از دبی و خلیج تایمز از ابوظبی روزنامه های مشهور انگلیسی امارات متحده عرب میباشند.

چندین ورزش سنتی در بین مردم و خارجی ها مشهور است. این ورزش ها شامل شکار شاهین، مسابقه شتر و مسابقات اسب سواری اند. فوتبال مشهورترین ورزش در امارات است. چوگان بازی، غواصی و گلف نیز زیاد مشاهده میشود. ابوظبی و دبی مرکز مسابقات زیادی از جمله جام قهرمانی تینس دبی، مسابقات گلف کلاسیک دشتی دبی و مسابقات فورمیولا 1، و مسابقات بزرگ پریکس ابوظبی را میزبانی می نمایند.

SESSION 4 - DOs AND DON'Ts

درس 4- باید ها و نباید ها

اگر پلان دارید که در کشورهای خلیج کار نمایید یا جدیداً به اینجا رسیده اید، بعضی قوانین و مقررات وجود دارند که باید بدانید. If you are planning to work in Gulf countries, or if you have just arrived here, there are basic rules and regulations that you should know.

Visiting mosques

- Don't try to enter a mosque without first asking permission.
- Don't stare at people who are praying.
- Don't walk on a prayer mat or in front of any person at prayer.
- In Saudi Arabia, don't try to enter the Holy sites of the areas surrounding Mecca and Medina. The roads are well signposted to notify everybody of this restriction.
- Avoid blasphemy, particularly in the presence of Muslims.

دیدن مساجد

- نباید بدون اجازه گرفتن وارد مساجد شوید
- به اشخاصی که نماز میخوانند خیره نشوید
- از روی جای نماز و یا از پیش روی نماز گذار عبور ننمایید
- در عربستان سعودی کوشش نکنید که به ساحات مقدس اطراف مکه و مدینه داخل شوید. در تمام جاده ها علامات نصب شده تا هر کس از این محدودیت با خبر شوند.
- از کفر گویی و توهین به مقدسات بالخصوص در حضور مسلمانان پرهیز نمایید.

Etiquette

- Show Arab respect by following the correct etiquette, and remaining modest and polite. Don't sit next to a member of the opposite sex whom you do not know.
- Don't bring food or beverages as a gift when you are invited to dinner. If you do so, they will think that you anticipate that their food will taste bad. Above all, never bring a bottle of wine or alcohol, since Muslims do not drink alcoholic beverages!
- Don't be loud or do anything to stand out in public—unless you're the victim of a crime.
- Don't take anyone's photo without first asking for their permission. This is especially true for photos of women.
- Don't take pictures of the locals, religious sites, construction sites, or military sites. There have been grave consequences, i.e. arrested by the police.

آداب معاشرت

به عرب ها از طریق پیروی از آداب معاشرت درست احترام گذاشته و مودب باشید. زمانیکه شخص از جنس مخالف را نمی شناسید در پهلوئی وی ننشینید.

زمانیکه به نان شب دعوت شدید غذا و یا نوشیدنی را به حیث تحفه با خود نبرید. اگر این کار را انجام دادید، فکر میکنند که به نظر شما غذای آنها خوشمزه نیست. بالاتر از همه، هرگز بوتل شراب و یا الکل را با خود نبرید چرا که مسلمانان نوشیدنی های الکلی را نمی نوشند.

هرگز در مکان های عامه بلند صحبت نکرده و یا هم خود را برجسته نسازید مگر اینکه قربانی یک جرم باشید. هرگز عکس کسی را بدون اجازه نگیرید. این امر بالخصوص در قسمت زنان بسیار مهم است.

هرگز عکس محلات، ساحات مقدس، ساختمان‌های و یا هم‌نظامی را نگیرید. عواقب بسیار بدی از جمله دستگیری توسط پولیس را بدنبال دارد.

Alcohol and illegal drugs

- Remember that Islam forbids the consumption of alcohol. Don't offer alcoholic drinks to an Arab, unless you're confident that he drinks alcohol. This can cause great offence.
- Avoid shouting and displays of aggression or drunkenness, as such behaviour is rarely tolerated.
- Drinking and driving are prohibited; this could lead to detentions and fines.
- Possession, use, and trafficking of illegal drugs are strictly prohibited. These could lead to hefty fines, imprisonment, and even the death penalty.

الکل و مواد غیر قانونی

- به خاطر داشته باشید که اسلام نوشیدن از الکل را منع نموده است. هیچ‌گاه به یک عرب الکل تعارف ننمایید مگر اینکه مطمئن باشید که وی از الکل استفاده می‌نماید. این امر میتواند توهین بزرگی باشد. از جیغ زدن و یا نشان دادن تعرض و مستی خود داری ننمایید چرا که این رویه غیر قابل تحمل میباشد.
- راننده‌گی را حالت مستی منع بوده و میتواند به جریمه و توقیف بیانجامد.
- داشتن، استفاده و یا قاچاق مواد مخدر شدیداً محدود میباشد. این اوامر به جرایم سنگین، حبس، و یا حتی اعدام بیانجامد.

Don't import illegal materials. Illegal materials include religious books, pork products, alcohol, drugs and videos with pornographic content. Once you enter the country through the airport, your luggage is scanned automatically. If you're bringing DVDs; they can check it and censor if necessary. If you're bringing drugs, then the consequences are severe, and you will be imprisoned.

از وارد کردن مواد غیر قانونی پرهیز نمایید.

مواد غیر قانونی شامل کتاب‌های مذهبی، محصولات خوک، الکل، مواد مخدر و ویدیوهای پورن میباشد. بعد از اینکه از طریق میدان هوایی داخل کشور شدید، چمدان‌های شما بصورت اتوماتیک سکن میشوند. اگر با خود DVD دارید، میتوانند آنرا چک و در صورت ضرورت سانسور نمایند. اگر با خود مواد مخدر داشته باشید عواقب بسیار ناگوار داشته و شما را زندانی خواهند نمود.

Body language - do's and don'ts

Arabs often give you much less personal space than is usual, and as such will stand or sit much closer to you. Body language is important in the Arab context. It is advisable to reduce the amount of body language you use.

- Do not point with your finger
- Don't beckon to people with a finger, as this is considered particularly impolite.
- Do not intentionally show the sole of your shoe to anyone: this is considered vulgar.
- Winking, whistling, and other similar displays are considered very vulgar.
- Any gesture involving a closed fist or made with the "thumbs-up" sign is considered quite vulgar.
- Standing with your hands on your hips is considered very aggressive and should always be avoided.
- Yawning in public is considered impolite; you must cover your mouth when you yawn.

One of the most important things to remember is that many Arabs find it shameful to be seen losing face in public. Try not to disagree with or contradict anyone directly. Avoid putting an Arab in a position where he might suffer a 'loss of face' in front of others.

حرکات بدن

عرب ها فضای کمتری نسبت به معمول برای شما داده و نزدیک شما ایستاد و یا می نشینند. حرکات بدن در فرهنگ عرب بسیار مهم است. بهتر است تا حد امکان مقدار حرکات بدن خود را کاهش دهید. هیچ گاه با انگشت اشاره ننمایید. هرگز با انگشت به طرف مردم اشاره ننمایید چرا که غیر مودبانه تلقی میشود. هرگز کف کفش خود را به کسی نشان ندهید چرا که یک عمل پست و ناپسند تلقی میشود. چشمک زدن، سوت زدن و اعمال مشابه بسیار ناپسند شمرده میشوند. هر نوع حرکت با مشت بسته با انگشت بالا یک عمل ناپسند است. ایستادن به صورتی که دستان تان به روی باسن شما باشد یک عمل ناپسند شمرده شده و هرگز نباید انجامش دهید. خمیازه کشیدن در بین مردم غیر مودبانه بوده و باید در حین خمیازه دست تان را روی دهان تان بگیرید. یکی از نکات مهمی که باید همیشه به خاطر داشته باشید این است که عرب ها این را شرم میدانند که در بین مردم برای شان بی احترامی شود. هرگز کوشش نکنید که با کسی بصورت مستقیم مخالفت نشان دهید. از قرار دادن یک عرب در موقعیت که برایش بی احترامی شود خود داری ننمایید.

Conversation topics

OK	NOT OK
Anything that reflects your interests and hobbies, religion, and your sincere appreciation of and curiosity about things native to the Arab world.	<p>Politics, current events, or any subject that might in any way be controversial needs to be avoided at first.</p> <p>Do not inquire about a person's occupation or income in casual conversation. The curiosity about certain family matters can make people feel uncomfortable.</p> <p>Do not inquire about family life, especially spouses.</p> <p>Do not give your opinions about Israel, Jews, foreign workers, Islamic fundamentalism, or women's rights.</p> <p>Do not talk about sex or tell dirty jokes: it is in awful taste.</p>

موضوعات گفتگو درست

هر چیزی که نشان دهنده علایق شخصی، مذهبی و قدردانی صادقانه و حس کنجکاوی شما را در مورد دنیای اعراب بومی نشان میدهد.

درست نیست

سیاست، رویداد های فعلی و یا هر موضوع ستیزگرانه باید بحث صورت نگیرد.

هرگز در مورد شغل و یا عاید شخص در گفتگوی های عادی پرسان ننمایید.

کنجکاوی در مورد موضوعات فامیلی مردم را ناراحت می کند.

در مورد فامیل بالخصوص نامزد کسی پرسان نکنید.

در مورد اسرائیل، یهودیت، کارگران خارجی، اعتقادات اسلامی، و یا حقوق زنان نظر ندهید. در مورد سکس و جوک های خاک

برسری صحبت نکنید چرا که یک عمل بد است.

Be careful about what you post on social media!

سکس و روابط

روابط سکسی و زنده گی در صورت عروسی نکردن اجازه نیست. آشنایی و احساسات در بین مردم عام با جنس مخالف هرگز نباید نشان داده شود. اما نشان دادن احساسات با جنس موافق قابل قبول میباشد.

Sex and relationships

- Sexual relationships and “living in” in the case of unmarried couples are not allowed.
- Public displays of familiarity and affection with the opposite sex are never expressed. On the other hand, public displays of affection between members of the same sex are quite acceptable.



Take notes

A large area for taking notes, consisting of a vertical dashed line on the left and horizontal dashed lines extending to the right, creating a grid for writing.

Challenge Yourself

You have to answer at least 6 questions correctly to pass the examinations and proceed to the next module.

شما باید حداقل 6 سوال را صحیح جواب داده تا از امتحان کامیاب شده و به مودل بعدی بروید.

Q1. It is accepted to import pork products, alcohol, or soft drugs in GCC countries if it is for your own consumption.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q2. Many Arabs will not allow their left hands to touch any food.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q3. Part of the requirements of getting a work permit in GCC countries is the pre-employment medical exam, which should be done in an authorized health centre in fghanistan.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q4. You can enter a mosque without first asking for permission.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q5. Arabs speak a variety of local dialects that differ not only from Modern Standard but also from each other.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q6. In GCC countries, foreign women should avoid wearing tight and revealing clothes, such as strapless tops and short skirts.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q7. You can enter in any of the GCC countries with a free visa.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q8. Possession, use, and trafficking of illegal drugs are strictly prohibited.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q9. Foreigners applying for a work permit should be sponsored either by their employer or by a GCC national.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q10. Islam is the dominant religion in the Arabian Peninsula.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False

سوال 1: آیا وارد کردن محصولات خوک، الکل، و یا مواد نرم در کشورهای خلیج عرب برای مصرف خود قابل قبول است؟

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 2: اکثر از اعراب اجازه نمیدهند تا دست چپ شان به غذا تماس پیدا کند؟

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 3: معاینات صحنی قبل از استخدام جزء از شرایط اخذ جواز کار در کشورهای خلیج بوده که باید در یک مرکز معتبر صحنی در افغانستان انجام شود.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 4: شما می‌توانید بدون اجازه داخل مسجد شوید.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 5: اعراب به لجه های محلی زیادی صحبت میکنند که نه تنها از لحاظ معیارات مدرن بلکه از همدیگر نیز تفاوت دارند.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 6: زنان خارجی در کشورهای خلیج باید از پوشیدن لباس های چسپ و برهنه مانند بدون آستین و یا دامن کوتاه خود داری نمایند.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 7: شما می‌توانید با ویزا رایگان وارد هر یکی از کشورهای خلیج گردید.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 8: داشتن، استفاده و قاچاق مواد مخدر شدیداً منع میباشد.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 9: اتباع خارجی که برای جواز کار درخواست میدهند باید توسط کارفرمایشان و یا هم یک تبعه کشورهای خلیج اسپانسر شوند.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

سوال 10: اسلام دین اصلی شبه جزیره عرب میباشد.

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
-------------------------------	------------------------------

Learning objective:	To provide an accurate, realistic and objective description of the sponsorship system in GCC countries, the labour contract rules and the minimum rights and obligation of workers in GCC countries
At the end of this module, you will be able to:	<ul style="list-style-type: none"> • have a basic understanding of the sponsorship system • become familiar with the legal rights and obligations as a worker in GCC countries • have an understanding of expected norms of conduct in the workplace

اهداف آموزشی:	معلومات دقیق، واقع بینانه از سیستم اسپانسرینگ در کشورهای خلیج، قوانین قرارداد کار و حداقل حقوق و مکلفیت های کارگران در کشورهای خلیج را ارائه نمایید.
در آخر این بخش شما قادر خواهید بود تا:	<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی اساسی از سیستم اسپانسرینگ • آشنایی با حقوق و مکلفیت های کارگر در کشورهای خلیج • آشنایی از نورم های متوقعه در محیط کار

You have arrived in one of the Gulf countries, which may have different cultures, practices, laws, regulations, etc. compared to your origin country. For you to adjust well, it is essential to be reminded of some advice that will help you get settled upon arrival.

It is important to know more about the laws of the country, especially those affecting labour or migrants. For more information, you may check the website and regularly contact the MRC if there are questions or additional information needed. Other useful information is available at **Migrant Resource Centre** <https://www.mrc.afghanistan.af/en/>.

شما به یکی از کشورهای خلیج رسیده اید که شاید فرهنگ ها، رسوم، قوانین، و مقررات متفاوت نسبت به کشور خودتان داشته باشد. برای اینکه بدرستی وفق پیدا نمایید ضرور است تا بعضی از نصایح را که بعد از ورود شما را کمک خواهد نمود را بخاطر داشته باشید. مهم است تا در مورد قوانین کشور بالخصوص قوانین مربوط به کار و مهاجر را بدانید. برای معلومات بیشتر وبسایت را چک نموده و با مرکز معلومات مهاجرین در صورت داشتن سوال و یا معلومات اضافی به تماس شوید. <https://www.mrc.afghanistan.af/en/> در مرکز معلومات مهاجرین قابل دسترس میباشد.

SESSION 1 – THE KAFALA SYSTEM

سیستم کفاله

Although immigration sponsorship systems are common in many parts of the world, the type of sponsorship arrangements in the Gulf countries - the *kafala* system - limits migrant workers' rights and reduces the labour market mobility.

اگرچه که سیستم های اسپانسرینگ در اکثر کشور ها معمول میباشد، سیستم اسپانسرینگ کشورهای خلیج- سیستم کفاله- حقوق کارگران مهاجر را محدود ساخته و تحرک مارکت کار را کاهش میدهد. شرایط اسپانسرینگ برای ورود به یک کشور. هر خارجی که به یکی از کشورهای خلیج به هدف کار وارد میشود باید اسپانسر-کفیل- داشته و در تمام مدت اقامت خویش وابسته به کفیل میباشد. بحرین- تمام کارگران مهاجر باید مجوز کار را یا از طریق اسپانسر شخصی و یا هم استخدام بدست آورند. کویت- قانون اقامت بیگانه گان از تمام کارگران مهاجر میخوهد تا یک استخدام کننده داخلی که کافر مایشان نیز است داشته باشند. عمان- اقامت یک خارجی از طریق اسپانسر صادر میشود.

قطر- قانون از تمام خارجیان که ویزا دریافت می نمایند میخواید تا یک استخدام کننده (اسپانسر) داشته باشد.
عربستان سعودی- هر خارجی که وارد کشور میشود باید معلومات در مورد اسپانسر را ارائه نماید.
امارات متحده عرب- قانون تصریح می نماید که به یک خارجی تنها در صورت برآورده ساختن شرایط و داشتن یک اسپانسر که داخل کشور زنده گی میکند ویزا دریافت نماید.

The requirement for sponsorship for entry into the country

All the GCC countries require any foreigner entering the country for work purpose to have a sponsor – kafeel - and to mostly remain tied to this same kafeel throughout their stay.

- **Bahrain** – all migrant workers must obtain a work permit either through personal sponsorship or through the establishment employing them.
- **Kuwait** - the Aliens Residence Law, requires all migrant workers to have a local recruiter, who must also be their employer.
- **Oman** - the residence permit of a foreigner, is issued through his sponsor.
- **Qatar** - the law requires each foreigner granted an entry visa to have a recruiter (sponsor).
- **Saudi Arabia** - any foreigner, permitted to enter the country must submit information about the sponsor.
- **UAE** - the law stipulates that a foreigner may be granted an entry permit or visa if, along with meeting other conditions, he has a sponsor who resides in the country.

Retention of the passport

According to the legislation in force, **the passports should be either with the holder or with a person authorized by the holder to keep his/her passport.**

- **Bahrain** - an employer has no right to withhold an employee's passport without a proper court order. This practice is considered a violation of freedom of movement. The Bahraini Penal Code creates the legal basis for the liability of persons who withhold the passports of workers.
- **Kuwait** - issued a specific decree prohibiting employers in the private sector from retaining the travel documents of their workers.
- **Oman** - withholding an employee's passport is considered illegal. In practice, a passport is usually requested only to be stamped with a residence visa and must be returned afterwards.
- **Qatar** - requires the sponsor to return the passport to the sponsored individual once the procedures for issuing or renewing the residence permit are completed. Violation of this law is subject to a fine to the sponsor.
- **Saudi Arabia** - prohibits employers from retaining the passports of migrant workers and guarantees their freedom of movement within the Kingdom.
- **UAE** - four of the countries have enacted legislation specifically prohibiting the confiscation of passports. Withholding anyone's passport without a court order is deemed punishable by law.

نگهداری پاسپورت

بر اساس قوانین نافذه، پاسپورت ها باید توسط دارنده پاسپورت و یا شخص با صلاحیت که دارنده پاسپورت غرض مراقبت آن انتخابات می نماید نگهداری شود.

بحرین-یک کارفرما هیچ حقی برای نگهداری پاسپورت کارمند بدون حکم محکمه را ندارد. این امر نقض آزادی حرکت تلقی میشود. کود جزاء بحرین اساس قانونی برای مسئولیت اشخاص که پاسپورت کارمندان خویش را نگهداری میکنند ایجاد نموده است.

کویت- کویت یک حکم خاص را صادر نمود که در آن کارفرمایان سکتور خصوصی را از نگهداشتن اسناد سفر کارمندان خویش منع می نماید.

عمان- نگهداری پاسپورت کارمند غیر قانونی است. در عمل، پاسپورت غرض مهر و ویزا اقامت خواسته شده و باید دوباره بازگردانده شود.

قطر - کشور قطر از تمام اسپانسر ها میخواد تا پاسپورت را بعد از اینکه پروسیجر صدور و تمدید اقامت تکمیل شد باز گردانند. نقض این قانون منجر به جریمه اسپانسر میگردد. **عربستان سعودی** - عربستان کارفرمایان را از نگهداری پاسپورت کارگران مهاجر منع ساخته و آزادی حرکت شان را در عربستان سعودی تضمین می نماید. **امارات متحده عرب** - چهار کشور قوانین را مخصوصا بخاطر منع از ضبط پاسپورت ها وضع نمودند. ضبط پاسپورت شخصی بدون حکم محکمه مجازات قانون را در پی دارد.

Change of the employer

A foreign worker entered in a Gulf country under the sponsorship of an employer is generally not permitted to transfer their sponsorship and work for another employer, without obtaining the approval of the sponsor. In most countries, the migrant workers are required by law to procure a release form - **no objection certificate (NOC)** – from the employer before legally transferring sponsorship. The rules differ from one country to another in terms of the conditions that must be met before a transfer can take place.

- **Bahrain** – you can change jobs without the consent of your employers, under specific circumstances (you have worked 1 year; you have notified the employer).
- **Kuwait** - you can change employer, without the previous employer's consent, if you have worked three years.
- **Oman** - you can't change your job to a different employer unless you get a No Objection Certificate (NOC)
- **Qatar** - you can't change your job to a different employer unless you get a No Objection Certificate (NOC) from your current employer
- **Saudi Arabia** – you can change employer, without the previous employer's consent, under specific conditions (more details on <https://mlsd.gov.sa/en/queries/sponsor-transfer-request-permission-without-consent-sponsor>).
- **UAE** - you need a NOC if you wish to change a job from one private company to another.

Before deciding to change the employer, kindly evaluate the negative and positive consequences of changing work. Draw up potential benefits such as new skills, a better position, and better pay. But, also think about the cons of changing work.

If you decide to leave a job without your employer's approval, you will automatically become 'irregular'.

تغییر کارفرما

یک کارگر خارجی که از طریق اسپانسر کارفرما وارد کشورهای خلیج میشود بصورت عموم اجازه ندارد تا اسپانسر خود را بدون رضایت اسپانسر از یک کارفرما به دیگری تغییر دهند. کارگران مهاجر در اکثر کشورها باید یک فورم استخلاص-سرتیفیکت عدم اعتراض- را قبل از انتقال اسپانسر از کارفرما خود بگیرند. این قوانین از یک کشور تا کشور دیگری نظر به شرایط فرق دارد.

بحرین - شما میتوانید بدون رضایت کارفرما خود تحت شرایط خاص (یک سال کار کرده باشید، و به کارفرما خود اطلاع داده باشید) وظیفه خود را تغییر دهید.

کویت - شما میتوانید بدون رضایت کارفرمای قبلی خود اگر سه سال با وی کار کرده باشید وظیفه خود را تغییر دهید.

عمان - شما نمیتوانید وظیفه خود بدون داشتن سرتیفیکت عدم اعتراض کارفرمای فعلی تا وظیفه خود را تغییر دهید.

قطر - شما نمیتوانید وظیفه خود بدون داشتن سرتیفیکت عدم اعتراض کارفرمای فعلی تا وظیفه خود را تغییر دهید.

عربستان سعودی - شما میتوانید بدون رضایت کارفرما خود تحت شرایط خاص (جزئیات بیشتر <https://mlsd.gov.sa/en/queries/sponsor-transfer-request-permission-without-consent-sponsor>) وظیفه خود را تغییر دهید.

امارات متحده عرب - برای تغییر وظیفه از یک شرکت خصوصی به دیگری نیاز به سرتیفیکت عدم اعتراض دارید. قبل از تصمیم گرفتن برای تغییر کارفرما، لطفا عواقب منفی و مثبت تغییر کار را ارزیابی نمایید. فواید چون مهارت های جدید، موقف بهتر و معاش بهتر را مدنظر گرفته اما در مورد عواقب تغییر کار نیز فکر کنید. اگر میخواهید یک وظیفه را بدون رضایت کارفرما خود تغییر دهید، بصورت اتومات مهاجر غیر منظم خواهی شد.

The exit permits

Your stay in the GCC countries is regulated in terms of your ability to temporarily or permanently exit the country.

- **Bahrain** - a residence permit allows you to leave and enter the country multiple times. Bahrain does not require foreign workers to obtain an exit permit from their employer.
- **Kuwait** - an exit permit is not required except for foreign employees of ministries and some other government institutions. A resident is permitted to leave the country for 6 months without losing residency.
- **Oman** - the sponsor should submit to the competent authority a sponsored exit request 2 weeks before the expiry of the residence permit, in case of its non-renewal or cancellation.
- **Qatar** – Qatar remove exit permits for all expatriates who are not currently subject to Qatar's Labour Law—including domestic workers. However the employer has the right to submit a prior reasoned request to the Ministry of Interior including the names of those whom they deem necessary to obtain prior approval before leaving the country due to the nature of their work.
- **Saudi Arabia** - you must obtain an exit permit before leaving the country. At the end of the employment contract, you also need to obtain the approval of your employer in order to be able to obtain a final exit visa.
- **UAE** - the residence permit is cancelled if the holder spends more than 6 months abroad. The UAE does not require foreign workers to obtain an exit permit from their employer.

اجازه خروج

اقامات شما در کشورهای خلیج با در نظر داشت توانایی شما برای خارج شدن موقتی و یا دایمی از کشور تنظیم میشود. بحرین- مجوز اقامات به شما اجازه میدهد تا کشور را برای چندین بار ترک نمایید. بحرین از کارگران خارجی نمیخواهد تا برای خارج شدن از کشور از کارفرمای خود اجازه بگیرند. کویت- مجوز خروج بجز کارمندان خارجی وزارت ها و انستیتوت های دولتی دیگر برای دیگران ضروری نیست. کسانی که اقامت دارند میتوانند کشور را بدون از دست دادن اقامات شان هر شش ماه یکبار از کشور خارج شوند. عمان- اسپانسر باید دو هفته قبل از تاریخ ختم مجوز اقامات درخواست خروج را در صورت عدم تمدید و یا فسخ آن به اداره مربوطه تسلیم نماید. قطر- مجوز خروج را برای تمام کارمندان خارجی که فعلا قانون کار قطر بالایشان تطبیق نمیشود بشمول کارگران داخلی رفع نموده است. اما کارفرمایان حق دارند تا درخواست قبلی را به وزارت داخله بشمول نام آنها که ضرورت به تاییدی قبل از کشور بنابر ماهیت کار شان دارند تسلیم نمایند. عربستان سعودی- شما باید قبل از ترک کشور مجوز خروج بگیرید. در اخیر قرارداد کاری تان شما باید تاییدی کارفرمای خود را غرض اخذ مجوز خروج با خود داشته باشید. امارات متحده عرب- اگر دارنده گان اقامت بیشتر از 6 ماه را در خارج از امارات سپری نمایند اقامت شان فسخ میگردد. کارگران خارجی برای خروج از کشور ضرورت به گرفتن اجازه خروج از کارفرمای خود ندارند.

Repatriation and absconding

As a general rule, the sponsorship systems of all the GCC countries require the employer to bear the responsibility and costs of repatriating their foreign employees.

- **Bahrain** - the responsibility to repatriate workers at the end of the employment contract or cancellation of the work permit lies with the last employer. Abandoning work is often treated as a violation of the terms of residence.
- **Kuwait** - the labour law assigns the employer the responsibility to repatriate a foreign worker to his country at the end of employment unless his sponsorship is transferred to another employer. Certain exceptions are applicable.

- **Oman** - the labour law assigns the employer the responsibility to repatriate a foreign worker to his country at the end of employment unless his sponsorship is transferred to another employer. The employers must notify the authorities if the employee has been absent for 7 days without the sponsor's knowledge or approval.
- **Qatar** - the labour law assigns the employer the responsibility to repatriate a foreign worker to his country at the end of employment unless his sponsorship is transferred to another employer, as well as the costs in case of death, the expense of burying the body of the foreigner or transporting it to his family. Employers are required to notify the competent authority within 14 days of the foreigner leaving his employment.
- **Saudi Arabia** - labour law requires the employer to bear the costs of the exit visa and return ticket to the worker's home country at the end of his/her employment. When the sponsor cancel his sponsorship, and no new sponsor offer is submitted, then the foreign resident must leave the country within one week.
- **UAE** - labour law requires the most recent employer to bear the cost of repatriation for foreign workers. The UAE also requires employers to submit an absconding report if a worker misses work for 7 consecutive days. Be aware of the fact that workers whose employment ends in absconding are permanently banned from working in the country.

عودت و فرار کردن

به حیث یک قانون عام، در سیستم های اسپانسر تمام کشور های خلیج کارفرمایان باید تمام مصارف و مسئولیت ها بازگشت کارمندان خارجی را به عهده بگیرند.

بحرین- مسئولیت بازگشت کارگران در اخیر قرارداد و یا فسخ قرار داد کاری به دوش آخرین کارفرما میباشد. ترک کار اقلبا به حیث نقض شرایط اقامت تلقی میشود.

کویت- قانون کار مسئولیت بازگشت کارگران خارجی را در اخیر قرارداد کاری شان به کشور شان به عهده کارفرما گذاشته مگر اینکه اسپانسر وی به کارفرمای دیگر تغییر نماید. کارفرمایان در صورت نبود کارگر به مدت 7 روز بدون آگاهی و اجازه کافرما باید مقامات را با خبر سازد.

قطر- قانون کار مسئولیت بازگشت کارگران خارجی را در اخیر قرارداد کاری شان به کشور شان به عهده کارفرما گذاشته مگر اینکه اسپانسر وی به کارفرمای دیگر تغییر نماید. همچنان مصارف کفن و دفن کارگر و یا انتقال جسد وی به فامیلش در صورت مرگ وی به عهده کارفرما میباشد. کارفرمایان در صورت نبود کارگر به مدت 14 روز بدون آگاهی و اجازه کافرما باید مقامات را با خبر سازد.

عریستان سعودی- قانون کار مسئولیت پرداخت مصارف ویزاء خروجی و تکت بازگشت کارگران خارجی را در اخیر قرارداد کاری شان به کشور شان به عهده کارفرما گذاشته است. اگر اسپانسر اسپانسر خود را فسخ نماید و اسپانسر جدید هم تسلیم اداره نشود کارگر خارجی باید طی یک هفته کشور را ترک نماید.

امارات متحده عرب- قانون کار مسئولیت بازگشت کارگران خارجی را در اخیر قرارداد کاری شان به کشور شان به عهده آخرین کارفرما گذاشته است. کارفرمایان در صورت نبود کارگر به مدت 7 روز بدون آگاهی و اجازه کافرما باید مقامات را با خبر سازد. همچنان آگاه باشید که کارگران که قرارداد شان در فرار ختم میشود بطور دایم از کار در این کشور منع میشوند.

Ban on return

The laws differ from one country to another in terms of the conditions that can result in the ban on the return period.

- **Bahrain** - the law stipulates that a foreign worker whose residence permit has been cancelled may not apply for another one for 52 weeks from the date he receives notice of its cancellation.
- **Kuwait** - the employer may request to cancel the work permit for an employee and deny him the right to work in the country for 2 years if the worker has violated the terms and conditions of his contract, or if his/her service was terminated under the disciplinary rules.
- **Oman** - the legislation prohibits the issuance of a work entry visa for a foreigner who has previously worked in Oman until 2 years have passed since his last departure. The foreigners

who have been deported for committing a crime or felony need special permission from the Inspector General in addition to the two-year ban period.

- **Qatar** - the law stipulates that a foreign worker dismissed as a punitive measure under the labour law is denied re-entry for work purposes for four years from the date of his departure.
- **Saudi Arabia** - the law stipulates that a foreign worker may be banned from returning to the country for work for 2 years if he is caught working for an employer other than the one who recruited him, before his release by the latter and the obtaining of approval of the transfer of services.
- **UAE** - the cancellation of a residence permit issued for the purpose of work resulted in a 6 months ban period. However, several categories of highly skilled workers were excluded from the ban.

منع بازگشت

قوانین هر کشور از لحاظ شرایط که منجر به منع بازگشت میشود فرق میکند.

بحرین- قانون تصریح میدارد که کارگران خارجی که اقامت شان فسخ شده باشد نمیتواند در مدت 52 هفته از تاریخ دریافت اطلاع فسخ آن دوباره درخواست دهند.

کویت- کارفرما میتواند در صورت نقض شرایط قرارداد از طرف کارگر خارجی و یا هم قرار داد بخاطر قوانین اخلاقی فسخ شده باشد درخواست نماید تا مجوز کار یک کارگر فسخ شده و وی را از حق کار در این کشور به مدت 2 سال منع نماید و یا هم قرار داد بخاطر قوانین اخلاقی فسخ شده باشد.

عمان- قانون اجازه صدور ویزا کار را برای خارجی که الی دو سال از خروج وی از عمان گذشته باشد نمیدهد. خارجیانی که بخاطر ارتکاب جرم و جنایت از کشور تبعید شده باشند برعلاوه دو سال ممنوعیت نیاز به مجوز خاص از سارنوالی عالی دارند.

قطر- قانون تصریح می نماید که کارگر خارجی که از کار خارج شده باشد بر اساس قانون کار برای مدت چهار سال از تاریخ خروج حق ورود دوباره برای کار را ندارد.

عربستان سعودی- قانون تصریح میدارد که کارگر خارجی که اگر برای کارفرمای دیگری غیر از کسی که وی را استخدام نموده قبل از گرفتن اجازه انتقال خدمات وی کار نماید برای مدت دو سال از بازگشت به کشور غرض کار منع میباشد.

امارات متحده عرب- اقامت که غرض کار صادر میگردد به مدت 6 ماه منع میشود. اما یک تعداد کتگوری های کارگران با مهارت های بالا از این قانون معاف میباشند.

Common complaints regarding the sponsorship system

The most common complaints regarding the sponsorship system are:

- The inability to change the employer even if the employer does not follow contractual obligations.
- Forcing the employees to sign blank papers for misuse and exploitation.
- Delay in payment or denial of payment of salaries and wages by the sponsor.
- Unauthorised deductions from salary on accommodation, food and transport.
- Unsafe mode of transportation to and from the place of work.
- Reports on false offences such as theft resulting in their imprisonment and deportation.
- Reports of false 'runaway' cases against the workers being filed by the sponsors.
- Violation of human rights.
- The sponsor does not provide employment nor regularizes the workers' stay, thereby rendering the latter's continued stay illegal.

شکایات عمومی در مورد سیستم اسپانسرینگ

- شکایات عمومی از سیستم اسپانسرینگ قرار ذیل اند:
- عدم توانایی غرض تغییر کارفرما حتی اگر کارفرما از مکلفیت های قرار داد پیروی ننماید.
- مجبور کردن کارگر برای امضاء اسناد بانکی غرض سوء استفاده و بهره برداری
- تاخیر در پرداخت یا عدم پرداخت معاش و دستمزد توسط اسپانسر
- کاهش بدون صلاحیت معاش برای بودو باش، غذا و ترانسپورت
- روش های ناامن ترانسپورت به کار

- گزارشات غلط مانند دزدی که منجر به زندانی شدن و تبعید میگردد
- گزارشات غلط فرار کارگران که توسط اسپانسر ثبت میگردد.
- نقض قوانین حقوق بشری
- اسپانسر قرارداد نداده و نه هم مجوز کار اخذ میکند که دومی منجر به ماندن غیر قانونی میگردد.

SESSION 2 – WORKING ABROAD – RIGHTS AND OBLIGATIONS

درس دوم: کار در خارج- حقوق و مکلفیت ها

Worker's duties & accountability

وظایف و مکلفیت های کارگر

یک کارگر مکلف است تا:

انجام وظایف که بر اساس قرارداد کاری برایش سپرده میشود
انجام دادن هدایات کافرما، مگر اینکه این هدایات برخلاف قرارداد کاری باشد.
پیروی از تقسیم اوقات کاری و قانونین غیابت و رخصتی های رسمی
مسئول اسناد، تجهیزات، و اسباب که برایش توسط کارفرما تسلیم میگردد.
به همکاران، مافوقان و کارمندان زیر دست خود احترام گذاشته و همکار باشد.
رفتار خوب با مشتریان کافرما
نگهداری محرمانه جزئیات و معلومات مربوط به کار و یا طوری که توسط کارفرما هدایت میشود.
بازگشتاندن اسناد، تجهیزات، و اسباب بعد از ختم قرارداد.

A worker is mandated to:

- Perform the duties entrusted to him/her in accordance with the labour contract.
- Accomplish the employer's instructions, unless these are in contrary to the labour contract.
- Follow the work schedule and abide by the rules on absences and official leaves.
- Be responsible for the documents, equipment, and tools handed to him/her by the employer.
- Be respectful and cooperative to his superiors, colleagues, and subordinate workers.
- Interact appropriately with the clients of his/her employer.
- Keep work-related details and information confidential or as instructed by the employer.
- Provide correct information about marital status, residence, and other details to the employer.
- Return all documents, equipment, and tools upon the termination of his/her labour contract.

In general, the employer should post rules and regulations in an apparent location in the workplace.

This way, workers can be aware of what they can and cannot do.

بصورت عموم، کارفرما باید قوانین و مقررات را در مکان قابل دید در محل کار نصب نماید. با این کار، کارگران از باید ها و نباید های کاری آگاه میباشند.

اگر یک کارگر قوانین و مقررات را نقض کند، کارفرما میتواند اقدامات انضباطی ذیل را با در نظر داشت شدت قضیه اتخاذ نماید:

اخطار زبانی

اخطار کتبی

تاخیر تاریخ پاداش سالانه برای یک مدت مشخص

تعلیق کار با کاهش معاش برای یک مدت مشخص

تاخیر ارتقاء برای یک مدت مشخص و

اخراج از کار طبق مواد قانون کار

If a worker breaks any of the rules and regulations, the employer may impose the following disciplinary action(s), depending on the severity of the case:

- Verbal warning;
- Written notice;
- Postponement of date of the annual bonus for a certain period;
- Work suspension with salary deduction for a certain period;

- Postponement of promotion for a certain period; and
- Dismissal from service following the provisions of the Labour Law.

Workers' rights

Here are your rights as a worker in the Gulf countries:

- You have the right to receive your full salary on time and the date specified in your labour contract. Otherwise, report any breach of contract to the Ministry of Labour or Labour Department.
- You have the right to keep your passport at all times. If you decide to hand it over to anyone for safekeeping, make sure that you have an acknowledgement receipt from the passport holder.
- Do not pay any money for your work permit, charges, or services provided by sources other than official institutions.
- You have the right to change your employer, only according to the specific rules applicable in the country. Follow the proper transfer procedure specified in your labour contract.
- Should disputes arise, you have the right to file a grievance against your employer.
- If you encounter any cases of abuse or coercion, report to the nearest police station, your embassy, or the Ministry of Labour or Labour Department as soon as possible.

حقوق کارگران

حقوق کارگران در کشورهای خلیج قرار ذیل میباشد:

شما حق دریافت معاش کامل تان در وقت و تاریخ که در قرارداد شما ذکر شده را دارید. در غیر آن میتوانید نقض قرارداد را به وزارت کار و یا ریاست کار گزارش دهید.

شما حق نگهداشت پاسپورت خود در تمام وقت دارید. اگر میخواهید تصمیم بگیرید که آنرا به شخص دیگری غرض نگهداری تسلیم دهید. مطمئن باشید که شما فورم تصدیق را از شخص مذکور میگیرید.

هیچ پولی بخاطر مجوز کاری، جریمه و یا خدمت که توسط منابع غیر از انستیتوت های دولتی پرداخت ننماید.

شما حق دارید تا کافرماي خود را تنها طبق قوانین مشخص که در کشور قابل تطبیق میشوند تغییر دهید. پروسیجر انتقال که در قرارداد کاری شما ذکر است را پیگیری نمایید. در صورت بروز نزاع، حق داری تا شکایت علیه کارفرمای خود ثبت نمایید.

در صورتیکه با سوء استفاده و یا اجبار مواجه میشوید، آنرا در زودترین فرصت به نزدیک ترین اداره پلیس، سفارت خود و یا وزارت کار و یا ریاست کار گزارش دهید.

Workers' obligations

Here are some of your obligations as a worker in Gulf countries:

- To ensure a safe and legal stay in the country, follow the rules and regulations of the country at all times.
- Check your status regularly via official websites. Don't forget to keep their system updated with your latest address, contact number, and other information.
- Do not work without a valid work permit issued under your name. To continue working without any problems, don't forget to have your work permit renewed from time to time.
- Work only in your employer's premises — as stipulated in the work permit.
- Upon entering in the Gulf countries for the first time, make sure that you provide the local authorities with your fingerprints, photo, and signature within one month from your date of entry.
- Do not leave/be absent from work for more than 7 (by case 14) days without notifying or getting permission from your employer. Taking an extended leave without telling your employer could be cause for terminating your contract.

- During non-working hours or holidays, do not engage in any part-time or extra work — unless it is with your designated employer.

مکلفیت های کارگر

مکلفیت های کارگران در کشورهای خلیج قرار ذیل میباشد:
 برای اطمینان از اقامت امن و قانونی از تمام قوانین و مقررات در تمام وقت پیروی نمایید
 وضعیت ویزا و اقامت خود را بصورت مداوم از طریق وب سایت چک نمایید. فراموش نکنید تا سیستم را از آدرس، شماره تماس و معلومات دیگر آپدیت نمایید.
 بدون مجوز کاری که به نام شما ثبت شده باشد کار ننمایید. برای ادا کار بدون کدام مشکل فراموش نکنید که مجوز کاری خود را تمدید نمایید.
 تنها در محوطه کاری شرکت کارفرما که به حیث محل کار تعیین گردیده کار نمایید. بعد از ورود به کشورهای خلیج به بار اول، مطمئن شوید که با بایومتریک، عکس و امضاء خود را طی یک ماه از تاریخ ورود خود به مقامات محلی ارائه دهید. کار را برای بیشتر از هفت روز (14 روز نظریه قضیه) بدون اطلاع دادن و یا اجازه گرفتن از کارفرمای خود ترک ننمایید. گرفتن رخصتی بیشتر بدون گفتن به کارفرما ممکن منجر به فسخ قرارداد شما شود.
 در جریان ساعات غیر کاری و یا تعطیلات مصروف کار های نیمه وقت و یا کار اضافی نشوید مگر اینکه با کارفرمای مربوطه شما باشد.

Expected norms of conduct in the workplace

Some tips that will help you fit or adjust to a new working environment are:

- For a worker, punctuality is viewed as a positive attribute; therefore, you should always arrive at work on time.
- Get to know your employer, supervisors, and co-workers. Taking the time to establish good working relationships with your working colleagues helps to create an environment of mutual respect and trust
- Respect your employer, supervisors, and colleagues at all times. Respect is an essential element of Arab culture.
- Respect the country's culture and the company's ethics and practices. Be aware of the fact that there are strict rules, laws, policies, and regulations to reduce any unexpected problems.
- Try not to align yourself with any specific group especially if you discover that there are factions or group dynamics; however, do not isolate yourself either
- Do not engage with office gossips, politics, conflicts, etc.

قواعد رفتاری متوقعه در محل کار

بعضی از معلومات مفید که برای وفق داده شما به محیط کاری جدید کمک میکند قرار ذیل میباشد:
 برای یک کارگر سروقت بودن یک مشخصه مثبت بوده و باید همیشه سر وقت در کار خود حاضر باشید.
 کارفرما، سوپروایز و همکاران خود را بشناسید. وقت بگذارید و ارتباط کاری خوبی را با همکاران خود ایجاد نموده که به ایجاد فضای کاری احترام و اعتماد متقابل کمک میکند.
 به کارفرما، سوپروایز و همکاران در تمام وقت احترام بگذارید. احترام یک مشخصه لازمی در فرهنگ عربی است.
 به فرهنگ کشور و روش های و اخلاقیات شرکت احترام بگذارید. متوجه باشید که قوانین، مقررات، پالیسی های شدید برای کاهش هر نوع مشکلات غیر مترقبه وجود دارد
 کوشش نکنید که گروه های خاص یکجا شوید مخصوصاً زمانی که میدانید که حزب و گروه های متحرک وجود دارند اما خود را کوشه نشین ننمایید.
 از تفرقه ها، سیاست ها و تضاد های دفتری دوری کنید.

Work Conditions

- The employer should not deviate from the conditions agreed upon in the labour contract.
- The employer should not entrust the employee with work that is not agreed upon unless necessary — as in the case of a force majeure or to prevent the occurrence of any accidents.

- The employer may entrust the employee with work that is not agreed upon, as long as this is not essentially different from the latter's original work, and his rights are not prejudiced.

شرایط کاری

کارفرما نباید از شرایطی که در قرارداد کار توافق صورت گرفته سر باز زند. کارفرما نباید کارهایی که در قرارداد توافق نشده به کارمند بسپارد مگر اینکه ضروری باشد. چون حالات اضطراری و یا جلوگیری از یک حادثه. کارفرما میتواند کاری را که توافق صورت نگرفته به کارمند بسپارد که با کار اصلی تفاوت نداشته و حقوق آن فرق نداشته باشد.

What kinds of behaviour are considered disloyal to your employer?

Here are some of the types of behaviour that are considered disloyal to your employer:

- lying or being dishonest with your employer
- stealing from your employer
- putting what is best for you before what is best for your employer
- misusing confidential information for your own benefit or for others
- intentionally damaging your employer's reputation or harming his business
- spreading false information about your employer

چه رفتاری های به کارفرما خیانت پنداشته میشود؟

- رفتاری های که به کارفرمای شما خیانت تقلی میشوند قرار ذیل اند:
- دروغ گفتن و یا صادق نبودن با کارفرما
- دزدی از کارفرما
- نفع خود را بر نفع کارفرما ترجیح دادن
- سوء استفاده از معلومات محرم به نفع خود یا دیگران
- ضرر رساندن قصدی به شهرت کارفرما و تجارت وی
- نشر معلومات غلط در مورد کارفرما

How should you deal with a work-related problem?

It is always good to discuss work-related or personal problems privately first with your employer or your colleague. There is hard competition amongst colleagues at the workplace, and any confrontation in public will worsen the situation.

چگونه با مشکل مربوط به کار عکس العمل نشان دهیم؟

گفتن مشکلات مربوط به کار و شخصی اول به کارفرما و بعدا به همکاران همیشه کار درستی است. در محل کار رقابت تنگاتنگی بین همکاران وجود دارد و هر نوع مقابله در مله عام وضعیت را بدتر میکند

How do you deal with private versus public matters?

Maintain close relations with your employer while at the same time, secure and protect your privacy; be aware of the fact that traditional Arab culture states that a man's household and family are private matters. Therefore, it is inappropriate and disrespectful to ask after another man's wife.

چگونه با مشکلات شخصی در مقابل مشکلات عمومی مقابله نماییم؟

رابطه نزدیکی با کارفرمای خود داشته و در عین حال، محرمیت خود را حفظ و از آن محافظت نمایید. متوجه این حقیقت باشید که در فرهنگ اعراب، موضوعات فامیلی محرم میباشد. بنابراین، پرسیدن در مورد زن کسی بی احترامی و نادرست است.

Is it acceptable to use alcohol or drugs in the workplace?

Employees are not allowed to consume or use alcohol or drugs, to sell drugs, or to go to work under the influence of alcohol or drugs. Be aware of the fact that in some cases, the employer may randomly select employees to submit to a drug or alcohol test (urine, blood, saliva strip, etc.). Penalties for drug offences are severe. They include prison and the death penalty.

آیا استفاده از الکل و مواد مخدر در محل کار درست است؟

کارمندان اجازه استفاده از الکل یا مواد مخدر، فروش مواد مخدر و یا رفتن به کار که مستی الکل و یا مواد باقی مانده باشد را ندارند. متوجه باشید که کافرما بعضی از کارمندان را بطور تصادفی غرض معاینه مواد و یا الکل (ادرار، خون، بزاق دهن و غیره) انتخاب می نماید. جزای استفاده از مواد مخدر بسیار شدید میباشد. این جزاها شامل زندانی طولانی مدت و حتی اعدام اند.

How is communication in the workplace?

Communication in the workplace could be reduced due to the lack of Arabic language knowledge. This means that you may not understand each other, may not follow health and safety instructions given to you, you may misunderstand safety communications or hand signals from work colleagues, or be unable to use them to warn others in an emergency.

To avoid these situations, you can use translation (for simple, short phrases, try sites like Google language tools or Babel Fish on the internet), ask an explanation of signs (including hand signals), and instructions for emergencies.

ارتباطات در محل کار چگونه میباشد؟

ارتباطات در محل کار بخاطر زبان عربی شاید کم باشد. این امر بدین معنی است که شما زبان یکدیگر را ندانسته و شاید از هدایات ایمنی و یا سیگنال های دست همکاران را غلط تفسیر نموده و یا هم قادر به استفاده از آنها غرض هشدار در حالات اضطراری نباشید.

برای رفع این مشکلات، شما میتوانید از ترجمه (برای متن های ساده و کوتاه از سایت های ابزار زبان گوگل و یا بابل فیش در انترنت استفاده نمایید)، و یا در مورد علامات (بشمول علامات دست) و حالات اضطراری توضیحات بخواهید.

WORKING IN BAHRAIN

کار در بحرین

What to do upon arrival in Bahrain

In the airport

Upon arriving at Bahrain's airport, look for an LMRA counter and submit copies of your passport, working visa, and other documents. You will also be asked to provide your signature, fingerprints, and photo at the counter.

Once they have received your documents, the LMRA will coordinate with other agencies so that you can acquire an identification card and residence permit. They will also set a medical appointment or check up for you with an approved health centre.

If you fail to submit your documents at the airport for some reason, make sure that you visit the LMRA office within one month of your arrival.

The Labour Market Regulatory Authority (LMRA) facilitates the issuance of entry visas, residency permits, and identification cards. In cooperation with the Ministry of Health, the LMRA facilitates medical appointments or check-ups. When your contract ends or when you apply for a new job in the country, this agency is also in charge of transferring your work visa to another employer.

بعد از رسیدن به بحرین چی کنیم؟

در میدان هوایی:

بعد از رسیدن به میدان هوایی بحرین، دنبال غرفه اداره تنظیم مارکت کار گشته و کاپی پاسپورت، ویزا کار و اسناد دیگر را تسلیم نمایید. از شما خواسته میشود تا امضاء، نشان شناسی و عکس خود را در غرفه ارائه دهید. اداره تنظیم مارکت کار بعد از دریافت اسناد شما با ادارات هماهنگی نموده تا کارت هویت و اقامت خویش را بدست آورید. آنها همچنان یک ملاقات صحتی را غرض چک صحتی در یکی از مراکز تایید شده تنظیم میکنند.

اگر نتوانید اسناد خود را بنابر هر علتی در میدان تسلیم نمایید، کوشش کنید که طی یک ماه از رسیدن خود به اداره تنظیم مارکت کار مراجعه نمایید. اداره تنظیم مارکت کار در قسمت صدور ویزا، اقامت و کارت هویت همکاری می کند. اداره تنظیم مارکت کار با همکاری وزارت صحت غرض چک صحتی وقت ملاقات را برای شما تنظیم میکند. این اداره زمانیکه قرارداد شما ختم گردید و یا هم به وظیفه جدیدی درخواست دادی مسئول انتقال ویزا کاری شما به کافرهای دیگر میباشد.

Important reminders for workers in Bahrain

To avoid penalties and in order to have a trouble-free stay while working in Bahrain, here are some important reminders:

- Make sure that you accomplish your medical tests within 30 days of your arrival.
- Ensure that your job and the job location are the same as the ones indicated in your working visa.
- Follow the rules and regulations indicated in your job contract.
- If you encounter any disputes with your employer, file a legal complaint with the Labour Courts.
- Check the status of your working visa through the LMRA online portal <https://services.lmra.bh/>
- Keep your passport with you at all times. Do not give your passport to anyone.
- Be aware of all the laws in Bahrain. Similarly, be respectful of the country's culture and traditions.

یاد آوری های مهم برای کارگران در بحرین

برای اینکه در حین کار در بحرین از جرایم دوری کرده و هیچ مشکلی پیش نیاید نکات ذیل بسیار مهم میباشد:
اطمینان حاصل کنید که طی 30 روز از ورود خود تست های صحتی را تکمیل نمایید
اطمینان حاصل کنید که وظیفه و موقعیت آن مشابه به آنچه که در ویزه کاری شما ذکر شده میباشد
از قوانین و مقررات که در قرارداد کاری شما ذکر شده پیروی نمایید
اگر با کارفرمای خود دچار مشکل و نزاع میگردید، شکایت حقوقی را در محکمه کار ثبت نمایید.
وضعیت ویزای کاری خود را از طریق پورتال آنلاین اداره تنظیم مارکت کار چک نمایید:

<https://services.lmra.bh/>

همیشه پاسپورت را با خود داشته باشید. پاسپورت خود را به هیچکس ندهید. از قوانین بحرین آگاه بوده و همین ترتیب فرهنگ و عادات کشور را احترام نمایید.

برای آنده که برای کار وارد بحرین میگردند، کارفرما تمام مصارف اداره مهاجرت و یا مصارف تبعید را باید پرداخت نماید.

For those entering Bahrain for employment purposes, the employer may be required to pay the deposit or submit an undertaking to the Director of Immigration to bear all deportation costs.

شرایط کارت هویت:

برای درخواست کارت هویت- باید اسناد ذیل را آماده نمایید:

پاسپورت

نامه اسپانسرینگ که (در صورت موجود بودن) نام تمام وابستگان شما را ذکر کرده باشد

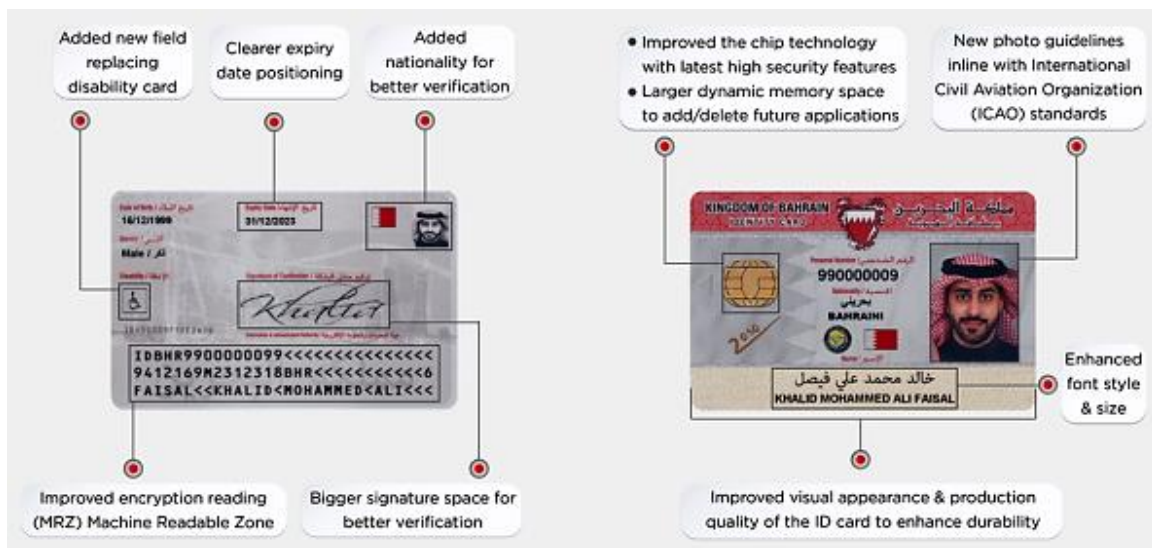
نکاح نامه (برای نامزد) و سرتیفیکت تولد (برای اطفال)

فیس یک درهم بحرینی برای هر درخواست کننده

Requirements for Identification Card

To apply for an identification card - CPR card, you will need to prepare:

- Your passport
- Sponsorship letter stating the names of your dependents (if any)
- Marriage certificate (for spouse) and birth certificates (for children)
- A fee of BD 1 per applicant



Labour contract in Bahrain

The main source of employment law is the Legislative Decree no. 36 of 2012 promulgating Bahrain's Labour Law. The Bahraini Labour Law offers protection to all types of employees regardless of whether they are part-time, full-time, local or foreign employees. An employee has been defined by the Bahraini Labour Law as every natural person employed in consideration of a wage with an employer and under his management or supervision. Domestic workers can only benefit from specific provisions.

قرارداد کار در بحرین منبع اولیه قانون کار حکم شماره 36. 2012 که قانون کار بحرین را تأیید نمود میباشد. قانون کار بحرین از تمام کارمندان بدون در نظر داشت اینکه آنها کارمندان نیمه وقت، تمام وقت و یا هم خارجی باشند حفاظت میکند. قانون کار بحرین کارمند را به حیث هر نوع شخص طبیعی که در مقابل مزد برای یک کارفرما و یا تحت مدیریت و نظارت یک شخص استخدام شده باشد تعریف نموده است. کارگران داخلی از مواد مشخص قانون بهره برده میتوانند.

Language and format

The contracts of employment shall be in writing, in Arabic, one copy for each of the parties. If a contract is drawn up in a language other than Arabic, it shall be accompanied by an Arabic version thereof. In the event the agreement is not documented in writing, the worker and the employer shall bear the burden of proving the existence of the contract and shall submit the information regarding any right and claim under the contract.

Employers who do not comply may be subject to a 200 -500 BD (US\$500 – 1400) penalty.

Never sign a contract you cannot read or fully understand.

زبان و فرمت قرارداد استخدام باید به زبان عربی نوشته شده و یک کاپی به هر یکی از طرفین قرارداد داده شود. اگر قرارداد به زبان دیگری غیر از عربی نوشته شده باشد باید ورژن عربی آن نیز تهیه گردد. در صورتیکه قرارداد کتبی نباشد، کارگر و کارفرما باید موجودیت یک قرارداد را ثابت نموده و معلومات در رابطه به حق و ادعای قرارداد را تسلیم نمایند. کارفرما که از قوانین پیروی ننماید باید 200-500 درهم بحرینی (500-1000 دلار امریکایی) جریمه پرداخت نماید. هرگز قرارداد را که خوانده نمیتوانید و یا بصورت کامل فهمیده نمیتوانید را امضاء ننمایید.

Information needed

The Labour Contract should contain minimum the following information:

- Employer's name, company address, and trade register number
- Worker's name, birth date, nationality, occupation, qualifications, residential address, and personal identification documents
- Nature, type, and duration of the job contract
- Wage, mode and time of payment, and benefits
- Other information deemed relevant to the contract

معلومات مورد نیاز
 قرارداد کاری باید حداقل معلومات ذیل را داشته باشد:
 نام کارفرما، آدرس شرکت، و شماره ثبت شرکت
 نام، تاریخ تولد، ملیت، وظیفه، شرایط، آدرس سکونت، و اسناد هویت کارگر
 ماهیت، نوع و مدت زمان قرارداد
 مزد، روش و زمان پرداخت و مزایا
 معلومات دیگر مربوطه به قرارداد

Probationary period

If specified in the labour contract, the worker may be employed under a probationary period of up to three months. This period may be increased up to 6 months if determined by the Ministry of Labour. The probationary condition may only be retained if specified in the contract.

The employer or employee may decide to terminate a labour contract during the probationary period. In either case, the concerned party should notify the other party at least one day before the date of termination.

The same employer should not employ a worker under probation more than once.

دوره آزمایشی
 در صورتیکه در قرارداد ذکر شده باشد، کارگر باید الی سه ماه را بصورت آزمایشی کار نماید. این دوره میتواند در صورتیکه توسط وزارت کار تعیین گردد به 6 ماه افزایش یابد. شرایط آزمایشی در صورتیکه در قرارداد ذکر شده باشد باید حفظ گردد. کارفرما و یا کارمند میتوانند در جریان دوره آزمایشی قرارداد را فسخ نمایند. در هر صورت، طرف مربوطه باید طرف دیگر را حداقل یک روز قبل از فسخ قرارداد آگاه سازد. عین کارفرما نباید یک کارگر را بیشتر از یکبار در دوره آزمایشی استخدام نماید.

How to transfer to a new employer

Foreign employees can transfer to a new employer, as long as they meet certain conditions. This can be done with or without the consent of the current employer.

Transferring with the consent of the current employer

Once your current employer agrees, your new employer may apply for your transfer through the LMRA. Under LMRA's system, as soon as your new employer has settled the necessary fees, your current employer will allow you to transfer to your new job.

چگونه به یک شرکت جدید منتقل شویم
 کارمندان خارجی میتوانند در صورتیکه شرایط خاص را طی نمایند به شرکت دیگری منتقل شوند. این امر با یا بدون رضایت کارفرمای فعلی صورت گرفته میتواند.
 انتقال با رضایت کارفرمای فعلی:
 بعد از اینکه کارفرمای فعلی تان موافقت نمود، کارفرمای جدید تان میتواند از طریق اداره تنظیم مارکت کار برای انتقال شما درخواست دهد. بر اساس سیستم اداره تنظیم مارکت کار به مجردیکه کارفرمای جدیدتان فیس مربوطه را پرداخت نماید، کارفرمای فعلی برای انتقال شما به وظیفه جدید موافقت خواهد نمود.

Requirements:

- Employee's passport
- Employee's ID card
- Job offer letter or contract between employee and new employer

- Employee's dependents' passports and visas (if applicable)
- Approval letter/NOC from the relevant authority
- Latest paid electricity bill (for private-sector employees)

Procedure:

- Log into the LMRA's Expatriate Management System (EMS).
- Fill-up the electronic transfer application form.
- Pay the fees and wait for your transfer to be approved.

شرایط:

پاسپورت کارمند
کارت هویت کارمند
نامه پیشنهاد کار یا قرارداد بین کارمند و کارفرمای جدید
پاسپورت و ویزای وابستگی کارمند (در صورت موجود)
نامه تایید/ فورم عدم اعتراض از اداره مربوطه
آخرین بیل الکترونیکی پرداخت معاش (برای کارمندان سکتور خصوصی)

پروسیجر:

به سیستم مدیریت مهاجرین اداره تنظیم مارکت داخل شوید.
فورم انتقال الکترونیکی را تکمیل نمایید.
فیس را پرداخت نموده و منتظر تصویب انتقال خود باشید.

انتقال بدون رضایت کارفرمای فعلی:

یک سال کاری را قبل از انتقال به کارفرمای جدید با کارفرمای فعلی تان تکمیل نمایید. کارفرمای فعلی خود را با استفاده از ایمیل ثبت شده راجع به قصد شما برای انتقال در دوره که در قرار داد شما ذکر شده است را مطلع سازید.

شرایط (بر علاوه به اسناد که در فوق ذکر گردید):

استعفاء نامه و نامه اطلاع به ایمیل ثبت شده کارفرمای فعلی، کارت اطلاع/ سلیپ استعفاء و یا نامه اطلاع.
پروسیجر: استعفاء نامه و یا اطلاع نامه را از طریق ایمیل ثبت شده طی سه ماه از تاریخ که برای انتقال تنظیم شده ارسال نمایید.
کارفرمای جدید باید درخواست انتقال/ فورم را به اداره تنظیم مارکت کار ارسال نموده و تمام اسناد لازمه را طی یک ماه قبل از تاریخ انتقال ارسال فراهم نماید.
بعد از انتقال باید فیس باقی مانده مجوز کاری به کارفرمای اولی پرداخت گردد.

انتقال بخاطر ختم و یا فسخ ویزای کاری

طی 30 روز قبل از ختم ویزای کاری باید شخصا به اداره تنظیم مارکت کار برای انتقال مراجعه نمایید. به همین ترتیب، اداره تنظیم مارکت کار را طی 5 روز بعد از فهمیدن فسخ ویزای کاری خود اطلاع دهید. شما 30 روز وقت دارید تا به کارفرمای جدید منتقل شوید. شما حق ندارید که در این مدت هیچ نوع کاری را انجام دهید. کارگران که فرار کار میکنند جریمه، زندانی، بلک لیست شده و تبعید میگردند.

Transferring without consent of the current employer

Complete one full year of work with your current employer before transferring to a new one. Notify your current employer via registered mail regarding your intention to transfer, within the period specified in the job contract.

Requirements (in addition to documents stated above):

- Employee's resignation and notice letter addressed to the current employer
- Post office "registered mail" notification card/slip for the resignation or notice letter

Procedure:

- Send a resignation or notice letter to your current employer via registered mail within three months from the date set for the transfer application.

- The new employer shall send a transfer request/application to LMRA and provide all the required documents within one month before the date set for the transfer.
- After the transfer, the first employer shall be compensated with the fees for the remaining period of the work permit validity.

Transferring due to expired/cancelled working visa

Within 30 days before the expiration of your working visa, be sure to inform the LMRA of your intention to transfer by going personally to their office. Similarly, inform the LMRA within 5 days upon learning about the cancellation of your working visa. You will be given 30 days to transfer to a new employer. You will not be allowed to take up any form of employment during this period.

Workers who start another employment contract while “absconding” may be fined, imprisoned, blacklisted and deported.

Rights and obligation of workers

Some of the employee rights set down by the Bahraini Labour Law represent the minimum threshold.

حقوق و مکلفیت های کارگران
 بعضی از حقوق کارگران که توسط قانون کار بحرین تصویب شده اند قرار ذیل میباشند:
 رخصتی های رسمی کارمندان
 کارگران بحرینی مستحق رخصتی سالانه، رخصتی مریضی و رخصتی های رسمی دیگر میباشند. بنابراین، قبل از امضاء قرارداد در مورد مزایای رخصتی خود پرسان نمایید. کارگران در کشور شاهی مستحق رخصتی سالانه، رخصتی مریضی، رخصتی های رسمی و مزایای دیگر میباشند. بعضی مواردی که قانون بحرین فراهم نموده قرار ذیل میباشند:

Employees' official leaves

Workers in Bahrain are entitled to annual leaves, sick leaves, and other official leaves. So before your sign, your work contract, ask about your leave benefits. Workers in the Kingdom are entitled to annual leaves, sick leaves, official holiday leaves, and other provisions. Here is what the Bahrain Labour Law provides:

رخصتی سالانه
 یک شخص که برای یک سال برای یک شرکت و یا کارفرما کار می کند مستحق حداقل 30 روز رخصتی سالانه میباشند. اگر شخصی کمتر از یک سال کار نماید، وی مستحق رخصتی به اندازه دوره کاری خود میباشند. کارگر بجای رخصتی مذکور میتواند پول دریافت نماید. یک کارفرما میتواند کارگر را در صورتیکه شواهد نشان دهد که کارگر در مدت زمان رخصتی برای کسی دیگر کار کرده از مزد محروم نماید.

Annual leave

A person who has worked for at least one year for an employer is entitled to a paid annual leave of not less than 30 days. If the person has worked for less than one year, he/she is entitled to a leave corresponding to the period of his/her work. The worker may receive financial compensation in return for the said leave. An employer may deprive the worker of his/her due wage for annual leave if evidence shows that the worker was employed by another employer during that leave.

Official holidays

On official holidays determined by the Council of Ministers, a worker may obtain a leave with full pay. If the employee is required to work on a holiday (e.g. health workers, security guards), he/she is entitled to receive additional wage equivalent to 150% of his usual wage for the day.

رخصتی های رسمی

یک کارگر میتواند رخصتی با معاش کامل را در روز های رخصتی رسمی که توسط شورای وزیران تعیین شده باشد را دریافت نماید. اگر ضرورت باشد که کارمند در روز رخصتی (بطور مثال: کارمندان صحتی، گاردهای امنیتی) کار نماید، وی مستحق دریافت مزد اضافی معادل به 150% مزد عادی خود میباشد.

Sick leave

A person who has worked for at least three months for an employer is entitled to sick leave, as follows:

- 15 days on full pay;
- 20 days on half pay;
- 20 days without pay during the same year.

In case of a disagreement on the duration of medical treatment, the period shall be determined by a Medical Committee.

رخصتی مریضی
یک شخص که برای حداقل سه ماه برای یک کارفرما کار نماید مستحق رخصتی مریضی طور ذیل میباشد:
15 روز با معاش
20 روز با نصف معاش
20 روز بدون معاش در عین سال
در صورت عدم توافق در مورد مدت زمان تداوی، این دوره باید توسط کمیته صحتی تعیین گردد.

Special cases

A worker is entitled to a three-day leave with full pay during these cases: (a) marriage; (b) death of spouse or relative to the fourth degree of kin; and (c) death of spouse's relatives to the second degree of kin. The worker is entitled to a one-day leave with full pay upon the birth of his child.

قضایای خاص
یک کارگر در حالات ذیل مستحق سه روز رخصتی میباشد:
(a) عروسی
(b) مرگ نامزد و یا اقوام الی چهار درجه
(c) مرگ اقوام نامزد الی درجه دوم.
کارگر در صورت تولد طفلش مستحق یک روز رخصتی با معاش میباشد.

Muslim workers

A Muslim employee who has worked for five consecutive years for an employer is entitled to a 14-day leave to perform his Hajj Pilgrimage obligation. This leave shall be granted unless the worker has already benefited from it while working for a previous employer.

کارگران مسلمان
یک کارگر مسلمان که برای 5 سال متوالی برای یک کارفرما کار نماید مستحق 14 روز رخصتی برای ادای حج میباشد. این رخصتی باید داده شود مگر اینکه در حین کار برای کافرهای قبلی از آن استفاده نموده باشد.

Working hours & rest periods

Working Hours

Regular working hours are 8 hours/day, 48 hours/week. During Ramadan, Muslim workers should not be employed for more than 6 hours/day or 36 hours/week.

Working hours may be extended for more than 8 hours/day, but should not exceed 10 hours/day. For each additional hour rendered during the day, the worker is entitled to his hourly wage plus 25% of the said rate. Meanwhile, for each additional hour rendered during the night, the worker should receive his hourly wage plus 50% of the said rate.

ساعات کاری و استراحت
ساعات کاری

ساعات کاری عادی 8 ساعت در روز میباشد. کارگران مسلمان در جریان ماه رمضان نباید بیشتر از 6 ساعت و یا 36 ساعت در هفته کار نمایند.

ساعات کاری میتواند بیشتر از 8 ساعت در روز شده اما نباید از 10 ساعت اضافه تر گردد. برای هر ساعت کار اضافی که در جریان روز انجام میدهد، کارگر مستحق دریافت مزد به اضافه 25% مزد خود میباشد. در عین حال، برای هر ساعت اضافی که از طرف شب کار میکند، کارگر باید مزد ساعت و ار خود به اضافه 50% از نرخ معمول خود را دریافت نماید.

Rest periods

Workers should not be employed for more than 6 consecutive hours. There should be one or more rest periods. These periods should be not less than 30 minutes and are not calculated as part of the working hours. Workers should not be present in the workplace for more than 11 hours/day, including working hours and rest periods.

Friday is considered as the weekly day of rest. Employers may replace this with any other day of the week for some workers. Workers may be asked to work for a rest day. In this case, the worker may choose between receiving an additional wage equal to 150% of his regular rate or another day for rest.

وقفه استراحت

کارگران نباید برای بیشتر از 6 ساعت متوالی کار نمایند. باید در این جریان یک یا دو وقفه استراحت باشد. این وقفه ها نباید کمتر از 30 دقیقه بوده و به حیث ساعات کاری حساب نمیگردند. کارگران نباید برای بیشتر از 11 ساعت کاری در روز بشمول ساعات کاری و استراحت در محل کار حاضر باشند. روز جمعه به حیث روز رخصتی هفته حساب میگردد. کارگران میتوانند این روز را با هر روز دیگر هفته عوض کنند. شاید از کارگران خواسته شود تا در روز رخصتی کار نمایند که در این صورت کارگر میتواند از بین دریافت مزد اضافی مساوی به 150% مزد عادی خود و یا روز دیگر برای استراحت انتخاب نماید.

Female workers

Female workers are subject to all provisions governing the employment of male workers, without discrimination in similar situations. The Minister in charge of labour-related matters shall decide on cases, and occasions wherein women may not be employed at night, and the works wherein the employment of female workers is prohibited.

A female worker is entitled to 60-days maternity leave with full pay. After the end of her maternity leave, the female worker is entitled to breastfeeding periods: 2 one-hour periods until her child reaches 6 months, then 2 half-hour periods until the child reaches 1 year of age. These periods shall be considered as part of the working hours and does not entail any wage deduction.

The employer should not dismiss or terminate the female worker's labour contract as a result of her marriage or during her maternity leave.

کارگران زن

کارگران زن مستحق دریافت تمام مزایای استخدام کارگران مرد و بدون کدام تبعیض در حالات مشابه میباشدند. وزیر مسئول موضوعات مربوط به کار باید در مورد قضایا و حالات که زنان از طرف شب استخدام شده نشده و استخدام زن ممنوع میباشد تصمیم گیرد.

یک کارگر زن مستحق 60 روز رخصتی حاملگی میباشد. کارگر زن بعد از ختم رخصتی حاملگی مستحق دوره شیردهی: دو دوره یک ساعته تا اینکه طفل وی به شش ماهگی برسد: و دو دوره نیم ساعته تا زمانیکه طفل وی یک ساله گردد میباشد. این دوره ها باید جزء ساعات کاری حساب شده و هیچ نوع کاهش در مزد وی نباید صورت گیرد. کارفرما نباید قرارداد کارگر زن را بخاطر عروسی وی و یا هم دوره حاملگی وی فسخ نماید.

Domestic workers

Migrant domestic workers are excluded from certain provisions of the Bahrain Labour Law. Remain applicable to them the rules about the language and the content of the contract, provisions on wages, annual leave and social insurance upon the termination of employment. Since 2017 the employers are

requested to specify in the contract, among other things, the nature of the job, the number of rest hours and weekly days off. One standard contract must be signed between the recruitment agency, worker and employer, and a second one between the worker and the employer.

The standard contract specifies that the employer must provide the worker with a decent residence, respect for privacy, food and clothing, occupational safety and health, medical care, and enable the domestic worker to communicate with his/her family periodically and regularly.

کارگران داخلی

کارگران مهاجر داخلی از مواد مشخص از قانون کار معاف میباشند. مواد باقی مانده که بالای شان قابل تطبیق است قوانین لسان، و محتوای قرارداد، مواد در مورد مزد، رخصتی سالانه و بیمه اجتماعی بعد از فسخ قرارداد میباشند. از سال 2017 به این طرف، از تمام کارفرمایان خواسته شده تا ماهیت کار، تعداد ساعات استراحت و روز های رخصتی هفته را در قرارداد کاری مشخص نمایند. یک قرارداد معیاری باید بین اداره استخدام، کارگر و کارفرما و یک قرارداد بین کارگر و کارفرما امضاء شود. قرارداد معیاری مشخص میکند که کارفرما باید مکان مناسب برای مسکن، احترام به محرم، غذا و لباس، امنیت شغلی، صحت، تداوی را فراهم نموده و کارگران داخلی را برای ارتباط با فامیلش بصورت دوامدار کمک نماید.

Policies on wages

Calculation and payment of wages

Wages may be calculated per hour, per day, per week, or per month basis. It may also be based on a piece-rate or per production, as long as this is specified in the labour contract. Wages and other amounts due to the employee shall be paid in Bahraini currency. During the validity period of the labour contract, the employer should not deduct more than 10 % of the employee's wage in repayment of any loans; neither should he charge any interest for these loans. This policy also applies to wages that are given in advance.

Employees' rights and welfare

Wages of employees should not be discriminated based on their gender, nationality, religion, or ideology. The employer should not "transfer" an employee working on a monthly basis to an hourly, daily, weekly, or piece-rate basis without written consent from the employee. The employer should not force the employee to buy food, products, or services from establishments owned by him or any third party offered by the employer.

پالیسی ها در مورد مزد

محاسبه و پرداخت مزد

مزد باید بصورت ساعت وار، روزانه، هفته وار و یا ماهانه محاسبه شود. مزد را میتوان بر اساس هر محصول یا قطعه محاسبه نبود که باید بصورت واضح در قرارداد مشخص گردد. مزد و مزایای دیگر کارمند باید به واحد بحرینی پرداخت گردد. کارفرما در جریان اعتبار قرارداد نباید بیشتر از 10% از مزد کارمند را برای هر نوع قرضه کم نموده و نه هم کدام سودی بالابیش وضع کند. این پالیسی همچنین برای بیش پرداخت ها قابل تطبیق است. حقوق و رفاه کارمند

مزد کارمند را نباید بر اساس جنس، ملیت، دین و یا ایدیولوژی تغییر داد. کارفرما نباید کار کارمند را که بر اساس ماهانه است را به ساعت وار، روزانه، هفته وار و یا به هر محصول و یا قطعه بدون کسب رضایت وی تغییر دهد. کارفرما نباید کارمند را برای خرید غذا، محصولات و یا خدمات که مالک وی خودش و یا شخص سوم است وادار نماید. انعام آخر خدمت

کارمند در جریان سه سال اول خدمت مستحق نصف ماه مزد برای هر سال خدمت میباشند. برای خدمت بیشتر از سه سال، کارمند مستحق یک ماه معاش اضافی در ازای هر سال است. تمام محاسبات انعام آخر خدمت بر اساس نرخ مزد وی انجام شود.

End of service gratuity

During the first 3 years of service, the employee is entitled to half a month wage for each year of service. For more than 3 years of service, the employee is entitled to one month wage for each year of service. All end of service gratuity calculation is made pro-rata.

کار در کویت
بعد از رسیدن به کویت چه باید کرد؟

What to do upon arrival in Kuwait

Important reminders for workers in Kuwait

To avoid penalties and have a trouble-free stay while working in Kuwait, here are some important reminders:

- Make sure that you accomplish your medical tests within 30 days of your arrival.
- Ensure that your job and the job location are the same as the ones indicated in your working visa.
- Follow the rules and regulations indicated in your job contract.
- If you encounter any disputes with your employer, file a legal complaint with the Labour Courts.
- Check the status of your working visa through the official portal <https://www.e.gov.kw/sites/KGOArabic/Pages/HomePage.aspx#>
- Keep your passport with you at all times. Do not give your passport to anyone.
- Be aware of all the laws in Kuwait. Similarly, be respectful of the country's culture and traditions.

یاد آوری های مهم برای کارگران در کویت

برای اینکه در حین کار در کویت از جرایم دوری کرده و هیچ مشکلی پیش نیاید نکات ذیل بسیار مهم میباشند:
اطمینان حاصل کنید که طی 30 روز از ورود خود تست های صحی را تکمیل نمایید
اطمینان حاصل کنید که وظیفه و موقعیت آن مشابه به آنچه که در ویزه کاری شما ذکر شده میباشد
از قوانین و مقررات که در قرارداد کاری شما ذکر شده پیروی نمایید
اگر با کارفرمای خود دچار مشکل و نزاع میگردید، شکایت حقوقی را در محکمه کار ثبت نمایید.
وضعیت ویزای کاری خود را از طریق پورتل آنلاین اداره تنظیم مارکت کار چک نمایید:

<https://www.e.gov.kw/sites/KGOArabic/Pages/HomePage.aspx#>

همیشه پاسپورت را با خود داشته باشید. پاسپورت خود را به هیچکس ندهید. از قوانین کشور آگاه بوده و همین ترتیب فرهنگ و عادات کشور را احترام نمایید.

Health certificate in Kuwait

Upon arriving in Kuwait, you will undergo another medical check-up, this time as part of getting a residence permit. The process of getting a health certificate for employment or other reasons goes through the Government's system via the Ministry of Health <https://www.moh.gov.kw/>.

Requirements

- Your original and a copy of your valid passport
- A photocopy of your workplace's health license
- A copy of the signed authorization of the owner of the establishment/company you work for
- One recent photograph
- Your ID and a photocopy

سرتیفیکت صحی در کویت

بعد از رسیدن به کویت باید چک صحی بخاطر مجوز اقامت بدهید. پروسه اخذ سرتیفیکت صحی غرض استخدام و یا علت های دیگر از طریق سیستم دولتی و وزارت صحت انجام میشود. <https://www.moh.gov.kw/>

شرایط

اصل و یک کاپی از پاسپورت
کاپی از لایسنس صحتی محل کار
کاپی از امضاء شده رئیس شرکت که برایش کار میکنید.
یک عکس
کارت هویت و یک کاپی از آن

پروسیجر

به اداره شاروالی که برای این خدمات اختصاص داده شده و بنام اداره خدمات شاروالی و یا بخش سرتیفیکت صحتی و یا مجوز برای خدمات بازرسی شاروالی یاد شده و اسناد لیست شده بالا را ارائه نمایید.
یک درخواست به کارمند مربوطه که موظف برای بررسی و تصویب بوده را ارائه نمایید.
فیس را به حسابدار شاروالی و یا غرفه پرداخت پرداخت نمایید:
فیس تمدید: 5 درهم کویتی
فیس صدور: 10 درهم کویتی
فیس جایگزین برای اسناد مفقودی/ خراب شده: 10 درهم کویتی
فورم مربوطه چک صحتی که کارمند موظف برای شما میدهد را تکمیل نمایید.
چک صحتی را انجام دهید. بعد از اینکه تمام شد، نتایج چک صحتی را از وزارت صحت جایکه سرتیفیکت صحتی شما بروز رسانی و توسط کارمند موظف در اداره و یا بخش مربوطه تایید میگردد را اخذ نمایید.

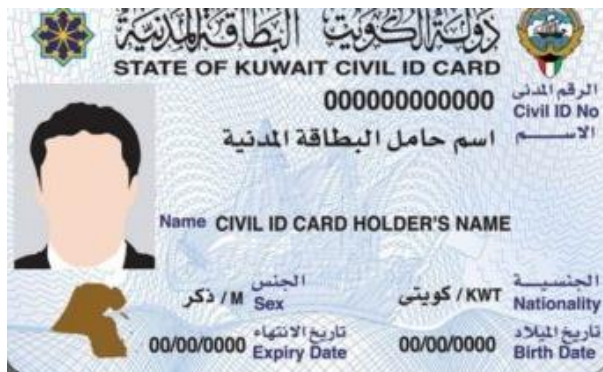
Procedures

- Go to the Municipality Governorate Office dedicated for this service known as Permits for Municipal Services Division or Health Certificate Section or Permits for Municipal Services Inspection, and provide the above listed requirements.
- Provide a letter of request to the officer assigned at the department/section handling this service for review and approval.
- Settle the fees at the Municipality cashier or payment counter:
 - Renewal Fees: KWD 5
 - Issuance Fees: KWD 10
 - Replacement Fees for Lost/Damaged Documents: KWD 10
- Fill out the needed medical check-up application form to be provided by the officer-in-charge at the section concerned.
- Go through the medical check-up. Once done, collect the check-up results from the Ministry of Health where your health certificate record will be updated and authorized by the officer-in-charge at the department or section concerned.

Requirements for civil ID card

Every resident of Kuwait, both national and foreigner, needs to apply for a civil ID card within the 30 days of issuance of their residency visa. This Civil ID card, also known as bitaqa-almadaniyah is an important document to prove your legal stay in Kuwait.

شرایط برای کارت هویت
هر شهروند کویت: داخلی و یا خارجی، باید طی 30 روز از صدور ویزای اقامت برای کارت هویت مدنی درخواست دهد. این کارت هویت مدنی همچنان بنام بطاقه المدینه شناخته شده و یک سند مهم برای اثبات اقامت قانونی شما در کویت میباشد.



The civil ID is evidence of your legal status. If you do not have these documents, the Government will regard you as an irregular worker.

The Public Authority for Civil Information (PACI) is responsible for the processing and issuance of this document, which usually takes about 10 working days. A Civil ID card entitles the holder to be able to open a bank account or to buy a car.

For first-timers and those who wish to travel in Kuwait for work or residence, make sure to have all these documents ready when travelling there.

کارت هویت مدنی مدرک وضعیت حقوقی شما میباشد. اگر این اسناد را نداشته باشید، دولت شما را به حیث کارگر غیر منظم میشناسد. اداره عامه برای معلومات مدنی مسئول طی مراحل و صدور این سند بوده که معمولاً 10 روز کاری را در بر میگیرد. کارت هویت مدنی به دارنده کارت اجازه باز نمودن حساب بانکی و یا خریدن موتر را میدهد. برای تازه واردان و کسانی که میخواهند برای زنده گی و کار به کویت سفر نمایند، مطمئن گردند که تمام این اسناد را در حین سفر به آنجا با خود آماده داشته باشند.

شرایط:

اصل و کاپی پاسپورت
2 عکس رنگه (4 x 6) تازه
کاپی صفحات پاسپورت که جزئیات و مهر اقامت شما را نشان میدهد
فرم رفع مسئولیت امنیتی و یا اسناد بایومتریک
اظهارنامه که توسط اسپانسر (کوییتی) شما امضاء شده باشد
سر تیفیکت گروپ خون
مدرک اقامت در کویت (قرارداد کرایه و یا بیل آن)

پروسیجر:

به دفتر مرکزی اداره عامه معلومات مدنی در دفتر شهروندان واقع در زهرا، منزل تحتانی مراجعه نموده و تمام اسناد که در بالا لیست شده را تسلیم نمایید.
فرم خدمات درخواستی را که در سایت موجود است را تکمیل نمایید.
فیس درخواست را طور ذیل پرداخت نمایید:
فیس ثابت صدور کارت هوشمند هویت: 5 درهم کوییتی
فیس ثابت پاکت: 0.25 درهم کوییتی
خارجی های که طی 30 روز بعد از دریافت مهر اقامت شان به کارت هویت مدنی درخواست ندهند 20 درهم جریمه میشوند.

Requirements:

- Your original and valid passport + photocopy
- 2 recent (4 x 6) coloured photographs
- Photocopies of your passport pages which indicate your details as well as your resident stamp
- Your security clearance and/or fingerprinting document/s
- Declaration signed by your (Kuwaiti) sponsor
- Your blood group certificate

- Proof of residence in Kuwait (rent contract and/or receipts)

Procedures:

- Visit the Public Authority of Civil Information (PACI) HQ at the Citizens' Office in Zahra, Ground Floor and submit all the requirements outlined above.
- Fill out all the service application forms available on-site.
- Pay the application fees as follows:
 - Fixed fee, smart ID card issuance fee: 5 KWD
 - Fixed fee, envelope: 0.25 KWD

Foreigners who fail to register for a Civil ID card within 30 days after they receive their residency stamp will be fined for 20KD.

Once the permit expires, you must leave the country, unless a request to renew the permit was submitted one month before its expiry. If the request is denied, then you must leave within one week of being notified of the denial, if the permit has already expired.

بعد از اینکه مجوز شما ختم گردید، کشور را ترک نمایید مگر اینکه یک درخواست برای تمدید مجوز شما یک ماه قبل از ختم آن تسلیم گردد. اگر درخواست شما رد شود، باید طی یک هفته بعد از دریافت اطلاع رد شدن درخواست خود در صورت ختم مجوز اقامت کشور را ترک نمایید.

Labour contract in Kuwait

The employment conditions of civil servants are regulated by the Labour Law for Government employees. Those working in the oil industry are protected by the Labour Law of Oil Sector, and the employees working in the private sector are governed by the Labour Law of Private Sector - No. 6 of 2010. The labour contract will be given by the employer or his/her recruiting agent. It should be attested by the Kuwait Chamber of Commerce.

An employment contract may be of a limited or unlimited period. A limited employment contract (fixed-term contract) is for a maximum period of five years.

All references have been taken from the Kuwait Labour Code which is regulated and enforced by the Ministry of Social Affairs and Labour (MOSAL) <https://www.mosal.gov.kw/>

قرارداد کار در کویت

شرایط استخدام کارمندان خدمات ملکی برای کارمندان دولتی توسط قانون کار تنظیم میگردد. کسانی که در سکتور نفت کار میکنند توسط قانون کار سکتور نفت حفاظت شده و کارمندان سکتور خصوصی کار میکنند توسط قانون کار سکتور خصوص شماره 6. 2010 اداره میشوند. قرارداد کاری توسط کارفرما و یا هم اداره استخدام داده شده و باید توسط اطاق های تجارت کویت تایید شود. قرارداد کار میتواند برای یک مدت مشخص و یا هم نامحدود باشد. یک قرارداد محدود (قرارداد ثابت) برای حداکثر 5 سال است. تمام مراجع از قانون کار کویت گرفته شده که توسط وزارت امور اجتماعی و کار کویت اداره و تطبیق میشود.

<https://www.mosal.gov.kw/>

Language and format

The contracts of employment shall be in writing, in Arabic, recorded in duplicate, one copy of which shall be retained by each of the parties. If a contract is drawn up in a language other than Arabic, it shall be accompanied by an Arabic version thereof.

Never sign a contract you cannot read or fully understand. If there are items not clear to you or you do not agree with, always get in touch with the government authority or the MRC.

In the event the agreement is not documented in writing, the worker and the employer shall bear the burden of proving the existence of the contract and shall submit the information regarding any right and claim under the contract.

زبان و فرمت قرارداد

قرارداد استخدام باید به زبان عربی نوشته شده و یک کاپی به هر یکی از طرفین قرارداد داده شود. اگر قرارداد به زبان دیگری غیر از عربی نوشته شده باشد باید ورژن عربی آن نیز تهیه گردد.
هرگز قرارداد را که خوانده نمیتوانید و یا بصورت کامل فهمیده نمیتوانید را امضاء ننمایید.
اگر مواد در قرار داد که برای شما واضح نبوده و یا هم موافق آن نیستید، میتوانید با اداره دولتی و یا مرکز معلومات مهاجرت به تماس شوید.
در صورتیکه قرارداد کتبی نباشد، کارگر و کارفرما باید موجودیت یک قرارداد را ثابت نموده و معلومات در رابطه به حق و ادعای قرارداد را تسلیم نمایند.

Information needed

The Labour Contract should contain the following information:

- Your name, passport number, nationality, profession, qualification, residence.
- Your employer's name, company address and/or location of your work.
- The effective dates of the signing of the contract;
- the amount of remuneration;
- the term of the contract, namely whether it is for a specified term or unspecified;
- the nature of the work.
- Probation period
- Specialised court for bringing grievances under the employment contract
- Contract language
- Annual leave
- Number of working hours
- Repatriation ticket
- Insurance against injuries and sickness at work
- End of service benefits

معلومات مورد نیاز

قرارداد کاری باید حداقل معلومات ذیل را داشته باشد:
نام کارفرما، آدرس شرکت، و شماره ثبت شرکت
نام، شماره پاسپورت، ملیت، وظیفه، شرایط، و آدرس سکونت
تاریخ شروع قرارداد
مقدار معاش یا مزد
شرایط قرار داد، به عنوان مثال آیا برای مدت مشخص و یا غیر مشخص است
ماهیت کار
دوره آزمایشی
محکمه اختصاصی برای حل منازعات قرارداد کاری
زبان قرارداد
رخصتی سالانه
تعداد ساعات کاری
تکت بازگشت
بیمه صدمه و مریضی در کار
انعام ختم خدمت

Probationary period

The probation period shall not exceed 100 working days, and either party has the right to terminate the contract without notice during this period.

دوره آزمایشی

دوره آزمایشی نباید از 100 روز کاری بیشتر بوده و هر یکی از طرفین در جریان این دوره حق فسخ قرارداد را بدون اطلاع دادن به یکدیگر دارند.

How to transfer to a new employer

Foreign employees can transfer to a new employer, as long as they meet certain conditions. With the permission of their employer, a transfer is permitted only after 1 year of continuous employment or after payment of a fee - KWD 300 - US\$ 1000 fee. Without permission, the transfer is permitted only 3 years after the issuance of the work permit.

Workers who start another employment contract while “absconding” may be fined (up to KWD 600 - US\$ 2000), imprisoned, blacklisted (up to 6 years entry ban to Kuwait) and deported.

چگونه به یک کارفرمای جدید منتقل شویم؟

کارمندان خارجی میتوانند در صورت برآورده ساختن شرایط خاص به یک کارفرمای جدید منتقل شوند. با اجازه کارفرمای خویش، انتقال تنها بعد از یک سال کار مداوم و یا بعد از پرداخت فیس معادل 300 درهم کویتی و یا هم 1000 دالر امریکایی صورت میگیرد. بدون اجازه کارفرما، انتقال تنها بعد از سه سال کار مداوم بعد از صدور مجوز کار شان ممکن میباشد. کارگران که در حین فرار کار دیگری را آغاز میکنند جریمه (الی 600 درهم کویتی-2000 دالر امریکایی)، زندانی، بلک لیست (الی 6 سال از ورود به کویت منع میشوند) و یا هم تبعید میشوند.

Rights and obligation of workers

Some of the employee rights set down by the Kuwaiti Labour Law represent the minimum threshold; such rights include 30 days of annual leave and 15 days of sick leave allowance with full pay.

Employees' official leaves

Workers in Kuwait are entitled to annual leaves, sick leaves, and other official leaves. So before your sign your work contract, ask about your leave benefits, especially if you are planning to use them when going on vacation or for other purposes.

حقوق و مکلفیت های کارگران

بعضی از حقوق کارمندان که توسط قانون کار کویت تنظیم شده است قرار ذیل اند:
این حقوق شامل 30 روز رخصتی سالانه و 15 روز رخصتی مریضی، رخصتی با معاش کامل

رخصتی های رسمی کارمند

کارگران در کویت مستحق رخصتی سالانه، رخصتی مریضی، و رخصتی های رسمی دیگر میباشند. بنابراین، قبل از امضاء قرارداد در مورد مزایای رخصتی خود مخصوصاً زمانیکه میخواهید از آنها برای رفتن به رخصتی و یا اهداف دیگر استفاده نمایید پرسان کنید.

Annual leave

Employees in Kuwait are entitled to a 30-day annual leave with pay. However, this can only be availed until the employee has rendered at least 9 months of continuous service for one employer. The sick leaves and official holidays are not included in the annual leave. The worker shall be entitled to a leave for a fraction of the year in proportion to the time he spent at work, even during his/her first year of employment.

رخصتی سالانه

کارمندان در کویت مستحق 20 روز رخصتی سالانه با معاش میباشند. اما تنها زمانی میتواند از آن استفاده نماید که حداقل 9 ماه را بصورت دوامدار برای یک کارفرما کار نموده باشد. رخصتی مریضی و رخصتی های رسمی شامل رخصتی سالانه نیست. کارگر باید نظر به مدت زمان که در کار سپری نموده مستحق رخصتی در یک قسمت از سال شود.

Official holidays

The list of official holidays with pay in Kuwait is as follows:

- Hegeira New Year: 1 day
- Isra' and Mi'raj day: 1 day

- Eid Al-Fitr: 3 days
- Waqfat Arafat: 1 day
- Eid Al-Adha: 3 days
- Prophet's Birthday (Al-Mawlid Al-Nabawi): 1 day
- National Day: 1 day
- Gregorian New Year: 1 day

If an employee agrees to work on any of these public holidays, he/she is entitled to receive double pay and an additional day-off.

رخصتی های رسمی
لیست رخصتی های رسمی با معاش کوییت قرار ذیل است:

سال نو هجری: 1 روز

روز اسراء و معراج: 1 روز

عید فطر: 3 روز

وقفات عرفات: 1 روز

عید اضحی: 3 روز

مولود النبی: 1 روز

روز ملی: 1 روز

سال نو میلادی: 1 روز

اگر یک کارمند توافق نماید تا در هر یکی از روزهای رخصتی عمومی کار نماید، مستحق دریافت دوبرابر مزد عادی و یک روز رخصتی اضافی میشود.

Sick leave

Provided that an employee can present a medical report from a company-accredited doctor, the employee can avail a sick leave with pay, as follows:

- 15 days – at full pay
- 10 days – at three-quarters of the pay
- 10 days – at half pay
- 10 days – at quarter pay
- 30 days without pay.

رخصتی مریضی

یک شخص در صورت ارائه نمودن گزارش صحتی از یک شرکت و یا داکتر معتبر، مستحق رخصتی مریضی طور ذیل میباشد:

- 15 روز با معاش
- 10 روز با سه چهارم معاش
- 10 روز با نصف معاش
- 10 روز با یک سوم معاش
- 30 روز بدون معاش

Muslim workers

21 days paid Haj pilgrimage leave should be granted to employees who have spent 2 consecutive years in service, under the same employer, and have never previously performed the Haj pilgrimage.

کارگران مسلمان

یک کارگر مسلمان که برای 2 سال متوالی برای یک کارفرما کار نموده و قبلا حج را اداء ننموده باشد مستحق 14 روز رخصتی برای ادای حج میباشد.

Repatriation ticket

تکت بازگشت

کارفرما باید مصارف پرواز بازگشت را برای کارمند خود غرض سفر به کشورش در ختم وظیفه پرداخت نماید.

The employer must bear the expenses of a repatriation flight for the employee to his home country upon the expiration of the employment contract.

Working hours & rest periods

Working Hours

Regular working hours are 8 hours/day, 48 hours/week. During Ramadan, Muslim workers should not be employed for more than 6 hours/day or 36 hours/week. Overtime rates are as follows:

- On ordinary days – 1.25x the basic hourly rate
- On weekly days off – 1.50x the basic hourly rate
- On public holidays – 2x the basic hourly rate

Overtime work should not go beyond 2 hours per day, and a total of 90 days in a year. The employee also holds the right to refuse overtime work.

ساعات کاری و استراحت

ساعات کاری

ساعات کاری عادی 8 ساعت در روز و 48 ساعت در هفته میباشد. کارگران مسلمان در جریان ماه رمضان نباید بیشتر از 6 ساعت و یا 36 ساعت در هفته کار نمایند.

نرخ اضافه کاری قرار ذیل میباشد:

در روز های معمولی- 1.25* نرخ مزد ساعتوار

در روزهای رخصتی هفته- 1.50* نرخ مزد ساعتوار

در روز های رخصتی عمومی- 2* نرخ مزد ساعتوار

اضافه کاری نباید بیشتر از دو ساعت در روز و 90 روز در سال گردد. کارمند حق دارد تا از اضافه کاری خود داری نماید.

Rest periods

The employees are entitled to at least one hour break for every 5 hours of continuous work, wherein this one hour break shall not be considered part of the regular working hours.

وقفه استراحت

کارگران مستحق حداقل یک ساعت تفریح در ازای هر 5 ساعت کار مداوم بوده که این یک ساعت تفریح نباید جزء ساعات کاری حساب شود.

Female workers

Under Kuwait Labour Law it is prohibited to employ women at night during the period from 10:00 at night to 7:00 in the morning (except hospitals, sanatoriums, private treatment homes and establishments). It shall be prohibited to employ any woman in works that are hazardous, arduous or harmful to health, in jobs that violate morals, or in establishments that provide services exclusively for men.

A female worker is entitled to 70-days maternity leave with full pay. In addition to the leave previously mentioned, the female worker may apply for unpaid maternity leave for a period not exceeding four months to take care of the baby. After the end of her maternity leave, the female worker is entitled to breastfeeding periods: 2 one-hour periods.

The employer should not dismiss or terminate the female worker's labour contract during her maternity leave

کارگران زن

بر اساس قانون کار کویت هیچ کس حق ندارد تا خانم ها را از طرف شب از ساعت 10 شب الی 7 صبح (شفاخانه، سناتوریم، کلینیک ها و خانه های تداوی شخصی از این امر مستثنی میباشد) استخدام نماید. استخدام زنان در کارهای خطرناک، دشوار، و یا

به صحت مضر باشد، وظایف که اخلاقیات را نقض، و یا در مکان های که خدمات مخصوص آقایان را ارائه می نمایند منع میباشند.

یک کارگر زن مستحق 70 روز رخصتی حاملگی میباشد. کارگران زن بر علاوه این رخصتی میتوانند درخواست رخصتی حاملگی بدون معاش را غرض مواظبت از طفل خود که از چهار ماه زیادتز نشود کند. کارگر زن بعد از ختم رخصتی حاملگی مستحق دوره شیردهی: دو دوره یک ساعته میباشد. کارفرما نباید قرارداد کارگر زن را در جریان دوره حاملگی وی فسخ نماید.

Domestic workers

The applicable legislation for domestic workers is Law No. 68 on Domestic Workers and Ministerial Decision No. 2194 of 2016. An employment contract must be signed in both English and Arabic.

The employer is obligated to pay the agreed wage to the domestic worker that works for the employer at the end of every month. The employer is required to provide the domestic worker with food, clothing, medicine, and medical treatment; must provide suitable housing for the domestic worker that enables decent living standards. The working time cannot exceed 12 hours per day, including breaks, for a total of 72 hours per week.

The Department of Domestic Labour has the jurisdiction to settle such disputes in accordance with the procedures shown in the regulations issued for this purpose. If a settlement is not reached, the dispute is to be referred to the competent court. A worker convicted of absconding may be fined up to KD600 or sentenced for up to 6 months in prison.

کارگران داخلی

قوانین نافذ برای کارگران داخلی قانون شماره 68 کارگران داخلی و تصمیم وزارتی شماره 2194. 2016 میباشد. قرارداد کار باید به زبان عربی و انگلیسی به امضاء رسد.

کارفرما موظف به پرداخت مزد توافق شده در اخیر هر ماه به کارگر داخلی که برایش کار می نماید میباشد.

کارفرما باید به کارگر داخلی غذا، لباس، دوا و تداوی، مسکن مناسب و معیاری را فراهم سازد. ساعات کاری از 12 ساعت در روز و 72 ساعت در هفته بیشتر شده نمیتواند.

اداره کارگران داخلی صلاحیت حل منازعات بر اساس طرز العمل های که برای این منظور تصویب شده را دارد. در صورتیکه قضیه حل نشد، قضیه به محکمه باصلاحیت راجع میشود. یک کارگر که متهم به فرار باشد تا 600 درهم کویتی و یا الی 6 ماه زندان محکوم میشود.

Policies on wages

The minimum wage is KWD 75 (US\$ 250) per month. According to Labour Law, the salary should be paid before the 7th of each month, and salaries of all employees should be sent through the Wage Protection System to an accredited bank.

If a worker is indebted to his employer, a deduction must not exceed 10% of his salary and interest may not be charged to the worker.

پالیسی ها در مورد مزد

حداقل مزد 75 درهم کویتی (250 دالر امریکایی) در ماه میباشد.

بر اساس قانون کار، معاش باید قبل از هفته هر ماه پرداخت شود و معاش تمام کارمندان باید از طریق سیستم حفاظت مزد ها به یک بانک معتبر ارسال گردد.

اگر یک کارگر به کارفرمای خود قرضدار باشد نباید بیشتر از 10% از مزد کارمند کم شده و نه هم کدام سودی بالایش وضع گردد.

انعام آخر خدمت

کارمندانیکه بصورت ساعتوار، روزانه، هفته وار و یا هر قطعه و یا محصول مزد دریافت میکنند مستحق 10 روز پاداش در 5 سال اول خدمت خود. برای خدمت بیشتر از 5 سال، مستحق 15 روز پاداش در هر سال خدمت که در کل از یک سال پاداش بیشتر نگردد میباشد.

کارمندانیکه بصورت ماهوار معاش دریافت میکنند، مستحق 15 روز پاداش در 5 سال اول کار بوده و برای بیشتر خدمت بیشتر از 5 سال مستحق یک ماه که نباید بیشتر از 18 ماه بصورت کل شود میباشد. کارمندانیکه بیشتر از سه سال اما کمتر از 5 سال کار کرده اند مستحق نصف انعام پایان خدمت که در بالا ذکر گردید میشوند. تمام محاسبات انعام آخر خدمت بر اساس نرخ مزد وی انجام شود. کارگران داخلی مستحق یک ماه مزد خود در ازای هر سال خدمت در اخیر قرارداد خود میشوند.

End of service gratuity

Employees who are paid, hourly, daily, weekly or on a piecemeal basis are entitled, during the first 5 years of service, to 10 days remuneration; for more than 5 years of service, 15 days remuneration for any remaining years of service, not exceeding one years' remuneration overall.

Employees who are paid on a monthly basis are entitled, during the first 5 years of service, to 15 day remuneration; for more than 5 years of service, they are entitled to one month of remuneration, not exceeding 18 months' remuneration overall.

Employees working more than three years but less than five are entitled to half of the end of service gratuity mentioned above.

All end of service gratuity calculation is made pro-rata.

The domestic workers are entitled to 1 month wage for every year of service, at the end of the contract.

WORKING IN OMAN

کار در عمان
بعد از رسیدن به عمان چه باید کرد

What to do upon arrival in Oman

Important reminders for workers in Oman

To avoid penalties and have a trouble-free stay while working in Oman, here are some important reminders:

- Make sure that you obtain a residence Card within 30 days from the date of entry in Oman.
- Ensure that your job and the job location are the same as the ones indicated in your working visa.
- Follow the rules and regulations indicated in your job contract.
- If you encounter any disputes with your employer, file a legal complaint with the Labour Courts.
- Check the status of your working visa through the official portal <https://evisa.rop.gov.om/>
- Keep your passport with you at all times. Do not give your passport to anyone.
- Be aware of all the laws in Oman. Similarly, be respectful of the country's culture and traditions.

Remember, that's deemed illegal to work in Oman without a valid work permit.

یاد آوری های مهم برای کارگران در عمان
برای اینکه در حین کار در عمان از جرایم دوری کرده و هیچ مشکلی پیش نیاید نکات ذیل بسیار مهم میباشد:
اطمینان حاصل کنید که طی 30 روز بعد از ورود خود تست های صحی را تکمیل نمایید
اطمینان حاصل کنید که وظیفه و موقعیت آن مشابه به آنچه که در ویزه کاری شما ذکر شده میباشد
از قوانین و مقررات که در قرارداد کاری شما ذکر شده پیروی نمایید

اگر با کارفرمای خود دچار مشکل و نزاع میگردید، شکایت حقوقی را در محکمه کار ثبت نمایید. وضعیت ویزای کاری خود را از طریق پورتال آنلاین اداره تنظیم مارکت کار چک نمایید:

<https://evisa.rop.gov.om/>

همیشه پاسپورت را با خود داشته باشید. پاسپورت خود را به هیچکس ندهید. از قوانین کشور آگاه بوده و همین ترتیب فرهنگ و عنعنات کشور را احترام نمایید. به خاطر داشته باشید که کار کردن در عمان بدون داشتن مجوز کاری معتبر غیر قانونی است.

Requirements for a residence card

Once the employment visa is cleared for the employee, the foreigner must obtain a residence card to reside in Oman for the duration of employment legally. This is done when a foreign employee reaches Oman. The employee, upon arrival, must travel to the Directorate General of Civil Status of the Royal Omani Police https://www.rop.gov.om/old/english/dg_cs.asp to obtain the residence card within 30 days of entry.

شرایط کارت هویت

بعد از اینکه کارمند ویزای کاری خود را گرفت باید کارت اقامت را جهت زنده گی در عمان بصورت قانونی اخذ نماید. این امر زمانی انجام میشود که کارمند به عمان میرسد. کارمند بعد از ورود به عمان باید به ریاست عمومی حالت مدنی پولیس سلطنتی عمانی مراجعه نموده و کارت اقامت خود را طی 30 روز بعد از ورود دریافت نماید.

https://www.rop.gov.om/old/english/dg_cs.asp



The employee will undergo a blood test at a medical centre and will be guided for fingerprinting. Once the data has been collected, the Directorate General of Civil Status will issue the resident card to the employee, which is valid for 2 years.

Requirements:

- An application form to obtain the resident card.
- A letter from the employer for those who are working in public sector showing the employee's designation.
- A copy of manpower application form along with the original for employees in the public sector.
- Copy of passport together with the original.
- One personal photo with a blue background.

Procedure:

- Bring all required documents.
- Apply to any of the Directorates-General of Civil Status in the Sultanate.
- Check all required documents along with the applicant's ID.

- Registration: inserting the data into the system and taking all information for the applicant (digital photo, electronic signature and thumb impression); and paying fees.
- Issuance: issuing the ID card and activating it by checking the thumb impression of its holder and delivering it to the applicant.

کارمند باید تست خون را در یکی از مراکز صحتی داده و بعد از برای نشان انگشت راهنمایی خواهد شد. ریاست عمومی حالت مدنی بعد از اینکه معلومات جمع آوری شد کارت اقامت را برای کارمند صادر نموده که برای دو سال اعتبار دارد.

شرایط:

فرم درخواست برای اخذ کارت اقامت

نامه از طرف کارفرما برای آنده که در سکتور خصوصی کار نموده و موفق کارمند را نشان دهد
کاپی از فرم درخواست منابع بشری به همراه اصل آن برای کارمندانیکه در سکتور دولتی کار میکنند
کاپی پاسپورت به همراه اصل آن
یک عکس با پشت زمینه آبی

پروسیجر:

تمام اسناد مورد نیاز را با خود بیاورید.

فرم درخواست را به هر یکی از ریاست های عمومی حالت مدنی در سلطنت تسلیم نمایید

تمام اسناد مورد نیاز را با کارت هویت درخواست دهنده چک نمایید

ثبت نام: وارد نمودن معلومات به سیستم و اخذ تمام معلومات از درخواست کننده (عکس دیجیتال، امضاء الکترونیک و نشان شصت) و پرداخت فیس

صدور: صدور کارت هویت و فعال نمودن آن از طریق چک کردن نشان شصت دارنده کارت و تسلیم دهی آن به درخواست کننده

متوجه باشید که مقامات عمانی حضور شخص را الزامی میدارند.

مصارف: صدور جدید برای بار اول و تمدید= 10 ریال عمانی

جایگزین مفقودی= 10 ریال عمانی

Be aware of the fact that Omani authorities request personal attendance!

Cost: New issuance for the first time and renewal OMR 10

Lost or damaged replacement OMR 10

Labour contract in Oman

The primary sources of employment law are the Legislative Decree no. 36 of 2012 promulgating Oman's Labour Law - Omani Labour Law. All employees should have a contract with their employers. The employment contract should have the names of the parties involved, the company or employer and the employee, the employee's qualifications, job descriptions, basic salary, benefits, duration of the contract, and termination terms.

قرارداد کار در عمان

منبع اولیه قانون کار حکم مقننه شماره 36. 2012 که قانون کار عمان را تصویب رساند میباشد. تمام کارمندان باید یک قرارداد با کارفرمای خود داشته باشند. قرارداد کاری باید نام های طرفین، شرکت و یا کارفرما و کارمند، شرایط کارمند، شرح وظیفه، معاش اولیه، مزایا، مدت زمان قرارداد و فسخ قرارداد را داشته باشد.

Language and Format

The labour contract shall be in writing and issued in Arabic in two copies, one copy for each party. If the contract is written in a language other than Arabic, at least one copy in Arabic shall be annexed thereto and approved by the two parties to the contract which shall be equally authentic.

Never sign a contract you cannot read or fully understand. If there are items not clear to you or you do not agree with, always get in touch with the government authority or the MRC. In the event the agreement is not documented in writing, the worker and the employer shall bear the burden of

proving the existence of the contract and shall submit the information regarding any right and claim under the contract.

زبان و فورمت
قرارداد کار باید به زبان عربی و در دو کاپی آماده شده و به هر یکی از طرفین داده شود. اگر قرارداد به زبان دیگری غیر از عربی نوشته شده باشد باید نقل عربی آن نیز ضمیمه شده و توسط هر دو طرف تایید گردد.
هرگز قرارداد را که خوانده نمیتوانید و یا بصورت کامل فهمیده نمیتوانید را امضاء ننمایید.
اگر مواد در قرارداد داد که برای شما واضح نبوده و یا هم موافق آن نیستید، میتوانید با اداره دولتی و یا مرکز معلومات مهاجرت به تماس شوید.
در صورتیکه قرارداد کتبی نباشد، کارگر و کارفرما باید موجودیت یک قرارداد را ثابت نموده و معلومات در رابطه به حق و ادعای قرارداد را تسلیم نمایند.

Information needed

The Labour contract should contain the following information:

- Name of the employer and the establishment and address of the workplace.
- Name of the worker, his date of birth, qualification, job or occupation, place of residence and nationality.
- The nature and type of work and duration of the contract.
- The basic salary and any allowances, privileges or remunerations to which the worker is entitled under the current terms of employment, and the method and time of payment of the agreed wage.
- The reasonable period of notice that shall be given by any party who intends to revoke the contract provided that the period of notice which the employer gives to a worker shall not be less than the period prescribed by the law.
- Any other particulars to be specified by the law.

An undertaking from the worker which includes the following shall be annexed to the contract:

- That he/she will abide by the terms and conditions of work as provided in the contract.
- To respect Islamic religion, the laws, customs and social traditions of the country.
- Not to engage in any activity that is detrimental to the country's security.

معلومات مورد نیاز

قرارداد کاری باید حداقل معلومات ذیل را داشته باشد:
نام کارفرما و شرکت و آدرس محل کار
نام، تاریخ تولد، شرایط، وظیفه، شرایط، و آدرس سکونت و ملیت
ماهیت کار و مدت زمان قرارداد
معاش اولیه و هر نوع مزایا و یا پاداش که بر اساس شرایط قرارداد کارگر مستحق آن شده و روش و زمان پرداخت مزد توافق شده
دوره اطلاع که باید توسط هر یکی از طرفین که میخواهد قرارداد را فسخ نماید به شرط اینکه مدت زمان اطلاع که از طرف کارفرما داده میشود نباید کمتر از دوره که توسط قانون شرح گردیده باشد.
هر مشخصه دیگر که توسط قانون مشخص گردد
یک تعهد از طرف کارگر که موارد ذیل را شامل باشد به قرارداد ضمیمه شود:
کارگر از تمام شرایط کار که در قرارداد ذکر شده پیروی می نماید.
احترام کردن دین اسلام، قوانین، گمرکات و عنعنات اجتماعی کشور
به هیچ فعالیت که به امنیت کشور زیان آور باشد شرکت ننماید.

Probationary period

If specified in the labour contract, the worker may be employed under a probationary period of up to three months.

دوره آزمایشی
اگر در قرارداد کار ذکر شده باشد، کارگر باید یک دوره الی سه ماه را بصورت آزمایشی کار نماید.

How to transfer to a new employer

Usually, you cannot change your job in Oman unless a No Objection Certification or NOC is given to you. It is possible to operate a transfer of sponsorship only after 2 years of service with the original employer and with approval from Directorate General of Labour.

Workers are granted the right to object to an employer's report of runaway, which may be submitted within 60 days from the date of the report's approval by the Ministry.

Workers who start executing another employment contract while "absconding" may be fined (between 400 – 800 OMR (1.000-2.000US\$), imprisoned, blacklisted and deported.

چگونه به یک کارفرمای جدید منتقل شویم؟
معمولا شما نمیتوانید وظیفه خود را عمان تغییر دهید مگر اینکه سرتفیکت عدم اعتراض به شما داده شود. انتقال اسپانسر تنها بعد از 2 سال کار برای کارفرمای اصلی و با تایید ریاست عمومی کار ممکن میباشد.
کارگران حق اعتراض به گزارش فرار کارفرما که طی 60 روز از تاریخ تایید گزارش توسط وزارت تسلیم میشود را دارند.
کارگران که قرارداد کاری را در حین فرار امضاء می نمایند (بین 400-800 ریال عمانی (1000-2000 دالر امریکایی) جریمه، زندانی، بلک لیست و یا تبعید میشوند.

Rights and obligation of workers

Some of the employee rights set down by the Omani Labour Law represent the minimum threshold; such rights include 30 days of annual leave and 55 days of sick leave allowance, which consist of 15 days with full pay, 20 days with half-pay and 20 days without pay.

Employees' official leaves

Workers in Oman are entitled to annual leaves, sick leaves, official holiday leaves, and other provisions.

حقوق و مکلفیت های کارگران
بعضی از حقوق کارمندان که توسط قانون کار عمان تنظیم شده است قرار ذیل اند:
این حقوق شامل 30 روز رخصتی سالانه و 55 روز رخصتی مریضی که شامل 15 روز با معاش، 20 روز با نصف معاش و 20 روز بدون معاش میباشد.
رخصتی های رسمی کارمند
کارگران در عمان مستحق رخصتی سالانه، رخصتی مریضی، و رخصتی های رسمی دیگر میباشند.

Annual leave

An employee has the right to an annual leave with full salary for 30 days, only if he/she has worked at least 6 months with the employer. Additionally, the employer has the right to postpone the leave by a year, should he/she decide to do so.

The worker shall go on a leave of at least 2 weeks once every two years. In case the worker has requested in writing, the employer is liable to pay the worker basic wage for the days of annual leave, which the worker has not availed.

The worker shall be entitled to the basic wage for the balance of his annual leave if he abandons the work before exhausting such leave.

رخصتی سالانه
کارمندان در کویت مستحق 30 روز رخصتی سالانه با معاش میباشند. اما تنها زمانی میتواند از آن استفاده نماید که حداقل 6 ماه را بصورت دوامدار برای یک کارفرما کار نموده باشد. بر علاوه، کارفرما حق دارد تا رخصتی را برای یک سال به تعویق بیندازد.

کارگر باید حداقل 2 هفته در هر دو سال به رخصتی برود. در صورتیکه کارگر به صورت کتبی درخواست نماید، کارفرما مسئول است تا در ازای روزهای رخصتی سالانه که کارگر از آن استفاده ننموده باشد معادل مزد اولیه وی برایش پرداخت نماید. کارگر مستحق دریافت مزد خود معادل رخصتی های سالانه خود در صورتیکه قبل از استفاده از رخصتی کار را ترک نماید.

Official holidays

On official holidays determined by the authorities, a worker may obtain a leave with full pay. The worker may be asked to work on an official holiday if the circumstances of the work so require. In such a case the worker shall be entitled to receive his gross wage for such a day with an additional amount of not less than 25% or to have a rest day as a substitute.

رخصتی های رسمی

یک کارگر میتواند رخصتی با معاش کامل را در روزهای رخصتی رسمی که از طرف مقامات تعیین میگردد بگیرد. شاید در صورتیکه شرایط تقاضا نماید، از کارگر خواسته شود تا در روزهای رخصتی کار نماید و در این صورت کارگر مستحق دریافت مزد به همراه مقدار اضافی که نباید از 25% کمتر باشد و یا یک روز رخصتی میشود.

Sick leave

Subject to the provisions of the Social Insurance Law, the worker whose illness is certified shall be entitled to a sick leave the total of which shall not exceed ten weeks during one year irrespective of whether it is divided or continuous and it shall be granted as follows:

- the first and second weeks with gross wage.
- the third and the fourth weeks with three-quarters of the gross wage.
- the fifth and the sixth weeks with half of the gross wage.
- the seventh week and up to the tenth week with a quarter of the gross wage.

The sickness shall be proved by a medical certificate. In case of dispute, the matter shall be referred to the medical commission. A sick worker may exhaust his annual leave besides the sick leave he/she is entitled to.

رخصتی مریضی

کارگر با در نظر داشت قانون بیمه اجتماعی که مریضی اش تایید شده باشد مستحق دریافت رخصتی مریضی که در کل از 10 هفته در یک سال بیشتر نشده باشد بدون اینکه یکبارگی و یا در چند دوره اخذ میگردد طور ذیل میباشد:

هفته اول و دوم با معاش کامل

هفته سوم و چهارم با سه چهارم معاش

هفته پنجم و ششم با نصف معاش

هفته هفتم و الی دهم با یک چهارم معاش

مریضی باید توسط یک کلینیک معتبر تایید شده و در صورت عدم موافقت موضوع باید به کمیسیون طبی راجع شود. یک کارگر مریض میتواند در کنار رخصتی مریضی خود از رخصتی سالانه استفاده نماید.

Muslim workers

A Muslim employee who has worked for five consecutive years for an employer is entitled to a 15-day leave to perform his Hajj (Pilgrimage) obligation.

کارگران مسلمان

یک کارگر مسلمان که برای 5 سال متوالی برای یک کارفرما کار نموده و قبلا حج را اداء ننموده باشد مستحق 15 روز رخصتی برای ادای حج میباشد.

Working hours & rest periods

Working Hours

Regular working hours are 9 hours/day, 45 hours/week. The maximum work hours during Ramadan shall be 6 hours a day or 30 hours a week for Muslim employees. A decision of authorities may determine the timing of the work hours.

Working hours may be extended for more than 9 hours/day, if required by work circumstances, but should not exceed 12 hours/day. The employer shall pay the employee overtime equal to his basic salary against the extra work hours plus at least 25% for day-time work and 50% for night work.

The employer shall display a schedule stating the working hours, the prescribed rest intervals and the weekly rest days.

ساعات کاری و استراحت

ساعات کاری

ساعات کاری عادی 9 ساعت در روز و 45 ساعت در هفته میباشد. حداظم ساعت کاری در جریان ماه رمضان نباید بیشتر از 6 ساعت و یا 30 ساعت در هفته کار برای کارگران مسلمان باشد. مقامات تصمیم مبنی بر ا زمان بندی ساعات کاری را اتخاذ مینمایند.

ساعات کاری نظر به شرایط میتواند بیشتر از 9 ساعت در روز بوده و نباید بیشتر از 12 ساعت باشد. کارفرما باید اضافه کاری معادل به معاش به علاوه 25% اضافه کاری در ازای هر ساعت کاری در روز و 50% از طرف شب را پرداخت نماید. کارفرما باید یک تقسیم اوقات که ساعات کاری، انتروال های استراحت و روزهای رخصتی هفته وار را بیان نماید.

Rest periods

The working hours shall be separated by one or more intervals for taking food and rest, the total of which shall not be less than half an hour, taking into account that the continuous period of work shall not exceed 6 hours. Workers should not be present in the workplace for more than 12 hours/day. Friday is considered as the weekly day of rest.

وقفه های استراحت

ساعات کاری باید توسط یک یا دو انتروال غرض نان و استراحت جدا شده و نباید بیشتر از نیم ساعت گردد. باید این را هم در نظر داشت که ساعت کاری بصورت متوالی نباید بیشتر از 6 ساعت گردد. کارگران نباید برای بیشتر از 12 ساعت در روز در محل کار حاضر باشند. روز جمعه به حیث روز رخصتی هفته مدنظر گرفته شده است.

Female workers

Under Oman's Employment and Labour Law, it grants all working women in the private sector with maternity leave of 50 days. It extends over the periods before and after the delivery with full annual pay, on the condition that such leave right is restricted to three occurrences throughout her service with the same employer.

The employer shall not dismiss a woman for her absence due to illness confirmed by a medical certificate which is attributable to the pregnancy or delivery and that she cannot resume her work, provided that the total period of such absence shall not exceed 6 months.

کارگران زن

بر اساس قانون کار عمان، یک کارگر زن که در سکتور خصوصی کار می نماید مستحق 50 روز رخصتی حاملگی میباشد. این رخصتی میتواند قبل و بعد از حمل با معاش کامل تمدید شده بشرط اینکه این نوع رخصتی در تمام مدت کاری با یک کارفرما بیشتر از سه بار صورت نگیرد. کارفرما نباید قرارداد کارگر زن را بخاطر مریضی مربوط به حاملگی و یا حمل که توسط سرتیفیکت صحتی تایید شده و نتواند به کار خود ادامه دهد فسخ نماید به شرط اینکه این رخصتی از 6 ماه اضافه تر نشود.

Domestic workers

There are special rules applicable for domestic workers: Ministerial Regulation No. 189 of 2004, on Labour Rules and Conditions for Domestic Employees and Oman standard employment contract.

Rights of the domestic workers

- Earning the monthly salary in OMR, within seven days of the end of each month, with a worker signed receipt.
- appropriate room and board, as well as local medical care.
- 30 days of paid leave every 2 years.

- Acquiring a return ticket charged to the employer at the end of the contract period or in the case of breach of contract.

کارگران داخلی
قوانین خاص برای کارگران داخلی قابل تطبیق میباشد: قانون وزارتی شماره 189. 2004 در مورد قوانین و شرایط کار برای کارگران داخلی و قرارداد معیاری استخدام عمان.

حقوق کارگران داخلی

معاش ماهانه وی به ریال عمانی و طی هفت روز از اخیر هر ماه پرداخته شده و کارگر رسید را امضاء می نماید
اطاق مناسب و همچنان تداوی صحی درست
30 روز رخصتی با معاش در هر دو سال
تکت بازگشت در اخیر قرارداد و یا در صورت فسخ قرارداد توسط کارفرما پرداخت میگردد.

مسئولیت های کارگران داخلی

اطمینان از کار با کارفرما در تمام مدت قرارداد
احترام به اسلام، رفتارهای اجتماعی و عنعنات و پیروی از قوانین و مقررات موجود
خود داری از کار با کارفرمای دیگر تا زمانیکه پروسیجرها و اسناد تکمیل نگردیده باشند.
خود داری از آزار و اذیت و سوء استفاده از اطفال و اعضای دیگر تا از اقدامات قانونی در امان باشد
حفاظت از دارای کارفرما و خود داری از استفاده آن برای منافع شخصی
حفظ رازهای فامیلی و خود داری از دعوت دیگران به خانه بدون کسب اجازه از کارفرما
امتناع از فریب های بیگانگان که منجر به قاچاق و سوء استفاده از انسان میشود.

Responsibilities of domestic workers

- Assurance to work with the employer all through the contract.
- Honouring Islam and social conducts and customs while observing existing laws and regulations.
- Staying away from working with another employer until procedures, and other documents are accomplished.
- Abstaining from harassing or abusing children and other family members to avoid legal action.
- Guarding the employer's property and avoiding using it for personal purposes.
- Adhering to family secrets and privacy and avoiding inviting others to the house without authorization from the employer.
- Refraining from lures presented by strangers that might cause human trafficking and maltreatment.

Policies on wages

Under the labour law of Oman, the basic wage in Oman is OMR 225 (590 US\$). The salary excludes allowances and personal benefits. Failure to provide the basic salary on time may mean penalties for the employer.

All employees in Oman are entitled to minimum benefits such as salaries, allowances, board and lodging, and vacation leaves. However, the employer can provide extra benefits, depending on the performance of the employee. It compulsory for salaries to be paid into a locally approved bank account.

Workers who are appointed on monthly wages shall be paid their wages at least once every month. The employer shall be obliged to repatriate a non-Omani worker to his country upon the termination of the work relationship with him unless the sponsorship of worker is transferred to another employer.

End of service gratuity

The end of service gratuity is 15 days of basic salary for each year of service.

پالیسی‌ها در مورد مزد بر اساس قانون عمان، حداقل مزد در عمان 225 ریال عمانی (590 دالر امریکایی) است. معاش شامل پاداش‌ها و مزایای شخصی نمیشود. عدم پرداخت معاش در وقت معینه آن منجر به جریمه کارفرما میشود. تمام کارمندان در عمان مستحق حداقل مزایا از جمله معاش، پاداش، مسکن و رخصتی میباشند. اما کارفرما میتواند مزایای بیشتر بستگی به عملکرد کارمند ارائه نماید. این یک امر ضروری است که معاش از طریق حساب بانکی داخلی پرداخت گردد. کارگران که با معاش ماهوار استخدام میگردند حد اقل ماه یکبار باید معاش دریافت نمایند. کارفرما مکلف به پرداخت مصارف بازگشت کارگران غیر عمانی در اخیر قرارداد/فسخ قرارداد بوده مگر اینکه اسپانسرینگ کارمند به کارفرمای دیگری انتقال یابد.

انعام آخر خدمت

انعام آخر خدمت 15 روز معاش در هر سال خدمت میباشد.

WORKING IN QATAR

کار در قطر

بعد از رسیدن به قطر چه باید کرد

What to do upon arrival in Qatar

Important reminders for workers in Qatar

To avoid penalties and have a trouble-free stay while working in Qatar, here are some important reminders:

- Make sure that you obtain a residence card within 30 days from the date of entry in Qatar.
- Ensure that your job and the job location are the same as the ones indicated in your working visa.
- Follow the rules and regulations indicated in your job contract.
- If you encounter any disputes with your employer, file a legal complaint with the Labour Courts.
- Check the status of your working visa through the official portal <https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services>.
- Keep your passport with you at all times. Do not give your passport to anyone.
- Be aware of all the laws in Qatar. Similarly, be respectful of the country's culture and traditions.

Remember, that's deemed illegal to work in Qatar without a valid work permit.

یاد آوری های مهم برای کارگران در قطر

برای اینکه در حین کار در قطر از جرایم دوری کرده و هیچ مشکلی پیش نیاید نکات ذیل بسیار مهم میباشند: اطمینان حاصل کنید که طی 30 روز بعد از ورود خود تست های صحی را تکمیل نمایید اطمینان حاصل کنید که وظیفه و موقعیت آن مشابه به آنچه که در ویزه کاری شما ذکر شده میباشد از قوانین و مقررات که در قرارداد کاری شما ذکر شده پیروی نمایید اگر با کارفرمای خود دچار مشکل و نزاع میگردید، شکایت حقوقی را در محکمه کار ثبت نمایید. وضعیت ویزای کاری خود را از طریق پورتال آنلاین اداره تنظیم مارکت کار چک نمایید:

<https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services>.

همیشه پاسپورت را با خود داشته باشید. پاسپورت خود را به هیچکس ندهید. از قوانین کشور آگاه بوده و همین ترتیب فرهنگ و عادات کشور را احترام نمایید.

به خاطر داشته باشید که کار کردن در قطر بدون داشتن مجوز کاری معتبر غیر قانونی است.

Requirements for a residence permit

All newcomers wishing to work in Qatar require a Work Residence Permit. Residents must have one. They are required to complete many procedures such as applying for driving licences, opening bank accounts and also gaining admission to licensed premises.

It is typically the responsibility of the employer to handle all paperwork required to obtain the Residence Permit on behalf of the foreigner. Applicants may not leave the country during the period of visa-to-permit conversion.

شرایط کارت هویت

تمام کسانی که می‌خواهند برای بار اول غرض کار به قطر بیایند باید مجوز اقامت اخذ نمایند. ساکنین باید برای تکمیل نمودن مجوز چندین پروسیجر از جمله درخواست به لایسنس در ایوری، افتتاح حساب بانکی و اخذ اجازه به محلات مجوز را طی نمایند. معمولاً همه اینها مسئولیت کارفرما بوده تا تمام کارهای اداری را غرض اخذ مجوز اقامت را طی مراحل نماید. درخواست کننده گان نمیتوانند در مدت تبدیل ویزا به اقامت کشور را ترک نمایند.



Requirements

The residence card can be applied for once you are in Qatar; valid for one to three years after which time it must be renewed. You will be expected to provide:

- 2 recent personal photo
- Original Passport and its copy
- Blood Group Certificate
- Copy of Birth Certificate
- latest educational certificate in Arabic, or translated into Arabic.
- police clearance
- proof of employment

You should go there in person.

Procedures:

All documentation must be certified/attested through the Ministry of Foreign Affairs and the Qatar Embassy in the country from which you applied. There is a standard minimum fee for an ID card: issue or renewal QAR 100, replacing lost or damaged QAR 400.

شرایط:

شما می‌توانید بعد از اینکه وارد قطر شدید به کارت اقامت درخواست دهید که یک الی سه سال اعتبار خواهد داشت و باید آنرا تمدید نمایید. شما باید اسناد ذیل را ارائه نمایید:

دو عکس شخص

اصل و کاپی پاسپورت

سرتیفیکت گروپ خون

کاپی سرتیفیکت تولد

آخرین سرتیفیکت تحصیلی به زبان عربی و یا هم به عربی ترجمه شده باشد

رفع مسئولیت از پولیس

ثبوت استخدام

شما باید شخصا به آنجا مراجعه نمایید.

پروسیجر:

تمام اسناد باید از طریق وزارت امور خارجه و سفارت قطر در کشوری که شما درخواست داده اید تایید شود. یک فیس استندرد

برای کارت هویت میباشد: صدور و تمدید 100 ریال قطری، جایگزین مفقودی و یا خراب شده 400 ریال قطری

معاینات صحی- شما باید معاینات صحی انجام دهید که معمولا توسط کارفرمای شما تنظیم میگردد. باید قبلا از طریق وب سایت وزارت صحت و وقت ملاقات را بگیرید.

ثبت نام توسط وزارت امور داخله- نتایج معاینات صحی باید بصورت آنلاین به ریاست شواهد جرمی و معلومات فرستاده شده تا در مرحله آخر نشان شصت شما گرفته شود. این مرحله اجباری پروسه درخواست میباشد.

ثبت نام به حیث زن کارگر

هر زنی که از طریق اسپانسرینگ فامیلی در قطر بوده و تاییدی شوهر خود را داشته باشد میتواند بدون اخذ مجوز کاری جداگانه برای کار ثبت نام کند. درخواست کننده گان میتوانند به اداره کار مراجعه نموده و پروسه درخواست را تکمیل نمایند.

معاینات صحی اضافی سالانه

اشخاصیکه در رستورانها، سلمانی، خشک شویی، کلب های صحی و مکان های عامه دیگر کار میکنند باید سالانه معاینات صحی انجام دهند.

Medical examination - You will also be expected to undergo a medical examination; this is usually organised by your employer. An appointment can be booked in advance through the Ministry of Public Health's website.

Registration by Mol - The medical examination results should be sent online to the Criminal Evidence and Information Department, for the final stage of taking hand fingerprints. This is a mandatory stage of the application process.

Registering as a working woman

A woman who is in Qatar on family sponsorship and who has approval from her husband may register to work without obtaining a separate work permit. Applicants may visit the Labour Department to complete the application process.

Additional annual health checks

Those working in restaurants, barbershops, laundries, health clubs and other public places are required to undergo annual health checks.

Labour contract in Qatar

The main sources of employment law are of Law No. 14 of 2004 Regulating Employment in Qatar and Law No. 21 of 2015 detailing the regulations on the Entry, Exit, and Residency of Foreign Nationals. Employment contracts can range from a limited period to an indefinite one with a maximum term duration of no more than 5 years. If any stipulations arise that are proven to go against the Qatar Labour Law, then these shall be considered void unless said stipulations are for the benefit of the employee.

قرارداد کار در قطر

منبع اولیه قانون کار قانون شماره 14، 2004 قانون کار در قطر و قانون شماره 21، 2015 جزئیات قانونی در مورد ورود، خروج و اقامت اتباع خارجی میباشد. نوعیت قرارداد های کار از محدود الی نا محدود که حداکثر مدت زمان آن نباید بیشتر از 5 سال بوده است. اگر هر نوع قرارداد که ثابت شود برخلاف قانون کار قطر است، باطل اعلام شده مگر اینکه این مواد و قرارداد به نفع کارمند باشد.

Language and Format

The Qatar Labour Law states that the Arabic language must be the language used in employment contracts; however, a secondary language may be used for the benefit of non-Arabic speakers with the understanding that the Arabic version is the only legally valid document. While the employer may offer copies in other languages, it is the Arabic version that will take precedence in the event of any dispute. The contract must be written and should consist of three copies: one for each party and the third for the Labour Ministry.

Moreover, if the contract is not provided in writing, the worker can nonetheless prove their labour relationship with the employer – and thus all the subsequent rights – by any other means of proof.

زبان و فورمت

بر اساس قانون کار قطر، زبان عربی باید در قرارداد های کار استفاده شود اما زبان دیگری بخاطر آسودگی کاسنیکه عربی صحبت نمیکنند میتواند استفاده شد ولی باید آگاه باشند که قرارداد عربی تنها ورژن قبول شده و معتبر میباشد. کارفرما میتواند قرارداد را به زبان های دیگر ارائه دهد مگر تنها ورژن عربی آن در صورت بروز کدام نزاع مورد قبول محکمه میباشد. قرار داد باید بصورت کتبی و شامل سه کاپی باشد: یک کاپی برای هر یکی از طرفین و کاپی سومی به وزارت کار.

در صورتیکه قرارداد کتبی نباشد، کارگر و کارفرما باید موجودیت یک قرارداد را ثابت نموده و معلومات در رابطه به حق و ادعای قرارداد را تسلیم نمایند.

Information needed

The Labour Contract should contain the following information:

- Employer's name, company address, and trade register number
- Worker's name, birth date, nationality, occupation, qualifications, residential address, and personal identification documents
- Nature, type, and duration of the job contract
- Wage, mode and time of payment, and benefits
- Other information deemed relevant to the contract

Other entitlements for foreign employees include:

- A return flight to their country of origin at the start and finish of their employment term (and also every year or two, depending on the company policy).

معلومات مورد نیاز

قرارداد کاری باید حداقل معلومات ذیل را داشته باشد:

- نام کارفرما آدرس شرکت و شماره ثبت شرکت
- نام، تاریخ تولد، شرایط، شرافه، وظیفه، آدرس سکونت، ملیت و اسناد هویت کارگر
- ماهیت کار، نوع کار و مدت زمان قرارداد
- معاش، روش و زمان پرداخت و مزایا
- معلومات مورد نیاز دیگر قرارداد
- حقوق دیگر برای کارمندان خارجی شامل:

- تکت بازگشت به کشور اصلی در شروع و ختم قرارداد (و همچنان سال و یا دو سال یکبار، نظر به پالیسی شرکت)

Probationary period

If specified in the labour contract, the worker may be employed under a probationary period of up to 6 months; however, no worker can be subjected to more than one probation period by the same employer.

The employer can terminate employment during the probation period if it has been proved that the employee is not capable of executing the work provided by the employer. The employer, however, shall notify the worker thereof before at least three days from the date of termination.

دوره آزمایشی
اگر در قرارداد ذکر شده باشد، کارگر باید برای یک دوره الی 6 ماه بصورت آزمایشی کار نماید اما هیچ کارگری نباید بیشتر از یک دوره برای عین کارفرما بصورت آزمایشی کار نماید.
در صورتیکه ثابت شد که کارمند قادر به انجام کار نمیشود، کارفرما میتواند قرارداد را در جریان دوره آزمایشی فسخ نماید. کارفرما اما باید حداقل سه روز قبل از تاریخ فسخ قرارداد به کارمند اطلاع دهد.

How to transfer to a new employer

Foreigners can change their employers without permission of the employer if the worker can prove the employer's abusive behaviour or at the expiry of the contract and the end of 5 years for open-end contracts.

The worker must register on the ADLSA <https://www.adlsa.gov.qa/en/ADLSA/home> and must submit a certified copy of the employment contract as well as a copy of a certificate attesting to the amicable termination of the contract or outlining abuse by the employer.

Workers who terminate their contracts and leave the country before the completion of the contract period are not allowed to return to the country before the end of the contract period. Workers who are terminated by their employer on disciplinary grounds can be banned for four years. An administratively deported worker can be banned for life from Qatar.

چگونه به یک کارفرمای جدید منتقل شویم؟
اتباع خارجی میتوانند در صورت داشتن ثبوت مبنی بر سوء رفتار از طرف کارفرما و یا ختم قرار داد کافرما خود را بدون اجازه وی و در اخیر 5 سال کاری برای قرارداد های بی انتها تغییر دهند.
کارگر میتواند در وب سایت <https://www.adlsa.gov.qa/en/ADLSA/home> ثبت نام نموده و کاپی تایید شده از قرارداد کاری و همچنان کاپی از سرتفیکت که فسخ قرار داد و یا هم سوء استفاده توسط کارفرما را تایید نماید تسلیم نمایند.
کارگران که قرارداد شان فسخ نموده و قبل از تکمیل نمودن دوره قرارداد خود کشور را ترک میکنند قبل از ختم دوره قرارداد اجازه بازگشت به کشور را ندارند. کارگران که کارفرمایشان قرارداد را بنابر مشکلات اخلاقی فسخ میکند برای چهار سال از وارد شدن به کشور منع میباشند. یک کارگر تبعید شده میتواند مادام العمر از زنده گی در قطر منع شود.

Rights and obligation of workers

Some of the employee rights set down by the Qatari Labour Law represent the minimum threshold; such rights include limits to working hours, maternity leave for female workers, advanced notice for termination of the employment period, clearly specified wages, and other procedures intended to safeguard the mutual interests of both the worker and employer.

حقوق و مکلفیت های کارگران
بعضی از حقوق کارمندان که توسط قانون کار قطر تنظیم شده است قرار ذیل اند:
این حقوق شامل محدودیت ساعات کاری، رخصتی حاملگی برای کارگران زن، اطلاع قبل از وقت برای فسخ قرارداد، مزد مشخص و واضح، و پروسیجر های دیگر که برای حفاظت از منافع مشترک کارمند و کارفرما میباشند.

Employees' official leaves

Annual leave

If the employee completes 1 year of service, then the employee is entitled to annual leave.

- 3 weeks for the employees whose service is less than five years.
- 4 weeks for the employees whose service is more than five years.

The employer shall fix the date- of the annual leave for the worker under the work requirements and may divide the leave with the consent of the worker in two periods. The employer may on a written application of the worker postpone not more than half of the annual leave to the year following the year of its entitlement. Based on a written application of the worker, the employer may postpone not more than half of the annual leave to the year following the year of its entitlement.

رخصتی سالانه

اگر کارمند 1 سال کاری را تکمیل نماید، مستحق رخصتی سالانه میشود.

3 هفته برای کارمندانی که کمتر از 5 سال کار کرده اند.

4 هفته برای کارمندانی که بیشتر از 5 سال کار کرده اند

کارفرما باید تاریخ- رخصتی سالانه برای کارگر براساس شرایط کاری- تعیین کرده و رخصتی را با رضایت کارگر به دو دوره تقسیم نموده میتواند. کارفرما میتواند به درخواست کتبی کارمند نیم از رخصتی سالانه را به سال بعدی بتعویق بیاندازد. کارفرما به درخواست کتبی کارمند بیشتر از نیم از رخصتی سالانه را به سال بعدی بتعویق انداخته نمیتواند.

Official holidays

The following are the official holidays which must be paid to the workers:

- Al-Fitr Eid (After Ramadan) 3 days
- Al-Adha Eid (Pilgrimage period) 3 days
- Independence day 1 day

Notwithstanding the previously mentioned occasions, three days with full payment should be granted to employees. These days are decided by the Government or the business who may choose these three days for all of his workers.

رخصتی های رسمی

رخصتی های رسمی که باید با معاش به کارمند داده شوند قرار ذیل اند:

عید فطر- 3 روز

عید اضحی- 3 روز

روز استقلال- 1 روز

علی رقم مراسم فوق، سه روز با معاش کامل باید به تمام کارمندان اعطاء گردد. این روز ها توسط دولت تعیین شده و شرکت میتواند این سه روز را به تمام کارمندان خود انتخاب نماید.

Sick leave

The worker shall be entitled to sick leave with pay for every year of the years of his service. This sick leave shall be granted to an employee having at least three months of work; the sickness is subject to a certificate from a physician approved by the employer.

The worker shall be paid his full wage if the sick leave does not exceed 2 weeks. If the sick leave extends after that, the worker shall be paid half of his wage for another 4 weeks. The extension of the sick leave after that shall be without pay until the worker resumes his work or resigns or his service is terminated for health reasons.

رخصتی مریضی

کارگر مستحق رخصتی مریضی با معاش در طول هر سال از قرارداد خود میباشد. این رخصتی مریضی باید برای کارمندانی که حداقل سه ماه کار کرده و مریضی وی توسط داکتر که برای کارفرما معتبر باشد تصدیق گردد. در صورتیکه مریضی از آن هم بیشتر باشد، کارگر برای 4 هفته بعدی مستحق نیم از مزد خود میگردد. تمدید رخصتی مریضی بعد از آن تا زمانیکه به کار خود باز گشته و یا هم استعفاء داده و یا هم بعلت مریضی قرارداد وی فسخ گردد بدون معاش میباشد.

Muslim workers

Every Muslim worker shall get leave for maximum of 2 weeks for pilgrimage, once during his service period. Every year, the employer shall specify the number of workers who may be granted such leave, based on work requirements. The priority will be given to the worker who has been in continuous service for a longer period.

کارگران مسلمان

هر کارگر مسلمان باید در جریان دوره خدمات 2 هفته رخصتی برای حج بگیرد. کارفرما همه ساله، باید تعداد کارگران که این نوع رخصتی را بر اساس نیازمندی کار بگیرند را انتخابت میکند. اولویت باید به کسانی داده شود که مدت طولانی تری کار نموده اند.

Working hours & rest periods

Working hours

The Qatar Labour Law states that one workweek is equivalent to a maximum of 6 business days, with a day not extending beyond 8 hours of work. The exception to this is during Ramadan, where work hours are reduced to 6 hours per day with one interval or more, ranging from one to three hours for prayer, rest, and meals.

Working hours may be extended for more than 8 hours/day, if required by work circumstances, but should not exceed 10 hours/day. The employer shall pay to the worker for the additional working hours the rate of not less than the basic wage plus not less than 25% thereof. The workers who work between 9 pm and 6 am shall be paid the basic wage plus not less than 50% thereof except the shift workers.

ساعات کاری و استراحت

ساعات کاری

قانون کار قطر بیان میکند که یک هفته کاری معادل 6 روز کاری بوده و یک روز نباید بیشتر از 8 ساعت کاری باشد. ماه رمضان مستثنی بوده که ساعات کاری به 6 ساعت کاری در هر روز با یک یا چند انتروال یک الی سه ساعته تقلیل می یابد. ساعات کاری نظر به شرایط میتواند بیشتر از 8 ساعت در روز بوده و نباید بیشتر از 10 ساعت باشد. کارفرما باید اضافه کاری معادل به معاش به علاوه 25% اضافه کاری در ازای هر ساعت کاری در روز و کارگرانی که از 9 شب الی 6 صبح کار میکنند باید بر علاوه معاش اولیه 50% اضافی دریافت نمایند. کارگران شیفت شب از این امر مستثنی میباشد.

Rest periods

Workers shall not work more than five consecutive hours. The working hours shall include an interval or more for prayer, rest and meals, with such intervals not less than one hour and not more than three hours.

During the hot summer days, the Labour Ministry may prohibit outside work altogether or require the adjustment of working hours into the night.

The worker shall be allowed a weekly paid rest which shall not be less than 24 consecutive hours and Friday shall be the weekly rest day for all workers except for the shift workers. If the circumstances of the work necessitate the employment of the worker during the rest day, the worker shall be compensated for the rest day by another day and shall be paid the wage payable to him/her for the ordinary weekly rest day or his basic wage plus an increase of not less than 150%.

وقفه های استراحت
کارگران نباید بیشتر از ساعت متوالی کار کنند. ساعات کاری باید شامل یک یا چند انتروال برای نماز، استراحت و غذا بوده که این انتروال ها نباید کمتر از یک ساعت و بیشتر از سه ساعت باشد.
وزارت کار در تابستان کار در بیرون را ممنوع کرده و یا از کارفرمایان میخواهد تا ساعات کاری را به شیفت شب تغییر دهند.
کارگر باید در طول هفته اجازه استراحت هفته وار با معاش را که کمتر از 24 ساعت نباشد را داشته و جمعه باید به تمام کارگران غیر از کارگران شیفتی روز رخصتی باشد. اگر شرایط کار تقاضا کار در روزهای رخصتی را نماید، باید یک روز را بجای روز رخصتی به کارگر غرامت داده شده و باید معاش هفته وار وی مکمل داده شده و یا هم مزد معادل به 150% مزد عادی وی برایش پرداخت گردد.

Female workers

A woman working in Qatar is paid a wage equivalent to the wage of a man if she performs the same work and is entitled to the same opportunities of training and promotion as those of a man. Women should not be employed in dangerous, arduous works, works detrimental to their health and morals, or other works specified by the Decision of the Minister. Women should not be employed during times not specified by the Decision of the Minister.

Maternity Leave

- A female worker who has been employed for a whole year is entitled to maternity leave with full pay for 50 days.
- At the end of the maternity leave period, she would be on leave without pay, provided that the period of her absence from work does not exceed 60 consecutive days and that the employee has presented a medical certificate of her medical condition issued by a licensed physician.
- A female nursing worker is entitled to a nursing break not less than an hour per day during the year after her delivery.
- The nursing interval is counted as part of the working hours and is not subject to a reduction in wage.

کارگران زن
هر زنی که در قطر کار میکند در صورتیکه عین کار یک مرد را انجام دهد مستحق دریافت عین مزد و فرصت های آموزشی و ارتقاء میباشد. زنان نباید به کارهای خطرناک، سخت، کارهای که به صحت و روان مضر بوده و یا هم کارهای که بر اساس تصامیم وزارت تعیین شود استخدام شوند. زنان نباید در ساعات که از طرف وزارت تعیین میگردد استخدام شوند.

رخصتی حاملگی

یک کارگر زن که یک سال کامل را کار نموده باشد مستحق دریافت رخصتی حاملگی برای 50 روز با معاش میباشد. وی میتواند در اخیر دوره رخصتی حاملگی نیز رخصتی خود را بدون معاش تمدید نموده به شرط اینکه غیابت وی از 60 روز متوالی زیاد تر نشده و کارمند سرتفیکت صحتی از وضعیت صحتی خود را که توسط داکتر معتبر صادر شده باشد را ارائه نماید. یک کارگر زن شیرده مستحق رخصتی شیر دهی حداقل یک ساعت در هر روز طی یک سال بعد از حمل خود میباشد. انتروال شیردهی جزء ساعات کاری حساب شده و نباید از مزد وی کم شود.

Domestic workers

The Qatari Labour Law does not apply to persons employed in domestic employment such as drivers, nurses, cooks, gardeners and similar workers. The Law No.15 on service workers in the home guarantees workers a maximum 10-hour workday, a weekly rest day, three weeks of annual leave, and an end-of-service payment of at least three weeks per year. The employer can pay wages through the worker's bank account, or in cash under a receipt signed by the worker, which confirms his/her receipt of the full wage.

Employers have to provide workers with accommodation, food and healthcare. Domestic workers must notify employers at least 72 hours prior to their departure in order to protect their rights and ensure that they receive their financial benefits.

کارگران داخلی

قانون کار قطر بالای اشخاصیکه قرارداد داخلی ندارند درایوران، نرس ها، آشپز ها، باغبان ها، و کارگران مشابه تطبیق نمیگردد. قانون شماره 15 خدمت کارگران در خانه ها 10 ساعت کاری، یک روز رخصتی هفته وار، سه هفته رخصتی سالانه و انعام آخر خدمات معادل حداقل سه هفته در سال را تضمین می نماید. کارفرما میتواند مزد ها را از طریق حساب بانکی کارگران و یا بصورت پول نقد تسلیم نموده و کارگران بیل را امضاء نماید که دریافت پول را تصدیق کند. کارفرمایان باید به کارگران جای بودوباش، غذا، و خدمات صحی را فراهم نمایند. کارگران داخلی باید حداقل 72 ساعت قبل از ترک کار کارفرمای خود را مطلع ساخته تا از حقوق خود حفاظت نموده و مطمئن شوند که مزایای مالی خود را دریافت میکنند.

Policies on wages

A temporary minimum basic wage of QAR 750 (US\$ 206) per month was introduced in 2017. The law makes it clear that employers must include the wages in the contract and respect that. The law orders that employers pay the salaries of their employees through direct bank transfers made from the employer's local Qatari account, in Qatari currency, to a Qatari account in the name of the employee. All employers were required to pay wages under the Wage Protection System to Qatari banks and in Qatari Riyals. All wages are to be deposited by the seventh day of each month.

End of service gratuity

The end of service gratuity is at least 3 weeks of basic salary per year (this provision also covers the domestic workers).

پالیسی ها در مورد مزد

در سال 2017، حداقل مزد 750 ریال قطری (206 دلار امریکایی) در هر ماه تعیین شد. این قانون واضح میسازد که کارفرمایان باید مزد را در قرارداد ذکر کرده و باید به آن احترام نمایند. قانون امر میکند که کارفرمایان باید معاش کارمندان خود را از طریق انتقال مستقیم بانکی از حساب قطری کارفرما به واحد پولی قطری به حساب قطری کارمند پرداخت نمایند. تمام کارفرمایان باید مزد ها را بر اساس سیستم حفاظت مزد ها به بانک های قطری و ریال قطری پرداخت نمایند. تمام پرداخت ها باید در هفت روز اول هر ماه صورت گیرند.

انعام آخر خدمت

انعام آخر خدمت باید حداقل سه هفته معاش اولیه سالانه باشد (این ماده شامل کارگران داخلی نیز میشود)

WORKING IN SAUDI ARABIA

کار در عربستان سعودی

بعد از رسیدن به عربستان سعودی چه باید کرد

What to do upon arrival in Saudi Arabia

Important reminders for workers in Saudi Arabia

To avoid penalties and have a trouble-free stay while working in Saudi Arabia, here are some important reminders:

- Make sure that you obtain an Iqama within 90 days from the date of entry in Saudi Arabia.
- Ensure that your job and the job location are the same as the ones indicated in your working visa.
- Follow the rules and regulations indicated in your job contract.
- If you encounter any disputes with your employer, file a legal complaint with the Labour Courts.
- Check the status of your working visa through the official portal <https://visa.visitsaudi.com/>
- Keep your passport and Iqama with you at all times. Do not give your passport to anyone.

- Be aware of all the laws in Saudi Arabia. Similarly, be respectful of the country's culture and traditions.

Saudi Arabia has a select group of **free zones** which can be divided into industrial cities and economic cities. The authority for the industrial cities is the Saudi Industrial Property Authority, and it is the Saudi Arabian General Investment Authority (SAGIA) who has authority over the Economic cities. SAGIA offers a fast track government immigration centre for the cities to deal with, for example, visas, labour law requirements, renewal of visas and work permits.

یاد آوری های مهم برای کارگران در عربستان سعودی

برای اینکه در حین کار در عربستان سعودی از جرایم دوری کرده و هیچ مشکلی پیش نیاید نکات ذیل بسیار مهم میباشند: مطمئن شوید که طی 90 روز از تاریخ ورود به عربستان سعودی اقامت خود را بگیرید. اطمینان حاصل کنید که وظیفه و موقعیت آن مشابه به آنچه که در ویزه کاری شما ذکر شده میباشد از قوانین و مقررات که در قرارداد کاری شما ذکر شده پیروی نمایید اگر با کارفرمای خود دچار مشکل و نزاع میگردید، شکایت حقوقی را در محکمه کار ثبت نمایید. وضعیت ویزای کاری خود را از طریق پورتال آنلاین اداره تنظیم مارکت کار چک نمایید:

<https://visa.visitsaudi.com/>

همیشه پاسپورت را با خود داشته باشید. پاسپورت خود را به هیچکس ندهید. از قوانین عربستان سعودی آگاه بوده و همین ترتیب فرهنگ و عنعنات کشور را احترام نمایید.

عربستان سعودی دارای زون های آزاد بوده که هر کدام به شهرهای صنعتی و اقتصادی تقسیم میشوند. صلاحیت شهرهای صنعتی بدوش اداره دارای صنعتی عربستان بوده و ریاست عمومی سرمایه گذاری عربستان صلاحیت شهر های اقتصادی را دارد. ریاست عمومی سرمایه گذاری عربستان سعودی مرکز اداره مهاجرت را برای این شهر ها ایجاد نموده تا امور مثل ویزا، شرایط قانون کار، تمدید ویزا و مجوز کار را اداره نماید.

Requirements for a residence permit - Iqama /Muqeen Card

To work in Saudi Arabia, you will need an Iqama/Muqeen card. Within 90 days of your arrival, your employer must apply for a residence permit, which also includes a work permit. The residence permit acts as the standard form of identification in Saudi Arabia.

شرایط کارت هویت.

برای کار در عربستان سعودی باید کارت اقامت را اخذ نمود. کارفرمای شما طی 90 روز ورود شما باید به اقامت درخواست داده که شامل مجوز کار نیز میباشد. مجوز اقامت به عنوان فورم معیاری هویت در عربستان سعودی شناخته میشود.



You should carry your Iqama with you at all times. If you fail to present your card when requested, you could be fined. The Iqama is limited to one or 2 years duration (depending on the length of your work contract), after which it will need to be renewed by your employer.

The penalties for working illegally in Saudi Arabia can be severe. Individuals without a work visa may have to pay a fine up to SAR 10.000 and are likely to face arrest and deportation.

شما باید تمام وقت اقامه خود را با خود داشته باشید. اگر نتوانید کارت خود را نشان دهید جریمه خواهید شد. اقامه برای دو سال (با در نظر داشت قرارداد کاری) بوده که باید توسط کارفرما تمدید گردد. جریمه کارکردن غیرقانونی در عربستان بسیار شدید میباشد. کسانی که بدون ویزای کاری کار میکنند باید الی 10000 ریال سعودی را جریمه پرداخته و ممکن دستگیر و تبعید گردید. **درخواست برای مجوز کار در عربستان سعودی** شما باید اسناد ذیل را آماده نمایید:

پاسپورت

2 عکس سایز پاسپورت

2 عکس سایز پاسپورت کارفرما

نامه از کارفرما/ ویزا اسپانسر که توسط اطاق های تجارت و وزارت امور خارجه تایید شده باشد.

قرارداد کار امضاء شده

سرتیفیکت اکادمی و تخصصی

گزارش بروز پولیس که هر نوع محکومیت را لیست کرده باشد

سرتیفیکت صحتی از یک داکتر معتبر

قبل از اینکه مجوز شما صادر شود باید نشان شصت خود را داده و یک تیست صحتی را انجام دهند. این بخاطر اطمینان از اینکه

شما کدام مرض ساری از جمله اچ آی وی ندارد. شما میتوانید وضعیت اقامه خود را در وب سایت وزارت امور داخلی چک

نمایید.

کارفرمای شما باید کارهای اداری و طی مراحل اقامه شما بجای شما پیش ببرد.

Applying for a work permit in Saudi Arabia

You will need to supply a range of documents, including the following:

- your passport
- 2 passport-sized photographs of yourself
- 2 passport-sized photographs of your employer
- a letter from your employer/visa sponsor, which has been certified by the Chamber of Commerce and Ministry of Foreign Affairs
- a signed employment contract
- certificates of academic and professional qualifications
- an up-to-date police report detailing any convictions
- a medical report from a licensed physician

Before you can be issued a permit, you will need to have your fingerprints taken and undergo a medical examination. This is required to ensure you don't have any contagious illnesses, including HIV. You can review the status of your Iqama on the Ministry of Interior website.

Your employer should deal with the Iqama application process on your behalf.

Labour contract in Saudi Arabia

The basis of Saudi Arabia's employment legislative framework includes the Royal Decree number M/51 23 Sha'ban 1426/27 September 2005 - the Labour Law and the implementing regulations.

The Labour Law applies to both Saudi-national workers as well as foreign workers. All general category foreign workers (those working in companies/establishments) are covered under the provisions of the Labour Laws. However, domestic service workers (housemaids, house drivers, gardeners, etc.), agriculture workers in firms employing less than 10 workers, the crew working on ships having a load of less than 500 tonnes, workers on short term visa work visa, etc. are not covered by the Labour Law.

قرارداد کار در عربستان سعودی
 اساس چارچوب قانونی کار عربستان سعودی حکم سلطنتی 23/51/M، 27/1426 سپتامبر 2005-قانون کار و تطبیق قوانین
 میباشد.
 قانون کار به کارگران داخلی سعودی و کارگران خارجی قابل تطبیق میباشد.
 تمام کتگوری های کارگران خارجی (آنهاييکه در شرکت ها کار میکنند) تابع قانون کار میباشد. اما کارگران خدمات داخلی (خانه
 سامان، درایوران خانه، باغبان و غیره)، کارگران زراعتی که در شرکت های با کمتر از 10 کارمند، کارمندان کشتی ها که کمتر
 از 500 تن بار دارند، کارگران کوتاه مدت و غیره تابع قانون کار نمیشوند.
 بر اساس ماده 50 قانون کار، قرارداد فی ما بین کارفرما و کارمند قراردادیست که در آن کامند خدمات را تحت مدیریت، کنترل
 و نظارت کارفرما در مقابل مزد انجام میدهد.
 دو نوع قرارداد کاری وجود دارد:
قرارداد معین: که شامل قرارداد ثابتو قرارداد نامحدود میباشد
قرارداد مبتنی بر پروژه
 کارگران خارجی تنها میتوانند قرارداد معین داشته باشند. اگر وقت آن معین نباشد، بصورت اتوماتیک زمانیکه مجوز کارمند ختم
 شود قرارداد نیز ختم میگردد.
 کارفرما باید فیس استخدام کارمندان غیر سعودی را پرداخت نماید. کارفرما همچنان باید فیس مجوز اقامت و مجوز کار، تمدید و
 جریمه ناشی از تاخیر آنرا پرداخت نماید. کارفرما همچنان مکلف به پرداخت ویزا خروج و بازگشت بوده و در ختم قرارداد مکلف
 به پرداخت تکت بازگشت کارمند خارجی به کشورش میباشد.
 کارفرما نباید کارمند را به غیر از کاری که در قرارداد ذکر شده استخدام نماید.

Employment contract

The contract concluded between an employer and an employee, is a contract whereby the employee undertakes to provide services under the management, control or supervision of the former for remuneration; it is in pursuance of Article 50 of the Labour Law.

There are two types of work contracts:

- Term contracts, which consist of fixed-term contracts and indefinite term contract.
- Project-based contracts

Foreign workers can only get a fixed-term contract. If there is no specification of the term in the employment contract, it automatically ends when the foreigners' work permit expires.

The employer shall incur the fees of recruitment of non-Saudi workers. The employer shall also incur the fees of the residence permit and employment permit in conjunction with their renewal and the penalties resulting from their delay. The employer is also obliged to pay visa, and at the end of the work contract, pay return tickets to the foreign employee's home country.

The employer may not employ the foreign worker in an occupation other than the one specified in his work permit.

Language and format

The work contract for foreign workers needs to be in writing and of a specific period according to the Labour Law (usually 2 years). The contract shall be in Arabic. However, if it is in another language along with Arabic, in case of dispute, the Arabic text shall prevail.

زبان و فورمت

قرارداد کار کارمندان خارج باید بصورت کتبی بوده بر اساس قانون کار مدت زمان آن مشخص باشد (معمولا 2 سال). قرارداد باید به زبان عربی باشد. اما در صورتیکه بر علاوه زبان عربی به زبان دیگری نیز نوشته شده باشد، در صورت نزاع قرارداد عربی مدار اعتبار است.

Information needed

The contract shall include the name and address of the employer and the employee, job title, location of work, duration of the contract, probation period, wage agreed upon, provision of free food or food allowance and accommodation, working hours, overtime allowance, medical insurance, end of the service benefits, provision regarding disposal or transportation of remains in case of demise of the employee, mode of settlement of disputes, etc.

معلومات مورد نیاز قرارداد باید نام و آدرس کارفرما و نام کارمند، وظیفه، موقعیت کار، مدت زمان قرارداد، دوره آزمایشی، مزد توافق شده، مواد در مورد غذای رایگان و یا بدل اعاشه و بودوباش، ساعات کاری، اضافه کاری، بیمه صحتی، انعام و مزایای ختم قرارداد، مواد راجع به انتقال جسد کارمند در صورت فوت وی، روش حل منازعات و غیره را ذکر نماید.

Probationary period

The probation period can be up to 90 days. Agreement of both parties can extend the probation period; however, such an extension cannot be for more than 180 days. The probation period does not include Eid al-Fitr and Eid al-Adha holidays and sick leave.

During probation, either party may terminate the agreement without payment of compensation or end of service benefits. The cost of the return journey is to be borne by the worker.

The domestic workers' regulations allow for a 90 day probation period, according to the Law of Domestic Workers. The employer may end the service without assuming responsibility if the worker is determined to be incompetent during the probation period.

دوره آزمایشی دوره آزمایشی میتواند الی 90 روز باشد. هر دو طرف میتوانند با توافق همدیگر این دوره را تمدید نمایند اما این نوع تمدید نمیتواند بیشتر از 180 روز باشد. دوره آزمایشی شامل رخصتی عید فطر و عید اضحی و رخصتی های مریضی نمیشود. هر یکی از طرفین در جریان دوره آزمایشی میتوانند قرارداد را بدون پرداخت جبران و یا انعام ختم خدمت فسخ نمایند. اما مصارف بازگشت باید توسط خود کارمند پرداخت شود. قانون کار کارگران داخلی 90 روز دوره آزمایشی را اجازه میدهد. کارفرما میتواند در صورت که کارگر توانایی انجام کار را نداشته باشد قرارداد را در جریان دوره آزمایشی ختم نماید.

How to transfer to a new employer

The sponsor or employer can be changed with the permission of the employer, after at least one year of employment with the current employer.

The sponsor or employer can be changed without the permission of the employer if the employer fails to renew the worker's residency permit; if the employer fails to pay the worker's wages for 3 consecutive months and at any time during the year that follows the due date of the third month of delay; or if the worker has denounced a commercial cover-up activity involving the employer, with evidence to this effect and without involvement on his or her part.

Workers who have an absconding charge registered against them may be subject to arrest, fines and deportation (plus a 5 years entry-ban).

چگونه به یک کارفرمای جدید منتقل شویم؟ اسپانسر و یا کارفرما را میتوان بعد از حداقل یک سال کار با کارفرمای فعلی بدون اجازه وی تغییر داد.

اسپانسر و یا کارفرما را میتوان در صورت که کارفرما نتواند مجوز اقامت کارگر را تمدید نموده و یا هم برای سه ماه متوالی معاش وی را پرداخته نتواند بدون در نظر داشت اینکه سه ماه در کدام قسمت سال قرار دادر و یا هم اینکه کارگر فعالیت تجاری پنهان از کارفرما را با شواهد و مدارک افشاء نماید. کارگران که علیه شان اتهام فرار ثبت شده باشد دستگیر، جریمه و تبعید (به اضافه 5 سال منع ورود) میشوند.

Rights and obligation of workers

Employees' official leaves

Workers in Saudi Arabia are entitled to annual leaves, sick leaves, and other official leaves. So before your sign your work contract, ask about your leave benefits, especially if you are planning to use them when going on vacation or for other purposes.

حقوق و مکلفیت های کارمند

رخصتی های رسمی کارمند

کارگران در عربستان سعودی مستحق رخصتی سالانه، رخصتی مریضی، و رخصتی های رسمی دیگر میباشند. بنابراین، قبل از امضاء قرارداد در مورد مزایای رخصتی تان پرسان نمایید بالخصوص اگر پلان داری برای رفتن به تعطیلات و یا هم مقاصد دیگر از آن استفاده نمایید.

Annual leave

The employees are allowed to have 21 days of paid annual leave. This leave can be increased to 30 days if the worker spends 5 consecutive years in the service of the employer, according to Article 109 of the Labour Law.

رخصتی سالانه

کارمندان مستحق دریافت 21 روز رخصتی با معاش سالانه میباشند. براساس ماده 109 قانون کار، این رخصتی در صورتیکه کارگر 5 سال متوالی را در خدمت کارفرما باشد به 30 روز افزایش می یابد.

Official holidays

Public Holidays: Saudi National Day, Eid al-Fitr and Eid al-Adha are fully paid holidays, and if the workers are required to work, they are entitled to overtime.

رخصتی های رسمی

رخصتی های رسمی: روز ملی سعودی، عید فطر، عید اضحی رخصتی با معاش کامل بوده و اگر ضرورت باشد تا کارگر کار نماید مستحق اضافه کاری میباشند.

Sick leave

First 30 days sick leave with full wage; next 60 days with 75% of wage; and without pay for the following 30 days in a single year.

رخصتی مریضی

30 روز اول رخصتی مریضی با معاش کامل بوده، 60 روز بعدی با 75% معاش، و 30 روز بعد در یک سال بدون معاش میباشند.

Muslim workers

Paid leave of 10-15 days once during service is allowed for performing Haj for an employee who has previously not performed Haj, after completing 2 years of service.

کارگران مسلمان

10-15 روز رخصتی با معاش برای اداء حج برای یک کارمندیکه قبلا مراسم حج را اداء ننموده باشد بعد از دو سال کار داده میشود.

Working hours & rest periods

Working hours

Generally, an employee may not work more than 8 hours a day or 48 hours a week. It is acceptable to exceed these work hours when the work is done in shifts, as long as the average hours in a three-week cycle is not more than **8 hours a day or 48 hours a week**. The employees must not stay more than 12 hours per day at his/her workplace. During Ramadan, the work hours are reduced to a maximum of 6 hours a day or 36 hours a week.

In some particular industries and jobs where the workers do not work continuously, the raising of the work hours can be to nine hours a day. The reduction of the work hours can also be to seven hours a day for specific hazardous or harmful industries and jobs. For these exceptions, the employer needs to seek the approval of the Ministry of Labour. Overtime rates are 150% of the hourly wage.

ساعات کاری و استراحت

ساعات کاری

بصورت عموم یک کارمند نباید بیشتر از 8 ساعت در روز و 48 ساعت در هفته کار نماید. اما این ساعات کاری زمانیکه کار در شیفت ها انجام میشود بالا رفته به شرط اینکه اوسط ساعات کاری در سه هفته بیشتر از 8 ساعت در روز و 48 ساعت در هفته نگردد. کارمندان نباید بیشتر از 12 ساعت کاری در یک روز در محل کار بمانند. ساعات کاری در جریان ماه رمضان به حداکثر 6 ساعت در روز و یا 36 ساعت در هفته تقلیل می یابد. در بعضی از صنعت ها و وظایف خاص که کارگران بصورت مداوم کار نمی نمایند، ساعات کاری میتواند تا 9 ساعت در روز افزایش یابد. در کارهای خاص و خطرناک ساعات کاری 7 ساعت در روز میشود. برای این استثنائات، کارفرما باید تاییدی وزارت کار را اخذ نماید. نرخ اضافه کاری 150% مزد ساعت وار میباشد.

Rest periods

A rest period of 30 minutes during a workday is provided, and the worker shall not be required to work for more than 5 hours continuously. In no case should the total working hours exceed 12 hours per day.

Fridays are the weekly rest day. However, the employer may replace this day for some of his employees by any other day of the week as long the employer makes a proper notification to the competent labour office. The weekly rest day shall be fully paid and shall not be less than **24 consecutive hours**.

وقفه استراحت

یک وقفه 30 دقیقه بی استراحت باید در جریان روز کاری داده شده و کارگر نباید برای بیشتر از 5 ساعت بصورت متوالی کار نماید. در هیچ حالتی تعداد کل ساعات کاری از 12 ساعت در روز اضافه گردد. روز های جمعه روز رخصتی هفته است اما کارفرما میتواند این روز را با یکی از روز های دیگر هفته برای یک عده کارمندان تعویض نماید به شرط اینکه کارفرما به اداره کار مربوطه اطلاع دهد. روز رخصتی هفته باید بصورت کامل پرداخت شده و نباید کمتر از 24 ساعت متوالی باشد.

Female workers

Maternity leave entitles a female employee 10 weeks of leave as per Article 151 of the Labour Law. This entails 4 weeks before the birth and 6 weeks after birth. If the female employee gives birth to a baby with special needs, and the baby needs a permanent attendee, the female employee has the right to a month paid leave after the end of maternity leave.

کارگران زن

طبق ماده 151 قانون کار، کارمندان زن مستحق 10 هفته رخصتی حاملگی میباشند. این رخصتی شامل 4 هفته قبل از زایمان و 6 هفته بعد از زایمان است. در صورتیکه یک کارمند زن طفلی را متولد نماید که نیاز به مراقبت ویژه داشته و طفل به مراقبت دایمی ضرورت داشته باشد، کارمند زن حق دارد تا بعد از ختم رخصتی حاملگی یک ماه رخصتی با معاش بگیرد.

Domestic workers

The Saudi Arabian Labour Law notices that domestic helpers are excluded from its provisions. The domestic workers' rights and duties are regulated by Ministerial Decision number 310 of 1434 regulating the employment of domestic workers and Ministerial Decision number 605 of 1434 permitting domestic workers to transfer between employers in certain circumstances. The regulations do not extend protection enjoyed by other workers in Saudi Arabia (for example, in terms of working hours, wages, etc.) to domestic workers. The working hours for domestic workers are up to 15 hours per day, including breaks. Wages must be paid by the end of the Islamic calendar month unless contractually agreed otherwise.

Workers must be given suitable accommodation, paid sick leaves and healthcare.

کارگران داخلی
قانون کار عربستان سعودی صراحت میدارد که کارکنان داخلی تابع مواد این قانون نمیباشند. حقوق و وظایف کارگران داخلی توسط تصمیم وزارتی شماره 1434/310 تنظیم استخدام کارگران داخلی و تصمیم وزارتی شماره 1434/605 مجوز کارگران داخلی غرض انتقال کارفرما در حالات خاص تنظیم میگردد. این قوانین محافظت که کارگران دیگر در عربستان سعودی میشوند (بطور مثال: از لحاظ ساعات کاری، مزد و غیره) از کارگران داخلی محافظت نمی نماید. ساعات کاری کارگران داخلی الی 15 ساعت در روز با وقفه ها میباشد. مزد ها باید در اخیر ماه اسلامی پرداخت شود مگر اینکه طور دیگری توافق صورت گیرد. کارگران باید جای بودبایش صحیح، رخصتی های بامعاش و خدمات صحتی مناسب داشته باشند.

Policies on wages

Calculation of wages

The payment of the worker's wages shall be in Saudi Arabia's official currency, which is the Saudi Riyal (SAR). When it is necessary, and upon a proposal by the Ministry of Labour, the Council of the Ministry may set a minimum wage according to Article 89 of the Labour Law. This minimum wage law mostly affects low-income foreigners.

The payment of the wages

If the worker is paid on a daily basis, such payment must take place at least once a week. If the employee is remunerated monthly, such remuneration must take place once a month.

Cost of air ticket

The employer has to bear the airfare of the workers from home country to Saudi Arabia for joining work and for their return after completion of the contract period.

However, the cost of air ticket must be borne by the worker if his/her contract is terminated during the probation period if he/she fails the medical test, or his/her employment is terminated for his/her own fault.

پالیسی ها در مورد مزد
محاسبه مزد
پرداخت مزد کارگران باید به ریال سعودی صورت گیرد. در صورت ضرورت و تایید وزارت کار، شورای وزیران بر اساس ماده 89 قانون کار حداقل مزد را تعیین می نماید. قانون حداقل مزد اکثرا اتباع خارجی با مزد کم را متاثر میسازد.
پرداخت مزد
در صورتیکه کارگر بصورت روزانه مزد دریافت نماید، این نوع پرداخت ها باید حداقل هفته یکبار صورت گیرد. در صورتیکه کارگر بصورت ماهانه معاش دریافت میکند، این نوع معاش باید ماه یکبار پرداخت گردد.

مصارف تکت پرواز

کافرما باید تکت پرواز کارگران را از کشور شان به عربستان سعودی غرض کار و بازگشت شان به خانه در اخير قرارداد پرداخت نماید. اما مصارف تکت پرواز باید در صورتیکه قرارداد در جریان دوره آزمایشی فسخ گردد و یا نتواند معاینات صحی را انجام دهد و یا هم بخاطر تقصیرات وی قراردادش ختم شود بدوش خود کارمند میباشد.

انعام آخر خدمت

انعام آخر خدمت بعد از دو سال کار با عین کارفرما معادل نصف مزد ماهوار در ازای هر پنج سال اول و یک ماه در ازای هر سال خدمت بعد از پنج سال پرداخت میگردد. کارفرما در آخر خدمت کارمند باید مزد وی پرداخت و استحقاق وی را طی یک هفته از تاریخ ختم قرارداد پرداخت نماید. در صورتیکه کارگر قرارداد را فسخ نماید، کارفرما باید تمام استحقاق وی را طی دو هفته پرداخت نماید.

انعام آخر خدمت برای کارمندان داخلی 1 ماه مزد وی برای هر 4 سال متوالی خدمتش میباشد.

End of service benefits

End of service benefits will be possible after 2 years of service with the same employer, at the rate of half-a-month wage for each of the first five years, and one-month wage of each of the subsequent years of service beyond five years.

At the end of the worker's service, the employer shall pay his wages and settle his entitlements within one week from the date of the end of the contractual relationship. If the worker ends the contract, the employer shall settle all his/her entitlements within 2 weeks.

For domestic workers, the end of service benefits will be **1 month wage for every 4 consecutive years of service.**

WORKING IN UNITED ARAB EMIRATES

کار در امارات متحده عرب

بعد از رسیدن به امارات متحده عرب چه باید کرد

What to do upon arrival in the United Arab Emirates

Important reminders for workers in the United Arab Emirates

To avoid penalties and have a trouble-free stay while working in the United Arab Emirates, here are some important reminders:

- Make sure that you obtain a work permit and residence visa within 60 days from the date of entry in the United Arab Emirates.
- Ensure that your job and the job location are the same as the ones indicated in your working visa.
- Follow the rules and regulations indicated in your job contract.
- If you encounter any disputes with your employer, file a legal complaint with the Labour Courts.
- Check the status of your working visa through the official portal <https://smartservices.ica.gov.ae/echannels/web/client/default.html#/fileValidity>
- Keep your passport with you at all times. Do not give your passport to anyone.
- Be aware of all the laws in the United Arab Emirates. Similarly, be respectful of the country's culture and traditions.

Bans of employment, labour, and work permits can be enforced under certain circumstances. Applications for permits will be automatically rejected for any person facing a ban. Under certain circumstances, the ban may be lifted.

یاد آوری های مهم برای کارگران در امارات متحده عرب

برای اینکه در حین کار در امارات متحده عرب از جرایم دوری کرده و هیچ مشکلی پیش نیاید نکات ذیل بسیار مهم میباشند: مطمئن شوید که طی 60 روز از تاریخ ورود به امارات متحده عرب مجوز کار خود را بگیرید. اطمینان حاصل کنید که وظیفه و موقعیت آن مشابه به آنچه که در ویزه کاری شما ذکر شده میباشند از قوانین و مقررات که در قرارداد کاری شما ذکر شده پیروی نمایید. اگر با کارفرمای خود دچار مشکل و نزاع میگردید، شکایت حقوقی را در محکمه کار ثبت نمایید. وضعیت ویزای کاری خود را از طریق پورتال آنلاین اداره تنظیم مارکت کار چک نمایید:

<https://smartservices.ica.gov.ae/echannels/web/client/default.html#/fileValidity>

همیشه پاسپورت را با خود داشته باشید. پاسپورت خود را به هیچکس ندهید. از قوانین امارات متحده آگاه بوده و همین ترتیب فرهنگ و عینات کشور را احترام نمایید. منع استخدام، کار و مجوز کار در حالات مشخص انجام میشود. درخواست مجوز کار بصورت اشخاص که منع باشند اتوماتیک رد میشود. در حالات خاص منع را میتوان رفع نمود.

Requirements for a work permit

There are two options to enter the country and begin the work permit process. If the Entry Visa was ready before arrival, then the employee picks it up on arrival at the airport. If the employee was already in the UAE on another type of visa, they would have to apply for a visa 'change of status' after the entry visa is issued (or they can leave and re-enter the country with the Entry Visa).

شرایط کارت هویت

دو راه برای ورود به کشور و آغاز کار وجود دارد. اگر قبل از ورود ویزا ورودی شما آماده باشد، کارمند میتواند در وقت ورود به میدان آنرا بگیرد. اگر کارمند با نوع دیگر از ویزا داخل امارات شده بود، باید برای تغییر ویزا خود درخواست دهند (و یا میتوانند کشور را ترک کرده و دوباره با ویزا ورودی وارد کشور شوند).



Once the foreigner enters the country, they have 60 days in which to complete all the formalities required to get a work permit and residence visa. It is advisable to get these procedures done as soon as possible rather than waiting until the last moment.

Medical screening

The UAE requires all foreigners to go through a medical screening before the work permit can be issued. The medical screening results have to be obtained and included in the application. Health insurance is mandatory in the UAE. The work permit cannot be issued or renewed without a valid health insurance card.

بعد از اینکه اتباع خارجی وارد کشور میشوند، 60 روز وقت دارند تا تمام کارهای اداری غرض اخذ مجوز کار و اقامت خود را تکمیل نمایند. بهتر است این کارها را به زودترین فرصت تمام نموده و تا لحظه آخر صبر ننماییم.

معاینات صحی

امارات متحده عرب از تمام اتباع خارجی میخواهد تا قبل از صدور مجوز کار معاینات صحی را انجام دهند. معاینات صحی باید انجام شده و نتایج آن با فورم درخواستی یکجا شود.

فورم کارت هویت امارات/ بایومتریک

کارمند باید برای اخذ کارت هویت به مرکز خدمات کارت هویت امارات مراجعه نماید. برای درخواست کارت هویت به پاسپورت اصلی و مجوز کار ضرورت بوده و بایومتریک نیز باید انجام شود.

Emirates ID application/biometrics

The employee then needs to go to the Emirates ID service centre. An original valid passport and employment entry permit are required to apply for an ID and have the biometrics done.

Labour contract signature

A signed labour contract must also be submitted as part of the work permit application. It must be sent to the Ministry of Labour within 14 days following the issuance of medical results.

Once the work permit is received, that is when payroll can officially start through the official UAE system. In addition to the work permit, the employee will receive an Emirates ID card, which is useful for everyday identification purposes.

امضاء قرارداد کار

قرارداد کار امضاء شده باید به حیث جزء از فورم درخواستی مجوز کار تسلیم داده شود. این فورم باید طی 14 روز بعد از تکمیلی نتایج صحی به وزارت کار ارسال گردد.

بعد از اینکه مجوز کار را دریافت نمودید، آن زمان صورت پرداخت معاش از طریق سیستم رسمی امارات متحده عرب بصورت رسمی آغاز میگردد. کارمند بر علاوه مجوز کار یک کارت هویت اماراتی نیز دریافت نموده که برای مقاصد شناسائی هویت روزانه مفید است.

قرارداد کار در امارات متحده عرب

موضوعات کار در امارات متحده عرب توسط قانون فدرال شماره 8، 1980 با تعدیلات تنظیم میشود. قانون شماره 8 فدرال 1980 حداقل معیارات حقوق و مزایای کارمندان که کارفرما باید آنرا پرداخته و همچنان مکلفیت های کارمند که در امارات کار می نماید را تعریف نموده است.

بغیر از قانون استخدام که بالای کارمندان دولتی امارات متحده قابل تطبیق است، در رابطه به کارمندانیکه با کارفرمایین که تحت قانون DIFC، قانون DIFC بالای کارفرمایان در داخل امارات قابل تطبیق است.

به استثناء آنهایکه در قانون کار ذکر شده اند (کارمندان دولتی، اعضای نیروی های مسلح، پولیس و امنیت، اعضای خانواده که برای اعضای دیگر خانواده کار میکنند، خانه سامان ها، و کارگران مزارع)، قانون کار به تمام کارمندان در امارات متحده قابل تطبیق است. قانون DIFC شماره 4، 2005، بالای هر کارمند در DIFC کار میکند تطبیق میگردد. قانون اظهار میدارد که تمام کارمندان: شهروندان امارات و یا اتباع خارجی، نزد قانون محفوظ میباشد.

از نظر قانون کار امارات متحده عرب که بالای تمام کارفرمایان در امارات قابل تطبیق است دو نوع قرارداد وجود دارد: قرارداد معین و قرارداد نامعین. تفاوت های زیادی بین دو نوع قرارداد وجود دارد از جمله انعام آخر خدمت و عواقب فسخ قرارداد. قرارداد معین یک قرارداد مشخص بوده و معمولاً به مدت زمان ویزا اقامت در امارات متحده عرب بسته گی دارد (بطور مثال: 1، 2 یا 3 سال، نظر به موقعیت کارفرما). این نوع قرارداد بصورت خودکار در اخیر آن فسخ شده مگر اینکه قبل از وقت توسط یکی از طرفین و یا هر دو فسخ و یا هم تمدید گردد.

Labour contract in the United Arab Emirates

Labour matters in the UAE are regulated by Federal Law No. 8 of 1980, with amendments. The Federal Law No. 8 of 1980 defines the minimum standards of rights and benefits for employees to which employers must adhere, as well as the obligations of employees working in the UAE.

Except for employment laws applying to government employees of the UAE, in respect of the employees with employers operating under the DIFC, the DIFC Labour Law applies for employers within the UAE.

Except for those stipulated in the Labour Law (government employees, members of the armed forces, police and security, family members working for other family members with whom they live, housekeepers and farming and grazing workers), the Labour Law applies to all employees in the UAE. For any employees in the DIFC, the DIFC Law No. 4 of 2005 applies.

The Law states that all employees, whether UAE nationals or foreigners are protected under its provisions.

Under the UAE Labour Law, applicable to all employers in the UAE, there are two types of employment contract; limited-term or unlimited term contracts. There are various distinctions between the two types of contract, including the treatment of statutory end of service gratuity entitlement and termination consequences.

A limited-term contract is a fixed-term contract and usually is linked to the duration of the UAE residency visa (i.e. 2 or 3 years, depending on the location of the employer). It will automatically terminate at the end of the term unless terminated earlier by either party or renewed by both parties.

Language and format

Employment contracts for UAE nationals are not required to be in writing; however, a labour permit for a foreigner employee will not be issued by the Ministry unless the employer has filed a formal, written labour contract. The Employment Law requires contracts to be in writing.

زبان و فورمت
قرارداد های کاری برای شهروندان امارات متحده عرب نیاز نیست تا بصورت کتبی باشند اما مجوز کاری برای اتباع خارجی توسط وزارت صادر نمیشود مگر اینکه کافرما بصورت رسمی قرارداد کاری را ثبت نموده باشد.
قانون کار تصریح میکند که قرارداد ها باید بصورت کتبی باشند.

Information needed

Under the UAE Labour Law, a limited-term employment contract must specify, as a minimum:

- Date of the employment contract.
- Date of commencement of the employment contract
- Nature of the contract (limited or unlimited).
- Nature of the work.
- Duration of the contract (for fixed-term contracts).
- The location of employment.
- Wages/remuneration payable.

The contract will have a notice period for termination, a number of days of annual leave, confidentiality obligations by the employee and other standard terms prescribed by law.

The DIFC Employment Law sets out several minimum conditions of employment and can be considered as a labour code.

معلومات مورد نیاز
بر اساس قانون کار امارات متحده عرب، یک قرارداد معین باید حداقل موارد ذیل را مشخص نماید:
تاریخ قرارداد کار
تاریخ آغاز کار
ماهیت قرارداد (معین یا نامعین)
ماهیت کار

مدت زمان قرارداد (برای قراردادهای معین)

موقعیت کار

مزد/ پاداش

قرارداد باید زمانی را برای اطلاع فسخ قرارداد و تعداد روز های رخصتی، محرمانیت وظیفه توسط کارمند و موارد معیاری دیگر که در قانون شرح گردیده باشد. قانون کار DIFC یک تعداد شرایط اولیه کار را معین نموده و باید به حیث قانون کار مدنظر گرفته شوند.

Probationary period

In the UAE, the probation period can be for a maximum period of 6 months.

The same employer can't engage an employee on more than one probation period. During the probation period, the employee may be dismissed for any reason without receiving notice or gratuity from the employer. Conversely, the employee may also resign from his/her employment during the probation period without any consequences. Once completed, the probation period is considered as part of the overall employment term and is taken into account when calculating gratuity and other terminal benefits.

دوره آزمایشی

در امارات متحده عرب دوره آزمایشی میتواند حداکثر برای 6 ماه باشد. عین کافرما نمیتواند کارمند را وادار بیشتر از یک دوره آزمایشی کند. کارمند میتواند در جریان دوره آزمایشی بنابر هر علتی بدون دریافت اطلاع و یا انعام از طرف کارفرما اخراج شود. به همین ترتیب، کارمند نیز میتواند بدون کدام عواقب در جریان دوره آزمایشی از کار خود استعفاء دهد. بعد از اینکه دوره آزمایشی تکمیل گردید، این دوره جزء از وقت قرارداد حساب شده و در زمان محاسبه انعام و مزایای دیگر در نظر گرفته میشود.

How to transfer to a new employer

In the UAE, workers cannot change to a new employer without permission from the current employer or, under particular circumstances, with permission from the Ministry of Labour.

Without permission, the employer can be changed only after the term of the contract has expired or if the current employer has failed to meet their legal or contractual obligations; if the business has closed down, provided an inspection report attests it; or if a worker has successfully brought a complaint to the Labour Court against their current employer, provided that the final ruling attests that the worker is owed wages for no less than 2 months of work or indemnity for arbitrary or early termination or for any other rights violated.

The worker can change the employer with permission of employer after 6 months of service and with permission from the Ministry of Labour.

An absconding charge can be made if the worker is absent for more than 7 consecutive days. Workers who have an absconding charge registered against them may be subject to arrest, fines and deportation (plus an entry ban).

In the case of domestic workers, an administratively deported worker due to 'absconding' charges generally receives a permanent entry ban to the UAE.

چگونه کافرماي خود را تغيير دهيم؟

کارگران در امارات متحده عربی نمیتوانند بدون اجازه کافرماي فعلی خود و یا تحت شرایط خاص با تصدیق وزارت کار کافرماي خود را تغییر دهند.

میتوان کافرماي خود را بدون اجازه تنها در صورتیکه قرارداد ختم شده و یا هم کافرماي فعلی نتواند مکلفیت های حقوقی و یا قراردادی خود را اداء، شرکت بسته شده که در این صورت گزارش بازرسی باید آن را تایید نماید، و یا هم کارگر بصورت

موفقانه شکایت را علیه کارفرمای خود در محکمه کار ثبت نموده و حکم نهایی تایید نماید که مزد کارگر بیشتر از 2 ماه نزد کارفرما مانده و یا هم خسارت ناشی از فسخ قبل از وقت و یا هر نوع حقوق دیگر نقض شده باشد تغییر دهد. کارگر میتواند بعد از 6 ماه خدمت و با تایید وزارت کار کارفرمای خود را تغییر دهد. در صورتیکه کارگر برای بیشتر از 7 روز متوالی غیر حاضر باشد باید جریمه غیابت را بپردازد. کارگران که علیه شان اتهام غیابت و فرار ثبت باشد دستگیر، جریمه و یا هم تبعید میشوند (به اضافه منع ورود). برای کارگران داخلی، یک کارگر تبعید شده بخاطر اتهامات غیابت و فرار برای همیشه از ورود به امارات منع میشود.

Rights and obligation of workers

Employees' official leaves

Workers in the United Arab Emirates are entitled to annual leaves, sick leaves, and other official leaves. So before you sign your work contract, ask about your leave benefits, especially if you are planning to use them when going on vacation or for other purposes.

حقوق و مکلفیت های کارگران

رخصتی های رسمی کارمندان

کارگران در امارات متحده عرب مستحق رخصتی سالانه، رخصتی مریضی و رخصتی های رسمی دیگر میباشند. بنابر این قبل از امضاء قرارداد در مورد رخصتی های خود پرسان نمایید بالخصوص زمانیکه میخواهید آنرا برای تعطیلات و یا مقاصد دیگر استفاده نمایید.

Annual leave

For every year of service, an employee who has worked for more than 6 months and less than a year is entitled to an annual leave of 2 days leave for every month of service. For employees who have worked over a year, they are entitled to 30 days annually. Should the worker's employment end, he/she will receive his/her annual leave based on the fraction of the year worked.

An employee shall be paid his/her basic wage plus the housing allowance, if applicable, and any other allowances which he/she receives in the normal working month.

Employers must approve the dates for annual leave and reserve the right to divide the leave into two parts if they desire.

رخصتی سالانه

یک کارمند برای هر سال خدمت که بیشتر از 6 ماه و کمتر از یک سال کار نموده باشد مستحق 2 روز رخصتی در هر ماه میباشد. برای کارمندان که بیشتر از یک ماه کار نموده باشند، مستحق 30 روز رخصتی در سال میباشند. اگر قرارداد ختم شده باشد، کارمند رخصتی خود را بر اساس مدت زمانیکه کار نموده است رخصتی دریافت میکند. کارمند باید در ایام رخصتی مزد کامل، به اضافه مسکن، و هر نوع پاداش دیگری که در ماه های کاری عادی دریافت میکند دریافت نماید.

کارفرمایان باید تاریخ رخصتی های سالانه را تایید و حق دارند تا رخصتی را در دو قسمت از سال تقسیم نمایند.

Official holidays

Employees are entitled to full wages on the following official holidays:

- Hijri New Year's Day, one day
- Gregorian New Year's Day, one day
- Eid Al Fitr (end of Ramadan), two days
- Eid Al Adha and Waqf, three days
- Prophet Mohammed's Birthday, one day
- Isra and Al Miraj, one day
- National Day, one day

رخصتی های رسمی:

کارمندان مستحق معاش کامل در روز های رخصتی رسمی ذیل میباشند:

روز اول سال هجری- یک روز

روز اول سال قمری- یک روز

عید فطر- دو روز

عید اضحی و وقف- سه روز
مولود شریف- یک روز
اسراء و معراج- یک روز
روز ملی- یک روز

Sick leave

The employee will not be entitled to any sick leave during the probation period.

If an employee becomes sick or injured and is unable to attend work, the ailment must be reported to the employer within a maximum of 2 days. Employees who have worked for at least three months (after any probation period) are entitled to:

- Full wage for the first 15 days.
- Half wage for the next 30 days.
- No pay for the remaining 60 days

Employers may request an official medical certificate as proof of illness during the employee's absence. Sick leave will be forfeited if it is proven that the illness was caused by direct misconduct such as drinking.

رخصتی مریضی
کارمند در ایام دوره آزمایشی مستحق رخصتی مریضی نمیشود. در صورتیکه کارمند مریض و یا زخمی شده و نتواند به کار بیاید، مریضی باید به طی حد اکثر دو روز به کارفرما اطلاع داده شود. کارمندان که حداقل برای سه ماه کار کرده باشند (بعد از دوره آزمایشی) مستحق:
15 روز اول با معاش کامل
30 روز بعدی با نصف معاش
60 روز بعد بدون معاش میشوند
کارفرما میتواند به حیث مدرک مریضی سرتیفیکت صحی رسمی را در جریان مدت زمان غیابت درخواست نماید. رخصتی مریضی در صورتیکه ثابت شود که مریضی به علت سوء رفتار مانند نوشیدن بوجود آمده باشد محفوظ میباشد.

Muslim workers

The employers must give the employee one period of special leave during their employment, without pay and not exceeding 30 days, to complete the Hajj pilgrimage to Mecca.

Working hours & rest periods

کارگران مسلمان
کارفرما باید یک دوره رخصتی خاص بدون معاش برای تکمیل حج به مکه مکرمه که از 30 روز بیشتر نشده را به کارمند بدهد.

ساعات کاری و استراحت
ساعات کاری
هفته کاری در امارات متحده عرب 8 ساعت در روز و 48 ساعت در هفته است. ساعات کاری برای آنعده که در کارهای تجاری، هتل، کافی شاپ ها و گاردی کار میکنند به 9 ساعت در روز افزایش می یابد. ساعات کاری در جریان ماه رمضان به حداکثر 6 ساعت در روز و یا 36 ساعت در هفته تقلیل می یابد.
کارمندانیکه اضافه کاری میکنند مستحق اضافه کاری معادل به معاش عادی شان به اضافه حد اقل 25% معاش شان و اگر بین ساعات 9 شب الی 4 صبح اضافه کاری نمایند، مقدار اضافی اضافه کاری حداصل 50% معاش عادی میباشد. این قوانین برای آنعده که در بست های اداری و اجرایی کار میکنند قابل تطبیق نبوده چرا که آنها باید ساعات کاری بیشتری بدون معاش کار نمایند.

Working hours

The workweek in the UAE consists of a maximum of **8 hours per day** and 48 hours per week. Working hours may be increased to nine hours per day for those employed in trades, hotels, cafeterias, and as guards. During Ramadan, the ordinary working hours shall be reduced by 2 hours.

Employees who work overtime are entitled to overtime pay equivalent to their wage pay during ordinary hours plus an additional amount of at least 25% of the wage for the overtime period; the additional overtime rate increases to a minimum of 50% of the normal wages should the overtime hours fall between 9:00 pm and 4:00 am. The rules do not apply to those who hold executive and administrative positions as they are expected to work longer hours without overtime pay.

Rest periods

Employees shall not be required to work more than five consecutive hours per day without a period of time allocated for rest, meals, and prayer. Weekend days in the UAE are Friday and Saturday.

Workers who complete work on Friday are entitled to request a rest day in lieu which can be taken at a later date or to be paid their basic wage plus an additional rate that is at least 50% of the said wage. Unless the employee's wages are calculated on a daily basis, the employee cannot be asked to work two consecutive Fridays.

وقفه استراحت

کارمندان نباید برای بیشتر از 5 ساعت متوالی در هر روز بدون وقفه برای استراحت، غذا و نماز کار نمایند. روز های آخر هفته در امارات جمعه و شنبه میباشند. کارگرانیکه در روز های جمعه کار میکنند میتوانند درخواست روز رخصتی در وقت دیگر در آینده و یا هم معاش عادی به اضافه نرخ اضافی که نباید کمتر از 50% از مزد شان باشد را نمایند. اگر مزد کارگر بصورت روزانه حساب شود نباید از وی خواسته شود تا در دو جمعه متوالی کار نمایند.

Female workers

Women are prohibited from working at night unless under particular circumstances. Female workers are protected by the Law to receive wages equal to any male employees performing the same work. By law, working females are entitled to 45 days of full pay for maternity leave provided that they have served continuously for at least one year. Maternity leave is paid with half pay if one year of service has yet to be completed. At the end of the maternity leave, the woman can extend her leave at an unpaid rate for a maximum period of 10 days.

A woman is entitled to a further maximum of 100 days of unpaid leave, consecutive or intermittent, after the passing of the initial 45-day period if it is due to sickness as evidenced by an authorised health authority. For the first 18 months following delivery, female employees who nurse their child are granted two paid rest intervals per day, not exceeding 30 minutes each, in order to complete this task. Under the DIFC Employment Law, the maternity leave entitlement is 65 working days. Payment is at the standard rate of pay for the first 33 days and 50% for the next 32 days.

کارگران زن

کارگران از کار در شب منع بوده مگر در حالات خاص. کارگران زن توسط قانون مراقبت شده و باید در صورتیکه عین کار مرد را انجام میدهند مزد مساوی دریافت نمایند. بر اساس قانون کارگران زن که حداقل برای یک سال متوالی کار نموده باشد. مستحق 45 روز رخصتی حاملگی با معاش کامل میباشند. اگر کارگر زن یک سال کار را تکمیل ننموده باشد، رخصتی حاملگی با نیم معاش داده میشود. کارگران زن میتوانند در ختم رخصتی حاملگی خود را برای حداکثر 10 روز دیگر بدون معاش تمدید نمایند. یک زن در صورتیکه توسط مقامات صحی معتبر ثابت شود میتواند 100 روز دیگر رخصتی بدون معاش را بخاطر مریضی بصورت متوالی یا نوبتی بعد از ختم 45 روز اولیه بگیرند. کارگران زن که طفل خود را شیر میدهند در 18 ماه اول مستحق دو وقفه با معاش در روز بوده که نباید از 30 دقیقه بیشتر شود. 65 روز کاری میباشند. معاش باید در 33 روز اول بصورت کامل و در 32 روز بعدی DIFC رخصتی حاملگی بر اساس قانون بصورت نیم پرداخت شود.

Domestic workers

The UAE Labour Law provides that the domestic servants working in private residences and the like are excluded from its provisions. The UAE Domestic Labour Law No. 10 of 2017 regulates four areas in the protection of domestic workers: contracts, rights and privileges, prohibitions, and recruitment agencies.

As per the Domestic Labour Law, domestic workers are entitled to:

- payment of wages, as set out in the standard contract, within 10 days from the day they are due
- 1 day of paid rest per week
- 12 hours of rest per day, including 8 hours consecutive rest
- 30 days paid vacation per year
- medical insurance provided by the employer
- 30 days medical leave per year
- a round trip ticket home every 2 years
- decent accommodation
- decent meals at the employer's expense
- attire suitable for the job to be carried out, at the employer's expense
- possession of their identification papers such as passports, IDs, etc.

Either the employer or the worker can refer a dispute to the Ministry of Human Resources and Emiratisation. The ministry will attempt to resolve the dispute amicably within 2 weeks. If it is not resolved within 2 weeks, then the matter will be referred to a court. The cases filed by workers are exempt from court fees at all stages of litigation and must be heard immediately.

کارگران داخلی

قانون کار امارات متحده عرب اظهار میدارد که کارگران داخلی که در خانه های شخص و امثال آن کار میکنند تابع این قانون نمیباشند. قانون کار داخلی امارات متحده عرب شماره 10. 2017 چهار ساحه برای حفاظت از کارگران داخلی را تنظیم می نماید. قرارداد، حقوق و مزایا، دوره آزمایشی و ادارات استخدام.

بر اساس قانون کار داخلی، کارگران داخلی مستحق:

پرداخت معاش که در قرار ذکر شده طی 10 روز از موعد آن

یک روز رخصتی در هفته

12 ساعت رخصتی در هر روز بشمول 8 ساعت استراحت متوالی

30 روز تعطیلات با معاش در سال

بیمه صحتی از طرف کارفرما فراهم شده باشد

30 روز رخصتی صحتی در سال

تکنت دو طرفه در هر دو سال

جای بود و باش درست

غذا درست با مصارف کارفرما

لباس مناسب برای انجام کار با مصارف کارفرما

تسلط بر اسناد هویت مانند پاسپورت، کارت هویت و غیره

کارفرما و یا کارگر میتوانند نزاع را به وزارت قوای بشری راجع نمایند. وزارت کوشش میکند تا نزاع را طی هفته حل نماید. در صورتیکه طی دو هفته حل نشد، موضوع به محکمه راجع میگردد. قضایای که توسط کارگران ثبت شده باشد از فیس محکمه در تمام مراحل معاف باید و باید بصورت سریع و درست رسیده گی شوند.

Policies on wages

Calculation of wages

Under the UAE Labour Law, there are no minimum wage requirements.

A basic wage is the wage specified in the labour contract that the employer has agreed to pay to the employee exclusive of allowances such as accommodation, housing, transport, and travel.

The payment of the wages

Wages are to be paid at a minimum of once per month for employees engaged on yearly or monthly remuneration, with all other employees to be paid at least once every 2 weeks. All wages are to be paid via banks in the national currency.

Repatriation of an employee

Expenses for repatriation of an employee to his/her place of origin, or other agreed place as documented in the employment contract, are the responsibility of the employer as long as the employee isn't responsible for terminating the contract.

پالیسی ها در مورد مزد

محاسبه مزد

بر اساس قانون کار امارات متحده عرب، شرایط حداقل مزد وجود ندارد.

مزد اولیه مزدبست که در قرارداد کار کافرما توافق نموده تا آنرا بدون پاداش پون بودوباش، مسکن، ترانسپورت و سفر پرداخت نماید.

پرداخت مزد

مزد ها باید حداقل یکبار در ماه برای کارگرانی که بصورت سالانه یا ماهانه معاش دریافت نموده پرداخت شده و کارگران دیگر باید حداقل هر دو هفته یکبار معاش دریافت نمایند. تمام مزد ها باید از طریق بانک و واحد پولی محلی پرداخته شود.

بازگشت کارمند

مصارف بازگشت کارمند به کشور اصلی اش و یا مکان توافق شده دیگر که در قرارداد ذکر شده باشد تا جاییکه کارمند مسئول فسخ قرارداد نباشد به دوش کارفرما است.

انعام آخر خدمت

یک کارگر که یک سال و یا بیشتر خدمت متوالی را تکمیل نموده باشد مستحق دریافت انعام آخر خدمت در ختم قراردادش میباشد. تنها روزهای کاری بامعاش در زمان محاسبه دوره خدمت محاسبه میگردد. پرداخت طور ذیل میباشد:

21 روز پاداش برای هر سال خدمت در پنج سال اول

30 روز پاداش برای هر سال اضافی. اما کل پاداش نباید بیشتر از دو سال معاش شود.

انعام آخر خدمت بر اساس معاش آخری کارمند که بصورت ماهوار، هفته وار و یا روزانه مستحق آن بوده است. برای کارمندانی که که در هر قطعه معاش میگرفتند، انعام آخر خدمت بر اساس اوسط معاش روزانه محاسبه میگردد.

End of service gratuity

Any employee who has completed one year or more of continuous service is entitled to the end of service remuneration after their employment. Only paid days of work are included when computing the period of service. The remuneration is as follows:

- 21 days of pay for each year of the first five years of service.
- 30 days of pay for each additional year. However, the entire total remuneration shall not exceed 2 years pay.

End of service is calculated based on the last wage to which the employee was entitled to employees who are paid monthly, weekly, or daily. For employees who are paid per piece, the end of service gratuity will be based on their daily average.



Take notes

A large area for taking notes, consisting of a vertical dashed line on the left and horizontal dashed lines extending across the page.

Challenge Yourself

You have to answer at least 6 questions correctly to pass the examinations and proceed to the next module.

Q1. The Labour Contract is an agreement between the employer and employee, where the latter performs specific tasks in return for a wage.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q2. All the GCC countries require any foreigner entering the country for work purpose to have a sponsor-kafeel- and mostly remain tied to this same kafeel throughout their stay.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q3. All GCC countries legislation includes special provisions for female workers.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q4. A workday consists typically of 8 working hours, and a workweek is 48 hours.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q5. A foreign worker entered in a Gulf country under the sponsorship of an employer, s/he is generally permitted to transfer their sponsorship and work for another employer, without obtaining the approval of the sponsor.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q6. All the provisions of the labour law are applicable to domestic helpers and the like.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q7. For Muslim workers, during Ramadan working hours are shortened to 6 hours per day.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q8. According to the legislation in force, the passports should be either with the holder or with a person authorized by the holder to keep his/her passport.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q9. The working hours shall be separated by one or more intervals for taking food and rest.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q10. You have the right to receive your full salary on time and on the date specified in your labour contract.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False

شما باید حداقل 6 سوال را صحیح جواب داده تا از امتحان کامیاب شده و به مودل بعدی بروید.

سوال 1: قرارداد کاری یک قرارداد بین کارفرما و کارمند بوده که کارمند وظایف مشخص را در مقابل مزد انجام میدهد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 2: هر خارجی که برای کار وارد کشورهای خلیج میشود باید اسپانسر-کفیل- داشته و در تمام مدت اقامت خود وابسته به کفیل خود میباشد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 3: قوانین تمام کشورهای خلیج مقررات خاص برای کارمندان زن دارند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 4: یک روز کاری شامل 8 ساعت کاری معمول و یک هفته کاری شامل 48 ساعت کاری میشود.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 5: یک کارمند خارجی که با اسپانسر یک کارفرما وارد کشور های خلیج میگردد بصورت عموم میتواند اسپانسر و کار خود را بدون اجازه اسپانسر از یک کافرما به دیگری تغییر دهند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 6: تمام مقررات قانون کار به کمک کننده گان داخلی و امثالهم قابل تطبیق است.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 7: ساعات کاری در ماه رمضان برای کارمندان مسلمان روزانه به 6 ساعت تقلیل می یابد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 8: بر اساس قوانین نافذه، پاسپورت ها باید همراه دارنده و یا شخصی که دارنده صلاحیت حفظ پاسپورت وی را داده باشد	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 9: ساعات کاری باید غرض نان و استراحت یک الی چند بار جدا شود.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط

سوال 10: شما حق دریافت تمام معاش تان در وقت و تاریخ معینه آن که در قرارداد ذکر شده را دارید.

غلط

درست

MODULE 3 UNDERSTANDING GCC COUNTRIES

بخش سوم: آگاهی از کشورهای خلیج

Learning objective:	To provide you with practical information about life in GCC countries, including customs and culture
At the end of this module, you will be able to:	- understand the specifics of life in GCC countries, including the transport, taxes and money, accommodation and cost of living - have a basic understanding of the emergencies and how to deal with them

اهداف آموزشی:	ارائه معلومات عملی در مورد زنده گی در کشورهای خلیج بشمول عنعنات و فرهنگ
در اخیر این بخش شما قادر خواهید بود تا:	• مشخصات زنده گی در کشورهای خلیج را از جمله ترانسپورت، مالیه و پول، محل بودوباش و مصارف زنده گی را بدانید • آشنایی اساسی با حالات اضطرار و چگونگی مقابله با آن

SESSION 1 - DAILY LIFE IN ARABIAN GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES

درس اول: زنده گی روزانه در کشورهای خلیج

Cultural Adaptation

Many people who move abroad experience what is commonly referred to as “culture shock.” You’ll find yourself surrounded by people talking a different language, you must respect unknown rules, and the work environment is entirely new. You need to adjust and find a balance between your own culture and Arab culture.

You, as a migrant worker, need to adjust your behaviour to the Arab norms and rules. Failure to adjust will result in early return before employment contract completion, poor job performance, and low levels of satisfaction.

انطباق فرهنگی

اکثر از مردم که به خارج سفر میکنند شاک فرهنگی را تجربه میکنند. شما در اطراف تان مردم از فرهنگ ها و زبان های مختلف را دیده و باید از قوانین ناشناخته پیروی، و فضای کاری کاملاً جدید را تجربه میکنید. شما باید بیلبانس بین فرهنگ خود و فرهنگ عرب پیدا نموده و خود را وفق دهید.
شما به حیث یک کارگر مهاجر باید رفتار خود را بر اساس قوانین عرب تغییر دهید. عدم تغییر، منجر به بازگشت زودهنگام قبل از تکمیل شدن قرارداد، عملکرد ضعیف کاری و پایین آمدن سطح رضایت میگردد.

Common reactions to adjustment requirements include:

- Homesickness, nervousness or exhaustion
- Difficulty and inability to concentrate at workplace
- Avoiding social situations.

عکس العمل های عموم برای شرایط تغییر شامل:
احساس غربت، عصبانیت، و خستگی
مشکل و ناتوانی برای تمرکز روی کار
دوری کردن از اجتماع

اقدامات خاص غرض کمک به دوری از جوانب بد پروسه تطبیق:

آموختن زبان

آماده شدن به تفاوت های فرهنگی بین کشور شما و کشورهای خلیج
پرسیدن سوالات در مورد مشکلات که برای حل آن به مشکل برمیخورید
روشنفکر بوده و قبول نمایید که ما همه متفاوت هستیم
با مردم محلی و اتباع خارجی دیگر که با شما کار میکنند ملاقات نمایید
مواظب صحت فیزیکی خود باشید

با دوستان و فامیل در تماس باشید.

Specific steps can be taken to help avoid the worst aspects of the adaptation process:

- Learn the language
- Prepare for cultural differences between your country of origin and GCC countries
- Ask questions about the problems you consider to be the most difficult to overcome
- Be open-minded and accept that we are all different
- Meet and interact with local people and other foreigners working with you
- Take care of your physical health
- Keep in touch with family and friends

Some problems faced by newcomers:

- Ramadan can be a great deal for migrant workers in GCC countries, as eating during Ramadan fasting hours can be rigorous in GCC countries.
- Summertime is unbearable in many parts of GCC countries.
- Workplaces, transport, and social events in GCC countries might well see men and women segregated.

مشکلات که تازه واردان به آن مواجه میشوند:

- رمضان برای کارگران مهاجر در کشورهای خلیج سخت خواهد بود چرا که از طرف روز خوردن در کشورهای خلیج سخت است.
- تابستان در اکثر کشورهای خلیج غیر قابل تحمل است.
- نژاد نقش مهم را در کشورهای خلیج بازی نموده و شما طبقه بندی نژادی را به آسانی دیده نمیتوانید
- محل کار، ترانسپورت، و در رویداد های اجتماعی در کشورهای خلیج مردان و زنان جدا میباشد.

Travel and transport

In order to drive in Gulf countries, you will require an international driving permit. Once your permanent residency visa has been confirmed, you should apply for an official national license. Drivers must take a test to obtain a local licence. It is worth registering with a driving school before attempting the test. The test implies a nominal fee. Drink-driving is a criminal offence, no matter how little alcohol you consume.

Be familiar with the various transportation routes such as buses, trains, metros, and other available transportation. Depending on your contract, the employer provides transportation to and from the workplace.

Be familiar also with the emergency exits and routes in and from your place of residence and workplace. You may also check with the employer or the Embassy and Consulate on security measures in place.

سفر و ترانسپورت

شما برای راننده گی در کشورهای خلیج نیاز به مجوز بین المللی راننده گی دارید. بعد از اینکه اقامت شما تایید گردید، باید بخاطر لایسنس ملی رسمی درخواست کنید. در ایوران برای گرفتن لایسنس باید یک تست بدهند. بهتر است قبل از امتحان به یک مکتب در ایوری ثبت نام نمود. تست یک فیس جزئی دارد. در ایوری به حالت مستی جرم پنداشته شده و اینکه چقدر مست باشید مهم نیست.

با راهای ترانسپورتهی مختلف مانند بس، قطار، مترو و ترانسپورت های دیگر آشنا باشید. کافرما با در نظر داشت قرارداد شما ترانسپورت دو طرف رفتن و آمدن به وظیفه را فراهم می نماید.

با راهای خروجی اضطراری و راهای ورودی و خروجی محل سکونت و محل کار خود آشنا شوید. شما میتوانید اقدامات امنیتی موجود با کارفرما، سفارت و یا هم کنسولگری جویا شوید.

بحرین- روش های اصلی ترانسپورت داخلی جاده ها میباشد. کشتی های بخار خدمات تعیین شده قبل از وقت را از بحرین به بندر های دیگر خلیج و افغانستان و هندوستان می پیماید.

کویت- کویت زیربنای های پیشرفته جاده و بند را دارد. درایوری بخاطر سرعت بالا و ترافیک زیاد وسایط خطرناک میباشد.

عمان-جاده ها راهای اصلی ترانسپورت در عمان میباشد. همچنان چندین بندر: قبوس، صلاله، و الفهل) نیز وجود دارند.

قطر- قطر شبکه جاده بی زیادی دارد. درایو کردن یک موتر بهترین راه سفر در داخل قطر است. بس ها بصورت مداوم در داخل دوحه فعال بوده و خدمات دیگر نیز پایتخت را به سایر کشور وصل می نماید.

عربستان سعودی-بس ها از لحاظ قیمت مناسب، راحت و با تصفیه هوا مجهز میباشدند. اکثر کشور را میتوان تکسی رفته که از روش های ترانسپورت عامه دیگر موثر تر میباشدند. تکسی های سعودی بر اساس متر نبوده و باید بر سر قیمت کرایه توافق کنید.

امارات متحده عرب- شبکه ترانسپورت عامه وسیع و قابل اطمینان میباشد. شما میتوانید از کارت های Nol (دبی)، هفیلات (ابوظبی) و یا سیار (شارجه) برای پرداختن کرایه بس ها استفاده نموده که از تمام دفاتر تکت ها، مراکز خدمات مشتریان و یا هم بصورت آنلاین خریداری نموده میتوانید. تکسی برای سفر بسیار عام میباشد. دبی همچنان یک متر و سیستم ترم را داشته و تنها ایالت است که این خدمات را ارائه میدارد.

- **Bahrain** - the main means of internal transportation is roadways. Steamships run scheduled service from Bahrain to other gulf ports, as well as to Pakistan and India.
- **Kuwait** - has a well-developed infrastructure of roadways, harbours and ports. Driving in is dangerous due to the excessive-speeding, and high density of vehicles lead to fatal accidents.
- **Oman** - roadways are the principal means of transportation in Oman; there are several ports (Qabus, Salalah and Al-Fahl).
- **Qatar** – has an extensive road network. Driving a car is one of the most convenient ways to travel around Qatar. Regular bus routes operate around Doha while other services connect the capital to the rest of the country.
- **Saudi Arabia** - buses are reasonably-priced, comfortable and with air-conditioning. Most of the country is accessible via taxi, making it more efficient than other forms of public transport. Saudi taxis are not fitted with meters, so all prices must be agreed in advance.
- **UAE** - public transport network is vast and reliable. You can use Nol (Dubai), Hafilat (Abu Dhabi) or Sayer (Sharjah) cards to pay for buses, all of which are available to purchase from ticket offices, customer service centres or online. Taxis are the most popular way to travel. Dubai also operates a metro and tram system and is the only state to offer such services.

Tax, money and banking

Tax system

Countries in the Middle East do not impose income tax on workers.

- **Bahrain** - there is no personal income tax on employee earnings. Levies indirect taxes, such as stamp duty, on property transfers of up to 3% of that property's value.
- **Kuwait** - generally individuals (residents, non-residents) are not taxed in Kuwait either on salaries or income from commercial activities. A proposal for personal income tax has been introduced but has not been approved yet.
- **Oman** - no personal income tax, estate tax, or gift tax exists.
- **Qatar** - there is no personal income tax on employees' earnings.
- **Saudi Arabia** - there are no income taxes on salaries and wages of employees in Saudi Arabia. The tax regulations state that income tax at the standard rate of 20 % is assessed on the profit earned in Saudi Arabia by self-employed foreign professionals and consultants from their activities conducted in Saudi Arabia.

- **United Arab Emirates (UAE)** - each Emirate has its own tax legislation; in practice, personal income is not subject to taxation in the UAE.

مالیه، پول و سیستم بانکی

سیستم مالیه

کشورهای شرق میانه بر عواید کارگران مالیه وضع نمیکند.

بحرین- مالیه بر عواید شخصی کارمندان وضع نمیشود. وضع مالیه غیر مستقیم: مانند عوارض گمرکی بر انتقال جابداد الی 3% ارزش جابداد.

کویت- بصورت عموم مالیات بر افراد (شهروندان، غیر شهروندان) چه بر معاش و یا عواید شان از فعالیت های تجاری وضع نمیشود. یک پیشنهاد بخاطر مالیه بر عواید شخصی معرفی شده اما تا به حال تصویب نگردیده است.

عمان- هیچ نوع مالیه شخصی، دولتی و یا تحفه یی وجود ندارد.

قطر- هیچ مالیه بر عواید شخصی کارمندان وضع نمیشود.

عربستان سعودی- هیچ مالیه بر معاش و یا مزد کارمندان در عربستان سعودی وضع نمیشود. مقرر مالیه بیان میکند که مالیه بر عواید 20% بوده و بر عواید توسط اتباع خارجی که شغل آزاد دارند و یا هم مشاورین از فعالیت های شان در عربستان سعودی بدست می آورند وضع میشود.

امارات متحده عرب- هر امارت قوانین مالیاتی خاص خود را دارد. در عمل، عواید شخصی در امارات متحده عرب شامل مالیه نمیگردد

Opening a bank account

All major banks are well-regulated and offer a range of services to foreigners. Interest rates and charges can vary, so it is wise to compare banks before opening an account. To open an account, you will need to apply in person at a branch of your choice. In addition to holding a valid residence permit, you must submit a photocopy of your passport, your residence visa, and 2 passport photographs. You will also require a letter from your employer detailing your salary and when payments will be made into your account each month.

افتتاح حساب بانکی

تمام بانک های بزرگ بصورت منظم اداره شده و خدمات مختلف را به اتباع خارجی ارائه مینمایند. نرخ سود و هزینه ها متفاوت بوده و بهتر است تا قبل از افتتاح حساب بانک ها را مقایسه نمود. شما برای افتتاح حساب باید شخصا در یکی از نماینده گی ها مراجعه نمایید. شما باید بر علاوه داشتن اقامت معتبر کاپی پاسپورت، اقامت، و دو عکس به سائز پاسپورت را تسلیم نمایید. شما همچنان نیاز به نامه از کافرماي خود دارید که در آن معاش و زمان پرداخت در هر ماه ذکر شده باشد.

لطفا از روش های غیر رسمی انتقال مانند سیستم حواله که ارسال پول توسط دست و یا صرافی های غیر رسمی انجام میشود خود داری نمایید. این روش شاید سریع و راحت تر باشد اما هزینه بیشتر داشته و قابل اعتماد نمیباشد.

Remittances

Foreign nationals are allowed to remit their earnings in compliance with the law. If you receive your wages in the bank account, check if they have remittance facilities. Your bank should provide you with specific information about your transactions and what charges you'll have to pay.

If not, get more information or seek tips and guidance from friends and colleagues on which money transfer company is the most reliable, cost-friendly and convenient. Money transfer services are available through different providers, including country-specific banks, or money transfer organizations such as Western Union and Money Gram.

For more information on the money transfer channels, kindly visit the enlisted websites:

- <https://www.westernunion.com/>
- <https://www.moneygram.com/>

The transfer charges or fees vary depending on the amount and the denomination. Some banks offer free transfer. **Make sure that you remit money that is within your salary or capacity. Avoid borrowing money for remittance, unless it is an emergency, and do not send all of your extra income back to your family.**

Please avoid the informal transfer modes such as the hundi or hawala system whereby the remittances are sent by hand or informal money changer or agent. They may be fast or convenient, but they are costly and often not reliable.

ارسال پول

اتباع خارجی اجازه دارند تا عواید خود را در مطابقت به قانون ارسال نمایند. اگر معاش خود را در حساب بانکی دریافت می نمایید، چک نمایید که آیا سهولت ارسال پول را دارند یا خیر. بانک شما باید تمام معلومات را در مورد معاملات و هزینه ها را ارائه نماید. در غیر آن معلومات بیشتری را از دوستان و همکاران در مورد کدام شرکت انتقال پول راحت تر و کم هزینه تر میباشد بگیرید. خدمات انتقال پول از طریق شرکت های مختلف از جمله بانک ها، نهاد های انتقال پول پون وسترن یونین و مانی گرام قابل دسترس میباشد.

برای معلومات بیشتر در مورد چینل های انتقال پول به وب سایت های ذیل مراجعه نمایید:

<https://www.westernunion.com/>

<https://www.moneygram.com/>

هزینه های انتقال نظر به مقدار و نوعیت پول فرق دارد. بعضی از بانک ها انتقال را بصورت رایگان انجام میدهند. اطمینان داشته باشید که مقدار ارسالی شما به اندازه ظرفیت و معاش شما باشد. از قرض کردن پول برای انتقال مگر در حالات اضطراری خود داری کنید و تمام عاید اضافی خود را به فامیل خود ارسال نکنید. لطفاً از روش های غیر رسمی انتقال مانند سیستم حواله که ارسال پول توسط دست و یا صرافی های غیر رسمی انجام میشود خود داری نمایید. این روش شاید سریع و راحت تر باشد اما هزینه بیشتر داشته و قابل اعتماد نمیباشد.

Accommodation

In general, it is the responsibility of the employer to provide residential accommodation or house rent allowance in lieu of it as provided in the employment contract.

Housing provided to workers as part of the employment contract should meet minimum specifications concerning the nature and standard of the accommodation and facilities to be made available. When accommodation is provided by the employer and is deducted from the salary, the cost of rent should be reasonable.

Keep the address to your accommodation in both English and the Arabic written in either your phone's notes (or snap a photo) and in a little notebook.

محل بودوباش

بصورت عموم ارائه محل بودوباش و یا کرایه خانه در صورتیکه در قرارداد ذکر شده باشد مسئولیت کارفرما میباشد. مسکن که به حیث جزء از قرارداد کاری به کارگران داده میشود باید حداقل مشخصات از لحاظ ماهیت و معیارات محل بودوباش را تکمیل نماید. اگر محل بودوباش توسط کارفرما داده شده و از معاش کم میشود، کرایه باید منصفانه باشد. آدرس محل بودوباش خود را به زبان انگلیسی و عربی یا در نوت موبایل خود (یا عکس) و یا هم در کتابچه کوچک با خود داشته باشید.

Cost of Living

When adjusting to life in a new country, make an effort to shop where the locals do. If you look for shops and products that are the same as where you shopped back home, this can put a significant dent in your budget. Not only can you save money by shopping at local retailers, but you also get the chance to learn how people in the country live.

The cost of groceries can vary wildly and is dependent on whether you prefer local produce or international brands. Basic ingredients for cooking are inexpensive (milk, bread and a dozen eggs can be bought very cheap). If you are looking to eat out, fast food is available and is reasonably cheap.

مصارف زنده گی

در حین تغییر زنده گی به یک کشور جدید، کوشش کنید که از جاییکه مردم محلی خریداری میکنند خرید کنید. اگر دنبال دوکان ها و یا محصولات که در خانه خریداری میکردید باشید، مشکل بزرگی در بودجه شما بوجود می آورد. شما نه تنها از خرید در دوکان های محلی پول ذخیره میکنید بلکه فرصت این را دارید تا از روش زنده گی مردم نیز باخبر شوید. مصارف خواروبار متفاوت بوده و بستگی به ترجیح شما به محصولات داخلی و یا بین المللی دارد. مواد اساسی آشپزی ارزان میباشند (شیر، نان و تخم مرغ بسیار ارزان اند). اگر میخواهید در بیرون نان بخورید، فست فود به قیمت ارزان قابل دسترس میباشد.

مثال قیمت ها

مارکت	درهم بحرینی	درهم کویتی	ریال عمانی	ریال قطری	ریال سعودی	درهم امارات
شیر (1لیتر)	0,6	0,5	0,6	7	5	6
قرص نان سفید (500g)	0,5	0,3	0,5	6	3	4,5
برنج سفید (1kg)	1	0,6	0,7	6	7	7
تخم مرغ معمولی (12)	1	0,6	1	11	8	10
پنیر محلی (1kg)	2,5	1,5	3	40	21	35
سینه مرغ (1kg)	2,2	1,2	2,2	32	21	25
گوشت گاو (1kg)	3,5	2,6	3	42	40	37
سیب (1kg)	1	0,6	0,9	7	7	8
کیله (1kg)	0,7	0,4	0,7	7	6	6
نارنج (1kg)	0,7	0,5	0,7	7	6	6
بادنجان رومی (1kg)	0,6	0,4	0,6	7	6	5
کچالو (1kg)	0,5	0,3	0,5	4	4	4
پیاز (1kg)	0,4	0,3	0,4	4	4	3,5
آب (بوتل 1.5 لیتره)	0,2	0,2	0,2	2	2	2,5

Price examples

Markets	Bahrain BD	Kuwait KWD	Oman OMR	Qatar QAR	Saudi Arabia SAR	UAE AED
Milk (regular), (1 litre)	0,6	0,5	0,6	7	5	6
Loaf of Fresh White Bread (500g)	0,5	0,3	0,5	6	3	4,5
Rice (white), (1kg)	1	0,6	0,7	6	7	7
Eggs (regular) (12)	1	0,6	1	11	8	10
Local Cheese (1kg)	2,5	1,5	3	40	21	35
Chicken Breasts (1kg)	2,2	1,2	2,2	32	21	25
Beef Round (1kg)	3,5	2,6	3	42	40	37
Apples (1kg)	1	0,6	0,9	7	7	8
Bananas (1kg)	0,7	0,4	0,7	7	6	6
Oranges (1kg)	0,7	0,5	0,7	7	6	6
Tomatoes (1kg)	0,6	0,4	0,6	7	6	5
Potatoes (1kg)	0,5	0,3	0,5	4	4	4
Onions (1kg)	0,4	0,3	0,4	4	4	3,5
Water (1.5 litre bottle)	0,2	0,2	0,2	2	2	2,5

Communication services (phone & internet)

It is advised that you have a roaming phone number before you leave the country so that you can be reached or contacted upon arrival. You can choose to discontinue later with your roaming phone number once you already have a local phone number.

In GCC countries, cellular service (mobile wireless) has expanded rapidly into urban areas, and reliability varies by region.

خدمات ارتباطی (تیلیفون و اینترنت)

بهتر است تا قبل از ترک کشور شماره تیلیفون رومنگ داشته باشید تا بعد از رسیدن با شما به تماس شده بتوانند. شما میتوانید بعداً رومنگ تیلیفون تان قطع کرده و یک شماره تیلیفون داخلی بگیرید. در کشورهای خلیج، خدمات اینترنتی حتی تا ساحات روستایی نیز توسعه یافته و خدمات آن نظر به منطقه فرق میکند.

Public holidays

All Islamic celebrations, such as the Hajj, or Great Pilgrimage to Makkah, and the month of Ramadan, are determined by the Islamic calendar. The Islamic year has twelve months: Muharram, Safar, Rabi' al-Awal, Rab'i al-Thani, Jumada al-Awal, Jumada al-Thani, Rajab, Sha'aban, Ramadan, Shawwal, Dhu al-Qa'idah, and Dhu al-Hijjah. Each month consists of twenty-nine to thirty days, which makes the Islamic year eleven to twelve days shorter than the solar year. Islamic dates migrate through the year. The Gregorian calendar is the official norm in most of the Middle East. Saudi Arabia is currently the only country that uses the Islamic calendar as the official calendar for governmental and business affairs. Conversion tables between the Hijri and the Gregorian dates are available on the Internet <https://www.islamicfinder.org/islamic-date-converter/>

Friday is the holy day in Islam, and congregational prayers are held at noon. Therefore, the weekend falls on Friday and Saturday.

رخصتی های عمومی

تمام مراسم های اسلامی مانند حج، و رمضان در تقویم اسلامی معین شده اند. سال اسلامی دوازده ماه دارد، محرم، صفر، ربیع الاول، ربیع الثانی، جماد الاول، جمادالثانی، رجب، شعبان، رمضان، شوال، ذوالقعدة، و ذوالحجه. هر ماه شامل 29 یا 30 روز است که مجموعاً سال اسلامی دوازده روز از سال شمسی کمتر میباشد. تقویم میلادی برای امور رسمی در اکثر از کشورهای شرق میانه استفاده میشود. عربستان سعودی فعلاً تنها کشوریست که از تقویم اسلامی به حیث تقویم رسمی امور دولتی و تجارتی استفاده می نماید. جدول تغییر تاریخ هجری و میلادی در سایت ذیل موجود میباشد:

<https://www.islamicfinder.org/islamic-date-converter/>

روز جمعه روز مقدس در سالام است و نماز جماعت جمعه در چاشت برگزار میگردد. بنابر این آخر هفته روز جمعه و شنبه میباشد.

2020	بحرین	کویت	عمان	قطر	عربستان سعودی	امارات متحده عرب
1 Jan	روز اول سال	روز اول سال	روز اول سال	روز اول سال		روز اول سال
2 Jan		روز اول سال				
11 Jan		سالروز عزاداری برای سلطان قبول بن سعید	سالروز عزاداری برای سلطان قبول بن سعید			
11.feb				روز ملی سپورت		
25.feb		روز ملی				
26.feb		روز آزادی				
22.mar		اسراء و معراج	اسراء و معراج			
1 May	روز کارگر					
22 May						عید فطر

عید فطر						23 May
عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	24 May
عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	25 May
عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	عید فطر	26 May
	عید فطر		عید فطر			27 May
	عید فطر					28 May
			روز تجدد فرہنگی			23 Jul
عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	31 Jul
عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	01 Aug.
عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	عید اضحی	02 Aug.
			عید اضحی			03 Aug.
سال نو ہجری	سال نو ہجری	سال نو ہجری	سال نو ہجری	سال نو ہجری	سال نو ہجری	20 Aug.
					عشورا	29 Aug.
					عشورا	30 Aug.
	روز ملی					23 Sept.
مولود شریف			مولود شریف	مولود شریف	مولود شریف	29 Oct.
			روز ملی			18 Nov.
روز ملی						02 Dec.
روز ملی						03 Dec.
					روز ملی	16 Dec.
					روز ملی	17 Dec.
		روز ملی				18 Dec.

2020	Bahrain	Kuwait	Oman	Qatar	Saudi Arabia	United Arab Emirates
1 Jan	New Year's Day	New Year's Day	New Year's Day	New Year's Day		New Year's Day
2 Jan		New Year's Day				
11 Jan		Mourning Holiday for Sultan Qaboos Bin Said	Mourning Holiday for Sultan Qaboos Bin Said			
11.feb				National Sports Day		
25.feb		National Day				
26.feb		Liberation Day				
22.mar		Isra and Miraj	Isra and Miraj			
1 May	Labour Day					
22 May						Eid al-Fitr
23 May						Eid al-Fitr
24 May	Eid Al Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr
25 May	Eid Al Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr
26 May	Eid Al Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr
27 May			Eid al-Fitr		Eid al-Fitr	
28 May					Eid al-Fitr	
23 Jul			Renaissance Day			
31 Jul	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha
01 Aug.	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha
02 Aug.	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha
03 Aug.			Eid Al Adha			
20 Aug.	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year

29 Aug.	Ashoora					
30 Aug.	Ashoora					
23 Sept.					National Day	
29 Oct.	Prophet's Birthday	Prophet's Birthday	Prophet's Birthday			Prophet's Birthday
18 Nov.			National Day			
02 Dec.						National Day
03 Dec.						National Day
16 Dec.	National Day					
17 Dec.	National Day					
18 Dec.				National Day		

2020	Bahrain	Kuwait	Oman	Qatar	Saudi Arabia	United Arab Emirates
1 Jan	New Year's Day	New Year's Day	New Year's Day	New Year's Day		New Year's Day
2 Jan		New Year's Day				
11 Jan		Mourning Holiday for Sultan Qaboos Bin Said	Mourning Holiday for Sultan Qaboos Bin Said			
11.feb				National Sports Day		
25.feb		National Day				
26.feb		Liberation Day				
22.mar		Isra and Miraj	Isra and Miraj			
1 May	Labour Day					
22 May						Eid al-Fitr
23 May						Eid al-Fitr
24 May	Eid Al Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr
25 May	Eid Al Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr
26 May	Eid Al Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr	Eid al-Fitr
27 May			Eid al-Fitr		Eid al-Fitr	
28 May					Eid al-Fitr	
23 Jul			Renaissance Day			
31 Jul	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha
01 Aug.	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha
02 Aug.	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha	Eid Al Adha
03 Aug.			Eid Al Adha			
20 Aug.	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year	Al Hijra New Year
29 Aug.	Ashoora					
30 Aug.	Ashoora					
23 Sept.					National Day	
29 Oct.	Prophet's Birthday	Prophet's Birthday	Prophet's Birthday			Prophet's Birthday

18 Nov.			National Day			
02 Dec.						National Day
03 Dec.						National Day
16 Dec.	National Day					
17 Dec.	National Day					
18 Dec.				National Day		

Health care and medical services

Employers must provide for their foreign workers health insurance which is necessary for workers to access medical treatment.

خدمات صحی و بهداشتی
کارفرمایان باید به کارگران خارجی خود بیمه صحی که برای دسترسی کارمندان به تداوی صحی ضروری باشد را فراهم نمایند.

Drugs and prescriptions

Make sure you are up to date with your immunizations.

Always carry your prescription medication in the original packaging with your doctor's prescription and sufficient supply for at least 3 months. Note down any pills or medicine to which you are allergic.

دوا و نسخه
مطمئن باشید که مصنوعات تان بروز باشد.
تمام وقت دواى خود را در بسته اصلی آن که برای سه ماه کافی باشد و نسخه داکتر را با خود داشته باشید. هر نوع تابلیت و یا دواى که به آن حساسیت دارید را یادداشت نمایید.

Tips and advice in coping with isolation, loneliness

معلومات و مشوره ها برای مقابله با تنهایی

Here are some tips and advice in coping with isolation, loneliness, xenophobia, and boredom as well as in managing work, schedule, stress, conflict, etc.

معلومات و مشاوره های ذیل شما را در مقابله با تنهایی، زینوفوبیا، و خستگی و همچنان در مدیریت کار، تقسیم اوقات، استرس، نزاع ها و غیره کمک میکند:

- Engage in some hobbies like exercise, learning a new language, visiting historical or interesting sites, etc.
- Maintain good physical and mental health
- Focus when it is work time so that your rest time is also maximised for doing other things
- Prepare your calendar of activities in advance; ensure that you stick to your schedule

- Become a member of migrant groups or organisations
- Participate in Embassy or Consular events
- Communicate regularly with friends and family
- Find new friends outside your work; meet other nationalities; do not limit your friends to your own nationality
- Know more about the culture, practices, laws, etc. of other nationalities working with you or that you regularly encounter, especially your employer.

- در بعضی از تفریح ها مانند ورزش، آموختن زبان جدید، دیدن از اماکن تاریخی و یا تفریحی خود را مصروف سازید
- صحت فیزیکی و روانی خود را حفظ کنید
- در وقت کاری خود تمرکز داشته باشید تا از زمان استراحت برای کارهای دیگر استفاده اعظمی نمایید
- تقسیم اوقات فعالیت های خویش را پیش از پیش آماده ساخته و مطمئن شوید که تقسیم اوقات خود را دنبال میکنید.
- عضو یک گروه یا نهاد مهاجر شوید.
- در محافل سفارت و یا کنسولگری شرکت کنید
- با فامیل و دوستان تا بصورت مداوم در تماس باشید
- دوستان جدید بیرون از ساحه کاری تان پیدا نمایید: ملیت های دیگر را ملاقات نمایید. دوستان خود را تنها به ملیت خود محدود نسازید.
- در مورد فرهنگ، روش ها، قوانین و غیره ملیت های دیگری که با شما کار میکنند و یا زیاد با آنها سروکار دارید مخصوصا کارفرمای تان آشنایی پیدا نمایید

Generally, the Embassy or the community will have at least one cultural event in a year, usually to celebrate your country's national day. Depending on how active the migrant or diaspora community is, there will be other cultural and social occasions to celebrate various festivals or historical events, fund-raising, sports competitions, educational trips, tours, etc.

The Embassy or the community/diaspora/migrants may also have additional civic work such as "Embassy on wheels" or "mobile services" where Embassy or Consular activities are done outside the official premises, usually in other far cities or provinces to reach out and cater to the needs of the migrants. Examples of these activities are the renewal of passports, certification or verification of documents, legal assistance, etc. You can volunteer in these activities.

Other groups conduct medical missions, legal clinic, counselling, etc. in which you can also participate or if you have the qualifications, as a volunteer.

بصورت عموم، سفارت ها و یا جامعه حداقل سال یکبار محفل فرهنگی داشته که اکثرا برای تجلیل از روز ملی برگزار میگردد. با در نظر داشت فعال بودن مهاجر و یا جامعه پراکنده، محافل فرهنگی و اجتماعی دیگر بخاطر تجلیل از رویداد های تاریخی دیگر، جمع آوری بودجه، مسابقات ورزشی، سفر های تحصیلی و غیره برگزار میگردند. سفارت و یا مهاجرین میتوانند کارهای مدنی دیگری چون خدمات سیار که در آن فعالیت های سفارت و یا کنسولگری در بیرون از محوطه دفتر معمولا در شهر های دورتر انجام میشوند. مثال این فعالیت ها مسابقات ورزشی، تایید اسناد، کمک حقوقی و غیره میباشد. شما میتوانید در این فعالیت ها بصورت داوطلبانه کمک کنید.

گروه های دیگر مأموریت های صحی، کلینیک های حقوقی، مشوره دهی و غیره که میتوانید در آن شرکت کرده و یا در صورت داشتن شرایط به حیث داوطلب همکاری شوید.

Engaging with civic work or migrant organizations

شرکت در کارهای مدنی و یا نهادهای مهاجر

There are various kinds of migrant organisations in the destination countries, with members either from one nationality only or from various nationalities. They do various works such as:

- Political, social, cultural, professional, sports, geographical-related activities
- Humanitarian assistance, relief operations and emergency support
- Aid for the development of their country
- Health, educational or housing services for the migrant community in GCC countries
- Medical and social services to migrants
- Advocacy and lobbying (e.g. portability of Medicare, insurance, voting rights, etc.)

You can choose which ones to join that suit your needs and interests. Some may require a membership fee or contribution. Some may be registered formally with the host country while others are informal organisations. There are a lot of benefits if you join these organisations; not only can they be your support network, but they can also be your source of information, advice and guidance.

Try to join as many possible events as you can to help you adjust and cope up with homesickness. Make sure, however, that your participation in the activities will not compromise and negatively impact on your schedule, work and focus.

نهاد های مهاجر مختلف در کشورهای مقصد وجود دارند که اعضاء آن یا از یک ملیت و یا از چندین ملیت میباشد. آنها کارهای مختلف از جمله موارد ذیل را انجام میدهند:

- فعالیت های سیاسی، اجتماعی، مسلکی، ورزشی، و جغرافیایی
- کمک های بشردوستانه، عملیات های امداد رسانی، و کمک های اضطراری
- کمک به پیشرفت کشور
- خدمات صحی، تحصیلی و مسکن برای مهاجرین مقیم کشورهای خلیج
- خدمات صحی و اجتماعی برای مهاجرین
- وکالت و لابی گری (مانند خدمات صحی سیار، بیمه، حقوق رای دهی و غیره)

شما میتوانید به هر یکی که نیازها و علایق شما برابر است بپیوندید. بعضی از آنها شاید فیس عضویت و یا همکاری بخواهند. بعضی بصورت رسمی در کشور میزبان ثبت بوده و بعضی نهادهای غیر رسمی میباشدند. مزایای زیادی در پیوستن این نهادها بوده که نه تنها به عنوان یک شبکه حمایتی بلکه یک منبع معلوماتی، مشوره دهی و یا راهنمایی به شما میباشدند.






کوشش کنید تا به محافل زیادی شرکت کرده تا در انطباق شما و مقابله با دوری از خانه کمک نماید. مطمئن شوید که اشتراک شما در این فعالیت ها در تضاد با تقسیم اوقات کاری شما نبوده و تاثیر منفی روی تمرکز کاری شما نداشته باشد.

SESSION 2 – USEFUL INFORMATION

Utilities


Check if you need a voltage converter. For example, the frequency in Saudi Arabia (60 Hz) differs from the frequency in your countries (50 Hz). You should use a voltage converter which also changes the frequency, but these are hard to find. If your converter cannot change the frequency, be warned! Be especially careful with moving, rotating and time-related appliances like clocks, shavers and electric fan heaters. To be sure, check the label on the appliance. Some appliances never need a converter. If the label states 'INPUT: 100-240V, 50/60 Hz' the appliance can be used in all countries in the world. This is common for chargers of tablets/laptops, photo cameras, cell phones, toothbrushes, etc.

چک کنید که اگر به مبدل ولتاژ ضرورت دارید یا خیر. بطور مثال، فریکونسی در عربستان سعودی (60 Hz) بوده که از ولتاژ کشورهای دیگر (50 Hz) فرق دارد. شما باید از مبدل ولتاژ که فریکونسی را نیز تغییر میدهد استفاده کرده اما این مبدل ها به آسانی پیدا نمیشوند. در صورتیکه مبدل شما فریکونسی را تغییر داده نمیتواند متوجه باشید! مخصوصا متوجه وسایل برقی حرکت، چرخش و زمان مثل ساعت، رنده و بخاری های برقی باشید. برای اطمینان لیبیل وسیله را چک نمایید. بعضی از وسایل برقی نیاز به مبدل ندارند. در صورتی که لیبیل بیان کند 'INPUT: 100-240V, 50/60 Hz'، بدین معنی است که وسیله در تمام کشورهای جهان استفاده شده میتواند. این امر چارجر های لپتاپ، کامره عکاسی، تیلیفون ها، برس های دندان و غیره عام است.

	Electricity:	Type A	Type B	Type C	Type D	Type G
						
Bahrain	230v, 50Hz AC you don't need a voltage converter in Bahrain	NO	NO	NO	NO	YES Your appliances with plug C or F don't fit socket G.

						You need a power plug adapter for sockets type G.
Kuwait	240v, 50Hz AC you don't need a voltage converter in Kuwait	NO	NO	YES This socket also works with plug E and F	NO	YES Your appliances with plug C or F don't fit socket G. You need a power plug adapter for sockets type G.
Oman	240v, 50Hz AC you don't need a voltage converter in Oman	NO	NO	NO	NO	YES Your appliances with plug C or F don't fit socket G. You need a power plug adapter for sockets type G.
Qatar	240v, 50Hz AC you don't need a voltage converter in Qatar	NO	NO	NO	YES This socket has no alternative plugs You need a power plug adapter Your appliances with plug C, D or F, don't fit socket D	YES Your appliances with plug C or F don't fit socket G. You need a power plug adapter for sockets type G.
Saudi Arabia	110v and 220v, 60Hz AC Be extra careful. In Saudi Arabia, more than one	YES This socket has no alternative plugs	YES This socket also works with plug A	YES	NO	YES

	<p>voltage is being used (110 / 220 V). It can depend on the region or the city which voltage you will come across. If the local voltage is 110 V, you need a voltage converter. If you use your appliances without a converter, most likely they won't be damaged, but may not function optimally.</p>	<p>You need a power plug adapter in Saudi Arabia Your appliances with plug C, D or F, don't fit socket A</p>	<p>Your appliances with plug C, D or F, don't fit socket B</p>	<p>This socket also works with plug E and F</p>		<p>Your appliances with plug C or F don't fit socket G. You need a power plug adapter for sockets type G.</p>
<p>United Arab Emirates</p>	<p>220v, 50Hz AC Y you don't need a voltage converter in UAE</p>	<p>NO</p>	<p>NO</p>	<p>YES This socket also works with plug E and F</p>	<p>NO</p>	<p>YES Your appliances with plug C or F don't fit socket G. You need a power plug adapter for sockets type G.</p>

نوع G	نوع D	نوع C	نوع B	نوع A	برق:	
						
بلى	نخیر	نخیر	نخیر	نخیر	230v, 50Hz AC	بحرين

وسيله برقی با پلگ سی و یا اف به ساکت جی برابر نمی آید.					شما در بحرین به مبدل ولتاژ ضرورت ندارید	
بلی وسيله برقی با پلگ سی و یا اف به ساکت جی برابر نمی آید. برای ساکت نوع جی به پاور پلگ نیاز دارید.	نخیر	بلی این ساکت همچنان با پلگ ای و اف نیز کار میدهد.	نخیر	نخیر	240v, 50Hz AC شما در کویت به مبدل ولتاژ ضرورت ندارید	کویت
بلی وسيله برقی با پلگ سی و یا اف به ساکت جی برابر نمی آید. برای ساکت نوع جی به پاور پلگ نیاز دارید.	نخیر	نخیر	نخیر	نخیر	240v, 50Hz AC شما در عمان به مبدل ولتاژ ضرورت ندارید	عمان
بلی وسيله برقی با پلگ سی و یا اف به ساکت جی برابر نمی آید. برای ساکت نوع جی به پاور پلگ نیاز دارید..	بلی این ساکت جایگزین دیگری ندارد شما به پاور پلگ نیاز دارید. وسيله برقی با پلگ سی، دی و یا اف به ساکت دی برابر نمی آید.	نخیر	نخیر	نخیر	240v, 50Hz AC شما در قطر به مبدل ولتاژ ضرورت ندارید	قطر
بلی وسيله برقی با پلگ سی و یا اف به ساکت جی برابر نمی آید. برای ساکت نوع جی به پاور پلگ نیاز دارید..	نخیر	بلی این ساکت با پلگ ای و اف نیز کار میکند	بلی این ساکت با پلگ آ نیز کار میکند وسيله برقی شما با پلگ سی ، دی و یا اف به ساکت بی کار نمیکند.	بلی این ساکت پلگ جایگزین ندارد شما در عربستان سعودی به پاور پلگ نیاز دارید	110v and 220v, 60Hz AC متوجه باشید. در عربستان سعودی بیشتر از یک ولتاژ استفاده میشود. (220/110 ولت) نظر به منطقه و یا شهر ولتاژ فرق میکند. اگر ولتاژ محلی 110 ولت	عربستان سعودی

				وسیله برقی شما با پلگ سی ، دی و یا اف به ساکت آکار نمیکند.	باشد، به مبدل ولتاژ نیاز دارید. اگر شما از وسایل بدون مبدل استفاده میکنید، اکثراً خراب نمیشوند اما بصورت درست کار نخواهند کرد.
--	--	--	--	--	--

In Afghanistan, the power plugs and sockets are of type C and F. The standard voltage is 220 V, and the standard frequency is 50 Hz.

در افغانستان، ساکت ها نوع سی و اف هستند. ولتاژ معیاری 220 ولت و فریکونسی معیاری 50 Hz است.

Emergency numbers

Please note, all emergency calls are handled in many cases in Arabic/English. In case of an emergency, you can call the following numbers:

لطفا تمام شماره تماس های عاجل هر نوع حالت را به زبان عربی / انگلیسی یاد داشت نمایید.
در صورتیکه رخ دادن یک حالت اضطراری به شماره های ذیل به تماس شوید:

Bahrain	Emergency 112 Emergency Phone Number of Police, Ambulance and Fire Services 999 Traffic police 199	Kuwait	Emergency Phone Number of Police, Ambulance and Fire Services 112 Electricity & Water Emergency 152 Hotline of Kuwait Municipality 139	Oman	Emergencies/Fire 999 Police (Capital) 560099 Ruwi 701099 Salalah 290099
Qatar	Emergency Phone Number of Police, Ambulance and Fire Services 999 Traffic & Patrol Police Department 4890666 Hamad Hospital +9744392111	Saudi Arabia	Emergencies/Fire 112 Police 999 Traffic police 993 Ambulance 997	United Arab Emirates	Emergencies/Fire 997 Police 911 Ambulance 998

بحرين	كويت	عمان
شماره اضطراری 112	شماره تماس اضطراری آمبولانس، پولیس و اطفایه 112	اضطراری / آتش نشانی 999
شماره تماس اضطراری آمبولانس، پولیس و اطفایه 999	شماره عاجل آب و برق 152	پولیس پایتخت 560099
پولیس ترافیک 199	شماره تماس شاروالی كويت 139	رووی 701099 صلاله 290099

Emergency numbers

Bahrain	Kuwait	Oman
Emergency 112	Emergency Phone Number of Police, Ambulance and Fire Services 112	Emergencies/Fire 999
Emergency Phone Number of Police, Ambulance and Fire Services 999	Electricity & Water Emergency 152	Police (Capital) 560099
Traffic police 199	Hotline of Kuwait Municipality 139	Ruwi 701099 Salalah 290099

Country	Emergency Services	Phone Number
Qatar	Emergency Phone Number of Police, Ambulance and Fire Services	999
	Traffic & Patrol Police Department	4890666
	Hamad Hospital	+9744392111
Saudi Arabia	Emergencies/Fire	112
	Police	999
	Traffic police	993
United Arab Emirates	Emergencies/Fire	997
	Police	911
	Ambulance	998

Country	Emergency Services	Phone Number
Qatar	شماره تماس اضطراری آمبولانس، پولیس و اطفایه	999
	ریاست ترافیک و گارت سیار	4890666
	شفاخانه حمد	+9744392111
Saudi Arabia	شماره اضطراری اطفایه	112
	پولیس	999
	پولیس ترافیک	993
امارات متحده عرب	شماره اضطراری اطفایه	997
	پولیس	911
	آمبولانس	998

To reduce the risk during an emergency, remember to take basic steps that will ease the situation. Before providing any kind of assistance, you must ensure your safety and that of the persons accompanying you.

برای کاهش خطرات در حالات اضطراری، بخاطر داشته باشید که اقدامات اساسی که حالت را ساده تر میسازد را اتخاذ نمایید. قبل از ارائه هر نوع کمک باید از امنیت اشخاص همراه خود مطمئن شوید.

Medical cases

- If the accident is in a closed place (apartment or house), evacuate the area around the injured, move the furniture around them and leave the doors open, and ask someone to wait for the ambulance if possible; make sure that the elevator is ready, and turn on the lights outside if it is dark.
- Do not move a patient from his/her place unless his/her life is threatened by external factors such as fire, debris, or electricity. If you have to move an unconscious person, make sure their neck and back are stable, then seek medical help immediately.
- Check that the victim is conscious and do not try to give him/her fluids if he/she is unconscious.
- Verify that the victim is breathing normally, and if breathing stops, carefully move him/her to a position that is suitable for artificial respiration, make sure that the airway is clear, and start the process of artificial respiration.
- If you find injuries or bleeding, wash your hands first, if possible, before and after trying to stop the bleeding to avoid infection, and lay down the injured to reduce the chance of fainting that may result from increased blood flow to the brain; with a sterile dressing or a clean piece of cloth, press firmly on the bleeding site until the emergency team arrived.

حالات صحنی

اگر حادثه در محیط بسته صورت گیرد (آپارتمان و یا خانه)، فضای اطراف مجروح را خالی نموده و فرنیچر را از چهار دور کرده و دروازه ها را باز بمانید و در صورت ممکن از کسی بخواهید تا منتظر آمبولانس بمانید. مطمئن باشید که لیفت آماده بوده و در صورت تاریک بودن هوا چراغ های بیرونی را روشن نمایید.

هیچ وقت مریض را از جایش تکان ندهید نگر اینکه زنده گی اش بخاطر فاکتور های بیرونی مانند آتش، آثار مخروبه و یا برق در خطر باشد. اگر مجبور هستید که یک شخص بی هوش را انتقال بدهید، مطمئن باشید که گردن و پشت اش استوار بوده و عاجل کمک بخواهید.

مطمئن شوید که قربانی بهوش بوده و اگر بیهوش باشد کوشش نکنید تا برایش مایع بدهید.

چک کنید که قربانی بصورت نورمال نفس کشیده و اگر تنفس توقف نمود وی را در موقعیتی قرار دهید که برای تنفس مصنوعی مناسب بوده و مطمئن شوید که راه تنفس صفا باشد. بعدا پروسه تنفس مصنوعی را آغاز نمایید. اگر شخص مجروح خون ریزی داشته باشد، اولتر از همه دستان خود را شسته تا از انتقال امراض جلوگیری نموده و بعد مجروح را در روی زمین بخوابانید تا از بیهوش شدن ناشی از رفتن خون زیاد به مغز جلوگیری کرده و با تکه استریل و یا هم تکه پاک دیگری قسمت خونریزی را تا رسیدن تیم صحنی محکم فشار دهید.

برای کمک، معلومات و خدمات مربوط به ویروس کرونا از طریق چینل های مختلف به تماس شوید.

Call for help, information and services related to the 2019 novel coronavirus (COVID-19) through the different channels:

	Hotlines service for Novel Corona Virus	Ministry of Health
Bahrain	Tel: (+973) 17246769	https://www.moh.gov.bh/home
Kuwait	Tel: +965-2497-0967. Tel: 151	https://www.moh.gov.kw/
Oman	Tel: 92199389	https://www.moh.gov.om/en/home
Qatar	Tel: 16000	http://www.moph.gov.qa/
Saudi Arabia	Tel: 937	https://www.moh.gov.sa/en

	https://covid19awareness.sa/en/home-page	
United Arab Emirates	Tel: +971563713090	https://www.mohap.gov.ae/en/Pages/default.aspx

Ministry of Health	شماره تماس برای خدمات کوید 19	
https://www.moh.gov.bh/home	Tel: (+973) 17246769	بحرین
https://www.moh.gov.kw/	Tel: +965-2497-0967. Tel: 151	کویت
https://www.moh.gov.om/en/home	Tel: 92199389	عمان
http://www.moph.gov.qa/	Tel: 16000	قطر
https://www.moh.gov.sa/en	Tel: 937 https://covid19awareness.sa/en/home-page	عربستان سعودی
https://www.mohap.gov.ae/en/Pages/default.aspx	Tel: +971563713090	امارات متحده عرب

Fire cases

In the event of a fire, you must do the following:

- Use the alarm to warn others of a fire.
- Call the fire department.
- Evacuate the premise immediately. Walk towards the exit calmly without rushing.
- If possible, close the doors as you leave to avoid the fire from spreading further.
- Do not use lifts in case of a fire.
- Do not return to the building until declared safe by the police or civil defence.

حریق و یا آتش

در صورت حریق و یا آتش موارد ذیل انجام دهید:

از آلام برای هشدار دیگران از آتش استفاده نمایید
به ریاست اطفائیه زنگ بزنید

فورا محوطه را ترک نمایید. به آهستگی و بدون عجله از دروازه های خروجی بیرون شوید
در صورت ممکن، دروازه را در حین بیرون شده بسته کرده تا از انتشار آتش جلوگیری صورت گیرد.
در حین حریق و آتش سوزی از لیفت استفاده ننمایید.
تا اینکه از طرف پولیس حالت امن اعلان نگردیده وارد ساختمان نشوید.

Traffic accidents and vehicles

In the event of a car accident, you should do the following:

- Call the police.
- Call the ambulance if there are any injuries. Inform the emergency worker of the location of the accident and the need for an ambulance (if needed).
- Make sure to provide the correct information to ensure that assistance arrives as quickly as possible.
- If it is a minor accident and no one is hurt, you can move your car to the shoulder lane to avoid blocking traffic. If you or anybody involved in the accident sustains injuries, it is best to leave all vehicles exactly where they are, and wait for an ambulance to arrive.

حادثات ترافیکی

در صورت تصادف موتر موارد ذیل را انجام دهید:

به پولیس تماس بگیرید
 در صورت جراحت به آمبولانس به تماس شوید. موقعیت حادثه و ضرورت به آمبولانس را به آگاهی تیم اضطراری برسانید.
 مطمئن شوید که معلومات دقیق و درست را ارائه مینمایید تا کمک هرچی زودتر برسد
 در صورتیکه تصادف کوچک بوده و هیچ کس آسیب ندیده باشد، میتوانید موتر خود را کنار زده تا از بستن راه ترافیک جلوگیری شود. اگر شما و یا هر کس دیگر که تصادف نموده باشید مجروح شوید، بهتر است تا تمام وسایط را ترک کرده و منتظر آمبولانس باشید.

Marine accidents

In the event of a marine accident, you must do the following:

- Call the emergency.
- If a person falls into the water, turn off the boat's engines and approach the person as closely as possible.
- Throw the lifeboat or rescue rope to the person in question so that he can reach him.
- Send a "distress signal" over a high-frequency machine to report the location of the accident.

حادثه دریایی

در صورت حادثه دریایی، باید موارد ذیل را انجام دهید:

به شماره عاجل زنگ بزنید

در صورتیکه کسی داخل آب بیافتد انجین قایق را خاموش کرده و تا حد ممکن به شخص نزدیک شوید.

قایق و یا تناب نجات را به طرف شخص قسمی بیاندازید تا آنرا گرفته بتواند.

سیگنال اضطرار را از طریق مخابره رسانده و موقعیت حادثه را گزارش دهید.

Injury or death at workplace

In case of an injury or death at the workplace, the employer/s must inform the local authorities about the incident. Employer/s must provide the following details of the worker/employee:

- name
- work permit number
- property number
- date of the injury
- phone number to contact the responsible person.

جراحت و یا مرگ در محل کار

در صورت جراحت و یا مرگ در محل کار، کارفرما باید مقامات محلی را در مورد حادثه باخبر سازند. کارفرما باید جزئیات ذیل را ارائه نماید:

- نام
- شماره مجوز کار
- شماره جابداد
- تاریخ جراحت
- شماره تماس غرض تماس به شخص مسئول

Natural calamities

Do and don't in case of natural calamities

فاجعه های طبیعی

باید ها و نباید های فاجعه های طبیعی

Natural calamities	DOs	DON'Ts
LIGHTNING	Unplug electric devices/equipment from power sources and turn off your air conditioners	Don't use electrical equipment. Avoid using telephones, except in case of emergency.

	Stay away from concrete floors or walls.	Don't lie on the ground to avoid lightning.
	Spread out if with a group of people. This decreases the chance of multiple casualties.	Don't go outside. Head inside until it is safe.
	Avoid open areas.	Don't swim or take a bath/shower. Water is an excellent conductor of electricity.
	Stay in a safe location for 30 minutes past the last rumble of thunder you can hear.	Don't ignore thunder. If you can hear it, be careful.
FLOODS	Pay attention to the weather. Follow up on the latest developments on the radio or on television and be prepared to carry out the evacuation instructions issued by the authorities	Don't leave the safe shelter until the local officials declare normalcy
	Unplug electric devices and equipment from power sources and turn off your air conditioners	Don't enter floodwaters. If you need to enter, then wear suitable footwear
	Eat freshly cooked or dry food. Always keep your food covered	Don't eat food which has been in floodwaters
	Watch out for broken electric poles, damaged bridges, broken glass, sharp objects and debris	Don't use any damaged electric goods, get it checked by an electrician before using it
	Keep the First Aid Kit Ready with extra medication	
EARTHQUAKE	Stay calm! If you're indoors, stay inside. If you're outside, stay outside.	Avoid calling the emergency number to reduce pressure on the lines
	If you're at work, follow the emergency plan or the instructions of the person in charge.	Don't use elevators (they'll probably get stuck anyway).
	If you're indoors, stand against a wall, stand in a doorway, or crawl under heavy furniture. Stay away from windows and outside doors.	Don't use matches, candles, or any flame.
	If you're outdoors, stay in the open away from power lines or anything that might fall. Stay away from buildings.	If you're in a car, stop the car and stay inside the car until the earthquake stops.
	Provide first aid for anyone who needs it.	DO NOT expect firefighters, police or paramedics to help you. They may not be available.
SAND STORM	Wear a mask or a handkerchief around your nose and mouth to filter out fine dust particles.	Do not expose yourself if you can avoid it. Stay indoors.

Wear eye protection.	Do not set on your air-conditioning unit at very cool; you can be more susceptible to viral infections.
Wear full-sleeved clothing and cover as much as you can of your body to avoid contact with allergens.	Do not put the air conditioning in your car directly on to your face as the chances of you directly inhaling fine dust particles are very high.
Wash your hands and take a bath as soon as you step inside your home.	Do not allow kids to play outdoors.
Keep yourself hydrated.	Do not eat any food catered outdoors in restaurants or cafes.

باید ها و نباید ها فاجعه های طبیعی

فاجعه طبیعی	باید ها	نباید ها
رعد و برق	وسایل برقی را از ساکت کشیده و ایرکندیشن را خاموش نمایید.	از تجهیزات الکترونیک استفاده نکنید. از استفاده تلفیون غیر از حالات اضطراری خود داری نمایید.
	از سقف ها کانکرتی و دیوار ها دور شوید	به روی زمین نخواستید
	در صورتیکه در گروپ ها قرار دارید، پخش شوید. این امر شانس تلفات زیاد را کاهش میدهد.	بیرون نروید. داخل بمانید تا اوضاع امن شود.
	از ساحات سرباز دوری نمایید	آب بازی و یا حمام نکنید. آب بهترین هادی برق است.
سیلاب	در یک موقعیت امن برای 30 دقیقه از آخرین صدای رعد و برق بمانید.	از رعد و برق چشم پوشی نکنید. اگر صدای آنرا میشنوید متوجه باشید.
	متوجه آب و هوا باشید. آخرین اخبار رادیو و تلویزیون را پیگیری نموده و آماده هدایات مقامات برای ترک خانه ها باشید.	مکان امن را تا اعلان مقامات مبنی بر امن بودن اوضاع ترک ننمایید.
	وسایل الکترونیکی و تجهیزات را از برق بکشید و ایر کندیشن را خاموش نمایید.	به آب سیلا داخل نشوید. اگر مجبور هستید که وارد آب شوید، کفش درست بپوشید.
	غذا های تازه پخته شده و یا خشک را بخورید. همیشه سر غذا را بپوشانید.	غذاهای که در داخل آب سیلاب باشد را نخورید.
	متوجه قطب های الکترونیکی، پل های خراب، شیشه های شکسته، اشیاء تیز و آثار مخروبه باشید	از وسایل مخروبه الکترونیکی استفاده ننموده و قبل از استفاده آنرا چک نمایید.
	کمک های اولیه را با دواهای اضافی آماده نمایید.	
زلزله	آرام باشید! اگر داخل خانه هستید، داخل بمانید. اگر بیرون هستید، بیرون بمانید. اگر در محل کار هستید، پلان اضطراری و یا هدایات شخص مسئول را پیگیری نمایید.	از تماس گرفتن به شماره های عاجل غرض کاهش فشار در خط خود داری نمایید.
	اگر داخل هستید، پشت دیوار، زیر دروازه ایستاد شده و یا هم زیر فرنیچر سنگین بخوابید. از پنجره و یا دروازه های بیرونی دور باشید.	از لیفت استفاده ننمایید (لیفت ها به هر حالت بند میمانند).
	اگر بیرون هستید، در یک مکان باز که از لاین های برق و یا هر چیزی دیگر که امکان افتادن آن باشد در امان باشید. از ساختمان ها دور باشید.	از کبریت، شمع و یا شعله استفاده نکنید.
	به شخصی که ضرورت دارید کمک های اولیه را فراهم سازید.	اگر داخل موتر هستید، موتر را توقف داده و تا ایستادن زلزله داخل موتر بمانید.
طوفان	آرام باشید! اگر داخل خانه هستید، داخل بمانید. اگر بیرون هستید، بیرون بمانید. اگر در محل کار هستید، پلان اضطراری و یا هدایات شخص مسئول را پیگیری نمایید.	از اطفائیه، پولیس و یا کارمندان صحی توقع نداشته باشید که به شما کمک کنند. شاید در دسترس نباشند.
	ماسک و یا دستمال دور بینی و دهان خود پوشانده تا از خاک و دیگر اشیاء در امان باشید.	اگر میتوانید از آن دوری کنید داخل خانه بمانید.
	محافظ چشم بپوشید.	ایرکندیشن خود را در درجه بسیار سرد ننمایید، در این حالت بیشتر در معرض امراض ساری قرار میگیرید.
	لباس های آستین بلند پوشیده و تا حد ممکن بدن خود را پوشانده تا از حساسیت ها در امان باشید.	ایرکندیشن داخل موتر را مستقیم به صورت تان تنظیم ننموده چرا که ممکن خاک را بصورت مستقیم و بسیار زیاد تنفس ننمایید.
دستان خود را شسته و مجرد داخل شدن به خانه حمام کنید.	اطفال را اجازه ندهید تا در بیرون بازی کنند.	
خود را هیدرته نگهدارید.	از غذاهای که در بیرون در رستوران ها و کافی شاپ ها تهیه میشوند استفاده نکنید.	



Take notes

A large area with horizontal dashed lines for taking notes, separated by a vertical dashed line on the left side.

خود را امتحان کنید

شما باید حداقل 6 سوال را صحیح جواب داده تا از امتحان کامیاب شوید و به مودل بعدی بروید.

سوال 1: اتباع خارجی اجازه ارسال عواید خود در مطابقت به قانون را دارند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 2: شما می‌توانید پول را حتی اگر حساب بانکی نداشته باشید به فامیل خود ارسال نمایید.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 3: در صورتیکه در محل کار مجروح و یا فوت نمایید، کارفرما باید مقامات محلی را در مورد حادثه اطلاع دهد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 4: کشورهای شرق میانه مالیه بر عواید را وضع نمیکنند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 5: کشتی های بخاری خدمات از قبل تعیین شده را از بحرین به بندرهای دیگر خلیج و پاکستان و هند ارائه می نماید.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 6: بصورت عموم فراهم مسکن و یا کرایه خانه در صورتیکه در قرارداد کار ذکر شده باشد مسئولیت کارفرما میباشد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 7: تمام مراسم های اسلامی مانند حج و ماه رمضان در تقویم اسلامی ذکر شده اند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 8: مقرره مالیه بیان میکند که مالیه بر عواید 20% بوده و بر عواید توسط اتباع خارجی که شغل آزاد دارند و یا هم مشاورین از فعالیت های شان در عربستان سعودی بدست می آورند وضع میشود.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 9: کارفرمایان باید بیمه صحتی را برای کارگران خارجی غرض دسترسی به تداوی صحتی ضروری میباشد فراهم نمایند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 10: روز جمعه روز مقدس در اسلام است.	

<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> درست
------------------------------	-------------------------------

Challenge Yourself

You have to answer at least 6 questions correctly to pass the examinations and proceed to the next module.

Q1. Foreign nationals are allowed to remit their earnings in compliance with the law.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q2. You can send money back to your family even if you don't have a bank account.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q3. In case of an injury or death at the workplace, the employer/s must inform the local authorities about the incident.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q4. Countries in the Middle East do not impose income tax on workers.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q5. Steamships run scheduled service from Bahrain to other gulf ports, as well as to Pakistan and India.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q6. In general, it is the responsibility of the employer to provide residential accommodation or house rent allowance in lieu of it as provided in the employment contract.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q7. All Islamic celebrations, such as the Hajj, or Great Pilgrimage to Makkah, and the month of Ramadan, are determined by the Islamic calendar.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False

Q8. The tax regulations state that income tax at the standard rate of 20 % is assessed on the profit earned in Saudi Arabia by self-employed foreign professionals and consultants from their activities conducted in Saudi Arabia.

True

False

Q9. Employers must provide for their foreign workers health insurance which is necessary for workers to access medical treatment.

True

False

Q10. Friday is the holy day in Islam.

True

False

MODULE 4 LEGAL PROTECTION

بخش چهارم: مصونیت حقوقی

Learning Objectives:	To provide an overview if the dispute settlement system applicable in GCC countries
At the end of this module, you will:	- have an understanding of steps to be taken in dispute settlement in GCC countries - be aware of the Consular services that are available to you in GCC countries

اهداف آموزشی	ارائه معلومات در مورد سیستم حل منازعات در کشورهای خلیج
در اخیر این بخش شما قادر خواهید بود تا:	• آشنایی با اقدامات و مراحل حل منازعات در کشورهای خلیج • آشنایی با خدمات کنسولی که در کشورهای خلیج قابل دسترس میباشند.

SESSION 1 - CONSEQUENCES OF BREAKING THE LAW

درس اول: عواقب نقض قوانین

You should respect local traditions, customs, laws and religious customs at all times, especially during the holy month of Ramadan or when visiting places of religious significance.

Keep in mind that you are subject to GCC countries laws. If you violate local laws, even unknowingly, you may be expelled, arrested, or imprisoned.

احترام به عنعنات محلی، قوانین و سنت های دینی در تمام بالخصوص ماه رمضان و دیدن از اماکن مذهبی به شما کمک زیادی میکند.
به خاطر داشته باشید که شما تابع قوانین کشورهای خلیج میباشید. اگر شما قوانین داخلی را حتی ناآگاهانه نقض کنید، دستگیر، زندانی و یا تبعید خواهید شد.

جرایم نقض قوانین
جرایم ذیل به حیث جرایم جدی نقض قانون شمرده میشوند: ارتداد (ترک ایمان و یا دین)، قتل، زنا، لواطت، دزدی و سکش بیرون از ازدواج.
جرایم دیگر شامل استفاده از الکل و مواد مخدر، ربا خواری (قرض دادن پول با نرخ بهره زیاد)، گرفتن قرض، و استفاده از پورنوگرافی میباشند. جزاء داشتن، استفاده و قاچاق مواد مخدر غیر قانونی بسیار شدید است. متهمین به زندانی طولانی مدت و حتی اعدام محکوم شوند.
شریک شدن در قروض و منازعات حقوقی دیگر شما را از ترک کشور تا زمان حل آن باز میدارد.

Criminal Offenses

- The following crimes are considered as serious offences: apostasy (renouncing one's faith or religion), murder, adultery, homosexuality, theft, and sex outside of marriage.
- Other offences include alcohol abuse, drug abuse, incurring debts, and using pornography. Penalties for possession, use or trafficking of illegal drugs are severe. Convicted offenders can expect long detention or even the death penalty.
- Getting into debt or other legal disputes may prevent you from leaving the country until they are resolved.

Traffic Laws

- Gulf countries have strict traffic laws and if you find yourself in violation of any of these, expect to suffer tedious consequences such as paying hefty fines and even serving jail time. As a general precaution when driving, put away your mobile phone, observe traffic signals, and try not to get into any accidents with other vehicles and road users, as settling this matter could take up lots of your time. Also, as a passenger, be sure to take note of these things as well to avoid any delays.
Do not drink alcohol outside licensed facilities. There is a zero-tolerance policy regarding drinking and driving.

قوانین ترافیکی کشورهای خلیج قوانین ترافیکی بسیار شدیدی دارند و اگر یکی از آنها را نقض کنید، عواقب ناگوار و شدید مانند پرداخت جرایم سنگین و یا حتی زندان را باید سپری کنید. برای اقدامات پیشگیرانه در حین رانندگی موبایل خود را کنار مانده، متوجه سکنال های ترافیکی بوده و کوشش کنید که با وسایط دیگر و عابرین تصادف نکنید چرا که حل این موضوع زمان گیر است. همچنان به حیث مسافر نیز متوجه این موارد بوده و از تاخیر جلوگیری کنید.
در بیرون از دفاتر و اماکن لایسنس دار از نوشیدن الکل خود داری کنید. پالیسی عدم تحمل نوشیدن و راننده گی قابل تطبیق میباشد.
در زمان پیوستن به بعضی نهاد های مهاجرتی که به فعالیت های نامشروع مانند تجارت پول، استخدام غیر قانونی و جمع آوری غیر قانونی و سوء استفاده از بودجه ها متوجه باشید. مطمئن شوید که عضویت شما در نهاد و اشتراک در فعالیت های آن تقسیم اوقات، کار و تمرکز شما را به خطر نمی اندازد.
برای بعضی از جرایم مجازات اعدام وضع میشود. جرایم که در کشور های خلیج محکوم به اعدام میشوند شامل جرایم علیه امنیت داخلی و خارجی و نهاد های دولتی، تروریسم، اختطاف، تجاوز، قاچاق مواد مخدر که منجر به مرگ شده باشد، فاحشه گیری، قتل عمدی و قاچاق انسان که منجر به مرگ شده میباشد..

Be cautious when you're joining some migrant organisations that engage in illicit activities such as money trading, illegal recruitment and unauthorised collection and misuse of funds. Make sure as well that your membership in the organisations and participation in the activities will not compromise and negatively impact on your schedule, work and focus.

Capital punishment can be imposed for a range of crimes. Crimes that carry the death penalty in GCC countries include offences, such as crimes against the internal or external security and state institutions, acts of terrorism, kidnapping, rape, drug trafficking leading to death, prostitution, 'aggravated' murder and human trafficking leading to death.

If you are stopped or arrested by the police

Any police officer can stop you and can arrest you for severe crimes without a warrant.

If the police stop you, they can ask you any question that they think is relevant. The common questions asked are:

- Can I see your original documents?
- What is your full name?
- What is your full address?

Ask them politely why they are arresting you. If you are arrested or detained in GCC countries, you should inform the arresting authorities that you want them to immediately notify your Embassy or Consular office of your arrest. According to the Vienna Convention on Consular Relations, the arresting

authorities are not required to inform your Embassy of your detention or arrest unless you specifically ask them to do so.

اگر توسط پولیس دستگیر و یا توقیف گردیده باشید.
هر پولیس میتواند بخاطر جرایم سنگین و بدون اخطار شما را توقیف و دستگیر نماید.
اگر پولیس شما را ایستاد نمود هر نوع سوال که به نظر آنها مرتبط باشد را پرسان میکنند.
بعضی از سوالات معمول قرار ذیل اند:
آیا اسناد اصلی شما را دیده میتوانم؟
نام کامل شما چیست؟
آدرس کامل شما چیست؟
علت دستگیری خود را مودبانه پرسان نمایید. اگر در کشورهای خلیج دستگیر و یا توقیف شده اید، باید مقامات دستگیر کننده را اطلاع دهید که میخواهید با سفارت و یا کنسولگری را در مورد دستگیری تان مطلع سازید. بر اساس کنوانسیون ویانا در مورد ارتباط کنسولگری ها، مقامات دستگیر کننده میتوانند به سفارت خانه ها در مورد توقیف و یا دستگیری شما اطلاع ندهند مگر اینکه شما مخصوصا تقاضا نمایید.
متوجه باشید که مقامات کنسولگری مقدمات آزادی شما را از زندان ترتیب ندهند نمود. شما تابع سیستم عدلی کشور که در آن دستگیر و زندانی میباشید هستید.
اگر شما در کشورهای خلیج دستگیر و توقیف شده باشید، مقامات سفارت میتوانند:
از مقامات مربوطه بخواهند تا بزودترین فرصت به شما دسترسی داشته باشند
نظر به تقاضای شما، فامیل شما را از وضعیت شما باخبر ساخته و معلومات عمومی را در مورد سیستم حقوقی و زندان ارائه نمایند.
لیست تازه از وکیلان مدافع و خدمات ترجمه حقوقی را به شما فراهم نمایند.
اگر محکوم به مرگ شده باشید از مداخلات بخششی استفاده نمایند.

Be aware of the fact that consular officials will not arrange your release from prison. You are subject to the criminal justice system of the country where you are arrested and imprisoned.

If you're arrested and detained in GCC countries, the Embassy officials can:

- ask the appropriate authorities for immediate access to you
- at your request, notify your family of the situation and provide general information on the local legal and prison system
- provide an up-to-date list of local lawyers and legal translation service providers
- undertake clemency intervention if you are charged or convicted of a crime punishable by death

If you are taken to a court

Try to avoid admitting to anything or signing any documents that you do not understand. Do not lie or give false documents.

If you do not understand the local language and have problems to follow the charges against you, **you must specify that** and request a translator. You have the right to legal assistance from a lawyer. **Do not plead guilty in court if you don't understand what** the charge is—ask to speak to a lawyer or Welfare Attaché at the Afghanistan Embassy.

اگر شما را به محکمه راجع ساخته باشند.
کوشش کنید که از اقرار و امضاء هر نوع سند که نمیدانید خود داری نمایید. دروغ نگوئید و نه هم اسناد غلط را ارائه نمایید.
اگر شما زبان محلی را نمیدانید و در پیگیری اتهامات وارده به شما مشکل دارید، باید مشخص سازید که نیاز به ترجمان دارید.
شما حق کمک حقوقی از وکیل مدافع هستید. در صورتیکه اتهامات را نمیدانید، اقامه دعوا نکنید. تقاضا صحبت با وکیل و یا اتشه رفا سفارت افغانستان را کنید.

Foreign workers are advised to take the following measures in the event of any violations:

1. **Discuss with the employer.** In many cases, the dispute is settled at this stage, and the problem got resolved.
2. **Discuss with the recruitment agencies.** The agency should impartially hold talks with the parties and try to resolve the matter, especially if it involves one of the terms of the contract.
3. **Filing a complaint.** You can file a complaint against the employer with the Labour Department (see below)
4. Going to the Court. If the labour complaint was not resolved or settled by the Labour Department, you could refer the matter to the competent court (the Labour court)
5. **Filing a complaint with the Human Rights Commission** which monitors abuses and violations and receives complaints.

کارگران خارجی در صورت تخطی بهتر است تا اقدامات ذیل را اتخاذ نمایند:
با کافرهای خود صحبت نمایید. در اکثر از حالات، نزاع در همین مرحله حل شده و مشکل رفع میشود.
با ادارات استخدام کننده صحبت کنید. اداره باید بصورت بی طرف با طرفین نشست و موضوع را حل نماید، بالخصوص زمانی که موضوع شرایط قرارداد در میان باشد.
ثبت شکایت. شما میتوانید علیه کارفرمایان در اداره کار (پایین را ببینید) شکایت ثبت نمایید.
رفتن به محکمه. در صورتیکه اداره کار شکایت را حل ننمود، میتوانید موضوع را به محکمه با صلاحیت راجع نمایید.
ثبت شکایت در کمیسیون حقوق بشر که شکایات سوء استفاده و تخطی ها را نظارت و دریافت می نماید.

Be aware of the fact that the legal system is difficult to access, particularly due to language and legal procedures. You cannot access the court unless the relevant local authorities (in general labour office) has completed its preliminary investigation. **SUCH INVESTIGATIONS ARE BASED ON LEGAL PROOF.**

Unpaid migrant workers are advised to continue working for the employer as the employer might file a runaway case against them if they do not report to work. Filing a runaway case against migrant workers complicates the court process.

متوجه باشید که دسترسی به سیستم حقوقی مخصوصا بخاطر زبان و پروسیجرهای حقوقی مشکل میباشد. شما نمیتواند به محکمه دسترسی پیدا کنید مگر اینکه مقامات محلی (بصورت عموم اداره کار) تحقیقات اولیه را تکمیل نموده باشد. این نوع تحقیقات بر اساس مدارک و شواهد حقوقی صورت میگیرد. کارگران مهاجرین بدون معاش بهتر است به کار خود ادامه دهند چرا که ممکن است کارفرما در صورت غیابت قضیه فرار را علیه شما ثبت نمایند. ثبت قضیه فرار علیه کارگران مهاجر پروسه محکمه را مغلق تر میسازد.

How to file a complaint as a worker in Bahrain

If you find yourself needing to file a complaint against your employer, here are the required documents:

- Letter explaining complaint/grievance
- Copy of employee ID card
- Copy of passport with residence visa
- Copy of documents supporting complaint/grievance
- Documents include attendance sheets, salary statements, resignation letter, and other files that prove or support your complaint/grievance.

چگونه میتوان به حیث یک کارگر در بحرین شکایت را ثبت نمود؟

اگر شما در موقعیت قرار میگیرید که باید علیه کارفرمای خود شکایت ثبت نمایید، اسناد مورد نیاز قرار ذیل میباشد:
نامه شرح شکایت
کاپی کارت هویت کارمند
کاپی پاسپورت و ویزای اقامت
کاپی اسناد که شکایت را حمایت نماید
اسناد شامل حاضری، معاش، استعفاء نامه، و فایل های دیگری که شکایت شما را ثابت و یا حمایت نماید.

Conciliation

Problems or disputes that arise between workers and employers may be brought to the Individual Labour Disputes Settlement Authority at the Ministry of Labour and Social Development (MOLSD). It has a Grievances' Unit Counter that is open from 7:30 am to 2 pm. Grievances/complaints filed more than 2 years and 30 days since the labour contract issuance will no longer be accepted.

If a settlement of a dispute is reached, the Individual Dispute Settlement Authority shall draw a statement in this regard to be signed by both parties.

Procedure

- Go to the LMRA Foreign Services and Protection Centre.
- Proceed to the Grievances' Unit Counter.
- Submit your letter along with the required documents.
- Await further instructions as LMRA addresses your grievance/complaint.

مصالحه

مشکلات و منازعات که بین کارگران و کارفرمایان بوجود می آید را میتوان از طریق اداره حل منازعات کاری وزارت ارتقاء کاری و اجتماعی حل نمود. این وزارت یک بخش مقابله با شکایات داشته که از 7:30 صبح الی 2 بعد از ظهر باز میباشد. شکایات که بیشتر از دو سال و 30 روز از صدور قرارداد کاری قبول نمیشوند. اگر منازعه حل گردید، اداره حل منازعات شخصی باید در این رابطه اظهارنامه را آماده نموده که توسط دو طرف امضاء میگردد.

پروسیجر

به مرکز حفاظت و خدمات خارجی اداره تنظیم مارکت کار بحرین مراجعه نمایید.
به بخش مقابله با شکایات بروید.

نامه خود را همراه اسناد پشتیبان ثبت نمایید.

منتظر هدایات بعدی در حین رسیده گی شکایت توسط باشید.

Judicial remedy

Workers can seek judicial remedy by filing a claim with the Labour Case Administration Office. A hearing is scheduled within the 2 months consequent to the filing of the claim. It is possible to directly resort to the judicial remedy without having previously sought the MOLSD. Workers are exempt from Court fees.

Bahrain's Labour Market Regulatory Authority (LMRA) launch a unit to assist migrant workers in filing complaints (Sehla and Riffa branches). Once registered, complaints will be sent electronically to Bahrain's Justice, Islamic Affairs and Endowments Ministry on the same day.

At the end of the Labour Case Administration Office stage, the judge will note their opinion report and refer the case to the High Civil Court. Though court hearings provide free interpretation, migrants must translate and file all of their documents in Arabic in order to file a complaint. Employment related complaints typically take 6 to 12 months.

Migrant workers must be physically present to register a complaint of non-payment against the employer. Otherwise, he or she needs to give power of attorney to a lawyer.

جبران قضایی

کارگران میتوانند با ثبت ادعای در اداره قضایای کار خواستار جبران قضایی شوند. طی دوماه از ثبت شکایت یک جلسه رسیدگی برگزار میگردد. ممکن است تا بصورت مستقیم جبران قضایی را بدون درخواست از اداره حل منازعات کاری وزارت ارتقاء کاری و اجتماعی بدست آورد. کارگران از فیس محکمه معاف میباشند. اداره تنظیم مارکت کار بحرین یک بخش را برای کمک به کارگران مهاجر در ثبت شکایات (نماینده گی های سهله و رفاه) ایجاد نموده است. شکایات بعد از این که ثبت شدند در عین روز بصورت اتوماتیک به وزارت عدلیه، امور اسلامی و دارایی بحرین ارسال میگردد. در اخیر مرحله اداره قضایای کار، قاضی نظریات خود را ثبت نموده و قضیه را به محکمه عالی مدنی ارسال میدارد. با آنکه جلسات محکمه ترجمه رایگان را فراهم می نماید اما مهاجرین باید تمام اسناد و فایل های خود را به زبان عربی ترجمه نموده تا شکایت شان را ثبت نمایند. شکایات مربوط به کار 6 الی 12 ماه را در بر خواهد گرفت. کارگران مهاجر باید در حین ثبت شکایات نپرداختن معاش از طرف کارفرما شخصا حاضر باشند. در غیر آن وی باید صلاحیت را به وکیل مدافع بدهد.

How to file a complaint as a worker in Kuwait

Conciliation

All workers in Kuwait reserve the right to submit a grievance or a complaint to their employer and to the Labour Relations Department.

Workers must lodge a dispute at a local Public Authority for Manpower office (6 offices across the country). An investigator tries to mediate an outcome. When filing a claim about a dispute arising out of the employment contract, the employee must first file an application before MOSAL prior to filing a claim at court. If the matter cannot be resolved within a month, MOSAL shall refer the case to the court of the first instance.

Those working in the domestic services, such as chauffeurs and maids, are not covered by any particular code (public/private sector) and will have to depend on general principles of law.

Procedure

- Go to the Labour Relations Department to fill out the labour complaint application.
- Submit your letter along with the required documents (work permit, civil ID, passport, other supporting documents)
- Await further instructions as the Labour Relations Department addresses your grievance/complaint.
- Both the worker and the employer will be required to appear in person before the competent investigator.

If both parties agree to settle the matter amicably, the case will be documented in a memorandum. When there is no settlement or agreement reached, the investigator shall prepare a legal statement of the fact.

چگونه میتوان به حیث یک کارگر در کویت شکایت را ثبت نمود؟

مصالحه

تمام کارگران در کویت حق ثبت شکایت علیه کارفرمای خود در اداره ارتباط کار را دارند. کارگران باید یک شکایت را در اداره عامه قوای بشری (6 اداره در تمام کشور) ثبت نمایند. یک مامور تحقیق کوشش میکند تا میانجیگری کند. در زمان ثبت شکایت در رابطه به نزاع ناشی از قرارداد کار، کارمند باید قبل از ثبت شکایت در محکمه درخواستی را در موصل ثبت نماید. اگر موضوع طی یک ماه حل نگردد، موصل باید موضوع را به محکمه راجع نماید.

آن عده که در خدمات داخلی کار میکنند مانند راننده شوfer و خدمتکاران در کتگوری مشخص ذکر نشده اند (سکتور دولتی/ خصوصی)، و باید تابع قوانین عمومی باشند.

پروسیجر

به اداره ارتباطات کار مراجعه نموده و فورم درخواست شکایت کار را تکمیل نمایید. نامه خود را همراه با اسناد مورد نیاز (مجوز کار، کارت هویت، پاسپورت و اسناد پشتیبان دیگر) را تسلیم نمایید. کارگر و کارفرما مکلف اند تا در حضور مامور تحقیق حاضر شوند. اگر هر دو طرف توافق کنند تا موضوع را بشکل دوستانه حل نمایند، قضیه در یک یادداشت ثبت میشود. اگر موضوع حل نشود، مامور تحقیق باید اظهارنامه حقوقی حقایق را بیان آماده نماید.

Judicial remedy

Cases can be brought to the Civil Court (Labour Circuit). All cases are free of Court fees. Conciliation: Domestic workers are required to bring disputes to the Domestic Workers' Department at the Public Authority for Manpower. Judicial remedy: Cases can be brought to the Civil Court (Labour Circuit). All cases are free of Court fees.

جبران قضایی

قضایا باید به محکمه مدنی (حوزه کار) راجع شوند. تمام قضایا بصورت رایگان رسیده گی میشوند. مصالحه: کارگران داخلی باید شکایات و منازعات را به ریاست کارگران داخلی در اداره عامه قوای بشری ثبت نمایند. جبران قضایی: قضایا باید در محکمه مدنی ثبت شوند (حوزه کار). تمام قضایا رایگان ثبت میشوند.

How to file a complaint as a worker in Oman

Conciliation

If the complaint was not settled by the employer or the recruitment agency, the worker could file a complaint against the employer online through the Ministry of Manpower's (MoM's) portal www.manpower.gov.om. Disputes registered with the Ministry of Manpower should, according to the regulations, be resolved within 15 days.

چگونه میتوان به حیث یک کارگر در عمان شکایت را ثبت نمود؟

مصالحه

اگر یک شکایت توسط کارفرما و یا اداره استخدام حل نگردد، کارگر باید شخصا شکایتی را علیه کارفرمای خود بصورت آنلاین از طریق پورتال وزارت قوای بشری ثبت نماید: www.manpower.gov.om
منازعات ثبت شده در وزارت قوای بشری باید بر اساس مقررات ظرف 15 روز حل گردند.

Judicial remedy

In case of failure of the amicable remedy, unresolved disputes can be brought before the competent court (the Labour Department). The law in Oman secures free of charge interpretation of the court proceedings at all stages of litigations for non-Arabic speakers. Some lawyers also offer free pleadings for simple labour cases. Several hearings may precede the judgment. Verdicts can be challenged at the Appellate Court.

جبران قضایی

در صورتیکه جبران بصورت دوستانه چرداخت نگردد، منازعات در محکمه با صلاحیت (ریاست کار) ثبت میشوند. قانون عمان در تمام مراحل محکمه ترجمه رایگان را برای غیر عرب ها فراهم می نماید. بعضی از وکیلان برای قضایای ساده کار خدمات رایگان را ارائه میدارند. حکم محکمه را میتوان در محکمه استیناف به چالش کشید.

How to file a complaint as a worker in Qatar

In the event of an employment dispute, Qatari authorities refer to the Arabic version of the contract. The employee will be unable to leave Qatar without their sponsor's approval in the event of an emergency or employment or business dispute. The parties are not permitted to bypass the Department and Committee stages.

The foreign workers who feel their rights are violated may file a complaint to the National Human Rights Committee to take the necessary procedure. The mission of the National Human Rights Committee is the protection and promotion of human rights for everyone subject to the jurisdiction of the state of Qatar, including foreigners. You may also send the complaint form <https://nhrc-qa.org/en/basic-information/> after printing it along with the supporting documents by fax on (0097444444013) or email info@nhrc.org.qa.

چگونه میتوان به حیث یک کارگر در قطر شکایت را ثبت نمود؟
در صورت نزاع کاری، مقامات قطری به ورژن عربی قرارداد رجوع میکنند. کارگر نمیتواند بدون تاییدی اسپانسر خود در صورت کار عاجل یا نزاع کاری یا تجاری کشور را ترک نماید. طرفین نمیتوانند ریاست و مراحل کمیته را کنار بگذارند. کارگران خارجی که حس میکنند حق شان ضایع شده است میتوانند شکایت به کمیته حقوق بشر ملی ثبت کرده تا اقدامات لازمه اتخاذ گردد. ماموریت کمیته حقوق بشر ملی حفاظت و ترویج حقوق بشر برای هر کس که تابع قوه قضایی دولت قطر از جمله کارگران خارجی میباشند. شما میتوانید فورم شکایت را بعد از چاپ آن همراه با اسناد پشتیبان از info@nhrc.org.qa فکس و یا هم از طریق ایمیل به آدرس ایمیل (0097444444013) به شماره <https://nhrc-qa.org/en/basic-information/> ارسال نمایید.

Conciliation

Workers can submit their dispute to the ADLSA for an amicable settlement. Either party may refer the dispute to the Department. The Department is obliged to seek to have the dispute settled within seven days of the application being made. In circumstances where the parties have agreed to settle, they will be required to sign minutes of their settlement meeting which will subsequently be certified by the Department.

مصالحه

کارگران میتوانند شکایات خود را برای حل قضیه بصورت مصالحانه و دوستی در ADLSA ثبت نمایند. هر یکی از طرفین میتواند قضیه را به ریاست راجع کند. ریاست مکلف است تا قضیه را طی هفت روز از ثبت قضیه حل نماید. در حالات که طرفیت برای حل قضیه توافق نمایند، باید مینوت جلسه حل قضیه شان را که توسط ریاست تایید میگردد را امضاء نمایند.

Judicial remedy

In cases where an amicable solution is not reached, ADLSA submits the case to a Workers' Dispute Settlement Committee. The Committee meets three times a week. It is possible to appeal against the decision issued by the Workers' Dispute Settlement Committee before the Appellate Court.

جبران قضایی

در قضایای که حل مصالحه آمیز ممکن نباشد، ADLSA قضیه را به کمیته حل منازعات کارگران راجع میسازد. کمیته هر هفته سه بار جلسه دارد. میتوان علیه تصمیم کمیته حل منازعات کارگران در محکمه استیناف استیناف طلب شد.

How to file a complaint as a worker in Saudi Arabia

The most common areas of a dispute under the Labour Law, between the employer and the employee, is about the scope of remuneration, working hours, overtime pay, termination and end-of-service benefits.

چگونه میتوان به حیث یک کارگر در عربستان سعودی شکایت را ثبت نمود؟
اکثر ساحات منازعات قانون کار بین کارگر و کارفرما پاداش ها و پرداخت ها، ساعات کاری، اضافه کاری، فسخ و انعام آخر کار میباشد.

Conciliation

In the event of labour disputes, cases are to be filed in the Labour Offices located in the jurisdiction the place of work.

The Labour Office shall take measures to settle the disputes amicably. If the employer and the employee do not accept the non-binding decision of the mediator, the case will advance to the Commission for Settlement of Labour Disputes.

In cases related to domestic workers, the complaints are referred to a Committee for amicable resolution within 5 days. If the matter is not resolved, the Committee decides within 10 days. It is possible to appeal against this decision to the Labour Court electronically.

مصالحه

در صورت بروز نزاع، قضایا باید در تفاتر کار که در محوطه کاری قرار دارد ثبت شوند. دفتر کار باید اقدامات لازمه را بخاطر حل مصالحه آمیز منازعه اتخاذ نماید. اگر کارفرما و کارمند تصمیم میانجی را قبول ننمایند، قضیه به کمیسیون حل منازعات کار راجع میشود. در قضایا مربوط به کارگران داخلی، شکایات به یک کمیته غرض حل مصالحه آمیز قضیه طی 5 روز راجع میشود. اگر موضوع حل نشود، کمیته طی 10 روز تصمیم میگیرد. میتوان علیه تصمیم کمیته بصورت الکترونیکی به محکمه کار استیناف طلب شد.

Judicial remedy

The Labour Courts are competent for disputes related to employment contracts, rights, injuries, compensation and social insurance claims. Mediation reports issued by Amicable Settlement Departments of labour offices are recognized as “enforceable documents”.

Complaints by workers and employers against the General Organization for Social Insurance (GOSI) are filed with the competent agency under GOSI. It is possible to appeal against this agency’s decision to GOSI. In case the appeal is overturned, the client can approach the Labour Court.

If the court finds that there has been a violation of any regulation of the Labour Law, they have the authority to give out penalties. If a party is not satisfied with the judgment, the party can appeal to the Court of Appeals.

جبران قضایی

محاکم کار صلاحیت پیش برد قضایای مربوط به فرار داد های کاری، حقوق، جراحت ها، پاداش و بیمه اجتماعی را دارند. گزارشات میانجی گری که توسط ریاست های حل منازعات بصورت مسالمت آمیز میباشند به حیث اسناد قابل تنفیذ میباشند. شکایات کارگران و کارفرمایان که علیه اداره عمومی بیمه اجتماعی در اداره مربوطه اداره عمومی بیمه اجتماعی ثبت میشوند. ممکن است تا علیه تصمیم اداره عمومی بیمه اجتماعی استیناف طلب شد. در صورتیکه استیناف رد شد، موکل میتواند به محکمه کار مراجعه نماید.

اگر محکمه دریابد که قوانین کار نقض شده است صلاحیت دادن جزاء را دارد. اگر یکی از طرفین از تصمیم راضی نباشد، میتواند به محکمه استیناف استیناف طلب شود.

How to file a complaint as a worker in United Arab Emirates

Conciliation

It is possible to file a complaint before the Ministry of Human Resources and Emiratization for an amicable dispute resolution. Conciliation and a complaint to the MOHRE are mandatory requirements. If not settlement is reached within 2 weeks of submission of the complaint, the MOHRE can refer the dispute to the competent court.

چگونه میتوان به حیث یک کارگر در امارات متحده عرب شکایت را ثبت نمود؟
مصالحه

میتوان شکایت را در وزارت قوای بشری غرض حل مصالحه آمیز منازعات ثبت نمود. مصالحه و ثبت شکایت در وزارت قوای بشری الزامات ضروری میباشد. اگر قضیه طی دو هفته ثبت نگردد، وزارت قوای بشری قضیه را به محکمه با صلاحیت راجع میکند.

Judicial remedy

Disputes which cannot be resolved by MOHRE can be brought before the Labour Court or other Civil Courts. The court must, within 3 days from the date of reception of the file, fix a hearing date. For domestic workers, no legal action to recover rights under the provisions of this law may be brought more than 6 months after the end of the employment relationship without legal justification.

At the courts, the employee will be required to pay the courts fees for any claim. Employment-related complaints typically take between one week to one month, and after that in the courts of the first instance, approximately nine months.

جبران قضایی

منازعات که در وزارت قوای بشری حل نمیگردند را میتوان به محکمه کار و یا محاکم مدنی دیگر راجع نمود. محکمه طی سه روز از ثبت شکایت جلسه را تنظیم میکند. برای کارگران داخلی هیچ اقدام قانونی غرض بازخواست حقوق مواد این قانون الی 6 ماه بعد از ختم قرارداد بدون کدام علت صورت نمیگیرد. کارمند باید در محاکم فیس محکمه را برای هر ادعای بپردازد. شکایات مربوط به کار معمولاً یک هفته تا یک ماه و بعد از آن در محاکم اولیه تقریباً 9 ماه را در بر میگیرد.

SESSION 3 - CONSULAR ASSISTANCE IN THE COUNTRY OF DESTINATION

درس سوم: کمک کنسولگری در کشور مقصد

The Embassy takes up the cases of complaints by the workers first with the sponsor and if no satisfactory solution is found, advises the workers to file a case with the Ministry of Labour and then the case is pursued by the Embassy with the concerned authorities.

The Embassy extends assistance to Afghan nationals only in cases where no violation of local laws, civil or criminal, on their part is involved. The Embassy can also take action such as blacklisting, impounding/revoking of passports and/or instituting proceedings against Afghan nationals found indulging in exploiting fellow Afghans or jeopardizing their interest in any way.

The Afghan nationals before proceeding to Gulf countries for any job are advised to ascertain through the Embassy or from any reliable source about the standing of the company/employer, terms and conditions of the contract including salary, accommodation, transport, medical facilities, overtime, leave, airfares, insurance and indemnity. Under no circumstances, they should sign any blank papers/contracts or accept any open-ended job offer or verbal assurance from any workforce agencies or 'contacts'.

سفارت قضایای شکایت کارگران را اول با اسپانسر راجع نموده و در صورتیکه راه حل رضایت بخشی پیدا نشد، به کارگر مشوره میدهد تا در وزارت کار ادعا نموده و بعداً سفارت با مقامات مربوطه قضیه را پیگیری می نماید. سفارت کمک های خود را به افغان ها تنها در قضایای ارائه میدارد که نقض قوانین مدنی و جرمی ملی و یا قوانین افغانستان صورت نگرفته باشد. سفارت همچنان میتواند اقدامات مانند بلک لیست کردن، توقیف و ضبط پاسپورت، و یا علیه افغان های که افغان های دیگر را فریب داده و یا منافع شان به خطر بیندازد اقدامات قانونی انجام دهد. از تمام افغان ها خواسته میشود تا قبل از اقدام در کشورهای خلیج برای کار از طریق سفارت در مورد کارفرما/شرکت، شرایط قرارداد از جمله معاش، پاداش، ترانسپورت، تسهیلات صحی، اضافه کاری، رخصتی، تکت پرواز، و بیمه را تایید نمایند. آنها نباید تحت هیچ نوع شرایطی اوراق بانکی/قرارداد را امضاء نموده و یا وظایف نامحدود را قبول نمایند.

Register with your Embassy or Consulate

Get the addresses and phone numbers of your country's Embassy before you arrive in GCC countries. If possible, travel to the Embassy, or at least spot it on a map and know how you can get there if you need to.

It is important to register with or contact your Embassy or Consulate. Advise them of your location and your name. Sometimes, you are requested to provide them with a copy of your work contract, especially if there is a Labour or Welfare Attaché posted in the Embassy.

Registration with a consulate or embassy representing the country of your nationality in the country of your residence may provide a secure feeling.

ثبت نام در سفارت و کنسولگری
قبل از رسیدن به کشورهای خلیج آدرس و شماره تلفن های سفارت کشور را بگیرند. در صورت ممکن، به سفارت رفته و یا حداقل موقعیت آنرا در نقشه تعیین کرده و در مورد راه رفتن به آنرا در صورت ضرورت بدانید.
بسیار مهم است تا در سفارت و کنسولگری ثبت نام نموده و یا با آنها در تماس باشد. در مورد موقعیت و نام خود به آنها اطلاع دهید. بعضی اوقات، از شما خواسته میشود تا کاپی قرارداد کاری، مخصوصاً زمانیکه در سفارت اتشه کار و یا رفاه وجود داشته باشد ارائه دهید. ثبت نام با کنسولگری و یا سفارت کشور شما به شما احساس امنیت میدهد.

Programmes and services for migrant workers

One of the priority mandate and responsibilities of Embassies and Consulates is to provide assistance and services to their nationals, whether in times of distress or emergencies or during ordinary times. Some countries have Labour Attachés, officials working in the overseas Missions, in charge of the labour issues. They are responsible for offering support to migrant workers and to deal with their complaints.

The lists below are examples of programmes and services for migrant workers provided by the destination countries as well as the origin countries through their diplomatic and consular missions.

برنامه ها و خدمات برای کارگران مهاجر
یکی از اولویت ها و وظایف سفارت خانه ها و کنسولگری ها ارائه کمک و خدمات به اتباعش چه در حالات اضطراری و یا زمان های عادی میباشد. بعضی از کشور ها اتشه کار، مقامات رسمی که در ماموریت های بیرونی کار میکنند، و اشخاص مسئول موضوعات کار را دارند. آنها مسئول ارائه کمک به کارگران مهاجر و حل شکایات شان میباشد.
لیست ذیل مثال از برنامه های و خدمات برای کارگران مهاجر در کشورهای مقصد و همچنان کشورهای اصل از طریق دیپلومات ها و ماموریت های کنسولی میباشد.

Basic Assistance	Legal Service	Labour Service
<ul style="list-style-type: none"> •Repatriation, particularly of irregular/undocumented migrant workers •Shipment of remains and personal belongings •Blood money negotiations •Verification of whereabouts and conditions •Assistance in criminal cases •Assistance in immigration cases •Assistance to victims of Illegal Recruitment and Trafficking in Persons •Assistance to kidnapping and hostage victims 	<ul style="list-style-type: none"> •Assistance to detained or convicted migrant worker •Provision of services of lawyer or counsel •Prison and hospital visitation, court hearings, and consular mission •Basic information to walk-in clients on the host country's laws, and criminal and legal procedures •Conciliation proceedings, amicable settlement •Preparation of affidavits or sworn statements •Translation of documents •Counselling during preliminary investigation and hearings 	<ul style="list-style-type: none"> •Assistance in employment related complaints •Compliance with work contracts, payment of wages, other benefits •Work permits: application, renewal, expiration •Ascertaining whereabouts, runaways, and other similar grievances •Death benefits, end-of-service benefits, and insurance and other benefits arising from the employer-employee relationship •Counselling on non-performance of employment obligations

کمک های اولیه	خدمات حقوقی	خدمات کار
<ul style="list-style-type: none"> • عودت، بالخصوص از کارگران مهاجر غیر منظم / بی اسناد • انتقال اجساد و لوازم شخصی • مذاکرات خون بها • تایید مکان و شرایط • کمک در قضایای جرمی • کمک در قضایای مهاجرت • کمک به قربانیان استخدام های غیر قانونی و قاچاق انسان • کمک به قربانیان اختطاف و گروگان گیری 	<ul style="list-style-type: none"> • کمک به اوقیفی ها و یا کارگران مهاجر متهم • ارائه خدمات وکیل مدافع و یا مشوره • بازدید از زندان و شفاخانه، جلسات دادگاه و ماموریت های کنسولی • معلومات اولیه به موکلین در مورد قوانین و طرز العمل های حقوقی و جرمی کشورهای میزبان • مصالحه و حل منازعات • آمادگی استشهادی ها و یا سوگند نامه • ترجمه اسناد • مشاوره در تحقیقات اولیه و جلسات دادگاه 	<ul style="list-style-type: none"> • کمک در قسمت شکایات مربوط به کار • موافقت با قرارداد های کاری، پرداخت مزد ها و مزایای دیگر • مجوز کارک دخواستی، تمدید و انقضاء • معلوم کردن مکان تقریبی فراری ها و قضایای مشابه آن • مزایای فوتی، انعام آخر خدمت و بیمه و مزایای دیگر ناشی از ارتباط کارگر و کارفرما • مشاوره در مورد کارهای خارج از قرارداد

Afghanistan has a clear policy to support overseas employment for Afghan workers. Concerning migrant workers of Afghanistan, the Missions abroad perform the following diplomatic and consular services, among other things:

- Inspect the place of work;
- Assist the migrant workers in sending remittance;
- Work for the over-all welfare of migrant workers;
- Assist the migrant workers in respect of accommodation, treatment and other facilities;

- Provide legal assistance and counselling;
- Help in sorting out any problem of migrant workers relating to their conditions of work;
- Manage complaints between a migrant worker and his/her employer or between a migrant worker and the recruiting agent;
- Attend to appropriate courts in the host country to assist the migrant workers in settling their legal claims against the employer;
- Attend to death cases and facilitate the realization of compensation for occupational deaths or injuries;
- Verify different types of documents and paperwork including employment contracts;
- Attest to documents that a migrant worker needs to use;
- Issue travel documents, passports, and other documents; and
- Facilitate the observance of social and cultural festivals/events to help create cultural ties.

افغانستان پالیسی واضح برای کمک به استخدام های بیرون از کشور به کارگران افغان دارد. ماموریت های خارجی در رابطه به کارگران مهاجر افغا خدمات دیپلوماتیک و کنسولی ذیل را ارائه می نمایند:

بررسی محل کار

کمک به کارگران مهاجر در ارسال حواله جات

کار برای رفاه کارگران مهاجر

کمک به کارگران مهاجر در قسمت محل بودیاش و تسهیلات دیگر

ارائه کمک حقوقی و مشوره دهی

کمک در حل مشکلات مربوط به شرایط کاری کارگران مهاجر

مدیریت شکایات بین کارگران مهاجر و کارفرمای شان و یا بین کارگر مهاجر و اداره استخدام کننده

شرکت در محاکم در کشور میزبان غرض کمک به کارگران مهاجر در حل ادعاهای حقوقی شان علیه کارفرما

شرکت در قضایای فوتی و آسان سازی تحقق پاداش مرگ و جراحت های کاری

تأیید اسناد مختلف از جمله قرارداد های کاری

تصدیق اسناد که کارگران مهاجر نیاز به استفاده دارند

صدور اسناد سفر، پاسپورت و اسناد دیگر و

آسان سازی برگزاری مراسم فرهنگی و اجتماعی غرض کمک به ایجاد روابط فرهنگی



Take notes

Lined area for taking notes.

خود را امتحان کنید.

شما باید حداقل 6 سوال را صحیح جواب داده تا از امتحان کامیاب شوید و به مودل بعدی بروید.

سوال 1: شما می‌توانید در ختم قرارداد کاری تا هر وقت که بخواهید برای کار بمانید.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 2: تمام کارگران در کویت حق ثبت شکایت را به کارفرما و ربات ارتباط کارگران دارند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 3: در صورت نقض قوانین داخلی، مقامات کنسولگری می‌توانند شما را از زندان بیرون کنند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 4: در کشورهای خلیج جزای داشتن و استفاده از مواد مخدر غیر قانونی بسیار شدید می‌باشد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 5: در عمان در صورتیکه نتوانید منازعات را بصورت دوستانه حل نمایید می‌توانید آنرا به محکمه ابتدایی ثبت نمایید.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 6: مقامات قطری در صورت منازعات کار ورژن عربی قرارداد را ترجیح می‌دهند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 7: ماندن بیشتر از وقت بدون تمدید قرارداد و مجوز کار وضعیت شما را به غیر منظم تغییر داده و اقدامات قانونی از جمله تبعید را متوجه شما می‌گرداند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 7: دسترسی به سیستم حقوقی بالخصوص بخاطر پروسیجر های قانونی و زبان مشکل می‌باشد.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 8: مهاجرین بدون معاش بهتر است به کار خود ادامه دهند چرا که ممکن است کارفرما در صورت غیابت قضیه فرار را علیه شما ثبت نمایند.	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 9: اتشه رفاه جامعه مسنول کمک به مهاجرین و طی مراحل شکایات شان می‌باشد.	

<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط
<p>پرسوال 10: بر اساس کنوانسیون ویانا در رابطه به ارتباط کنسولگری ها، مقامات دستگیر کننده نیاز نیست تا از دستگیری شان سفارت را خبر دهند مگر اینکه شما مخصوصا تقاضا نمائید.</p>	
<input type="checkbox"/> درست	<input type="checkbox"/> غلط

Challenge Yourself

You have to answer at least 6 questions correctly to pass the examinations and proceed to the next module.

<p>Q1. At the end of your employment contract, you can stay in the country of work as long as you want.</p>	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
<p>Q2. All workers in Kuwait reserve the right to submit a grievance or a complaint to their employer and to the Labour Relations Department.</p>	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
<p>Q3. The consular officials can arrange your release from prison when you violate local laws.</p>	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
<p>Q4. In GCC countries, the penalties for possession, use or trafficking of illegal drugs are very severe.</p>	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
<p>Q4. In Oman, in case of failure of the amicable remedy, unresolved disputes can be brought before the Primary Court.</p>	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
<p>Q5. In the event of employment dispute, Qatari authorities refer to the Arabic version of the contract.</p>	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False

Q6. Overstay, without an extension of your contract and working permit puts you into irregular status, subject to legal action, including deportation.

True

False

Q7. The legal system is difficult to access, particularly due to language and legal procedures.

True

False

Q8. Unpaid migrant workers are advised to continue working for the employer as the employer might file a runaway case against them if they do not report to work.

True

False

Q9. Community of welfare attaché are responsible for offering support to migrant workers and for dealing with their complaints.

True

False

Q10. According to the Vienna Convention on Consular Relations, the arresting authorities are not required to inform your Embassy of your detention or arrest unless you specifically ask them to do so.

True

False

لیست سفارت های افغانستان در کشورهای خلیج

سفارت افغانستان در بحرین

ماموریت افغانستان در دوحه

سفارت افغانستان در کویت

آدرس: سورا، بلاک 6، سرک سورا، شهر کویت

تیلیفون: +965-532-9461

فکس: +965-532-6274

ایمیل: kuwait@mfa.af

تویتر <https://twitter.com/AfghanEmbKwt>

فیس بوک: <https://www.facebook.com/AfghanistanInKW/>

سفارت افغانستان در مسکات

آدرس: راه 3019، مسکات، عمان

تیلیفون: (+968) 24 698 791,4

فکس (+968) 24 697 848

ایمیل: info@muscat.mfa.af

فیس بوک: <https://www.facebook.com/Embassy/Afghanistan-Embassy-Muscat>

سفارت افغانستان دوحه-قطر

آدرس: زون الدفینه ویست بی (66)، جاده الحدیثه (804)، ساختمان (109) دوحه

تیلیفون +974-493-2319

فکس +974-493-2330

ایمیل info.doha@mfa.af

تویتر AfghansitanINQA

وبسایت <https://www.doha.mfa.af/>

فیس بوک: <https://www.facebook.com/AfghanistanembassytoQatar/>

سفارت افغانستان، ریاض، شاهی عربستان سعودی

آدرس: السفرات، منطقه الکندی، ریاض، عربستان سعودی

تیلیفون: +966-11-4803459

فکس: +966-11-4803451

ایمیل: info@afgembassy.sa

وبسایت: <http://www.afgembassy.sa/>

فیس بوک: <https://www.facebook.com/AfghanistanInSA/>

سفارت افغانستان در ابوظبی

آدرس: جاده میدان هوایی- منطقه دیبولماتیک، سکتور W-59/02، ابوظبی، امارات متحده عربی

تیلیفون: +971 2447 2666

فکس: +971-244-72660

ایمیل: info.abudhabi@mfa.af; abudhabi@mfa.af

وبسایت: <https://www.abudhabi.mfa.af/>

فیس بوک: <https://www.facebook.com/AfghanistanInAE/>

LIST OF AFGHANISTAN EMBASSIES IN GCC

EMBASSY OF AFGHANISTAN BAHRAIN

See Afghanistan Mission accredited to in Doha

EMBASSY OF AFGHANISTAN KUWAIT

Address: Surra, Block 6, Surra Street, Kuwait City

Phone +965-532-9461;

Fax +965-532-6274
Email kuwait@mfa.af
Twitter <https://twitter.com/AfghanEmbKwt>
Facebook: <https://www.facebook.com/AfghanistanInKW/>

EMBASSY OF AFGHANISTAN MUSCAT

Address: 3019 Way, Muscat, Oman
Phone (+968) 24 698 791,4
Fax (+968) 24 697 848
Email info@muscat.mfa.af
Facebook: <https://www.facebook.com/Embassy/Afghanistan-Embassy-Muscat>

EMBASSY OF AFGHANISTAN DOHA – QATAR

Address: Al Dafna West Bay Zone (66) Al Haditha Road (804) Building (109) Doha
Phone +974-493-2319
Fax +974-493-2330
Email info.doha@mfa.af
Twitter AfghansitanINQA
Website <https://www.doha.mfa.af/>
Facebook: <https://www.facebook.com/AfghanistanembassytoQatar/>

EMBASSY OF AFGHANISTAN RIYADH KINGDOM OF SAUDI ARABIA

Address: Al-Safraat - Al-Kundi area, Riyadh, Saudi Arabia
Phone +966-11-4803459
Fax +966-11-4803451
Email info@afgembassy.sa
Website <http://www.afgembassy.sa/>
Facebook: <https://www.facebook.com/AfghanistanInSA/>

AFGHANISTAN EMBASSY IN ABU DHABI

Address: Airport road- Diplomatic Area, Sector W-59/02, Abu Dhabi, United Arab Emirates
Phone +971 2447 2666
Fax +971-244-72660
Email info.abudhabi@mfa.af; abudhabi@mfa.af
Website <https://www.abudhabi.mfa.af/>
Facebook: <https://www.facebook.com/AfghanistanInAE/>