

Post-arrival training and orientation for migrant workers from Pakistan (PAOS)

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

پاکستان سے آنے والے تارکین وطن
مزدوروں کے لئے آمد کے بعد کی تربیت
اور واقفیت
(گلف تعاون کونسل ممالک جانے والے تارکین وطن
کارکنوں کے لئے اضافی معلومات کے ساتھ)

(in English and Urdu)



Table of content	
Foreword	8
پیش لفظ.....	8
Abbreviations	13
Introduction to the handbook	14
بیاض/ہینڈ بک کا تعارف.....	14
Migration terms glossary	17
ہجرت کی اصطلاحاتی لغت.....	18
-.....	18
ہجرت - دوسری ریاست میں آباد ہونے کے نظریہ سے ایک ریاست سے رخصت ہونے یا وہاں سے نکلنے کا عمل.....	18
- آزادی نقل وحرکت- ایک انسانی حق جس میں تین بنیادی عناصر شامل ہیں: کسی ملک کے علاقے میں نقل وحرکت کی آزادی ، کسی بھی ملک کو چھوڑنے کا حق اور اپنے ملک واپس جانے کا حق.....	18
TRAINING MODULES	20
Getting Started - Introduction to the training course	20
ابتداء - تربیتی کورس کا تعارف.....	20
MODULE 1 GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES- GENERAL INFORMATION	24
ماڈیول 1 خلیج تعاون کونسل ممالک (جی سی سی)- عمومی معلومات.....	24
SESSION 1 – GETTING THERE	25
سیشن 1 - وہاں پہنچنا.....	25
Visa scam	26
ویزامیں دھوکہ دہی.....	26
Verification of visas	27
ویزوں کی تصدیق.....	28
Immigration rules	28
امیگریشن کے قواعد.....	28
Flying In	44
خلیج فارس کے ملکوں میں پہنچنا.....	45
Kingdom of Bahrain - Mamlakat al Bahrayn	56
بحرین کی بادشاہت - مملکت بحرین.....	56
State of Kuwait - Dawlat al Kuwayt	59
ریاست کویت- دولت الكويت.....	59
Sultanate of Oman -Saltanat Uman	62
عمان کی سلطنت- سلطنت عمان.....	63
State of Qatar- Dawlat Qatar	65
ریاست قطر- دولت قطر.....	66
Kingdom of Saudi Arabia (KSA) - Al Mamlakah al Arabiyah as Suudiyah	68

brief مملکتِ سعودی عرب – المملکت العربیہ السعودیہ	68
State of the United Arab Emirates (UAE) - Al Imarat al Arabiyah al Muttahidah	71
ریاستِ متحدہ عرب امارات (یو اے ای) – الامارات العربیہ المتحدہ	72
SESSION 3 - PEOPLE AND CULTURE	74
اجلاس 3 - لوگ اور ثقافت	74
Religion in Gulf countries	74
خلیجی ممالک میں مذہب	75
Arabic language	78
عربی زبان	79
Term of address and greetings	81
خطاب اور سلام کی اصطلاح	81
Dress Code	83
ضابطہ لباس	83
Culture in the Arab Gulf countries	85
خلیج عرب کے ممالک میں ثقافت	85
SESSION 4 - DOs AND DON'Ts	89
Visiting mosques	89
اجلاس 4 – احتیاطی تدابیر	89
مساجد میں جانا	89
Etiquette	90
آداب	90
Alcohol and illegal drugs	90
شراب اور غیر قانونی منشیات	91
Body language - do's and don'ts	91
احتیاطی تدابیر برائے جسمانی حرکات و اشارات	92
Conversation topics	92
گفتگو کے عنوانات	93
Sex and relationships	93
جماع اور تعلقات	93
Challenge Yourself	96
خود کو آزمائیں	96
MODULE 2 WORKING IN GCC	98
ماڈیول 2: جی سی سی ممالک میں کام کرنا	98
SESSION 1 – THE KAFALA SYSTEM	99
اجلاس 1- کفالہ نظام	99
SESSION 2 – WORKING ABROAD – RIGHTS AND OBLIGATIONS	107

اجلاس 2 - باہر کے ملکوں میں کام کرنا - حقوق اور ذمہ داریاں	107
WORKING IN BAHRAIN	113
What to do upon arrival in Bahrain	113
بحرین میں کام کرنا	113
بحرین آمد پر کیا کریں؟	113
1. معزوری کارڈ کے لئے مئی جگہ مختظ کی ٹی بی	115
Labour contract in Bahrain	116
بحرین میں مزدوری کا معاہدہ	116
Rights and obligation of workers	120
Policies on wages	125
WORKING IN KUWAIT	126
What to do upon arrival in Kuwait	126
کویت میں کام کرنا	127
Labour contract in Kuwait	131
کویت میں مزدوری کا معاہدہ	131
Rights and obligation of workers	134
کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داری	134
Policies on wages	139
اجرت پر پالیسیاں	139
WORKING IN OMAN	140
What to do upon arrival in Oman	140
عمان میں کام کرنا	140
عمان پہنچنے پر کیا کرنا چاہیئے	140
Labour contract in Oman	143
عمان میں مزدوری کا معاہدہ	143
Rights and obligation of workers	146
کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں	146
Policies on wages	151
WORKING IN QATAR	152
What to do upon arrival in Qatar	152
قطر میں کام کرنا	152
قطر پہنچنے پر کیا کرنا چاہیئے	152
Labour contract in Qatar	155
قطر میں مزدوری کا معاہدہ	156
Rights and obligation of workers	158
کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں	158

Policies on wages	163
WORKING IN SAUDI ARABIA.....	164
What to do upon arrival in Saudi Arabia	164
سعودی عرب میں کام کرنا.....	165
سعودی عرب پہنچنے پر کیا کرنا چاہیئے	165
Labour contract in Saudi Arabia	168
سعودی عرب میں مزدوری کا معاہدہ	168
Rights and obligation of workers.....	171
کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں	171
WORKING IN UNITED ARAB EMIRATES	176
What to do upon arrival in the United Arab Emirates	176
متحدہ عرب امارات میں کام کرنا.....	176
متحدہ عرب امارات پہنچنے پر کیا کرنا چاہیئے	176
Labour contract in the United Arab Emirates	179
متحدہ عرب امارات میں مزدوری کا معاہدہ	180
Rights and obligation of workers.....	183
کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں	183
Policies on wages	189
اجرت پر پالیسیاں	189
Challenge Yourself	192
خود کو آزمائیں.....	193
MODULE 3 UNDERSTANDING GCC COUNTRIES	194
SESSION 1 - DAILY LIFE IN ARABIAN GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES.....	194
Cultural Adaptation	194
ماڈیال 3: خلیجی ممالک کو سمجھیں.....	194
اجلاس 1- عربی گلف تعاون کونسل ممالک میں روز مرہ کی زندگی.....	195
ثقافتی موافقت.....	195
Travel and transport	196
سفر اور آمدورفت.....	196
Tax, money and banking.....	197
ٹیکس ، رقم اور بینکنگ.....	198
Accommodation.....	200
رہائش.....	200
Cost of Living	201
رہن سہن کے اخراجات.....	201
Public holidays	202

عام تعطیلات	203
Health care and medical services	208
صحت کی دیکھ بھال اور طبی خدمات	209
SESSION 2 – USEFUL INFORMATION	211
Utilities	211
اجلاس 2: کارآمد معلومات	214
افادیت	214
Emergency numbers	218
ہنگامی نمبر	218
Do and don't in case of natural calamities	223
قدرتی آفات کی صورت میں احتیاطی تدابیر	225
Challenge Yourself	227
خود کو آزمائیں	228
MODULE 4 LEGAL PROTECTION	230
SESSION 1 - CONSEQUENCES OF BREAKING THE LAW	230
Criminal Offenses	230
ماڈیول 4: قانونی تحفظ	230
اجلاس 1 - قانون کی خلاف ورزی کے نتائج	230
فوجداری جرائم	231
Traffic Laws	231
ٹریفک قوانین	231
SESSION 2 – DISPUTE SETTLEMENT MECHANISMS	234
اجلاس 2 - تنازعہ طے کرنے والی ترکیبیں	234
How to file a complaint as a worker in Bahrain	235
بحرین میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں	235
How to file a complaint as a worker in Kuwait	237
کویت میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں	238
How to file a complaint as a worker in Oman	239
عمان میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں	239
How to file a complaint as a worker in Qatar	239
قطر میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں	240
How to file a complaint as a worker in Saudi Arabia	241
سعودی عرب میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں	241
How to file a complaint as a worker in United Arab Emirates	242
متحدہ عرب امارات میں بطور کارکن شکایات کیسے درج کریں	242
SESSION 3 - CONSULAR ASSISTANCE IN THE COUNTRY OF DESTINATION	243

اجلاس 3۔ منزل مقصود کے ممالک میں کونسلر معاونت	243
Challenge Yourself	249
اپنے آپ کو آزمائیں	250

Foreword

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.

پیش لفظ

آپ کو آپ کے کام کرنے کے اس نئے مقام / ملک میں خوش آمدید۔ آپ کے ہاتھوں میں اس ماڈیول کا ہونا یا آپ کا یہ بیاض/بینڈبک پڑھنا یہ ظاہر کرتا ہے کہ آپ کسی ایسی نئی جگہ پر پہنچ گئے ہیں جہاں اب آپ کام کریں گے۔ بیرون ملک کام کرنے کا آپ کا فیصلہ آپ کی زندگی کے ہر دوسرے عام فیصلے کی طرح ہے: آپ نے صرف چند باتوں کو یقینی بنانا ہے، اور وہ یہ کہ آپ اپنا مقصد جانتے ہوں، آپ کو معلوم ہو کہ آپ نے اپنی مطلوبہ منزل تک کیسے پہنچنا ہے اور آپ نے اپنے مقصد میں سے زیادہ سے زیادہ فائدہ کیسے اٹھانا ہے۔ بیرون ملک کام کرتے وقت بڑی تنخواہوں کی کمائی کی صلاحیت بہت دلکش لگتی ہے۔ تاہم، کہیں اور ہجرت کرنے یا اپنے آبائی وطن میں رہنے کا فیصلہ کرنا آسان کام نہیں ہوتا، اور کسی نئے ملک میں منتقل ہونے اور آباد ہونے کے لئے عملی تیاریوں اور ایک اچھے منصوبے کی ضرورت ہے تاکہ آپ کے پریشانیوں حقیقت میں نہ بدل جائیں۔

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.

ملازمت کیلئے کسی دوسرے ملک جانے والے افراد کی منزل مقصود پر پہنچنے کے بعد تربیت اور تعارف کیلئے یہ بینڈبک انٹرنیشنل سینٹر فار مائیگریشن پالیسی ڈیولپمنٹ (آئی سی ایم پی ڈی) کی جانب سے "سلک روٹس ممالک میں نقل مکانی کے انتظام کو بہتر بنانے" کے منصوبے کے ایک حصے کے طور پر یورپی یونین کی مدد سے تیار کی گئی ہے۔ یہ بیاض آپ کو وہ معلومات فراہم کرتا ہے جو آپ کی ضرورت ہے اور بیرون ملک کام کرنے اور آباد ہونے کے بارے میں بہتر فیصلہ کرنے میں آپ کی مدد کرتا ہے۔

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.

بیرون ملک کام کرنا یا بیرون ملک مقیم ہونا خاص طور پر شروع میں دلچسپ ہوسکتا ہے۔ بیرون ملک کام کرتے وقت زیادہ تنخواہ حاصل کرنے کا امکان تارکین وطن مزدوروں کے لئے بہت دلکش ہے۔ تاہم ، غیر ملکی باشندوں کو نئی مشکلات یا پریشانیوں کا سامنا کرنا پڑسکتا ہے۔ ان میں سے بہت ساری مشکلات مختلف کاموں کی ترتیب سے متعلق ہوں گے ، جبکہ دیگر آپ کے ملک / کام کی جگہ کی معاشرتی زندگی سے وابستہ ہوں گے۔

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.

یہ بیاض /ہینڈ بک ان تارکین وطن جو دوسرے ممالک میں کام شروع کرنے جا رہے ہیں، کے لئے پڑھنا لازمی ہے۔ اگرچہ اس ہینڈ بک میں بنیادی معلومات کا اطلاق اس سے قطع نظر ہے کہ آپ کس ملک میں کام کریں گے ، لیکن اس میں خلیج تعاون کونسل ممالک (جی سی سی) کے بارے میں مخصوص معلومات مہیا کی گئی ہیں ، جو تارکین وطن کارکنوں کے لئے ایک اہم منزل خطہ ہے۔ یہ رہنماکتاب عمومی زندگی اور کام کے تمام پہلوؤں کے بارے میں مفید مشورے فراہم کرنے کے ساتھ ساتھ ، ملازمت ، پرمٹ ، ویزا ، رہائش اور خوراک ، مواصلات اور مالی خدمات ، صحت کی دیکھ بھال اور سماجی انشورنس ، قوانین اور ضوابط ، سرکاری خدمات ، معاونت کے نیٹ ورکس اور جیسے مضامین سے متعلق امور کا احاطہ کرتا ہے۔

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.

چونکہ بیرون ملک کام کرنے کے لئے کام اور زندگی کے رویوں میں سلجھاؤ کی ضرورت ہوتی ہے ، اسی لئے ہم آپ کو یہ بیاض /ہینڈ بک پڑھنے کی ترغیب دے رہے ہیں اوراگر ممکن ہو تو ، آپ کے بیرون ملک پہنچنے کی تاریخ سے دو ماہ کے اندر سفارتخانے ، قونصل خانوں یا سول سوسائٹی اور تارکین وطن کے لئے کام کرنے والے تنظیموں کی پیش کردہ پی اے او ایس کلاسز میں سے کسی ایک میں حصہ لینے کے مواقع سے بھی ضروری طور مستفید ہوں۔ آپ ایم آر سی کی ویب سائٹ کے ذریعہ آن لائن کورس بھی کرسکتے ہیں۔ ہمیں یقین ہے کہ اس کلاس کومکمل کرنے کے بعد آپ کے پاس دوسرے ممالک میں غیر ملکی کارکن کی حیثیت سے اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کی واضح جانکاری آچکی ہوگی۔

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.

یہ بیاض/ہینڈ بک ایک ارتقائی دستاویز ہے جسے متعلقہ نئی معلومات ، پالیسی ، پروگرام یا سروسز کی دستیابی کی روشنی میں باقاعدگی سے بڑھا یا اپ ڈیٹ کیا جائے گا۔ اس ہینڈ بک کے اندر موجود تمام معلومات اشاعت کے وقت درست ہیں لیکن اس میں تبدیلی ہو سکتی ہے۔ مزید تازہ کاریوں کے لئے ، براہ کرم ایم آر سی کی تمام ویب سائٹس کو باقاعدگی سے دیکھتے رہیے۔

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.

اظہار تشکر

یہ ہینڈ بک ہجرت کے امور پر کام کرنے والے آئی سی ایم پی ڈی عملے اور مشیروں کے ذریعہ ان کی مہارت کے شعبوں میں مہیا کردہ سامان کے ساتھ ، خاص طور پر ، محترمہ میہیلہ میٹی کی مدد سے تیار کی ہے۔ ہم مرتبہ جائزہ لینے والوں میں ہیڈ کوارٹر کے ساتھ ساتھ ملک کی سطح پر آئی سی ایم پی ڈی آفیسرز جیسے کنٹری کوارڈینیٹرز ، ایم آر سی کوارڈینیٹرز اور کونسلرز اور سرکاری ہم منصب شامل تھے۔

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.

Mission of ICMPD

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

ای سی ایم پی ڈی کے بارے میں

انٹرنیشنل سنٹر فار مائیگريشن پالیسی ڈویلپمنٹ (آئی سی ایم پی ڈی) جو 18 ممبر ممالک اور 250 سے زیادہ عملے پر مشتمل ایک بین الاقوامی تنظیم ہے۔ یہ دنیا بھر میں 90 سے زیادہ ممالک میں سرگرم ہے اور نقل مکانی کے راستوں پر موثر تعاون اور شراکت داری پیدا کرنے کے لئے اپنے کام میں ایک علاقائی نقطہ نظر اپناتا ہے۔ اس کے ترجیحی خطوں میں افریقہ ، وسطی اور جنوبی ایشیا ، یورپ اور مشرق وسطی شامل ہیں۔ ہجرت کے نظم و نسق سے اس کا سہ رخی نقطہ نظر ساختی طور پر تحقیق ، ہجرت کے مکالمے اور صلاحیت سازی کو جوڑنا - دنیا بھر میں ہجرت کی پالیسی کو بہتر بنانے میں معاون ہے۔ ویانا میں مقیم تنظیم برسلز میں ایک مشن ، مالٹا میں ایک علاقائی دفتر اور متعدد ممالک میں پروجیکٹ دفاتر رکھتی ہے۔ آئی سی ایم پی ڈی کو اپنے ممبر ممالک ، یورپی کمیشن ، اقوام متحدہ اور دیگر کثیرالجہتی اداروں کے علاوہ دوطرفہ دہندہ سے بھی مالی اعانت ملتی ہے۔ 1993 میں قائم ، آئی سی ایم پی ڈی اقوام متحدہ کے مبصر کی حیثیت رکھتا ہے اور 700 سے زائد شراکت داروں کے ساتھ جن میں یورپی یونین کے اداروں اور اقوام متحدہ کی ایجنسیاں بھی شامل ہیں، تعاون کرتا ہے۔

آئی سی ایم پی ڈی کا مشن

لوگوں کی نقل مکانی اور نقل و حرکت کو منصوبہ بند اور منظم منتقلی کی پالیسیوں کے ذریعے منظم ، محفوظ اور باقاعدہ کرنا ۔

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.

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

دستبرداری

اس اشاعت میں موجود عہدوں سے کسی بھی ملک ، علاقے یا رقبے ، کے حکام کی قانونی حیثیت ، یا اس کے سرحدوں کی حد بندی سے متعلق EU یا ICMPD کی طرف سے کسی بھی رائے کے اظہار کا مطلب نہیں ہے۔ اس اشاعت میں موجود فرموں اور تجارتی مصنوعات اور عملوں کے ناموں کا حوالہ EU یا ICMPD کی طرف سے ان کی توثیق کرنے کا مقصد نہیں ہے اور کسی خاص فرم ، تجارتی مصنوعات یا عمل کا ذکر نہ کرنے میں کسی بھی طرح کی ناکامی یا نامنظور ہونے کی علامت نہیں ہے۔

یہ کتابچہ صرف معلوماتی مقاصد کے لئے ایک وسیلہ ہے اور اسے قانونی مشورے یا ہدایات کے طور پر شمار نہیں کیا جاسکتا ہے۔

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
OPF	Overseas Pakistanis Foundation
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

Introduction to the handbook

Target audiences

This training handbook is intended for use during training courses for migrant workers once they arrive in their destination countries, and in particular, 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.

بیاض/ہینڈ بک کا تعارف

ہدف سامعین

اس تربیتی ہینڈ بک کا مقصد ملازمت کیلئے کسی دوسرے ملک اور خاص طور پر ، خلیج تعاون کونسل کے کسی ایک ملک میں پہنچنے کے بعددی جانے والی تربیتی کورس میں استعمال ہونے کا ہے ۔ تربیت کے اختتام پر ، ایم آر سی یا دیگر خدمات فراہم کرنے والوں کے ذریعہ ایک سرٹیفکیٹ جاری کیا جائے گا۔

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.

اغراض ومقاصد

اس ہینڈ بک کا مجموعی مقصد نئے آنے والے تارکین وطن کارکنوں کو منزل مقصود ممالک کی پروفائل اور آبادیاتی ، پالیسیاں ، قوانین اور ضوابط ، ثقافت ، قواعد ، اصول اور زبان ، اور اس کے لئے دیگر متعلقہ اور ضروری معلومات کے بارے میں تازہ ترین اور زیادہ جامع معلومات فراہم کرنا ہے۔

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.

خلیج تعاون کونسل کے کسی ملک میں کام کے مقام پر پہنچنے کے بعد آجر آپ کے لئے معاونت یا تعارفی سیشن فراہم کرسکتا ہے۔ جب آپ کے پاس ایسی سہولت دستیاب نہیں ہوتی تو یہ کتابچہ ایک اضافی ماخذ کی حیثیت سے اور ایک جامع ذریعہ کے طور پر کام کرسکتی ہے۔ اس گائیڈ کا مقصد کسی عام ملک میں زندگی گزارنے کے لئے کس طرح تیار رہنا ہے اور کس طرح کام کرنا ہے ، کے بارے میں سب سے عام سوالوں کے جوابات فراہم کرنا ہے۔ بہت سارے معاملات میں ، عرب خلیجی ممالک آپ کی توقع سے بالکل

مختلف ہوسکتے ہیں۔ آپ کو انتظامی امور نپٹانے ہونگے ، اور آپ کو ان ممالک کے زبان (یا کم از کم بنیادی باتیں) اور ثقافت کے بارے میں جاننا ہوگا۔

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.

- اس مینول کو تیار کرنے اور تارکین وطن کارکنوں کے لئے تربیتی کورسز کی فراہمی کے ذریعے ، ایم آر سی امید کرتا ہے کہ شریک افراد کو مندرجہ ذیل مدد فراہم ہوگی؛
الف) ممکنہ تارکین وطن کارکنوں کو خلیج تعاون کونسل کے ممالک میں کام کرنے اور رہنے کے بارے میں حقیقت پسندانہ توقعات وضع کرنا؛
ب) خلیج تعاون کونسل ممالک کے تارکین وطن کارکنوں کی آمد کے بعد موافقت میں آسانی پیدا کرنا اور ان کے ملازمت کے معاہدے کے تحت اپنے فرائض اور ذمہ داریوں کی کارکردگی میں ان کی رہنمائی کرنا؛
پ) جی سی سی ممالک میں کامیاب موافقت کے لئے ضروری مہارتوں ، رویوں اور عملی علم کی ترقی میں تارکین وطن کارکنوں کی مدد کرنا؛
ج) ممکنہ تارکین وطن کارکنوں کے جی سی سی ممالک میں رہنے اور کام کرنے سے متعلق سوالات کے جوابات اور ان کو ان ذرائع سے آگاہ کرنا جو انہیں خطرے یا خطرناک صورتحال میں اپڈیٹ یا مدد فراہم کرے گا۔

PAOS is conducted through:

1. **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.mrc.org.pk/en/>.

PAOS مندرجہ ذیل ذرائع سے کیا جاتا ہے:

1 (1) **آمنے سامنے** (کلاس روم طرز) کلاسز جہاں نئے آنے والے تارکین وطن کارکن **PAOS** سائٹ پر جائیں گے اور **PAOS** ٹرینر سے روبرو گفتگو کریں گے۔ اس سرکرمی کے لئے موزوں مقام ایم آر سی کی بلڈنگ ، ملک کا سفارت خانہ یا قونصل خانہ یا دیگر عوامی مقامات جو نقل مکانی کرنے والے کارکنوں کے لئے قابل رسائی ، محفوظ اور آسان ہیں، ہوسکتا ہے۔ **PAOS** کو کہاں اور کب منظم کیا جاتا ہے اس بارے میں معلومات <https://www.mrc.org.pk/en> / پر دستیاب ہیں۔

2. **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 <https://www.mrc.org.pk/en/>.

2) **آن لائن کلاسز** جہاں نئے آنے والے تارکین وطن کارکنوں کو **PAOS** پورٹل تک رسائی دی جاتی ہے۔ آن لائن کورس کے تعارفی حصے میں اکاؤنٹ بنانے اور آن لائن **PAOS** لینے کے بارے میں ہدایات بیان کی گئی ہیں۔ آن لائن پلیٹ فارم کے اندر ، تارکین وطن کارکن ایک ایسے وقت اور جگہ پر **PAOS** لے سکتا ہے ، جو اس کے لئے سب سے زیادہ مناسب ہو ، بشرطیکہ انٹرنیٹ کنیکشن دستیاب ہو۔ آپ اس کورس کے آن لائن ورژن <https://www.mrc.org.pk/en> پر حاصل کرسکتے ہیں۔

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 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.

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”

ہجرت کی اصطلاحاتی لغت⁴

- **ابائی ملک** - وہ ملک جو نقل مکانی کے بہاؤ کا ایک ذریعہ ہے (باقاعدہ یا فاسد)
- **ہجرت** - دوسری ریاست میں آباد ہونے کے نظریہ سے ایک ریاست سے رخصت ہونے یا وہاں سے نکلنے کا عمل
- **آزادی نقل و حرکت** - ایک انسانی حق جس میں تین بنیادی عناصر شامل ہیں: کسی ملک کے علاقے میں نقل و حرکت کی آزادی⁵، کسی بھی ملک کو چھوڑنے کا حق اور اپنے ملک واپس جانے کا حق⁶۔

- **امیگریشن** - ایک ایسا عمل جس کے ذریعے غیر شہری کسی ملک میں آباد کاری کے لئے منتقل ہو جائیں۔

- **غیر منظم ہجرت** - یہ ان افراد کی نقل و حرکت ہے جو بھیجنے، راہداری اور وصول کرنے والے ممالک کے باقاعدہ اصولوں سے باہر ہوتی ہے۔ بے قاعدہ ہجرت کی کوئی واضح یا عالمی سطح پر قبول شدہ تعریف نہیں ہے۔ منزل مقصود ممالک کے نقطہ نظر کے مطابق، یہ امیگریشن کے ضوابط کے تحت مطلوبہ دستاویزات کے بغیر کسی ملک میں داخلہ، قیام یا کام کرنے کے مترادف ہے۔ بھیجنے والے ملک کے نقطہ نظر سے، بے قاعدگی دیکھنے کو ملتی ہے، مثال کے طور پر، ایسے معاملات میں جب کوئی شخص بغیر کسی پاسپورٹ یا سفری دستاویز کے بین الاقوامی سرحد عبور کرتا ہے یا ملک چھوڑنے کی انتظامی ضروریات کو پورا نہیں کرتا ہے۔ تاہم، رجحان یہ ہے کہ "غیر قانونی ہجرت" کے استعمال کو تارکین وطن کی غیرقانونی آمد و رفت اور افراد میں اسمگلنگ کے معاملات تک محدود رکھا جاتا ہے۔ یہ بھی ترجیح دی جاتی ہے کہ مناسب اجازت کے بغیر کسی ملک میں قیام کرنے والے تارکین وطن کی وضاحت کے لئے بے قائدہ تارکین وطن یا غیر دستاویزی تارکین وطن کی اصطلاح استعمال کی جائے۔

- **مزدوروں کی نقل مکانی** - ملازمت کے مقصد سے افراد کی ایک ریاست سے دوسری ریاست، یا رہائش کے اپنے ملک میں نقل و حرکت۔ بیشتر ریاستوں میں مزدوروں کی منتقلی کو ان کے ہجرت

⁴ یہ کلیدی اصطلاحات بین الاقوامی تنظیم برائے مہاجرت (IOM)، "اہم ہجرت کی اصطلاحات" سے لی گئیں ہیں۔

⁵ آرٹیکل 13 (1)، انسانی حقوق کا عالمی اعلامیہ، 1948: "ہر ایک کو ہر ریاست کی حدود میں رہتے ہوئے نقل و حرکت اور رہائش کا حق حاصل ہے۔"

⁶ آرٹیکل 13 (2)، انسانی حقوق کا عالمی اعلامیہ، 1948: "ہر ایک کو اپنے ملک سمیت کسی بھی ملک کو چھوڑنے اور اپنے ملک واپس جانے کا حق ہے۔"

کے قوانین میں توجہ دی جاتی ہے۔ اس کے علاوہ ، بیرون ملک مقیم مزدوروں کی نقل مکانی کو منظم کرنے اور اپنے شہریوں کے لئے بیرونی ممالک میں مواقع کے حصول میں کچھ ریاستیں سرگرم کردار ادا کرتی ہیں۔

- **تارکین وطن** - ہجرت کی بین الاقوامی تنظیم نے ایک تارکین وطن کی تعریف کچھ اس طرح کی ہے جو بین الاقوامی سرحد کے اس پار منتقل ہوچکا ہے یا اس کی رہائش گاہ سے دور کسی ریاست میں رہ گیا ہے ، قطع نظر اس سے کہ (1) شخص کی قانونی حیثیت کیا ہے (2) چاہے نقل و حرکت رضاکارانہ ہو یا غیر اختیاری (3) تحریک کی وجوہات کیا ہیں۔ یا (4) قیام کا دورانیہ کیا ہے؟

- **ہجرت** - کسی شخص یا افراد کے ایک گروپ کی ، بین الاقوامی سرحد کے پار یا ریاست کے اندر نقل و حرکت ۔ یہ آبادی کی حرکت ہے جس میں لوگوں کی ہر طرح کی نقل و حرکت شامل ہے ، خواہ اس کی لمبائی ، ساخت اور اسباب کچھ بھی ہوں۔ اس میں مہاجرین کی نقل مکانی ، بے گھر افراد ، معاشی تارکین وطن اور خاندانی اتحاد کے ساتھ دوسرے مقاصد کے لئے منتقل ہونے والے افراد شامل ہیں۔

وصول کنندہ ملک۔ میزبان ملک یا کوئی تیسرا ملک۔ واپسی یا وطن واپسی کی صورت میں ، ابائی ملک ہی وصول کنندہ ملک ہوتا ہے۔ اور ایک ایسا ملک جس نے صدارتی ، وزارتی یا پارلیمانی فیصلے کے ذریعہ مہاجرین اور مہاجرین کی ایک خاص تعداد کو سالانہ بنیاد پر وصول کرنا قبول کیا ہے اس کو بھی وصول کنندہ ملک کہا جاسکتا ہے۔

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

تربیتی ماڈیولز

ابتداء - تربیتی کورس کا تعارف	
شروع کرنے کا طریقہ اور مختلف نصابات کہاں سے تلاش کرنے کے بارے میں ایک جائزہ فراہم کرنا۔ آپ کو کورس کے مقصد اور ڈھانچے کے بارے میں بتایا جائے گا۔ آپ کو اس کورس کی توقعات کے بارے میں بتایا جائے گا جس کے ساتھ آپ کو مکمل تعميل کرنا ہوگا	سیکھنے کے مقاصد:
کہ اس کی وضاحت کریں کہ تربیتی کورس میں کون سے امور شامل ہوں گے اور شرکاء کو کن اصولوں اور قواعد پر عمل کرنا چاہئے	اس ماڈیول کے اختتام پر ، آپ قابل ہوسکیں گے:

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.

اس ہینڈ بک کو کیسے استعمال کریں

اس ہینڈ بک کا استعمال سیشن کی وضاحت کرنے یا جی سی سی ممالک میں مزدور امیگریشن کے بارے میں تفہیم حاصل کرنے میں دلچسپی رکھنے والے افراد کے لئے ایک علیحدہ وسیلہ کے طور پر کیا جاسکتا ہے۔ کلاس روم کی ترتیت میں ، سیکھنے کے مثبت نتائج کو فروغ دینے کے غرض سے ان ماڈیولز میں کیس اسٹڈیز ، کوئز ، کامیابی کی عمدہ مثالیں ، اور گروپ ورک جیسے مواد کو شامل کیا جاسکتا ہے۔

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.**

اس کتابچہ کا مقصد بطور ایک معیاری دستی فارمیٹ کے شروع سے آخر تک پڑھنے کا نہیں ہے، بلکہ اس کا مقصد ایک ایسا وسیلہ ہے کہ جب آپ کو کسی وضاحت کی ضرورت ہو تو آپ اس سے مشورہ کرسکیں۔ تاہم ، یہ سختی سے تجویز کی جاتی ہے کہ آپ تمام ماڈیول پڑھیں تاکہ آپ ان چیلنجوں کو بہتر طور پر سمجھ سکیں جن کا آپ سامنا کر رہے ہیں ، جس کا صحیح طور پر جواب دینے کے قابل ہونا آپ کے لئے حد ضروری ہے۔

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

تربیتی کورس کا ڈھانچہ

اس تربیتی کورس میں ایک تعارفی اور چار موضوعاتی ماڈیول شامل ہیں:

- تربیتی کورس کا تعارف
- ماڈیول 1 خلیج تعاون کونسل ممالک - عمومی معلومات
- ماڈیول 2 جی سی سی ممالک میں کام کرنا
- ماڈیول 3 جی سی سی ممالک کو سمجھنا
- ماڈیول 4 جی سی سی ممالک میں قانونی تحفظ

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.

یہ چار ماڈیول جی سی سی ممالک میں تارکین وطن کے اتحاد کے عمل کے مختلف پہلوؤں پر توجہ دے رہے ہیں۔ ہر ایک ماڈیول اور ان کے سیشن کے لئے متوقع اوقات نیچے دیئے گئے ہیں۔ ماڈیول میں مختلف طوالت کے سیشن شامل ہیں ، اور تربیت کے شیڈول میں ہر ٹریننگ ماڈیول کا وقت اشارتاً دیا گیا ہے۔ سیشن کے مدت کو خاص سامعین اور ملکی سیاق و سباق کے لحاظ سے تبدیل کیا جاسکتا ہے۔ ٹرینر کو تعاملی سرگرمیوں جیسے گروپ ورک ، رول پلے ، اور دیگر عملی مشقوں کے لئے خاطر خواہ وقت نکالنے کی منصوبہ بندی کرنی چاہئے۔

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.

یہ کتابچہ آپ کا ہے ، لہذا آپ اس میں نوٹ بنا سکتے ہیں اور جو آپ کے لئے اہم حصے ہیں ان کی نشاندہی بھی کر سکتے ہیں۔ جب آپ ہینڈ بک کی اکائیوں کو پڑھتے ہوئے ہر سیکشن یا حتی کہ ہر پیراگراف کو ختم کرتے ہیں تو ، آپ نے جو کچھ سیکھا ہے اسے لکھنے میں ایک لمحے کا وقت لگائیں۔ اپنے الفاظ میں نوٹ لکھیں تاکہ بعد میں آپ کو سمجھنے میں آسانی ہو۔

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

تجویز کردہ تربیتی کورس کالائجہ عمل

ماڈیول کم از کم ایک دن میں بہترین طور پر مکمل ہوسکتے ہیں۔

سیمینار کا ایجنڈا

موڈیول	دورانیہ	مواد
تربیتی کورس کا تعارف	15 منٹ	اجلاس 1: تربیتی کورس اغراض اور مقاصد اجلاس 2: کلیدی اصطلاحات اور حقائق اجلاس 3: سیمینار کے موضوعات کا جائزہ
ماڈیول 1 جی سی سی ممالک - عمومی معلومات	30 منٹ	اجلاس 1: وہاں پہنچنا اجلاس 2: ملک کے خدوخال اجلاس 3: لوگ اور ثقافت اجلاس 4: عمومی اقدامات و ممنوعات
سوال و جواب کا سیشن	15 منٹ	سوالات اور جوابات سیشن ماڈیول 1
ماڈیول 2 جی سی سی ممالک میں کام کرنا	60 منٹ	اجلاس 1: کفالہ سسٹم اجلاس 2: بیرون ملک کام کرنا - حقوق اور ذمہ داریاں اجلاس 3: بحرین / کویت / عمان / قطر / سعودی عرب / متحدہ عرب امارات میں کام کرنا
سوال و جواب کا سیشن	15 منٹ	سوالات اور جوابات سیشن ماڈیول 2
ماڈیول 3 جی سی سی ممالک کو سمجھنا	60 منٹ	اجلاس 1: بحرین / کویت / عمان / قطر / سعودی عرب / متحدہ عرب امارات میں روز مرہ کی زندگی اجلاس 2: مفید معلومات
سوال و جواب کا سیشن	15 منٹ	سوالات اور جوابات سیشن ماڈیول 3
ماڈیول 4 جی سی سی ممالک میں قانونی تحفظ	60 منٹ	اجلاس 1: قانون توڑنے کے نتائج اجلاس 2: تنازعات کے تصفیے کے طریقہ کار اجلاس 3: میزبان ملک میں قونصلر معاونت
سوال و جواب کا سیشن	15 منٹ	سوالات اور جوابات سیشن ماڈیول 4
اختتام تربیت	45 منٹ	تربیتی کورس کا اختتام کرنا تمام ماڈیولز کے سوالات اور جوابات جانچ پڑتال

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

ماڈیول 1 خلیج تعاون کونسل ممالک (جی سی سی)- عمومی معلومات

خلیج تعاون کونسل ممالک میں کام کرنے کے لئے قانونی عمل کے بارے میں معلومات فراہم کرنا خلیج تعاون کونسل ممالک کے سیاسی ، ثقافتی اور معاشی ماحول کے بارے میں معقول خیال پیش کرنا آپ کو جی سی سی ممالک کے بارے میں عمومی اقدامات و ممنوعات کا جائزہ پیش کرنا	سیکھنے کے مقاصد:
- کہ ویزا سے متعلق جعل سازوں کی پیش کشوں سے اپنے آپ کو کیسے بچانا ہے - میزبان ملک میں ویزا یا ورک پرمٹ کی حیثیت کو کیسے چیک کرنا ہے - خلیجی ممالک کے جغرافیہ اور معیشت کے مختلف پہلوؤں کو بیان کریں - خطے کے قواعد کی تعمیل کرنا	اس ماڈیول کے اختتام پر ، آپ قابل ہوسکیں گے:

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).

خلیج تعاون کونسل (جی سی سی) چھ ممبر ممالک پر مشتمل ہے ، جو کہ تمام بادشاہتیں ہیں: مملکت بحرین ، ریاست کویت ، سلطنت عمان ، ریاست قطر ، مملکت سعودی عرب (کے ایس اے) ، اور متحدہ عرب امارات (یو اے ای)۔

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.mrc.org.pk/en/>.

ہجرت پر غور کرتے وقت مائیگرنٹ ریسورس سنٹرز (ایم آر سی) لوگوں کو باخبر فیصلے کرنے میں مدد کرتے ہیں۔ یہ مراکز باہر جانے والے افراد ، باہر جانے کا ارادہ رکھنے والے افراد اور ممکنہ تارکین وطن کو بیرون ملک کام اور رہائشی حالات ، بھرتی کے عمل ، مہاجر کارکنوں کے حقوق اور فرائض ، ہجرت کے قوانین اور پالیسیاں ، میزبان ممالک میں قانونی اور ثقافتی طریقوں ، تحفظ کے اقدامات تک رسائی ، قومی مہارتوں کی نشوونما اور پیشہ ورانہ تربیتی پروگراموں کے بارے میں معلومات ، بیرون ملک ملازمت ، اور اسی طرح بے قاعدہ ہجرت سے وابستہ خوف و خطرات کے متعلق معلومات اور مشاورت فراہم کرتے ہیں۔ اس کے بارے میں مزید پڑھنے کے لئے ، ایم آر سی ویب پیج <https://www.mrc.org.pk/en> پر جائیں۔

SESSION 1 – GETTING THERE

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**.

سیشن 1 - وہاں پہنچنا

سب سے پہلا اقدام آپ اپنے دستاویزات کو ترتیب دیں۔

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کا پاسپورٹ نیا، درست اور اس کی معیادسفر کے بعد کم سے کم 6 ماہ کے لئے ختم نہیں ہوگا۔ اگر جلد ہی اس کی میعاد ختم ہو رہی ہے تو ، اس کی تجدید ابھی کریں ، تاکہ آپ کو بیرون ملک قیام کے دوران اضافی کاغذی کارروائیوں کی فکر نہ کرنی پڑے۔
- مناسب ورک ویزا حاصل کرنے کی کوشش کریں۔

Free visa

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 Pakistan 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.

مفت ویزا

مفت ویزا جیسی کوئی قسم نہیں ہے۔ یہ اصطلاح مقامی ایجنٹ / کاروباری افراد مزدوروں کے ویزا حاصل کرنے کے لئے استعمال کرتے ہیں جو بعد میں پاکستان میں فروخت ہوتی ہیں۔ یہ کارکن خلیجی ملک پہنچنے پر اپنا کام تلاش کرنے اور روکنے کے لئے 'آزاد' ہوتے ہیں۔ وقتاً فوقتاً ، ان کو ویزا کی تجدید کے لئے کفیل / ایجنٹ کو اپنی آمدنی کا ایک خاص فیصد ادا کرنا پڑتا ہے۔ یہ نام نہاد 'فری ویزا' رکھنے والے کارکنان کا

استحصال کرنا سب سے آسان ہیں ، کیوں کہ آجروں کو مزدوروں کے لئے ہوائی جہاز کا ٹکٹ ، چھٹیاں ، طبی علاج ، انشورنس وغیرہ جیسی ذمہ داریوں کو پورا نہیں کرنا ہوتا۔

Visit Visas

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.

وزٹ ویزا

وزٹ ویزا مختصر مدت کے لئے جاری کیا جاتا ہے ، جس میں واضح شرط ہے کہ قیام کے دوران خلیجی ممالک میں کوئی روزگار نہیں کیا جاسکتا۔ تاہم ، اس طرح کے ویزے بڑی رقم میں فروخت ہوتے ہیں۔ ایجنٹ غیرملکی کارکن کو قانونی داخلے ، ورک پرمٹ ، رہائش کا ویزا اور خلیجی ممالک میں باقاعدگی سے نوکری لینے کا وعدہ کرتا ہے۔ زیادہ تر معاملات میں ، کفیل اپنے کارکنوں کی ویزا کی تجدید / باقاعدگی نہیں کرتے جس سے ان کی حیثیت غیر قانونی ہو جاتی ہے۔ اس قسم کے غیرقانونی غیر ملکی کارکنوں کا ان کے کام کرنے کی جگہ پر استحصال کیا جاتا ہے۔

Visa scam

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.

ویزامیں دھوکہ دہی

ویزوں سے منسلک دھوکہ دہی میں تمام پس منظر یا عمر کے لوگوں کو نشانہ بنایا جاتا ہے۔ یہ بات ذہن میں رکھیں کہ اگر آپ غیر قانونی طور پر کام کرنے جارہے ہیں تو آپ کو اپنی پرواز میں سوار ہونے سے پہلے روکا جاسکتا ہے یا منزل مقصود میں داخلے سے انکار کیا جاسکتا ہے۔

Warning signs

- 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.
-

انتباہی نشانیاں

- آپ کو 'گارنٹیڈ' ویزا کی پیش کش ہوگی؛
- ادائیگی ، ذاتی تفصیلات اور شناختی دستاویزات کے عوض ویزا پیش کیا جاتا ہے۔ جعال ساز آپ سے براہ راست ادائیگی کرنے کا مطالبہ کرتا ہے اور دعویٰ کرتا ہے کہ صرف وہ ہی محکمہ کی فیس ادا کرسکتے ہیں۔
- پیش کش کرنے والا شخص امیگریشن آفس میں کسی کو جاننے کا دعویٰ کرتا ہے۔
- وہ بھرتی ایجنسی کے عملے کی حیثیت سے، یا سرکاری ویب سائٹوں کی طرح نظر آنے والی ویب سائٹوں کا استعمال کر کے آپ کو یہ یقین دلانے کی کوشش کر سکتے ہیں کہ وہ حقیقی/اصلی ہیں۔
- وہ عام طور پر آپ کو غلط مشورے ، درخواست فارموں پر جھوٹ بولنے ، رقم کا مطالبہ کرتے ہیں اور خدمات کی فراہمی میں ناکام ہوتے ہیں۔

How to protect yourself

- 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://)
-

اپنے آپ کو کیسے بچایا جائے

- اگر آپ سے ویزا کے بارے میں فون ، ای میل یا ذاتی طور پر رابطہ کیا گیا ہو تو شک کی ہوجائیں؛
- کبھی کسی کو اپنی اصل شناختی دستاویزات نہ دیں اور نہ بھیجیں؛
- ای میل میں یا فون پر کبھی بھی اپنے ذاتی ، کریڈٹ کارڈ یا بینکنگ کی تفصیلات فراہم نہ کریں؛
- نجی معلومات کو کبھی بھی آن لائن فراہم نہ کریں جب تک کہ یہ ایک محفوظ سائٹ نہ ہو ، اور آپ جانتے ہوں کہ آپ کس کے ساتھ معاملہ کر رہے ہیں۔ محفوظ سائٹس کو ایڈریس کے آغاز میں براؤزر ونڈو میں پیڈ لاک یا محفوظ URL میں بند کر دیا جاتا ہے (https:// کے بطور دکھایا جاتا ہے)۔

Verification of visas

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>

ویزوں کی تصدیق

ویزا کی تصدیق کی سہولت سرکاری ویب سائٹ کے ذریعہ تمام ویزا رکھنے والوں کے لئے آن لائن دستیاب ہے۔ جمع شدہ ویزا درخواستوں کو درج ذیل ویب سائٹوں پر ٹریک کیا جاسکتا ہے۔

- بحرین [/https://www.evisa.gov.bh](https://www.evisa.gov.bh)

- کویت https://evisa.moi.gov.kw/evisakgo/home_e.do

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

- قطر [/https://portal.moi.gov.qa/qatarvisas](https://portal.moi.gov.qa/qatarvisas)

- سعودی عرب [/https://visa.visitsaudi.com](https://visa.visitsaudi.com)

- متحدہ عرب امارات <https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id>

Immigration rules

Guide to Medical Exams for Employment in GCC

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 Pakistan. 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.

امیگریشن کے قواعد

جی سی سی ممالک میں ملازمت کے لئے میڈیکل امتحانات میں رہنمائی

ورک پرمٹ حاصل کرنے کے لئے تقاضوں کا ایک حصہ روزگار سے پہلے کا میڈیکل معائنہ ہے ، جو پاکستان

کے ایک مجاز صحت مرکز میں کیا جانا چاہئے۔ مثال کے طور پر ، GAMCA (خلیج سے منظور شدہ میڈیکل

سینٹرز ایسوسی ایشن) ایک انجمن ہے جو جی سی سی ممالک میں لیبر مارکیٹ میں شمولیت کے

خواہشمند غیر ملکیوں کو طبی معائنے فراہم کرنے کے لئے تشکیل دی گئی ہے۔ اس ایسوسی ایشن نے ایک

الیکٹرانک پلیٹ فارم مہیا کیا ہے جس کے ذریعے صحت کے نتائج دلچسپی رکھنے والے تمام تنظیموں

کو الیکٹرانک طور پر ان کی آفیشل ویب سائٹ کے ذریعے بانٹ دیئے جاتے ہیں۔

خلیجی ممالک میں سے ایک میں پہنچنے پر ، آپ کو رہائش کا اجازت نامہ حاصل کرنے کے حصے کے طور پر ،

اس بار ایک اور طبی معائنہ کروانا ہوگا۔

Pre-employment Medical Examination

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.

ملازمت سے پہلے کا میڈیکل امتحان

ملازمت سے قبل ہونے والے میڈیکل امتحان کا مقصد یہ تعین کرنا ہے کہ آیا کوئی درخواست دہندہ ملازمت کے لئے مناسب ہے یا نااہل۔ اس میں درج ذیل طبی ٹیسٹ اور صحت سے متعلق معلومات شامل ہیں۔

- سینے کا ایکسرے

- پاخانہ R / M اور culture

- خون کی مکمل گنتی

- سیرولوجی خون کی تفتیش

- عمومی طبی معائنہ

- جگر اور گردوں کے افعال کے لئے بائیو کیمسٹری

- تفصیلی طبی تاریخ (عام اور پیشہ ورانہ دونوں)

- وزن ، قد ، بلڈ پریشر ، بصری سرگرمی اور دیگر اہم علامات

- مخصوص گروپوں کے لئے مخصوص ٹیسٹ (جیسے پائلٹوں اور جہاز کے کپتانوں کے لئے رنگین وژن ٹیسٹ)

- دوسرے ٹیسٹ آپ کے جسمانی معائنے اور میڈیکل ہسٹری (جیسے بلڈ شوگر) کی بنیاد پر ہوسکتے ہیں۔

- ملازمت سے پہلے کا میڈیکل امتحان آپ کے آبائی ملک میں ایک مجاز ہیلتھ سنٹر میں لیا جانا چاہئے۔

Conditions Deemed Unfit for Work

As a 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

ایسی شرائط جو کام کے لئے نااہل سمجھی جاتی ہیں

عام اصول کے طور پر ، خلیجی ممالک میں ملازمت کے لئے درج ذیل متعدی اور غیر انتفاعی حالات غیر موزوں سمجھے جاتے ہیں:

متعدی حالات

- مثبت HIV
- مثبت HCV
- مثبت HbsAg
- AFB (ایسڈ فاسٹ بیکیلی) مثبت سمیر یا culture
- تپ دق (جس میں تپ دق لیمفاڈینائٹس ، تپ دق pleural effusion ، اور سینے کا ایکسرے ٹی بی کے فعال یا ماضی کے ثبوت کو ظاہر کرنا بھی شامل ہے)

غیر متعدی حالات

- مرگی
- Malignancy
- گردے خراب
- جگر کی ناکامی
- جسمانی معذوری
- نفسیاتی امراض
- کینسر کا مشہور کیس
- امتلاء قلبی ناکامی
- بے قابو ذیابیطس mellitus
- شدید بے قابو ہائی بلڈ پریشر

Additional Reminders

Make sure that the clinic where you will have your medical appointments is approved by the country of destination. Check out <https://beoe.gov.pk/medical-centers-and-health-info> website for the list of approved centres.

Pakistani 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.

اضافی یاد دہانی

اس بات کو یقینی بنائیں کہ جہاں آپ کی طبی تقرری ہوگی وہ کلینک آپ کے جانے والے ملک سے منظور شدہ ہو۔ منظور شدہ مراکز کی فہرست کے لئے <https://beoe.gov.pk/medical-centers-and-health-info> ویب سائٹ دیکھیں۔

جو پاکستانی جی سی سی ممالک میں کسی ملک میں داخل ہونا چاہتے ہیں انہیں ویزا درکار ہوتا ہے۔ ویزا کے لئے درخواست دینے سے پہلے ، آپ کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ آپ اپنے تمام مطلوبہ دستاویزات کو ایک apostille کے ذریعہ ، خود یا کسی مجاز سروس فراہم کنندہ کی مدد سے تصدیق کریں۔

ورک پرمٹ کے لئے درخواست دینے والے غیر ملکیوں کی کفالت ان کے آجر یا کسی جی سی سی شہری کے ذریعہ کی جانی چاہئے۔ کفالت کا خط روزگار کا ایک خط ہے جو آپ کے نام ، تاریخ پیدائش ، قومیت ، اور آجر / کمپنی کا نام ، تجارتی رجسٹریشن نمبر ، اور تنخواہ کی نشاندہی کرتا ہے۔

Bahrain

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.

بحرین

ورک ویزا کے لئے تقاضے

بحرین میں جو بھی رہنایا قانونی طور پر کام کرنا چاہتا ہے اسے ویزا اور کام کرنے کے اجازت نامے کے لئے درخواست دینے کی ضرورت ہوگی۔ آجروں کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ وہ اپنے ملازمین اور انحصار کرنے والوں کی آمد سے قبل لیبر مارکیٹ ریگولیٹری اتھارٹی (<https://lmra.bh/portal/en>) کو ضروری دستاویزات کا بندوبست اور کارروائی کریں۔ بحرینی لیبر مارکیٹ ریگولیٹری اتھارٹی (ایل ایم آر اے) غیر ملکیوں کے ملک آنے سے پہلے ہی تمام ویزا جاری کرتی ہے۔ میڈیکل رپورٹ مہیا کرنے کے علاوہ ، ملازمین کو اس پوزیشن کے لئے تعلیمی یا پیشہ ورانہ قابلیت بھی دکھانی چاہئے۔ ورک ویزا ، لیبر مارکیٹ ریگولیٹری اتھارٹی کے ذریعہ پیش اور جاری کیا جاتا ہے۔

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.

تقاضے: مناسب طریقے سے بھرا ہوا ویزا درخواست فارم

- ملازم کا پاسپورٹ

- درخواست گزار کی پاسپورٹ سائز کی تصویر

- کفالت کا خط: ملازمت کا ایک خط جس میں آجر کا نام / تنظیم ، تجارتی رجسٹریشن نمبر ، ملازم کی

صلاحیت ، تنخواہ ، معاہدہ کی مدت ، ملازم کا نام ، تاریخ پیدائش اور قومیت کی نشاندہی ہوتی ہے

- ملازمت کے معاہدے کی کاپی

- کسی مجاز کلینک سے صحت کا ریکارڈ

- 100 بحرینی دینار کی ویزا فیس

بحرین عام طور پر تقریباً پانچ کاروباری دنوں میں تمام ورک ویزا درخواستوں پر کارروائی کرتا ہے ، لیکن

تاخیر میں 2 ہفتوں تک کا وقت لگ سکتا ہے۔ جن درخواست گزاران کا ویزا مسترد کیا جاتا ہے ان کے پاس

اپیل کرنے کا بہت کم موقع ہوتا ہے۔

مختلف ویزا اور اجازت ناموں سے وابستہ مختلف اخراجات ہوتے ہیں۔ لیکن ، غیر ملکی کارکنوں کے معاملے

میں ، یہ عام طور پر آجر ادا کرتے ہیں۔

جو بھی شخص غیر قانونی طور پر بحرین میں داخل ہوتا ہے یا کسی بھی شخص نے اس کی مدد کی یا

اس جرم کے ارتکاب کرنے کی ترغیب دی ہو اسے کم از کم 6 ماہ قید کی سزا دی جاسکتی ہے۔

کوئی غیر ملکی اپنے ویزا کی ميعاد کی تاريخ ختم ہونے کے بعد بحرين ميں نہیں رہ سکتا ہے۔

How to check your work & legal status in Bahrain

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.

بحرين ميں اپنے كام اور قانونی حیثیت کی جانچ کیسے کریں

آپ لیبر مارکیٹ ریگولیٹری اتھارٹی (ایل ایم آر اے) http://lmra.bh/portal/en/express_services کے ذریعہ فراہم کردہ ای گورنمنٹ پورٹل استعمال کرسکتے ہیں۔ اس سروس کے ذریعہ ، غیر ملکی ملازم ، بحرين ميں ورک پرمٹ کی درخواست کی حیثیت ، قانونی حیثیت اور اپنے ورک پرمٹ کی درستی کی جانچ کرسکتا ہے۔ غیر ملکی ملازمین ذاتی معلومات ، ورک پرمٹ نمبر ، درخواست شناختی نمبر یا پاسپورٹ نمبر کے توسط سے مذکورہ معلومات چیک کرسکتے ہیں۔

اگر آپ سفری پابندی سے پریشان ہیں تو وزارت انصاف ، اسلامی امور اور وقف ایک سفری پابندی انکوائری سروس فراہم کرتا ہے۔ اس سے یہ طے ہوتا ہے کہ کسی قانونی عدالت نے آپ کے خلاف فیصلہ جاری کیا ہے یا نہیں ، جس کی وجہ سے آپ کو سفر کرنے سے روکا جاسکتا ہے (آپ <https://services.bahrain.bh/> چیک کرسکتے ہیں)۔ اگر آپ کے خلاف کوئی فیصلہ جاری ہوا ہے تو ، آپ اس سروس کو واجب الادا رقم کی ادائیگی کے لئے استعمال کرسکتے ہیں۔

Kuwait

Requirements for a work visa

Pakistani 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

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.

کویت

ورک ویزا کے لئے تقاضے

پاکستانی شہریوں کو کویت میں ملازمت کرنے سے قبل ورک پرمٹ حاصل کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ یہ کام کے اجازت نامے اس وقت جاری کیے جاتے ہیں جب غیر ملکی کے پاس ملازمت کا ایک درست معاہدہ ہو۔ کفالت کرنے والی کمپنی / آجر کو وزارت سماجی امور اور لیبر کو ورک پرمٹ کے لئے درخواست دینا ہوگی۔ کویت لیبر قانون میں دو قسم کے ورک ویزا (اقامہ) فراہم کیے جاتے ہیں۔

- آرٹیکل نمبر 17 سرکاری شعبے کے ملازمین

- آرٹیکل نمبر 18 نجی شعبے کے ملازمین

ورک پرمٹ کیلئے ضروری دستاویزات

- پاسپورٹ (اصلی اور کاپی) جس میں کم از کم 6 ماہ کی میعاد باقی ہو؛

- ویزا درخواست فارم ضروری اعلانات کے ساتھ پوری طرح سے بھرا ہوا ہے

- پاسپورٹ سائز کی 2 تصاویر

- بینک کا تازہ ترین سٹیٹمنٹ اور ایک کاپی

- ٹریول ہیلتھ انشورنس کنفرمیشن لیٹر جس میں کوریج بتائی گئی ہے

- آپ کے آجر یا تعلیمی ادارے کا حوالہ خط

- ویزا فیس

- وزارت داخلہ میں فوجداری تحقیقات کی عمومی انتظامیہ سے این او سی۔

گھریلو ملازمین کا ویزا غیر ملکی رہائشی کل وقتی نوکر کو جاری کیا جاتا ہے جو کویت سے باہر کے ملک سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔

How to check your work & legal status in Kuwait

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.

کویت میں اپنے کام اور قانونی حیثیت کی جانچ کیسے کریں

آپ ای گورنمنٹ پورٹل <https://www.e.gov.kw/sites/KGOArabic/Pages/HomePage.aspx> استعمال کرسکتے ہیں۔ اس سروس کے ذریعہ ، ایک غیر ملکی ملازم کام کا اجازت نامہ کی درخواست کی حیثیت ، قانونی حیثیت اور اپنے ورک پرمٹ کی درستگی یا کویت میں سفری پابندی کے وجود کی جانچ پڑتال کرسکتا ہے۔ سفری پابندی حکام کے ذریعہ تمام ریاستی بندرگاہوں اور ہوائی اڈوں کو جاری کردہ حکم ہے جو کسی فرد کو بچوں کی تحویل ، قرض میں ناکامی ، یا مجرمانہ تفتیش جیسے معاملات میں انفرادی مفادات کے تحفظ کے لئے عدالت یا پولیس کے حکم کے مطابق کسی شخص کو ملک میں داخل ہونے یا ملک سے باہر جانے سے منع کرتا ہے۔

اگر آپ کے ریکارڈ میں سفری پابندی عائد کی گئی ہے تو ، آپ اسے وزارت داخلہ کے کسی بھی مراکز میں فوری طور پر حل کرسکتے ہیں۔

Oman

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.

عمان

ورک ویزا کے لئے تقاضے

روزگار کا ویزا ایک مقامی کفیل کی درخواست پر اور اس ذمہ داری پر دیا جاتا ہے کہ درخواست گزار عمان میں ملازمت کے لئے آرہا ہے اور جس کی عمر 21 سال سے کم یا 60 سال سے زیادہ نہیں ہے۔

- ویزا کی درستگی: جاری ہونے کی تاریخ سے تین ماہ تک۔
- توسیع اور ایک سے زیادہ داخلوں کے لئے درست ہے۔
- فیس: 20 عمانی ریال۔
- دیر سے تجدید کیلئے جرمانے: ہر ماہ کے لئے 50 عمانی ریال

ضروری منسلکات

ویب سائٹ کے ذریعہ دستیاب الیکٹرانک درخواست فارم پیش کرنا ، کفیل کی طرف سے اس کی توثیق اور مہر لگائی جائے ، اور عرب شہریوں کے لئے عربی میں اور غیر عرب شہریوں کے لئے انگریزی میں ٹائپ کیا جائے ، جس میں مندرجہ ذیل دستاویزات شامل ہوں گی:

- فوٹو سائز (4*6) سینٹی میٹر۔

- غیر ملکی کے پاسپورٹ کی کاپی جس کی مدت 6 ماہ سے کم عرصے میں ختم نہ ہو رہی ہو۔

- وزارت افرادی قوت کے ذریعہ جاری کردہ اصلی مزدور اجازت نامہ اور ہر درخواست فارم کے ساتھ ایک کاپی۔

- اگر کفیل کے علاوہ کسی اور کے ذریعہ درخواست پیش کی جاتی ہے تو ، نمائندہ عمانی ہونا چاہئے اور اسپانسر کی درخواست کے مطابق پاسپورٹ اور رہائش گاہ کے ڈائریکٹوریٹ جنرل سے جاری کردہ تحریری اجازت اپنے پاس رکھنا چاہئے۔

- وزارت صحت کے تعاون سے ایک میڈیکل سرٹیفکیٹ۔

- مخصوص پیشوں جیسے تعلیمی پیشہ، مذہبی پیشہ، میڈیا پیشہ، طبی پیشہ، وغیرہ سے منسلک افراد کے لئے متعلقہ اتھارٹی کی منظوری کی کاپی۔

عمان کے ویزا کے بارے میں مزید معلومات کے لئے ، براہ کرم درج ذیل لنک پر کلک کریں:

[/https://evisa.rop.gov.om](https://evisa.rop.gov.om)

غیر ملکی جو غیر قانونی طور پر ملک میں داخل ہوا ہے اسے اپنے خرچ پر یا اس کے داخلے میں سہولت فراہم کرنے والے یا اس کی ملازمت کرنے والوں کے اخراجات پر ملک بدر کیا جائے گا۔ غیر ملکی جس کو ملک بدر کیا گیا ہے اس کو انسپکٹر جنرل کی خصوصی اجازت کے بغیر یا دو سال گزرنے کے بعد تک دوسری انٹری ویزا جاری نہیں کیا جاسکتا ہے۔

How to check your work & legal status in Oman

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.

عمان میں اپنے کام اور قانونی حیثیت کی جانچ کیسے کریں

عمان میں مقیم غیر ملکی اپنے لیبر معاہدے کی معلومات آن لائن چیک کر سکتے ہیں جو عمان کی وزارت افرادی قوت کی جانب سے سرکاری طور پر [/https://www.manpower.gov.om](https://www.manpower.gov.om) پر فراہم کی جاتی ہے۔ اس سروس کے ذریعہ ، آپ اسپانسر کا نام ، تجارتی رجسٹر نمبر؛ نام؛ کارڈ کی حیثیت کی تاریخ؛ پیدائش کی تاریخ؛ بنیادی تنخواہ؛ تعلیم الاؤنس؛ تاریخ اجراء؛ خاتمے کی تاریخ؛ قومیت؛ پیشہ ، حیثیت ، ویزا کی تاریخ ، اور ویزا نمبر جیسی معلومات کی جانچ کرسکتے ہیں۔

Qatar

Requirements for a work visa

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.

قطر

ورک ویزا کے لئے تقاضے

ورک ویزا کے لئے درخواست دینے سے پہلے آپ کو پہلے قطر میں نوکری ڈھونڈنی ہوگی۔ ایک بار نوکری مل جانے کے بعد ، ابتدائی ویزا درخواست جمع کروانی ہوگی ، جس کے بعد آجر درخواست کو آگے بڑھانے کا ذمہ دار ہوتا ہے۔ ملازمت کا ویزا حاصل کرنے کے لئے مندرجہ ذیل دستاویزات اور معلومات آجر کے ذریعہ وزارت

محنت کو پیش کرنا ضروری ہیں؛

- عربی میں مکمل درخواست فارم

- کاروبار کی تجارتی رجسٹریشن کی کاپی

- کاروبار کا امیگریشن کارڈ

- کفالت کرنے والی کمپنی اور ملازم کے مابین ملازمت کے صحیح معاہدے کی کاپی

- ملازم کے پاسپورٹ کی کاپی

- پاسپورٹ سائز کی 4 تصاویر

آپ کے آجر کو آپ کے روانگی سے قبل نوٹریائزڈ دستاویزات کی ضرورت ہوسکتی ہے اور آپ سے کسی بھی درخواست کی بات کی جاسکتی ہے۔ قطر کے ورک ویزے کے لئے درخواست دینے سے پہلے ، آپ کو اچھے طرز عمل (پولیس کلیئرنس سرٹیفکیٹ) کا سرٹیفکیٹ حاصل کرنا ہوگا۔ ایک بار جب ملازمت کا ویزا حاصل ہوجائے تو ، اس کی ایک نقل ملازم کو بھیجی جانی چاہئے۔ ایسی اثناء میں ، ملازم کا قطر پہنچنے سے پہلے ، ملازم کا نام اس کے آنے والے ہوائی اڈے پر درج کرنا چاہئے۔ آپ وزارت داخلہ کی ویب سائٹ کے ذریعہ یا Hukoomi پورٹل پر ویزا کے اجراء کے عمل کی پیروی اور ویزا پرنٹ کرسکتے ہیں۔

Qatar Visa Centre

The application process for work visa applicants from Pakistan to Qatar requires the applicants to get a visa reference number from the Ministry of Interior of Qatar, then booking an appointment by visiting www.qatarvisacenter.com and visiting Qatar Visa Centre on appointment date.

At the center, visa applicants are required to digitally sign their work contract, enrol biometric data and undergo the required medical tests. Upon completion of the process at the visa centre, visa applicants will be able to track the status of the application online or through their employer in the State of Qatar.

قطر ویزا سنٹر

پاکستان سے قطر جانے والے کام کے ویزا درخواست دہندگان کے لئے قطر کی وزارت داخلہ سے ویزا ریفرنس نمبر حاصل کرنا ضروری ہے، پھر www.qatarvisacenter.com پر ملاقات کی بکنگ کروانے کے بعد ملاقات کی تاریخ پر قطر ویزا سنٹر کا دورہ کرنا ہوگا۔

ویزامرکز میں ، ویزا درخواست دہندگان کو اپنے کام کے معاہدے پر ڈیجیٹل دستخط کرنے ، بائیو میٹرک ڈیٹا میں اندراج کرنے اور ضروری طبی ٹیسٹ کروانے کی ضرورت ہوگی۔ ویزا سنٹر پر عمل کی تکمیل کے بعد ، ویزا درخواست دہندہ آن لائن یا ریاست قطر میں اپنے آجر کے ذریعہ درخواست کی حیثیت سے باخبر رہ سکتے گا۔

Work visa applicants from Pakistan migrating to Qatar will be required to sign work contracts, enrol their biometrics data, and undergo medical test at the Qatar Visa Centre. The centre operates through an integrated electronic system to complete the enrolment of biometric data and required medical check-ups. Some of the key medical tests to be conducted at the centre include blood tests, x-ray, visual assessments, and physical examinations.

The centre operates between 8:30 am to 5:00pm from Monday to Friday. Information on appointment scheduling, requirements and steps at the visa centre can be found in English, Urdu and Arabic through its dedicated website (<http://www.qatarvisacenter.com>), Address Qatar Visa Centre, Gerry's Building, 1-A, I & T Centre, G-6, Islamabad, call centre +92 51 8439384, email Info.pak@qatarvisacenter.com and walk-in at the reception.

ویزامرکز میں ، ویزا درخواست دہندگان کو اپنے کام کے معاہدے پر ڈیجیٹل دستخط کرنے ، بائیو میٹرک ڈیٹا میں اندراج کرنے اور ضروری طبی ٹیسٹ کروانے کی ضرورت ہوگی۔ بائیو میٹرک ڈیٹا کے اندراج کو مکمل کرنے اور ضروری طبی معائنے کے لئے یہ مرکز مربوط الیکٹرانک نظام کے ذریعہ کام کرتا ہے۔ مرکز میں کروائے جانے والے کچھ اہم طبی ٹیسٹوں میں خون کے ٹیسٹ ، ایکس رے ، بصری تشخیصات ، اور جسمانی معائنے شامل ہیں۔

یہ مرکز پیر سے جمعہ صبح 8:30 بجے تا شام 5:00 بجے تک کام کرتا ہے۔ ویزا سنٹر میں تقرری کا نظام الاوقات ، تقاضوں اور اقدامات سے متعلق معلومات اس کی مخصوص ویب سائٹ (<http://www.qatarvisacenter.com>) سے انگریزی ، اردو اور عربی میں حاصل ہو سکتی ہیں۔ پتہ قطر ویزا سنٹر ، گیری بلڈنگ ، 1-A ، I & T سینٹر ، G-6 ، اسلام آباد ، کال سینٹر +92 51 8439384 ، ای میل info.pak@qatarvisacenter.com یا پھر استقبالیہ میں جائیں۔

How to check your work & legal status in Qatar

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>.

قطر میں اپنے کام اور قانونی حیثیت کی جانچ کیسے کریں

قطر کی سرکاری ویب سائٹ پر جائیں ، اور اپنے سمارٹ کارڈ کے ذریعے لاگ ان کریں۔ اسمارٹ کارڈ شناختی کارڈ کی طرح ہے۔ آپ کو یہ کارڈ ڈائریکٹوریٹ جنرل آف بارڈر پاسپورٹ اور غیر ملکی امور سے محرک کرنا ہوگا۔ سمارٹ کارڈ کے ذریعے ، آپ مختلف ذاتی لین دین کے ساتھ سفری پابندی ، ویزا اور رہائش گاہ کی جانچ انجام دے سکتے ہیں۔

پورٹل میں آنے کے بعد ، صحیح ٹرانزکشن کی قسم منتخب کریں۔ اگر آپ سفری پابندی کی جانچ کر رہے ہیں تو ، آپ یہ چیک کریں گے کہ آیا آپ کا شناختی نمبر اس فہرست میں ہے یا نہیں۔ اگر آپ پر سفری پابندی ہے تو ، آپ اس پابندی کو درج ذیل لنک کے ذریعے دور کرنے کے لئے درخواست دے سکتے ہیں: <https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services>

Saudi Arabia

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

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 Centre (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.

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

سعودی عرب

کام کرنے کے ویزا کے لئے تقاضے

سعودی عرب میں مختصر قیام ، کاروبار ، رہائش ، کام یا سیاحت کی غرض سے آنے والے تمام زائرین کو ویزا درکار ہوتا ہے۔

تقاضے:

- سفید پس منظر پر ایک حالیہ پاسپورٹ سائز ، رنگین تصویر۔

- اصل پاسپورٹ جس کی معیاد 6 ماہ سے کم نہ ہو

- درخواست فارم۔ اپنی آن لائن درخواست کو پُر کرنے کے لئے ، براہ کرم [/https://enjazit.com.sa](https://enjazit.com.sa) پر لاگ ان کریں۔

- درخواست گزار کی کفالت کرنے والی سعودی کمپنی کا اصل خط ، جو سعودی چیمبر آف کامرس اور وزارت خارجہ امور دونوں کے ذریعہ تصدیق شدہ ہو۔ خط میں درخواست دہندگان کا بلاک ویزا نمبر ، تاریخ ، پوزیشن اور نام بتانا ضروری ہے۔

- کفیل اور درخواست دہندہ کے ذریعہ دستخط شدہ اور سعودی چیمبر آف کامرس اور وزارت خارجہ کے امور سے تصدیق شدہ ملازمت کے معاہدے کی ایک کاپی۔

- درخواست گزار کی یونیورسٹی ڈگری / ڈپلوما کی ایک مصدقہ اور نوٹری شدہ کاپی

- لیب کے تمام نتائج کے ساتھ میڈیکل رپورٹ کی تین کاپیاں ، اور سفید پس منظر پر پاسپورٹ سائز کی تین رنگین تصاویر۔

- درخواست دہندگان کے مجرمانہ ریکارڈ کے بارے میں تفصیلی معلومات کے ساتھ ، درخواست کی تاریخ سے 6 ماہ کے اندر جاری کردہ ایک پولیس رپورٹ ، اگر کوئی ہے۔

مزید معلومات کے لئے ، براہ کرم مملکت سعودی عرب کی وزارت برائے امور خارجہ کی ویب سائٹ

ملاحظہ کریں: www.mofa.gov.sa/sites/mofaen/Pages/Default.aspx

مسئد ، ایک سعودی اقدام ، ایک الیکٹرانک پلیٹ فارم ہے جو گھریلو ملازمین کی بھرتی میں آسانی فراہم کرتا ہے اور اس کا مقصد تمام فریقوں کے حقوق کے تحفظ کی سطح میں اضافہ کرنا ہے

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

اس ویب سائٹ کا بنیادی مقصد آجروں اور بھرتی کرنے والوں کے مابین معاہدہ تعلقات کو باقاعدہ اور ڈیجیٹل بنانا ہے۔

ویب سائٹ انگریزی اور عربی میں مہیا کی گئی ہے اور مندرجہ ذیل ٹولز پیش کرتے ہیں۔

- حقوق اور واجبات (آجر اور ملازم دونوں کے)

- سروس مرحلے (بھرتی ، ملازمت اور روانگی کے)

- بھرتی کے دفاتر اور کمپنیاں (تمام لائسنس یافتہ بھرتی دفاتر اور کمپنیوں کی فہرست کے ساتھ)

- شکایات اور کمیٹیاں (شکایت درج کروانے کے طریقہ کار سمیت)

- انفارمیشن سینٹر (خبریں)

- مطلوبہ دستاویزات

- الیکٹرونک بھرتی کے خدمات

ویزا جاری کرنے کے لئے ، قومیت اور مزدوری کی نوعیت کاڈے گئے سسٹم میں شامل ہونا ضروری ہے۔

سعودی عرب میں غیرقانونی طور پر داخل ہونے والا غیر ملکی اس وقت تک قید رہے گا جب تک اسے

ملک سے جلاوطن نہیں کیا جاتا ہے۔

How to check your work & legal status in Saudi Arabia

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.mlsl.gov.sa - www.mlsl.gov.sa - Query Iqama Expiry Service. You can verify the details including the **iqama expiry date** in English and Hijri dates.

سعودی عرب میں اپنے کام اور قانونی حیثیت کی جانچ کیسے کریں

اب آپ <https://enjazit.com.sa/> پر رجسٹر کر کے مملکت سعودی عرب میں ویزا کی توثیق کی جانچ

کرسکتے ہیں۔ سعودی عرب میں اقامہ کی میعاد ختم ہونے کی تاریخ جاننے کے لئے ، آپ وزارت داخلہ

www.moi.gov.sa یا وزارت محنت و سماجی ترقی www.mlsl.gov.sa کوٹری اقامہ ختم ہونے والی

سروس کی ویب سائٹ تک رسائی حاصل کرسکتے ہیں۔ آپ انگریزی اور ہجری تاریخوں میں اقامہ ختم ہونے کی تاریخ سمیت تفصیلات کی تصدیق کرسکتے ہیں۔

United Arab Emirates

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 Emiratisation (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.

متحدہ عرب امارات

کام کرنے کے ویزا کے لئے تقاضے

ورک ویزا کے حصول میں درخواست گزار کے ملازمت کے امارت کے ایم ایچ آر اور جنرل ڈائریکٹوریٹ آف ریزیڈنسی اینڈ فارنرز افیئرز (جی ڈی آر ایف اے) شامل ہوتے ہیں۔ وزارت انسانی وسائل اور امارات کاری (ایم ایچ آر ای) ورک پرمٹ جاری کرتی ہے۔ ورک پرمٹ درخواست کنندہ کو ملازمت کے لئے متحدہ عرب امارات میں داخل ہونے کی اجازت دیتا ہے ، اور یہ جاری ہونے کی تاریخ سے 2 ماہ کے لئے جائز ہے۔ قونصل خانے جانے سے پہلے ، مندرجہ ذیل ویب سائٹ پر ایک ملاقات بک کریں:

<https://visa.mofa.gov.ae/Individual/Index.aspx>

درخواست دہندہ مندرجہ ذیل دستاویزات پیش کرے۔

- سفر کی مطلوبہ تاریخ سے 6 ماہ یا اس سے زیادہ کا پاسپورٹ۔

- کفیل یا آجر کی طرف سے داخلے کا اجازت نامہ۔

- جی اے ایم سی اے سے منظور شدہ طبی مراکز میں سے کسی کا میڈیکل ٹیسٹ سرٹیفکیٹ

کوئی بھی غیر ملکی جو غیر قانونی طور پر متحدہ عرب امارات میں داخل ہوتا ہے اسے کم سے کم ایک ماہ کی قید اور / یا دس ہزار درہم یا اس سے بھی زیادہ جرمانا ہوسکتا ہے۔

How to check your work & legal status in UAE

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.

متحدہ عرب امارات میں اپنے کام اور قانونی حیثیت کی جانچ کیسے کریں

شناخت اور شہریت کے لئے فیڈرل اتھارٹی اپنی ویب سائٹ

کے ذریعے ایک <https://smartservices.ica.gov.ae/echannels/web/client/default.html#/fileValidity>

چیک سروس مہیا کرتی ہے۔

آپ پاسپورٹ کی معلومات کے ذریعے اس بات کی توثیق کرسکتے ہیں کہ آیا ویزا ابھی بھی درست ہے یا

نہیں اور اس سروس کے ذریعے آپ ویزا کی درستی بھی چیک کر سکتے ہیں۔

ویزا پابندی ایک قانونی آپشن ہے جو ملازم کو ملک میں داخل ہونے سے روکتا ہے۔ مستقل رہائشی پابندی

، مزدوری پابندی ، امیگریشن پابندی ، ملازمت پر پابندی (ورک پرمٹ پابندی) ، 6 ماہ کی پابندی یا 1 سال

کی پابندی ویزا پابندی کے مختلف اقسام ہیں۔ ویزا پر پابندی سے بچنے کے لئے ، ملک میں ہمیشہ قواعد و

ضوابط پر عمل پیرا رہیں۔

Flying In

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.

- **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).

خلیج فارس کے ملکوں میں پہنچنا

خلیج فارس کے تقریباً تمام زائرین بین الاقوامی ہوائی اڈوں میں سے کسی ایک کے ذریعے داخل ہوتے ہیں۔ خطے میں ہر ملک کا اپنا قومی ایئر لائن کیریئر ہے۔ ایشین، یورپی اور امریکی ایئر لائنز کی ایک بڑی تعداد ساحلی خطوں اور وسطی علاقوں میں ہوائی اڈوں تک رسائی مہیا کرتی ہے۔ منزل کے ہوائی اڈے کا کوڈ اپنے بورڈنگ پاس پر چیک کریں اور اپنے آپ کو آمد کے طریقہ کار سے واقف کرنے کے لئے ویب سائٹ دیکھیں۔

- **بحرین:** گلف ایر <https://www.gulfair.com> / اہم ہوائی اڈہ بحرین کا بین الاقوامی ہوائی اڈہ ہے:
<http://www.bahrainairport.com> / (آپ کے بورڈنگ پاس پر کوڈ BAH)

- **کویت:** کویت ایئرویز <https://www.kuwaitairways.com> / اہم ہوائی اڈہ کویت انٹرنیشنل ایئرپورٹ ہے۔
<https://kuwaitairport.gov.kw/ar/travellers> / (آپ کے بورڈنگ پاس کا کوڈ KW)۔

- **عمان:** عمان ایئر <https://www.omanair.com/ur> - اہم ہوائی اڈہ مسقط بین الاقوامی ہوائی اڈہ
<https://www.muscatairport.co.om> / (آپ کے بورڈنگ پاس MCT کا کوڈ) ہے۔

- **قطر:** قطر ایئرویز <https://www.qatarairways.com> - اہم ہوائی اڈہ دوحہ حماد انٹرنیشنل ایئرپورٹ
<https://dohahamadairport.com> / (آپ کے بورڈنگ پاس DOH کا کوڈ) ہے۔

- **سعودی عرب:** سعودیہ ایئر لائنز <https://www.saudia.com> - اہم ہوائی اڈے ریاض کنگ خالد بین الاقوامی ہوائی اڈے <https://www.riyadh-airport.com> / (آپ کے بورڈنگ پاس RUH کا کوڈ)، جدہ کنگ ایڈبولاہ بین الاقوامی ہوائی اڈے <http://www.jed-airport.com> / (کوڈ آن اور آپ کا بورڈنگ پاس JAD)، اور ڈیمان کنگ فہد انٹرنیشنل ایئرپورٹ <https://kfia.gov.sa> / (آپ کے بورڈنگ پاس DMM کا کوڈ)۔

- **متحدہ عرب امارات:** امارات <https://www.emirates.com/OMR/english/about-us/> اور اتحاد
 (www.etihad.com) - اہم ہوائی اڈے ابو ظہبی بین الاقوامی ہوائی اڈے

اے ایچ او ای (آپ کے بورڈنگ پاس AUH کا کوڈ)، العین بین الاقوامی ہوائی اڈہ (آپ کے بورڈنگ پاس AAN پر کوڈ)، دبئی انٹرنیشنل ایئرپورٹ (آپ کے بورڈنگ پاس DWC کا کوڈ)، راس الخیمہ ایئرپورٹ (آپ کے بورڈنگ پاس RKT پر کوڈ)، شارجہ انٹرنیشنل ایئرپورٹ (آپ کے بورڈنگ پاس SHJ کا کوڈ) ہوگا۔

MAP OF THE AIRPORTS IN GCC. SOURCE GOOGLEMAPS



In the arrival airport

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

آمد کے ہوائی اڈے میں

منزل والے ملک کے ہوائی اڈے پر پہنچنے کے بعد، آپ کو ہوائی جہاز چھوڑنا چاہئے اور پھر مسافر ٹرمینل عمارت میں جانا چاہئے۔ اسی راستے پر آگے بڑھیں اور آمد کے دروازے پر جائیں۔

منزل کے ملک کے ہوائی اڈے پر

1. جہاز سے باہر نکلیں
2. قرنطینہ کے کاؤنٹر پر چیک ان کریں
3. امیگریشن کاؤنٹر سے گزریں
4. سامان کے دعوے کے لئے نامزد کردہ carousel پر آگے بڑھیں
5. کسٹمز کنٹرول کے رسمی ضابطے
6. ہوائی اڈے سے باہر نکلیں

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- جہاز سے باہر نکلیں

طیارہ زمین کے عملے کے رہنمائی کے ذریعے آہستہ آہستہ حرکت کرتے ہوئے گیٹ کے قریب آجائے گا۔ آپ کی حفاظت کے لئے، یہ ضروری ہے کہ جب تک پائلٹ سیٹ بیلٹ کا نشان بند نہ کر دے تب تک آپ اپنے سیٹ بیلٹ نہ کھولیں اور سیٹ پر بیٹھے رہیں۔ ہر وقت، کابین عملے کے فراہم کردہ اشاروں پر عمل کریں۔

جہاز میں موجود بالائی خانوں کے کھولنے میں خاص خیال رکھیں۔ اگر کوئی اوور ہیڈ لاکرز کے نیچے براہ راست کھڑا ہے تو احتیاط سے اوور ہیڈ لاکرز کھولیں۔ آپ چھوٹی چھوٹی اشیاء کے لئے اوور ہیڈ لاکرز کے پیچھے کی جانچ بھی کرنا چاہیں گے۔

ہوائی جہاز چھوڑنے سے پہلے، یہ یقینی بنائیں کہ آپ مندرجہ ذیل چیزیں نہیں لے کر جا رہے ہیں:

- دوسرے لوگوں کا سامان

- کوئی ایسی چیز جو آپ کا نہیں ہے

ہوائی پل کے محفوظ ہونے کا انتظار کریں۔ طیارے کے دروازے پر پُل کو محفوظ طریقے سے پوزیشن میں لانے میں عام طور پر کچھ منٹ لگتے ہیں، تاکہ آپ طیارے کو بحفاظت باہر سے نکل سکیں۔ کچھ ہوائی اڈوں پر یہ سہولت میسر نہیں ہے، اس لئے اس کے بجائے، مسافروں کے لئے سیڑیوں کا استعمال ہوتا ہے۔

ہوائی جہاز سے باہر نکلتے وقت دوسرے مسافروں کا خیال رکھیں۔ باہر جانے کے لئے دھکم پھیل سے گریز کریں؛ جہاز کے دروازے کے قریب بیٹھے افراد کو پہلے طیارے سے اترنا چاہئے۔ جب آپ کی باری آجائے تو جلدی سے آگے بڑھیں۔ ہوائی جہاز سے نکلنے سے پہلے، آمد کارڈ / نزول کارڈ کا کارڈ پُر کریں۔ یہ کارڈ آپ کو پرواز کے دوران آپ کے حوالے کر دیا جائے گا اور آپ کے اترنے کے بعد اسے پاسپورٹ کنٹرول ڈیسک پر جمع کرائیں۔

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. قرنطینہ کاؤنٹر پر چیک ان کریں

اگر آپ کو طیارے میں سوار ہونے کے دوران کوئرنٹائن سوالنامہ ملا ہے تو، براہ کرم ضروری معلومات پُر کریں اور اپنے آمد کے بعد قرنطینہ کاؤنٹر پر یہ سوالنامہ جمع کریں۔ اگر آپ بخار یا اسہال، سردی لگنے یا الٹی جیسے مرض کی علامات ہیں تو براہ کرم قرنطینہ کاؤنٹر کو آگاہ کریں۔

اس حقیقت سے آگاہ رہیں کہ، خاص حالات میں، طبی وجوہات کی بناء آپ کو کسی ملک میں داخلے سے انکار کیا جاسکتا ہے۔ مثال کے طور پر، COVID-19 (کورونا وائرس) کے پھیلاؤ کو محدود کرنے کے لئے ایک احتیاطی اقدام کے طور پر، بہت سے ممالک ریاست میں صرف اپنے شہریوں کے لئے داخلے کی اجازت دیتے ہیں۔ احتیاطی تدابیر حکومتی حکام اور بین الاقوامی تنظیموں کی رہنمائی کی بنیاد پر فوری تبدیلیوں کے تابع ہیں۔ براہ کرم سفر سے پہلے اپنے مقصود ملک کی حکومت کے ذریعہ شائع کردہ معلومات کو ضرور پڑھیں۔

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.

3. امیگریشن کاؤنٹر سے گزریں

بیشتر مقامات کی طرح ، جی سی سی میں داخلے کے عمل کا آغاز ، آمد سے کچھ دیر قبل فضائی میزبانوں کا امیگریشن کارڈوں کے تقسیم کرنے سے ہوتا ہے۔ پاسپورٹ کے متعدد چیک پوائنٹس میں سے ایک پر اپنے پر کئے ہوئے لنڈنگ کارڈ پر مہر لگایا جاتا ہے جو آپ کو اپنے پاسپورٹ سمیت واپس کیا جاتا ہے۔ اس کو اپنے پاس رکھیں: اگر آپ اس کے بغیر ملک چھوڑنے کی کوشش کرتے ہیں تو آپ کو پریشانی کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے اور شاید "فیس" بھی ادا کرنا پڑے۔

اپنا پاسپورٹ ، ویزا ، اور مسافر آمد کارڈ چیک کرنے کے لئے آپ کو امیگریشن آفیسرز کے سامنے قطار لگانا ہوگی۔ عام طور پر ، مسافروں کو "پہلی بار آمد" اور "ملٹی انٹری ویزا والے واپس آنے والے زائرین" کے لائنوں میں الگ کر دیا جاتا ہے۔ براہ کرم متعلقہ کاؤنٹر "غیر ملکی" ("ڈومسٹک" نہیں) پر جائیں اور اپنا پاسپورٹ پیش کریں۔ امیگریشن کو کلیئر کرنے کے لئے ایک گھنٹہ قطار میں کھڑے رہنے کے لئے تیار رہیں ، اور ہوائی اڈے سے باہر نکلنے میں ایک اور گھنٹہ لگ سکتا ہے۔

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.

آپ کا پاسپورٹ درست ہونے کے ساتھ ساتھ ، آپ کو ایک درست ویزا بھی درکار ہے۔ اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کے پاس اپنے ویزے کی حمایت کرنے کے لئے متعلقہ ثبوت / کاغذی کارروائی موجود ہے۔ مثال

کے طور پر ، ورکنگ ویزا کے لئے آپ کے پاس آجر اور مزدوری کا معاہدہ ہونا ضروری ہے۔ شاید آپ سے تمام شواہد طلب نہ کیے جائیں ، لیکن ہمیشہ تیار رہنا ہی بہتر ہے! آپ کا پاسپورٹ اور مسافر آمد کارڈ حوالے کرنے کے بعد ، امیگریشن آفیسر آپ سے کچھ سوالات پوچھ سکتا ہے۔

آپ سے مندرجہ ذیل سوالات پوچھے جا سکتے ہیں:

- آپ کے سفر کا مقصد کیا ہے؟ آپ وہ کہیں جو آپ کا ویزا پر درج ہے: کام کرنا ، چکرلگانا ، وغیرہ۔
- کیا آپ کے پاس واپسی کا ٹکٹ ہے؟ مناسب ثبوت دکھائیں ، جیسے اپنے سفری ٹکٹ کی ہارڈ کاپی۔
- کیا آپ کا اس ملک میں کوئی رابطہ ہے؟ اپنے آجر سے رابطے کی تفصیلات بتائیں۔
- آپ کہاں قیام کریں گے؟ اپنے کام کرنے کی جگہ کی تفصیلات بتائیں۔

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.

داخلی دستاویزات کی قبولیت اصل روانگی کے ملک اور منزل مقصود کے ملک کے مابین مختلف ہوسکتی

ہے۔ زائرین کے داخلے کے اجازت نامے کے متعلق ہر ملک کے اپنے اصولی حکم نامے ہوتے ہیں۔ اگرچہ عام طور پر ویزا کافی ہوتا ہے ، لیکن یہ ہمیشہ داخلے کی ضمانت نہیں دیتا ہے۔ یہ صرف تصدیق کرتا ہے کہ پاسپورٹ ویزا جاری کرنے والے حکام کے ذریعہ رجسٹرڈ ہے۔ متعلقہ ملک میں داخلے کے لئے حتمی رضامندی، آمد کے وقت امیگریشن حکام کے فیصلے پر منحصر ہے۔ اگر پاسپورٹ رکھنے والا شخص سفر کے شرائط، جیسے ملک میں سیاحت کے لئے دستاویزی شرائط، پورے نہیں کرتا ، تو امیگریشن حکام مسافر کا داخلہ درست ویزا ہونے کے باوجود مسترد کر سکتے ہیں ۔

- ایسی کسی بھی ملک بدری کی صورت میں ، اکثر اوقات ، واپسی کا سفر آپ کو اپنے اخراجات پر برداشت کرنا پڑے گا۔ اگر امیگریشن آمد کے عمل کے دوران کوئی پریشانی پیش آتی ہے تو ، بھرتی کرنے والی اپنی ایجنسی یا سفارتخانہ سے رابطہ کریں۔

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.

سامان کے دعوے کے لئے نامزد کردہ carousel (جہاز سے سامان لانے والی مشین) کی طرف بڑھیں

پاسپورٹ کنٹرول سے گزرنے کے بعد ، آپ سامان کے carousels پر پہنچیں گے۔ اپنا سامان اس کیروسیل پر تلاش کریں جو آپ کے فلائٹ نمبر سے مماثل ہو۔ سامان وصول کرنے کی جگہ میں واقع ٹرمینل اسکرین پر اپنی پرواز کے ابتدائی شہر اور سامان کیروسل نمبر تلاش کریں۔ سامان عام طور پر پرواز کے پہنچنے کے 15 منٹ بعد تک carousel پر دستیاب ہوتا ہے۔ چونکہ سامان کے بہت سے ماڈلز بالکل ایک جیسے ہیں ، لہذا ہم آپ کو مشورہ دیتے ہیں کہ اپنے بیگوں کو اٹھانے سے پہلے تسلی کر لیں کہ آپ اپنا ہی سامان اٹھا رہے ہیں۔

اگر آپ کے سامان میں تاخیر ہوتی ہے تو ، ہوائی اڈے پر لاپتہ سامان کی اطلاع دیں۔ ایئر لائن کے پاس تاخیر یا کھوئے ہوئے سامان کی رپورٹ کریں۔ براہ کرم اس بات کا خیال رکھیں کہ آپ کو چیک ان کاؤنٹر پر ملنے والے سامان کے ٹیگ کی ضرورت ہوگی۔ اگر آپ کا سامان کھو گیا ہے تو ، ایئر لائن ایک خاص حد تک آپ کے سامان کے نقصان کو بھرنے کا ذمہ دار ہے۔

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- کسٹمزکنٹرول کے رسمی ضابطے

بہت سارے پہنچنے والے ہوائی اڈوں پر ، مسافروں کو کسٹم سروس میں اعلامیہ فارم جمع کروانے کی ضرورت ہوتی ہے۔ براہ کرم پہلے سے فارم پُر کریں۔ اگر آپ کو کسی بھی چیز جو آپ کے سامان میں موجود ہے، کے بارے میں شک ہے اس کا زکرفارم میں ضرور کریں! ایک بار جب آپ اپنا سامان وصول کر لیتے ہیں تو ، اگر آپ نے اپنے فارم میں کیسی مشکوک چیز کا ذکر نہیں کیا ہے تو سبز چینل، اور اگر آپ نے اپنے فارم میں کیسی مشکوک چیز کا ذکر کیا ہے تو سرخ چینل سے گزر کر کسٹم کی رسومات کو مکمل کریں۔ سامان کلیئر کرنے کا بین الاقوامی سطح پر کوئی ایک طریقہ کار واضح نہیں ہے۔ کسٹم کے قواعد و ضوابط ہر ملک میں مختلف ہوتے ہیں۔ عام طور پر ، خلیجی ممالک میں ، کسٹم چیکنگ کافی سخت ہوتی ہے۔ سامان داخلے کے ابتدائی ہوائی اڈے پر یا کسی ملک کے اندر آخری منزل کے ہوائی اڈے پر کلیئر کیا جاتا ہے۔ مسافر کے سفری حالات عام طور پر کلیئرنگ کی جگہ کا تعین کرتے ہیں۔ برائے مہربانی کسٹم عملے کے ساتھ تعاون کریں۔ اگر آپ خوش قسمت ہیں تو ، کسٹم عملہ آپ کو دور سے ہاتھ ہلا کر اگے بھڑنے کو کہے گا۔ اگر نہیں تو ، شاید وہ آپ کے سامان کی اچھی طرح تلاشی لیں گے۔

اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کے سامان میں کوئی منشیات یا الکوحل نہ ہو۔ شراب سے متعلقہ مصنوعات یا کھانے کی اشیاء جیسے سور کا گوشت ممنوعہ اشیاء ہیں۔ سیاسی مضمولات والے رسالوں کی میزبان ملک کے لئے تنقیدی تشریح کی جاسکتی ہے۔

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.

6- ہوائی اڈے سے باہر نکلیں

ہوائی اڈے اکثر مصروف اور ہجوم سے بھرے ہوتے ہیں ، اور زیادہ تر صارفین مشرق وسطیٰ سے ہیں ، لہذا آپ کو مختلف قسم کے لباس اور ظاہری شکل نظر آئیں گے۔ آپ کو اپنے نقل و حمل کے مواقع ، قیمت کے بارے میں تفصیلات ، جائز ٹیکسیاں وغیرہ کے بارے میں پہلے سے جاننا چاہیئے۔ ٹیکسیوں یا مقامی ٹرانسپورٹ کے لئے اپنے پاس مقامی اور مختلف نوعیت کی کرنسی کافی مقدار میں رکھیں کیونکہ ان میں سے کچھ ٹیکسیوں والے پیسے واپس نہیں کرتے ہیں۔

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 fills per trip if purchased from the bus driver, and 250 fills with a Go Card. Go Cards can be purchased from the Ticket Vending Machine inside the terminal building in the Arrivals Hall.

بحرین

بحرین پبلک ٹرانسپورٹ کمپنی کے ذریعہ چلنے والی سرکاری بسیں بس اسٹیشن پر موجود ہوتی ہیں۔ جو کہ بس نیٹ ورک کا نقشہ اور اوقات کے ساتھ سرخ کالم کے ذریعہ نشان زدہ ہوتی ہیں۔ ٹکٹ اگر بس ڈرائیور سے خریدی جائے تو 300 فل اور اگر "گو کارڈ" کے ذریعے خریدی جائے تو 200 فل فی سفر کے لئے ملتی ہے۔ گو کارڈز ٹرمینل عمارت کے اندر آمد کے ہال کے ٹکٹ فروخت کرنے والی مشین سے خریدے جاسکتے ہیں۔

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.

کویت

سرکاری بسیں صبح کے 04:30 بجے تا رات کے 23:45 تک دستیاب ہوتی ہیں۔ ان بسوں کے تین لائنیں ہیں: لائن 13 (ہوائی اڈہ، کھیتان، ایئرپورٹ روڈ، شوائیک رہائشی، سویول شیرین، چپ سیٹ) - قیمت 250 فل؛ لائن 99 (ہوائی اڈہ، عباسید، جلیب الشوئوخ، ہسوی، محمد ابن القاسم روڈ، اسٹریٹ کینیڈا خشک، فرونیہ، خاتان، سول ID، سبحان) - قیمت 300 فل؛ لائن 501 (ہوائی اڈہ، فرونیہ، الموریہ، الریبہ، ایونینو محمد ابن القاسم، راقاعی) - قیمت 250 فل۔

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.

عمان

مواصلت ٹرانسپورٹ کمپنی کے زیر انتظام سرکاری بسیں ایئر پورٹ کی عمارت کے باہر گراؤنڈ فلور میں واقع بس اسٹیشن پر دستیاب ہوتی ہیں۔ بس لائن 1 اے ہر آدھے گھنٹے میں مسقط ہوائی اڈے سے صیب

میں برج الصحوا اور الہیل مسجد سے ہوتے ہوئے المبیلہ تک جاتی ہیں۔ بس لائن 1 بی مسقط ایئر پورٹ سے رائل اوپیرا ہاؤس کے راستے ، مسقط کے کاروباری ضلع (بشمول سنٹرل بینک آف عمان) تک ہر آدھے گھنٹے میں چلتی ہے۔ بس کے ٹکٹ بس ڈرائیور کے پاس دستیاب ہوتی ہیں۔ ایک ٹکٹ کی قیمت OMR 1.00 ہے۔ (35.2 یورو) ہے۔

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.

قطر

دوحہ کا بس نیٹ ورک حماد انٹرنیشنل ایئرپورٹ کو شہر بھر کی متعدد مقامات سے جوڑتا ہے۔ تمام بسیں بس پوبلین سے روانہ ہوتی ہیں جو آمد کے ہال کے دائیں طرف واقع ہے۔ آپ کو ٹکٹ فروخت کرنے والی مشینوں سے کروا اسمارٹ کارڈ خریدنا ہوگا۔ ایک کلاسیک کروا کارڈ کی لاگت € 7.42 (QAR 30) ہے اور یہ ریچارج کے قابل ہوتا ہے۔ کروا کلاسیک کارڈ کے ساتھ ، روٹ 747 کا کرایہ، 0.74 (QAR 3) ہے۔ حماد بین الاقوامی ہوائی اڈے پر میٹرو اسٹیشن، ہوائی اڈے پر آنے اور جانے کے لئے تیز اور متواتر خدمات پیش کرتا ہے۔

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.

سعودی عرب

ٹیکسیاں اور کرایے کی گاڑیاں ہوائی اڈے سے سفر کرنے کے لئے بہترین انتخاب ہیں۔ دمام ایئرپورٹ اور دمام ریل اسٹیشن کے درمیان شٹل بسیں چلتی ہیں جبکہ دوسرے ہوائی اڈوں سے آپ کو قریبی شہر جانے کے لئے ٹیکسی یا نجی کار لینے کی ضرورت ہوگی۔

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.

متحدہ عرب امارات

دبئی انٹرنیشنل ایئرپورٹ میں دبئی میٹرو کے دو اسٹیشن ہیں۔ آپ اپنا ٹکٹ ہوائی اڈے کے اسٹیشن پر خرید سکتے ہیں۔ ٹکٹ کی قیمت کا انحصار آپ کے سفر کے لمبائی پر ہوتا ہے۔
الحمرا بس رس الخیمہ سے دبئی ، شارجہ ، اجمان اور ام ال کوئن تک عوامی آمدورفت مہیا کر رہی ہے۔ ایک ٹکٹ کی قیمت فاصلے پر منحصر ہے جو کہ تقریباً 10-25 AED بنتی ہے۔

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.

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.

عام طور پر ، اگر آپ کسی بھرتی کرنے والی ایجنسی کے ذریعے باہر جا رہے ہیں تو ، کوئی آپ کو ایئرپورٹ سے لے جانے کے لئے موجود ہو گا۔ ایئرپورٹ سے آپ کو لے جانے والے شخص سے محتاط رہیں اور اس سے پوچھیں کہ وہ آپ کو کہاں لے جائے گا۔ اس کا جواب بھرتی کرنے والی ایجنسی کی معلومات یا آپ کے معاہدے کے مطابق ہونا چاہئے۔ اگر اس نئے ملک میں آپ کا کوئی دوست یا رشتہ دار ہے تو ، یہ بہتر ہوگا اگر وہ آپ کو ایئرپورٹ سے لے جائے یا آپ کو کچھ مشورے دے۔
جی سی سی میں کویت ، عمان ، قطر ، سعودی عرب ، متحدہ عرب امارات ، اور بحرین شامل ہیں۔ بحرین کا جزیرہ ریاست واحد خلیجی ملک ہے جو جغرافیائی طور پر سرزمین عرب کا حصہ نہیں ہے۔

Kingdom of Bahrain - Mamlakat al Bahrayn

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%).

بحرين کی بادشاہت - مملکت بحرين

ملک کے بارے میں مختصر بیان

بحرين ، "خلیج فارس کاموتی" سب سے چھوٹا اور گنجان آباد عرب ملک ہے۔ اس کا نام عربی اصطلاح البھرائن سے ہے ، جس کا مطلب "دو سمندر" ہے۔ یہ ملک 33 جزیروں کے گروہ سے بنا ہے ، جو خلیج فارس کے مغربی کنارے کے وسط میں واقع ہے۔ سعودی عرب اور بحرين ایک سمندری سڑک کے ذریعہ باہم جڑے ہوئے ہیں۔ المنعمہ بحرين کا دارالحکومت ہے جو مرکزی جزیرے کے شمال مشرقی سرے پر واقع ہے۔



ملک میں اہم قدرتی وسائل جیسے تیل ، قدرتی گیس ، مچھلی اور موتی موجود ہیں۔ اس کی معیشت زیادہ تر تیل اور گیس پر مبنی ہے (تیل ابھی بھی بحرینی بجٹ کی آمدنی کا 85% پر مشتمل ہے)۔ یہ مالیات کا ایک مانا ہوا مرکز بھی ہے۔

بحرین کی کل آبادی 15 لاکھ 5 ہزار ہے۔ 2017 کے اعداد و شمار کے مطابق بحرین کی آبادی 677,506 شہریوں جبکہ 823,610 رہائشی افراد پر مشتمل ہے۔ (بحرینی 46%، ایشین 45.5%، دیگر عرب 4.7%، افریقی 1.6%، یورپی 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 ایک موروثی بادشاہت ہے۔ اس ملک پر 1783 سے آل خلیفہ خاندان کا راج ہے۔ چیف آف اسٹیٹ بحرین کا بادشاہ ہے۔ حکومت کے سربراہ اور بحرین کی دفاعی افواج کے سالار اعظم وزیر اعظم ہیں۔ 2002 میں بادشاہ کا اعلان کردہ ایک نئے آئین میں، کچھ جمہوری اصلاحات شامل تھیں۔

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.

آب و ہوا

بحرین کی آب و ہوا خشک ہے۔ موسم گرما انتہائی گرم اور مرطوب ہوتا ہے۔ مئی سے اکتوبر تک دوپہر کا درجہ حرارت 30 °C سے تجاوز کرتا ہے، جو اکثر 35 °C یا اس سے بھی زیادہ تک پہنچ جاتا ہے؛ موسم گرما کی راتیں حبس بھری اور مرطوب ہیں۔ سردیوں کا موسم خوشگوار ہوتا ہے، جس کا اوسط درجہ حرارت دسمبر سے مارچ تک 21 ڈگری سینٹی گریڈ تک رہتا ہے۔ ریت اور دھول کے طوفان پورے سال ہوتے رہتے ہیں۔

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/>

کرنسی/سکہ رائج الوقت

مقامی کرنسی بحرینی دینار (بی ڈی) ہے۔ ایک دینار کو 1000 فل میں تقسیم کیا گیا ہے۔ بحرین میں 500 فل اور 10،15، اور 20 دینار کے نوٹ رائج ہیں۔ متعدد نوٹوں پر بادشاہت کے بادشاہ شیخ حمد بن عیسیٰ خلیفہ کی تصویر ہے۔ سنٹرل بینک آف بحرین کی ویب سائٹ: <http://www.cbb.gov.bh>

تبادلہ کی شرح 1 بحرینی دینار = \$ 2.65 امریکی (مئی 2020)

20 دینار - ماخذ <https://www.cbb.gov.bh>



Health care

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.

صحت کی نگہداشت یا دیکھ بھال

بحرین اپنے شہریوں کو مفت صحت کے سہولیات فراہم کرتا ہے۔ حکومت حفاظتی ٹیکوں کے مفت پروگرام اور ہسپتالوں میں مفت داخلے کی سہولت مہیا کرتی ہے۔ شہری عام طبی، دانتوں، آپٹیکل، نفسیاتی، اور زچگی اور بچوں کی دونوں کی نگہداشت بھی بلا معاوضہ وصول کرتے ہیں۔ بحرین نے 1976 میں ایک سماجی تحفظ کا نظام قائم کیا۔ صرف بحرین کے شہری ہی ریٹائرمنٹ پنشن کے اہل ہیں، لیکن رہائشی اور غیر ملکی کارکن دونوں ہی حادثات کی صورت میں معاوضہ لینے کے لئے اہل ہیں۔ ایمرجنسی علاج معمولی قیمت پر سلمانیا کے مرکزی جنرل اسپتال میں دستیاب ہے۔

State of Kuwait - Dawlat al Kuwayt

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.

ریاستِ کویت - دولت الکویت

ملک کے بارے میں مختصر بیان

کویت عراق اور سعودی عرب کے درمیان خلیج فارس کی سرحد سے متصل جزیرہ نما عرب کے شمال مشرقی کونے پر واقع ہے۔ یہ نام عربی الفاظ قرن (ایک اونچی پہاڑی) اور کوٹ (قلعہ) سے آتا ہے۔ کویت کا بیشتر حصہ صحرا ہے۔ کویت کے علاقے میں نو سمندری جزیرے شامل ہیں، جن میں سب سے بڑا غیر آباد بیبیان اور الارباہ ہے۔

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.



کویت سٹی کویت کا دارالحکومت اور اس کا سیاسی ، ثقافتی اور معاشی مرکز بھی ہے۔ یہ موسم گرما میں دنیا کے گرم ترین شہروں میں سے ایک ہے۔

ملک کا صنعتی ڈھانچہ پیٹرولیم اور پیٹرو کیمیکلز ، الیکٹرانکس ، سیمنٹ ، ٹیکسٹائل ، اور کھادوں اور خوراک کی تیاری ، پانی کو صاف کرنے اور تعمیراتی سرگرمیوں پر مشتمل ہے۔ دنیا کے تیل کے ذخائر کا 6% سے زیادہ کویت کے پاس ہے۔

2019 میں کویت کی آبادی 4.4 ملین تھی ، جس میں غیر کویتیوں کی آبادی تقریباً 70 فیصد ہے (کویت 30.4% ، دوسرے عرب ممالک 27.4% ، ایشین 40.3% ، افریقی 1%)۔ معاشی یا سیاسی شہریت کے حقوق صرف کویتی شہریوں کے لئے مختص ہیں ، اور غیرملکی شہری ان سے استفادہ حاصل نہیں کر سکتے۔ کویت ایک جمہوری سیاسی نظام کے ساتھ ایک آئینی امارت ہے۔ ملک میں موروثی امیر کی حکومت ہے۔ وزیر اعظم کا انتخاب ، اور کابینہ کی منظوری امیر کی مرضی سے مشروط ہے۔ امیر حکومتی وزرا کو برخاست اور پارلیمنٹ کو تحلیل بھی کرسکتا ہے۔

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.

آب و ہوا

کویت میں خشک صحرا کی آب و ہوا ہے۔ موسم گرما میں ، درجہ حرارت بہت گرم ہوتا ہے ، اور جولائی اور اگست میں ، دوپہر کا اوسطا درجہ حرارت 45 سے 50 ° C تک ہوتا ہے۔ شمل ، جون اور جولائی کے دوران چلنے والی ہوا ، شدید ریت کے طوفانوں کا سبب بنتی ہے۔ سردیوں کے مہینے گرم ، مرطوب اور دھول دار گرمی کے موسم سے تھوڑے وقت کے لئے نجات دلاتی ہیں۔ اکتوبر سے اپریل تک کویت میں طوفانی

بارشوں کا سلسلہ عام ہوتا ہے جو کہ تیز بارشوں کا سبب بنتا ہے۔ ریت اور دھول کے طوفان پورے سال میں ہوتے ہیں لیکن مارچ اور اگست کے درمیان سب سے زیادہ عام ہیں۔

Currency

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, 20, 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/>

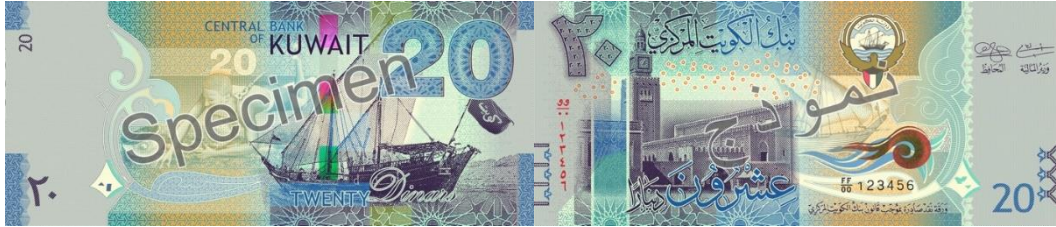
کرنسی/سکہ رائج الوقت

کویت کی کرنسی کویتی دینار (کے ڈبلیو ڈی) ہے ، اور ایک کویتی دینار میں 1000 فل ہوتے ہیں۔ اس کو مؤثر طریقے سے امریکی ڈالر کے ساتھ منسلک کیا جاسکتا ہے۔ اکثر استعمال ہونے والے نوٹوں میں 1ك ، 5ك ، 10ك ، 20ك ، 250ك ، اور 500ك ہیں۔ ہر ایک نوٹ پر ملک کی علامت ہوتی ہے جیسے فالکن ، اونٹ ، کویت کے برج ، گرینڈ مسجد ، لبریشن ٹاور وغیرہ۔ سنٹرل بینک آف کویت کی ویب سائٹ:

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

شرح تبادلہ KWD1 = 3.23 US ڈالر (مئی 2020)

20 دینار – ماخذ <https://www.cbk.gov.kw>



Healthcare

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.

صحت کی نگہداشت یا دیکھ بھال

کویت میں معاشرتی بہبود کی ایک جامع اسکیم ہے۔ کویتی وزارت صحت عامہ کی صحت کی نگہداشت کی خدمات دنیا بھر میں بہترین اور ترقی یافتہ سمجھی جاتے ہیں۔ طبی علاج تمام شہریوں کو مفت دی جاتی ہے۔ ملک میں 27 ہسپتال ہیں ، جن میں 17 سرکاری اور 10 نجی نوعیت کے ہیں۔

Sultanate of Oman -Saltanat Uman

The country in brief

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.



عمان کی سلطنت- سلطنتِ عمان

ملک کے بارے میں مختصر بیان



قدیم زمانے میں اپنی لوہان اور دھات سازی کے لئے مشہور ، سلطنت عمان بحیرہ عرب ، خلیج عمان ، اور خلیج فارس کی سرحد پر ، یمن ، متحدہ عرب امارات اور سعودی عرب کے درمیان واقع ہے۔ پہاڑی منظر نامے - صحراؤں اور ساحلوں کے ساتھ مل کر عمان کو ایک انوکھا احساس بخش رہے ہیں۔

مسقط سلطنت عمان کا دارالحکومت اور

سب سے بڑا شہر ہے ، اور اس کا ایک مخصوص فن تعمیر اور ثقافت ہے۔ یہ شہر ایک بندرگاہ اور تجارتی مرکز کے طور پر کام کرتا ہے۔

عمان ایک دیہی اور زرعی ملک ہے ، جبکہ اس کے ساحلی آبادی کے لئے ماہی گیری اور بیرون ملک تجارت بہت اہم ہے۔ پٹرولیم کی پیداوار اور برآمد تیزی سے ملک کی معیشت پر حاوی ہو رہے ہیں۔ تیل کی آمدنی جی ڈی پی کا تقریباً دو تہائی حصہ اور حکومت کی آمدنی کا تقریباً تین چوتھائی حصے پر محیط ہے۔

آج عمان کی مجموعی آبادی 4.7 ملین افراد (2018 میں) پر مشتمل ہے ، جن میں سے 55% عمانی ہیں۔ عمان میں غیر ملکی آبادی کی شرح 45% ہے۔

عمان کا حکومتی نظام ایک سلطنت یا ایک عرب بادشاہت ہے۔ چیف آف اسٹیٹ اور حکومت کے سربراہ سلطان ہیں ، وہ وزیر اعظم ، وزیر دفاع اور وزارت خزانہ کے سربراہ اور مرکزی بینک کے چیئرمین کے طور پر بھی کام کرتے ہیں۔ سلطان سپریم جوڈیشل کونسل کا تقریباً کرتا ہے جو ججز کو نامزد کرتے ہیں۔

Climate

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.

آب و ہوا

عمان کی آب و ہوا صحرائی ہے۔ جو کہ ملک کے اندرونی حصے میں گرم اور خشک اور ساحل کے ساتھ گرم اور مرطوب ہوتی ہے۔ عمان کے دارالحکومت مسقط میں موسم گرما (جون سے ستمبر) کا درجہ حرارت

اکثر زیادہ نمی کے ساتھ 40 ° C سے زیادہ ہوجاتا ہے۔ موسم گرما(مئی سے ستمبر)میں جنوب کی طرف ایک مضبوط جنوب مغربی مون سون ہوتا ہے۔ سردیوں میں موسم خوشگوار ہوتا ہے ، جس میں اوسط درجہ حرارت تقریباً 17 ڈگری سینٹی گریڈ ہوتا ہے۔ گرمی کی ہوائیں اندرون ملک میں اکثر ریت اور دھول کے طوفان کاسبب بنتی ہے۔

Currency

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).

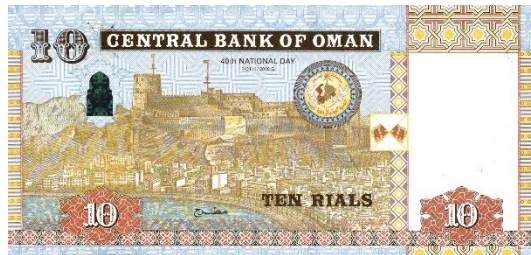
10 Rial

کرنسی/سکہ رائج الوقت

عمان کی کرنسی عمانی ریال (OMR) ہے ، جو 1000 بائاس میں منقسم ہے۔ استعمال ہونے والے بینک نوٹ ریال 1 ، ریال 5 ، ریال 10 ، ریال 20 ، ریال 50 ، 100ریال ، 200ریال ، اور 500ریال ہیں۔ عمانی ریال نوٹ پرمرحوم سلطان قابوس کی تصاویر ہے جبکہ دوسری طرف خلیجی قوم کی علامتیں ہیں۔

عمان کے مرکزی بینک کی ویب سائٹ: <http://www.cbo-Oman.org>

شرح تبادلہ 1 OMR = 2.60 US\$ (مئی 2020)



Healthcare

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.

صحت کی نگہداشت یا دیکھ بہال

عمان میں دنیا کا بہترین صحت کی دیکھ بھال کا نظام موجود ہے۔ ملک کے سب سے بڑے ہسپتال دارالحکومت مسقط میں واقع ہیں ، لیکن میڈیکل کلینک ، اسپتال اور دواخانے ملک بھر میں پائے جاتے ہیں۔ طب سے منسلک پیشہ ور لوگ ہمیشہ ہی انگریزی بولتے ہیں۔ سلطنت عمانی شہریوں کے ساتھ ساتھ خلیج تعاون کونسل (جی سی سی) کے غیر ملکیوں کو بھی صحت کی مفت سہولتیں فراہم کرتا ہے۔ اس میں بنیادی نگہداشت ، ماہرین طب کے ساتھ مشورے، اور ضرورت کے مطابق تقریباً تمام طبی علاج شامل ہیں۔

State of Qatar- Dawlat Qatar

The country in brief

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.



ریاست قطر- دولت قطر

ملک کے بارے میں مختصر بیان



قطر خلیج فارس اور سعودی عرب کی سرحد سے متصل ایک چھوٹا سا صحرائی جزیرہ نما ملک ہے۔ دارالحکومت ، دوحہ میں متعدد فلک بوس عمارتیں، وسیع ، کثیر شاہراہیں اور بڑے پیمانے پر شاپنگ مالز ہیں۔ دوحہ کا ورثہ اور روایتی طریقہ کار مختلف گلیوں پر بکھرے ہوئے دلکش بازاروں کی شکل میں دیکھنے کو ملتے ہیں۔

یہ ریاست تیل سے مالا مال ہے اور قطر تیل

کی برآمدات کی بدولت ہی ترقی کے یہ منازل طے کیے ہیں۔ قطر کے 2022 کے فٹ بال ورلڈ کپ کی میزبانی کے ساتھ ، یہ ملک اگلی دہائی میں جی سی سی میں مزید نمایاں کردار ادا کرے گا۔

قطر کی موجودہ آبادی 2.4 ملین (غیر قطری 88% ، قطری 12%) ہے۔ بیشتر آبادی مشرق کی جانب دارالحکومت دوحہ میں یا اس کے آس پاس رہتی ہے۔

قطر پر آل تھانی شاہی خاندان کے ایک موروثی امیر کی حکومت ہے۔ حکمران خاندان کے ممبران تقریباً تمام بڑے وزارتی عہدوں پر فائز ہیں ، جنہیں امیر خود مقرر کرتا ہے۔

Climate

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.

آب و ہوا

قطر کی آب و ہوا خوشک ہے۔ گرمیوں میں خاص طور پر ملک کے اندرونی حصے میں، درجہ حرارت باقاعدگی سے 40 °C سے تجاوز کرتا رہتا ہے اور شاذ و نادر ہی 30 °C سے نیچے گرتا ہے۔ گرم ہوائیں (شمل) مارچ اور اگست کے درمیان چلتی ہیں۔ ان ہواؤں سے ریت کے طوفان پیدا ہوتے ہیں جو دیہی صحراؤں سے بڑے شہروں اور شہری علاقوں میں جاتے ہیں۔ سردیوں میں درجہ حرارت 24 °C کے قریب گر جاتا ہے۔

Currency

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

کرنسی/سکہ رائج الوقت

قطر کی کرنسی قطری ریال (QAR) ہے ، جو 100 درہم میں منقسم ہے۔ اکثر استعمال ہونے والے بینک نوٹ: ریال 1 ، ریال 5 ، ریال 10 ، ریال 50 ، ریال 100 ، اور ریال 500۔ قطری ریال نوٹ پر ملک کے کوٹ آف ارمز کی علامت اور دوسری جانب مختلف علامتوں اور یادگاروں کی تصویریں بنی ہوئی ہیں۔ ان علامتوں میں مقامی پرندے ، الشباب انسٹی ٹیوٹ ، پرل اوئسٹر یادگار ، ریت کے ٹیلے ، باز اور قطری قومی میوزیم شامل ہیں۔

قطر سنٹرل بینک کی ویب سائٹ: <http://www.qcb.gov.qa>
شرح تبادلہ 1 QAR = 0.274 US\$ امریکی ڈالر (مئی 2020) ہے
1 اور 10 QAR



Healthcare

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.

صحت کی نگہداشت یا دیکھ بھال

ریاست صحت عامہ میں اعلیٰ معیار کی سہولیات مہیا کرتی ہے ، جو مغربی ثقافتوں اور متعدد شاندار ، ہائی ٹیک سہولیات کی حامل ہے۔ قطر کی نجی طبی سہولیات اعلیٰ معیار اور خلیج میں سب سے سستی ہیں۔

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

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.

مملکت سعودی عرب - المملکت العربیہ السعودیہ

ملک کے بارے میں مختصر بیان

سعودی عرب کی سرحدیں شمال میں اردن اور عراق، شمال مشرق میں کویت، قطر اور بحرین، مشرق میں متحدہ عرب امارات، جنوب مشرق میں عمان اور جنوب میں یمن سے ملتی ہیں۔



ریاض ، جس کا مطلب "باغات" ہے (الریاض)، سعودی عرب کا دارالحکومت ہے۔ یہ بادشاہت کا معاشی اور انتظامی مرکز ہے ، جہاں بہت سے صنعتی کمپلیکس ، کمپنیاں ، فیکٹریاں اور بینک واقع ہیں۔

سعودی عرب کی معیشت تیل پر مبنی ہے۔ سعودی عرب پٹرولیم کی سب سے بڑا برآمد کنندہ ملک ہے اور دنیا کے پٹرولیم ذخائر کا تقریباً 16 فیصد سعودی عرب میں ہیں۔ بجٹ آمدنی کا تقریباً 87 فیصد اور جی ڈی پی کا 42 فیصد حصہ پٹرولیم سے منسلک ہے۔

سعودی عرب کی کل آبادی 34 ملین سے تجاوز کر گئی ہے۔ آبادی کی مطلق اکثریت سنی عرب ہے۔

سعودی عرب کی آبادی کا ایک تہائی حصہ غیر ملکیوں پر مشتمل ہے۔

شاہی خاندان سیاسی نظام پر حاوی ہے۔ سعودی بادشاہ وزیر اعظم ہونے کے ساتھ ساتھ، سعودی عرب کے وزرا کونسل اور سعودی عرب کی مجلس شوریٰ کے صدر بھی ہے۔

Climate

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.

آب و ہوا

سعودی عرب کی آب و ہوا صحرائی ہے جس میں دن کے وقت شدید گرمی ، رات کے وقت درجہ حرارت میں اچانک کمی اور سالانہ بہت کم بارشیں ہوتی ہے۔ گرمیوں میں دن کے وقت درجہ حرارت اوسطاً 36°C ہوتا ہے ، لیکن گرمی باقاعدگی سے 40°C سے تجاوز کر سکتی ہے۔ سردیوں میں، درجہ حرارت 22°C کے ارد گرد گر جاتا ہے۔ اگرچہ سالانہ بارش غیر معمولی ہوتی ہے ، لیکن سال میں کم سے کم ایک یا دو بار تیز بادل برسنے اور گرج چمک کے ساتھ بارش ہوسکتی ہے۔ سعودی عرب میں ریت اور دھول کے طوفان اکثر آتے رہتے ہیں۔

Currency

The Saudi Arabian Riyal (SAR) is the currency of Saudi Arabia, divided into 100 Halala. Banknotes frequently used are 1 ریال، 5 ریال، 10 ریال، 20 ریال، 50 ریال، 100 ریال، and 500 ریال. 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).

کرنسی/سکہ رائج الوقت

سعودی عرب ریال (SAR) سعودی عرب کی کرنسی ہے، جسے 100 حلالہ میں تقسیم کیا گیا ہے۔ استعمال ہونے والے بینک نوٹ: ریال 1، ریال 5، ریال 10، ریال 20، ریال 50، ریال 100، اور ریال 500۔ سعودی عرب کے کرنسی نوٹوں کی تمام سیریز (ریال) پر ان شخصیات کی تصاویر شامل ہیں جنہوں نے مملکت پر حکمرانی کی ہے۔

سعودی عرب مانیٹری ایجنسی کی ویب سائٹ: <http://www.sama-ksa.org/sites/samaen/pages/home.aspx>

شرح تبادلہ SAR 1 = US \$ 0.266 = امریکی ڈالر (مئی 2020)



Healthcare

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.

صحت کی نگہداشت یا دیکھ بھال

سعودی عرب میں سرکاری اور نجی دونوں اسپتال مغربی یورپ اور شمالی امریکہ کی طرز کی صحت کی دیکھ بھال کے معیاری سہولتوں کے ساتھ موجود ہیں۔ سعودی اسپتالوں میں تربیت یافتہ، انگریزی بولنے والے ڈاکٹر، نرسیں اور دیگر طبی پیشہ ور افراد کام کرتے ہیں۔ وہ صحت کی نگہداشت میں جدید ترین ٹیکنالوجی سے آراستہ ہیں۔

ملک کے صحت عامہ کے بنیادی ڈھانچے کو برقرار رکھنے کے لئے تمام غیر ملکی کارکنوں کے لئے ہیلتھ انشورنس لازمی قرار دیا گیا ہے۔ ہیلتھ انشورنس اور مال پریکٹس انشورنس آجرنے فراہم کرنا ہوتا ہے۔ ملک بھر میں لگ بھگ 2000 پرائمری ہیلتھ کیئر مراکز اور 240 اسپتال ہیں۔

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

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.



ریاست متحدہ عرب امارات (یو اے ای) - الامارات العربیہ المتحدہ

ملک کے بارے میں مختصر بیان



جزیرہ عرب پر واقع ، متحدہ عرب امارات خلیج فارس کے جنوب مشرق اور خلیج عمان کے شمال مغرب میں واقع ہے۔ یہ ملک سات امارات کا ایک فیڈریشن ہے: ابو ظہبی ، دبئی ، شارجہ ، اجمان ، ام القوین ، فوجیرہ اور راس الخیمہ۔ ابو ظہبی سب سے بڑا اور دولت مند امارت ہونے کے ساتھ ساتھ ملک کا وفاقی دارالحکومت ہے۔ مشرق وسطیٰ کے تمام مراکز میں دبئی سب سے زیادہ مغرب زدہ ہے۔

ہر امارت کا دارالحکومت ایسی نام کا ایک شہر ہے۔ ابو ظہبی ، جس کا مطلب عربی میں "گزیل (ہرن) کا باپ" ہے ، متحدہ عرب امارات کا دارالحکومت ہے۔

متحدہ عرب امارات کی معیشت پر معدنی تیل کی صنعت حاوی ہے۔ معاشی تنوع نے تیل اور گیس کے شعبے سے جی ڈی پی کا حصہ کم کر کے 30 فیصد کر دیا ہے۔ سیاحت نے بھی ملک کی معیشت بہتر کرنے میں بڑے پیمانے پر حصہ لیا ہے۔

اقوام متحدہ کے تخمینہ کے مطابق متحدہ عرب امارات کی کل آبادی (2019) 9771000 کے وسط کے اعداد و شمار) ہے جو کہ شمال مشرق میں جزیرہ نما مسندام میں زیادہ تر مرکوز ہے۔ اس کے تین بڑے امارات ابو ظہبی ، دبئی اور شارجہ ہیں۔ تارکین وطن کی مجموعی آبادی کا 87.9% ہے۔ فیڈریشن کے صدر اور نائب صدر کا انتخاب سپریم کونسل کے ارکان میں سے پانچ سال کی مدت کے لئے کیا جاتا ہے۔ صدر ، وزیراعظم اور کابینہ کی تقرری کرتا ہے۔

Climate

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.

آب و ہوا

متحدہ عرب امارات میں صحرا ئی آب و ہوا ہے اور عام طور پر سال بھر بہت کم بارشوں کے ساتھ گرمی اور دھوپ رہتی ہے۔ گرمیوں میں ، درجہ حرارت 42°C کے ارد گرد پہنچ جاتا ہے۔ موسم سرما میں درجہ

حرارت 20°C کے وسط میں رہتا ہے ، جبکہ بارش اگرچہ کم ہوتی ہیں ، لیکن موسم سرما میں بارشوں کا امکان بڑھ جاتا ہے۔ یہاں اکثر ریت اور دھول کے طوفان آتے رہتے ہیں۔

Currency

The Emirati Dirham (AED) is the currency of the United Arab Emirates, divided into 100 fils. The banknotes frequently used are د.5، د.10، د.20، د.50، د.100، د.200، and د.500. The banknote of د.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).

کرنسی/سکہ رائج الوقت

اماراتی درہم (AED) متحدہ عرب امارات کی کرنسی ہے ، جسے 100 فل میں تقسیم کیا گیا ہے۔ اکثر استعمال ہونے والے بینک نوٹ: 5 درہم، 10 درہم، 20 درہم، 50 درہم، 100 درہم ، 200 درہم اور 500 درہم۔ 1000 درہم کا نوٹ بہت ہی کم استعمال ہوتا ہے۔ نوٹ پر ملک کے مختلف علامتوں کی تصویریں ہوتی ہیں۔ ان علامتوں میں کھجور کا درخت ، باز ، جمیرا مسجد ، اور دبئی ورلڈ ٹریڈ سینٹر شامل ہیں۔

سنٹرل بینک آف یو اے ای کی ویب سائٹ: <http://www.centralbank.ae/en/index.php>

شرح تبادلہ 1 AED = US \$ 0.27 (مئی 2020)



Healthcare

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.

صحت کی نگہداشت یا دیکھ بھال

متحدہ عرب امارات پورے ملک میں وسیع پیمانے پر طبی سہولیات مہیا کرتا ہے، یہ سبھی بہت منظم ہیں اور ایک اعلیٰ معیار کی دیکھ بھال پیش کرتے ہیں۔ متحدہ عرب امارات میں نگہداشت کے دو درجے

دستیاب ہیں: سرکاری اور نجی۔ سرکاری صحت عامہ کے سہولیات صرف متحدہ عرب امارات کے شہریوں کے لئے مفت مہیا کی جاتی ہیں۔

یوے ای میں عام طور پر میڈیکل عملہ تربیت یافتہ اور کثیر لسانی ہوتا ہے۔ چونکہ صحت کی دیکھ بھال کے اخراجات زیادہ ہیں ، لہذا غیر ملکی کارکنوں کو صحت کا درست انشورنس کرنا پڑتا ہے۔ یہ انشورنس آپ کا آجر آپ کو فراہم کرے گا۔

SESSION 3 - PEOPLE AND CULTURE

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.

اجلاس 3 - لوگ اور ثقافت

مہمان کارکن کی حیثیت سے ، آپ اپنے آپ کو میزبان ملک کی ثقافت کے ساتھ کتنے قریب سے جوڑتے ہیں یہ آپ کی اپنی مرضی پر منحصر ہے۔ تاہم ، کچھ پہلو ، جیسے کہ مسلم مذہب میں شرکت ، آپ کے مرضی کے احاطے سے باہر رہیں گے۔ بہت سارے غیر ملکی کارکنان مقامی طرز زندگی سے گہرا تعلق نہیں جھوڑتے۔ خلیجی ممالک میں لوگوں کی اقدار کے کچھ پہلوؤں کو جاننا اچھی بات ہے۔

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

خلیجی ممالک میں مذہب

جزیرہ عرب میں اسلام ایک نمایاں مذہب ہے۔ اسلام کے عقائد قرآن مجید پر مبنی ہیں جو خدا کا نازل کردہ کلام ہے۔

- **بحرین:** اسلام بحرین کا ریاستی مذہب ہے ، اور 85% آبادی مسلمان ہے؛ 70% شیعہ ہیں ، جبکہ باقی سنی ہیں۔ حکمران خاندان کا تعلق اسلام کی سنی شاخ سے ہے۔ اگرچہ بحرین کے تقریباً تمام آبادی مسلمان ہے، لیکن ملک کے لوگوں کو دوسرے مذاہب ، جیسے عیسائیت ، یہودیت ، بہائی ، ہندو مت یا پارسی پر عمل پیرا ہونے کی مکمل آزادی ہے۔

- **کویت:** اسلام کویت کا سرکاری مذہب ہے اور 1981 میں منظور کردہ ایک قانون کے تحت کویت کی شہریت صرف مسلمانوں کو ہی دی جاسکتی ہے۔ ایک اندازے کے مطابق ملک کی 90% آبادی مسلمان ہے۔ آبادی کی اکثریت سنی ہے ، لیکن تقریباً ایک تہائی آبادی پر شیعہ رہتے ہیں۔ **کویت** عوام میں عیسائیت سمیت دیگر مذاہب کے بارے میں کافی رواداری پائی جاتی ہے۔

- **عمان:** بنیادی قانون کے مطابق اسلام ریاستی مذہب ہے اور شریعت قانون سازی کی بنیاد ہے ، لیکن مذہبی رسوم پر عمل کرنے کی مکمل آزادی فراہم کی گئی ہے۔ عمان کے عوام کی غالب اکثریت (سنی) مسلمان ہیں۔ غیر مسلموں کی اکثریت جنوبی ایشیاء سے تعلق رکھنے والے غیر ملکی کارکن ہیں ، جبکہ یہاں نئی قومیت کے نسلی ہندوستانیوں (ہندو اور عیسائی) کی چھوٹی برادریاں بھی ہیں۔

- **قطر:** اسلام اس ملک کا سب سے بڑا مذہب ہے جس میں باشندوں کی اکثریت اسلامی عقیدے پر عمل پیرا ہے۔ زیادہ تر قطر کے باشندے اسلام کے سنی مسلک سے تعلق رکھتے ہیں۔ اہل تشیع قطر کی مسلمان آبادی کا 10% پر مشتمل ہیں۔ دوسرے بڑے مذاہب کے پیروکاروں کے اجتماعات کے لئے قطر میں عبادت گاہیں موجود ہیں (مسلمان 67.7% ، عیسائی 13.8% ، ہندو 13.8% ، بدھسٹ 3.1%)۔

- **سعودی عرب:** اسلام سعودی عرب کا ریاستی مذہب ہے ، اور اس کے قانون کے تحت سعودی عرب کے تمام شہریوں کے لئے مسلمان ہونا لازمی ہے۔ غیر مسلم مذاہب کے پھیلاؤ پر مکمل پابندی ہے ، اور اسلام سے دوسرے مذہب میں جانا ارتداد سمجھا جاتا ہے جس کی سزا موت ہے۔ غیر مسلموں کو سعودی شہریت کی اجازت نہیں ہے ، اور غیر مسلم عبادت گاہیں بنانے پر بھی مکمل پابندی ہے۔ غیر مسلموں کا اجتماعی یا کھل عام عبادت کرنے پر بھی پابندی ہے۔

- **متحدہ عرب امارات:** متحدہ عرب امارات میں اسلام باضابطہ اور اکثریتی مذہب ہے ، اس کی آبادی کا تقریباً 76% مسلمانوں پر مشتمل ہے۔ غیر مسلم غیر ملکوں کے شادی ، طلاق اور تحویل نابالغ سے متعلق فیصلیں شرعی احکام کے مطابق کئے جاسکتے ہیں۔ متحدہ عرب امارات میں ارتداد پسندی موت کی سزا پانے والا جرم ہے۔

Ramadan

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.

رمضان

مسلمان رمضان کو مقدس مہینہ مانتے ہیں۔

خلیجی ممالک میں رمضان المبارک گزارنے سے متعلق ہدایات

رمضان کے مہینے میں ، مسلمان کھانا کھانے کے لئے طلوع آفتاب سے پہلے اٹھتے ہیں۔ اس کے بعد وہ دن بھر کھانے ، پینے ، چیونگم اور سگریٹ نوشی سے پرہیز کرتے ہیں۔

What to Expect during Ramadan

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.

رمضان کے دوران کیا توقع کریں؟

ایک مسلمان ملک میں رہنے والے غیر ملکی کی حیثیت سے ، یہ جاننا مفید ہے کہ رمضان کے دوران کیا توقع رکھنا چاہئے۔ مندرجہ ذیل چیزیں آپ رمضان میں ایک مسلمان ملک میں رہتے ہوئے محسوس کرسکتے ہیں:

- زیادہ تر کاروباری اداروں اور سرکاری دفاتر کے اوقات کار کم یعنی صبح 8 بجے سے دوپہر 2 بجے تک ہوں گے۔

- کچھ دکانیں دن کے وقت بند رہیں گی لیکن رات کو صبح سویرے تک کھلی رہیں گی۔

- دن میں کیفے، ہوٹل اور ریستوراں بند رہیں گے۔

- لائسنس یافتہ ریستوراں پر شراب مہیا نہیں ہوگی اور نہ ہی ان جگہوں پر اس مہینے کے دوران موسیقی یا تفریح فراہم ہوگی۔

How to behave during Ramadan

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.

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.

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.

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.

رمضان میں کیسے برتاؤ کریں

مندرجہ ذیل کچھ رہنما اصول ہیں

رمضان کے دوران کیا کرنا چاہئے

مناسب لباس پہنیں۔ خواتین کو اپنے کندھوں اور گھٹنوں کو ڈھانپنا چاہئے ، جبکہ مردوں کو باہر آتے وقت لمبی پتلون اور لمبی بازو والی شرٹ پہننا چاہئے۔

رمضان میں کیا نہیں کرنا چاہئے

عوامی جگہ یا اپنی گاڑی کے اندر کھانا ، پینا ، گم جہانا یا تمباکو نوشی کرنا ، کیوں کہ آپ کی گاڑی یہاں عوامی جگہ تسلیم کی جاتی ہے۔

عوامی جگہ میں گلے لگانا یا بوسہ دینا۔ یہ اصول سارا سال لاگو ہوتا ہے ، لیکن یہ رمضان کے دوران خاص طور پر زیادہ اہم ہوتا ہے۔

اپنے گھر میں یا اپنی گاڑی کے اندر تیز آواز میں موسیقی چلانا۔

اشتعال انگیز الفاظ یا اشاروں کا استعمال کرنا۔ یہ اصول سارا سال لاگو ہوتا ہے ، لیکن یہ رمضان کے دوران خاص طور پر زیادہ اہم ہوتا ہے۔

رمضان کریم" اور "رمضان مبارک" جیسے " اصطلاحات کا استعمال کریں جو نعمتوں اور خوشحالی کی نشاندہی کرتے ہیں۔

خیرات میں کھانا ، پیسہ ، یا کپڑے عطیہ کریں۔ عطیہ کرنا رمضان کا ایک اہم حصہ ہے۔

افطار (رات کے کھانے) کے لئے دعوت نامے قبول کریں۔ یہ آپ کے لئے مسلم ثقافت اور روایات کے بارے میں مزید جاننے کا ایک بہترین موقع ہوگا۔

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.

خواتین

قرآن مجید کے مطابق ، مردوں کو خواتین پر ، خاص طور پر عوامی شعبے میں اختیار حاصل ہے۔ نجی شعبے میں ، خواتین کافی طاقت ور ہوسکتی ہیں۔ مرد اور عورت کے مابین تعلقات میں غیرت اور شرم کے تصورات اہم ہیں۔

خلیجی ریاستوں میں مرد اور خواتین الگ الگ زندگی گزارتے ہیں۔ خواتین کوملنے والی انفرادی آزادیاں اس کے رہنے والے خطے پر منحصر ہیں۔

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.

عربی زبان

"عرب" لوگوں کو بیان کرتا ہے۔ "عربیین" ثقافت کو بیان کرتا ہے۔ "عربک" زبان کو بیان کرتا ہے۔ عربی لوگ متعدد مقامی بولی بولتے ہیں جو نہ صرف جدید معیار سے بلکہ ایک دوسرے سے بھی مختلف ہیں۔ خلیجی زبان پر غالب بولی خالجي ، یا خلیج عربی ہے۔ عربی دائیں سے بائیں لکھی جاتی ہے۔

- **بحرین:** بحرین کی بنیادی زبان عربی ہے ، لیکن انگریزی بھی بڑے پیمانے پر بولی جاتی ہے۔ کچھ نسلی اقلیتی گروہ اردو ، فارسی یا دوسری زبانیں بھی بولتے ہیں۔

- **کویت:** عربی کویت کی سرکاری زبان ہے۔ لیکن خاص طور پر شہروں میں رہنے والے کویتی بڑے پیمانے پر انگریزی بولتے ہیں۔ کویت کی بولی جنوبی میسوپوٹیمیا اور جزیرہ نمائی عربی کی آمیزش ہے۔ غیر ملکی آبادی میں فارسی (فارسی) ، ہندی ، اردو اور دیگر زبانیں بھی وسیع پیمانے پر بولی جاتی ہیں۔

- **عمان:** عربی عمان کی سرکاری زبان ہے ، اور اسکولوں میں جدید معیاری عربی پڑھائی جاتی ہے۔ انگریزی کو وسیع پیمانے پر ملک کی دوسری زبان تصور کیا جاتا ہے۔ عمان کی بحر ہند میں تجارت کی طویل تاریخ کی وجہ سے ، سواحلی ، اردو ، بلوچی ، ملیالم اور ہندی غیرملکیوں کے ساتھ ساتھ عمان کی مقامی آبادی میں بھی بڑے پیمانے پر بولی جاتی ہے۔

- **قطر:** عربی قطر کی سرکاری زبان ہے اور پورے ملک میں بولی جاتی ہے۔ ریاست میں انگریزی بڑے پیمانے پر بولی جاتی ہے اور قطری شہریوں اور غیر عربی بولنے والوں میں اسے دوسری زبان تصور کی جاتی ہے۔ ریاست میں غیر ملکیوں کی بڑی تعداد میں بسنے کی وجہ سے ، دوسری زبانیں جیسے فارسی ، اردو اور ہندی زبانیں بھی عام ہیں۔

- **سعودی عرب:** عربی سعودی عرب کی سرکاری زبان ہے اور ملک بھر میں بولی جاتی ہے۔ یہاں متعدد بولیاں ہیں جن میں نجدی عربی ، ملک کے وسطی علاقوں میں بولی جاتی ہے ، حجازی عربی ، جو خاص طور پر مغربی علاقوں میں بولی جاتی ہے ، اور خلیج عربی ، جو سعودی عرب کے خلیج فارس کے آس

پاس رہنے والے لوگ بولتے ہیں۔انگریزی بھی کاروباری اور روز مرہ کی گفتگو میں بڑے پیمانے پر بولی جاتی ہے۔سرکاری احکامات اور کاروبار عربی اور انگریزی دونوں میں دستیاب کئے جاتے ہیں۔

- **متحدہ عرب امارات:** عربی زبان اس ملک کی سرکاری زبان ہے۔لیکن انگریزی بھی پورے ملک میں بڑے پیمانے پر استعمال ہوتی ہے۔چونکہ متحدہ عرب امارات میں 7.8 ملین غیر ملکی رہتے ہیں، لہذا بولی جانے والی زبانوں کی تعداد بہت وسیع ہے۔

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.
-

اپنی رفتار اور سطح پر عربی ، سیکھنے - قرآنی عربی اور ادبی عربی سیکھنے کے لئے سائٹوں کا ایک انتخاب مندرجہ ذیل ہے۔

- میمورائز (Memorise) ایک آن لائن ایپلیکیشن ہے جو پرآلے پر دستیاب ہے۔
- "دی سپیک لینگویج" ویب سائٹ آپ کو لسانی کھیلوں کی مدد سے اپنے عربی الفاظ کو مستحکم کرنے میں مدد دیتی ہے۔

- "الکونوز" ایک آن لائن زبان سیکھنے کا ادارہ ہے جس کا مقصد کلاسیکی عربی ، معیاری مصری عربی اور قرآن مجید کی عربی کو بولنے اور لکھنا سکھانا ہے۔

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:

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

عربوں کو اپنی زبان پر فخر ہے۔ لہذا یہ تجویز کی جاتی ہے کہ آپ رابطہ قائم کرنے کے غرض سے کچھ عربی اصطلاحات سیکھیں۔زیل میں کچھ مفید اصطلاحات ہیں۔

عربی	نقل حرفی	کب / کہاں استعمال کریں
السلام علیکم	السلام علیکم	ابتدائی سلام - آپ پر سلامتی ہو
وعلیکم السلام	وعلیکم السلام	جواب - اور آپ پر بھی سلامتی ہو۔
مرحبا	مرحبا	ہیلو
کیف الحال؟	کیف الحال؟	آپ کیسے ہیں؟
الحمد لله	الحمد لله	جواب - خدا کا شکر ہے۔
شکرا	شکران	شکریہ
إن شاء الله	إن شاء الله	عام اصطلاح - اگر خدا کو منظور ہوا
مع السلامة	مع السلامة	الوداع - امن سے جاؤ۔

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.

خطاب اور سلام کی اصطلاح

یہ ضروری ہے کہ مقامی لوگوں کا صحیح طریقے سے استقبال کیا جائے، اور خاص طور پر رسمی/باضابطہ مواقع پر کسی بھی فرد کو اس کے مکمل نام سے مخاطب کیا جائے۔ مردوں کے لئے عام طور پر رسمی خطاب سید (صاحب) اور خواتین کے لئے سعیدہ یا سیدیتی (میڈم) ہوتا ہے، اس کے بعد اس شخص کا پورا نام ہوتا ہے۔ عرب خواتین کو 'میڈم' سے مخاطب کیا جاسکتا ہے۔ یہ بھی ضروری ہے کہ عربی افراد اگر جانے پہچانے (ڈاکٹر، پروفیسر، وغیرہ) ہیں تو ان کی کنیت سے پہلے ان کے القاب سے مخاطب کیا جائے۔ مثال کے طور پر، ڈاکٹر عبد العزیز، پروفیسر 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.

کھانے/خوراک

کھانے کے اوقات نماز کے اوقات کے آس پاس ہوتے ہیں۔ عام طور پر ، عرب میں لوگ میز پر کھانا نہیں کھاتے بلکہ فرش پر بیٹھ کر کھانا بانٹنے کو ترجیح دیتے ہیں۔ وہ ایک ہی پیالے سے کھاتے ہیں اور چپاتی یا دائیں ہاتھ کی انگلیاں استعمال کرتے ہیں۔ روایتی طور پر ، مرد عورتوں اور بچوں سے علیحدہ پہلے کھانا کھاتے ہیں۔ کچھ پکوان صرف مخصوص مواقع جیسے مذہبی تعطیلات کے لئے بنائے جاتے ہیں۔ مسلمانوں کو سور کا گوشت اور شراب دونوں کے استعمال سے منع کیا گیا ہے۔ اسی لئے، مشرق وسطیٰ کے بہت سارے ممالک میں یہ مصنوعات مشکل سے ملتی ہیں اور کچھ ممالک میں ان مصنوعات کی فروخت غیر قانونی ہے۔ کافی معاشرتی زندگی کا ایک اہم حصہ ہے۔ کافی شاپس مقبول ملاقات کے مقامات ہیں ، اور کافی مہمان نوازی کی علامت کے طور پر پیش کی جاتی ہے۔

- **بحرین:** روایتی کھانوں میں مچھلی ، گوشت ، چاول ، اور کھجوریں شامل ہیں۔ بحرین کے کھانوں میں گندم ، کھجوریں ، اور سمندری غذا نمایاں ہے جو ہندوستان اور ایران کے مصالحوں میں پکائی جاتی تھیں۔ بحرین کے مشہور پکوانوں میں سے ایک "مچ بوس" ہے جو چاول کے ساتھ پیش کی جانے والی گوشت یا مچھلی سے بنا یا جاتا ہے۔ ایک اور مشہور پکوان خانفروش ہے جو تلی ہوئی آٹا اور زعفران اور الائچی سے بنا یا جاتا ہے۔ بحرین میں نلکے کا پانی پینا محفوظ نہیں ہے۔

- **کویت:** روایتی کھانوں میں فل ، فافیل اور ہمس ، مچھلی ، گوشت ، چاول ، اور کھجوریں شامل ہیں۔ کویت کی قومی ڈش کوزی ہے (بھنے ہوئے دنبے کے اندر چاول ، انڈوں اور مرغی کا گوشت پکانا)۔ کویت کے مشہور پکوان میں سے ایک ہمور یا پمفریٹ ہے ، جو اجودا ، پیاز اور سویا سے بھری ہوئی سفید مچھلی سے بنا ہے۔ کویت میں نلکے کا پانی پینا محفوظ ہے۔

- **عمان:** روایتی کھانے میں مچھلی اور چاول شامل ہیں۔ بہت سارے مصالحے زانزبار سے عمان لائے گئے اور پھر ان کا ایک انوکھا امتزاج بنایا گیا۔ مجبوس روایتی چاول کی پکوان ہے، جس میں سبزیاں ، گوشت یا مرغی اور مصالحے ملائیں جاتے ہیں۔ شووا عمان کا ایک پسندیدہ ڈش ہے جو اکثر عید جیسے خاص مواقع کے لئے تیار کیا جاتا ہے۔ قہوہ (الائچی کافی) ، کھجوریں ، اور حلوہ عمانی مہمان نوازی کا ایک اہم حصہ ہیں۔ عمان کے تمام اہم شہروں میں نلکے کا پانی پینا محفوظ ہے۔

- **قطر:** قطری مقامی پکوان برصغیر پاک و ہند، ایران ، مشرقی خطے اور شمالی افریقہ کے کھانوں سے متاثر ہوئے ہیں۔ ان میں مندرجہ ذیل کھانے شامل ہیں: مشبوز ، سمندری غذا یا گوشت سے بھرے ہوئے مسالچے دار چاول ، دہی اور مٹن بھی اس کے ساتھ پیش کئے جاتے ہیں۔ غوثی ، چاول اور خشک میوے کے اوپر بھنے ہوئے کا گاشت۔ اور مصالحے دار چاول سے بھرے ہوئے ثابت دنبے یا بکری کا گوشت۔ قطر کے تمام اہم شہروں میں نلکے کا پانی پینا محفوظ ہے۔

- **سعودی عرب:** عام سعودی غذا اناج ، روٹی ، تازہ سبزیاں ، اور پھلوں سے بھرپور ہوتی ہے۔ گوشت میں دنبہ ، بکرا اور مرغی شامل ہوتا ہے۔ وہ ڈش جسے سعودی عرب کا قومی پکوان سمجھا جاتا ہے وہ کباس ہے جو کہ ایک چاول سے بھرا بڑا برتن جس میں بھنے ہوئے دنبے یا چکن کا گوشت ہوتا ہے۔ دیگر پکوانوں

میں "فل" جو کہ زیتون کے تیل کے ساتھ پیش کی جانے والی دال ہوتے ہیں؛ کچے اونٹ کا گوشت کاشاورمہ جو جدہ اور حجاز کی ایک خصوصیت ہے؛ اور جلامہ دنبے کی ایک خصوصی پکوان ہے جو روایتی طور پر سعودی عرب کے علاقے "عسیر" میں تیار کی جاتی ہے۔ سعودی عرب میں چائے اور کافی ہر جگہ اور ہر وقت پیش کی جاتی ہے۔

- **متحدہ عرب امارات:** روایتی پکوانوں میں مقلوبہ ، مدروبہ نمک سے پاک کی جانے والی مچھلی کا شوربہ، حاریث جو خشک پیسے ہوئے گندم اور کم آنچ پر پکی ہوئی مرغی یا دنبہ کے بنے ہوئے سالن کو کہتے ہیں؛ مکبش جو گوشت یا مچھلی اور چاول کی ایک پکوان ہے۔ فرسیہ ، فائریڈ، جیشید ، اور مشیوی شامل ہیں۔ دبئی میں اسٹریٹ فوڈ بیچنے والوں کی مختلف اقسام کے ساتھ ساتھ مختلف قسم کے اعلیٰ درجے کے ریستوراں ہیں جو مزیدار مقامی پکوان پیش کرتے ہیں۔ لوکیماٹ میٹھے کا ایک قسم ہے جو تیلے ہوئے گیند کی شکل کا پینکیک ہوتا ہے جسے تیل کے بیچوں میں لپیٹ دیا جاتا ہے اور پھر شہد کے ساتھ کھایا جاتا ہے۔

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.

دائیں اور بائیں ہاتھ کا استعمال

درمیانی برتن سے کھانا لینے کے لئے اپنے بائیں ہاتھ کے استعمال سے پرہیز کریں کیونکہ مسلم معاشروں میں بائیں ہاتھ کو ناپاک سمجھا جاتا ہے۔ بہت سے عرب اپنے بائیں ہاتھ کسی کھانے کو نہیں لگائیں گے۔

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.

ضابطہ لباس

آپ کو تجویز کی جاتی ہے کہ آپ جو لباس پہن رہے ہیں اس کے معیار اور ظہور پر دھیان دیں۔ ٹخنوں تک کا لمبا لباس ، جُبَّہ ، ایک عام لباس ہے جو دونوں مرد اور خواتین پہن سکتے ہیں۔ دونوں ہی صنف پر بیرونی لباس پہننا واجب ہوتا ہے ، جو ان کے روایتی لباس کا حصہ سمجھا جاتا ہے۔ عرب ممالک میں سرپوش معاشرتی اور نسلی وابستگی کی نشاندہی کرتا ہے۔

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

ضابطہ لباس - مردوں کے لئے

مردوں کو بھی باحیاء لباس پہننا چاہئے۔ غیر ملکیوں کو مختلف عرب لباس پہننے کی ترغیب نہیں دی جاتی ہے؛ تاہم، انہیں ایسا پیشہ ورانہ لباس پہننا چاہئے جس میں ان کا زیادہ تر جسم چھپا ہو۔

کیا کرنا چاہئے	کیا نہیں کرنا چاہئے
عوامی جگہوں پر نیکر اور / یا بغیر آستین والی قمیض پہننے سے گریز کریں کام پر لمبی بازو کی قمیضیں اور لمبے پتلون پہنیں (آپ کے کام کی جگہ کے ضابطہ لباس پر منحصر ہے)۔ مسجد میں داخل ہونے سے پہلے اپنے جوتے اتاریں۔	کسی مسجد کے اندر نیکر اور / یا بغیر آستین والی قمیض پہننا۔ ساحل سمندر پر سوئمنگ سوٹ پہننا۔ اس کے بجائے نیکر پہنیں۔

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.

ضابطہ لباس - خواتین کے لئے

خواتین کو لمبی اسکرٹ یا ڈھیلے پتلون اور لمبی بازو کی قمیض پہننا چاہئے۔ غیر ملکی خواتین سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ اپنے سر کو ایک ہیڈ سکارف سے ڈھانپ دیں۔

کیا کرنا چاہئے	کیا نہیں کرنا چاہئے
----------------	---------------------

ایسے کپڑے پہنیں جو آپ کے کندھوں ، بازوؤں اور پیروں کو ڈھانپیں۔
کسی عوامی جگہ میں جاتے وقت ہیڈ سکارف پہنیں۔
مسجد میں داخل ہونے سے پہلے اپنے جوتے اتاریں۔

تنگ کپڑے پہننا
ایسے لباس پہننا جو بہت زیادہ جسم ظاہر کرتا ہو۔

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.

خلیج عرب کے ممالک میں ثقافت

خلیجی عرب ریاستوں میں لوگوں کی ثقافت بہت یکساں ہے ، اور یہ یکسانیت تفریحی وقت اور تفریح کے اہتمام کے طریقوں پر بھی لاگو ہوتا ہے۔ کچھ سرگرمیاں صنف اور عمر کے لحاظ سے الگ الگ ہوتی ہیں ، جبکہ دیگر سرگرمیوں میں پورا خاندان شامل ہوتا ہے۔ وسیع خاندان عرب کی سب سے اہم معاشرتی اکائی ہے۔ مادی مفادات کے ساتھ ساتھ ایک جیسے اخلاقیات اور اقدار ان خاندانوں کو اکٹھے رکھنے میں مدد کرتا ہے۔

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

بحرین خلیج میں کشادہ ذہنی اور رواداری کے لئے جانا جاتا ہے۔ بحرین میں زندگی آفاقی ، محفوظ اور آرام دہ ہے۔ بحرین خلیجی خطے میں تفریح کا ایک مرکز بن گیا ہے جس میں محافلِ موسیقی ، کھیلوں اور ثقافتی پروگراموں کا انعقاد ہوتا ہے۔

بحرین میں متعدد میوزیم ہیں ، جن میں بحرین نیشنل میوزیم اور بیت القرآن شامل ہیں ، بیت القرآن میں قرآن مجید کا ایک وسیع ذخیرہ موجود ہے ، جن میں کچھ ساتویں صدی کی تصانیف ہیں۔ بحرین میں پیٹرولیم مصنوعات کی تاریخ اور کئی آرٹ گیلریوں کے ساتھ موتی ڈائونگ کے لئے وقف کردہ میوزیم بھی ہیں۔

بحرین کے بڑے روزانہ اخبارات اخبار الخلیج ، الایام ، الوصات ، بحرین ٹریبون ، اور گلف ڈیلی نیوز ہیں۔ بحرین میں فٹ بال انتہائی مشہور اور جدید ترین کھیل ہے۔ بحرین جزیرے کے بڑے ریس کورس جہاں لگ بھگ 10,000 شائقین بیٹھ سکتے ہیں میں ہفتہ وار ریس کا انعقاد ہوتا ہے۔ اونٹوں کی دوڑ ایک مشہور عوامی تفریح ہے۔

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

دیوانیہ - مردوں کا باقاعدہ اجتماع - کویت میں ثقافتی زندگی کا ایک اہم حصہ ہے۔ کویت میں متعدد میوزیم ہیں ، جیسے کویت کا قومی میوزیم ، جو کبھی اسلامی فنون کا ایک جامع مجموعہ رکھتا تھا۔ گرینڈ مسجد بین الاقوامی سطح پر اپنے اسلامی فن تعمیر کے لئے مشہور ہے ، اور یہ کویت کے سب سے قیمتی مقام کی حیثیت اختیار کر چکی ہے۔ جزیرہ فایلاکا میں یونیسکو کے عالمی ورثہ آثارِ قدیمہ کے متعدد مقامات ہیں جو کہ ایک دن کے سفر کے لئے ایک بہترین مقام ہوسکتا ہے۔ سماجی مقامات کے لحاظ سے ، کویت میں مالز اور بڑے ہوٹل بھی کافی تعداد میں موجود ہیں۔

کویت میں ، الوطن ، القباس ، اور الرائد العاص ، عرب ٹائمز ، اور کویت ٹائمز سر فہرست اخبارات ہیں۔

کویت کا سب سے مشہور کھیل فٹ بال ہے۔ دائمی مقبولیت کے روایتی کھیلوں میں اونٹ اور گھوڑے کی دوڑ شامل ہیں۔ عربی گھوڑوں کو دنیا کے بہترین نسل سمجھا جاتا ہے۔ ساحل کے قریب رہنے والے کویتی زیادہ تر واٹر اسپورٹس میں دلچسپی رکھتے ہیں۔

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.

عمان

عمان کی ثقافت کی گہرائی میں سلطنتِ عمان کے سمندری سفر ، تجارت اور تجسس کی فخریہ وراثت اور تاریخ ہے۔ عمان کے قومی میوزیم کے مجموعے میں ہزاروں آثار موجود ہیں جو پوری طرح سے عمانی قوم کی کہانی بیان کرتے ہیں۔ بیت آل میں نوادرات، اسلحے اور دکھائوں کا ایک بہت بڑا مجموعہ ہے جس میں عمان کے ہر خطے کی علیحدہ ثقافت کو دکھایا گیا ہے۔ عمان کے مشہور روزناموں میں الوطن ، عمان آبزور ، اور ٹائمز آف عمان شامل ہیں۔ عمان کے روایتی کھیلوں میں بادبانی کشتیوں کی دوڑ ، گھوڑوں کی دوڑ ، اونٹوں کی دوڑ ، بیلوں کی لڑائی اور بازبرداری شامل ہیں۔ عمان میں فٹ بال ، باسکٹ بال اور پانی کے کھیل بہت عام ہیں۔

Qatar

The Doha fort, known as Al Koot Fort, is a historical military fortress in the nation's capital. Located in 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

دوحہ قلعہ ، جسے الکوٹ فورٹ کہا جاتا ہے ، قطر کے دارالحکومت میں ایک تاریخی فوجی قلعہ ہے۔ دوحہ کے مشہور سوق وقف اور پرانے قصبے کے مقام میں واقع یہ قلعہ ابتدائی طور پر 19 ویں صدی میں تعمیر کیا گیا تھا اور میوزیم میں تبدیل ہونے سے پہلے پولیس اسٹیشن کے طور پر استعمال ہوتا تھا۔

کتارا ثقافتی گاؤں خاص طور پر روایات ، تھیٹر ، آرٹ اور فن تعمیر سے دلچسپی رکھنے والوں کے لئے دیکھنے کی ایک دلچسپ جگہ ہے۔

قطر کے مشہور اخبارات الوطن ، الریاح ، الشرق ، گولف ٹائمز ، قطر ٹریبیون ہیں۔

قطر کا سب سے مشہور کھیل فٹ بال ہے۔ گھوڑے اور اونٹ کی دوڑ آج بھی جدید معاشرے میں دلچسپی سے دیکھی جاتی ہے۔ قطر کے باشندے بازبرداری، ماہی گیری اور موتی ڈائیونگ میں شرکت کے لئے بھی مشہور ہیں۔

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.

سعودی عرب

مملکتِ سعودی عرب اسلام کے مقدس مقامات کے لئے مشہور ہے۔ مکہ المکرمہ اور مدینہ المنورہ کی دو مقدس مساجد سالانہ لاکھوں مسلمانوں کی حج اور عمرہ کے لئے منزل ہوتی ہیں۔ اس کے علاوہ ، وہ اسلام کے دیگر اہم مقامات کا بھی دورہ کرتے ہیں۔ شہرِ نجران مملکت کا ایک خوبصورت خطہ ہے۔ سعودی عرب کے سر فہرست اخبارات میں الشرق الاوسط ، الحیات ، ال ریاض ، ال 'یوکاز ، الوطن ، ال یام ، الجزیرہ ، عرب نیوز ، اور سعودی گزٹ شامل ہیں۔

فٹ بال سب سے مشہور کھیل ہے۔ تیراکی ، باسکٹ بال اور والی بال بھی کھیلے جاتے ہیں۔ جبکہ، بحر احمر اور خلیج عرب کے قریب علاقوں میں آبی کھیلوں تک رسائی بھی ممکن ہے۔ جدید معاشرے میں گھوڑوں کی دوڑ پسندیدہ کھیل ہے۔ جبکہ دیگر روایتی کھیلوں میں اونٹوں کی دوڑ ، بازرداری اور شکار شامل ہیں۔

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.

متحدہ عرب امارات

ابوظہبی، سعدیات جزیرے پر لوور میوزیم اور یاس جزیرہ پر مشہور ایف ون ٹریک کے ساتھ ایک ثقافتی اور کھیلوں کی منزل ہے۔ دبئی میں ایکویریم ، باغات اور یہاں تک کہ اندرونی اسکیننگ بھی موجود ہے۔ دبئی مال میں ریستوراں ، سینما گھر اور ورچوئل رئیلٹی پارک شامل ہیں۔

البیان دبئی کا سرفہرست عربی روزنامہ ہے۔ دبئی سے گلف نیوز اور ابو ظہبی سے خلیج ٹائمز متحدہ عرب امارات کے سرفہرست انگریزی اخبارات ہیں۔

متعدد روایتی کھیل مقامی اور غیر ملکیوں میں بھی بہت مشہور ہیں۔ ان میں بازبرداری ، اونٹوں کی دوڑ اور گھڑ سواری کے تقریبات شامل ہیں۔ فٹ بال سب سے مشہور کھیل ہے۔ پولو ، کشتی/جہازرانی اور گولف بھی بڑے پیمانے پر کھیلے جاتے ہیں۔ ابوظہبی اور دبئی کھیلوں کے بڑے مقابلوں کی میزبانی کرتے ہیں جن میں دبئی ٹینس چیمپئن شپ ، گولف دبئی ڈزٹ کلاسک اور فارمولہ 1 سیزن ، ابوظہبی گراں پری شامل ہیں۔

SESSION 4 - DOs AND DON'Ts

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.

اجلاس 4 - احتیاطی تدابیر

اگر آپ خلیجی ممالک میں کام کرنے کا ارادہ کر رہے ہیں ، یا اگر آپ ابھی یہاں پہنچے چکے ہیں تو ، یہاں کچھ اصول اور قواعد ہیں جن کے بارے میں آپ کو معلومات ہونا ضروری ہے۔

مساجد میں جانا

- پہلے اجازت طلب کیے بغیر کسی مسجد میں داخل ہونے کی کوشش نہ کریں۔

- نماز پڑھنے والے لوگوں کی طرف مت دیکھیں۔
- نمازی کے سامنے یا جائے نماز پر چہل قدمی نہ کریں۔
- سعودی عرب میں ، مکہ اور مدینہ کے مقدس مقامات کے آس پاس کے علاقوں میں داخل ہونے کی کوشش نہ کریں۔ ہر ایک کو اس پابندی سے مطلع کرنے کے لئے سڑکوں پر جگہ جگہ اچھی طرح نشاندہی کی گئی ہے۔
- خاص طور پر مسلمانوں کی موجودگی میں مذہب کی بے ادبی یا گستاخی سے گریز کریں۔

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

- صحیح آداب کی پیروی کر کے ، اور خاکساری اور شائستہ رہ کر عربی لوگوں کا احترام کریں۔
- مخالف جنس جسے آپ نہیں جانتے، کے پاس بیٹھنے سے گریز کریں۔
- جب آپ کو کھانے کے لئے مدعو کیا جاتا ہے تو تحفہ کے طور پر کھانا یا مشروبات نہ لائیں۔ اگر آپ ایسا کرتے ہیں تو ، آپ کے میزبان سوچیں گے کہ آپ کو اندازہ ہے کہ ان کا کھانا خراب ہوگا۔ سب سے بڑھ کر ، کبھی بھی شراب یا شراب کی بوتل نہ لائیں ، کیونکہ مسلمان شراب نہیں پیتے!
- بھیڑ میں بلند آواز یا غیرمتوقع حرکات نہ کریں۔ جب تک آپ کیسی جرم کاشکار نہ ہو۔
- کسی کی اجازت طلب کیے بغیر کسی کی تصویر نہ لیں۔ یہ خاص طور پر خواتین کے معاملے میں درست ہے۔
- مقامی لوگوں ، مذہبی مقامات ، تعمیراتی مقامات ، یا فوجی مقامات کی تصاویر نہ لیں۔ اس کے سنگین نتائج برآمد ہوسکتے ہیں ، جیسے کہ پولیس گرفتاری۔

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.

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.

شراب اور غیر قانونی منشیات

- یاد رکھیں کہ اسلام شراب نوشی سے منع کرتا ہے۔ کسی عرب کو الکحل کے مشروبات پیش نہ کریں ، جب تک کہ آپ کو یقین نہ ہو کہ وہ شراب پیتا ہے۔ یہ ان کے لئے بہت توہین آمیز ہو سکتا ہے۔
- شور مچانے اور جارحیت یا شراب کی نمائش سے پرہیز کریں ، کیونکہ ایسا سلوک شاذ و نادر ہی برداشت کیا جاتا ہے۔
- شراب کے نشے میں گاڑی چلانے کی ممانعت ہے۔ اس سے قید اور جرمانے ہو سکتے ہیں۔
- غیر قانونی منشیات کے قبضے ، استعمال اور اسمگلنگ پر سختی سے ممانعت ہے۔ اس سے بھاری جرمانے ، قید اور یہاں تک کہ سزائے موت بھی ہو سکتی ہے۔

غیر قانونی مواد درآمد نہ کریں

غیر قانونی مواد میں مذہبی کتابیں ، سور کا گوشت ، شراب ، منشیات اور فحش ویڈیوز شامل ہیں۔ ایک بار جب آپ ایئرپورٹ کے ذریعے ملک میں داخل ہو جائیں تو ، آپ کا سامان خود بخود اسکین ہو جاتا ہے۔ اگر آپ ڈی وی ڈی لے کر آرہے ہیں اور اگر ضروری ہو تو وہ اسے چیک کر سکتے ہیں اور حشف کیا جاسکتا ہے۔ اگر آپ منشیات لے کر آرہے ہیں تو اس کے نتائج اور بھی سخت ہیں ، اور آپ کو قید کر دیا جائے گا۔

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.

احتیاطی تدابیر برائے جسمانی حرکات و اشارات

عرب لوگ اکثر آپ کو معمول سے کہیں کم ذاتی جگہ دیتے ہیں ، اور اس لئے وہ آپ کے انتہائی قریب کھڑے ہونگے یا بیٹھیں گے۔ عرب تناظر میں جسمانی حرکات یا اشارات اہم ہیں۔ اسی لئے آپ کو تجویز کی جاتی ہے کہ آپ اپنے جسمانی حرکات اور اشارات کو کم کریں۔

- اپنی انگلی سے اشارہ نہ کریں؛
- لوگوں کو انگلی سے اشارہ نہ کریں ، کیونکہ یہ حرکت ناشائستہ سمجھا جاتا ہے۔
- کسی کو بھی جان بوجھ کر اپنے جوتوں کا تلوہ نہ دیکھائیں: اس کو بیہودہ سمجھا جاتا ہے۔
- آنکھ مارنا، سیٹی بجانا اور اسی طرح کے دوسرے حرکات کو بے حد فحش سمجھا جاتا ہے۔
- بند مٹھی یا انگوٹھوں کے نشان سے بنا ہوا کوئی بھی اشارہ بالکل بے ہودہ سمجھا جاتا ہے۔
- اپنے کولہوں پر ہاتھ رکھ کر کھڑے ہونا بہت جارحانہ سمجھا جاتا ہے اور اس سے ہمیشہ گریز کرنا چاہئے۔
- لوگوں کے بھیچ اونگھنے کو ناشائستہ سمجھا جاتا ہے۔ جب آپ اونگھنا چاہتے ہیں تو آپ کو اپنا منہ ڈھانپنا چاہئے۔

یاد رکھنے والی ایک سب سے اہم بات یہ ہے کہ بہت سے عربی، لوگوں کے سامنے شرمندہ نہیں ہونا چاہئے۔ براہ راست کسی سے اختلاف یا مخالفت کرنے کی کوشش نہ کریں۔ کسی عربی کو ایسی صورتحال میں رکھنے سے گریز کریں جہاں اسے دوسروں کے سامنے شرمندگی کا سامنا کرنا پڑے۔

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.	Politics, current events, or any subject that might in any way be controversial needs to be avoided at first. Do not inquire about a person's occupation or income in casual conversation. The curiosity about certain family matters can make people feel uncomfortable. Do not inquire about family life, especially spouses. Do not give your opinions about Israel, Jews, foreign workers, Islamic fundamentalism, or women's rights.

Do not talk about sex or tell dirty jokes: it is in awful taste.

گفتگو کے عنوانات

ٹھیک ہے

کوئی بھی چیز جو آپ کے مفادات اور مشاغل ، مذہب ، اور عرب دنیا کی اصل چیزوں کے بارے میں آپ کی مخلصانہ تعریف اور تجسس کی عکاسی کرتی ہے۔

ٹھیک نہیں ہے

سیاست ، موجودہ واقعات ، یا کوئی بھی مضمون جو کسی بھی طرح سے متنازعہ ہوسکتا ہے اس سے پرہیز کرنے کی ضرورت ہے؛ روزمرہ کی گفتگو میں کسی شخص کے پیشے یا آمدنی کے بارے میں استفسار نہ کریں۔ خاندانی معاملات کے بارے میں تجسس لوگوں کو بے چین کرسکتا ہے۔ خاندانی زندگی ، خاص کر میاں بیوی کے بارے میں پوچھ گچھ نہ کریں۔ اسرائیل ، یہودیوں ، غیر ملکی کارکنوں ، اسلامی بنیاد پرستی ، یا خواتین کے حقوق کے بارے میں اپنی رائے دینے سے گریز کریں۔ جنسی تعلقات کے بارے میں بات نہ کریں اور گندے لطیفے نہ سنائیں: یہ انتہائی بدذائقہ سمجھا جاتا ہے۔

Be careful about what you post on social media!

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.

آپ سوشل میڈیا پر جو پوسٹ کرتے ہیں اس کے بارے میں محتاط رہیں!

جماع اور تعلقات

- غیر شادی شدہ جوڑوں کا جنسی تعلقات اور "ایک ساتھ رہنے" کی اجازت نہیں ہے۔
- عوامی جگہوں پر مخالف جنس سے پیار کا اظہار کبھی نہیں کیا جاتا ہے۔ دوسری جانب ، ایک ہی جنس افراد کے مابین پیار کی نمائش کافی قابل قبول ہے۔



Take notes

A series of horizontal blue dashed lines for writing, spanning the width of the page below the header.



نوٹ کریں

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

Challenge Yourself

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

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 Pakistan.	
<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

خود کو آزمائیں

امتحان پاس کرنے اور اگلے ماڈیول میں جانے کے لئے آپ کو کم از کم 6 سوالات کے ٹھیک جوابات دینا ہوں گے۔

سوال 1. جی سی سی ممالک میں اگر یہ آپ خود کے استعمال کے لئے سور کا گوشت ، شراب ، یا نشہ آورادویات درآمد کرنا ممنوع نہیں ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 2. بہت سے عرب کھانے کو اپنے بائیں ہاتھوں سے نہیں چھوئیں گے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 3. جی سی سی ممالک میں ورک پرمٹ حاصل کرنے کی ضروریات کا ایک حصہ روزگار سے پہلے کا میڈیکل معائنہ ہے ، جو پاکستان کے ایک مجاز مرکز صحت میں کیا جانا چاہئے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط

سوال 4. آپ پہلے اجازت طلب کیے بغیر کسی مسجد میں داخل ہوسکتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 5. عرب متعدد مقامی بولی بولتے ہیں جو نہ صرف جدید معیار سے بلکہ ایک دوسرے سے بھی مختلف ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 6. جی سی سی ممالک میں ، غیر ملکی خواتین کو تنگ اور ضرورت سے زیادہ جسم ظاہر کرنے والے کپڑے ، جیسے اسٹراپلیس ٹاپس اور چھوٹی اسکرٹ پہننے سے گریز کرنا چاہئے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 7. آپ مفت ویزا کے ساتھ کسی بھی جی سی سی ممالک میں داخل ہوسکتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 8. غیر قانونی منشیات کے قبضے ، استعمال اور اسمگلنگ پر سختی سے پابندی ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 9. ورک پرمٹ کے لئے درخواست دینے والے غیر ملکیوں کی سرپرستی ان کے آجر یا کسی جی سی سی باشندے کو کرنی چاہئے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 10. جزیرہ عرب میں اسلام ایک نمایاں مذہب ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط

MODULE 2 WORKING IN GCC

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

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.org.pk/en/](https://www.mrc.org.pk/en/)

ماڈیول 2: جی سی سی ممالک میں کام کرنا

سیکھنے کے مقاصد:	جی سی سی ممالک میں کفالت کے نظام ، مزدوری کے معاہدے کے قواعد اور جی سی سی ممالک میں مزدوروں کے کم سے کم حقوق اور ذمہ داری کی ایک درست ، حقیقت پسندانہ اور معروضی وضاحت فراہم کرنا۔
اس ماڈیول کے اختتام پر ، آپ قابل ہوسکیں گے:	- کفالت کے نظام کے بارے کی بنیادی تفہیم حاصل ہوگی۔ - جی سی سی ممالک میں بطور کارکن قانونی حقوق اور ذمہ داریوں سے واقف ہوں گے۔ - کام کی جگہ میں متوقع طرز عمل کے بارے میں تفہیم حاصل ہوگی۔

آپ خلیجی ممالک میں سے ایک میں پہنچ چکے ہیں ، جہاں آپ کے اپنے ملک کے مقابلے میں مختلف ثقافتیں ، طرز عمل ، قوانین ، ضوابط وغیرہ ہوسکتے ہیں۔ آپ کو اچھی طرح سے ایڈجسٹ کرنے کے لئے، یہ ضروری ہے کہ آپ کو کچھ مشورے دئے جائیں جو آپ کے آمد پر آپ کی مدد کریں گے۔

ملک کے قوانین ، خاص طور پر جو مزدور یا تارکین وطن کو متاثر کرتے ہیں ان کے بارے میں مزید جاننا ضروری ہے۔ مزید معلومات کے لئے، آپ ویب سائٹ چیک کرسکتے ہیں اور، اگر آپ کو سوالات یا اضافی معلومات کی ضرورت ہو تو باقاعدگی سے ایم آر سی سے رابطہ کرسکتے ہیں۔ مزید مفید معلومات مائیگرنٹ ریسورس سینٹر <https://www.mrc.org.pk/en/> پر دستیاب ہے۔

SESSION 1 – THE KAFALA SYSTEM

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.

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.

اجلاس 1- کفالہ نظام

اگرچہ امیگریشن اسپانسرشپ سسٹم دنیا کے بہت سارے حصوں میں عام ہے ، لیکن خلیجی ممالک میں کفالہ سسٹم لاگو ہے۔ کفالت کے اس قسم کے انتظامات تارکین وطن مزدوروں کے حقوق کو محدود کرتا ہے اور لیبر مارکیٹ کی نقل و حرکت کو کم کرتا ہے۔

ملک میں داخلے کے لئے کفالت کے ضروریات

جی سی سی کے تمام ممالک میں کام کے غرض سے کسی بھی غیر ملکی کو ملک میں داخل ہونے کے لئے ایک ضامن یعنی "کفیل" کی ضرورت ہوتی ہے اور ہر غیرملکی زیادہ تر اپنے قیام کے دوران اسی کفیل سے جڑا رہتا ہے۔

بحرین: تمام تارکین وطن مزدوروں کو ذاتی کفالت یا ملازمت فراہم کرنے والے ادارے کے ذریعہ ورک پرمٹ حاصل کرنا ہوگا۔

کویت: ودیشیوں کے رہائشی قانون میں ، تمام تارکین وطن کارکنوں کو مقامی بھرتی کرنے والے کی ضرورت ہوتی ہے ، جس کے لئے ان کا آجر بھی ہونا ضروری ہے۔

عمان: غیر ملکی کے رہائشی اجازت نامے کو ، اس کے کفیل کے ذریعہ جاری کیا جاتا ہے۔

قطر: قانون کا تقاضا ہے کہ ہر غیر ملکی کو ایک بھرتی کرنے والا (کفیل) رکھنے کے بعد ہی انٹری ویزا دیا جائے گا۔

سعودی عرب: ہر غیر ملکی کو ملک میں داخل ہونے پہلے کفیل کے بارے میں معلومات جمع کرانی ہوگی۔

متحدہ عرب امارات: قانون میں کہا گیا ہے کہ غیر ملکی کو داخلے کا اجازت نامہ یا ویزا اس صورت میں دیا جا سکتا ہے جب دوسری شرائط کو پورا کرنے کے ساتھ ، اس کا کوئی اماراتی باشندہ کفیل بھی ہو۔

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.

پاسپورٹ برقرار رکھنا

نافرشدہ قانون کے تحت ، پاسپورٹ یا تو مالک کے پاس ہونا چاہئے یا کسی ایسے شخص جس کو مالک نے پاسپورٹ رکھنے کا اختیار دیا ہو، کے پاس ہونا چاہئے۔

- **بحرین:** آجر کو کسی مناسب عدالت کے حکم کے بغیر کسی ملازم کا پاسپورٹ روکنے کا کوئی حق نہیں ہے۔ اس عمل کو نقل و حرکت کی آزادی کی خلاف ورزی سمجھا جاتا ہے۔ بحرینی تعزیراتی ضابطہ ان افراد کی جوابدہی کے لئے قانونی بنیاد تشکیل دیتا ہے جو کارکنوں کے پاسپورٹ روکتے ہیں۔

- **کویت:** نجی سیکٹر میں آجر کو اپنے ملازمین کے سفری دستاویزات برقرار رکھنے سے منع کرنے کے لئے ایک خصوصی فرمان جاری کیا۔

- **عمان:** کسی ملازم کا پاسپورٹ روکنا غیر قانونی سمجھا جاتا ہے۔ عملی طور پر ، پاسپورٹ پر صرف رہائش گاہ کے ویزا کے ساتھ مہر لگانے کی درخواست کی جاتی ہے اور اس کے بعد اسے واپس کرنا ضروری ہے۔

- **قطر:** ایک بار رہائشی اجازت نامہ جاری کرنے یا تجدید کرنے کے طریقہ کار مکمل ہونے پر کفیل کو اسپانسر شدہ فرد کو پاسپورٹ واپس کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

- **سعودی عرب:** آجروں کو تارکین وطن کارکنوں کے پاسپورٹ برقرار رکھنے سے روکتا ہے اور ریاست کے اندر نقل و حرکت کی آزادی کی ضمانت دیتا ہے۔

متحدہ عرب امارات: چار ممالک نے پاسپورٹ ضبط کرنے پر خصوصی طور پر قانون سازی کی ہے۔ کسی کے پاسپورٹ کو عدالتی حکم کے بغیر روکنا قانون کے ذریعہ قابل سزا جرم سمجھا جاتا ہے۔

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'.

آجر کی تبدیلی

آجر کی کفالت کے تحت کسی خلیجی ملک میں داخل ہونے والے غیر ملکی کارکن کو کفیل کی منظوری کے بغیر عام طور پر، کفیل کی تبدیلی یا کسی دوسرے آجر کے لئے کام کرنے کی اجازت نہیں ہے۔ زیادہ تر ممالک میں، تارکین وطن کو قانونی طور پر اسپانسرشپ منتقلی سے قبل آجر سے **قانونی اعانت کا سرٹیفکیٹ (این او سی)** حاصل کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ ان شرائط کے لحاظ سے ایک ملک سے دوسرے ملک میں قواعد مختلف ہیں جنہیں آجر کی تبدیلی سے پہلے ان کو پورا کرنا ضروری ہے۔

- **بحرین:** آپ مخصوص حالات میں (آپ نے 1 سال کام کیا ہے۔ آپ نے آجر کو مطلع کیا ہے)، اپنے آجروں کی رضامندی کے بغیر ملازمت تبدیل کرسکتے ہیں۔

- **کویت:** اگر آپ نے تین سال کام کیا ہے تو، آپ سابق آجر کی رضامندی کے بغیر، آجر کو تبدیل کرسکتے

ہیں۔

- عمان: آپ تب تک اپنے آجر کو تبدیل نہیں کرسکتے جب تک کہ آپ کو اپنے آجر سے اعتراض نامہ (این او سی) حاصل نہ ہو۔

- قطر: آپ اپنے آجر کو تبدیل نہیں کرسکتے جب تک کہ آپ اپنے موجودہ آجر سے کوئی اعتراض نامہ (این او سی) حاصل نہ کریں۔

- سعودی عرب: آپ کسی خاص شرائط کے تحت ، پچھلے آجر کی رضامندی کے بغیر ، آجر کو تبدیل کرسکتے ہیں (مزید تفصیلات کے لئے <https://mlsd.gov.sa/en/queries/sponsor-transfer-request-permission-without-committed-sponsor> دیکھیں)۔

- متحدہ عرب امارات: اگر آپ کسی نجی کمپنی سے دوسری کمپنی میں ملازمت تبدیل کرنا چاہتے ہیں تو آپ کو این او سی کی ضرورت ہوگی۔

آجر کو تبدیل کرنے کا فیصلہ کرنے سے پہلے ، برائے مہربانی کام تبدیل کرنے کے منفی اور مثبت نتائج کا جائزہ لیں۔ نئی مہارت ، بہتر پوزیشن اور بہتر تنخواہ جیسے ممکنہ فوائد کا جائزہ کریں۔ لیکن ، کام کو تبدیل کرنے کے فوائد اور نقصانات کے بارے میں بھی سوچیں۔
اگر آپ اپنے آجر کی منظوری کے بغیر ملازمت چھوڑنے کا فیصلہ کرتے ہیں تو ، آپ خود بخود " فاسد " ہو جائیں گے۔

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.

ملک چھوڑنے/باہر جانے کی اجازت نامے

جی سی سی ممالک میں آپ کا قیام عارضی طور پر یا مستقل طور پر ملک سے باہر نکلنے کی آپ کی اہلیت کے لحاظ سے باقاعدہ ہے۔

- **بحرین:** رہائشی اجازت نامہ آپ کو متعدد بار ملک چھوڑنے اور داخل ہونے دیتا ہے۔ بحرین کو غیر ملکی کارکنوں سے اپنے آجر سے ایگزٹ پرمٹ حاصل کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔

- **کویت:** وزارتوں اور کچھ دیگر سرکاری اداروں کے غیر ملکی ملازمین کے علاوہ باقی ملازمین کے لئے ایگزٹ پرمٹ کی ضرورت نہیں ہے۔

- **عمان:** اسپانسر کو رہائشی اجازت نامہ کی تجدید یا منسوخی کی صورت میں ، رہائشی اجازت نامہ کی مدت ختم ہونے سے 2 ہفتوں پہلے مجاز اتھارٹی کے پاس اسپانسر شدہ اخراج کی درخواست جمع کروانی چاہئے۔

- **قطر:** قطر نے ان تمام تارکین وطن کے لئے خارجی اجازت نامے ختم کر دیئے ہیں جو اس وقت گھریلو ملازمین سمیت قطر کے قانون برائے مزدور کے تابع نہیں ہیں۔ تاہم آجر کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ وزارت داخلہ کو پیشگی درخواست پیش کریں جن میں وہ ان کے نام بھی شامل کریں جن کے بارے میں وہ اپنے کام کی نوعیت کے سبب ملک چھوڑنے سے قبل پیشگی منظوری حاصل کرنا ضروری سمجھتے ہیں۔

- **سعودی عرب:** ملک چھوڑنے سے پہلے آپ کو ایگزٹ اجازت نامہ حاصل کرنا ہوگا۔ ملازمت کے معاہدے کے اختتام پر ، آپ کو حتمی خارجی ویزا حاصل کرنے کے لئے اپنے آجر کی منظوری حاصل کرنے کی بھی ضرورت ہوگی۔

- **متحدہ عرب امارات:** اگر کوئی شخص بیرون ملک 6 ماہ سے زیادہ وقت گزاریں ان کا رہائشی اجازت نامہ منسوخ ہوجاتا ہے۔ متحدہ عرب امارات غیر ملکی کارکنوں سے اپنے آجر سے ایگزٹ پرمٹ حاصل کرنے کی ضرورت نہیں کرتا ہے۔

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.

وطن واپسی اور مفروری

عام اصول کے طور پر ، جی سی سی کے تمام ممالک کے کفالت کے نظام کے لئے آجر کو اپنے غیر ملکی ملازمین کی وطن واپسی کی ذمہ داری اور اخراجات برداشت کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

- **بحرین:** ملازمت کے معاہدے کے اختتام پر یا وطن سے باہر جانے کی ذمہ داری آخری آجر پر عائد ہوتی ہے۔ کام ترک کرنا اکثر رہائش کی شرائط کی خلاف ورزی کے طور پر سمجھا جاتا ہے۔

- **کویت:** مزدوری قانون آجر کو یہ ذمہ داری تفویض کرتا ہے کہ ملازمت کے اختتام پر وہ غیر ملکی کارکن کو اپنے ملک واپس بھیج دے جب تک کہ اس کی کفالت کسی دوسرے آجر کو منتقل نہ کردی جائے۔ (کچھ مستثنیات لاگو ہیں)

- **عمان:** مزدوری قانون آجر کو یہ ذمہ داری تفویض کرتا ہے کہ ملازمت کے اختتام پر وہ غیر ملکی کارکن کو اپنے ملک واپس بھیج دے جب تک کہ اس کی کفالت کسی دوسرے آجر کو منتقل نہ کردی جائے۔ اگر کوئی غیرملکی ملازم آجر کی اجازت یا منظوری کے بغیر 7 دن تک کام سے غیر حاضر ہے تو آجر کو چاہیے کہ وہ حکام کو مطلع کرے۔

- **قطر:** مزدوری قانون آجر کو یہ ذمہ داری تفویض کرتا ہے کہ ملازمت کے اختتام پر وہ کسی غیر ملکی کارکن کو اپنے ملک واپس بھیج دے جب تک کہ اس کی کفالت کسی دوسرے آجر کو منتقل نہ کردی جائے ، ساتھ ہی اس کی موت کی صورت میں اخراجات ، غیر ملکی کی جستِ خاکی کو دفن کرنے کا خرچ یا اسے اپنے اہل خانہ تک پہنچانے کی ذمہ داری بھی آجر کی ہے۔

- **سعودی عرب:** مزدوری کے قانون کے تحت آجر کو ملازمت کے اختتام پر ایگزٹ ویزا اور واپس ہونے والے ٹکٹ کے اخراجات برداشت کرنا پڑیں گے۔ جب کفیل اس کی کفالت ختم کر دے ، اور کوئی نیا کفیل پیش کش پیش نہیں کیا جاتا ہے ، تب غیر ملکی باشندے کو ایک ہفتہ کے اندر اس ملک کو چھوڑنا ہوگا۔

- **متحدہ عرب امارات:** مزدوری قانون کے تحت حالیہ آجر کو غیر ملکی کارکنوں کی وطن واپسی کے اخراجات برداشت کرنے کی ضرورت ہے۔ متحدہ عرب امارات کو کاقانون آجر سے یہ بھی تقاضا کرتا ہے کہ اگر کوئی

کارکن مسلسل 7 دن تک کام سے غیر حاضر ہوجاتا ہے تو آجر حکام کو مفرور رپورٹ پیش کرے۔ آپ کو یہ جاننا بھی ضروری ہے کہ جن مزدوروں کی ملازمت مفروری کے نتیجے میں ختم ہو جائے تو وہ ان کا ملک میں کام کرنے پر مستقل پابندی عائد ہوجاتی ہے۔

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.

واپسی پر پابندی

ان شرائط کے لحاظ سے قوانین ایک ملک سے دوسرے ملک میں مختلف ہیں جس کے نتیجے میں واپسی کی مدت پر پابندی عائد ہوسکتی ہے۔

- **بحرین:** قانون میں کہا گیا ہے کہ غیر ملکی کارکن جس کے رہائش کا اجازت نامہ منسوخ کردیا گیا ہے وہ اس منسوخ ہونے کی تاریخ کے بعد سے 52 ہفتوں کے لئے کسی دوسرے اجازت نامے کے لئے درخواست نہیں دے سکتا ہے۔

- **کویت:** اگر ملازم نے اپنے معاہدے کی شرائط و ضوابط کی خلاف ورزی کی ہے ، یا اگر اس ملازمت انضباطی قوانین کے تحت ختم کردی گئی ہے تو آجر اس کا ورک پرمٹ منسوخ کرنے کی درخواست کرسکتا ہے جس سے اس کا ملک میں کام کرنے پر 2 سال تک پابندی لگ سکتی ہے۔

- **عمان:** قانون میں اس غیر ملکی کے لئے ورک انٹری ویزا کے اجرا پر پابندی ہے جو اس سے پہلے عمان میں کام کرچکا ہے جب تک کہ اس کی آخری روانگی کے بعد 2 سال یا اس سے زیادہ عرصہ گزر چکا ہو۔ غیر ملکی

جن کو سنگین جرم کا ارتکاب کرنے کی وجہ سے جلاوطن کیا گیا ہے انہیں دو سال کی پابندی کی مدت کے علاوہ انسپکٹر جنرل سے خصوصی اجازت کی ضرورت ہے۔

- **قطر:** قانون میں یہ حکم دیا گیا ہے کہ کسی غیر ملکی کارکن کو مزدوری قانون کے تحت تعزیراتی اقدام کے طور پر برخاست کر دیا گیا ہوتو، اس کی روانگی کی تاریخ سے چار سال تک دوبارہ داخلے پر پابندی ہوگی۔

- **سعودی عرب:** قانون میں کہا گیا ہے کہ غیر ملکی کارکن پر 2 سال کے لئے پابندی عائد ہوسکتی ہے اگر وہ اسے بھرتی کرنے والے آجر سے خدمات کی منتقلی کی منظوری کے حصول سے قبل کسی دوسرے آجر کے لئے ملازمت کرتے ہوئے پکڑا جاتا ہے۔

- **متحدہ عرب امارات:** کام کے لئے جاری رہائشی اجازت نامے کی منسوخی کے نتیجے میں 6 ماہ کی پابندی ہو سکتی ہے۔ تاہم ، اعلیٰ ہنر مند کارکنوں کی متعدد قسمیں پابندی سے خارج کردی گئی ہیں۔

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.

کفالت کے نظام کے بارے میں عام شکایات

کفالت کے نظام کے بارے میں سب سے عام شکایات یہ ہیں:

- اگر آجر معاہدہ کی ذمہ داری پر عمل نہیں بھی کرتا، آپ اپنے آجر کو تبدیل کرنے سے قاصر ہیں۔
- ملازمین کو غلط استعمال اور استحصال کے لئے خالی دستاویزات پر دستخط کرنے پر مجبور کرنا۔
- اسپانسر کا تنخواہوں اور اجرتوں کی ادائیگی میں تاخیر یا انکار۔
- رہائش ، خوراک اور ٹرانسپورٹ کی مد میں تنخواہوں سے غیر مجاز کٹوتی۔
- کام کی جگہ سے غیر محفوظ نقل و حمل۔
- جھوٹے جرائم جیسے چوری وغیرہ کی رپورٹس جس کے نتیجے میں ان کی قید یا ملک بدری ہوتی ہے۔
- آجر کا مزدوروں کے خلاف جھوٹے 'مفروری' کے مقدمات کی بھی اطلاعات ہیں۔
- انسانی حقوق کی خلاف ورزیاں۔
- کفیل ملازمت فراہم نہیں کرتا ہے اور نہ ہی کارکنوں کے قیام کو باقاعدہ بناتا ہے ، اور اس طرح ملازموں کے قیام کو غیر قانونی قرار دیتا ہے۔

SESSION 2 – WORKING ABROAD – RIGHTS AND OBLIGATIONS

Worker's duties & accountability

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.

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.

اجلاس 2 – باہر کے ملکوں میں کام کرنا – حقوق اور ذمہ داریاں

کارکن کے فرائض اور احتساب

ایک کارکن کو یہ تاکید کی جاتی ہے:

- مزدوری کے معاہدے کے مطابق اسے اس کے سپرد کردہ فرائض کو انجام دینا چاہیئے۔
- آجر کی ہدایات کو پورا کریں ، جب تک کہ یہ مزدوری کے معاہدے کے منافی نہ ہوں۔
- کام کے شیڈول کی پیروی کریں اور غیر حاضریوں اور سرکاری چھٹیوں سے متعلق اصولوں کی پابندی کریں۔
- آجر کا آپ کے حوالے کردہ دستاویزات ، سازوسامان ، اور اوزار کے لئے ذمہ دار بنیں۔
- اعلیٰ افسران ، ساتھیوں ، اور ماتحت کارکنوں کا احترام اور تعاون کریں۔
- اپنے آجر کے مؤکلوں کے ساتھ مناسب بات چیت کریں۔
- کام سے متعلق تفصیلات اور معلومات کو خفیہ یا مالک کی ہدایت کے مطابق رکھیں۔
- آجر کو ازدواجی حیثیت ، رہائش اور دیگر تفصیلات کے بارے میں صحیح معلومات فراہم کریں۔
- ملازمت کے معاہدے کے خاتمے پر تمام دستاویزات ، سامان اور اوزار واپس کریں۔

عام طور پر ، آجر کو کام کی جگہ کسی ظاہر مقام پر قواعد و ضوابط چسپاں کرنا چاہیئے۔ اس طرح ، کارکن آگاہ ہوسکتے ہیں کہ وہ کیا کرسکتے ہیں اور کیا نہیں کرسکتے ہیں۔

اگر کوئی کارکن قواعد و ضوابط میں سے کسی کو توڑتا ہے تو، آجر معاملہ کی شدت پر منحصر مندرجہ ذیل تادیبی/ انضباطی کاروائیاں نافذ کرسکتا ہے:

- زبانی انتباہ؛
- تحریری نوٹس؛
- ایک مقررہ مدت کے لئے سالانہ بونس کی التواء؛
- ایک خاص مدت کے لئے تنخواہ میں کٹوتی کے ساتھ کام کی معطلی؛
- ایک خاص مدت کے لئے ترقی کے التواء؛ اور
- مزدوری قانون کی دفعات کے تحت نوکری سے برخاست۔

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.

ملازمین کے حقوق

خلیجی ممالک میں بحیثیت کارکن/ملازم آپ کے حقوق یہ ہیں:

- آپ کو مزدوری کے معاہدے میں بتائی گئی تاریخ اور وقت پر اپنی پوری تنخواہ وصول کرنے کا حق ہے۔ بصورت دیگر ، کسی بھی معاہدے کی خلاف ورزی کی خبر وزارت محنت یا محکمہ لیبر کو دیں۔
- آپ کو ہر وقت اپنا پاسپورٹ اپنے پاس رکھنے کا حق ہے۔ اگر آپ پاسپورٹ کو محفوظ رکھنے کے لئے کسی کے حوالے کرنے کا فیصلہ کرتے ہیں تو ، اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ اس شخص سے ایک اعترافی رسید ضرور حاصل کریں۔
- اپنے ورک پرمٹ ، معاوضوں ، یا فراہم کردہ خدمات کی مد میں سرکاری اداروں کے علاوہ کیسی دوسرے ادارے یا شخص کو کوئی رقم ادا نہ کریں۔

- آپ کو ملک میں لاگو ہونے والے مخصوص قواعد کے مطابق اپنے آجر کو تبدیل کرنے کا حق ہے۔ اپنے معاہدے میں بیان کردہ مناسب منتقلی کے طریقہ کار پر عمل کریں۔
- اگر تنازعات پیدا ہو جائیں تو ، آپ کو اپنے مالک کے خلاف شکایت درج کرنے کا حق ہے۔
- اگر آپ کو زیادتی یا زبردستی کے کوئی واقعات درپیش ہیں تو ، جلد از جلد قریبی پولیس اسٹیشن ، اپنے سفارت خانہ ، یا وزارت محنت یا محکمہ لیبر کو رپورٹ کریں۔

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.

کارکنوں کی ذمہ داریاں

- خلیجی ممالک میں بحیثیت کارکن/ملازم آپ کی کچھ ذمہ داریاں یہ ہیں:
- ملک میں محفوظ اور قانونی قیام کو یقینی بنانے کے لئے ، ہر وقت ملک کے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔
- باضابطہ ویب سائٹوں کے ذریعہ اپنی حیثیت باقاعدگی سے چیک کریں۔ اپنے حالیہ پتہ ، رابطہ نمبر اور دیگر معلومات سے ان کے نظام کو اپ ڈیٹ رکھنا مت بھولیے۔
- اپنے نام کے تحت جاری کردہ جائز ورک پرمٹ کے بغیر کام نہ کریں۔ بغیر کسی دشواری کے کام جاری رکھنے کے لئے ، وقتاً فوقتاً اپنے ورک پرمٹ کی تجدید کروانا نہ بھولیں۔
- صرف اپنے آجر کے احاطے میں کام کریں - جیسا کہ آپ کے ورک پرمٹ میں طے ہوا ہے۔
- پہلی بار خلیجی ممالک میں داخل ہونے پر ، یہ یقینی بنائیں کہ آپ مقامی حکام کو اپنی داخلے کی تاریخ سے ایک ماہ کے اندر اندر اپنے فنگر پرنٹس ، تصویر اور دستخط فراہم کریں۔

- اپنے آجر سے مطلع کیے بغیر یا اس کی اجازت حاصل کیے بغیر 7 (کیس 14) سے زیادہ دنوں تک کام سے غیر حاضر / چھٹی پر نہ رہیں۔ اپنے آجر کو بتائے بغیر چھٹی میں توسیع کرنا آپ کا معاہدہ ختم کرنے کا سبب بن سکتا ہے۔

- فارغ اوقات یا تعطیلات کے دوران ، کسی بھی جز وقتی یا اضافی کام میں مشغول نہ ہوں - جب تک کہ یہ آپ کے نامزد آجر کے ساتھ نہ ہو۔

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.

کام کی جگہ پر متوقع طرز عمل

کچھ نکات جو آپ کو نئے کام کرنے والے ماحول میں فٹ ہونے یا ایڈجسٹ ہونے میں مدد کریں گے:
- ایک کارکن کے لئے ، وقت کی پابندی کو ایک مثبت وصف کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ لہذا ، آپ کو ہمیشہ کام پر وقت پر پہنچنا چاہئے۔

- اپنے آجر ، سپروائزر ، اور ساتھی کارکنان سے واقفیت بنائیں۔ اپنے کام کرنے والے ساتھیوں کے ساتھ اچھے تعلقات کو قائم کرنے کے لئے وقت نکالنے سے باہمی احترام اور اعتماد کا ماحول پیدا کرنے میں مدد ملتی ہے۔

- اپنے آجر ، نگران ، اور ساتھیوں کا ہر وقت احترام کریں۔ احترام عرب ثقافت کا ایک لازمی عنصر ہے۔
- ملک کی ثقافت اور کمپنی کی اخلاقیات اور طریقوں کا احترام کریں۔ اس حقیقت سے آگاہ رہیں کہ کسی بھی غیر متوقع پریشانی کو کم کرنے کے لئے سخت قوانین ، قواعد ، پالیسیاں اور ضابطے موجود ہیں۔
- کسی خاص گروپ کے ساتھ صف بندی کرنے کی کوشش نہ کریں ، خاص طور پر اگر آپ کو معلوم ہو کہ یہاں دھڑے بن رہے ہیں یا گروہ متحرک ہیں۔ تاہم ، خود کو مکمل طور پر الگ بھی نہ کریں۔
- دفتری گپ شپ ، سیاست ، تنازعات ، وغیرہ میں اپنے آپ کو نہ الجھائیں۔

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.

کام کرنے کے حالات

- آجر کو معاہدے میں طے شدہ شرائط سے انحراف نہیں کرنا چاہئے۔
- آجر کو چاہیے کہ جب تک انتہائی ضروری نہ ہو ملازم کو وہ کام سپرد نہ کرے جس پر ان دونوں کے بھیج اتفاق نہیں ہوتا۔
- (جیسا کہ کسی انہونی کی صورت میں یا کسی حادثے کو روکنے کی صورت میں)۔
- آجر ملازم کو کوئی دوسرا کام جس پر دونوں میں اتفاق نہ ہو، تب سپرد کر سکتا ہے جب تک یہ کام ملازم کے اپنے کام سے زیادہ مختلف نہ ہو اور نہ ہی ملازم کے حقوق کی خلاف ورزی کر رہا ہو۔

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

وہ سلوک جو آجر کے ساتھ بے وفائی کے ضمن میں آتے ہیں

- مندرجہ ذیل سلوک آجر کے ساتھ بے وفائی کے ضمن میں آتے ہیں:
- جھوٹ بولنا یا اپنے آجر کے ساتھ بے ایمانی کرنا۔
- اپنے آجر سے چوری کرنا۔
- اپنے فائدے کو آجر کی فائدے پر ترجیح دینا۔
- اپنے یا کسی دوسرے کے مفاد کے لئے خفیہ معلومات کا غلط استعمال کرنا۔
- جان بوجھ کر آجر کی ساکھ یا اس کے کاروبار کو نقصان پہنچانا۔
- اپنے آجر کے بارے میں غلط معلومات پھیلانا

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.

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.

آپ کو کام سے متعلق دشواری سے کس طرح نمٹنا چاہئے؟

کام سے متعلق یا ذاتی مسائل پر نجی طور پر پہلے اپنے آجر یا اپنے ساتھی سے بات چیت کرنا ہمیشہ اچھا ہوتا ہے۔ کام کی جگہ پر ساتھیوں کے مابین سخت مقابلہ ہوتا ہے ، اور کسی بھی طرح کے تصادم کی وجہ سے صورتحال اور خراب ہوسکتی ہے۔

آپ نجی بمقابلہ عمومی امور سے کیسے نمٹیں گے؟

اپنے آجر کے ساتھ قریبی تعلقات برقرار رکھیں لیکن اپنی رازداری/ذاتیات کی حفاظت بھی کریں۔ اس حقیقت سے آگاہ رہیں کہ روایتی عرب ثقافت کے تحت انسان کے گھریلو معاملات اور کنبہ نجی معاملہ ہوتا ہے۔ لہذا ، کسی دوسرے شخص کی بیوی کے بارے میں پوچھنا نامناسب اور بے عزتی ہے۔

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.

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.

کیا کام کی جگہ پر شراب یا منشیات کا استعمال قابل قبول ہے؟

ملازمین کو شراب یا منشیات کا استعمال ، منشیات بیچنے ، یا شراب یا منشیات کے زیر اثر کام پر جانے کی اجازت نہیں ہے۔ اس حقیقت سے بخوبی واقف ہوں کہ کچھ معاملات میں ، آجر بے ترتیب طور پر ملازمین کو منشیات یا الکحل ٹیسٹ (پیشاب ، خون ، تھوک کی پٹی وغیرہ) پیش کرنے کے لئے منتخب کرسکتا ہے۔ منشیات کے مجرموں کے لئے سخت سزائیں ہیں - جن میں جیل اور سزائے موت بھی شامل ہے۔

کام کی جگہ پر بات چیت کیسی کرنی ہے؟

کام کی جگہ پر بات چیت کو عربی زبان کے علم کے فقدان کی وجہ سے کم کیا جاسکتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ ہوسکتا ہے کہ آپ ایک دوسرے کو نہ سمجھیں ، آپ کو دی جانے والی صحت اور حفاظت کی ہدایات پر عمل نہ کرسکیں ، آپ ساتھیوں کے ہاتھ کے اشاروں کو غلط سمجھ سکتے ہیں ، یا کسی ہنگامی صورتحال میں دوسروں کو متنبہ کرنے کیلئے ان کا استعمال کرنے سے قاصر ہیں۔ ان حالات سے بچنے کے لئے ، آپ ترجمہ (آسان ، مختصر فقروں کے لئے انٹرنیٹ پر گوگل زبان کے اوزار یا بابل فٹ جیسے سائٹوں کو استعمال کر سکتے ہیں) ، نشانوں کی وضاحت (ہینڈ سگنلز سمیت) ، اور ہنگامی صورتحال کے لئے ہدایات بھی طلب کرسکتے ہیں۔

WORKING IN BAHRAIN

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.

بحرین میں کام کرنا

بحرین آمد پر کیا کریں؟

ہوائی اڈے پر

بحرین کے ہوائی اڈے پر پہنچنے پر ، ایل ایم آر اے کاؤنٹر تلاش کریں اور اپنے پاسپورٹ ، ورکنگ ویزا اور دیگر دستاویزات کی کاپیاں جمع کروائیں۔ آپ کو کاؤنٹر پر اپنے دستخط ، فنگر پرنٹس اور تصویر فراہم کرنے کے لئے بھی کہا جائے گا۔

ایک بار جب آپ کو آپ کے دستاویزات مل جائیں گے تو ، ایل ایم آر اے دوسری ایجنسیوں کے ساتھ رابطہ کرے گا تاکہ آپ شناختی کارڈ اور رہائشی اجازت نامہ حاصل کرسکیں۔ وہ آپ کا طبی معائنہ بھی کریں گے یا منظور شدہ ہیلتھ سینٹر کے ساتھ آپ کے لئے معائنے کے وقت کی تقرری کریں گے۔

اگر آپ کسی وجہ سے ہوائی اڈے پر اپنے دستاویزات پیش کرنے میں ناکام ہوجاتے ہیں تو ، یہ یقینی بنائیں کہ آپ اپنی آمد کے ایک ماہ کے اندر ایل ایم آر اے آفس تشریف لائیں۔
لیبر مارکیٹ ریگولیٹری اتھارٹی (ایل ایم آر اے) انٹری ویزا ، رہائشی اجازت نامے اور شناختی کارڈ کے اجرا میں سہولت فراہم کرتی ہے۔ وزارت صحت کے تعاون سے ، ایل ایم آر اے طبی تفریوں یا چیک اپ کی سہولت فراہم کرتا ہے۔ جب آپ کا معاہدہ ختم ہوجاتا ہے یا جب آپ ملک میں نئی ملازمت کے لئے درخواست دیتے ہیں تو ، یہ ایجنسی کا آپ کے ورک ویزے کو دوسرے آجر کو منتقل کرنے کا بھی انچارج ہوتی ہے۔

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.

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.

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

بحرین میں کارکنوں/ملازمین کے لئے اہم یاددہانیاں

جرمانے سے بچنے اور بحرین میں کام کرتے وقت بغیر پریشانی قیام کے لئے ، کچھ اہم یاد دہانیاں مندرجہ ذیل ہیں:

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ اپنی آمد کے 30 دن کے اندر اپنے میڈیکل ٹیسٹ کروائیں۔
- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کی ملازمت اور ملازمت کی جگہ آپ کے ورکنگ ویزا میں درج شدہ معلومات کے مطابق ہیں۔
- اپنے ملازمت کے معاہدے میں بتائے گئے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔
- اگر آپ کو اپنے آجر کے ساتھ کوئی تنازعہ درپیش ہے تو ، لیبر کورٹس میں قانونی شکایت درج کریں۔

- ایل ایم آر اے آن لائن پورٹل <https://services.lmra.bh> کے ذریعے اپنے ورکنگ ویزا کی حیثیت کی جانچ کریں۔

- اپنا پاسپورٹ ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ کسی کو اپنا پاسپورٹ نہ دیں۔

- بحرین کے تمام قوانین سے آگاہ رہیں۔ اسی طرح، ملک کی ثقافت اور روایات کا احترام کریں۔

ملازمت کے غرض سے بحرین میں داخل ہونے والوں کے آجر کو ملک بدری کے تمام اخراجات کی ادائیگی یا ڈائریکٹر امیگریشن کو مستقبل میں یہ اخراجات برداشت کرنے کا ایک حلفی بیان جمع کرانے کی ضرورت ہوگی۔

شناختی کارڈ حاصل کرنے کے لئے تقاضے:

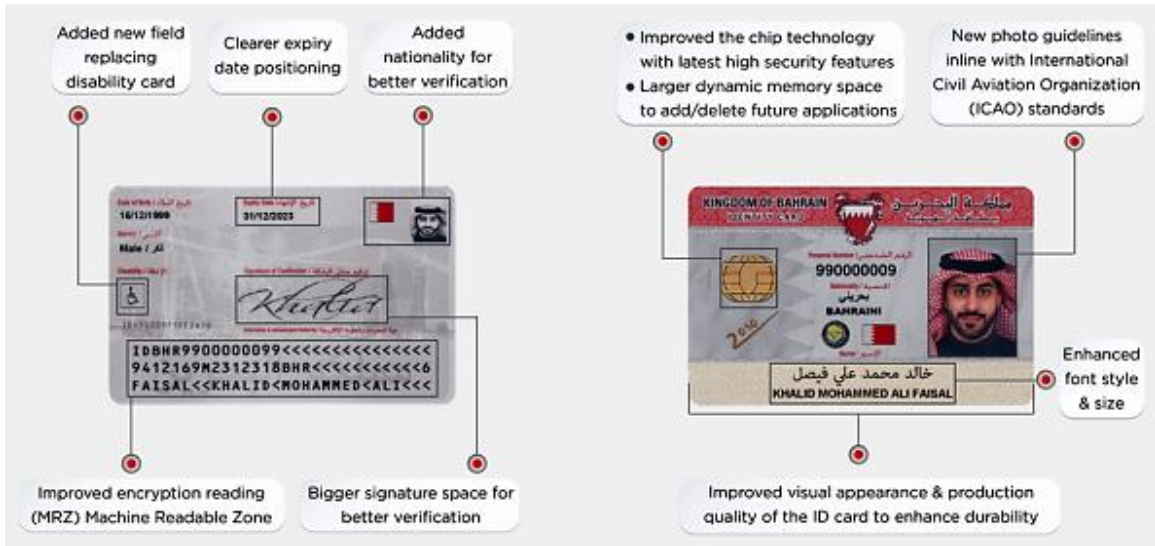
شناختی کارڈ - سی پی آر کارڈ کے حصول کے درخواست دینے کے لئے، آپ کو مندرجہ ذیل تیار کرنے کی ضرورت ہوگی:

- آپ کا پاسپورٹ

- آپ پر انحصار کرنے والوں کے ناموں کے ساتھ کفالت کا خط (اگر کوئی ہے)

- نکاح نامہ (شریک حیات کے لئے) اور پیدائش کے سرٹیفکیٹ (بچوں کے لئے)

- فی درخواست دہندہ 1 BD کی فیس



1. معزوری کارڈ کے لئے مئی جگہ مختظ کی ئی ہے

2. میعاد ختم ہونے کی تاریخ کی نئی جگہ

3. بہتر تصدیق کے لئے قومیت

4. بہتر مشین ریڈیبل زون

5. دستخط کے لئے بڑی جگہ
6. جدید حفاظتی عوامل کے ساتھ بہتر چپ ٹیکنالوجی
- ایپ ڈالنے اور ہٹانے کے لئے بہتر مموری سپیس
7. انٹرنیشنل سول اوپایشن آرگنائزیشن کے معیار کے مطابق بہتر ہدایات
8. پائیداریت کے لئے بہتر شکل اور کوالٹی
9. بہتر فونٹ سائز اور سٹائل

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.

بحرین میں مزدوری کا معاہدہ

روزگار کے قانون کا اصل ماخذ بحرین کے لیبر قانون 2012 کا قانون سازی کا فرمان نمبر 36 ہے۔ بحرین کا لیبر قانون ہر قسم کے ملازمین کو تحفظ فراہم کرتا ہے چاہے وہ پارٹ ٹائم ، کل وقتی ، مقامی یا غیر ملکی ملازم ہوں۔ بحرین لیبر لاء میں ایک ملازم کی تعریف کچھ اس طرح کی گئی ہے "ہر فطری فرد جو کسی آجر کے ساتھ اجرت پر غور کرنے کے بعد اور آجر کے انتظام یا نگرانی میں کام کرتا ہے، ملازم کہلاتا ہے"۔ گھریلو ملازمین صرف مخصوص دفعات سے فائدہ اٹھا سکتے ہیں۔

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 اور ترتیب

ملازمت کے معاہدے عربی میں ، فریقین میں سے ہر ایک کے لئے ایک ایک کاپی تحریری طور پر ہوں گے۔ اگر کوئی معاہدہ عربی کے علاوہ کسی دوسری زبان میں تیار کیا گیا ہے تو ، اس کے ساتھ اس کا عربی ورژن

بھی ہوگا۔ اگر معاہدے کو تحریری طور پر دستاویزی شکل میں نہیں کیا گیا ہے تو ، معاہدہ کی موجودگی کو ثابت کرنے کا بوجھ کارکن اور آجر کو برداشت کرنا پڑے گا اور معاہدے کے تحت کسی بھی حق اور دعوے سے متعلق معلومات جمع کرے گا۔ وہ مالکان جو معاہدے کی پابندی نہیں کرتے ہیں وہ (BD500-200) 1400-500 امریکی ڈالر جرمانے کی زد میں آسکتے ہیں۔

کبھی بھی کسی ایسے معاہدے پر دستخط نہ کریں جسے آپ پڑھ نہ سکتے ہو یا پوری طرح سے سمجھ نہیں سکتے ہو۔

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

ضرورت برائے معلومات

مزدوری کے معاہدے میں کم از کم درج ذیل معلومات ہونی چاہیے:

- آجر کا نام ، کمپنی کا پتہ ، اور تجارتی رجسٹر نمبر
- کارکن کا نام ، تاریخ پیدائش ، قومیت ، پیشہ ، قابلیت ، رہائشی پتہ اور ذاتی شناختی دستاویزات
- ملازمت کے معاہدے کی نوعیت ، قسم اور مدت
- اجرت ، ادائیگی کی وضع اور وقت اور مراعات
- معاہدے سے متعلق دوسرے معومات

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.

آزمائشی عرصہ

اگر مزدوری کے معاہدے میں اس کی وضاحت کی گئی ہو تو ، کارکن کو تین ماہ تک آزمائشی مدت کے تحت ملازم رکھا جاسکتا ہے۔ وزارت محنت کے ذریعہ اگر طے کیا جائے تو اس مدت میں 6 ماہ تک اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ معاہدہ میں مخصوص ہونے پر ہی آزمائشی مدت برقرار رہ سکتی ہے۔

آجر یا ملازم آزمائشی مدت کے دوران مزدوری کا معاہدہ ختم کرنے کا فیصلہ کرسکتا ہے۔ دونوں ہی صورت میں ، متعلقہ فریق کو معاہدہ ختم ہونے کی تاریخ سے کم سے کم ایک دن پہلے دوسرے فریق کو مطلع کرنا چاہئے۔

ایک ہی آجر کو جانچ کے تحت کسی کارکن کو ایک سے زیادہ مرتبہ آزمائشی ملازمت پر نہیں رکھنا چاہئے۔

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.

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)

نئے آجر کو منتقل ہونے کا طریقہ

غیر ملکی ملازمین کچھ شرائط کو پورا کرنے کے بعد اپنا آجر تبدیل کرسکتے ہیں۔ یہ موجودہ آجر کی رضامندی سے یا اس کے بغیر بھی کیا جاسکتا ہے۔

موجودہ آجر کی رضامندی سے تبادلہ کرنا

ایک بار جب آپ کا موجودہ آجر راضی ہوجاتا ہے تو ، آپ کا نیا آجر LMRA کے ذریعہ آپ کی منتقلی کے لئے درخواست دے سکتا ہے۔ ایل ایم آر اے کے سسٹم کے تحت ، جیسے ہی آپ کے نئے آجر ضروری فیسوں ادا کرے تو، آپ کا موجودہ آجر آپ کو اپنی نئی ملازمت میں منتقل کرنے کی اجازت دے دے گا۔

تقاضے:

- ملازم کا پاسپورٹ
- ملازم کا شناختی کارڈ
- ملازم اور نئے آجر کے مابین ملازمت کی پیش کش کا خط یا معاہدہ
- ملازم کے منحصر افراد کے پاسپورٹ اور ویزا (اگر قابل اطلاق ہوں)
- متعلقہ اتھارٹی سے منظوری خط / این او سی
- آخری ادا شدہ بجلی کا بل (نجی شعبے کے ملازمین کے لئے)

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.

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.

طریقہ کار:

- ایل ایم آر اے کے غیر ملکی انتظام کے نظام (ای ایم ایس) میں لاگ ان کریں۔

- الیکٹرانک ٹرانسفر کی درخواست فارم کو پُر کریں۔
- فیس ادا کریں اور اپنے منتقلی کی منظوری کا انتظار کریں۔

موجودہ آجر کی رضامندی کے بغیر تبادلہ کرنا

ایک نئے آجر کو منتقل ہونے سے پہلے اپنے موجودہ آجر کے ساتھ ایک پورا سال کام مکمل کریں۔ ملازمت کے معاہدے میں مخصوص مدت کے اندر، منتقلی کے اپنے ارادے سے متعلق رجسٹرڈ میل کے ذریعے اپنے موجودہ آجر کو مطلع کریں۔

تقاضے (مندرجہ بالا دستاویزات کے علاوہ):

- موجودہ آجر کے نام ملازم کا استعفیٰ اور نوٹس لیٹر
- استعفیٰ یا نوٹس لیٹر کے لئے پوسٹ آفس "رجسٹرڈ میل" نوٹیفکیشن کارڈ / پرچی

طریقہ کار:

- منتقلی کی درخواست کے لئے مقرر کردہ تاریخ سے تین ماہ کے اندر رجسٹرڈ میل کے ذریعے اپنے موجودہ آجر کو استعفیٰ یا نوٹس لیٹر بھیجیں۔
- نیا آجر منتقلی کی درخواست ایل ایم آر اے کو بھیجے گا اور منتقلی کی تاریخ سے قبل ایک ماہ کے اندر تمام مطلوبہ دستاویزات فراہم کرے گا۔
- منتقلی کے بعد، پہلے آجر کو ورک پرمٹ کی باقی مدت کے لئے معاوضہ ادا کیا جائے گا۔

ورکنگ ویزا کی میعاد ختم/منسوخ ہونے کی وجہ سے منتقل کرنا

اپنے ورکنگ ویزا کی میعاد ختم ہونے سے 30 دن کے اندر، ایل ایم آر اے کو ذاتی طور پر ان کے دفتر میں جا کر تبادلہ کرنے کے اپنے ارادے سے آگاہ کریں۔ اسی طرح، اپنے ورکنگ ویزا کی منسوخی کے بارے میں جاننے پر 5 دن کے اندر ایل ایم آر اے کو آگاہ کریں۔ نئے آجر کو منتقل کرنے کے لئے آپ کو 30 دن کا وقت دیا جائے گا۔ اس مدت کے دوران آپ کو کسی بھی قسم کی ملازمت اختیار کرنے کی اجازت نہیں ہوگی۔
وہ کارکن جو روزگار کا دوسرا معاہدہ شروع کرتے ہوئے "مفرور" ہوجاتے ہیں، وہ جرمانہ، قید، بلیک لسٹ اور ملک بدر ہوسکتے ہیں۔

Rights and obligation of workers

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

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:

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.

کارکنوں/ملازمین کے حقوق اور ذمہ داریاں

بحرین لیبر لاء کے تحت متعین ملازمین میں سے کچھ حقوق کم سے کم حد کی نمائندگی کرتے ہیں۔

ملازمین کی سرکاری چھٹیاں

بحرین میں کارکن سالانہ چھٹی، بیماری کی چھٹی اور دیگر سرکاری چھٹیوں کے مستحق ہیں۔ لہذا اپنے کام کے معاہدے پر دستخط کرنے سے پہلے، اپنی چھٹی کے فوائد کے بارے میں پوچھیں۔ مملکت میں کارکن سالانہ چھٹی، بیماری کی وجہ سے چھٹی، سرکاری چھٹی کے دن اور دیگر دفعات کے مستحق ہیں۔ بحرین لیبر لاء مندرجہ ذیل مہیا کرتا ہے:

سالانہ تعطیلات

ایک شخص جس نے آجر کے لئے کم سے کم ایک سال تک کام کیا ہو، وہ کم از کم 30 دن کی سالانہ چھٹی کا مستحق ہے۔ اگر اس شخص نے ایک سال سے کم عرصہ تک کام کیا ہے، تو وہ اس کے کام کی مدت کے مطابق چھٹی کا حقدار ہے۔ کارکن کو اس چھٹی کے بدلے میں مالی معاوضہ مل سکتا ہے۔ اگر کوئی ثبوت یہ ظاہر کرتا ہے کہ اس چھٹی کے دوران کارکن کسی اور آجر کے ساتھ ملازمت کرتا تھا تو وہ آجر کارکن کو سالانہ چھٹی کے لئے مستقل اجرت سے محروم کر سکتا ہے۔

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.

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.

سرکاری تعطیلات

وزرا کی کونسل کے ذریعہ طے شدہ سرکاری تعطیلات پر ، کارکن پوری تنخواہ کے ساتھ چھٹی کرسکتا ہے۔ اگر ملازم کو چھٹی پر کام کرنے کی ضرورت ہوتی ہے (جیسے ہیلتھ ورکرز ، سیکورٹی گارڈز) ، تو وہ دن کے لئے اپنی معمولی اجرت کے 150 فیصد کے برابر اضافی اجرت وصول کرنے کا حقدار ہے۔

بیماری کی وجہ سے چھٹی

ایک شخص جس نے آجر کے لئے کم سے کم تین ماہ تک کام کیا ہو ، وہ مندرجہ ذیل شرائط پر بیماری کی چھٹی کا حقدار ہے:

- 15 دن پوری تنخواہ کے ساتھ

- 20 دن آدھی تنخواہ کے ساتھ

- اسی سال کے دوران 20 دن تنخواہ کے بغیر

طبی علاج کی مدت کے بارے میں اختلاف رائے کی صورت میں ، مدت کا تعین میڈیکل کمیٹی کرے گی۔

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.

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.

خصوصی معاملات

ایک کارکن /ملازم ان معاملات میں پوری تنخواہ کے ساتھ تین دن کی چھٹی کا حقدار ہے: (ا) شادی؛ (ب) شریک حیات یا دیگررشتہ داروں کی موت (ج) میاں/ بیوی کے ثانوی درجے کے رشتہ داروں کی موت۔ کارکن/ملازمین اپنے بچے کی پیدائش پر پوری تنخواہ کے ساتھ ایک دن کی چھٹی کا حقدار ہے۔

مسلمان کارکن/ملازم

ایک مسلمان ملازم جس نے آجر کے لئے لگاتار پانچ سال تک کام کیا ہے ، وہ اپنی حج سفر فریضہ ادا کرنے کے لئے 14 دن کی چھٹی کا حقدار ہے۔ یہ چھٹی اس وقت تک دی جائے گی جب تک کہ سابقہ آجر کے لئے کام کرتے ہوئے کارکن پہلے ہی اس سے مستفید نہ ہوا ہو۔

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.

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.

کام کے اوقات اور آرام کے ادوار

کام کے اوقات

باقاعدہ کام کے اوقات دن کے 8 گھنٹے ، ہفتے کے 48 گھنٹے ہیں۔ رمضان المبارک کے دوران ، مسلمان کارکنوں سے دن کے 6 یا ہفتے کے 36 گھنٹے سے زیادہ کام نہیں لیا جاسکتا۔ اوقات کار میں 8 گھنٹے سے زیادہ توسیع کی جا سکتی ہے ، لیکن اوقات کار دن میں 10 گھنٹے سے زیادہ نہیں ہونا چاہئے۔ دن کے دوران مہیا کیے جانے والے ہر اضافی گھنٹے کے لئے ، کارکن اپنی فی گھنٹہ کی اجرت کے علاوہ مذکورہ شرح کے 25% کا حقدار ہے۔ اسی طرح ، رات کے اوقات میں ہر اضافی گھنٹے کے لئے ، کارکن کو اپنی فی گھنٹہ کی اجرت کے علاوہ مذکورہ شرح کا 50% وصول کرنا چاہئے۔

آرام کے ادوار

کارکنان کو لگاتار 6 گھنٹے سے زیادہ ملازمت نہیں دی جانی چاہئے۔ کام کے دوران ایک یا ایک سے زیادہ آرام کی ادوار ہونی چاہئیں۔ یہ ادوار 30 منٹ سے کم نہیں ہونے چاہئے اور کام کے اوقات کے ایک حصے کے طور پر اس کا حساب نہیں لیا جانا چاہئے۔ کارکن/ملازمین کو دن میں 11 گھنٹے سے زیادہ کے لئے کام کی جگہ پر موجود نہیں ہونا چاہئے ، اس میں دونوں کام اور آرام کے اوقات شامل ہیں۔

جمعہ کو ہفتہ وار آرام کا دن سمجھا جاتا ہے۔ آجر کچھ کارکنوں کے لئے ہفتہ کے کسی دوسرے دن کو آرام کا دن بنا سکتا ہے۔ کارکنوں کو آرام کے دن کام کرنے کے لئے کہا جاسکتا ہے۔ اس معاملے میں ، کارکن / ملازم اپنی مستقل شرح ادائیگی کے 150 فیصد کے برابر اضافی اجرت یا آرام کے لئے کسی اور دن کا انتخاب کر سکتا ہے۔

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.

خواتین کارکن / ملازمین

خواتین کارکنان، ایک جیسے حالات میں بلا امتیازان تمام شرائط کے تابع ہیں جن میں مرد کارکن کام کرتے ہیں۔ مزدور سے متعلق امور کے انچارج وزیر معاملات خواتین کو رات کے وقت ملازمت یا وہ کام کے جن میں خواتین کارکنوں کا کام کرنا ممنوع ہے کے بارے میں فیصلہ کریں گے۔

ایک خاتون کارکن پوری تنخواہ کے ساتھ 60 دن کی زچگی کی چھٹی کا حقدار ہے۔ زچگی کی چھٹی کے اختتام کے بعد ، خاتون کارکن دودھ پلانے کی ادوار کے مستحق ہیں: یہ ادوار 2 گھنٹے جب تک کہ اس کا بچہ 6 ماہ تک نہ پہنچے ، اور پھر اس کے بعد جب تک بچہ ایک سال کا نہیں ہوجاتا یہ دورانیہ کم ہو کر آدھا گھنٹہ ہو جاتا ہے۔ ان ادوار کو کام کے اوقات کا ایک حصہ سمجھا جائے گا اور اس میں اجرت میں کوئی کٹوتی نہیں ہوگی۔

آجر کو شادی یا زچگی کی چھٹی کے دوران خواتین کارکن کا مزدوری معاہدہ خارج یا ختم نہیں کرنا چاہئے۔

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.

گھریلو ملازمین

بحرین لیبر قانون کی کچھ دفعات میں تارکین وطن گھریلو ملازمین کا کوئی ذکر نہیں ہے۔ ان کی زبان اور معاہدے کے مندرجات ، اجرت سے متعلق دفعات ، سالانہ رخصت اور ملازمت کے خاتمے پر سماجی انشورنس کے ضوابط ان پر لاگو رہیں۔ 2017 کے بعد سے ، آجروں سے درخواست کی گئی ہے کہ وہ دوسری چیزوں کے علاوہ ، معاہدے میں ، ملازمت کی نوعیت ، آرام کے اوقات کی تعداد اور ہفتہ وار چھٹی کے دن کی وضاحت کریں۔ ایک معیاری معاہدہ بھرتی کرنے والی ایجنسی ، کارکن اور آجر کے مابین ، اور دوسرا معاہدہ ملازم/کارکن اور آجر کے مابین دستخط ہونا ضروری ہے۔

معیاری معاہدہ میں یہ بات واضح کی گئی ہے کہ آجر کو ملازم کے لئے ایک اچھی رہائش ، اس کے رازداری کا احترام، کھانا اور لباس ، پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت ، طبی نگہداشت کا احترام کرنا چاہئے اور گھریلو ملازمہ کو وقتاً فوقتاً اور اس کے اہل خانہ سے بات چیت کرنے کے بھی اجازت ملنی چاہیئے۔

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.

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.

اجرت پر پالیسیاں

اجرت کا حساب کتاب اور ادائیگی

اجرت کا حساب فی گھنٹہ ، فی دن ، فی ہفتہ ، یا فی مہینہ کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے۔ مزدوری کے معاہدے کے مطابق یہ یونٹ ریٹ یا فی پیداوار کے لحاظ سے بھی ہوسکتی ہے۔ ملازم کو اجرت اور دیگر رقم بحرین کی کرنسی میں ادا کی جائے گی۔

مزدوری کے معاہدے کی میعاد کی مدت کے دوران ، آجر کو کسی بھی قرض کی ادائیگی میں ملازم کی اجرت کا 10% سے زیادہ نہیں کاٹنا چاہئے۔ نہ ہی اسے ان قرضوں میں کوئی سود لینا چاہئے۔ یہ پالیسی پیشگی پر دی جانے والی اجرت پر بھی لاگو ہوتی ہے۔

ملازمین کے حقوق اور فلاح و بہبود

ملازمین کی اجرت میں ان کی صنف ، قومیت ، مذہب یا نظریہ کی بنیاد پر ان کے ساتھ امتیازی سلوک نہیں کیا جانا چاہئے۔ آجر کو ملازم کی تحریری اجازت کے بغیر ماہانہ کی بنیاد پر کام کرنے والے ملازم کو ایک گھنٹہ ، روزانہ ، ہفتہ وار ، یا یونٹ ریٹ کی بنیاد پر "منتقلی" نہیں کرنی چاہئے۔

آجر کو ملازم کو مجبور نہیں کرنا چاہئے کہ وہ اس کی ملکیت والے اداروں یا آجر کے ذریعہ پیش کردہ کسی تیسری فریق سے کھانا ، مصنوعات ، یا خدمات خریدیں۔

کام کے اختتام پر انعام

سروس کے پہلے 3 سال کے دوران ، ملازم ہر سال خدمت کے لئے آدھے ماہ کی اضافی اجرت کا حقدار ہے۔ 3 سال سے زیادہ کی خدمت کے لئے ، ملازم ہر سال کی خدمت کے لئے ایک ماہ کی اضافی اجرت کا حقدار ہے۔

سروس کے اختتام پر ملنے والے تمام اضافی اجرت کا حساب کتاب متناسب کیا جاتا ہے۔

WORKING IN KUWAIT

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.

کویت میں کام کرنا

کویت پہنچنے پر کیا کریں؟

کویت میں کارکنوں/ملازمین کے لئے اہم یاد دہانیاں

کویت میں کام کرتے وقت جرمانے سے بچنے اور بغیر پریشانی قیام کے لئے ، کچھ اہم یاد دہانیاں مندرجہ ذیل ہیں:

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ اپنی آمد کے 30 دن کے اندر اپنے میڈیکل ٹیسٹ کروائیں۔
- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کی ملازمت اور ملازمت کی جگہ آپ کے ورکنگ ویزا میں درج شدہ معلومات کے مطابق ہیں۔
- اپنے ملازمت کے معاہدے میں بتائے گئے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔
- اگر آپ کو اپنے آجر کے ساتھ کوئی تنازعہ درپیش ہے تو ، لیبر کورٹس میں قانونی شکایت درج کریں۔
- کے ذریعے اپنے <https://www.e.gov.kw/sites/KGOArabic/Pages/HomePage.aspx> سرکاری پورٹل ورکنگ ویزا کی حیثیت کی جانچ کریں۔
- اپنا پاسپورٹ ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ کسی کو اپنا پاسپورٹ نہ دیں۔
- کویت کے تمام قوانین سے آگاہ رہیں۔ اسی طرح ، ملک کی ثقافت اور روایات کا احترام کریں۔

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

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.

کویت میں صحت کا سند

کویت پہنچنے پر، آپ رہائش کا اجازت نامہ حاصل کرنے کے تقاضے کے طور پر، اس بار ایک اور طبی معائنے کروائیں گے۔ کویت میں ملازمت یا دیگر وجوہات کی بناء پر ہیلتھ سرٹیفکیٹ حاصل کرنے کا عمل حکومت کے وزارتِ صحت <https://www.moh.gov.kw> کے توسط سے ہوتا ہے۔

تقاضے

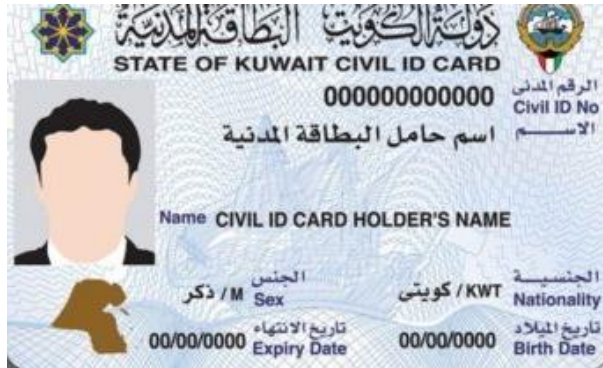
- آپ کا اصل درست پاسپورٹ اور اس کی ایک کاپی
- آپ کے کام کی جگہ کے صحت کے لائسنس کی فوٹو کاپی
- جس اسٹیبلشمنٹ / کمپنی کے لئے آپ کام کرتے ہیں اس کے مالک کے دستخط شدہ اختیار نامے کی ایک کاپی
- ایک حالیہ تصویر
- آپ کا شناختی کارڈ اور فوٹو کاپی

طریقہ کار

- میونسپلٹی گورنرس آفس کے دفتر جو میونسپل سروسز ڈویژن یا ہیلتھ سرٹیفکیٹ سیکشن یا میونسپل سروسز انسپیکشن کے لئے اجازت نامے کے نام سے جانا جاتا ہے اور جو اس خدمت کے لئے وقف ہیں، میں جائیں اور مذکورہ بالا درج شدہ دستاویزات فراہم کریں۔
- محکمہ / سیکشن میں تفویض کردہ افسر جو اس کی نظرثانی اور منظوری کا ذمہ دار ہے کو درخواست کا ایک خط فراہم کریں۔
- میونسپلٹی کے کیشیئر یا ادائیگی کے کاؤنٹر پر فیس جمع کریں؛
- تجدید فیس: KWD 5
- جاری کرنے کی فیس: KWD 10
- گمشدہ / تباہ شدہ دستاویزات کو تبدیل کرنے کی فیس: KWD 10
- متعلقہ سیکشن میں انچارج آفیسر کے ذریعہ فراہم کردہ میڈیکل چیک اپ درخواست فارم کو پُر کریں۔
- میڈیکل چیک اپ کروائیں۔ میڈیکل چیک اپ کرنے کے بعد، وزارت صحت سے چیک اپ کے نتائج اکٹھا کریں اور متعلقہ محکمہ یا متعلقہ سیکشن میں انچارج آفیسر کے ان نتائج کو مجاز بنانے کے بعد آپ کے ہیلتھ سرٹیفکیٹ ریکارڈ کو اپ ڈیٹ کیا جائے گا۔

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.



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.

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:

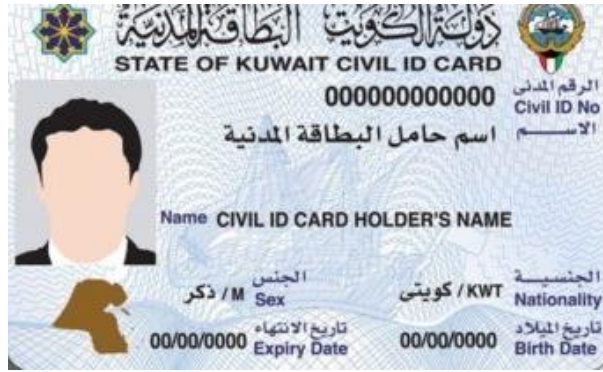
- Visit the Public Authority of Civil Information (PACI) HQ at the Citizens' Office in Zahra, Ground Floor and submit all the requirements outlined above.
- Fill out all the service application forms available on-site.
- Pay the application fees as follows:
 - Fixed fee, smart ID card issuance fee: 5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

سول شناختی کارڈ کے لئے تقاضے

کویت کے ہر باشندے ، دونوں ملکی اور غیر ملکی کے لئے ، رہائشی ویزا جاری ہونے کے 30 دن کے اندر اندر سول شناختی کارڈ کے لئے درخواست دینے کی ضرورت ہوتی ہے۔ کویت میں آپ کے قانونی قیام کو ثابت کرنے کے لئے یہ سول شناختی کارڈ ، جسے بطاقتہ المدنیہ بھی کہا جاتا ہے، ایک اہم دستاویز ہے۔



سول شناختی کارڈ آپ کی قانونی حیثیت کا ثبوت ہے۔ اگر آپ کے پاس یہ دستاویز نہیں ہے تو حکومت آپ کو ایک بے قاعدہ ورکر سمجھے گی۔ پبلک اتھارٹی فار سول انفارمیشن (پی اے سی آئی) اس دستاویز کی کارروائی اور اجراء کے لئے ذمہ دار ہے ، جس میں عام طور پر لگ بھگ 10 کاروباری دن لگتے ہیں۔ سول شناختی کارڈ، رکھنے والے کو بینک اکاؤنٹ کھولنے یا گاڑی خریدنے کے اہل بناتا ہے۔ کویت پہلی بار سفر کرنے والے مسافر، یا وہ لوگ جو کام یا رہائش کے لئے کویت میں سفر کرنا چاہتے ہیں، ان کو چاہیئے کہ سفر کرتے وقت ان تمام دستاویزات کو تیار رکھیں۔

تقاضے

- آپ کا اصل اور درست پاسپورٹ اور فوٹو کاپی
- 2 حالیہ (6*4) رنگین تصویریں
- آپ کے پاسپورٹ صفحات کی فوٹو کاپیاں جو آپ کی تفصیلات کے ساتھ ساتھ آپ کے رہائشی مہر کی بھی نشاندہی کرتی ہیں
- آپ کی سیکیورٹی کلئیرنس اور / یا فنگر پرنٹ دستاویزات
- آپ کے (کویت) کفیل کا دستخط شدہ اعلامیہ
- آپ کے بلڈ گروپ کا سرٹیفکیٹ

- کویت میں رہائش کا ثبوت (کرایہ کا معاہدہ اور / یا رسیدیں)

طریقہ کار:

- زہرا میں سٹیزنزافس کے گراؤنڈ فلور میں پبلک اتھارٹی آف سول انفارمیشن (PACI) کے ہیڈ کوارٹر جائیں اور مذکورہ بالا تمام دستاویزات پیش کریں۔

- سائٹ پر دستیاب سروس کے تمام درخواست فارموں کو پُر کریں۔

- مندرجہ ذیل درخواست فیس ادا کریں؛

فکسڈ فیس ، سمارٹ شناختی کارڈ جاری کرنے کی فیس: KWD 5

مقررہ فیس ، لفافہ: KWD 0.25

غیر ملکی جو اپنا رہائشی مہر حاصل کرنے کے 30 دن کے اندر اندر سول شناختی کارڈ کے لئے اندراج نہیں کر پاتے ہیں ان پر KD20 جرمانہ عائد ہوگا۔

اجازت نامہ ختم ہونے کے بعد ، آپ کو ملک چھوڑنا ہوگا ، جب تک کہ اجازت کی تجدید کی درخواست

اجازت نامہ ختم ہونے سے ایک ماہ قبل پیش نہ کی جائے۔ اگر درخواست سے انکار کر دیا گیا ہے اور آپ

کا اجازت نامہ پہلے ہی ختم ہو چکا ہے ، تو آپ کو انکار کے بارے میں مطلع ہونے کے ایک ہفتہ کے اندر ملک

چھوڑنا ہوگا۔

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/>

کویت میں مزدوری کا معاہدہ

کویت میں سرکاری ملازمین کے ملازمت کے حالات لیبر لاء کے ذریعہ باقاعدہ ہوتے ہیں۔ آئل انڈسٹری میں کام کرنے والے افراد کو آئل سیکٹر کے لیبر لاء کے ذریعہ تحفظ فراہم کیا جاتا ہے ، اور نجی شعبے میں کام کرنے والے ملازمین 2010 کے پرائیویٹ سیکٹر کے لیبر لاء نمبر 6 کے زیر انتظام ہیں۔ مزدوری کا معاہدہ آجر یا اس کی بھرتی کرنے والا ایجنٹ دے گا۔ اس کی تصدیق کویت چیمبر آف کامرس سے ہونی چاہئے۔

ملازمت کا معاہدہ محدود یا لامحدود مدت کا ہوسکتا ہے۔ روزگار کا ایک محدود معاہدہ (مقررہ مدت کا معاہدہ) زیادہ سے زیادہ پانچ سال کے لئے ہوتا ہے۔

تمام حوالہ جات کویت لیبر کوڈ سے لیے گئے ہیں جسے وزارت سماجی امور اور مزدور (MOSAL) <https://www.mosal.gov.kw> کے ذریعہ باقاعدہ اور نافذ کیا جاتا ہے۔

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 اور ترتیب

ملازمت کے معاہدے عربی میں تحریری طور پر ہوں گے ، جس کی ایک کاپی ہر فریق کو پاس رکھنی چاہیئے۔ اگر کوئی معاہدہ عربی کے علاوہ کسی دوسری زبان میں تیار کیا گیا ہے تو ، اس کے ساتھ اس کا عربی ورژن بھی ہوگا۔

کبھی بھی کسی ایسے معاہدے پر دستخط نہ کریں جسے آپ پڑھ نہیں سکتے یا پوری طرح سے سمجھ نہیں سکتے ہو۔ اگر معاہدے میں ایسی چیزیں ہیں جو آپ کو واضح نہیں ہیں یا آپ اس سے اتفاق نہیں کرتے تو ، ہمیشہ سرکاری اتھارٹی یا ایم آر سی سے رابطہ کریں۔

اگر معاہدے کو تحریری طور پر دستاویزی شکل میں نہیں کیا گیا ہے تو ، معاہدہ کی موجودگی کو ثابت کرنے کا بوجھ کارکن اور آجر کو برداشت کرنا پڑے گا اور معاہدے کے تحت کسی بھی حق اور دعوے سے متعلق معلومات جمع کرے گا۔

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

ضرورت برائے معلومات

- مزدوری کے معاہدے میں درج ذیل معلومات ہونی چاہیئے:
- آپ کا نام ، پاسپورٹ نمبر ، قومیت ، پیشہ ، تعلیمی اہلیت ، رہائش
 - آپ کے آجر کا نام ، کمپنی کا پتہ اور / یا آپ کے کام کا مقام۔
 - معاہدے پر دستخط کرنے کی مؤثر تاریخیں
 - معاوضے کی رقم
 - معاہدہ کا دورانیہ، یعنی یہ ایک مخصوص مدت کے لئے ہے یا غیر متعین مدت کے لئے؛
 - کام کی نوعیت
 - آزمائشی عرصہ
 - ملازمت کے معاہدے کے تحت شکایات لانے کے لئے خصوصی عدالت
 - معاہدہ کی زبان
 - سالانہ تعطیلات
 - کام کے گھنٹوں کی تعداد
 - وطن واپسی کا ٹکٹ
 - کام پر چوٹ یا بیماری کے خلاف بیمہ
 - سروس کے اختتام پر مراعات

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.

آزمائشی عرصہ

آزمائشی مدت 100 کام کے دنوں سے زیادہ نہیں ہوگی ، اور کسی بھی فریق کو اس مدت کے دوران معاہدے کو نوٹس کے بغیر ختم کرنے کا حق حاصل ہے۔

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.

نئے آجر کو منتقل ہونے کا طریقہ

غیر ملکی ملازمین کچھ شرائط کو پورا کرنے کے بعد ، کسی نئے آجر کو منتقل ہوسکتے ہیں۔ آجر کی اجازت سے ، صرف 1 سال مستقل ملازمت کے بعد یا KWD 300 - US \$1000 فیس کی ادائیگی کے بعد منتقلی کی اجازت ہے۔ آجر کے اجازت کے بغیر ، منتقلی کی اجازت ورک پرمٹ جاری ہونے کے 3 سال بعد ہی کی جاسکتی ہے۔

مزدور/ملازمین جو روزگار کا دوسرا معاہدہ شروع کرتے ہوئے "مفرور" ہوجاتے ہیں ان کو (KWD 600 - 2000 US 2000 تک) جرمانہ ، قید ، بلیک لسٹ (کویت میں 6 سال تک داخلے پر پابندی) اور ملک بدر ہوسکتے ہیں۔

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.

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.

کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داری

کویت کے لیبر قانون کے تحت متعین ملازمین میں سے کچھ حقوق کم سے کم حد کی نمائندگی کرتے ہیں۔ اس طرح کے حقوق میں پوری تنخواہ کے ساتھ سالانہ چھٹی کے 30 دن اور 15 دن بیماری کی چھٹی الاؤنس شامل ہیں۔

ملازمین کی سرکاری چھٹیاں

کویت میں کارکن سالانہ چھٹی، بیماری کی چھٹی اور دیگر سرکاری چھٹی کے مستحق ہیں۔ لہذا آپ کے کام کے معاہدے پر دستخط کرنے سے پہلے اپنے چھٹی کے بارے میں پوچھیں ، خاص طور پر اگر آپ چھٹیوں پر جاتے ہوئے یا دوسرے مقاصد کے لئے ان کا استعمال کرنے کا ارادہ رکھتے ہیں۔

سالانہ چھٹی

کویت میں ملازمین تنخواہ کے ساتھ 30 دن کی سالانہ چھٹی کے مستحق ہیں۔ تاہم ، اس کا فائدہ، ایک آجر کے لئے کم سے کم 9 ماہ تک مسلسل کام کرنے کے بعد ہی حاصل کیا جاسکتا ہے۔ بیماری کی چھٹیاں اور سرکاری تعطیلات سالانہ چھٹی میں شامل نہیں ہیں۔ کارکن ملازمت کے پہلے سال کے دوران بھی ، کام پر گزارے ہوئے وقت کے تناسب کے مطابق سال کے تھوڑے حصے کی چھٹی کا حقدار ہوتا ہے۔

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.

سرکاری تعطیلات

کویت میں تنخواہ کے ساتھ سرکاری تعطیلات کی فہرست مندرجہ ذیل ہے۔

- ہیگییرہ نیا سال: 1 دن
- اسرا اور معراج کا دن: 1 دن
- عید الفطر: 3 دن
- وقفہ عرفات: 1 دن
- عید الاضحی: 3 دن
- نبی اکرم کا یوم پیدائش (المولید النبوی): 1 دن
- قومی دن: 1 دن
- گریگورین نیا سال: 1 دن

اگر کوئی ملازم ان عام تعطیلات میں سے کسی پر بھی کام کرنے پر راضی ہوتا ہے تو ، وہ ڈبل تنخواہ اور اضافی دن کی چھٹی وصول کرنے کا حقدار ہے۔

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.

بیماری کی وجہ سے چھٹی

بشرطیکہ کوئی ملازم کمپنی کے تسلیم شدہ ڈاکٹر سے میڈیکل رپورٹ پیش کر سکے ، ملازم تنخواہ کے ساتھ مندرجہ ذیل بیماری کی چھٹی حاصل کر سکتا ہے:

15۔ دن۔ پوری تنخواہ کے ساتھ

10۔ دن - تنخواہ کے تین چوتھائی حصے کے ساتھ

10۔ دن - آدھی تنخواہ کے ساتھ

10۔ دن - چوتھائی تنخواہ کے ساتھ

30۔ دن بغیر تنخواہ کے

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.

Repatriation ticket

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

مسلمان کارکن/ملازم

21 دن تنخواہ کے ساتھ حج کی چھٹی ان ملازمین کو دی جاسکتی ہے جنہوں نے ایک ہی آجر کے ساتھ مسلسل 2 سال کام کیا ہو، اور اس سے پہلے اس نے کبھی حج کا سفر نہیں کیا ہو۔

وطن واپسی کا ٹکٹ

ملازمت کے معاہدے کی میعاد ختم ہونے پر آجر کو ملازم کے لئے وطن واپسی کی پرواز کے اخراجات برداشت کرنا ہوں گے۔

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.

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.

کام کے اوقات اور آرام کے ادوار کام کے اوقات

- باقاعدہ کام کے اوقات دن کے 8 گھنٹے، ہفتے کے 48 گھنٹے ہیں۔ رمضان المبارک کے دوران، مسلمان کارکنوں سے دن کے 6 یا ہفتے کے 36 گھنٹے سے زیادہ کام نہیں لیا جاسکتا۔ اور ٹائم کی ریٹ مندرجہ ذیل ہیں:
- عام دن پر - 1.25x بنیادی فی گھنٹہ کی شرح
- ہفتہ وار دنوں کی چھٹی پر - 1.50x بنیادی فی گھنٹہ کی شرح
- عوامی تعطیلات پر - 2x فی گھنٹہ کی بنیادی شرح
- اور ٹائم کام فی دن 2 گھنٹے اور ایک سال میں کل 90 دن سے زیادہ نہیں جانا چاہئے۔

آرام کے ادوار

- ملازمین مستقل کام کے ہر 5 گھنٹے میں کم از کم ایک گھنٹے کے وقفے کے مستحق ہیں، جس میں اس ایک گھنٹے کے وقفے کو باقاعدہ کام کے اوقات کا حصہ نہیں سمجھا جائے گا۔

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

خواتین کارکن/ملازمین

کویت لیبر قانون کے تحت رات 10 بجے سے صبح 7 بجے تک (اسپتالوں ، سینیٹریموں ، نجی علاج معالجے کے مرکزوں اور اداروں کے علاوہ) خواتین کو ملازمت میں رکھنا ممنوع ہے۔ کسی بھی عورت کو ایسے کاموں جو کہ مضر ، خطرناک یا صحت کے لئے نقصان دہ ہوں ، اخلاقیات کی خلاف ورزی کرنے والی ملازمتوں میں ، یا ایسے اداروں میں جو مردوں کے لئے خصوصی طور پر خدمات مہیا کرتی ہوں میں ملازمت کرنے سے منع کیا جائے گا ۔

ایک خاتون کارکن پوری تنخواہ کے ساتھ 70 دن کی زچگی کی چھٹی کا حقدار ہے۔ مذکورہ چھٹی کے علاوہ، خاتون کارکن ، بچے کی دیکھ بھال کے لئے چار ماہ تک کی مدت کے لئے بغیر معاوضہ زچگی کی چھٹی کے لئے درخواست دے سکتی ہے۔ زچگی کے اختتام کے بعد ، خاتون کارکن دودھ پلانے کی مدت تک دن میں 2 ایک گھنٹے کی ادورکی مستحق ہوتی ہے۔

آجر کو زچگی کی چھٹی کے دوران خاتون کارکن کا مزدوری معاہدہ خارج یا ختم نہیں کرنا چاہئے۔

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.

گھریلو ملازمین

گھریلو کارکنوں کے لئے لاگو قانون سازی گھریلو ورکرز پر قانون نمبر 68 اور 2016 کا وزارتی فیصلہ نمبر 2194 ہے۔ روزگار کا معاہدہ انگریزی اور عربی دونوں میں دستخط ہونا ضروری ہے۔ آجر ہر ماہ کے آخر میں آجر کے لئے کام کرنے والے گھریلو ملازم کو اس متفقہ اجرت کی ادائیگی کرنے کا پابند ہے۔ آجر کو گھریلو ملازم کو کھانا ، لباس ، دوائی اور طبی علاج مہیا کرنا ہوتا ہے۔ گھریلو ملازمین کے لئے مہذب معیار زندگی کے عین مطابق مناسب رہائش فراہم کرنا ضروری ہے ۔ کام کا وقت وقفے سمیت فی ہفتہ 72 گھنٹے اور ہر دن 12 گھنٹے سے زیادہ نہیں ہوسکتا ہے۔ ڈومیسٹک لیبر ڈیپارٹمنٹ کو ضابطوں میں دکھائے گئے طریقہ کار کے مطابق ایسے تنازعات کو طے کرنے کا اختیار ہے۔ اگر کوئی تصفیہ نہیں ہوتا ہے تو ، تنازعہ کو مجاز عدالت کے پاس بھیجا جاتا ہے۔ مفرور کارکن کو 600 کویتی دینار تک جرمانہ یا 6 ماہ تک قید کی سزا ہوسکتی ہے۔

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.

اجرت پر پالیسیاں

کم سے کم اجرت فی مہینہ (KWD 75 (US \$ 250) ہے۔

لیبر لاء کے مطابق ، تنخواہ ہر ماہ کی 7 تاریخ سے پہلے ادا کی جانی چاہئے ، اور تمام ملازمین کی تنخواہوں کو ویج پروٹیکشن سسٹم کے توسط سے کسی تسلیم شدہ بینک کو بھیجا جانا چاہئے۔ اگر کوئی کارکن اپنے آجر کامقروض ہے تو ، اس کی تنخواہ سے 10% سے زیادہ کٹوتی نہیں ہونی چاہئے اور کارکن پر سود وصول نہیں کی جاسکتی ہے۔

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.

کام کے اختتام پر انعام

ملازمین جن کو تنخواہ ، گھنٹہ ، روزانہ ، ہفتہ وار یا کیسی اور بنیاد پر دیا جاتا ہے ، وہ کام کے پہلے 5 سال کے دوران ، 10 دن کے معاوضے کے مستحق ہیں۔ 5 سال سے زیادہ کام کے لئے ، اور باقی سال کی خدمات کے لئے 15 دن ، لیکن مجموعی طور پر یہ معاوضہ ایک سال سے زیادہ نہیں ہونا چاہیئے۔

ملازمین جن کو ماہانہ بنیاد پر ادائیگی کی جاتی ہے ، وہ خدمت کے پہلے 5 سال کے دوران 15 دن کے معاوضے کے مستحق ہیں۔ 5 سال سے زیادہ کی خدمت کے لئے ، وہ ایک ماہ کے معاوضے کے مستحق ہیں ، مجموعی طور پر یہ معاوضہ 18 ماہ سے زیادہ نہیں ہونا چاہیئے۔

ملازمین جو تین سال سے زیادہ لیکن پانچ سے کم کام کر رہے ہیں وہ مذکورہ بالا اجرت کے نصف حصے کے مستحق ہیں۔ سروس کے اختتام پر ملنے والے تمام اضافی اجرت کا حساب کتاب متناسب کیا جاتا ہے۔

گھریلو ملازمین معاہدے کے اختتام پر کام کے ہر سال کے لئے 1 ماہ کی اجرت کے مستحق ہیں۔

WORKING IN OMAN

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 it is illegal to work in Oman without a valid work permit.

عمان میں کام کرنا

عمان پہنچنے پر کیا کرنا چاہیئے

عمان میں کارکنوں/ملازمین کے لئے اہم یاد دہانیاں

عمان میں کام کرتے ہوئے جرمانے سے بچنے اور بغیر پریشانی کے قیام کے لئے ، کچھ اہم یاد دہانیاں یہ ہیں:

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ عمان میں داخلے کی تاریخ سے 30 دن کے اندر رہائشی کارڈ حاصل کریں۔
- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کی ملازمت اور ملازمت کی جگہ آپ کے ورکنگ ویزا میں درج شدہ معلومات کے مطابق ہیں۔
- اپنے ملازمت کے معاہدے میں بتائے گئے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔
- اگر آپ کو اپنے آجر کے ساتھ کوئی تنازعہ درپیش ہے تو ، لیبر کورٹس میں قانونی شکایت درج کریں۔
- سرکاری پورٹل <https://evisa.rop.gov.om> کے ذریعے اپنے ورکنگ ویزا کی حیثیت کی جانچ کریں۔
- اپنا پاسپورٹ ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ کسی کو اپنا پاسپورٹ نہ دیں۔
- عمان کے تمام قوانین سے آگاہ رہیں۔ اسی طرح ، ملک کی ثقافت اور روایات کا احترام کریں۔
- یاد رکھیں عمان میں جائز کام کے اجازت نامے کے بغیر کام کرنا غیر قانونی ہے۔

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.



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.

رہائشی کارڈ کے لئے تقاضے

ملازمین کے لئے روزگار کا ویزا جاری ہوجانے کے بعد ، غیر ملکی کو قانونی طور پر ملازمت کی مدت کے لئے عمان میں مقیم ہونے کے لئے رہائشی کارڈ حاصل کرنا ہوتا ہے۔ یہ تب کیا جاتا ہے جب غیر ملکی ملازم عمان پہنچ جاتا ہے۔ ملازمین کو عمان پہنچنے کے بعد داخلے کے 30 دن کے اندر رہائشی کارڈ حاصل کرنے کے لئے رائل عمانی پولیس https://www.rop.gov.om/old/english/dg_cs.asp کے ڈائریکٹوریٹ جنرل آف سول اسٹیٹس کے پاس جانا چاہئے۔



ملازم میڈیکل سینٹر میں بلڈ ٹیسٹ کرائے گا اور فنگر پرنٹ دے گا۔ ایک بار جب ڈیٹا اکٹھا ہوجائے تو ، ڈائریکٹوریٹ جنرل آف سول اسٹیٹس ملازمین کو رہائشی کارڈ جاری کرے گا ، جو 2 سال کے لئے موزوں ہے۔

تقاضے:

- رہائشی کارڈ حاصل کرنے کے لئے ایک درخواست فارم
- سرکاری شعبے میں کام کرنے والے افراد کے لئے آجر کا ایک خط جو ان کے عہدہ کو ظاہر کرتا ہو۔
- سرکاری شعبے میں ملازمین کا افرادی قوت کے درخواست فارم کی اصل اور ایک کاپی۔
- اصل پاسپورٹ اور اس کی ایک کاپی۔
- نیلے رنگ کے پس منظر کے ساتھ ایک ذاتی تصویر۔

طریقہ کار:

- تمام مطلوبہ دستاویزات لائیں۔
- سلطنت کیسی بھی ڈائریکٹوریٹ جنرل آف سول سٹیٹس کے لئے درخواست دیں۔
- درخواست گزار کی شناختی کارڈ کے ساتھ تمام مطلوبہ دستاویزات کو چیک کریں۔
- رجسٹریشن: نظام میں ڈیٹا داخل کرنا اور درخواست دہندہ کے لئے تمام معلومات (ڈیجیٹل فوٹو ، الیکٹرانک دستخط اور انگوٹھے کا نشان) لینا۔ اور فیس ادا کرنا۔
- اجراء: شناختی کارڈ جاری کرنا اور اس کے حامل کے انگوٹھے کے نشان کو جانچ کر اور اسے درخواست دہندہ تک پہنچا کر اس کو چالو کرنا۔

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

اس حقیقت سے آگاہ رہیں کہ عمانی حکام ذاتی طور پر حاضری کی درخواست کرتے ہیں!

لاگت: پہلی بار نیا اجراء اور تجدید: OMR 10

گمشدہ یا خراب شدہ کارڈ کی تبدیلی: 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.

عمان میں مزدوری کا معاہدہ

روزگار کے قانون کے بنیادی وسائل 2012 کے قانون سازی فرمان نمبر 36 ہے، جو عمانی لیبر لاء کا جاری کردہ ہے۔ تمام ملازمین کو اپنے آجروں کے ساتھ معاہدہ کرنا چاہئے۔ ملازمت کے معاہدے میں شامل فریقوں ، کمپنی یا آجر اور ملازم ، ملازم کی قابلیت ، ملازمت کی تفصیل ، بنیادی تنخواہ ، مراعات ، معاہدے کی مدت اور معطلی کی شرائط شامل ہوتے ہیں۔

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 اور ترتیب

مزدوری کا معاہدہ تحریری طور پر ہو اور عربی میں دو کاپیاں (ہر فریق کے لئے ایک کاپی) جاری کیے جائیں۔ اگر معاہدہ عربی کے علاوہ کسی دوسری زبان میں لکھا گیا ہے تو، عربی میں کم از کم ایک نسخہ اس کے ساتھ منسلک کیا جائے گا اور دونوں فریقوں کے ذریعہ اس معاہدے کو منظور کر لیا جائے گا جو اتنا ہی مستند ہوگا۔

کبھی بھی کسی ایسے معاہدے پر دستخط نہ کریں جسے آپ یا تو پڑھ نہیں سکتے یا پوری طرح سے سمجھ نہیں سکتے ہیں۔ اگر ایسی چیزیں ہیں جو آپ کو واضح نہیں ہیں یا آپ اس سے اتفاق نہیں کرتے تو، ہمیشہ سرکاری اتھارٹی یا ایم آر سی سے رابطہ کریں۔

اگر معاہدے کو تحریری طور پر دستاویزی شکل میں نہیں کیا گیا ہے تو، معاہدہ کی موجودگی کو ثابت کرنے کا بوجھ کارکن اور آجر کو برداشت کرنا پڑے گا اور معاہدے کے تحت کسی بھی حق اور دعوے سے متعلق معلومات جمع کرے گا۔

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.

ضرورت برائے معلومات

لیبر معاہدے میں درج ذیل معلومات ہونی چاہیئے:

- آجر کا نام اور کام کی جگہ کا قیام اور پتہ۔

- کارکن کا نام ، اس کی تاریخ پیدائش ، تعلیمی قابلیت ، ملازمت یا پیشہ ، رہائش گاہ اور قومیت۔

- کام کی نوعیت اور قسم اور معاہدے کی مدت۔

- بنیادی تنخواہ اور کوئی بھی الاؤنس ، مراعات یا معاوضے جس کا کارکن موجودہ ملازمت کی شرائط کے

تحت مستحق ہے ، اور متفقہ اجرت کی ادائیگی کا طریقہ اور وقت۔

- نوٹس کی معقول مدت جو کسی بھی فریق جو معاہدہ کو منسوخ کرنے کا ارادہ رکھتاہو کے ذریعہ دی

جائے گی بشرطیکہ معاہدے میں نوٹس کی مدت قانون کے مقرر کردہ مدت سے کم نہیں ہے۔

-قانون کی روشنی میں کچھ اور درکار تفصیلات۔

کارکن کی طرف سے ایک حلفیہ بیان معاہدہ سے منسلک ہوں گاجس میں مندرجہ ذیل شامل ہونگے:

- کہ وہ / کام کے شرائط و ضوابط کی پاسداری کرے گا جیسا کہ معاہدے میں دیا گیا ہے۔

- اسلامی مذہب ، ملک کے قوانین ، رسم و رواج اور معاشرتی روایات کا احترام کرےگا۔

- کسی ایسی سرگرمی میں ملوث نہیں ہوگا جو ملکی سلامتی کے لئے نقصان دہ ہو۔

Probationary period

If specified in the labour contract, the worker may be employed under a probationary period of up to three months.

آزمائشی عرصہ

اگر مزدوری کے معاہدے میں واضح کیا گیا ہو تو ، کارکن کو تین ماہ تک کی ایک آزمائشی مدت کے تحت ملازمت پر رکھا جاسکتا ہے۔

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.

نئے آجر کو منتقل ہونے کا طریقہ

عام طور پر ، آپ عمان میں اپنی ملازمت تبدیل نہیں کرسکتے جب تک کہ آپ کو کوئی این او سی نہ دیا جائے۔ اسپانسرشپ کی منتقلی اصل آجر کے ساتھ صرف 2 سال کی سروس کے بعد اور ڈائریکٹوریٹ جنرل لیبر سے منظوری کے بعد ممکن ہے۔

مزدوروں کو کام چھوڑنے کے بارے میں آجر کی رپورٹ پر اعتراض کرنے کا حق حاصل ہے ، جو وزارت کے ذریعہ اس رپورٹ کی منظوری کی تاریخ سے 60 دن کے اندر جمع کرایا جاسکتا ہے۔ وہ کارکن جو مفرور ہوکر کیسی دوسرے معاہدے پر عمل درآمد شروع کر دیتے ہیں، ان کو 400-800 عمانی ریال (1000-2000 امریکی ڈالر) کے درمیان جرمانہ، قید ، بلیک لسٹ اور ملک بدر بھی کیا جاسکتا ہے۔

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.

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.

کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں

عمانی مزدوری قانون کے تحت متعین ملازمین میں سے کچھ حقوق کم سے کم حد کی نمائندگی کرتے ہیں۔ اس طرح کے حقوق میں سالانہ چھٹی کے 30 دن اور بیمار کی وجہ سے چھٹی الاؤنس کے 55 دن شامل ہیں ، جو پوری تنخواہ کے ساتھ 15 دن ، نصف تنخواہ کے ساتھ 20 دن اور بغیر تنخواہ کے 20 دن پر مشتمل ہوتا ہے۔

ملازمین کی سرکاری چھٹیاں

عمان میں کارکن سالانہ چھٹی ، بیماری کی عجز سے چھٹی ، سرکاری چھٹی کے دن اور دیگر دفعات کے مستحق ہیں۔

سالانہ چھٹی

کسی ملازم کو 30 دن تک پوری تنخواہ کے ساتھ سالانہ چھٹی کا حق حاصل ہے ، صرف اس صورت میں جب اس نے آجر کے ساتھ کم از کم 6 ماہ کام کیا ہو۔ مزید برآں ، آجر کو یہ حق حاصل ہے کہ اگر وہ چاہے تو وہ اس چھٹی کو ایک سال تک ملتوی کرسکتا ہے۔

کارکن ہر دو سال میں ایک بار کم از کم 2 ہفتوں کی چھٹی پر جائے گا۔ اگر ملازم نے تحریری طور پر درخواست کی ہے تو ، آجر کو سالانہ چھٹی جو ملازم نے نہ بھی کی ہو، کی بنیادی اجرت ادا کرنا چاہیے۔ کارکن /ملازم اگر اس طرح کی چھٹیاں ختم ہونے سے پہلے کام چھوڑ دیتا ہے تو ، اپنی سالانہ چھٹی کے توازن کے لئے بنیادی اجرت کا حقدار ہوگا۔

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.

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.

سرکاری تعطیلات

حکام کے طے شدہ سرکاری تعطیلات پر ، کارکن پوری تنخواہ کے ساتھ چھٹی کرسکتا ہے۔ کام کے حالات کی مدینظر کارکن /ملازم کو سرکاری چھٹی پر کام کرنے کے لئے کہا جاسکتا ہے۔ ایسی صورت میں ، کارکن اس دن کے لئے کم سے کم 25 فیصد اضافی رقم کے ساتھ اپنی مجموعی اجرت وصول کرنے کا حقدار ہوگا یا متبادل دن کے طور پر آرام کا دن حاصل کرسکتا ہے۔

بیماری کی وجہ سے چھٹی

سوشل انشورنس قانون کی شقوں کے مطابق ، وہ کارکن جس کی بیماری کی تصدیق ہو ، وہ بیماری کی چھٹی کا حقدار ہوگا جس کی کل تعداد ایک سال کے دوران دس ہفتوں سے زیادہ نہیں ہوگی چاہے وہ ایک ساتھ ہو یا وقفے وقفے سے ہواور اسے مندرجہ ذیل طور پر دیا جائے گا:

- پہلے اور دوسرے ہفتے میں مجموعی اجرت کے ساتھ۔
- تیسرے اور چوتھے ہفتوں میں مجموعی اجرت کا تین چوتھائی حصے کے ساتھ۔
- پانچویں اور چھٹے ہفتے میں آدھی اجرت کے ساتھ۔
- ساتویں ہفتہ سے دسواں ہفتے تک مجموعی اجرت کا ایک چوتھائی حصے کے ساتھ۔

بیماری کا ثبوت میڈیکل سرٹیفکیٹ سے ثابت ہوگا۔ تنازعہ کی صورت میں ، معاملہ میڈیکل کمیشن کے پاس بھیجا جائے گا۔ ایک بیمار کارکن/ملازم بیماری کی وجہ سے متعین شدہ چھٹیوں کے علاوہ اپنی سالانہ رچھٹی بھی استعمال کرسکتا ہے۔

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.

مسلمان کارکن/ملازم

ایک مسلمان ملازم جس نے آجر کے لئے لگاتار پانچ سال تک کام کیا ہے ، اسے 15 دن کی چھٹی کا حق ہے کہ وہ اپنا حج (فریضہ حج) ادا کرے۔

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.

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.

کام کے اوقات اور آرام کے ادوار کام کے اوقات

باقاعدہ کام کے اوقات دن میں 9 گھنٹے ، ہفتے میں 45 گھنٹے ہیں۔ رمضان المبارک کے دوران زیادہ سے زیادہ کام کے اوقات مسلمان ملازمین کے لئے دن میں 6 گھنٹے یا ہفتے میں 30 گھنٹے ہوں گے۔ حکام کا فیصلہ کام کے اوقات کا تعین کرسکتا ہے۔

اگر کام کے حالات کے تحت ضروری ہو تو ، کام کے اوقات میں دن میں 9 گھنٹے سے بڑھایا جاسکتا ہے ، لیکن اوقات کار روزانہ 12 گھنٹے سے زیادہ نہیں ہونا چاہئے۔ آجر ملازم کو اضافی کام کے اوقات کے مقابلے میں اپنی بنیادی تنخواہ کے علاوہ دن کے وقت کام کے لئے کم از کم 25% اور رات کے کام کے لئے 50% اضافی اجرت ادا کرے گا۔

آجر کام کے اوقات ، آرام کے ادوار اور ہفتہ وار چھٹی کے بارے میں ایک شیڈول مہیا کرے گا۔

آرام کے ادوار

اس بات کو مد نظر رکھتے ہوئے کہ مسلسل کام کرنے کا وقت 6 گھنٹوں سے زیادہ نہیں ہونا چاہیئے لہذا کام کے اوقات کو ایک یا ایک سے زیادہ کھانے یا آرام کے وقفوں کے ذریعہ تقسیم کیا جاتا ہے، جس کا کل وقت آدھے گھنٹے سے کم نہیں ہوگا ۔

مزدوروں کو 12 گھنٹے فی دن سے زیادہ کام کی جگہ پر موجود نہیں ہونا چاہئے۔
جمعہ کو ہفتہ وار آرام کا دن سمجھا جاتا ہے۔

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.

خواتین کارکن/ملازم

عمان کے روزگار اور مزدوری قانون کے تحت ، نجی شعبے میں کام کرنے والی خواتین کو 50 دن کی زچگی کی چھٹی کا حق حاصل ہے۔ یہ چھٹیاں حمل سے پہلے اور بعد میں سالانہ اجرت کے ساتھ اس شرط پرلی جاسکتی ہے کہ زچگی کی چھٹی ایک کارکن/ملازمہ ایک ہی آجر کے ساتھ ملازمت کرنے کے دوران صرف تین مرتبہ لے سکتی ہے۔

آجر کسی طبی سند کے ذریعہ تصدیق شدہ حمل سے منسوب کیسی بھی بیماری کی وجہ سے کیسی خاتون کو اس کی عدم موجودگی میں خارج نہیں کرے گا ، بشرطیکہ اس طرح کی عدم موجودگی کی کل مدت 6 ماہ سے زیادہ نہ ہو۔

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.

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.

گھریلو ملازمین

گھریلو ملازمین کے لئے خصوصی قوانین، گھریلو ملازمین اور عمان کے معیاری ملازمت کے معاہدے کے لیبر قواعد و ضوابط کے بارے میں 2004 کے وزارتی ضابطہ نمبر 189 لاگو ہیں:

گھریلو ملازمین کے حقوق

- ہر ماہ کے اختتام کے سات دن کے اندر عمانی ریال میں ماہانہ تنخواہ حاصل کرنا اور کارکن سے دستخط شدہ رسید حاصل کرنا۔

- مناسب کمرہ اور رہنے کی جگہ کے ساتھ ساتھ مقامی طبی نگہداشت۔

- ہر 2 سال بعد 30 دن کی تنخواہ کے ساتھ چھٹی۔

- معاہدے کی مدت کے اختتام پر یا معاہدے کی خلاف ورزی کی صورت میں آجر سے وصول کردہ واپسی کا ٹکٹ حاصل کرنا۔

گھریلو ملازمین کی ذمہ داریاں

- معاہدے کے پورے دورانہ کے لئے آجر کے ساتھ کام کرنے کی یقین دہانی۔
- موجودہ قوانین و ضوابط کا مشاہدہ کرتے ہوئے اسلام اور معاشرتی برتاؤ اور رواج کا احترام کرنا۔
- طریقہ کار ، اور دیگر دستاویزات کی تکمیل تک کسی دوسرے آجر کے ساتھ کام کرنے سے دور رہنا۔
- قانونی کارروائی سے بچنے کے لئے بچوں اور خاندان کے دیگر افراد کو ہراساں کرنے یا ان کے ساتھ بدسلوکی کرنے سے پرہیز کرنا۔
- آجر کی املاک کی حفاظت کرنا اور اسے ذاتی مقاصد کے لئے استعمال کرنے سے گریز کرنا۔
- خاندانی راز اور رازداری کی پاسداری اور آجر کے اختیار کے بغیر دوسروں کو گھر میں مدعو کرنے سے گریز کرنا۔
- اجنبیوں کے ذریعہ پیش کردہ لالچوں سے پرہیز کرنا جو انسانی اسمگلنگ اور بدتمیزی کا سبب بن سکتا ہے۔

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.

اجرت پر پالیسیاں

عمان کے مزدور قانون کے تحت عمان میں بنیادی اجرت عمانی ریال 225 (590 امریکی ڈالر) ہے۔ تنخواہ میں مراعات اور ذاتی فوائد شامل نہیں ہیں۔ وقت پرتنخواہ کی عدم فراہمی آجر کے لئے جرمانے کا سبب بن سکتا ہے۔

عمان میں تمام ملازمین کم سے کم فوائد کے مستحق ہیں جیسے تنخواہ ، مراعات ، کھانا اور رہائش ، اور چھٹیوں۔ تاہم ، ملازم کی کارکردگی کے پیش نظر آجر ملازم کو اضافی فوائد فراہم کر سکتا ہے۔ مقامی طور پر منظور شدہ بینک اکاؤنٹ میں تنخواہوں کی ادائیگی لازمی ہے۔

جن مزدوروں کو ماہانہ اجرت پر مقرر کیا جاتا ہے انہیں ہر ماہ میں کم سے کم ایک بار ان کی اجرت دی جائے گی۔ آجر غیرعمانی کارکن کے ساتھ کام ختم ہونے پر اسے اپنے ملک بھیجنے کا پابند ہوگا جب تک کہ کارکن کی کفالت کسی دوسرے آجر کو منتقل نہ کر دی جائے۔

کام کے اختتام پر انعام

سروس کے اختتام پر ہر سال کے کام کے لئے 15 دن کی بنیادی تنخواہ ہوتی ہے۔

WORKING IN QATAR

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 it is illegal to work in Qatar without a valid work permit.

قطر میں کام کرنا

قطر پہنچنے پر کیا کرنا چاہیے

قطر میں کارکن / ملازمین کے لئے اہم یاد دہانیاں

قطر میں کام کرتے وقت جرمانے سے بچنے اور بغیر پریشانی قیام کے لئے ، کچھ اہم یاد دہانیاں مندرجہ ذیل ہیں:

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ قطر میں داخلے کی تاریخ سے 30 دن کے اندر رہائشی کارڈ حاصل کریں۔
- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کی ملازمت اور ملازمت کی جگہ آپ کے ورکنگ ویزا میں درج شدہ معلومات کے مطابق ہیں۔

- اپنے ملازمت کے معاہدے میں بتائے گئے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔

- اگر آپ کو اپنے آجر کے ساتھ کوئی تنازعہ درپیش ہے تو ، لیبر کورٹس میں قانونی شکایت درج کریں۔

- سرکاری پورٹل <https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services> کے ذریعہ اپنے ورکنگ ویزا کی حیثیت کی جانچ کریں۔

- اپنا پاسپورٹ ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ کسی کو اپنا پاسپورٹ نہ دیں۔
- قطر کے تمام قوانین سے آگاہ رہیں۔ اسی طرح ، ملک کی ثقافت اور روایات کا احترام کریں۔
یاد رہے کہ قطر میں جائز ورک پرمٹ کے بغیر کام کرنا غیر قانونی ہے۔

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.



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.

رہائشی اجازت نامے کے لئے تقاضے

قطر میں ملازمت کے خواہاں تمام نئے آنے والے افراد کے لئے ورک رہائشی اجازت نامہ درکار ہوتا ہے۔ رہائشیوں کے پاس یہ اجازت نامہ ہونا ضروری ہے۔ انہیں ڈرائیونگ لائسنس کے لئے درخواست دینے، بینک اکاؤنٹ کھولنے اور لائسنس یافتہ احاطے میں داخلہ لینا جیسے بہت سارے طریقہ کار کو مکمل کرنا ہوگا۔ عام طور پر غیر ملکی ملازم کی جانب سے رہائشی اجازت نامے کے حصول کے لئے درکار تمام کاغذی کارروائیوں کو سنبھالنے کی ذمہ داری آجر کی ہوتی ہے۔ درخواست دہندگان ویزا سے اجازت نامے میں تبدیلی کی مدت کے دوران ملک سے باہر نہیں جا سکتے۔



تقاضے

قطر پہنچنے پر رہائش کارڈ کے لئے درخواست دی جاسکتی ہے؛ جو کہ ایک سے تین سال کے لئے موزوں ہے جس کے بعد اس کی تجدید لازمی ہے۔ آپ سے مندرجہ ذیل دستاویزات فراہم کرنے کی توقع کی جاتی ہے؛

2. حالیہ ذاتی تصویریں

- اصل پاسپورٹ اور اس کی کاپی

- بلڈ گروپ سرٹیفکیٹ

- پیدائش کی سند کی کاپی

- عربی میں یا عربی میں ترجمہ کیے گئے تازہ ترین تعلیمی اسناد۔

- پولیس کلیئرانس

- ملازمت کا ثبوت

آپ کو ذاتی طور پر وہاں جانا چاہئے۔

طریقہ کار:

تمام دستاویزات کی تصدیق آپ کے اپنے ملک کے وزارت خارجہ اور قطر سفارت خانے کے ذریعہ کی جانی

چاہئے۔ شناختی کارڈ حاصل کرنے کے لئے ایک معیاری کم سے کم فیس ہے:

اجراء یا تجدید: QAR 100

کھوئے ہوئے یا تباہ شدہ کارڈ کی تبدیلی کے لئے : QAR 400

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.

طبی معائنہ - آپ سے طبی معائنے کی بھی توقع کی جائے گی؛ اس کا انتظام عام طور پر آپ کا آجر کرے گا۔ وزارت صحت عامہ کی ویب سائٹ کے ذریعے ملاقات کا پیشگی بکنگ کی جاسکتی ہے۔

وزارت داخلہ کے ذریعہ اندراج - طبی معائنہ کے نتائج کو انگلیوں کے نشانات لینے کے آخری مرحلے کے لئے ، کرمینل ایویڈنس اور انفارمیشن ڈیپارٹمنٹ کو آن لائن بھیجنا چاہئے۔ درخواست کے عمل کا یہ ایک لازمی مرحلہ ہے۔

کام کرنے والی عورت کی حیثیت سے اندراج کرنا

وہ عورت جو خاندانی کفالت پر قطر میں ہے اور جسے اس کے شوہر سے منظوری حاصل ہے وہ علیحدہ ورک پرمٹ حاصل کیے بغیر کام کرنے کے لئے اندراج کر سکتی ہے۔ درخواست دہندہ درخواست کے عمل کو مکمل کرنے کے لئے محکمہ لیبر کا دورہ کر سکتے ہیں۔

صحت کے سالانہ اضافی چیک

ریستوران ، دکانوں ، کپڑے دھونے کے مراکز ، صحت کے مراکز اور دیگر عوامی مقامات پر کام کرنے والوں کو صحت کی سالانہ جانچ پڑتال کرنا پڑتی ہے۔

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.

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.

قطر میں مزدوری معاہدہ

قطر میں روزگار قانون کے بنیادی ذرائع 2004 میں قانون نمبر 14 جو قطر میں ملازمت کو باقاعدہ بناتے ہیں اور غیر ملکی شہریوں کے داخلے، اخراج اور رہائش سے متعلق ضابطوں کی تفصیل کے مطابق 2015 کے قانون نمبر 21 ہیں۔ ملازمت کے معاہدے محدود مدت سے لیکر غیر معینہ مدت تک ہوسکتے ہیں جس کی زیادہ سے زیادہ مدت 5 سال سے زیادہ نہیں ہوسکتی۔ اگر کوئی ایسے شرائط پیدا ہوتی ہیں جو قطر لیبر قانون کے خلاف ہو، تو ان کو کالعدم سمجھا جائے گا حتیٰ کہ یہ شرائط ملازم کے فائدے کے لئے ہی کیوں نہ ہوں۔

زبان اور ترتیب

قطر لیبر لاء میں کہا گیا ہے کہ ملازمت کے معاہدوں میں عربی زبان استعمال ہونی چاہئے۔ تاہم، غیر عربی بولنے والوں کے فائدے کے لئے ایک ثانوی زبان استعمال کی جاسکتی ہے اس لیکن عربی ورژن قانونی طور پر درست دستاویز سمجھا جائے گا۔ اگرچہ آجر دیگر زبانوں میں کاپیاں پیش کرسکتا ہے، لیکن کسی بھی تنازعہ کی صورت میں عربی ورژن ہی مقدم ہوگا۔ معاہدہ لازمی طور پر لکھا جانا چاہئے اور اس کے تین کاپیاں: ایک ایک دونوں پارٹی کے لئے اور تیسرا وزارت لیبر کے لئے ہونی چاہئیں۔ مزید برآں، اگر معاہدہ تحریری طور پر فراہم نہیں کیا گیا ہے تو، کارکن بہر حال آجر کے ساتھ اپنے ملازمت/تعلقات کا ثبوت اور اس کے بعد کے تمام حقوق کسی اور ذریعہ سے بھی ثابت کرسکتا ہے۔

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).

ضرورت برائے معلومات

مزدوری کے معاہدے میں درج ذیل معلومات ہونی چاہیئے:

- آجر کا نام ، کمپنی کا پتہ ، اور تجارتی رجسٹر نمبر

- کارکن/ملازم کا نام ، تاریخ پیدائش ، قومیت ، پیشہ ، تعلیمی قابلیت ، رہائشی پتہ اور ذاتی شناختی

دستاویزات

- ملازمت کے معاہدے کی نوعیت، قسم اور مدت

- اجرت ، وضع اور ادائیگی کا وقت اور مراعات

- معاہدے سے متعلق دوسری معلومات

غیر ملکی ملازمین کے لئے دیگر حقداروں میں شامل ہیں:

- ان کی ملازمت کی مدت کے آغاز اور اختتام پر اپنے آبائی وطن کیلئے واپسی کی پرواز (اور کمپنی کی

پالیسی پر منحصر ہر سال یا دو سال میں ایک واپسی کی ہوائی ٹکٹ)۔

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.

آزمائشی عرصہ

اگر مزدوری کے معاہدے میں اس کی وضاحت کی گئی ہو تو ، کارکن کو 6 ماہ تک تکمیلی مدت کے تحت ملازم رکھا جاسکتا ہے۔ تاہم ، ایک آجر کسی بھی کارکن کو ایک سے زیادہ آزمائشی مدت کے لئے نہیں رکھ سکتا۔

اگر یہ ثابت ہو جائے کہ ملازم آجر کے فراہم کردہ کام پر عمل کرنے کے اہل نہیں ہے تو آجر آزمائشی عرصے کے دوران ملازمت ختم کرسکتا ہے۔ تاہم ، آجر ، ملازمت ختم ہونے کی تاریخ سے کم سے کم تین دن پہلے کارکن کو مطلع کرے گا۔

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.

نئے آجر کو منتقل ہونے کا طریقہ

غیر ملکی کارکن آجر کے ناجائز سلوک کو ثابت کرنے پر یا معاہدے کی میعاد ختم ہونے پر اور کھلے عام معاہدوں کے لئے 5 سال کا اختتام پر اپنے آجر کو تبدیل کرسکتا ہے۔ کارکن کے لئے [ADLSA https://www.adlsa.gov.qa/en/ADLSA/home](https://www.adlsa.gov.qa/en/ADLSA/home) پر رجسٹر ہونا لازمی ہے اور ضروری ہے کہ ملازمت کے معاہدے کی مصدقہ کاپی کے ساتھ ساتھ معاہدے کے دوستانہ خاتمے کی تصدیق یا آجر کے ذریعہ بدسلوکی کا خاکہ دینے والا سرٹیفکیٹ کی ایک کاپی بھی جمع کرائیں۔ وہ مزدور جو معاہدوں کی مدت پوری ہونے سے پہلے اپنے معاہدوں کو ختم کردیتے ہیں اور ملک چھوڑ دیتے ہیں انہیں معاہدہ کی مدت ختم ہونے سے قبل ملک واپس نہیں آنے دیا جاتا ہے۔ ایسے کارکنان جنہیں اپنے آجر نے تادیبی بنیادوں پر برخاست کیا ہواں پر چار سال تک پابندی عائد کی جاسکتی ہے۔ قطر سے انتظامی طور پر ملک بدر کیے جانے والے کارکن پر تاحیات پابندی عائد کی جاسکتی ہے۔

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.

کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں

قطری لیبر قانون کے تحت متعین ملازمین میں سے کچھ حقوق کم سے کم حد کی نمائندگی کرتے ہیں۔ اس طرح کے حقوق میں کام کے اوقات کی حدود، خواتین کارکنوں کے لئے زچگی کی چھٹی، ملازمت کی مدت کے خاتمے کے لئے پیشگی نوٹس، واضح طور پر مخصوص اجرت، اور مزدور اور آجر دونوں کے باہمی مفادات کو محفوظ رکھنے کے لئے دوسرے طریقہ کار شامل ہیں۔

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.

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.

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.

ملازمین کا سرکاری تعطیلات

سالانہ تعطیلات

اگر ملازم 1 سال کی سروس مکمل کرتا ہے ، تو ملازم سالانہ چھٹی کا حقدار ہے۔

پانچ سال سے کم سروس کرنے والے ملازمین کے لئے 3 ہفتے۔

پانچ سال سے زیادہ سروس کرنے والے ملازمین کے لئے 4 ہفتے۔

آجر کام کی ضروریات کے تحت سالانہ چھٹی کی تاریخ طے کرے گا اور اس چھٹی کو کارکن کی رضامندی سے دو ادوار میں تقسیم کرسکتا ہے۔ آجر ملازم کی تحریری درخواست پر ایک سال کے لئے نصف سے زیادہ سالانہ تعطیل ملتوی نہیں کرسکتا ہے۔

سرکاری تعطیلات

مندرجہ ذیل سرکاری تعطیلات پر ملازموں کو چھٹی ہوتی ہے:

- عید الفطر (رمضان کے بعد): 3 دن

- عید الاضحیٰ (حج کے دوران): 3 دن

- یوم آزادی: 1 دن

مذکورہ مواقع کے علاوہ ملازمین کو تین دن پورے ادائیگی کے ساتھ چھٹی ہوتی ہے۔ ان دنوں کا فیصلہ حکومت یا کاروبار کرتے ہیں جو اپنے تمام کارکنوں کے لئے ان تین دن کا انتخاب کر سکتا ہے۔

بیماری کی وجہ سے چھٹی

کارکن اپنی سروس کے ہر سال تنخواہ کے ساتھ بیماری کی وجہ سے چھٹی کا حقدار ہوگا۔ یہ بیماری کی چھٹی ایسے ملازم کو دی جائے گی جس نے کم سے کم تین مہینے کام کیا ہو۔ بیماری آجر کے ذریعہ منظور شدہ معالج کے سرٹیفکیٹ سے مشروط ہے۔

اگر بیماری کی چھٹی 2 ہفتوں سے زیادہ نہیں ہوتی ہے تو کارکن/ملازم کو پوری اجرت دی جائے گی۔ اگر اس کے بعد بیماری کی چھٹی بڑھ جاتی ہے تو، مزدور کو اس کی اجرت کا نصف مزید 4 ہفتوں کے لئے ادا کیا جائے گا۔ اس کے بعد بیماری کی چھٹی میں توسیع اس وقت تک بغیر معاوضے کی ہوگی جب تک کہ کارکن اپنا کام دوبارہ شروع نہ کرے یا استعفیٰ دے دے یا صحت کی وجوہات کی بنا پر اس کی ملازمت ختم کردی جائے۔

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.

مسلمان کارکن/ملازم

ہر مسلمان کارکن/ملازم کو اپنی سروس کی مدت میں ایک بار حج کے لئے زیادہ سے زیادہ 2 ہفتوں کے لئے چھٹی مل سکتی ہے۔

ہر سال، آجر کام کی ضروریات کی بنیاد پر، ایسے کارکنوں کا تعین کرے گا جنہیں ایسی چھٹی مل سکتی ہے۔ ترجیح اس کارکن کو دی جائے گی جو طویل عرصے تک مستقل سروس میں رہتا ہے۔

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.

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%.

کام کے اوقات اور آرام کے ادوار

کام کے اوقات

قطر لیبر لاء میں کہا گیا ہے کہ ایک کام کا ہفتہ زیادہ سے زیادہ 6 کاروباری دن کے برابر ہے ، جس میں ایک دن 8 گھنٹے کام سے زیادہ نہیں ہوسکتا۔ اس میں رعایت رمضان میں ہے ، جہاں کام کے اوقات ایک وقفے یا اس سے زیادہ کے ساتھ روزانہ 6 گھنٹے کر دیئے جاتے ہیں ، جس میں نماز ، آرام اور کھانے کے لئے ایک سے تین گھنٹے تک کا وقت ہوتا ہے۔

کام کے ضرورت کے تحت ، کام کے اوقات کو 8 گھنٹے / دن سے زیادہ بڑھایا جاسکتا ہے ، لیکن 10 گھنٹے / دن سے زیادہ نہیں ہونا چاہئے۔ آجر کو ملازم کے اضافی اوقات کار کے بدلے اس کی بنیادی اجرت کی شرح کے علاوہ کم از کم 25% اضافی ادائیگی کرنی ہوگی۔ وہ مزدور جو شام 9 بجے سے صبح 6 بجے کے درمیان کام کرتے ہیں (شفٹ مزدوروں کو چھوڑ کہ) ان کو بنیادی اجرت کے علاوہ 50% اضافی اجرت ادا کی جائی گی۔

آرام کے ادوار

کارکنان مسلسل پانچ گھنٹے سے زیادہ کام نہیں کریں گے۔ کام کے اوقات میں نماز ، آرام اور کھانے کے لئے ایک یا اس سے زیادہ وقفے شامل ہوں گے ، یہ وقفے ایک گھنٹہ سے کم اور تین گھنٹے سے زیادہ نہیں ہوسکتے۔ گرمی کے موسم میں ، وزارت محنت باہر کے کاموں کو مکمل طور پر ممنوع قرار دے سکتی ہے یا رات میں اوقات کار کاتعین کر سکتی ہے۔

کارکن کو ہفتہ وار آرام کی اجازت ہوگی جو لگاتار 24 گھنٹوں سے کم نہیں ہو گا اور جمعہ شفٹ کارکنوں کے علاوہ تمام کارکنوں کے لئے ہفتہ وار آرام کا دن ہوگا۔ اگر ہفتہ وار چھٹی کے دن ملازم کو کام کرنے کی ضرورت ہو تو ، مزدور کو ہفتے کی کسی دوسرے دن کے ذریعہ اسے عام ہفتہ وار آرام کا دن دیا جائے گا یا اس کی بنیادی اجرت کے علاوہ کم از کم 150 فیصد اضافی اجرت دی جائے گی۔

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.

خواتین کارکن/ملازم

قطر میں ملازمت کرنے والی عورت کو مرد کی اجرت کے برابر اجرت دی جاتی ہے اگر وہ وہی کام انجام دیتی ہے اور مرد کی طرح تربیت اور فروغ کے ایک جیسے مواقعوں کی حقدار ہے۔ خواتین کو خطرناک ، مشکل کاموں ، ان کی صحت اور اخلاقیات کے لئے نقصان دہ کاموں ، یا وزیر کے فیصلے کے تحت مخصوص دیگر کاموں میں ملازمت نہیں دی جاتی۔ وزیر کے فیصلے کے مطابق مخصوص اوقات میں خواتین کو ملازمت نہیں دی جاتی۔

زچگی کی وجہ سے چھٹی

- ایک خاتون کارکن جو ایک پورے سال کے لئے ملازمت کرتی ہے وہ 50 دن کی پوری تنخواہ کے ساتھ زچگی کی چھٹی کا حقدار ہے۔

- زچگی کی چھٹی کی مدت کے اختتام پر ، وہ بغیر تنخواہ کے چھٹی پر ہوگی ، بشرطیکہ اس کی ملازمت سے غیر حاضری کی مدت مسلسل 60 دن سے زیادہ نہ ہو اور ملازم نے لائسنس یافتہ معالج کے ذریعہ جاری کردہ اپنی طبی حالت کا میڈیکل سرٹیفکیٹ پیش کیا ہو۔

- وہ خواتین ملازم جو اپنے بچے کو دودھ پلاتی ہیں، زچگی کے بعد سے ایک سال تک، دن میں ایک گھنٹہ کے وقفے کے مستحق ہیں۔

- دودھ پلانے کا وقفہ کام کے اوقات کے ایک حصے کے طور پر شمار کیا جاتا ہے اور اجرت میں کٹوتی کے تابع نہیں ہے۔

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.

گھریلو ملازمین

قطری لیبر قانون کا اطلاق گھریلو ملازمت کرنے والے افراد جیسے ڈرائیور ، نرسز ، باورچی ، مالی اور اسی طرح کے کارکنوں پر نہیں ہوتا ہے۔ گھر میں ملازمت کرنے والے ملازمین کے بارے میں قانون نمبر 15 ملازمین کو زیادہ سے زیادہ 10 گھنٹے کام کا دن، ہفتہ وار آرام کا دن ، تین ہفتوں کی سالانہ رخصت ، اور کام کے اختتام ہر سال کے لئے کم از کم تین ہفتوں کے اجرت کی ادائیگی کی ضمانت دیتا ہے۔ آجر ملازم کے بینک اکاؤنٹ کے ذریعے یا نقد رقم کارکن کے دستخط شدہ رسید جو اس کی پوری اجرت کی وصولی کی تصدیق کرتا ہے کے ذریعے اجرت ادا کرسکتا ہے۔

آجروں کو ملازمین کو رہائش ، کھانا اور صحت کی سہولیات فراہم کرنا ہوں گی۔ گھریلو ملازمین کو ان کے حقوق کے تحفظ کے لئے ان کے جانے سے کم از کم 72 گھنٹے قبل آجروں کو مطلع کرنا ہوگا تاکہ ان کے مالی فوائد اور مراعات کے حصول کو یقینی بنایا جاسکے۔

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).

اجرت پرپالیسیاں

2017 میں 750 قطری ریال (206 امریکی ڈالر) پر ماہ کی کم از کم بنیادی اجرت متعارف کروائی گئی تھی۔ قانون یہ واضح کرتا ہے کہ آجروں کے لئے لازمی ہے کہ وہ اجرت کو معاہدہ میں اس کو شامل کریں اور اس کا احترام کریں۔ قانون کا حکم ہے کہ آجر اپنے ملازمین کی تنخواہوں کو براہ راست بینک منتقلی کے ذریعہ، اپنی قطری اکاؤنٹ سے، قطری کرنسی میں، ملازم کی قطری اکاؤنٹ میں ادا کرے۔ تمام آجروں کو قطری بینکوں اور قطری ریال میں اجرت کے تحفظ کے نظام کے تحت اجرت ادا کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ تمام اجرتیں ہر مہینے کے ساتویں دن تک جمع کرنی ہوتی ہیں۔

ملازمت کے اختتام پرانعام

ملازمت کے اختتام پر انعام کی شرح ہر سال کے لئے کم از کم 3 ہفتوں کی بنیادی اجرت ہے۔ (یہ شق گھریلو ملازمین کا بھی احاطہ کرتا ہے۔)

WORKING IN SAUDI ARABIA

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.

سعودی عرب میں کام کرنا

سعودی عرب پہنچنے پر کیا کرنا چاہیے

سعودی عرب میں کام کرنے والوں کے لئے اہم یاد دہانیاں

سعودی عرب میں کام کرتے وقت جرمانے سے بچنے اور بغیر پریشانی قیام کے لئے ، کچھ اہم یاد دہانیاں مندرجہ ذیل ہیں:

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ سعودی عرب میں داخلے کی تاریخ سے 90 دن کے اندر اقامہ حاصل کرلیں۔

- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کی ملازمت اور ملازمت کی جگہ آپ کے ورکنگ ویزا میں درج شدہ معلومات کے مطابق ہیں۔

- اپنے ملازمت کے معاہدے میں بتائے گئے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔

- اگر آپ کو اپنے آجر کے ساتھ کوئی تنازعہ درپیش ہے تو ، لیبر کورٹس میں قانونی شکایت درج کریں۔

- سرکاری پورٹل <https://visa.visitsaudi.com> کے ذریعے اپنے ورکنگ ویزا کی حیثیت کی جانچ کریں۔

- اپنا پاسپورٹ اور اقامہ ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ کسی کو اپنا پاسپورٹ نہ دیں۔

- سعودی عرب کے تمام قوانین سے آگاہ رہیں۔ اسی طرح ، ملک کی ثقافت اور روایات کا احترام کریں۔

سعودی عرب میں آزاد زون کا ایک منتخب گروپ ہے جسے صنعتی شہروں اور معاشی شہروں میں

تقسیم کیا جاسکتا ہے۔ صنعتی شہروں کے لئے اختیار سعودی صنعتی پراپرٹی اتھارٹی ہے، اور سعودی

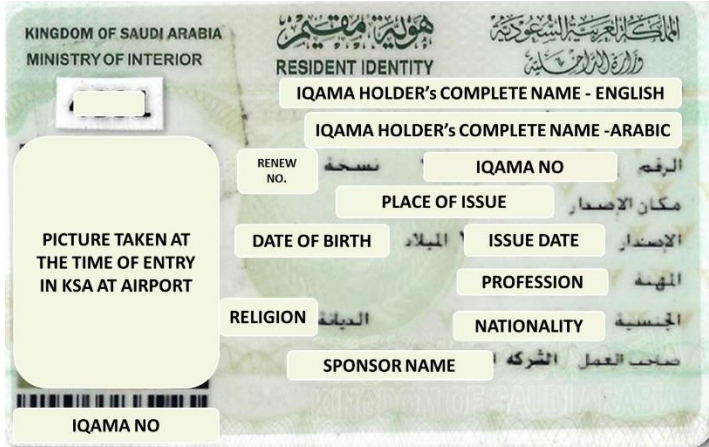
عرب کی جنرل انویسٹمنٹ اتھارٹی (SAGIA) اقتصادی شہروں پر اختیار رکھتی ہے۔ SAGIA ویزا ، لیبر لاء

کی ضروریات ، ویزوں کی تجدید اور ورک پرمٹ سے نمٹنے کے لئے ایک تیز رفتار سرکاری امیگریشن سینٹر

پیش کرتا ہے۔

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.

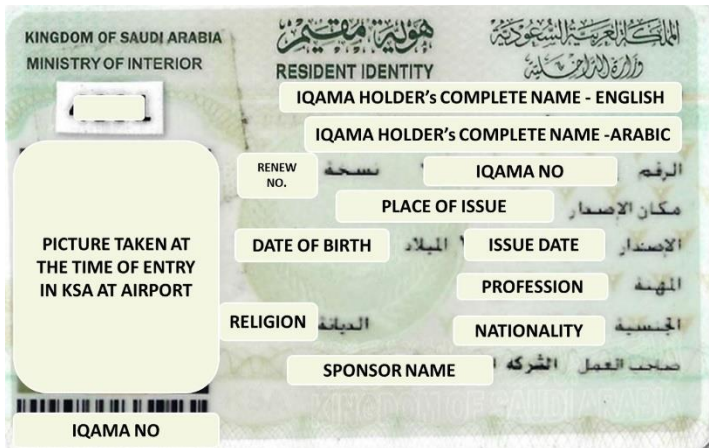


You should carry your Iqama with you at all times. If you fail to present your card when requested, you could be fined. The Iqama is limited to one or 2 years duration (depending on the length of your work contract), after which it will need to be renewed by your employer.

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.

رہائشی اجازت نامے کے لئے تقاضے۔ اقامہ / مقیم کارڈ

سعودی عرب میں کام کرنے کے لئے، آپ کو اقامہ / مقیم کارڈ کی ضرورت ہوگی۔ آپ کے آنے کے 90 دن کے اندر، آپ کے آجر کو رہائشی اجازت نامے کے لئے درخواست دینی ہوگی، جس میں ورک پرمٹ بھی شامل ہے۔ رہائشی اجازت نامہ سعودی عرب میں شناخت کی معیاری شکل کے طور پر کام کرتا ہے۔



آپ اپنے اقامہ کو ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ اگر آپ درخواست کرنے پر اپنا کارڈ پیش کرنے میں ناکام ہوجاتے ہیں تو آپ کو جرمانہ ہوسکتا ہے۔ اقامہ ایک یا 2 سال کی مدت تک محدود ہے (آپ کے معاہدے کی لمبائی پر منحصر ہے)، جس کے بعد اسے آپ کے آجر کے ذریعہ تجدید کرنے کی ضرورت ہوگی۔

سعودی عرب میں غیر قانونی طور پر کام کرنے پر جرمانے سخت ہوسکتے ہیں۔ بغیر کام کے ویزا والے افراد کو دس ہزار سعودی ریال تک جرمانہ ادا کرنا پڑ سکتا ہے اور انہیں گرفتاری اور ملک بدری کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔

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.

سعودی عرب میں ورک پرمٹ کے لئے درخواست دینا

آپ کو مندرجہ ذیل دستاویزات درکار ہونگے:

- آپ کا پاسپورٹ
- اپنی پاسپورٹ کے سائز کی 2 تصاویر
- اپنے آجر کی 2 پاسپورٹ سائز کی تصاویر
- آپ کے آجر / ویزا کفیل کا ایک خط ، جس کی تصدیق چیمبر آف کامرس اور وزارت خارجہ کے امور نے کی ہے۔
- ایک دستخط شدہ ملازمت کا معاہدہ۔
- تعلیمی اور پیشہ ورانہ قابلیت کے سرٹیفکیٹ۔
- ایک تازہ ترین پولیس رپورٹ جس میں آپ کے بارے میں کسی بھی قسم کی سزاؤں کی تفصیل ہے۔
- لائسنس یافتہ ڈاکٹر سے میڈیکل رپورٹ
- اس سے پہلے کہ آپ کو اجازت نامہ جاری کیا جاسکے ، آپ کو اپنے فنگر پرنٹ لینے اور طبی معائنے کروانے کی ضرورت ہوگی۔ یہ اس بات کا یقین کرنے کے لئے ضروری ہے کہ آپ کو ایچ آئی وی سمیت کوئی متعدی بیماری نہیں ہے۔ آپ وزارت داخلہ کی ویب سائٹ پر اپنے اقامہ کی حیثیت کا جائزہ لے سکتے ہیں۔ آپ کے آجر کو آپ کی طرف سے اقامہ درخواست کے عمل سے نمٹنا چاہئے۔

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.

سعودی عرب میں مزدوری کا معاہدہ

سعودی عرب کے روزگار کے قانون سازی کے ڈھانچے کی بنیاد میں شاہی فرمان نمبر 51 23 / M شعبان 27/1426 ستمبر 2005ء - لیبر لاء اور اس پر عمل درآمد کے ضوابط شامل ہیں۔ لیبر لاء کا اطلاق دونوں سعودی قومی کارکنوں کے ساتھ ساتھ غیر ملکی کارکنوں پر بھی ہوتا ہے۔ تمام عمومی زمرے کے غیر ملکی کارکن (وہ لوگ جو کمپنیوں / اداروں میں کام کرتے ہیں) مزدور قانون کی دفعات کے اندر آتے ہیں۔ تاہم ، گھریلو خدمت کے کارکن (گھریلو ملازمین ، گھریلو ڈرائیور ، باغبان ، وغیرہ) ، 10 سے کم کارکنوں کو ملازمت دینے والی فرموں میں زراعت کے کارکن ، 500 ٹن سے کم وزن والے جہازوں پر کام کرنے والا عملہ ، شارٹ ٹرم ویزا ورک ویزا پر مزدور وغیرہ پر لیبر لاء کا اطلاق نہیں ہوتا۔

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 the exit and re-entry 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.

ملازمت کا معاہدہ

یہ معاہدہ ایک آجر اور ملازم کے مابین ہوتا ہے ، یہ ایک معاہدہ ہے جس کے تحت آجر ملازم کو معاوضے میں رکھنے ، انتظام یا نگرانی کے تحت خدمات فراہم کرنے کا عہد کرتا ہے۔ یہ لیبر لاء کے آرٹیکل 50 کے مطابق ہے۔

کام کے معاہدوں میں دو قسمیں ہیں:

- مدت کے معاہدے ، جو مقررہ مدت کے معاہدوں اور غیر معینہ مدت کے معاہدے پر مشتمل ہوتے ہیں۔

- پروجیکٹ پر مبنی ٹھیکے

غیر ملکی کارکنوں کو صرف ایک شرط پر مقررہ مدت کا معاہدہ مل سکتا ہے۔ اگر ملازمت کے معاہدے میں مدت کی کوئی توضیح نہیں ہے تو ، غیر ملکیوں کے کام کا اجازت نامہ ختم ہونے پر یہ خود بخود ختم ہو جاتا ہے۔

آجر کو غیر سعودی کارکنوں کی بھرتی کی فیس ادا کرنا ہوگی۔ آجر کو رہائشی اجازت نامے اور ملازمت کی اجازت کی فیس بھی ان کی تجدید اور ان کی تاخیر کے نتیجے میں ہونے والے معاوضوں کے ساتھ ادا کرنا ہوگی۔ آجر ایکڑ اور دوبارہ انٹری ویزا کی ادائیگی کرنے کا بھی پابند ہے ، اور کام کے معاہدے کے اختتام پر ، غیر ملکی ملازم کے آبائی ملک کا ریٹرن ٹکٹ ادا کرے گا۔

آجر غیر ملکی کارکن کو اس کے کام کے اجازت نامے میں درج شدہ پیشے کے علاوہ کسی اور پیشے میں ملازمت نہیں دے گا۔

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.

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.

زبان اور ترتیب

غیر ملکی کارکنوں کے لئے کام کا معاہدہ لیبر قانون کے مطابق تحریری طور پر اور ایک مخصوص مدت (عام طور پر 2 سال) کا ہونا ضروری ہے۔ معاہدہ عربی میں ہوگا۔ تاہم ، اگر یہ عربی کے ساتھ کسی دوسری زبان میں ہے ، تنازعہ کی صورت میں ، عربی متن غالب ہوگا۔

ضرورت برائے معلومات

معاهدے میں آجر اور ملازم کا نام اور پتہ ، نوکری کا عنوان ، کام کی جگہ ، معاہدے کی مدت ، آزمائشی مدت ، اجرت پر اتفاق ، مفت کھانا یا کھانے کی الاؤنس اور رہائش کی فراہمی ، کام کے اوقات ، اوور ٹائم الاؤنس ، میڈیکل انشورنس ، خدمت کے اختتام پرفوائد، ملازم کے انتقال کی صورت میں باقیات کی تلفی یا نقل و حمل سے متعلق فراہمی ، تنازعات کو طے کرنے کا طریقہ وغیرہ ہونا چاہیئے۔

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.

آزمائشی عرصہ

آزمائش کی مدت 90 دن تک ہوسکتی ہے۔ دونوں فریقوں کا معاہدہ طے شدہ مدت میں توسیع کرسکتا ہے۔ تاہم ، اس طرح کی توسیع 180 دن سے زیادہ نہیں ہوسکتی ہے۔ آزمائش کی مدت میں عید الفطر اور عید الاضحی کی تعطیلات اور بیماری کی چھٹی شامل نہیں ہے۔

آزمائشی عرصے کے دوران، کوئی بھی فریق معاوضے کی ادائیگی یا سروس کے اختتام پر مراعات کی ادائیگی کے بغیر معاہدہ ختم کرسکتا ہے۔ ایسی صورت میں واپسی کے سفر کی لاگت کارکن نے برداشت کرنا ہوگا۔

گھریلو کارکنوں کے قانون کے مطابق گھریلو ملازمین کے قواعد و ضوابط 90 دن کی آزمائشی مدت کی اجازت دیتے ہیں۔ آزمائشی عرصے میں اگر کارکن کی نااہلی ثابت ہو جائے تو آجر کو حق ہے کہ کارکن کو بغیر کیسی معاوضے کے برخاست کرے۔

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).

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.

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.

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.

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.

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.

کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں

ملازمین کی سرکاری تعطیلات

سعودی عرب میں کارکن سالانہ تعطیلات ، بیماری کی چھٹی اور دیگر سرکاری تعطیلات کے مستحق ہیں۔ لہذا آپ کے کام کے معاہدے پر دستخط کرنے سے پہلے اپنے چھٹی کے فوائد کے بارے میں پوچھیں ، خاص طور پر اگر آپ چھٹیوں پر جاتے ہوئے یا دوسرے مقاصد کے لئے ان کا استعمال کرنے کا ارادہ رکھتے ہیں۔

سالانہ تعطیلات

ملازمین کو 21 دن کی سالانہ چھٹی کی اجازت ہے۔ مزدور قانون کے آرٹیکل 109 کے مطابق ، اگر کارکن مسلسل 5 سال آجر کی خدمت میں صرف کرتا ہے تو اس چھٹی کو 30 دن تک بڑھایا جاسکتا ہے۔

سرکاری تعطیلات

سرکاری تعطیلات: سعودی قومی دن ، عید الفطر اور عید الاضحیٰ کو مکمل طور پر چھٹیاں دی جاتی ہیں ، اور اگر کارکنوں کو کام کرنے کی ضرورت ہو تو وہ اوور ٹائم کے حقدار ہیں۔

بیماری کی وجہ سے چھٹی

پہلے 30 دن کی پوری اجرت کے ساتھ بیماری کی چھٹی کی اجازت ہے۔ اگلے 60 دن اجرت کے 75% کے ساتھ؛ اور کسی ایک سال میں مندرجہ ذیل 30 دن کی ادائیگی کے بغیر اجرت کی چھٹی کی اجازت ہے۔

مسلمان کارکن/ملازمین

سروس کے دوران ایک بار 10-15 دن کی ادائیگی کے ساتھ چھٹی کی اجازت ہے لیکن صرف اس ملازم کے لئے حج ادا کرنے کی اجازت ہے جس نے پہلے 2 سال کی خدمت کے بعد حج نہیں کیا ہے۔

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.

کام کے اوقات اور آرام کے ادوار

کام کے اوقات

عام طور پر ، ایک ملازم دن میں 8 گھنٹے یا ہفتے میں 48 گھنٹے سے زیادہ کام نہیں کر سکتا ہے۔ جب کام شفٹوں میں ہو جائے تو ان کام کے اوقات سے تجاوز کرنا قابل قبول ہے ، جب تک کہ تین ہفتوں کے چکر میں اوسط گھنٹے دن میں 8 گھنٹے یا ہفتے میں 48 گھنٹے سے زیادہ نہ ہوں۔ ملازمین کو روزانہ اس کے کام کی جگہ پر 12 گھنٹے سے زیادہ نہیں رہنا چاہئے۔ رمضان کے دوران ، کام کے اوقات کو دن میں زیادہ سے زیادہ 6 گھنٹے یا ہفتے میں 36 گھنٹے کم کر دیا جاتا ہے۔

کچھ مخصوص صنعتوں اور ملازمتوں میں جہاں کارکنان مستقل کام نہیں کرتے ہیں ، کام کے اوقات میں اضافہ روزانہ نو گھنٹے ہو سکتا ہے۔ کام کے اوقات میں کمی مخصوص خطرناک یا نقصان دہ صنعتوں اور

نوکریوں کے لئے دن میں سات گھنٹے ہوسکتی ہے۔ ان استثناء کے لئے، آجر کو وزارت محنت کی منظوری لینے کی ضرورت ہے۔ اوور ٹائم کی شرحیں فی گھنٹہ کی اجرت کا 150 فیصد ہیں۔

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**.

آرام کے ادوار

ایک کام کے دن کے دوران 30 منٹ کا آرام فراہم کی جاتی ہے ، اور کارکن کو مسلسل 5 گھنٹے سے زیادہ کام نہیں کرنا چاہیئے۔ کسی بھی صورت میں کل کام کے اوقات 12 گھنٹے سے زیادہ نہیں ہونا چاہئے۔ جمعہ ہفتہ وار آرام کا دن ہے۔ تاہم ، آجر مستعد لیبر آفس کو مناسب اطلاع دینے کے بعد ہفتہ کے کسی بھی دوسرے دن کو اپنے کچھ ملازمین کے لئے آرام کا دن منتخب کر سکتا ہے۔ ہفتہ وار آرام کا دن کے بدلے پوری اجرت ادا ہوگی اور 24 گھنٹے سے کم نہیں ہوگا۔

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.

خواتین کارکن/ملازمین

زچگی کی رخصت لیبر لاء کے آرٹیکل 151 کے مطابق خاتون ملازم کو 10 ہفتوں کی چھٹی دیتی ہے۔ یہ تعطیلات ولادت سے 4 ہفتہ قبل اور پیدائش کے 6 ہفتوں بعد کے عرصے کا احاطہ کرتا ہے۔ اگر خاتون ملازم کسی خاص ضروریات والے بچے کو جنم دیتی ہے ، اور بچے کو مستقل نگہداشت کی ضرورت ہوتی ہے تو ، خاتون ملازم کو زچگی کی چھٹی ختم ہونے کے بعد ایک ماہ کی تنخواہ کے ساتھ چھٹی کا حق حاصل ہے۔

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.

گھریلو ملازمین

گھریلو ملازمین سعودی عرب کے لیبر لاء کی دفعات سے خارج ہیں۔ گھریلو ملازمین کے حقوق اور فرائض 1434 کے وزارتی فیصلہ نمبر 310 کے ذریعہ گھریلو ملازمین کے روزگار کو باقاعدہ کرنے اور 1434 کے وزارتی فیصلہ نمبر 605 کے ذریعہ گھریلو ملازمین کو مخصوص حالات میں آجروں کے مابین منتقلی کی اجازت دیتے ہیں۔ ان ضوابط کے تحت سعودی عرب میں دوسرے مزدوروں کو حاصل کردہ تحفظ (مثال کے طور پر ، اوقات کار ، اجرت وغیرہ کے لحاظ سے) گھریلو ملازمین کو حاصل نہیں ہے۔ گھریلو ملازمین کے کام کرنے کے اوقات 15 گھنٹے روزانہ ہوتے ہیں ، جس میں وقفے بھی شامل ہیں۔ اسلامی مہینے کے آخر تک اجرتوں کی ادائیگی لازمی ہے جب تک کہ معاہدے میں اجرت کی ادائیگی کی کیسی اور نظام پر اتفاق رائے نہ ہوا ہو۔ مزدوروں کو مناسب رہائش ، بیماری کی چھٹی اور صحت کی دیکھ بھال کی فراہمی لازمی ہے۔

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.

اجرت پر پالیسیاں

اجرت کا حساب کتاب

کارکن کی اجرت کی ادائیگی سعودی عرب کی سرکاری کرنسی میں ہوگی ، جو سعودی ریال (SAR) ہے۔ جب یہ ضروری ہو ، اور وزارت محنت کی تجویز پر ، وزارت کونسل مزدور قانون کے آرٹیکل 89 کے مطابق کم سے کم اجرت طے کر سکتی ہے۔ اس کم سے کم اجرت کا قانون زیادہ تر کم آمدنی والے غیر ملکیوں کو متاثر کرتا ہے۔

اجرت کی ادائیگی

اگر کارکن کو روزانہ کی بنیاد پر ادائیگی کی جاتی ہے تو ، یہ ادائیگی ہفتے میں کم از کم ایک بار ہونی چاہئے۔ اگر ملازم ماہانہ معاوضہ لیا جاتا ہے تو ، تو یہ معاوضہ ماہ میں ایک بار ضرور ملنا چاہئے۔

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.

ہوائی ٹکٹ کی قیمت

کام میں شامل ہونے اور معاہدہ کی مدت پوری ہونے کے بعد واپسی کے لئے آجر کو ملازمین کی آبائی وطن سے آنے اور جانے کا کرایہ برداشت کرنا پڑتا ہے۔

تاہم ، اگر جانچ پڑتال کی مدت کے دوران ملازم کی نوکری ختم کر دی جاتی ہے یا اس کا طبی معائنہ نہیں ہوتا ہے ، یا اس کی ملازمت اپنی غلطی کی وجہ سے ختم کر دی جاتی ہے تو ایسے حالات میں ایئر ٹکٹ کی قیمت کارکن کو خود برداشت کرنا ہوگی۔

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.**

کام کے اختتام پر انعامات یا مراعات

کام کے اختتام پر مراعات کیسی ایک آجر کے ساتھ 2 سال کام کرنے کے بعد مل سکتے ہیں۔ پہلے 5 سال تک کام کرنے والے ملازمین کو ہر سال کے کام کے بدلے آدھے مہینے کی اجرت اور 5 سال سے زیادہ کام کرنے والے ملازم کو 5 سال کے بعد کے ہر سال کے بدلے پورے مہینے کی اجرت کی شرح کے مراعات کا حقدار ہوتا ہے۔ آجر معاہدے کے میعاد ختم ہونے سے ایک ہفتے کے اندر ملازم کو تمام ادائیگیاں کرے گا۔ اگر ملازم معاہدہ ختم کرتا ہے تو آجر 2 ہفتوں کے اندر اندر تمام ادائیگیاں کرے گا۔ گھریلو ملازمین کے لئے ، کام کے اختتام پر مراعات کی شرح ہر 4 سال کی کام کے لئے 1 ماہ کی اجرت ہوگی۔

WORKING IN UNITED ARAB EMIRATES

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.

متحدہ عرب امارات میں کام کرنا

متحدہ عرب امارات پہنچنے پر کیا کرنا چاہیے

متحدہ عرب امارات میں کارکنوں کے لئے اہم یاد دہانیاں

- متحدہ عرب امارات میں کام کرتے وقت جرمانے سے بچنے اور بغیر پریشانی قیام کے لئے ، کچھ اہم یاد دہانیاں مندرجہ ذیل ہیں:
- اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ متحدہ عرب امارات میں داخلے کی تاریخ سے 60 دن کے اندر ورک پرمٹ اور رہائشی ویزا حاصل کر لیں۔
 - اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ کی ملازمت اور ملازمت کی جگہ آپ کے ورکنگ ویزا میں درج شدہ معلومات کے مطابق ہیں۔
 - اپنے ملازمت کے معاہدے میں بتائے گئے قواعد و ضوابط پر عمل کریں۔
 - اگر آپ کو اپنے آجر کے ساتھ کوئی تنازعہ درپیش ہے تو ، لیبر کورٹس میں قانونی شکایت درج کریں۔
 - سرکاری پورٹل <https://smartservices.ica.gov.ae/echannels/web/client/default.html#/file> جواز کے ذریعے اپنے ورکنگ ویزا کی حیثیت کو چیک کریں۔
 - اپنا پاسپورٹ ہر وقت اپنے پاس رکھیں۔ کسی کو اپنا پاسپورٹ نہ دیں۔

- متحدہ عرب امارات کے تمام قوانین سے آگاہ رہیں۔ اسی طرح ، ملک کی ثقافت اور روایات کا احترام کریں۔

ملازمت ، مزدوری ، اور کام کے اجازت ناموں پر پابندی کچھ خاص حالات میں نافذ کی جاسکتی ہے۔ پابندی کا سامنا کرنے والے کسی بھی شخص کے اجازت نامے کے لئے درخواستیں خود بخود مسترد کر دیں جائیں گی۔ کچھ مخصوص حالات میں ، اس پابندی کو ختم کیا جاسکتا ہے۔

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).



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.

ورک پرمٹ کے لئے تقاضے

ملک میں داخل ہونے اور ورک پرمٹ کا عمل شروع کرنے کے لئے دو اختیارات ہیں۔ اگر انٹری ویزا آمد سے پہلے حاصل کیا گیا ہوتو ، ملازم اسے ایئرپورٹ پہنچنے پر وصول کرلے گا۔ اگر ملازم پہلے ہی کسی اور قسم کے ویزا پر متحدہ عرب امارات میں رہتا ہوتو ، انٹری ویزا جاری ہونے کے بعد انہیں ویزا 'تبدیلی' کے لئے درخواست دینی ہوگی (یا وہ انٹری ویزا کے ساتھ ملک چھوڑ کر دوبارہ داخل ہونا پڑے گا)۔



ایک بار غیر ملکی ملک میں داخل ہونے کے بعد ، ان کے پاس 60 دن ہوتے ہیں جس میں ورک پرمٹ اور رہائش کا ویزا حاصل کرنے کے لئے درکار تمام رسمی مراحل کو مکمل کرنا ہوتا ہے۔ آخری لمحے تک انتظار کرنے کی بجائے جلد از جلد یہ طریقہ کار انجام دینے کا مشورہ دیا جاتا ہے۔

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.

طبی جانچ

متحدہ عرب امارات سے مطالبہ کیا جاتا ہے کہ ورک پرمٹ جاری ہونے سے پہلے ہی تمام غیر ملکیوں کو میڈیکل اسکریننگ کروائی جائے۔ میڈیکل اسکریننگ کے نتائج حاصل کرنا ہوں گے اور انہیں درخواست میں شامل کرنا ہو گا۔ متحدہ عرب امارات میں صحت کا بیمہ کرنا لازمی ہے۔ درست صحت بیمہ کارڈ کے بغیر ورک پرمٹ جاری یا تجدید نہیں کیا جاسکتا۔

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.

امارات کی شناختی درخواست / بائیو میٹرکس

اس کے بعد ملازم کو امارات کے ID سروس کے مرکز جانے کی ضرورت ہے۔ ایک اصل درست پاسپورٹ اور ملازمت کے اندراج کا اجازت نامہ ID درخواست دینے اور بائیو میٹرکس کرنے کے لئے ضروری ہے۔

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.

مزدوری کے معاہدے پر دستخط

ورک پرمٹ درخواست کے حصے کے طور پر دستخط شدہ مزدور معاہدہ پیش کرنا ضروری ہے۔ طبی نتائج جاری ہونے کے بعد اسے 14 دن کے اندر وزارت محنت کو بھیجنا ضروری ہے۔ ایک بار جب کام کا اجازت نامہ موصول ہوجاتا ہے ، تب ہی تنخواہ سرکاری طور پر متحدہ عرب امارات کے سرکاری نظام کے ذریعہ شروع ہوسکتی ہے۔ ورک پرمٹ کے علاوہ ، ملازم کو امارات کا شناختی کارڈ ملے گا ، جو شناخت کے روزمرہ کے مقاصد کے لئے مفید ہے۔

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.

متحدہ عرب امارات میں مزدوری کا معاہدہ

متحدہ عرب امارات میں مزدوری کے معاملات ترمیم کے ساتھ ، 1980 کے وفاقی قانون نمبر 8 کے ذریعہ منظم ہوتے ہیں۔ 1980 کے فیڈرل لا نمبر 8 میں ملازمین کے حقوق اور فوائد کے کم سے کم معیار کی وضاحت کی گئی ہے جس پر آجروں کو متحدہ عرب امارات میں کام کرنے والے ملازمین کی ذمہ داریوں پر عمل کرنا ہوگا۔

متحدہ عرب امارات کے سرکاری ملازمین پر ملازمت کے قوانین لاگو ہوتے ہیں ، DIFC کے تحت کام کرنے والے مالکان کے ساتھ کام کرنے والے ملازمین پر ، DIFC لیبر قانون لاگو ہوتا ہے۔

لیبر قانون (سرکاری ملازمین ، مسلح افواج کے ممبران ، پولیس اور سیکیورٹی ، خاندانی ممبران جن کے ساتھ وہ رہتے ہیں ، گھریلو ملازمین ، کھیتی باڑی اور چرنے والے مزدور) کے علاوہ ، لیبر قانون متحدہ عرب امارات میں موجود تمام ملازمین پر لاگو ہوتا ہے۔ DIFC میں ملازمین کے لئے ، 2005 کا DIFC قانون نمبر 4 لاگو ہوتا ہے۔

قانون میں کہا گیا ہے کہ تمام ملازمین ، چاہے متحدہ عرب امارات کے شہری ہوں یا غیر ملکی اس کی دفعات کے تحت محفوظ ہیں۔

متحدہ عرب امارات کے لیبر قانون جو متحدہ عرب امارات میں تمام آجروں پر لاگو ہے کے تحت ، ملازمت کے معاہدے کی دو اقسام ہیں۔ محدود مدت یا لامحدود مدت کے معاہدے۔ معاہدے کی دو نواساں ہیں۔ میں سروس گریجویٹ انٹائنٹلمنٹ کے خاتمہ اور اختتامی نتائج سمیت مختلف امتیازات ہیں۔

ایک محدود مدت کا معاہدہ ایک مقررہ مدت کا معاہدہ ہے اور عام طور پر متحدہ عرب امارات کے رہائشی ویزا کی مدت (یعنی 2 یا 3 سال ، آجر کے مقام کے لحاظ سے) سے منسلک ہوتا ہے۔ جب تک یہ معاہدہ پہلے کسی بھی فریق کے ذریعہ ختم نہ ہو جائے یا دونوں فریقوں کے ذریعہ تجدید نہ کی جائے یہ مدت کے اختتام پر خود بخود ختم ہو جائے گی۔

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 اور ترتیب

متحدہ عرب امارات کے شہریوں کے لئے ملازمت کے معاہدوں کی تحریری شکل میں ہونا ضروری نہیں ہے۔ تاہم ، جب تک کہ آجر نے غیر ملکی ملازم کے ساتھ باضابطہ ، تحریری طور پر مزدوری کا معاہدہ داخل نہ کیا ہو غیر ملکی ملازم کے لئے لیبر پرمٹ وزارت کے ذریعہ جاری نہیں کیا جائے گا۔ ملازمت کے قانون میں معاہدوں کی تحریری شکل میں ہونا ضروری ہے۔

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.

ضرورت برائے معلومات

متحدہ عرب امارات کے لیبر لاء کے تحت ، ملازمت کے ایک محدود مدت کے معاہدے کے لئے ضروری معلومات مندرجہ ذیل ہیں:

- ملازمت کے معاہدے کی تاریخ
 - ملازمت کا معاہدہ شروع ہونے کی تاریخ
 - معاہدے کی نوعیت (محدود یا لامحدود)
 - کام کی نوعیت
 - معاہدے کی مدت (مقررہ مدت کے معاہدوں کے لئے)
 - ملازمت کا مقام
 - اجرت / اجرت معاوضہ
- معاہدے کی معطلی کے لئے نوٹس کی مدت ، سالانہ چھٹی کے متعدد دن ، ملازم کی طرف سے رازداری کی ذمہ داریوں اور قانون کے ذریعہ مقرر دیگر معیاری شرائط ہوں گی۔
- ڈی آئی ایف سی ایمپلائمنٹ قانون ملازمت کی متعدد کم سے کم شرائط طے کرتا ہے اور اسے لیبر کوڈ کے طور پر سمجھا جاسکتا ہے۔

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.

آزمائشی عرصہ

متحدہ عرب امارات میں ، آزمائش کی مدت زیادہ سے زیادہ 6 ماہ کی ہو سکتی ہے۔ ایک ہی آجر کسی ملازم کو ایک سے زیادہ آزمائشی مدت کے لئے ملازم نہیں رکھ سکتا۔ آزمائش کی مدت کے دوران ، ملازم کو کسی بھی وجہ سے آجر کی طرف سے نوٹس یا گراچیوٹی وصول کیے بغیر برخاست کر دیا جاسکتا ہے۔ اس کے برعکس ، ملازم بھی بغیر کسی نتیجے کے آزمائش کی مدت کے دوران اپنی ملازمت سے مستعفی ہو سکتا ہے۔ ایک بار مکمل ہونے کے بعد ، آزمائشی مدت کو مجموعی طور پر ملازمت کی مدت کا ایک حصہ سمجھا جاتا ہے اور جب گریچیوٹی اور دوسرے ٹرمینل فوائد کا حساب کتاب کرتے وقت اسے مدنظر رکھا جاتا ہے۔

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.

نئے آجر کو منتقل ہونے کا طریقہ

متحدہ عرب امارات میں ، مزدور موجودہ آجر کی اجازت کے بغیر ، یا خاص حالات میں ، وزارت محنت کی اجازت کے بغیر ، اپنے آجر کو تبدیل نہیں ہو سکتا۔ اجازت کے بغیر ، آجر کو معاہدے کی میعاد ختم ہونے کے بعد یا اگر موجودہ آجر اپنی قانونی یا معاہدہ کی ذمہ داریوں کو پورا کرنے میں ناکام رہا ہے، تبدیل کیا جاسکتا ہے۔ یا پھر اگر روزگار ختم ہو گیا ہو

اور مجاز معائنہ کی رپورٹ نے اس کی تصدیق کی ہو؛ یا اگر کوئی کارکن اپنے موجودہ آجر کے خلاف کامیابی کے ساتھ لیبر کورٹ میں شکایت لے کر آیا ہے، بشرطیکہ حتمی حکم کی توثیق ہو جائے کہ کارکن کو من مانی یا ابتدائی معطلی کے لئے یا کسی دوسرے حقوق کی پامالی ہونے پر کم سے کم 2 ماہ کے کام یا معاوضے کی ادائیگی واجب لادا ہے۔

کارکن 6 ماہ کی خدمت کے بعد آجر کی اجازت سے اور وزارت محنت کی اجازت سے آجر کو تبدیل کر سکتا ہے۔

اگر کارکن مسلسل سات دن سے زیادہ غیر حاضر رہتا ہے تو ایک مفرور الزام عائد کیا جاسکتا ہے۔ جن کارکنوں کے خلاف مفرور الزامات درج ہیں ان پر گرفتاری، جرمانے اور ملک بدری (نیز اندراج پر پابندی) ہو سکتی ہے۔

گھریلو ملازمین کے معاملے میں، "مفرور" الزامات کی وجہ سے انتظامی طور پر ملک بدر کیا گیا کارکن کی عام طور پر متحدہ عرب امارات میں داخلے پر مستقل طور پر پابندی لگائی جاسکتی ہے۔

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.

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.

کارکنوں کے حقوق اور ذمہ داریاں

ملازمین کی سرکاری تعطیلات

متحدہ عرب امارات میں کارکن سالانہ چھٹی، بیماری کی وجہ سے چھٹی اور دیگر سرکاری تعطیلات کے مستحق ہیں۔ لہذا آپ کے کام کے معاہدے پر دستخط کرنے سے پہلے اپنے چھٹی کے فوائد کے بارے میں

پوچھیں ، خاص طور پر اگر آپ چھٹیوں پر جانے یا دوسرے مقاصد کے لئے ان کا استعمال کرنے کا ارادہ رکھتے ہو۔

سالانہ تعطیلات

ایک ملازم جس نے 6 ماہ سے زیادہ اور ایک سال سے کم عرصہ تک کام کیا ہے ، ہر مہینے کی سروس کے لئے 2 دن کی سالانہ چھٹی کا حقدار ہے۔ ایک سال سے زیادہ کام کرنے والے ملازمین کے لئے ، وہ سالانہ 30 دن کی چھٹی کے مستحق ہیں۔ اگر مزدور کی ملازمت ختم ہو جائے تو ، وہ سالانہ کام کرنے والے سال کی بنیاد پر اپنی سالانہ چھٹی وصول کرے گا۔

ملازم کو اس کی بنیادی اجرت کے علاوہ ہاؤسنگ الاؤنس ، اگر قابل اطلاق ہو ، اور کوئی عام الاؤنس جو وہ عام ملازمت کے مہینے میں وصول کرتا ہے ، ادا کیا جائے گا۔

آجروں کو لازمی طور پر سالانہ چھٹی کی تاریخوں کی منظوری دینی چاہئے اور اگر وہ چاہیں تو چھٹی کو دو حصوں میں تقسیم کرنے کا حق محفوظ رکھتے ہیں۔

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

سرکاری تعطیلات

ملازمین پوری اجرت کے ساتھ درج ذیل سرکاری تعطیلات کے حقدار ہیں:

- بگری نئی سال کا دن : ایک دن
- گریگوریئن نئے سال کا دن : ایک دن
- عید الفطر (رمضان کا اختتام) : دو دن
- عید الاضحی اور وقف : تین دن
- حضرت محمد ﷺ کی یوم پیدائش : ایک دن
- اسراء اور المراج : ایک دن
- قومی دن : ایک دن

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.

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

بیماری کی وجہ سے چھٹی

آزمائشی مدت کے دوران ملازم کسی بیمار رخصت کا حقدار نہیں ہوگا۔ اگر کوئی ملازم بیمار یا زخمی ہوجاتا ہے اور وہ کام میں شریک نہیں ہوسکتا تو ، بیماری کا زیادہ سے زیادہ 2 دن میں آجر کو اطلاع دینا ضروری ہے۔ وہ ملازمین جنہوں نے کم سے کم تین ماہ تک کام کیا ہو (کسی بھی آزمائش کی مدت کے بعد) وہ مندرجہ ذیل کے مستحق ہیں:

- پہلے 15 دن تک پوری اجرت

- اگلے 30 دن کے لئے نصف اجرت

- باقی 60 دن بغیر اجرت

آجر ملازم کی عدم موجودگی کے دوران بیماری کے ثبوت کے طور پر سرکاری میڈیکل سرٹیفکیٹ کی درخواست کرسکتے ہیں۔ اگر یہ ثابت ہوجائے کہ یہ بیماری براہ راست بدکاری جیسے شراب پینے سے ہوئی ہے تو بیماری کی چھٹی ضبط ہوجائے گی۔

مسلمان کارکن/ملازمین

آجرکو لازمی طور پر ملازمین کو حج کی ادائیگی کے لئے بغیر کسی تنخواہ کے 30 دن کی خصوصی چھٹی دینی چاہئے۔

Working hours & rest periods

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.

کام کے اوقات اور آرام کے ادوار

کام کے اوقات

متحدہ عرب امارات میں کام کا ہفتہ زیادہ سے زیادہ 8 گھنٹے فی دن اور 48 گھنٹے فی ہفتہ پر مشتمل ہوتا ہے۔ ٹریڈ، ہوٹلوں، کیفیٹریا اور محافظ کی حیثیت سے ملازمت کرنے والوں کے لئے روزانہ کام کے اوقات نو گھنٹے فی دن تک بڑھائی جا سکتی ہے۔ رمضان المبارک کے دوران، عام اوقات کار کو 2 گھنٹے کم کیا جائے گا۔

اورور ٹائم کام کرنے والے ملازمین عام اوقات میں ان کی اجرت کے برابر اورور ٹائم تنخواہ کے ساتھ ساتھ اورور ٹائم پیریڈ کے لئے کم سے کم 25% اجرت کے مستحق ہیں۔ اور اگر اورور ٹائم کے اوقات شام 9 بجے سے صبح 4:00 بجے کے درمیان پڑیں تو اضافی اورور ٹائم کی شرح معمول کی اجرت کے کم سے کم 50% تک بڑھ جاتی ہے۔ جو لوگ ایگزیکٹو اور انتظامی عہدوں پر فائز ہیں ان پر قواعد لاگو نہیں ہوتے ہیں کیونکہ ان سے توقع کی جاتی ہے کہ اورور ٹائم تنخواہ کے بغیر زیادہ گھنٹے کام کریں گے۔

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.

آرام کے ادوار

ملازمین سے آرام، کھانا اور نماز کے لئے مختص وقت کی مدت کے بغیر روزانہ پانچ گھنٹے سے زیادہ کام نہ لیا جائے۔ متحدہ عرب امارات میں ہفتے کے آخر دن جمعہ اور ہفتہ ہیں۔

جمعہ کو کام کرنے والے کارکنان کو بدلے میں آرام کے دن کی درخواست کرنے کا حق حاصل ہے جو بعد کی تاریخ میں لیا جاسکتا ہے یا ان کی بنیادی اجرت کے علاوہ اضافی شرح بھی ادا کی جاسکتی ہے جو مذکورہ اجرت کا کم سے کم 50% ہے۔ ملازم کو لگاتار دو جمعہ کو کام کرنے کے لئے نہیں کہا جاسکتا جب تک کہ ملازمین کی اجرت کا حساب روزانہ کی بنیاد پر نہ لیا جائے،

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.

خواتین کارکن/ملازمین

خواتین کو عام طور پررات کے وقت کام کرنے سے منع کیا جاتا ہے۔خواتین کارکنوں کو قانون کے ذریعہ کسی بھی مرد ملازمین کے برابر مزدوری کرنے کے برابر اجرت وصول کرنے کے لئے تحفظ حاصل ہے۔ قانون کے مطابق ، کام کرنے والی خواتین کو زچگی کی چھٹی کے لئے 45 دن کی پوری تنخواہ کے مستحق ہیں بشرطیکہ کہ اس نے کم از کم ایک سال تک مستقل کام کیاہو۔اگر کام کرنے کا دورنیہ ایک سال سے کم ہو تو زچگی کی چھٹی نصف تنخواہ کے ساتھ دی جاسکتی ہے۔ زچگی کی اختتام پر ، خاتون زیادہ سے زیادہ 10 دن کے لئے بلا معاوضہ شرح پر اپنی چھٹی میں توسیع کر سکتی ہے۔

ایک مستقل صحت یا اتھارٹی کے دلیل کے مطابق ، اگر کسی بیماری کی وجہ سے یہ ابتدائی 45 دن کی مدت گزر جانے کے بعد ، مسلسل یا وقفے وقفے سے ، کسی عورت کو زیادہ سے زیادہ 100 دن کی بلا معاوضہ چھٹی کا حق حاصل ہے۔زچگی کے بعد بچے کی نگہداشت کے لئے 18 ماہ تک خاتون ملازم کو اجرت کے ساتھ ہر دن زیادہ سے زیادہ 30 منٹ کے دو آرام کے ادوار کا حق حاصل ہے۔

ڈی آئی ایف سی ایمپلائمنٹ قانون کے تحت ، زچگی کی چھٹی کا حقدار 65 کام کے دن کا ہے۔ پہلے 33 دن کے لئے پوری اجرت اور اگلے 32 دن میں 50 فیصد اجرت دی جاتی ہے۔

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.

گھریلو ملازمین

متحدہ عرب امارات کے لیبر لاء کے مطابق نجی رہائش گاہوں میں کام کرنے والے گھریلو ملازمین اور اس جیسے دیگر افراد کو اس کی دفعات سے خارج کر دیا گیا ہے۔ 2017 کے متحدہ عرب امارات کا گھریلو مزدور قانون نمبر 10 ، گھریلو ملازمین کے تحفظ میں چار شعبوں کو باقاعدہ کرتا ہے: معاہدے ، حقوق اور مراعات ، ممانعتیں ، اور بھرتی کرنے والی ایجنسیاں۔

گھریلو مزدور قانون کے مطابق ، گھریلو ملازمین مندرجہ ذیل کے مستحق ہیں:

- 10 دن کے اندر معیاری معاہدہ میں طے شدہ اجرت کی ادائیگی

- ہفتے میں ایک دن اجرت کے ساتھ آرام کا دن

- فی دن 12 گھنٹے آرام ، بشمول 8 گھنٹے مسلسل آرام

- ہر سال 30 دن کی اجرت کے ساتھ چھٹی

- آجر کے ذریعہ فراہم کردہ میڈیکل انشورنس

- ہر سال 30 دن کی بیماری کی وجہ سے چھٹی

- ہر 2 سال کے بعد گھر جانے کے لئے اور واپسی کا ٹکٹ

- مہذب رہائش

- آجر کے خرچ پر مہذب کھانا

- آجر کے خرچ پر ، ملازمت کے لئے مناسب لباس

- ان کے شناختی کاغذات جیسے پاسپورٹ ، شناختی کارڈ وغیرہ کا قبضہ۔

دونوں فریق میں سے کوئی بھی کسی تنازعہ کو انسانی وسائل اور امارت کی وزارت کو بھیج سکتے ہیں۔ وزارت 2 ہفتوں میں اس تنازعہ کو خوش اسلوبی سے حل کرنے کی کوشش کرے گی۔ اگر 2 ہفتوں کے اندر اس کا ازالہ نہیں ہوا تو معاملہ عدالت میں لے جایا جائے گا۔ کارکنوں کے ذریعہ دائر مقدمات قانونی چارہ جوئی کے تمام مراحل میں عدالتی فیس سے مستثنیٰ ہیں اور فوری طور پر اس کی سماعت ہونی چاہئے۔

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.

اجرت پر پالیسیاں

اجرت کا حساب کتاب

متحدہ عرب امارات کے لیبر قانون کے تحت ، اجرت کی کم سے کم شرائط نہیں ہیں۔ ایک بنیادی اجرت مزدوری کے معاہدے میں مختص وہ اجرت ہوتی ہے جس پر آجرنے ملازم کو رہائش ، نقل و حمل اور سفر جیسے الاؤنسز کی ادائیگی کے علاوہ ادا کرنے پر اتفاق کیا ہو۔

اجرت کی ادائیگی

سالانہ یا ماہانہ معاوضے میں وصول کرنے والے ملازمین کے لئے کم سے کم ماہ میں ایک مرتبہ اجرت ادا کی جانی چاہئے ، دوسرے تمام ملازمین کو ہر 2 ہفتوں میں کم از کم ایک بار ادائیگی کی جانی چاہئے۔ تمام اجرتوں کو بینکوں کے ذریعے قومی کرنسی میں ادا کرنا لازمی ہے۔

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.

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.

کسی ملازم کی وطن واپسی

جب تک کہ ملازم معاہدہ ختم کرنے کا ذمہ دار نہیں ہوتا ملازم کی اس کی اصل جگہ ، یا ملازمت کے معاہدے دستاویز کے مطابق کسی دوسرے متفقہ جگہ پر وطن واپسی کے اخراجات ، آجر کی ذمہ داری ہوتی ہے۔

کام کے اختتام پر انعام

کوئی بھی ملازم جس نے ایک سال یا اس سے زیادہ مستقل کام کیا ہے ، وہ ملازمت کے بعد مراعات کا حقدار ہے۔ کام کی مدت کا حساب کتاب کرتے وقت صرف کام کے ادائیگی کے دن شامل کیے جاتے ہیں۔ اجرت مندرجہ ذیل ہے:

- سروس کے پہلے پانچ سال کے ہر سال کے لئے 21 دن کی تنخواہ۔

- ہر اضافی سال کے لئے 30 دن کی تنخواہ۔ تاہم ، پوری اجرت 2 سال کی تنخواہ سے زیادہ نہیں ہوگی۔ خدمت کے اختتام کا حساب ماہانہ ، ہفتہ وار ، یا روزانہ تنخواہ وصول کرنے والے ملازم کی آخری اجرت کی بنیاد پر کیا جاتا ہے جس کا وہ ملازم مستحق تھا۔ ان ملازمین کے لئے جن کو ہر ٹکڑا کی بنیاد پر ادائیگی ہوتی ہے، ان کی کام کے اختتام پر ملنے والے مراعات کی شرح ان کی یومیہ اوسط پر مبنی ہوگا۔



نوٹ لیں

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

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

خودکوآزمائیں

امتحان پاس کرنے اور اگلے ماڈیول میں آگے بڑھنے کے لئے آپ کو کم از کم 6 سوالات کے درست جوابات دینا ہوں گے۔

سوال 1- مزدوری کا معاہدہ آجر اور ملازم کے مابین ایک معاہدہ ہے ، جہاں مزدور اجرت کے عوض مخصوص کام انجام دیتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 2- جی سی سی کے تمام ممالک کام کے مقصد کے لئے کسی بھی غیر ملکی کو ملک میں داخل ہونے کا تقاضہ کرتے ہیں کہ وہ کفیل حاصل کریں اور زیادہ تر اپنے قیام کے دوران اسی کفیل سے جڑے رہیں۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 3- جی سی سی کے تمام ممالک میں قانون سازی میں خواتین کارکنوں کے لئے خصوصی دفعات شامل ہیں۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 4- ایک کام کے دن عام طور پر 8 کام کے گھنٹوں پر مشتمل ہوتا ہے ، اور ایک ورک ویک 48 گھنٹے ہوتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 5- کسی غیر ملکی کارکن کو کسی آجر کی کفالت کے تحت خلیجی ملک میں داخل کیا گیا ، اسے عام طور پر کفیل کی منظوری حاصل کیے بغیر ، ان کی کفالت منتقلی اور دوسرے آجر کے لئے کام کرنے کی اجازت ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 6- مزدور قانون کی تمام شکوں کا اطلاق گھریلو مددگاروں اور اسی طرح کے اور ملازمین پر ہوتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 7- مسلمان کارکنوں کے لئے ، رمضان المبارک کے دوران کام کے اوقات کو کم کر کے 6 گھنٹے کر دیا جاتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 8- قانون کے تحت نافذ قانون کے مطابق ، پاسپورٹ یا تو ہولڈر کے پاس ہونا چاہئے یا پاسپورٹ رکھنے کے لئے ہولڈر کے ذریعہ اختیار کردہ شخص کے پاس ہونا چاہئے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 9- کھانے اور آرام کے لئے کام کے اوقات کو ایک یا زیادہ وقفوں میں تقسیم کیا جاتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 10- آپ کو مزدوری کے معاہدے میں مقررہ تاریخ اور وقت پر اپنی پوری تنخواہ وصول کرنے کا حق ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح

MODULE 3 UNDERSTANDING GCC COUNTRIES

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

SESSION 1 - DAILY LIFE IN ARABIAN GULF COOPERATION COUNCIL COUNTRIES

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.

Common reactions to adjustment requirements include:

- Homesickness, nervousness or exhaustion
- Difficulty and inability to concentrate at workplace
- Avoiding social situations.

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

ماڈیال 3: خلیجی ممالک کو سمجھیں

آپ کو جی سی سی ممالک میں طرز زندگی اور ثقافت سمیت زندگی کے بارے میں عملی معلومات فراہم کرنا	سیکھنے کے مقاصد:
جی سی سی ممالک میں نقل و حمل، ٹیکس اور رقم، رہائش اور رہائش کی لاگت سمیت زندگی کی خصوصیات کو سمجھیں ہنگامی صورتحال اور ان سے نمٹنے کے طریقوں کے بارے میں بنیادی معلومات حاصل کریں	اس ماڈیول کے اختتام پر، آپ قابل ہوسکیں گے:

ثقافتی موافقت

بہت سے لوگ جو بیرون ملک منتقل ہوتے ہیں وہ ایک خاص کیفیت جسے عام طور پر "ثقافت کا جھٹکا" کہا جاتا ہے، تجربہ کرتے ہیں۔ آپ اپنے آپ کو مختلف زبانیں بولنے والے لوگوں میں گھیرے ہوئے پائیں گے، آپ کو نامعلوم قواعد کا احترام کرنا چاہئے، اور آپ کے لئے کام کا ماحول بالکل نیا ہوگا۔ آپ کو اپنی ثقافت اور عرب ثقافت کے مابین توازن میں مطابقت لانے کی ضرورت ہوگی۔

آپ کو، ایک تارکین وطن کارکن کی حیثیت سے، عرب سلوک اور قواعد کے مطابق اپنے طرز عمل کو ایڈجسٹ کرنے کی ضرورت ہوگی۔ ایڈجسٹ کرنے میں ناکامی کے نتیجے میں ملازمت کے معاہدے کی تکمیل سے پہلے، ملازمت کی ناقص کارکردگی، اور اطمینان کی کم سطح کی وجہ سے آپ کی جلد واپسی ہوسکتی ہے۔

ایڈجسٹمنٹ کی ضروریات کے بارے میں عمومی ردعمل میں مندرجہ ذیل شامل ہیں:

- گھر کا پاد آنا، گھبراہٹ یا تھکن

- کام کی جگہ پر توجہ دینے میں دشواری اور نا اہلیت

- معاشرتی حالات سے گریز کرنا

- موافقت کے عمل کے بدترین پہلوؤں سے بچنے کے لئے خاص اقدامات کیے جاسکتے ہیں۔

- زبان سیکھیں

- اپنے اصل ملک اور جی سی سی ممالک کے مابین ثقافتی اختلافات کے لئے تیاری کریں

- ان مسائل کے بارے میں سوالات پوچھیں جن پر آپ قابو پانا سب سے مشکل سمجھتے ہیں

- کھلے ذہن میں رہیں اور قبول کریں کہ ہم سب مختلف ہیں

- مقامی لوگوں اور آپ کے ساتھ کام کرنے والے دوسرے غیر ملکیوں سے ملاقات اور بات چیت کریں

- اپنی جسمانی صحت کا خیال رکھیں

- کنبہ اور دوستوں کے ساتھ رابطے میں رہیں

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.

نئے آنے والوں کو درپیش کچھ پریشائیاں:

- جی سی سی ممالک میں تارکین وطن کارکنوں کے لئے رمضان المبارک ایک بہت بڑا مسئلہ ہوسکتا ہے ، کیونکہ جی سی سی ممالک میں رمضان کے روزے کے اوقات میں کھانا سختی سے منع ہے۔
- موسم گرما جی سی سی ممالک کے بہت سارے حصوں میں ناقابل برداشت ہے۔
- جی سی سی ممالک میں کام کی جگہیں ، نقل و حمل اور معاشرتی پروگراموں میں مردوں اور خواتین کا ملاپ دیکھنے کو نہیں ملے گا۔

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.

- **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.

سفر اور آمدورفت

خلیجی ممالک میں گاڑی چلانے کے لئے ، آپ کو بین الاقوامی ڈرائیونگ پرمٹ کی ضرورت ہوگی۔ ایک بار آپ کے مستقل رہائشی ویزا کی تصدیق ہوجانے کے بعد ، آپ کو سرکاری قومی لائسنس کے لئے درخواست دینی

چاہئے۔ مقامی لائسنس حاصل کرنے کے لئے ڈرائیوروں کو لازمی طور پر ٹیسٹ دینا ہوگا۔ ٹیسٹ کی کوشش سے قبل ڈرائیونگ اسکول میں اندراج کروانا اچھی حکمت عملی ہے۔ ٹیسٹ برائے نام فیس کی ادائیگی کے بعد دی جاسکتی ہے۔ شراب کے نشے میں گاڑی چلانا ایک جرم ہے چاہے آپ نے تھوڑی مقدار میں شراب پی ہو۔ نقل و حمل کے مختلف زرائع جیسے بسیں ، ٹرینیں ، میٹرو اور دیگر دستیاب نقل و حمل کے راستوں سے واقف رہیں۔ آپ کے معاہدے پر انحصار کرتے ہوئے ، آجر ملازمت کی جگہ پر اور اس سے نقل و حمل مہیا کرتا ہے۔ اپنے رہائشی مقام اور کام کی جگہ دونوں کی ہنگامی راستوں سے واقف رہیں۔ حفاظتی اقدامات کے بارے میں آپ آجر یا سفارت خانہ اور قونصل خانے سے بھی ملاقات کر سکتے ہیں۔

- **بحرین:** داخلی نقل و حمل کا بنیادی ذریعہ روڈ ویز ہے۔ اسٹیم شپس بحرین سے دوسرے خلیج بندرگاہوں کے ساتھ ساتھ پاکستان اور ہندوستان کے لئے بھی شیڈول سروس چلاتی ہیں۔

- **کویت:** کویت میں سڑکوں اور بندرگاہوں کا ایک ترقی یافتہ انفراسٹرکچر ہے۔ ضرورت سے زیادہ تیز رفتاری کے باعث گاڑی چلانا خطرناک ہے ، اور گاڑیوں کی کثافت مہلک حادثات کا باعث بنتی ہے۔

- **عمان:** عمان میں سڑکیں نقل و حمل کا بنیادی ذریعہ ہیں۔ یہاں کئی بندرگاہیں ہیں (قبص ، سلالہ اور الفلاح)۔

- **قطر:** قطر میں سڑکوں کا وسیع نیٹ ورک ہے۔ کار چلانا قطر میں سفر کرنے کا ایک آسان ترین طریقہ ہے۔ دوحہ کے آس پاس باقائدہ بس روٹس کام کرتے ہیں جبکہ دیگر سروسز دارالحکومت کو ملک کے دیگر حصوں سے مربوط کرتی ہیں۔

- **سعودی عرب:** بسیں مناسب قیمت ، آرام دہ اور پرسکون اور ائر کنڈیشننگ والی ہوتی ہیں۔ ملک کے بیشتر حصے ٹیکسی کے ذریعہ قابل رسائی ہیں جس کی وجہ یہ عوامی نقل و حمل کی دیگر اقسام کے مقابلے میں زیادہ کارآمد ہے۔ سعودی ٹیکسیاں میٹروں سے لیس نہیں ہیں ، لہذا تمام قیمتوں پر پہلے ہی اتفاق رائے کرنا ضروری ہے۔

- **متحدہ عرب امارات:** پبلک ٹرانسپورٹ نیٹ ورک وسیع اور قابل اعتماد ہے۔ آپ بسوں کی ادائیگی کے لئے نول (دبئی) ، حفلیت (ابوظہبی) یا صیر (شارجہ) کارڈ استعمال کر سکتے ہیں ، یہ سب ٹکٹ آفس ، کسٹمر سروس مراکز یا آن لائن سے خریدنے کے لئے دستیاب ہیں۔ ٹیکسیاں سفر کرنے کا سب سے مقبول طریقہ ہے۔ دبئی میٹرو اور ٹرام کا نظام بھی چلاتا ہے اور ایسی خدمات پیش کرنے والی واحد ریاست ہے۔

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.

ٹیکس ، رقم اور بینکنگ

ٹیکس کا نظام

- مشرق وسطیٰ کے ممالک مزدوروں پر انکم ٹیکس نہیں لگاتے ہیں۔
- **بحرین:** ملازمین کی کمائی پر کوئی ذاتی انکم ٹیکس نہیں ہے۔ سٹیپنڈیو اور پرائیویٹ کی منتقلی پر جاپنڈاد کی قیمت کا 3 فیصد جیسے ٹیکس لاگو کئے جاتے ہیں۔
 - **کویت:** عام طور پر افراد (رہائشی ، غیر رہائشی) کویت میں تنخواہوں یا تجارتی سرگرمیوں سے حاصل ہونے والی آمدنی پر ٹیکس نہیں لیا جاتا ہے۔ پرسنل انکم ٹیکس کی تجویز پیش کی گئی ہے لیکن ابھی تک اسے منظور نہیں کیا گیا۔
 - **عمان:** کوئی ذاتی انکم ٹیکس ، اسٹیٹ ٹیکس ، یا گفٹ ٹیکس موجود نہیں ہے۔
 - **قطر:** ملازمین کی کمائی پر کوئی ذاتی انکم ٹیکس نہیں ہے۔
 - **سعودی عرب:** سعودی عرب میں ملازمین کی تنخواہوں اور اجرت پر کوئی انکم ٹیکس نہیں ہے۔ ٹیکس کے ضوابط میں کہا گیا ہے کہ 20% کی معیاری شرح پر انکم ٹیکس کا ادراک سعودی عرب میں خود سے کام کرنے والے غیر ملکی پیشہ ور افراد اور مشیروں کے ذریعہ سعودی عرب میں ہونے والی اپنی سرگرمیوں سے حاصل کردہ منافع پر کیا جاتا ہے۔
 - **متحدہ عرب امارات (یو اے ای):** ہر امارت کی اپنی ٹیکس سے متعلق قانون سازی ہوتی ہے۔ عملی طور پر ، متحدہ عرب امارات میں ذاتی آمدنی ٹیکس عائد کرنے کے تابع نہیں ہے۔

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.

بینک اکاؤنٹ کھولنا

تمام بڑے بینک اچھی طرح سے منظم ہیں اور غیر ملکیوں کو بہت سی خدمات پیش کرتے ہیں۔ سود کی شرح اور چارجز مختلف ہوسکتے ہیں ، لہذا اکاؤنٹ کھولنے سے قبل بینکوں کا موازنہ کرنا دانشمندی ہے۔ اکاؤنٹ کھولنے کے لئے، آپ کو اپنی پسند کی شاخ میں ذاتی طور پر درخواست دینا ہوگی۔ ایک درست رہائشی اجازت نامہ رکھنے کے علاوہ ، آپ کو اپنے پاسپورٹ ، رہائش گاہ کا ویزا ، اور 2 پاسپورٹ کی تصاویر بھی جمع کروانی ہوگی۔ آپ کو اپنے آجر کی طرف سے اپنی تنخواہ کی تفصیل اور جب ہر ماہ ادائیگی آپ کے اکاؤنٹ میں کی جائے گی کے معلومات کے ساتھ خط کی بھی ضرورت ہوگی ۔

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.

ترسیلات زر

غیر ملکی شہریوں کو قانون میں رہتے ہوئے اپنی کمائی بھیجنے کی اجازت ہے۔ اگر آپ کو بینک اکاؤنٹ میں اپنی اجرت مل جاتی ہے تو چیک کریں کہ کیا ان میں ترسیلات زر کی سہولیات موجود ہیں یا نہیں۔ آپ کا بینک آپ کو آپ کے لین دین کے بارے میں مخصوص معلومات فراہم کرے اور آپ کو مطلع کرے کہ آپ کو کیا معاوضہ ادا کرنا پڑے گا۔

اگر نہیں تو ، مزید معلومات حاصل کریں یا دوستوں اور ساتھیوں سے مشورے اور رہنمائی حاصل کریں جس پر رقم کی منتقلی کی کمپنی سب سے قابل اعتماد ، لاگت سے سازگار اور آسان ہے۔ ملک سے متعلق بینکوں ، یا ویسٹرن یونین اور منی گرام جیسی منی ٹرانسفر تنظیموں سمیت مختلف فراہم کنندگان کے ذریعہ منی ٹرانسفر کی خدمات دستیاب ہیں۔

رقم کی منتقلی کے چینلز کے بارے میں مزید معلومات کے لئے ، براہ کرم اندراج شدہ ویب سائٹ دیکھیں۔

<https://www.westernunion.com/>

<https://www.moneygram.com/>

رقم اور فرق کے لحاظ سے ٹرانسفر چارجز یا فیس مختلف ہوتی ہیں۔ کچھ بینک مفت منتقلی پیش کرتے ہیں۔ اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ اپنی تنخواہ یا استعداد کے حساب سے رقم بھیج رہے ہیں۔ ترسیلات زر کے لئے قرض لینے سے گریز کریں ، جب تک کہ یہ کوئی ہنگامی صورتحال نہ ہو ، اور اپنی تمام اضافی آمدنی واپس اپنے خاندان کو نہ بھیجیں۔

براہ کرم غیر رسمی منتقلی کے طریقوں جیسے ہنڈی یا حوالہ نظام سے گریز کریں جس کے ذریعہ ترسیلات ہاتھ سے یا غیر رسمی منی چینجر یا ایجنٹ کے ذریعہ بھیجی جاتی ہیں۔ یہ تیز یا آسان ہوسکتے ہیں ، لیکن یہ مہنگے ہوتے ہیں اور اکثر قابل اعتماد نہیں ہوتے ہیں۔

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.

رہائش

عام طور پر ، یہ آجر کی ذمہ داری ہوتی ہے کہ وہ ملازمت کے معاہدے کے تحت رہائش یا مکان کرایہ الاؤنس فراہم کرے۔

ملازمت کے معاہدے کے حصے کے طور پر مزدوروں کو فراہم کی جانے والی رہائش ، رہائش کی نوعیت اور معیار کے بارے میں کم سے کم وضاحتیں پوری کرے اور سہولیات دستیاب کی جائیں۔ جب رہائشی آجر کے ذریعہ مہیا کیا جاتا ہے اور تنخواہ میں سے کٹوتی کی جاتی ہے تو ، کرایہ مناسب ہونی چاہئے۔

اپنی رہائش کا پتہ انگریزی اور عربی دونوں میں یا تو اپنے فون کے نوٹوں (یا تصویر کھینچیں) یا نوٹ بک میں لکھیں۔

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.

رہن سہن کے اخراجات

کسی نئے ملک میں زندگی کو ایڈجسٹ کرتے وقت ، خریداری وہاں کرنے کی کوشش کریں جہاں مقامی لوگ کرتے ہیں۔ اگر آپ وہ دکانیں اور مصنوعات تلاش کرتے ہیں جو آپ اپنے ملک خریدتے تھے تو ، اس سے آپ کے بجٹ میں اہم خراش پڑسکتی ہے۔ نہ صرف آپ مقامی خوردہ فروشوں میں خریداری کر کے پیسہ بچاسکتے ہیں ، بلکہ آپ کو یہ سیکھنے کا موقع بھی ملتا ہے کہ ملک میں لوگ کیسے رہتے ہیں۔ اشیاء خوردونوش کی لاگت مختلف سطح پر مختلف ہوسکتی ہے اور اس پر منحصر ہے کہ آپ مقامی پیداوار یا بین الاقوامی برانڈز کو ترجیح دیتے ہیں۔ کھانا پکانے کے لئے بنیادی اجزاء ارزاں ہوتے ہیں (دودھ ، روٹی اور ایک درجن انڈے بہت سستے خریدے جاسکتے ہیں)۔ اگر آپ باہر کھانے کے خواہاں ہیں تو ، فاسٹ فوڈ دستیاب ہے اور مناسب سستا ہے۔

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

قیمت کی مثالیں

بحرینی دینار	کویت دینار	عمانی ریال	قطری ریال	سعودی ریال	یو اے ای درہم	مارکیٹس/بازار
0,6	0,5	0,6	7	5	6	دودھ (باقاعدہ) ، (1 لیٹر)
0,5	0,3	0,5	6	3	4,5	تازہ سفید روٹی (500 گرام)
1	0,6	0,7	6	7	7	چاول (سفید) ، (1 کلوگرام)
1	0,6	1	11	8	10	انڈے (باقاعدگی سے) (12)
2,5	1,5	3	40	21	35	مقامی پنیر (1 کلوگرام)
2,2	1,2	2,2	32	21	25	چکن چھاتی (1 کلوگرام)
3,5	2,6	3	42	40	37	بڑا گوشت گول (1 کلوگرام)
1	0,6	0,9	7	7	8	سیب (1 کلوگرام)
0,7	0,4	0,7	7	6	6	کیلے (1 کلوگرام)
0,7	0,5	0,7	7	6	6	مالٹے (1 کلوگرام)
0,6	0,4	0,6	7	6	5	ٹماٹر (1 کلوگرام)
0,5	0,3	0,5	4	4	4	آلو (1 کلوگرام)
0,4	0,3	0,4	4	4	3,5	پیاز (1 کلوگرام)
0,2	0,2	0,2	2	2	2,5	پانی (ڈیڈھ لیٹر بوتل)

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.

مواصلاتی سروسز (فون اور انٹرنیٹ)

یہ مشورہ دیا جاتا ہے کہ ملک چھوڑنے سے پہلے آپ کے پاس رومنگ فون نمبر موجود ہو تاکہ پہنچنے پر آپ سے رابطہ کیا جاسکے۔ ایک بار جب آپ کو مقامی فون نمبر مل جاتا ہے تو آپ اپنے رومنگ فون نمبر کو بند کرسکتے ہیں۔

جی سی سی ممالک میں ، سیلولر سروس (موبائل وائرلیس) تیزی سے شہری علاقوں میں پھیل گئی ہے ، لیکن اس کی معیار خطے کے لحاظ سے مختلف ہوتی رہتی ہے۔

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, Rab' al-Awal, Rab' 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.

عام تعطیلات

تمام اسلامی تقریبات ، جیسے حج ، یا مکہ مکرمہ کے عظیم سفر ، اور رمضان کا مہینہ ، اسلامی تقویم کے ذریعہ طے کیا جاتا ہے۔ اسلامی سال کے بارہ مہینے ہیں: محرم ، صفر ، ربیع الاول ، ربیع الثانی ، جمعہ الاول ، جمعہ الثانی ، رجب ، شعبان ، رمضان ، شوال ، ذی القائدہ ، اور ذی الحجہ۔ ہر مہینہ انتیس سے تیس دن پر مشتمل ہوتا ہے ، جو اسلامی سال شمسی سال سے گیارہ سے بارہ دن مختصر تر ہوتا ہے۔ اسلامی تاریخیں سال بھر حرکت کرتی ہیں۔

مشرق وسطی کے بیشتر حصوں میں گریگوریائی کیلنڈر سرکاری معمول ہے۔ سعودی عرب اس وقت واحد ملک ہے جو اسلامی تقویم کو سرکاری اور کاروباری امور کے لئے سرکاری تقویم کے طور پر استعمال کرتا ہے۔ ہجری اور گریگوریہ تاریخوں کے مابین تبادلوں کی لسٹیں انٹرنیٹ پر دستیاب ہیں

<https://www.islamicfinder.org/islamic-date-converter>

جمعہ کا دن اسلام میں مقدس دن ہے ، اور دوپہر کو اجتماعی نمازیں اوردعائیں ہوتی ہیں۔ لہذا ، ہفتے کے آخر میں جمعہ اور ہفتہ کو آتا ہے۔

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		

متحدہ عرب امارات	سعودی عرب	قطر	عمان	کویت	بحرین	2020
سال کا نیا دن		سال کا نیا دن	سال کا نیا دن	سال کا نیا دن	سال کا نیا دن	یکم جنوری
				سال کا نیا دن		2 جنوری
			سلطان قابوس بن سید کے لئے ماتمی تعطیل	سلطان قابوس بن سید کے لئے ماتمی تعطیل		11 جنوری
		قومی کھیل کا دن				11 فروری
				قومی دن		25 فروری
				یوم آزادی		26 فروری
			اسرا اور معراج	اسرا اور معراج		22 مارچ
					یوم مزدور	یکم مئی
عید الفطر						22 مئی
عید الفطر						23 مئی
عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	24 مئی
عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	25 مئی
عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	عید الفطر	26 مئی
	عید الفطر		عید الفطر			27 مئی
	عید الفطر					28 مئی
			حیاتِ نوکادن			23 جولائی

عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	31 جولائی
عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	یکم اگست
عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	عید الاضحیٰ	02 اگست
			عید الاضحیٰ			3 اگست
ہجری کا نیا سال	ہجری کا نیا سال	ہجری کا نیا سال	ہجری کا نیا سال	ہجری کا نیا سال	ہجری کا نیا سال	20 اگست
					اشورہ	29 اگست
					اشورہ	30 اگست
	قومی دن					23 ستمبر
حضرت محمد ﷺ کا یوم ولادت			حضرت محمد ﷺ کا یوم ولادت	حضرت محمد ﷺ کا یوم ولادت	حضرت محمد ﷺ کا یوم ولادت	29 اکتوبر
			قومی دن			18 نومبر
قومی دن						2 دسمبر
قومی دن						3 دسمبر
					قومی دن	16 دسمبر
					قومی دن	17 دسمبر

		قومی دن				18 دسمبر
--	--	---------	--	--	--	-------------

Health care and medical services

Employers must provide for their foreign workers health insurance which is necessary for workers to access medical treatment.

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.

Tips and advice in coping with isolation, loneliness

Here are some tips and advice in coping with isolation, loneliness, xenophobia, and boredom as well as in managing work, schedule, stress, conflict, etc.

- 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.

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.

صحت کی دیکھ بھال اور طبی خدمات

آجروں کو اپنے غیر ملکی کارکنوں کے لئے صحت کی انشورینس کی فراہمی لازمی ہے جو کارکنوں کو طبی امداد مہیا کرنے کے لئے ضروری ہے۔

دوائیاں اور نسخے

اپنے حفاظتی ٹیکوں کے بروقت کورس کو یقینی بنائیں۔ اپنے نسخے کی دوائی ہمیشہ اپنے ڈاکٹر کے نسخے اور کم از کم 3 مہینوں کے لئے خاطر خواہ فراہمی کے ساتھ اصل پیکیجنگ میں ساتھ رکھیں۔ ایسی کوئی بھی گولی یا دوائی نوٹ کریں جس سے آپ کو الرجی ہو۔

اکیلے پن اور تنہائی کا مقابلہ کرنے کے لئے نکات اور مشورے

- اکیلے پن ، تنہائی ، غیرملکیوں کا ڈر، اور بیزاری کا مقابلہ کرنے کے ساتھ ساتھ کام ، نظام الاوقات ، تناؤ ، تنازعہ ، وغیرہ کو سنبھالنے کے لئے کچھ نکات اور مشورے مندرجہ ذیل ہیں۔
- کچھ مشغلوں میں مشغول رہیں جیسے ورزش کرنا ، نئی زبان سیکھنا ، تاریخی یا دلچسپ مقامات کا دورہ کرنا وغیرہ۔
- اچھی جسمانی اور ذہنی صحت کو برقرار رکھیں۔
- کام کے وقت کام پر توجہ دیں تاکہ دوسری چیزوں کو کرنے ساتھ ساتھ آپ کے آرام کا وقت بھی زیادہ سے زیادہ ہو جائے۔
- اپنے سرگرمیوں کے کیلنڈر کو پہلے سے تیار کریں۔ اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ اپنے نظام الاوقات پر قائم رہیں۔
- مہاجر گروہوں یا تنظیموں کے ممبر بنیں۔
- سفارتخانہ یا قونصلر کے تقاریب میں شریک ہوں۔
- دوستوں اور کنبہ کے ساتھ باقاعدگی سے بات چیت کریں۔

- اپنے کام سے باہر نئے دوست ڈھونڈیں۔ دیگر قومیتوں سے ملیں؛ اپنے دوستوں کو اپنی قومیت تک محدود نہ رکھیں۔
- آپ کے ساتھ کام کرنے والے یا جو آپ باقاعدگی سے پیش آتے ہیں ، خاص طور پر اپنے آجرسمیت دوسری قومیتوں کی ثقافت ، طریقوں ، قوانین وغیرہ کے بارے میں مزید معلومات حاصل کریں ۔

عام طور پر ، آپ کے ملک کا قومی دن منانے کے لئے سفارت خانے یا کمیونٹی میں سال میں کم سے کم ایک ثقافتی تقریب ہوتا ہے۔ مہاجر یا جملہ وطن کمیونٹی کے سرگرم ہونے پر منحصر ، دیگر تہواروں یا تاریخی تقاریب ، فنڈ اکٹھا کرنے ، کھیلوں کے مقابلوں ، تعلیمی دوروں ، دوروں وغیرہ کو منانے کے لئے دیگر ثقافتی اور معاشرتی مواقع ہوں گے۔
سفارت خانہ یا کمیونٹی /جملہ وطن / مہاجروں کے پاس اضافی شہری کام بھی ہوسکتے ہیں جیسے "ایمبسی ان ویلز" یا "موبائل سروسز" جہاں تارکین وطن کی ضروریات کو مدنظر رکھتے ہوئے سفارت خانہ یا قونصلر کی سرگرمیاں سرکاری احاطے کے باہر عام طور پر دوسرے دور کے شہروں یا صوبوں میں انجام دی جاتی ہیں۔ ان سرگرمیوں کی مثال پاسپورٹ کی تجدید ، دستاویزات کی تصدیق، قانونی امداد وغیرہ ہیں۔ آپ ان سرگرمیوں میں رضاکارانہ طور پر کام کرسکتے ہیں۔
دوسرے گروپ میڈیکل مشنز ، قانونی کلینک ، مشاورت وغیرہ کا انعقاد کرتے ہیں جس میں اگر آپ کی اہلیت رکھتے ہیں تو آپ بھی رضاکار کی حیثیت سے شریک ہوسکتے ہیں۔

Engaging with civic work or migrant organizations

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.

شہری کام یا مہاجر تنظیموں کے ساتھ مشغول ہونا

منزل مقصود والے ممالک میں طرح طرح کی تارکین وطن تنظیمیں ہیں ، جن میں صرف ایک ہی قومیت سے تعلق رکھنے والے افراد یا مختلف قومیتوں کے ممبر شامل ہیں۔ وہ مختلف کام کرتے ہیں جیسے:

- سیاسی ، سماجی ، ثقافتی ، پیشہ ورانہ ، کھیل ، جغرافیہ سے متعلق سرگرمیاں

- انسانی امداد ، امدادی کاموں اور ہنگامی امداد

- اپنے ملک کی ترقی کے لئے مدد کریں

- جی سی سی ممالک میں مہاجر برادری کے لئے صحت ، تعلیمی یا رہائشی خدمات

- تارکین وطن کے لئے طبی اور معاشرتی خدمات

- ترویج اور ترغیب کاری (جیسے میڈیکل کیئر کی انشورینس ، انشورنس ، ووٹنگ کے حقوق وغیرہ)

آپ اپنی پسند اور مفادات کے مطابق کیسی بھی گروہ میں شامل ہونے کا انتخاب کرسکتے ہیں۔ کچھ کو ممبرشپ فیس یا شراکت کی ضرورت پڑسکتی ہے۔ کچھ میزبان ملک کے ساتھ باضابطہ طور پر اندراج ہوسکتے ہیں جبکہ کچھ غیر رسمی تنظیمیں ہیں۔ ان تنظیموں میں شامل ہونے کے متعدد فوائد ہیں؛ یہ نہ صرف آپ کا معاون نیٹ ورک ہوسکتے ہیں ، بلکہ یہ آپ کی معلومات ، مشورے اور رہنمائی کا ذریعہ بھی بن سکتے ہیں۔






زیادہ سے زیادہ ممکنہ تقریبات میں شامل ہونے کی کوشش کریں تاکہ یہ آپ کی گھرکی یاد کو ایڈجسٹ کرنے اور اس سے نمٹنے میں مدد کرسکیں۔ تاہم ، اس بات کو یقینی بنائیں کہ سرگرمیوں میں آپ کی شرکت سے آپ کے نظام الاوقات ، کام اور توجہ پر منفی اثر نہ پڑے گا۔

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.

	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 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.	YES This socket has no alternative plugs You need a power plug adapter in Saudi Arabia Your appliances with plug C, D or F, don't fit socket A	YES This socket also works with plug A Your appliances with plug C, D or F, don't fit socket B	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.






United Arab Emirates	220v, 50Hz AC Y you don't need a voltage converter in UAE	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.
----------------------	--	----	----	---	----	--

In Pakistan the power plugs and sockets are of type C and D. The standard voltage is 230 V and the standard frequency is 50 Hz.

اجلاس 2: کارآمد معلومات

افادیت

چیک کریں کہ کیا آپ کو وولٹیج کنورٹر کی ضرورت ہے۔ مثال کے طور پر، سعودی عرب میں تعدد (60 ہرٹج) آپ کے ممالک میں تعدد (50 ہرٹج) سے مختلف ہے۔ آپ کو وولٹیج کنورٹر استعمال کرنا چاہئے جس سے تعدد بھی بدل جاتا ہے، لیکن یہ مشکل سے ملتے ہیں۔ اگر آپ کا کنورٹر فریکوئنسی کو تبدیل نہیں کر سکتا ہے تو، خبردار رہیں! گھومنے اور وقت سے متعلقہ آلات جیسے گھڑیوں، شیورز اور الیکٹرک فین پیٹر سے خاص طور پر محتاط رہیں۔ اس بات کا یقین کرنے کے لئے، آلات پر لیبل چیک کریں۔ اگر لیبل پر '50/60 Hz، INPUT: 100-240V' درج ہے تو اس آلے کا استعمال دنیا کے تمام ممالک میں کیا جاسکتا ہے۔ یہ ٹیبلٹس / لیپ ٹاپ، فوٹو کیمرے، موبائل فونز، ٹوتھ برش وغیرہ کے چارجر کے لئے عام ہے۔

قسم G	قسم D	قسم C	قسم B	قسم A	بجلی:	
						
جی ہاں	نہیں	نہیں	نہیں	نہیں	230v, 50Hz AC	بحرین

آپ کو بحرین میں وولٹیج کنورٹر کی ضرورت نہیں ہے						آپ کو بحرین میں وولٹیج کنورٹر کی ضرورت نہیں ہے
آپ کو کویت میں وولٹیج کنورٹر کی ضرورت نہیں ہے	240v ,50Hz AC	نہیں	نہیں	نہیں	نہیں	کویت
آپ کو عمان میں وولٹیج کنورٹر کی ضرورت نہیں ہے	240v ,50Hz AC	نہیں	نہیں	نہیں	نہیں	عمان
آپ کو قطر میں وولٹیج کنورٹر کی ضرورت نہیں ہے	240v ,50Hz AC	نہیں	نہیں	نہیں	نہیں	قطر
کے ساتھ آپ کے F یا C میں G سامان ساکٹ فٹ نہیں آتے ہیں۔ ساکٹ ٹائپ جی کے لئے آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے۔	جی ہاں	نہیں	جی ہاں	نہیں	نہیں	کے ساتھ آپ کے F یا C میں G سامان ساکٹ فٹ نہیں آتے ہیں۔ ساکٹ ٹائپ جی کے لئے آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے۔
جی ہاں	نہیں	نہیں	جی ہاں	نہیں	نہیں	جی ہاں
اس ساکٹ میں کوئی متبادل پلگ نہیں ہے	نہیں	نہیں	جی ہاں	نہیں	نہیں	اس ساکٹ میں کوئی متبادل پلگ نہیں ہے
جی ہاں	نہیں	نہیں	جی ہاں	نہیں	نہیں	جی ہاں

آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے یا F یا C کے ساتھ آپ کے ساکنٹ میں G سامان ساکنٹ فٹ نہیں آتے ہیں۔ ساکنٹ ٹائپ جی کے لئے آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے۔	آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے یا F یا D، C آپ کے آلات کے ساتھ، ساکنٹ میں فٹ نہیں آتے ہیں					
جی ہاں کے ساتھ آپ کے ساکنٹ میں G سامان ساکنٹ فٹ نہیں آتے ہیں۔ ساکنٹ ٹائپ جی کے لئے آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے	جی ہاں نہیں	جی ہاں F اور E یہ ساکنٹ پلگ کے ساتھ بھی کام کرتا ہے	جی ہاں یہ ساکنٹ پلگ اے کے ساتھ بھی کام کرتا ہے یا F، D، C آپ کے آلات کے ساتھ، ساکنٹ کے قابل نہیں ہیں	جی ہاں اس ساکنٹ میں کوئی متبادل پلگ نہیں ہے آپ کو سعودی عرب میں پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے یا F، D، C آپ کے آلات کے ساتھ، ساکنٹ میں فٹ نہیں آتے ہیں	وی اور 220 وی، 60 110 برٹج اے سی زیادہ محتاط رہیں۔ سعودی عرب میں، ایک سے زیادہ وولٹیج استعمال کی جارہی ہے (V220/110) اس کا انحصار اس علاقے یا اس شہر پر ہوسکتا ہے۔ اگر مقامی وولٹیج 110 ولٹ کا ہے تو آپ کو کنورٹر کی ضرورت ہے۔ اگر آپ کنورٹر کے بغیر اپنے آلات استعمال کرتے ہیں تو، زیادہ تر امکان ہے کہ ان کو نقصان نہیں پہنچے گا، لیکن وہ بہتر طور پر کام نہیں کرسکے گے۔	سعودی عرب
جی ہاں	جی ہاں نہیں	جی ہاں	جی ہاں نہیں	جی ہاں نہیں	AC Y برٹج 50، 220v	متحدہ عرب امارات

کے ساتھ آپ کے F یا C میں G سامان ساکٹ فٹ نہیں آتے ہیں۔ ساکٹ ٹائپ جی کے لئے آپ کو پاور پلگ اڈاپٹر کی ضرورت ہے۔		F اور E یہ ساکٹ پلگ کے ساتھ بھی کام کرتا ہے			آپ کو متحدہ عرب امارات میں وولٹیج کنورٹر کی ضرورت نہیں ہے	
---	--	---	--	--	---	--

پاکستان میں بجلی کے پلگ اور ساکٹ C اور D کی قسم کے ہیں۔ معیاری وولٹیج 230 V ہے اور معیاری تعدد 50 ہرٹج ہے۔

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:

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

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.

ہنگامی نمبر

براہ کرم نوٹ کریں ، بہت سے معاملات میں ہنگامی کالوں کو عربی / انگریزی میں سنبھالا جاتا ہے۔ کسی ہنگامی صورتحال کی صورت میں ، آپ درج ذیل نمبروں پر کال کرسکتے ہیں۔

بحرین	<p>112 ایمرجینسی</p> <p>پولیس ، ایمرجینسی اور فائر خدمات کا ہنگامی فون نمبر 999</p> <p>199 ٹریفک پولیس</p>	<p>کویت</p> <p>پولیس ، ایمرجینسی اور فائر خدمات کا ہنگامی فون نمبر 112</p> <p>بجلی اور پانی کی ہنگامی 152 صورتحال</p> <p>کویت بلدیہ کا ہاٹ لائن 139</p>	<p>عمان</p> <p>ہنگامی صورتحال / آگ 999</p> <p>پولیس (دارالحکومت) 560099</p> <p>701099 روی</p> <p>290099 سلالہ</p>
قطر	<p>پولیس ، ایمرجینسی اور فائر خدمات کا ہنگامی فون نمبر 999</p> <p>ٹریفک اینڈ گشت پولیس محکمہ 4890666</p> <p>حماد 9744392111+اسپتال</p>	<p>سعودی عرب</p> <p>ہنگامی صورتحال / آگ 112</p> <p>999 پولیس</p> <p>993 ٹریفک پولیس</p> <p>997 ایمرجینسی</p>	<p>متحدہ عرب امارات</p> <p>ہنگامی صورتحال / آگ 997</p> <p>911 پولیس</p> <p>998 ایمرجینسی</p>

کسی ہنگامی صورتحال کے دوران خطرے کو کم کرنے کے لئے ، بنیادی اقدامات کرنا یاد رکھیں جو آپ کے لئے صورتحال کو آسان بنائے گا۔ کسی بھی قسم کی مدد فراہم کرنے سے پہلے ، آپ کو اپنی حفاظت اور اپنے ساتھ آنے والے افراد کی حفاظت کو یقینی بنانا ہوگا۔

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.

طبی معاملات

- اگر حادثہ کسی بند جگہ (اپارٹمنٹ یا مکان) میں ہو تو ، زخمیوں کے آس پاس کا علاقہ خالی کریں ، ان کے آس پاس کا فرنیچر منتقل کریں اور دروازوں کو کھلا چھوڑ دیں ، اور کسی سے کہیں کہ ایمبولینس کا انتظار کریں۔ اس بات کو یقینی بنائیں کہ لفٹ تیار ہے ، اور اندھیرے ہونے پر لائٹس کو آن کریں۔ کسی مریض کو اپنی جگہ سے نہ منتقل کریں جب تک کہ اس کی زندگی کو بیرونی عوامل جیسے آگ ، ملبہ یا بجلی سے خطرہ نہ ہو۔ اگر آپ کو کسی بے ہوش شخص کو منتقل کرنا پڑتا ہے تو ، فوری طور پر طبی مدد لینے کے بجائے اس بات کو یقینی بنائیں کہ ان کی گردن اور کمر مستحکم ہے۔

- چیک کریں کہ متاثرہ شخص ہوش میں ہے اور اگر وہ بے ہوش ہو تو اسے مائع (پانی، شربت وغیرہ) دینے کی کوشش نہ کریں۔

- تصدیق کریں کہ متاثرہ شخص عام طور پر سانس لے رہا ہے ، اور اگر اس کا سانس رک جاتا ہے تو ، اسے احتیاط سے اس پوزیشن پر منتقل کریں جو مصنوعی سانس کے لئے موزوں ہے ، اس بات کو یقینی بنائیں کہ ہوا کا راستہ صاف ہے ، اور مصنوعی سانس لینے کا عمل شروع کریں۔

- اگر آپ کو چوٹیں آئیں ہیں یا آپ کا خون بہہ رہا ہے تو ، انفیکشن سے بچنے کے لئے اسے روکنے کی کوشش کرنے سے پہلے اور بعد میں ، اگر ممکن ہو تو پہلے اپنے ہاتھ دھوئے، اور بے ہوشی سے بچنے کے لئے زخمیوں کو زمین پر لیٹائیں تاکہ اس کے دماغ تک خون کی رسائی بہال ہو۔ جراثیم سے پاک ڈریسنگ یا کپڑے کے صاف ٹکڑے کے ساتھ ، خون بہہ جانے والی جگہ پر مضبوطی سے دبائیں جب تک کہ ہنگامی ٹیم نہ پہنچے۔

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://covid19awareness.sa/en/home-page	https://www.moh.gov.sa/en
United Arab Emirates	Tel: +971563713090	https://www.mohap.gov.ae/en/Pages/default.aspx

مختلف چینلز کے ذریعہ 2019 کے ناول کورونا وائرس (COVID-19) سے متعلق مدد، معلومات اور خدمات کے لئے کال کریں۔

وزارتِ صحت	ناول کورونا وائرس کیلئے ہاٹ لائنز سروس	
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	سعودی عرب
https://www.mohap.gov.ae/en/Pages/default.aspx	Tel: +971563713090	متحدہ عرب امارات

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.

آگ کے معاملات

آگ لگنے کی صورت میں، آپ کو مندرجہ ذیل کام کرنا چاہئے:
- دوسروں کو آگ سے آگاہ کرنے کے لئے الارم کا استعمال کریں۔
- محکمہ فائر کو کال کریں۔

- احاطے کو فوری طور پر خالی کرو۔ پرسکون طریقے سے باہر نکلنے کی سمت چلیں۔
- اگر ممکن ہو تو ، آگ کو مزید پھیلنے سے بچنے کے لئے دروازے بند کر دیں۔
- آگ لگنے کی صورت میں لفٹ استعمال نہ کریں۔
- جب تک پولیس یا شہری دفاع کے ذریعہ محفوظ اعلان نہ ہو تب تک عمارت میں واپس نہ جائیں۔

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.

ٹریفک حادثات اور گاڑیاں

کار حادثے کی صورت میں ، آپ کو مندرجہ ذیل کام کرنے چاہئے:

- پولیس کو بلائیں
- اگر کوئی چوٹ ہو تو ایمبولینس کو کال کریں۔ ایمرجنسی کارکن کو حادثے کے مقام اور ایمبولینس کی ضرورت (اگر ضرورت ہو تو) سے آگاہ کریں۔
- صحیح معلومات کو فراہم کرنے کو یقینی بنائیں تاکہ آپ کو جلد از جلد مدد فراہم کیا جائے۔
- اگر یہ معمولی حادثہ ہے اور کسی کو تکلیف نہیں پہنچی ہے تو ، ٹریفک کو روکنے سے بچنے کے لئے آپ اپنی گاڑی ایک طرف والی لین میں منتقل کرسکتے ہیں۔ اگر آپ یا حادثے میں ملوث کوئی اور شخص زخمی ہوا ہے تو ، بہتر ہے کہ تمام گاڑیاں جہاں ہوں وہیں چھوڑیں ، اور ایمبولینس کے آنے کا انتظار کریں۔

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.

سمندری حادثات

سمندری حادثہ کی صورت میں ، آپ کو مندرجہ ذیل کام کرنے چاہئے:

- ایمرجنسی کال کریں

- اگر کوئی شخص پانی میں گرتا ہے تو ، کشتی کے انجنوں کو بند کر دیں اور جتنا ممکن ہو سکے اس شخص کے قریب جائیں۔

- لائف بوٹ یا ریسکیو رسی کو ڈوبنے والے شخص پر پھینک دیں تاکہ وہ اس کے پاس پہنچ سکے۔
- حادثے کی جگہ کی اطلاع کے لئے اعلیٰ تعدد والی مشین پر "پریشانی کا اشارہ" بھیجیں۔

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.

کام کی جگہ پر چوٹ یا موت

کام کی جگہ پر کسی چوٹ یا موت کی صورت میں ، آجر کو مقامی حکام کو واقعے سے آگاہ کرنا ہوگا۔ آجر / کارکنان کو کارکن / ملازم کی درج ذیل تفصیلات فراہم کرنا ضروری ہیں:

- نام

- ورک پرمٹ نمبر

- پروپٹی نمبر

- زخمی ہونے کی تاریخ

- ذمہ دار شخص سے رابطہ کرنے کے لئے فون نمبر۔

Natural calamities

Do and don't in case of natural calamities

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.

قدرتی آفات قدرتی آفات کی صورت میں احتیاطی تدابیر

قدرتی آفات	کیا کرنا چاہیئے	کیا نہیں کرنا چاہیئے
آسمانی بجلی	بجلی کے ذرائع سے الیکٹرانک ڈیوائسز / آلات انپلگ کریں اور اپنے ایئر کنڈیشنر بند کر دیں	بجلی کا سامان استعمال نہ کریں۔ ہنگامی صورت حال کے علاوہ ، ٹیلیفون کے استعمال سے پرہیز کریں۔
	ٹھوس فرش یا دیواروں سے دور رہیں۔	آسمانی بجلی سے بچنے کے لئے زمین پر نہ لیٹیں
	اگر آپ گرے کی شکل میں ہیں تو دور دور ہوجائیں۔ اس سے متعدد ہلاکتوں کا امکان کم ہوجاتا ہے۔	جب تک حالات ٹھیک نہ ہو تو اندر ہی رہیں اور باہر جانے سے گریز کریں
	کھلے علاقوں سے پرہیز کریں۔	تیرنے اور نہانے سے گریز کریں۔ پانی بجلی کا ایک بہترین موصل ہے۔
	گرج کے آخری گھنٹوں کی آواز سے سننے کے بعد ، 30 منٹ تک محفوظ مقام پر رہیں۔	گرج کو نظر انداز نہ کریں۔ اگر آپ اس کو سن سکتے ہیں تو ہوشیار رہیں۔
سیلاب	موسم پر توجہ دیں۔ ریڈیو یا ٹیلی ویژن پر تازہ ترین پیشرفتوں پر عمل کریں اور حکام کی جانب سے جاری انخلا کی ہدایات پر عملدرآمد کے لئے تیار رہیں	جب تک مقامی عہدیداروں نے معمول کا اعلان نہ کیا تب تک محفوظ پناہ گاہ مت چھوڑیں
	بجلی کے وسائل سے برقی آلات انپلگ کریں اور اپنے ایئر کنڈیشنر بند کر دیں	سیلابی پانی میں داخل نہ ہوں۔ اگر آپ کو داخل ہونے کی ضرورت ہے تو ، پھر مناسب جوتے پہنیں
	تازہ پکا ہوا یا خشک کھانا کھائیں۔ اپنے کھانے کو ہمیشہ ڈھانپیں	وہ کھانا مت کھائیں جو سیلاب کے پانیوں میں پڑا ہو
	ٹوٹے ہوئے بجلی کے کھمبے ، ٹوٹے ہوئے پل ، ٹوٹے ہوئے شیشے ، تیز چیزیں اور ملبے کو دیکھیں	خراب شدہ برقی سامانوں کا استعمال نہ کریں ، استعمال کرنے سے پہلے اسے کسی الیکٹریشن سے چیک کروائیں
	اضافی دوائیوں کے ساتھ فرسٹ ایڈ کٹ تیار رکھیں	
زینچ	پرسکون رہیں! اگر آپ گھر کے اندر ہیں تو اندر ہی رہیں۔ اگر آپ باہر ہیں تو باہر رہیں۔	ایمرجینسی رسپونس پر دباؤ کم کرنے کے لئے ہنگامی نمبر پر فون کرنے سے گریز کریں
	اگر آپ کام پر ہیں تو ، ہنگامی منصوبہ یا انچارج شخص کی ہدایات پر عمل کریں۔	لفٹوں کا استعمال نہ کریں (وہ شاید ویسے بھی پھنس جائیں گے)۔

ماچس ، موم بتیاں یا کوئی شعلہ استعمال نہ کریں	اگر آپ گھر کے اندر ہیں تو ، دیوار کے خلاف کھڑے ہو ، کسی دروازے میں کھڑے ہوں ، یا بھاری فرنیچر کے نیچے رینگیں۔ کھڑکیوں اور باہر کے دروازوں سے دور رہیں۔	ریت کا طوفان
اگر آپ کار میں ہیں تو ، گاڑی کو روکیں اور زلزلے کے رکنے تک کار کے اندر ہی رہیں۔	اگر آپ باہر ہیں تو ، بجلی کی لائنوں یا گر پڑنے والی چیزوں سے دور ہی کھڑے رہیں۔ عمارتوں سے دور رہیں۔	
آپ فائر فائٹرز ، پولیس یا پیرامیڈکس سے مدد کی توقع نہ کریں۔ وہ دستیاب نہیں ہوسکتے ہیں۔	جس کو بھی ضرورت ہو اس کے لئے ابتدائی طبی امداد فراہم کریں۔	
اگر آپ اس سے بچ سکتے ہیں تو اپنے آپ کو اس سے بچائیں اور گھر کے اندر رہیں۔	دھول کے باریک ذرات کو فلٹر کرنے کے لئے اپنی ناک اور منہ کے گرد ماسک یا رومال پہن لو۔	
بہت ٹھنڈا ہوا میں اپنے ائر کنڈیشننگ یونٹ کو قائم نہ کریں؛ آپ وائرل انفیکشن کا زیادہ شکار ہوسکتے ہیں۔	آنکھوں کا تحفظ پہنیں	
اپنی گاڑی میں ائر کنڈیشننگ کو براہ راست اپنے چہرے پر مت لگائیں کیونکہ آپ کے گاڑی میں دھول کے ذرات براہ راست داخل ہونے کے امکانات بہت زیادہ ہیں۔	پورے آستین والے لباس پہنیں اور جتنا ہوسکے اپنے جسم کو ڈھانپیں تاکہ آپ الرجی سے بچ سکیں۔	
بچوں کو باہر کھیلنے کی اجازت نہ دیں۔	اپنے گھر کے اندر قدم رکھتے ہی اپنے ہاتھ دھوئے اور غسل کریں۔	
ریستوران یا کیفے میں باہر کھانوں سے تیار کھانا نہ کھائیں	اپنے آپ کو ہائیڈریٹڈ رکھیں۔	



نوٹ کریں

A large area for writing, consisting of a vertical dashed line on the left side and horizontal dashed lines across the page, creating a grid for notes.

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.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q9. Employers must provide for their foreign workers health insurance which is necessary for workers to access medical treatment.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q10. Friday is the holy day in Islam.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False

خود کو آزمائیں

امتحان پاس کرنے اور اگلے ماڈیول میں آگے بڑھنے کے لئے آپ کو کم از کم 6 سوالات کے صحیح جوابات دینا ہوں گے۔

سوال 1- غیر ملکی شہریوں کو قانون کی تعمیل کرتے ہوئے اپنی کمائی اپنے ملک واپس بھیجنے کی اجازت ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 2- اگر آپ کے پاس بینک اکاؤنٹ نہیں ہے پھر بھی آپ اپنے خاندان کو پیسے بھیج سکتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط

سوال 3- کام کی جگہ پر کسی چوٹ یا موت کی صورت میں ، آجر کو مقامی حکام کو واقعے سے آگاہ کرنا ہوگا۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 4- مشرق وسطی کے ممالک مزدوروں پر انکم ٹیکس نہیں لگاتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 5- اسٹیم شپس بحرین سے دوسرے خلیج بندرگاہوں کے ساتھ ساتھ پاکستان اور ہندوستان کے لئے بھی شیڈول سروس چلاتی ہیں۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 6- عام طور پر ، یہ آجر کی ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ ملازمت کے معاہدے کے تحت اس کے بدلے رہائش یا مکان کرایہ الاؤنس فراہم کرے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 7- تمام اسلامی تقریبات ، جیسے حج ، یا مکہ مکرمہ کے عظیم سفر ، اور رمضان کا مہینہ ، اسلامی تقویم کے ذریعہ طے کیا جاتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 8- ٹیکس کے ضوابط میں کہا گیا ہے کہ 20% کی معیاری شرح پر انکم ٹیکس کا اندازہ سعودی عرب میں خود سے کام کرنے والے غیر ملکی پیشہ ور افراد اور مشیروں کے ذریعہ سعودی عرب میں ہونے والی اپنی سرگرمیوں سے حاصل کردہ منافع پر کیا جاتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 9- آجروں کو اپنے غیر ملکی کارکنوں کے لئے صحت کی انشورینس کی فراہمی لازمی ہے جو کارکنوں کو طبی امداد تک پہنچنے کے لئے ضروری ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح
سوال 10- اسلام میں جمعہ کادن مقدس دن ہے۔	
<input type="checkbox"/> غلط	<input type="checkbox"/> صحیح

MODULE 4 LEGAL PROTECTION

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

SESSION 1 - CONSEQUENCES OF BREAKING THE LAW

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.

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.

ماڈیول 4: قانونی تحفظ

جی سی سی ممالک میں قابل اطلاق تنازعات کے حل کے نظام کا جائزہ فراہم کرنا	سیکھنے کے مقاصد:
- جی سی سی ممالک میں تنازعات کے حل کے لئے اٹھائے جانے والے اقدامات کی سمجھ بوجھ ہوگی - جی سی سی ممالک میں آپ کے لئے دستیاب قونسلر خدمات سے آگاہ رہیں گے	اس ماڈیول کے اختتام پر، آپ قابل ہوسکیں گے:

اجلاس 1 - قانون کی خلاف

ورزی کے نتائج

آپ کو خاص طور پر رمضان کے مقدس مہینے کے دوران یا جب مذہبی اہمیت والے مقامات پر جانا ہو، مقامی روایات، رسم و رواج، قوانین اور مذہبی رسوم و رواج کا ہر وقت احترام کرنا چاہئے۔ یاد رکھیں کہ آپ جی سی سی ممالک کے قوانین کے تابع ہیں۔ اگر آپ ناگہانی طور پر بھی، مقامی قوانین کی خلاف ورزی کرتے ہیں تو آپ کو ملک بدر، گرفتار یا قید کیا جاسکتا ہے۔

فوجداری جرائم

- مندرجہ ذیل جرائم کو سنگین جرم سمجھا جاتا ہے: ارتداد (کسی کے مذہب یا مذہب کو ترک کرنا) ، قتل ، زنا ، ہم جنس پرستی ، چوری اور شادی سے باہر جنسی تعلقات۔
- دیگر جرائم میں شراب نوشی ، منشیات کے استعمال ، قرضوں سے متعلق اور فحش نگاری کا استعمال شامل ہے۔ غیر قانونی منشیات کے قبضے ، استعمال یا اسمگلنگ کی سزائیاں سخت ہیں۔ سزا یافتہ مجرم کولمبی حراست یا موت کی سزا بھی ہوسکتی ہے۔
- قرض یا دیگر قانونی تنازعات میں پڑنے سے آپ کو ملک چھوڑنے سے روکا جاسکتا ہے جب تک کہ وہ حل نہ ہوجائیں۔

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.

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.

ٹریفک قوانین

خلیجی ممالک میں ٹریفک کے سخت قوانین ہیں اور اگر آپ خود کو ان میں سے کسی کی خلاف ورزی کرتے ہوئے پاتے ہیں تو ، بھاری جرمانے کی ادائیگی اور یہاں تک کہ جیل کا وقت گزارنے جیسے تکلیف دہ نتائج کا سامنا کرسکتے ہیں۔ گاڑی چلاتے وقت عام احتیاط کے طور پر ، اپنا موبائل فون دور رکھیں ، ٹریفک سگنل دیکھیں ، اور دوسری گاڑیوں اور سڑک استعمال کرنے والوں کے ساتھ کسی حادثے میں نہ پڑنے کی کوشش کریں ، کیونکہ اس معاملے کو حل کرنے میں آپ کا کافی وقت لگ سکتا ہے۔ نیز ، ایک مسافر ہونے کے ناطے ، کسی چیز میں تاخیر سے بچنے کے لئے ، ان چیزوں کا نوٹس ضرور لیں۔

لائسنس یافتہ سہولیات سے باہر شراب نہ پیئے۔ شراب پینے اور ڈرائیونگ سے متعلق انتہائی سخت قانون اور پالیسی ہے۔

تارکین وطن تنظیمیں جو غیر قانونی سرگرمیوں مثلاً منی ٹریڈنگ ، غیر قانونی بھرتی اور غیر مجاز ذخیرہ کرنے اور فنڈز کا غلط استعمال کرتے ہیں ان کے ساتھ سرگرمیوں میں مشغول ہونے میں محتاط رہیں۔ اس بات کو بھی یقینی بنائیں کہ تنظیموں میں آپ کی رکنیت اور سرگرمیوں میں شرکت آپ کے نظام الاوقات ، کام اور توجہ پر کوئی سمجھوتہ اور منفی اثر نہیں ڈالے گی۔

مختلف جرائم کے لئے سزائے موت دی جاسکتی ہے۔ جی سی سی ممالک میں سزائے موت کے مرتکب ہونے والے جرائم میں اندرونی یا بیرونی سلامتی اور ریاستی اداروں کے خلاف جرائم ، دہشت گردی کی وارداتیں ، اغوا ، عصمت دری ، منشیات کی اسمگلنگ کے نتیجے میں موت ، جسم فروشی ، 'بڑھتے ہوئے' قتل اور انسانی اسمگلنگ جیسے جرائم شامل ہیں۔

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 آپ کو پولیس نے روکا یا گرفتار کر لیا

کوئی بھی پولیس افسر آپ کو روک سکتا ہے اور بغیر کسی وارنٹ کے سخت جرائم کے الزام میں آپ کو گرفتار کر سکتا ہے۔

اگر پولیس آپ کو روکتی ہے تو ، وہ آپ سے کوئی بھی سوال پوچھ سکتے ہیں جو ان کے خیال میں متعلقہ ہو۔ پوچھے گئے عام سوالات یہ ہیں:

- کیا میں آپ کی اصل دستاویزات دیکھ سکتا ہوں؟

- آپ کا پورا نام کیا ہے؟

- آپ کا پورا پتہ کیا ہے؟

ان سے نرمی سے پوچھیں کہ وہ آپ کو کیوں گرفتار کر رہے ہیں۔ اگر آپ کو جی سی سی ممالک میں گرفتار یا حراست میں لیا جاتا ہے تو آپ کو گرفتاری کرنے والے حکام کو مطلع کرنا چاہئے کہ آپ ان کی

گرفتاری کے بارے میں فوری طور پر اپنے سفارتخانے یا قونصلر کو مطلع کریں۔ قونصلر تعلقات کے بارے میں ویانا کنونشن کے مطابق ، گرفتاری کرنے والے حکام کو آپ کے سفارت خانے کو آپ کی نظربندی یا گرفتاری سے آگاہ کرنے کی ضرورت نہیں ہے جب تک کہ آپ خاص طور پر ان سے ایسا کرنے کو نہ کہیں۔

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

اس حقیقت سے آگاہ رہیں کہ قونصلر عہدیدار جیل سے آپ کی رہائی کا بندوبست نہیں کریں گے۔ آپ اس ملک کے مجرمانہ انصاف کے نظام کے تابع ہیں جہاں آپ کو گرفتار کر کے قید کر دیا گیا ہے۔ اگر آپ کو جی سی سی ممالک میں گرفتار کر کے حراست میں لیا جاتا ہے تو ، سفارتخانے کے اہلکار یہ کرسکتے ہیں:

- مناسب حکام سے فوری طور پر آپ تک رسائی حاصل کرنے کے لئے کہیں
- آپ کی درخواست پر ، اپنے کنبہ کو صورتحال سے آگاہ کریں اور مقامی قانونی اور جیل کے نظام کے بارے میں عمومی معلومات فراہم کریں
- مقامی وکلاء اور قانونی ترجمہ خدمت فراہم کرنے والوں کی تازہ ترین فہرست فراہم کریں
- اگر آپ پر جرم ثابت ہونے یا موت کی سزا پانے والے جرم کا مجرم قرار پائے ہیں تو آپ کی طرف سے صریح مداخلت کریں

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 Pakistan Embassy.

اگر آپ کو کسی عدالت میں لے جایا جاتا ہے

کسی بھی چیز پر اعتراف کرنے یا کسی ایسی دستاویزات پر دستخط کرنے سے بچنے کی کوشش کریں جس کی آپ کو سمجھ نہیں ہے۔ جھوٹ نہ بولیں یا جھوٹی دستاویزات نہ دیں۔

اگر آپ مقامی زبان کو نہیں سمجھتے اور آپ پر لگائے گئے الزامات کی پیروی کرنے میں دشواریوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے تو آپ کو اس کی وضاحت کرنی ہوگی اور مترجم کی درخواست کرنی ہوگی۔ آپ کو کسی وکیل کی قانونی مدد کا حق حاصل ہے۔ اگر آپ کو الزام کی سمجھ نہیں ہے تو آپ قصور کو نہ مانیں اور پاکستان سفارتخانے میں کسی وکیل یا ویلفیئر اٹاچی سے بات کرنے کو کہیں۔

SESSION 2 – DISPUTE SETTLEMENT MECHANISMS

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.

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.

اجلاس 2 - تنازعہ طے کرنے والی ترکیبیں

غیر ملکی کارکنوں کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ کسی بھی طرح کی خلاف ورزی کی صورت میں مندرجہ ذیل اقدامات کریں:

1. **آجر سے بات کریں۔** بہت سے معاملات میں ، تنازعہ اسی مرحلے پر طے پا جاتا ہے ، اور مسئلہ حل ہو جاتا ہے۔
2. **بھرتی کرنے والی ایجنسیوں سے تبادلہ خیال کریں۔** ایجنسی کو غیر جانبدارانہ طور پر فریقین کے ساتھ بات چیت کرنی چاہئے اور معاملے کو حل کرنے کی کوشش کرنی چاہئے ، خاص طور پر اگر اس میں معاہدے کی کوئی شرائط شامل ہوں۔
3. **شکایت درج کروائیں۔** آپ آجر کے خلاف لیبر ڈیپارٹمنٹ میں شکایت درج کر سکتے ہیں (نیچے ملاحظہ کریں)۔

4. **عدالت میں جانا**۔ اگر لیبر ڈیپارٹمنٹ نے مزدوری کی شکایت حل نہیں کی تھی یا اس کا حل نہیں نکالا ہے تو آپ اس معاملے کو مجاز عدالت (لیبر کورٹ) کے پاس بھیج سکتے ہیں۔

5. **انسانی حقوق کمیشن میں شکایت درج کروانا** جو خلاف ورزیوں پر نظر رکھتا ہے اور شکایات موصول کرتا ہے۔

اس حقیقت سے آگاہ رہیں کہ خاص طور پر زبان اور قانونی طریقہ کار کی وجہ سے قانونی نظام تک رسائی مشکل ہے۔ آپ اس وقت تک عدالت تک نہیں جاسکتے جب تک کہ متعلقہ مقامی حکام (عام لیبر آفس میں) اپنی ابتدائی تفتیش مکمل نہ کی ہو۔ **اس طرح کی تحقیقات قانونی ثبوت پر منحصر ہوتے ہیں۔**

بغیر معاوضہ تارکین وطن مزدوروں کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ وہ آجر کے لئے کام کرتے رہیں کیونکہ بصورت دیگر آجر ان کے خلاف مفروری کا مقدمہ درج کرسکتا ہے۔ تارکین وطن کارکنوں کے خلاف مفروری کا مقدمہ درج کرنا عدالتی عمل کو مزید پیچیدہ بنا دیتا ہے۔

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.

بحرین میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں

اگر آپ اپنے مالک کے خلاف شکایت درج کروانے کی ضرورت محسوس کرتے ہیں تو ، ضروری دستاویزات یہ ہیں:

- شکایت / شکایت کی وضاحت کرنے والا خط
- ملازم شناختی کارڈ کی کاپی
- رہائشی ویزا کے ساتھ پاسپورٹ کی کاپی
- شکایت / شکایت کی حمایت کرنے والے دستاویزات کی کاپی
- دستاویزات میں حاضری ، تنخواہوں کے بیانات ، استعفیٰ کا خط ، اور دوسری فائلیں شامل ہیں جو آپ کی شکایت / شکایت کو ثابت کرتی ہیں یا ان کی حمایت کرتی ہیں۔

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.

مفاہمت

مزدوروں اور آجروں کے مابین پیدا ہونے والی پریشانیوں یا تنازعات کو وزارت محنت و سماجی ترقی (ایم او ایل ایس ڈی) میں انفرادی مزدور تنازعات تصفیے کی اتھارٹی میں لایا جاسکتا ہے۔ اس میں شکایات کا 'یونٹ کاؤنٹر' ہے جو صبح 7:30 سے شام 2 بجے تک کھلا رہتا ہے۔ لیبر کنٹریکٹ جاری کرنے کے بعد 2 سال اور 30 دن کا عرصہ گزرنے کے بعد دائر شکایات کو قبول نہیں کیا جائے گا۔ اگر کسی تنازعہ کا تصفیہ ہوجاتا ہے تو ، انفرادی تنازعات کے تصفیے کا اتھارٹی اس ضمن میں ایک بیان پیش کرے گا جس پر دونوں فریقوں کے دستخط ہوں گے۔

طریقہ کار

- ایل ایم آر اے فارن سروسز اینڈ پروٹیکشن سینٹر پر جائیں۔
- شکایات کے یونٹ کاؤنٹر پر آگے بڑھیں۔
- مطلوبہ دستاویزات کے ساتھ اپنا خط بھی جمع کروائیں۔
- اپنی شکایت کو دور کرنے کے سلسلے میں ایل ایم آر اے سے مزید ہدایات کا انتظار کریں۔

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.

عدالتی تدارک

مزدور لیبر کیس ایڈمنسٹریشن آفس میں دعویٰ دائر کر کے عدالتی تدارک حاصل کرسکتے ہیں۔ دعویٰ دائر کرنے کے نتیجے میں 2 مہینوں کے اندر سماعت مقرر ہوگی۔ ممکن ہے کہ پہلے ایم او ایل ایس ڈی حاصل کیے بغیر ہی عدالتی تدارک کا براہ راست سہارا لیا جائے۔ کارکنوں کو عدالت کی فیس سے مستثنیٰ ہے۔ بحرین لیبر مارکیٹ ریگولیٹری اتھارٹی (ایل ایم آر اے) نے تارکین وطن کارکنوں کی شکایات درج کرنے میں مدد کے لئے ایک یونٹ کا آغاز کیا (سہلا اور رففا شاخیں)۔ ایک بار رجسٹریشن کے بعد ، اسی دن شکایات کو بحرین کے جسٹس ، اسلامی امور اور اوقاف وزارت کو الیکٹرانک طور پر بھیجا جاتا ہے۔ لیبر کیس ایڈمنسٹریشن آفس مرحلے کے اختتام پر ، جج ان کی رائے رپورٹ کو نوٹ کرے گا اور اس کیس کو ہائی سول کورٹ کے پاس بھیجے گا۔ اگرچہ عدالت کی سماعتیں مفت تشریح فراہم کرتی ہیں ، لیکن تارکین وطن کو شکایت درج کرنے کے لئے اپنی تمام دستاویزات کا عربی زبان میں ترجمہ اور فائل کرنا ہوگا۔ ملازمت سے متعلق شکایات عام طور پر 6 سے 12 ماہ میں نبٹائیں جاتے ہیں۔ آجر کے خلاف عدم ادائیگی کی شکایت درج کرنے کے لئے تارکین وطن کارکنان کی حاضری لازمی ہے۔ بصورت دیگر ، اسے وکیل کو پاور آف اٹارنی دینے کی ضرورت ہے۔

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.

کویت میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں

مفاہمت

کویت کے تمام کارکنوں کو اپنے مالک اور لیبر ریلیشنز ڈیپارٹمنٹ کو شکایت پیش کرنے کا حق حاصل ہے۔ کارکنوں کو افرادی قوت کے دفتر (ملک بھر میں 6 دفاتر) کے لئے مقامی پبلک اتھارٹی میں شکایت دائر کرنا چاہئے۔ ایک تفتیش کار کسی نتیجے پر پہنچنے کے لئے ثالثی کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ ملازمت کے معاہدے سے پیدا ہونے والے تنازعہ کے بارے میں ملازم کو عدالت میں دعویٰ دائر کرنے سے پہلے ایم او ایس اے ایل کے پاس درخواست دائر کرنا ہوگی۔ اگر معاملہ ایک ماہ میں حل نہیں ہو سکا تو ، ایم او ایس اے ایل اس معاملے کو پہلی بار عدالت میں بھیجے گا۔ گھریلو خدمات میں کام کرنے والے ، جیسے ڈرائیورز اور گھریلو ملازمین ، کسی خاص کوڈ (سرکاری / نجی شعبے) کے احاطہ میں نہیں ہیں اسی لئے انہیں قانون کے عام اصولوں پر انحصار کرنا ہوگا۔

طریقہ کار

- لیبر شکایات کی درخواست کو پُر کرنے کے لئے محکمہ لیبر ریلیشنز میں جائیں۔
- مطلوبہ دستاویزات (ورک پرمٹ ، سول شناختی ، پاسپورٹ ، دیگر معاون دستاویزات) کے ساتھ اپنا خط بھی جمع کروائیں۔
- اپنی شکایت کو دور کرنے کے سلسلے میں لیبر ریلیشنز ڈیپارٹمنٹ سے مزید ہدایات کا انتظار کریں۔
- کارکن اور آجر دونوں کو مجاز تفتیش کار کے سامنے ذاتی طور پر حاضر ہونا لازمی ہے۔
- اگر دونوں فریق اس معاملے کو خوش اسلوبی سے حل کرنے پر راضی ہو جائیں تو ، میمورنڈم میں اس کیس کا دستاویز کیا جائے گا۔ جب کوئی معاہدہ نہیں ہوتا ہے تو ، تفتیش کار اس حقیقت کا قانونی بیان تیار کرے گا۔

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.

عدالتی تدارک

مقدمات سول کورٹ (لیبر سرکٹ) لائے جاسکتے ہیں۔ تمام کیس عدالتی فیس سے مستثنیٰ ہیں۔ مفاہمت: گھریلو کارکنوں کو پبلک اتھارٹی برائے افرادی قوت میں ڈومیسٹک ورکرز ڈیپارٹمنٹ میں تنازعات لانے کی ضرورت ہے۔ عدالتی تدارک: مقدمات سول کورٹ (لیبر سرکٹ) میں لائے جا سکتے ہیں۔ تمام کیس عدالتی فیس سے مستثنیٰ ہیں۔

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.

عمان میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں

مفاہمت

اگر آجریا بھرتی کرنے والی ایجنسی کے ذریعہ شکایت حل نہیں ہوتے تو، کارکن افراد کے خلاف وزارت افرادی قوت (MoM's) کے پورٹل www.manpower.gov.om کے ذریعہ آن لائن شکایت درج کراسکتا ہے۔ وزارت افرادی قوت کے ساتھ رجسٹرڈ تنازعات، ضوابط کے مطابق، 15 دن کے اندر حل ہوجانے چاہیئے۔

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.

عدالتی تدارک

دوستانہ تدارک کی ناکامی کی صورت میں، حل نہ ہونے والے تنازعات کو قابل عدالت (محکمہ لیبر) کے سامنے لایا جاسکتا ہے۔ عمان میں قانون غیر عربی بولنے والوں کے لئے قانونی چارہ جوئی کے تمام مراحل پر عدالتی کارروائی کی مفت ترجمہ فراہم کیا جاتا ہے۔ کچھ وکلاء بھی آسان کیسوں کے لئے مفت خدمات فراہم کرتے ہیں۔ فیصلے سے پہلے کئی سماعتیں ہوسکتی ہیں۔ استدعا کو اپیلٹ کورٹ میں چیلنج کیا جاسکتا ہے۔

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.

قطر میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں

ملازمت کے تنازعہ کی صورت میں ، قطری حکام معاہدے کے عربی ورژن سے رجوع کرتے ہیں۔ ملازم ہنگامی صورتحال یا ملازمت یا کاروباری تنازعہ کی صورت میں ان کی کفیل کی منظوری کے بغیر قطر چھوڑنے کے قابل نہیں ہوگا۔ فریقین کو محکمہ اور کمیٹی کے مراحل کو نظرانداز کرنے کی اجازت نہیں ہے۔ غیر ملکی کارکن جو اپنے حقوق کی پامالی محسوس کرتے ہیں وہ ضروری طریقہ کار اختیار کرنے کے لئے قومی انسانی حقوق کمیٹی کو شکایت درج کر سکتے ہیں۔ قومی انسانی حقوق کمیٹی کا مشن غیر ملکوں سمیت ، قطر کے ریاست کے دائرہ اختیار سے مشروط ہر فرد کے لئے انسانی حقوق کا تحفظ اور فروغ فراہم کرتا ہے۔ آپ شکایتی فارم <https://nhrc-qa.org/en/basic-information/> پر پرنٹنگ کے بعد مددگار دستاویزات کے ساتھ (0097444444013) پر فیکس یا ای میل info@nhrc.org.qa پر بھی بھیج سکتے ہیں۔

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.

مفاہمت

کارکنان اپنے تنازعہ کو خوشگوار تصفیہ کے لئے ADLSA میں پیش کر سکتے ہیں۔ کوئی بھی فریق اس تنازعہ کو محکمہ کے پاس بھیج سکتا ہے۔ محکمہ درخواست دینے کے سات دن کے اندر تنازعہ کو طے کرنے کی پابند ہے۔ ایسے حالات میں جہاں فریقین نے سمجھوتہ کرنے پر اتفاق کیا ہو ، ان کو اپنی طے شدہ میٹنگ کے چند منٹ پر دستخط کرنے کی ضرورت ہوگی جو بعد میں محکمہ کے ذریعہ تصدیق شدہ ہوگی۔

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.

عدالتی تدارک

ان معاملات میں جہاں دوستانہ حل حاصل نہیں ہوتا، ADLSA یہ معاملہ ورکرز کی تنازعات کو حل کرنے والی کمیٹی کو پیش کردیتا ہے۔ کمیٹی ہفتے میں تین بار اجلاس کرتی ہے۔ اپیلٹ کورٹ کے روبرو ورکرز ڈسپیوٹ سیٹلمنٹ کمیٹی کے جاری کردہ فیصلے کے خلاف اپیل ممکن ہے۔

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.

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.

سعودی عرب میں بطور کارکن شکایت کیسے درج کریں

آجر اور ملازم کے مابین مزدور قانون کے تحت جھگڑے کے سب سے عام شعبے معاوضے ، کام کے اوقات ، اوور ٹائم تنخواہ ، معطلی اور خدمت کے اختتام سے متعلق فوائد کے بارے میں ہیں۔

مقاہمت

مزدوری کے تنازعات کی صورت میں ، کام کے مقام کی حدود میں واقع لیبر آفس میں مقدمات درج کیے جانے ہیں۔

لیبر آفس تنازعات کو خوش اسلوبی سے حل کرنے کے لئے اقدامات کرے گا۔ اگر آجر اور ملازم ثالث کے غیر پابند فیصلے کو قبول نہیں کرتے ہیں تو ، معاملہ مزدوری تنازعات کے حل کے لئے کمیشن کے پاس جائے گا۔ گھریلو ملازمین سے متعلق معاملات میں ، شکایات کو 15 دن کے اندر ایک دوستانہ حل کے لئے کمیٹی کے پاس بھیج دیا جاتا ہے۔ اگر معاملہ حل نہیں ہوتا ہے تو ، کمیٹی 10 دن میں فیصلہ کرے گی۔ یہ ممکن ہے کہ اس فیصلے کے خلاف الیکٹرونکلی لیبر کورٹ میں اپیل دائر کریں۔

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.

عدالتی تدارک

لیبر کورٹس ملازمت کے معاہدوں ، حقوق ، چوٹوں ، معاوضے اور سماجی انشورنس دعووں سے متعلق تنازعات کے اہل ہیں۔ لیبر دفاتر کے خوشگوار تصفیے کے محکموں کے ذریعہ جاری کردہ ثالثی کی رپورٹس کو "قابل عمل دستاویزات" کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے۔ جنرل آرگنائزیشن فار سوشل انشورنس (GOSI) کے خلاف کارکنوں اور آجروں کی شکایات GOSI کے تحت اہل ایجنسی کے ساتھ دائر کی جاتی ہیں۔ اس ایجنسی کے فیصلے کے خلاف GOSI میں اپیل کرنا ممکن ہے۔ اگر اپیل خارج ہو جاتی ہے تو ، مؤکل لیبر کورٹ سے رجوع کرسکتا ہے۔ اگر عدالت کو معلوم ہوتا ہے کہ مزدور قانون کے کسی ضابطے کی خلاف ورزی ہوئی ہے تو ، ان کو سزا دینے کا اختیار ہے۔ اگر کوئی فریق اس فیصلے سے مطمئن نہیں ہے تو ، پارٹی عدالت کے اپیلیٹ کورٹ میں اپیل کرسکتی ہے۔

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 Emiratisation 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.

متحدہ عرب امارات میں بطور کارکن شکایات کیسے درج کریں

مفاہمت

ممکن ہے کہ تنازعات کے دوستانہ حل کے لئے وزارت انسانی وسائل اور امارات (MOHRE) کے پاس شکایت درج کروائی جائے۔ مفاہمت اور MOHRE کو شکایت کرنا لازمی تقاضے ہیں۔ اگر شکایت جمع کرانے کے 2 ہفتوں کے اندر طے نہ ہو تو ، MOHRE تنازعہ کو مجاز عدالت میں بھیج سکتی ہے۔

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.

عدالتی تدارک

وہ تنازعات جن کا حل ایم او ایچ آر ای کے ذریعے نہیں نکالا جاسکتا وہ لیبر کورٹ یا دیگر سول عدالتوں کے سامنے لایا جاسکتا ہے۔ عدالت کو لازمی طور پر فائل کے وصول ہونے کی تاریخ سے 3 دن کے اندر سماعت کی تاریخ طے کرنی ہوگی۔ گھریلو ملازمین کے لئے ، اس قانون کی دفعات کے تحت حقوق کی بازیابی کے لئے کوئی قانونی کارروائی قانونی جواز کے بغیر ملازمت کے خاتمے کے 6 ماہ کے بعد نہیں لائی جاسکتی ہے۔ عدالتوں میں ، ملازم کو کسی بھی دعوے کے لئے عدالتوں کی فیس ادا کرنے کی ضرورت ہوگی۔ ملازمت سے متعلق شکایات عام طور پر ایک ہفتہ سے ایک ماہ کے درمیان وقت لیتی ہیں ، اور اس کے بعد پہلی بار عدالتوں میں تقریباً نو ماہ کے لئے رہتے ہیں۔

SESSION 3 - CONSULAR ASSISTANCE IN THE COUNTRY OF DESTINATION

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 Pakistani 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 Pakistani nationals found indulging in exploiting fellow Pakistani or jeopardizing their interest in any way.

The Pakistani 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'.

اجلاس 3۔ منزل مقصود کے ممالک میں کونسلر معاونت

سفارت خانہ مزدوروں کی شکایات کے مقدمات پہلے کفیل کے ساتھ اٹھاتا ہے اور اگر کوئی قابل اطمینان حل نہیں نکالا گیا تو کارکنوں کو مشورے دیتے ہیں کہ وہ وزارت محنت کے پاس مقدمہ درج کرے اور پھر سفارتخانہ متعلقہ حکام کے ساتھ کیس کی پیروی کرتا ہے۔

سفارت خانہ پاکستانی شہریوں کو صرف ان صورتوں میں مدد فراہم کرتا ہے جب ان کی طرف سے مقامی قوانین ، سول یا مجرم کی کوئی خلاف ورزی نہ ہو۔ سفارت خانہ ایسی کارروائی بھی کرسکتا ہے جیسے بلیک لسٹنگ ، پاسپورٹ کو ناگوار بنانا / منسوخ کرنا اور / یا ایسے پاکستانی شہریوں کے خلاف کارروائی شروع کرنا جو اپنے ساتھی پاکستانی کا استحصال کرنے میں ملوث ہے یا کسی بھی طرح سے ان کی مفادات کو خطرے میں ڈال رہے ہو۔

کسی بھی ملازمت کے لئے خلیجی ممالک جانے سے پہلے پاکستانی شہریوں کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ وہ سفارت خانے کے ذریعہ یا کیسی مجاز ذریعے سے کمپنی / آجر کے موقف ، معاہدے کی شرائط اور بشمول تنخواہ ، رہائش ، نقل و حمل ، طبی سہولیات ، اوور ٹائم ، رخصت ، ہوائی جہاز ، بیمہ اور معاوضہ کے بارے میں معلوم کرنا چاہیے۔ کسی بھی صورت میں ، انہیں کسی خالی کاغذات / معاہدوں پر دستخط کرنے یا کسی بھی افرادی قوت کی ایجنسیوں یا 'رابطوں' کی جانب سے کسی بھی کھلی ہوئی ملازمت کی پیش کش یا زبانی یقین دہانی کو قبول نہیں کرنا چاہئے۔

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.

اپنے سفارتخانے یا قونصل خانے میں رجسٹر ہوں

جی سی سی ممالک میں پہنچنے سے پہلے اپنے ملک کے سفارتخانے کے پتے اور فون نمبر حاصل کریں۔ اگر ممکن ہو تو ، سفارت خانے کا سفر کریں ، یا کم از کم کسی نقشے پر اسپاٹ کریں اور جانیں کہ اگر آپ کو ضرورت ہو تو آپ وہاں کیسے پہنچ سکتے ہیں۔

اپنے سفارت خانے یا قونصل خانے کے ساتھ اندراج یا رابطہ کرنا ضروری ہے۔ انہیں اپنے مقام اور اپنے نام کے بارے میں بتائیں۔ بعض اوقات ، آپ سے درخواست کی جاتی ہے کہ وہ انہیں اپنے کام کے معاہدے کی ایک کاپی فراہم کریں ، خاص طور پر اگر سفارتخانے میں کوئی لیبر یا فلاحی اٹاچی تعینات ہے۔ کسی قونصل خانے یا سفارت خانے کے ساتھ اندراج آپ کے رہائشی ملک میں آپ کی قومیت کے ملک کی نمائندگی کرتا ہے۔

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.

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

Pakistan has a clear policy to support overseas employment for Pakistani workers. The protection system is organized both internally and in the main countries of destination.

One of the priority mandates 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.

تارکین وطن کارکنوں کے لئے پروگرام اور خدمات

سفارت خانوں اور قونصل خانے کے ترجیحی مینڈیٹ اور ذمہ داریوں میں سے ایک یہ ہے کہ وہ اپنے شہریوں کو امداد اور خدمات مہیا کریں، خواہ مصیبت یا ہنگامی صورتحال میں ہو یا عام اوقات میں۔ کچھ ممالک میں بیرون ملک مشنوں میں مزدوروں کے لیبر ایٹاچس، لیبر ایشوز کے ذمہ داران، شامل ہوتے ہیں۔ وہ مہاجر کارکنوں کو مدد کی پیش کش اور ان کی شکایات سے نمٹنے کے ذمہ دار ہیں۔ نیچے دی گئی فہرستیں تارکین وطن مزدوروں کے لئے پروگراموں اور خدمات کی مثالیں ہیں جو منزل مقصود ممالک کے ساتھ ساتھ اصل ممالک اپنے سفارتی اور قونصلر مشنوں کے ذریعے فراہم کرتے ہیں۔

بنیادی معاونت	قانونی خدمات	لیبر سروس
<ul style="list-style-type: none"> خاص طور پر بے قاعدہ / غیر دستاویزی تارکین وطن کارکنوں کی وطن واپسی ، باقیات اور ذاتی سامان کی کھیپ خون میں رقم کی بات چیت ٹھکانے اور حالات کی تصدیق فوجداری مقدمات میں معاونت امیگریشن کے معاملات میں تعاون غیر قانونی بھرتی اور افراد میں اسمگلنگ کے متاثرین کی امداد اغوا اور برغمالیوں کے متاثرین کی مدد 	<ul style="list-style-type: none"> نظر بند یا سزا یافتہ مہاجر کارکن کی مدد وکیل یا وکیل کی خدمات کی فراہمی جیل اور اسپتال کا دورہ ، عدالتی سماعت اور قونصلر مشن میزبان ملک کے قوانین ، اور مجرمانہ اور قانونی طریقہ کار پر چلنے والے کلائنٹس کیلئے بنیادی معلومات مقابہت کی کارروائی ، دوستانہ تصفیہ حلف نامے یا حلفی بیانات کی تیاری دستاویزات کا ترجمہ ابتدائی تفتیش اور سماعتوں کے دوران مشاورت 	<ul style="list-style-type: none"> ملازمت سے متعلق شکایات میں تعاون کام کے معاہدوں ، اجرت کی ادائیگی ، اور دیگر فوائد کی تعمیل ورک پرمٹ: درخواست ، تجدید ، میعاد ختم ہونے ٹھکانے ، بھاگ دوڑ اور اسی طرح کی دیگر شکایات کا پتہ لگانا آجر اور ملازمین کے تعلقات سے پیدا ہونے والی موت کے فوائد ، خدمت کے آخری فوائد ، اور بیمہ اور دیگر فوائد ملازمت کی ذمہ داریوں کی عدم کارکردگی سے متعلق مشاورت

پاکستان کی واضح پالیسی ہے کہ وہ پاکستانی کارکنوں کے لئے بیرون ملک روزگار کی حمایت کرے۔ تحفظ کا نظام داخلی اور منزل مقصود دونوں ممالک میں منظم ہے۔ سفارت خانوں اور قونصل خانوں کے ترجیحی مینڈیٹ اور ذمہ داریوں میں سے ایک یہ ہے کہ وہ اپنے شہریوں کو امداد اور خدمات مہیا کریں ، خواہ مصیبت یا ہنگامی صورتحال میں ہو یا عام اوقات میں۔

Services offered by OPF

OPF offers multiple services to Pakistanis working or settled abroad and their families/dependents living in Pakistan:

- Complaint Cell – Pakistani citizens can launch complaints through the post, e-mail, fax, Online Complaints Management System and personal visits. Overseas Pakistanis are advised to submit their complaints with complete details and documentary proof as per area of jurisdiction pertaining to their complaints about early resolution of grievances to minimize time gap before initial action.
- Airport Facilitation - One Window Facilitation Desks (OWFDs) are established at each terminal (International arrival/departure) for the assistance of overseas Pakistani passenger's round the clock. Trained officials deputed at OWFDs ensure assistance to overseas Pakistanis.
- Ambulance Service - OPF provides free ambulance service for transportation of the dead bodies of overseas Pakistanis from all international airports of Pakistan to their native towns.
- FERC - a special package of Foreign Exchange Remittance Card (FERC) was introduced by the Ministry of Finance in September 2001 to facilitate the overseas Pakistanis community.
- Financial Assistance - Financial Aid Scheme provide financial assistance to the destitute families of Overseas Pakistanis in the event of death or disability of Overseas Pakistanis, while working abroad or a period of three years from the permanent return to Pakistan.

- Housing - OPF has established several housing schemes located at the prime locations in the cities of Islamabad, Lahore, Gujrat, Peshawar, Dadu, Larkana and Mirpur (AJK).
- Education - OPF Education Division is in charge with scholarships, stipends or grants to the children of the emigrants for studies in the field of science, technology, art and management in Pakistan and abroad, as well as establishment and management of educational institutions in Pakistan in which the children of the emigrants are to study.
- Reintegration of returnees.

او پی ایف کے ذریعہ پیش کردہ خدمات

او پی ایف پاکستان میں مقیم یا بیرون ملک مقیم پاکستانیوں اور ان کے کنبہ / انحصار کرنے والے پاکستانیوں کے لئے متعدد خدمات پیش کرتا ہے:

- **شکایت سیل:** پاکستانی شہری پوسٹ ، ای میل ، فیکس ، آن لائن شکایات کے انتظام کے نظام اور ذاتی دوروں کے ذریعے شکایات کا آغاز کرسکتے ہیں۔ بیرون ملک مقیم پاکستانیوں کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ ابتدائی کارروائی سے قبل وقت کے ضیاع کو کم کرنے کے لئے اور شکایات کے جلد حل کے بارے میں اپنی شکایات سے متعلق دائرہ اختیار کے مطابق اپنی شکایات مکمل تفصیلات اور دستاویزی ثبوت کے ساتھ جمع کروائیں۔

- **ہوائی اڈے میں سہولت** - بیرون ملک مقیم پاکستانی مسافروں کی چوبیس گھنٹے مدد کے لئے ہر ٹرمینل (بین الاقوامی آمد / روانگی) پر ونڈو سہولت ڈیسک (او ڈبلیو ایف ڈی) قائم کی گئی ہے۔ او ڈبلیو ایف ڈی میں تعینات تربیت یافتہ عہدیدار بیرون ملک مقیم پاکستانیوں کی امداد کو یقینی بناتے ہیں۔

- **ایمبولینس سروس**۔ او پی ایف بیرون ملک مقیم پاکستانیوں کی لاشوں کو ان کے آبائی شہروں تک پہنچانے کے لئے مفت ایمبولینس سروس مہیا کرتی ہے۔

- **ایف ای آر سی** - بیرون ملک مقیم پاکستانی کمیونٹی کی سہولت کے لئے وزارت خزانہ نے ستمبر 2001 میں فارن ایکسچینج ترسیلات کارڈ (ایف ای آر سی) کا ایک خصوصی پیکیج متعارف کرایا تھا۔

- **مالی معاونت** - فنانشل ایڈ اسکیم بیرون ملک مقیم پاکستانیوں کی موت یا معذوری کی صورت میں بیرون ملک مقیم پاکستانیوں کے بے سہارا خاندانوں کو بیرون ملک ملازمت کرتے ہوئے یا مستقل طور پر پاکستان واپس آنے سے تین سال کی مدت میں مالی مدد فراہم کرتی ہے۔

- **ہاؤسنگ**۔ او پی ایف نے اسلام آباد ، لاہور ، گجرات ، پشاور ، دادو ، لاڑکانہ اور میرپور (آزاد جموں کشمیر) شہروں میں بہت سے رہائشی اسکیمیں قائم کی ہیں۔

- **تعلیم**۔ او پی ایف ایجوکیشن ڈویژن مہاجرین کے بچوں کو پاکستان اور بیرون ملک سائنس ، ٹکنالوجی ، آرٹ اینڈ مینجمنٹ کے شعبے میں تعلیم حاصل کرنے کے لئے وظائف یا گرانٹ کے ساتھ ساتھ پاکستان میں تعلیمی اداروں کے قیام اور انتظام کے ذمہ دار ہے۔ جن میں ہجرت کرنے والے افراد کے بچے پڑھتے ہیں۔

- واپس آنے والوں تارکین وطن کو دوبارہ معاشرے میں ضم کرنا۔

Community Welfare attaché

- They are Pakistani officials working in the overseas Missions, in charge of the labour issues.
- They are responsible for offering support to migrant workers and for dealing with their complaints.
- They verify and attest migrants' documents at the Pakistani Mission.
- They monitor rules and regulations in force in the country of work and their impact on Pakistani workers
- They take action in case of exploitation of Pakistani employees and ensure that the welfare and protection of Pakistani workers are respected.

The contact details can be accessed at <https://beoe.gov.pk/community-welfare-attache-offices>.

The complaint cell of the Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development deals with different kinds of complaints, grievances, and problems faced by Overseas Pakistanis and by their families back home. The complaints are taken up either with concerned authorities abroad through CWAs or in Pakistan either directly or through OPF. The web-based complaints system can be accessed at <http://callsarzameen.ophrd.gov.pk/cms/public/complaintform/34>.

کمیونٹی ویلفیئر اٹاچی

- یہ بیرون ملک مشنوں میں مزدوری کے معاملات کے انچارج ، پاکستانی اہلکار ہیں۔
- یہ تارکین وطن کارکنوں کو مدد کی پیش کش اور ان کی شکایات سے نمٹنے کے ذمہ دار ہیں۔
- یہ پاکستانی مشن میں مہاجرین کی دستاویزات کی تصدیق اور توثیق کرتے ہیں۔
- یہ میزبان ملک میں قواعد و ضوابط اور پاکستانی کارکنوں پر ان کے اثرات پر نظر رکھتے ہیں۔
- یہ پاکستانی ملازمین کے استحصال کی صورت میں کارروائی کرتے ہیں اور یہ یقینی بناتے ہیں کہ پاکستانی کارکنوں کی فلاح و بہبود اور تحفظ کا احترام کیا جائے۔

رابطے کی تفصیلات <https://beoe.gov.pk/commune-welfare-attache-offices> پر حاصل کی جاسکتی ہیں۔

منسٹری آف اورسیز پاکستانیز اینڈ ہیومن ریسورس ڈیولپمنٹ کا شکایتی سیل مختلف قسم کی شکایات ، شکوے ، اور بیرون ملک مقیم پاکستانیوں اور وطن میں موجود ان کے اہل خانہ کو پیش آنے والی پریشانیوں سے نمٹتا ہے۔ یہ شکایات بیرون ملک متعلقہ حکام کے پاس سی ڈبلیو اے کے ذریعے یا پاکستان میں براہ راست یا او پی ایف کے توسط سے اٹھائی جاتی ہیں۔ ویب پر مبنی شکایات کے نظام تک رسائی <http://callsarzameen.ophrd.gov.pk/cms/public/complaintform/34> کے ذریعے حاصل کی جاسکتی ہے۔



نوٹ کریں

A large area with horizontal blue dashed lines for writing, separated by a vertical dashed line on the left side.

Challenge Yourself

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

Q1. At the end of your employment contract, you can stay in the country of work as long as you want.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q2. All workers in Kuwait reserve the right to submit a grievance or a complaint to their employer and to the Labour Relations Department.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q3. The consular officials can arrange your release from prison when you violate local laws.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q4. In GCC countries, the penalties for possession, use or trafficking of illegal drugs are very severe.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q4. In Oman, in case of failure of the amicable remedy, unresolved disputes can be brought before the Primary Court.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q5. In the event of employment dispute, Qatari authorities refer to the Arabic version of the contract.	
<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.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q7. The legal system is difficult to access, particularly due to language and legal procedures.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> 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.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False
Q9. The community of welfare attaché are responsible for offering support to migrant workers and for dealing with their complaints.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> 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.	
<input type="checkbox"/> True	<input type="checkbox"/> False

اپنے آپ کو آزمائیں

امتحان پاس کرنے اور اگلے ماڈیول میں آگے بڑھنے کے لئے آپ کو کم از کم 6 سوالات کے صحیح جوابات دینا ہوں گے۔

سوال 1- اپنے ملازمت کے معاہدے کے اختتام پر ، آپ اپنی مرضی کے مطابق غیرمتعین مدت کے لئے ملک میں رہ سکتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 2- کویت کے تمام کارکنوں کو اپنے مالک اور لیبر ریلیشنز ڈیپارٹمنٹ کو شکایت پیش کرنے کا حق حاصل ہے۔	

<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 3- جب آپ مقامی قوانین کی خلاف ورزی کرتے ہیں تو قونسلر عہدیدار جیل سے آپ کی رہائی کا بندوبست کرسکتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 4- جی سی سی ممالک میں غیرقانونی منشیات کے قبضے، استعمال کرنے یا سمگلنگ کے لئے سزائیں انتہائی سخت ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 4- عمان میں ، دوستانہ تدارک کی ناکامی کی صورت میں ، حل نہ ہونے والے تنازعات کو پرائمری کورٹ کے سامنے لایا جاسکتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 5- ملازمت کے تنازعہ کی صورت میں ، قطری حکام معاہدے کے عربی ورژن سے رجوع کرتے ہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 6- آپ کے معاہدے میں توسیع اور ورکنگ اجازت نامے کے بغیر اپنے میعاد سے زیادہ قیام، آپ کو بے ضابطگی کی حیثیت میں ڈال دیتا ہے ، جس میں ملک بدری سمیت قانونی کارروائی ہوتی ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 7- قانونی نظام تک رسائی ، خاص طور پر زبان اور قانونی طریقہ کار کی وجہ سے مشکل ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 8- بغیر معاوضہ مہاجر مزدوروں کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ وہ آجر کے لئے کام کرتے رہیں کیونکہ اگر وہ ایسا نہیں کریں گے تو آجر ان کے خلاف مفروری کا مقدمہ درج کرسکتا ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 9- کمیونٹی ویلفیئر اٹاچی مہاجر کارکنوں کو مدد اور ان کی شکایات کونمٹانے کا ذمہ دار ہے۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط
سوال 10- قونسلر تعلقات کے بارے میں ویانا کنونشن کے مطابق ، گرفتاری کرنے والے حکام کو آپ کے سفارت خانے کو آپ کی نظر بندی یا گرفتاری سے آگاہ کرنے کی ضرورت نہیں ہے جب تک کہ آپ خاص طور پر ان سے ایسا کرنے کو نہ کہیں۔	
<input type="checkbox"/> صحیح	<input type="checkbox"/> غلط

LIST OF COMMUNITY WELFARE ATTACHES IN PAKISTAN MISSIONS IN GCC

EMBASSY OF PAKISTAN, ABU DHABI

Phone 009712-4449334; 009712-4447800-
Fax, email 009712-4447037; 009712-4447172

EMBASSY OF PAKISTAN, BAHRAIN Mr. Maqsood Qadir Shah

Phone 00973-17245799; 00973- 17244113/104
Fax 00973-17263807; 00973-17255960
Email cwabahrain@hotmail.com

EMBASSY OF PAKISTAN, DOHA Mr. Rashid Nizam

Phone 00974-44836708; 00974-44832525-
Fax 00974-44832227
Email Rashid_nizam786@Yahoo.com

CONSULATE GENERAL OF PAKISTAN, DUBAI-II Dr. Riaz Hussain Laang

Phone 00971-43966651 00971- 43973600/117- 118
Fax 00971-43971364 00971-43971975
Email

CONSULATE GENERAL OF PAKISTAN, DUBAI –I Mr. Haroon Waqar

Phone 00971-43971748
Fax 00971-43971364 00971-43971975
Email haroonwmalik@yahoo.com

CONSULATE GENERAL OF PAKISTAN, JEDDAH – I

Phone 009662-6611661 009662- 6692371/225
Fax 0096612- 6606275 00966126693309
Email Vcw1@pakconsulatejeddah.com

CONSULATE GENERAL OF PAKISTAN, JEDDAH – II Syed Tehseem-ul-Haq

Phone 00966-2-6633605 00966-2- 6692371/225
Fax 00966126693309
Email vcw2@pakconsulatejeddah.com

EMBASSY OF PAKISTAN, KUWAIT Mr. Noor U Din, Community Welfare Attaché

Phone 00965-25327649 00965-25327651
Fax 00965-25322917 00965-25327648
Email Rz_khan25@hotmail.com

EMBASSY OF PAKISTAN, MUSCAT Mr. Shahid Javed

Phone 00968-24603343
Fax 00968-24697462
Email shahidj07@gmail.com

EMBASSY OF PAKISTAN, RIYADH – I Mr. Mueenudin

Phone 00966-544458935

Fax 00966-114887953

Email mueenanwar1@gmail.com

EMBASSY OF PAKISTAN, RIYADH –II Mr. Syed Hammad Abid

Phone 00966-14826473

Fax 00966-11488795

Email shammada@yahoo.c o.uk

جی سی سی میں پاکستانی مشنوں میں کمیونٹی ویلفیئر اٹاچی کی فہرست

ایمبیسی آف پاکستان ، ابو ظہبی

فون 4447800-009712؛ 4449334-009712

فیکس ، 4447172-009712؛ 4447037-009712

ایمبیسی آف پاکستان ، بحرین جناب مقصود قادر شاہ

فون 104/17244113 -00973؛ 17245799-00973

فیکس 17255960-00973؛ 17263807-00973

ای میل : cwabahrain@hotmail.com

ایمبیسی آف پاکستان ، دوحہ مسٹر راشد نظام

فون -44832525-00974؛ 44836708-00974

فیکس 44832227-00974

ای میل : Rashid_nizam786@Yahoo.com

کونسلپٹ جنرل آف پاکستان ، دبئی- II ڈاکٹر ریاض حسین لانگ

فون 118 -117 / 43973600 -00971 43966651-00971

فیکس 43971975-00971 43971364-00971

كونسليٲ جنرل آف ٲاكستان ، دبئى - ميں مسٲر ٲارون وقار

فون 43971748-00971

فيكس 43971975-00971 43971364-00971

اى ميل: haroonwmalik@yahoo.com

كونسيٲ جنرل اف ٲاكستان ، جده -

فون 225/6692371 -009662 6611661-009662

فيكس 00966126693309 6606275 -0096612

اى ميل: Vcw1@pakconsulatejeddah.com

كونسليٲ جنرل آف ٲاكستان ، جده - II سيد تحصيل الحق

فون 225/6692371 -2-00966 6633605-2-00966

فيكس 00966126693309

اى ميل : vcw2@pakconsulatejeddah.com

ايميبيسى آف ٲاكستان ، كويت مسٲر نور ال دين ، كميونٲى ويلفيئر اٲاچى

فون 25327651-00965 25327649-00965

فيكس 25327648-00965 25322917-00965

اى ميل: Rz_khan25@hotmail.com

ايميبيسى آف ٲاكستان ، مسقط مسٲر شاٲد جاويد

فون 24603343-00968

فيكس 24697462-00968

ای میل : shahidj07@gmail.com

ایمبیبسی آف پاکستان ، ریاض - مسٹر معین الدین

فون 544458935-00966

فیکس 114887953-00966

ای میل : mueenanwar1@gmail.com

ایمبیبسی آف پاکستان ، ریاض -جناب سید حماد عابد

فون 14826473-00966

فیکس 11488795-00966

ای میل : shammada@yahoo.co.uk

LIST OF PAKISTAN EMBASSIES IN GCC

EMBASSY OF PAKISTAN MANAMA – BAHRAIN

Chancery Address: Building No. 35, Road No. 1901, Block No. 319, Diplomatic Area, P. O. Box 563, Manama, Bahrain
Telephone No Chancery: (+973) 17244113
Fax H.E. Ambassador's Office: (+973) 17255960, Fax CW Wing: (+973) 17263807
Email: parepbahrain@mofa.gov.pk

EMBASSY OF PAKISTAN KUWAIT

Chancery Address: Villa 46, (Old No.7) Qasima 5, Qitta 11, Street No. 101, Police Station Road, Jabriya, Kuwait, P.O. Box 988, Safat 13010, Kuwait
Telephone No: (+965) 25327649, 25327651, 25354073
Hotline (In Case of Emergency)
(+965) 25327651
Fax: (+965) 25327648, (+965) 25356594
Email: parepkwait@mofa.gov.pk
pakcom.kwt@tdap.gov.pk (for commercial and trade affairs)

EMBASSY OF PAKISTAN MUSCAT

Chancery Address: Building No.1702, Plot No.1629/1/4, Road No.10, Way No.2133, Madina Sultan Qaboos Muscat, Oman-P.O. Box #1302PC 112, RUWI
Telephone No: (+968) 24603439, (+968) 24696511
Fax: (+968) 24697462, (+968) 24697462 Diplomatic Wing
(+968) 24694802 (Consular Wing (OM), (+68) 24695939 (Defence Wing)
(+968) 24694929 (Commercial Wing), (+968) 24601206 (Welfare Wing),
(+968) 4698977 (Immigration Wing)
Email: parepmuscat@mofa.gov.pk, pakrep@omantel.net.om, fialinkoffice@gmail.com

EMBASSY OF PAKISTAN DOHA – QATAR

Working Hours: 0800hrs to 1600hrs (Sunday to Thursday)
Submission & Processing 0800hrs to 1200hrs
Receiving 1300hrs to 1500hrs
Chancery Address: No. 30, Diplomatic Area, West Bay, P.O. Box No. 334, Doha (Qatar)
Telephone No: (+974) 44832525
Fax: (+974) 44832227
Email: parepdoha@mofa.gov.pk
Facebook: <https://www.facebook.com/PakistaninDoha/>
Twitter: <https://twitter.com/pakistanindoha?s=08>

EMBASSY OF PAKISTAN RIYADH KINGDOM OF SAUDI ARABIA

Address: Diplomatic Quarters P.O.Box. 94007 Riyadh 11693
Building Number : 8224, Zip code : 12521, Additional No : 3764
Ph. +966-11-4887272,4884222,4884666,4884111 Fax. +966-11-4887953

Email: Community Welfar matters: pwfc.pakistan@gmail.com

PAKISTAN EMBASSY IN ABU DHABI

Plot No. 2, Sector W. 59 Diplomatic Enclave

P.O. Box No. 846, Abu Dhabi

Phone +971-2-4447800

Fax +971-2-4447172

Email parepabudhabi@pakistanembassyuae.org; pakisuae@emirates.net.ae

جی سی سی میں پاکستانی امبیسیوں کی فہرست

ایمبیسی آف پاکستان مناما - بحرین

چانسرری ایڈریس: بلڈنگ نمبر 35 ، روڈ نمبر 1901 ، بلاک نمبر 319 ، ڈپلومیٹک ایریا ، پی او باکس 563 ،

ماناما ، بحرین

ٹیلیفون نمبر چانسرری: (+973) 17244113

فیکس جناب سفیر کا دفتر: (+973) 17255960 ، فیکس سی ڈبلیو ونگ: (+973) 17263807

ای میل: parepbahrain@mofa.gov.pk

ایمبیسی اف پاکستان - کویت

چانسرری ایڈریس: ویلا 46 ، (اولڈ نمبر 7) قاسمہ 5 ، کتہ 11 ، اسٹریٹ نمبر 101 ، پولیس اسٹیشن روڈ ،

جبرہ ، کویت ، پی او باکس 988 ، صفات 13010 ، کویت

ٹیلیفون نمبر: (+965) 25327649 ، 25327651 ، 25354073

ہاٹ لائن (ایمرجنسی کی صورت میں)

(+965) 25327651

فیکس: (+965) 25327648 ، (+965) 25356594

ای میل: parepkuwait@mofa.gov.pk

pakcom.kwt@tdap.gov.pk (تجارتی اور تجارتی امور کے لئے)

پاکستانی ایمبیسی مسقط

چانسرری ایڈریس: بلڈنگ نمبر 11702 ، پلاٹ نمبر 4/1/1629 ، روڈ نمبر 10 ، راہ نمبر 2133 ، مدینہ سلطان

قابوس مسقط ، عمان-پی او او۔ باکس # 1302 112 PC، RUWI

ٹیلیفون نمبر: (968+) 24603439 ، (968+) 24696511
فیکس: (968+) 24697462 ، (968+) 24697462 ڈپلومیٹک ونگ)
(968+) 24694802 (قونسلر ونگ (او ایم) ، (68+) 24695939 (ڈیفنس ونگ)
(968+) 24694929 (تجارتی ونگ) ، (968+) 24601206 (ویلفیئر ونگ) ،
(968+) 4698977 (امیگریشن ونگ)
ای میل: pakrep@omantel.net.om ، parepmuscat@mofa.gov.pk ، fialinkoffice@gmail.com

ایمبسی اف پاکستان دوحہ- قطر
کام کے اوقات: 0800 بجے سے 1600 گھنٹے (اتوار سے جمعرات)
hrs0800 کو hrs1200 تک جمع کروانا اور پروسیسنگ کرنا
hrs1300hrs1500 وصول کرنا
کرنسی ایڈریس: نمبر 30 ، ڈپلومیٹک ایریا ، ویسٹ بے ، پی او باکس نمبر 334 ، دوحہ (قطر)
ٹیلیفون نمبر: (974+) 44832525
فیکس: (974+) 44832227
ای میل: parepdoha@mofa.gov.pk
فیس بک: /https://www.facebook.com/PakistaninDoha
ٹویٹر: https://twitter.com/pakistanindoha

ایمبسی اف پاکستان ریاض - کنگڈم اف سعودی عربیہ
ایڈریس: ڈپلومیٹک کوارٹرز P.O.Box 94007 ریاض 11693
بلڈنگ نمبر: 8224 ، زپ کوڈ: 12521 ، اضافی نمبر: 3764
ٹیلیفون نمبر + 4884111-11-966، 4884222، 4887272، 4884666
فیکس + 4887953-11-966
ای میل: کمیونٹی ویلفیئر کے معاملات: pwfc.pakistan@gmail.com

ابوظہبی میں پاکستانی امبسی
پلاٹ نمبر 2 ، سیکٹر ڈبلیو 59 ڈپلومیٹک انکلیو
پی او باکس نمبر 846 ، ابوظہبی

فون + 4447800-2-971

فیکس + 4447172-2-971

ای میل کریں :parepabudhabi@pakistanembassyuae.org ;pakisuae@emirates.net.ae