



اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee
Doha - Qatar



كتاب العالم

തൊഴിലാളിയുടെ പോക്കറ്റ് ബുക്ക്ലെറ്റ് മലയാളം

اللغة المالايالامية

ആറാം പതിപ്പ് - ഡിസംബർ 2021

പ്രിയ തൊഴിലാളി:

മാനുഷികമാ അവകാശങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതും സംരക്ഷിക്കുന്നതും സമൂഹത്തിന്റെ പുരോഗതിയുടെ താക്കോലാണെന്ന് ഖത്തറിലെ ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതി ഉറപ്പു വിശ്വസിക്കുന്നു. അത്തരത്തിലുള്ള ഒരു ദൗത്യത്തിന്റെ ഭാഗമായി, ഖത്തറിലെ നിങ്ങളുടെ സേവന കാലയളവിലെ നിങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങളും കടമകളും മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുള്ള നിങ്ങളുടെ പ്രത്യേക വഴി കാട്ടിയും മാർഗ രേഖയും ഒക്കെയായി വർത്തിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയാണ് ഈ രീതിയിലുള്ള ഒരു ലഘുലേഖ രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത്.

നിങ്ങളുടെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളും മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് അവബോധം പ്രചരിപ്പിക്കാൻ എൻ എച്ച് ആർ സി ശ്രമിക്കുന്നു. ഖത്തറിൽ ജോലിക്ക് വരുന്നതിന് മുമ്പും ശേഷവും ആവശ്യമായ എല്ലാ വിവരങ്ങളും ലഭിക്കുന്നതിന്, സങ്കീർണ്ണമായ നിബന്ധനകളിൽ നിന്ന് അകന്ന് സൗകര്യപ്രദമായ രീതിയിൽ നിങ്ങളുടെ താമസത്തിന്റെയും ജോലിയുടെയും നിയമപരമായ വശങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള അന്വേഷണങ്ങൾക്കുള്ള മിക്ക ഉത്തരങ്ങളും ഈ ലഘുലേഖയിൽ നിങ്ങൾ കണ്ടെത്തും.

1- വർക്കേഴ്സ് ഫോക്ടറ്റ് ബുക്ക്ലെറ്റിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ ഖത്തറിലെ നിരവധി നിയമങ്ങളിൽ നിന്നും തീരുമാനങ്ങളിൽ നിന്നും ഉരുത്തിരിഞ്ഞു വന്നിട്ടുള്ളതാണ്: -2004ലെ തൊഴിൽ നിയമ നമ്പർ 14, ഈ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി പുറപ്പെടുവിച്ച ചുരുങ്ങിയ തീരുമാനങ്ങൾ, -2015ലെ -21 ആം നമ്പർ നിയമം, പ്രാമാന്യങ്ങളുടെ വരവും ഫോക്കും, അവരുടെ താമസസ്ഥലവും സ്‌പോൺസർഷിപ്പും നിയന്ത്രിക്കുന്നു. പ്രാമാന്യങ്ങളുടെ എൻട്രി, എക്സിറ്റ്, താമസം, സ്‌പോൺസർഷിപ്പ് എന്നിവ നിയന്ത്രിക്കുന്ന 2015 ലെ -21ലെ നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് നിയന്ത്രണങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന 2019 ലെ ആഭ്യന്തര തീരുമാന നമ്പർ 25, ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച് 2017ലെ -15ആം നമ്പർ നിയമം, 2020 ലെ നമ്പർ -18ലെ നിയമം-2020 ലെ നമ്പർ -14ലെ തൊഴിൽ നിയമത്തിലെ ചില വ്യവസ്ഥകൾ ഭേദഗതി ചെയ്തുകൊണ്ട് -2020ലെ ഡിക്രിനിയം നമ്പർ -2015 ,19ലെ -21ആം നമ്പർ നിയമത്തിലെ ചില വ്യവസ്ഥകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നു. പ്രാമാന്യങ്ങൾ, തൊഴിലാളികൾക്കും ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്കും മിനിമം വേതനം നിശ്ചയിക്കുന്ന -2020ലെ ഭരണ വികസന, തൊഴിൽ, സാമൂഹിക കാര്യ ചുരുങ്ങിയത് നമ്പർ (25) തീരുമാനം, 2004 ലെ -23ആം നമ്പർ -2004ലെ പിനൽ കോഡ് നമ്പർ 11, ക്രിമിനൽ നടപടിച്ചട്ടം, -1990ലെ സിവിൽ, കോമേഴ്സ്യൽ നടപടികളുടെ നിയമം. ഖത്തറിലെ തൊഴിലുടമയെ മാറ്റുക - തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള അടിസ്ഥാന വിവരങ്ങൾ എന്നിവക്കായി ഈ ലിങ്കിൽ സന്ദർശനം നടത്തുക: <https://www.ilo.org>.

ഖത്തറിലെ നിയമങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും, പ്രത്യേകിച്ച് അടുത്തിടെ അപ്ഡേറ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ടവ, അവ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ, ലഘൂകരണങ്ങളിൽ നിന്ന് നിങ്ങളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും, നിയമങ്ങളുടെ കടക്കിഴിൽ തുടരുന്നതിനും ഈ പോക്കറ്റ് ബുക്ക്ലെറ്റ് ഉപയോഗപ്രദമാകുമെന്ന് ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതി പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

നിങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമുള്ളപ്പോഴെല്ലാം ഈ ബുക്ക്ലെറ്റ് നിങ്ങളുടെ സഹായവും കൈത്താങ്ങും ഒക്കെ ആകുമെന്നും നിങ്ങളുടെ വിരൽത്തുമ്പിൽ ഉണ്ടാകുമെന്നും ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

ഖത്തർ എന്ന രാജ്യത്തിന്റെ അധികാര പരിധിയിലുള്ള എല്ലാവരുടെയും മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു സ്വതന്ത്ര ദേശീയ സ്ഥാപനം.

പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ, അന്താരാഷ്ട്ര കൺവെൻഷനുകൾ, മനുഷ്യാവകാശങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച കൺവെൻഷനുകൾ, പ്രത്യേകിച്ചും ഭരണകൂടം അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളവ എന്നിവയുടെ നേട്ടത്തിനായി ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നു .

2- ഈ ബുക്ക്ലെറ്റ് അച്ചടിച്ച തീയതിക്ക് ശേഷം പുറപ്പെടുവിച്ചേക്കാവുന്ന നിയമങ്ങൾ, തീരുമാനങ്ങൾ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ എന്നിവയുടെ അപ്ഡേറ്റ്, ഭേദഗതി അല്ലെങ്കിൽ റദ്ദാക്കൽ എന്നിവയുടെ തുടർ നടപടികൾ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്.

ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതി.

നമ്മളാരാണ്?

ഖത്തർ എന്ന രാജ്യത്തിന്റെ അധികാരപരിധിയിലുള്ള എല്ലാവരുടെയും മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു സ്വതന്ത്ര ദേശീയ സ്ഥാപനം ആണ് ഇത്. പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ, അന്താരാഷ്ട്ര കൺവെൻഷനുകൾ, മനുഷ്യാവകാശങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച കൺവെൻഷനുകൾ, പ്രത്യേകിച്ചും രാജ്യം അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളവ എന്നിവയുടെ നേട്ടത്തിനായി ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

ഖത്തറിലെ മനുഷ്യാവകാശ സാഹചര്യം ഞങ്ങൾ നിരീക്ഷിക്കുകയും രേഖപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു.

ഞങ്ങൾ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളുമായി മധ്യസ്ഥതയിലൂടെ പരിഹാരം കണ്ടെത്താൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

മനുഷ്യാവകാശങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു കൂട്ടം ശുപാർശകളും നിർദ്ദേശങ്ങളും ഞങ്ങൾ ഗവൺമെന്റിന് ഒരു കൂടിയാലോചനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകുന്നു.

മനുഷ്യാവകാശ സംസ്കാരത്തെ കുറിച്ച് അവബോധം വളർത്താനും അത് വ്യാപകമായി പ്രചരിപ്പിക്കാനും ലക്ഷ്യമിട്ടുള്ള പദ്ധതികളിൽ എല്ലാ സർക്കാർ, സർക്കാരിതര സ്ഥാപനങ്ങൾ, കമ്മിറ്റികൾ, അസോസിയേഷനുകൾ, സമാന സംഘടനകൾ, മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ ബോധിപ്പിക്കലും സഹകരിക്കാൻ ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

ജോലിസ്ഥലങ്ങൾ, തൊഴിലാളികളുടെ താമസസ്ഥലങ്ങൾ, തടങ്കൽ സ്ഥലങ്ങൾ എന്നിവിടങ്ങളിൽ ഞങ്ങൾ ഫീൽഡ് സന്ദർശനങ്ങൾ നടത്തുന്നു.

ഖത്തറിലെ മനുഷ്യാവകാശ സ്ഥിതിയെ സംബന്ധിച്ച ഞങ്ങൾ വാർഷിക റിപ്പോർട്ടുകൾ നൽകുകയും ഞങ്ങളുടെ വെബ്സൈറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ഉള്ളടക്കം

അധ്യായം 1 ഖത്തർ എന്ന രാജ്യത്ത് വരുന്നതിന് മുമ്പുള്ള അടിസ്ഥാന കാര്യങ്ങൾ	6
അധ്യായം 2 കരാറുകളുടെ തരങ്ങൾ - പുതുക്കൽ - അവസാനിപ്പിക്കൽ	15
അധ്യായം 3 വേതനം - ജോലി സമയം - അവധി ദിനങ്ങളും അവധിക്കാലവും	27
അധ്യായം 4 സ്ത്രീകളുടെയും പ്രായപൂർത്തിയാകാത്തവരുടെയും തൊഴിൽ	34
അധ്യായം 5 ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾ	38
അധ്യായം 6 തൊഴിൽ സുരക്ഷ, ആരോഗ്യം, സാമൂഹിക ക്ഷേമം	48
അധ്യായം 7 തൊഴിൽ പരിക്കുകളും നഷ്ടപരിഹാരവും	53
അധ്യായം 8 തൊഴിലാളി സംഘടനയും സമരവും	58
അധ്യായം 9 അവകാശങ്ങളും കടമകളും (സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾ)	61
അധ്യായം 10 നീതിയിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം	75
അധ്യായം 11 താമസ വ്യവസ്ഥകൾ - തൊഴിൽ മാറ്റം	81

അധ്യായം 12 പുറപ്പെടൽ, നാടു കടത്തൽ, മടക്കം	95
അധ്യായം 13 അധികാരപരിധിയും ആശയ വിനിമയ മാർഗങ്ങളും	100
ബന്ധങ്ങൾ (കോൺടാക്റ്റുകൾ)	109
വത്തർ സ്റ്റേറ്റ് അംഗീകൃതമായ നയതന്ത്ര ദൗത്യങ്ങളുടെയും ഓഫീസുകളുടെയും ടെലിഫോൺ/ ഫാക്സ്/ഇ-മെയിൽ (താമസക്കാരൻ)	112

പാഠം ഒന്ന്
വത്തറിലേക്ക് വരുന്നതിന്
മുമ്പുള്ള അടിസ്ഥാന കാര്യങ്ങൾ

ചോ:1 വത്തറിലേക്ക് എങ്ങനെ വരാം?

ഒരു സർക്കാർ ഏജൻസി വഴി വരാം:

ഗവൺമെന്റ് മേഖലയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനായി, വത്തർ സ്റ്റേറ്റ് സർക്കാരും തൊഴിലാളിയുടെ രാജ്യത്തെ ഗവൺമെന്റും തമ്മിലുള്ള കരാറിലൂടെ, തൊഴിലാളികളുമായി യോജിക്കാൻ സംസ്ഥാനം അയച്ച ഒരു പ്രതിനിധി നിങ്ങളെ ജോലിക്ക് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യും.

ഒരു സ്വകാര്യ സ്ഥാപനം വഴി വരാം:

റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഓഫീസുകളിലൂടെയോ അതേ തൊഴിലുമായിലൂടെയോ, സ്വകാര്യ സംയുക്ത മേഖലകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് നിങ്ങളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യും.

ചോ:2 വത്തറിലേക്ക് വരുന്നതിന് മുമ്പ് നിങ്ങൾ എന്താണ് അറിഞ്ഞിരിക്കേണ്ടത്?.

ഉയർന്ന വേതനം, നല്ല ജീവിത സാഹചര്യങ്ങൾ, നിങ്ങളുടെ കുടുംബത്തിന് വലിയ പണമയ്ക്കൽ എന്നിവയുള്ള "വിസ വ്യാപാരികൾ" നൽകുന്ന വഞ്ചനാപരമായ വാഗ്ദാനങ്ങൾ സൂക്ഷിക്കുക. വിസയുടെ വിലയും പെട്ടെന്നുള്ള ലാഭവും മാത്രമാണ് അവർ ശ്രദ്ധിക്കുന്നത്.

വത്തർ രാജ്യത്ത് ഒരു തൊഴിൽ വിസയ്ക്ക് പണം നൽകുന്നത് നിങ്ങളെ രാജ്യത്തിന്റെ അതിർത്തികളിൽ എത്തിച്ചേക്കാം, എന്നാൽ യഥാർത്ഥ ജോലിയോ പാർപ്പിടമോ ഉണ്ടെന്ന് ഇതിനർത്ഥമില്ല. നിങ്ങൾക്ക് ജോലി ചെയ്യാമെന്ന് വാഗ്ദാനം ചെയ്തിരിക്കുന്ന കമ്പനി സാങ്കല്പികമോ നിങ്ങളുടെ ജോലിക്ക് യോഗ്യതയില്ലാത്തതോ ആകാം. വത്തറിലേക്ക് വരുന്നതിന് മുമ്പ് ജോലിയുടെ കരാർ ഒപ്പിട്ട് ജോലി, ശമ്പളം, വീട് എന്നിവയുടെ സ്വഭാവം ശ്രദ്ധിച്ചു ഉറപ്പു വരുത്തുക.

വത്തറിലെ തൊഴിലുടമ വിദേശത്ത് നിന്ന് തൊഴിലാളികളെ കൊണ്ടുവരാൻ അധികാരമുള്ള ഒരു വ്യക്തി മുഖേനയോ (ഒരു റിക്രൂട്ട്മെന്റ്

ഓഫീസ്) അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിന്റെ ലൈസൻസിന് കീഴിലോ അല്ലാതെ കൊണ്ടുവരാൻ പാടില്ല. അതിനാൽ, നിങ്ങൾക്ക് ഖത്തറിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ യാത്ര വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിക്ക് ശരിയായ ലൈസൻസ് ഉണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക. ഒപ്പം അത് നിങ്ങളുടെ മുന്നിൽ കാണിക്കാനും ചിത്രമെടുക്കാനും അവനോട് ആവശ്യപ്പെടുക. നിങ്ങൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനത്തിന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ റെക്കോർഡ് കാണാനും സൗകര്യത്തിന്റെ പേരും രജിസ്ട്രേഷൻ നമ്പറും സൂക്ഷിക്കാനും ആവശ്യപ്പെടുക.

ഈ ലൈസൻസുകളുടെ പകർപ്പുകൾ നിങ്ങൾക്ക് നൽകാൻ വിസമ്മതിക്കുന്നത് അവ ശരിയല്ലെന്നും ആ വ്യക്തി നിങ്ങളെ ചൂഷണം ചെയ്യാൻ ശ്രമിക്കുന്നുവെന്നും അർത്ഥമാക്കാം.

ശരിയായ അക്കാദമിക്, സാങ്കേതിക രേഖകളും സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളും നൽകുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക, കൂടാതെ ഖത്തർ സംസ്ഥാനത്ത് സമർപ്പിക്കുന്ന ജോലിക്ക് ആവശ്യമായ പ്രൊഫഷണൽ കഴിവുകൾ ഉണ്ടെന്ന് സത്യസന്ധത പുലർത്തുക. തെറ്റായ രേഖകൾ സമർപ്പിക്കുന്നത് നിങ്ങളെ ഖത്തറിൽ നിന്ന് നാടുകടത്തുന്നതിന് വിധേയമാക്കുന്നു. പ്രൊബേഷൻ സമയത്ത്, തൊഴിൽ ദാതാവ് കരാർ അവസാനിപ്പിച്ച് നിങ്ങളെ നിങ്ങളുടെ രാജ്യത്തേക്ക് തിരിച്ചയച്ചേക്കാം.

3- ഇലക്ട്രോണിക് കോൺട്രാക്ട് സേവനത്തിനായി തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തെ സമീപിക്കുക. 2015 ലെ നമ്പർ 21 ലെ നിയമത്തിലെ ആർട്ടിക്കിൾ 4, പ്രവാസികളുടെ പ്രവേശനവും പുറത്തുകടക്കലും അവരുടെ താമസവും നിയന്ത്രിക്കുന്നു. "നിബന്ധനകൾക്ക് അനുസൃതമായി ഒരു റിക്യൂട്ടറുമായി അവസാനിപ്പിച്ച തൊഴിൽ കരാറിന് കീഴിലല്ലാതെ ജോലി ആവശ്യത്തിനായി ഒരു പ്രവാസിക്ക് എൻട്രി വിസ അനുവദിക്കില്ല. നിയമപ്രകാരം സ്ഥാപിതമായ നിയന്ത്രണങ്ങളും."

ചോ:3 ഒരു 'തൊഴിലാളി' എന്നത് കൊണ്ട് എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്, ഈ ലഘുലേഖ ആരെ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതാണ്?

"തൊഴിലാളി" എന്ന പദം ഒരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടിയും അവന്റെ മാനേജ്മെന്റിന്റെയോ മേൽനോട്ടത്തിൻ കീഴിലോ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഓരോ സ്വാഭാവിക വ്യക്തിയെയും സൂചിപ്പിക്കുന്നു. "തൊഴിലാളി" എന്ന പദം പുരുഷനോ സ്ത്രീയോ, വന്തരിയോ അല്ലാത്തതോ ആയ എല്ലാ വ്യക്തികളെയും ഒക്കെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു.

ഈ ബുക്ക് ലെറ്റ് സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്കും ജീവനക്കാർക്കും മൊത്തം മൂലധനത്തിന്റെ %51 ൽ കുറയാത്ത വന്തരി മൂലധനമുള്ളതും വന്തരിൽ ഹെഡ് ഓഫീസ് ഉള്ളതുമായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്കും ജീവനക്കാർക്കും വേണ്ടിയുള്ളതാണ്.

വന്തർ പെട്രോളിയം സ്ഥാപിച്ച പൊതു മേഖലയിലെ ജീവനക്കാർ, പൊതു സ്ഥാപനങ്ങൾ, കമ്പനികൾ, പ്രത്യേക നിയമങ്ങളാൽ തൊഴിൽ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർ, സായുധ സേനാംഗങ്ങൾ, കടലിലെ ജീവനക്കാർ എന്നിവർക്ക് ഈ ബുക്ക് ലെറ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമല്ല.⁴

ചോ:4 വന്തർ എന്ന രാജ്യത്തെ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഓഫീസുകൾ നിങ്ങളുടെ റിക്രൂട്ട്മെന്റിനുള്ള എന്തെങ്കിലും ചെലവുകൾക്കായി നിങ്ങളിൽ നിന്ന് നിരക്ക് ഈടാക്കുമോ?

റിക്രൂട്ട് ചെയ്ത തൊഴിലാളി എന്ന നിലയിൽ വന്തരിയായ വ്യക്തികൾക്ക് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഓഫീസുകൾ നിങ്ങളിൽ നിന്ന് ഫീസോ ചെലവുകളോ എടുക്കാൻ പാടില്ല.

⁴ താമസം, ജോലി മാറ്റം എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകൾ വന്തരിൽ ജോലിക്ക് വരുന്ന എല്ലാവർക്കും ബാധകമാണ്. ഈ ബുക്ക് ലെറ്റിന്റേ അജ്ഞാത അധ്യായത്തിൽ ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകൾ ഉൾപ്പെടുന്നു.

ചോ:5 നിങ്ങൾ വത്തറിൽ വന്നാലുടൻ തൊഴിലുടമയോട് എന്ത് നടപടിക്രമങ്ങളാണ് ചെയ്യേണ്ടത്?

റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് നടപടി ക്രമങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കാൻ രാജ്യത്ത് പ്രവേശിച്ച തീയതി മുതൽ 30 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ യോഗ്യതയുള്ള അതോറിറ്റിയെ സമീപിക്കുക. നിങ്ങളുടെ റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് അന്തിമമാക്കാൻ തൊഴിലുടമ (റിക്രൂട്ടർ) ബാധ്യസ്ഥനാണ്.

പറഞ്ഞ നടപടിക്രമങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം അവൻ നിങ്ങളുടെ പാസ്പോർട്ട് നൽകണം.⁵

ചോ:6 തൊഴിലുടമയ്ക്ക് (റിക്രൂട്ടർ) നിങ്ങളുടെ പാസ്പോർട്ട് സൂക്ഷിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

അവൻ ഇല്ലായിരിക്കാം. എന്നിരുന്നാലും, നിങ്ങൾ രേഖാമൂലം അഭ്യർത്ഥിച്ചാൽ മാത്രമേ നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നിങ്ങളുടെ പാസ്പോർട്ട് സൂക്ഷിക്കാൻ കഴിയൂ. അഭ്യർത്ഥന പ്രകാരം അത് നിങ്ങൾക്ക് കൈമാറാൻ അദ്ദേഹം ബാധ്യസ്ഥനാണെങ്കിൽ മാത്രം.

നിങ്ങളുടെ പാസ്പോർട്ട് നൽകാൻ തൊഴിലുടമ വിസമ്മതിക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾക്ക് പോലീസിലോ പ്രോസിക്യൂട്ടർമാരിലോ പരാതി നൽകാം.

നിങ്ങളുടെ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതമില്ലാതെ തൊഴിലുടമ പാസ്പോർട്ട് സൂക്ഷിക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിയമം അവനെ ശിക്ഷിക്കുന്നത് 10,000 വത്തർ റിയാലിൽ കൂടുതൽ.

ചോ:7 കരാറില്ലാതെ നിങ്ങൾക്ക് വത്തറിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?

2015ലെ -21 ആം നമ്പർ പുതിയ നിയമം അനുസരിച്ച്, പ്രവാസികളുടെയും താമസസ്ഥലത്തിന്റെയും പ്രവേശനവും പുറത്തുകടക്കലും നിയന്ത്രിക്കുന്ന

5- ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിന്റെ വെബ് സൈറ്റിലെ നടപടി ക്രമ സംഭവ വികാസങ്ങൾ പിന്തുടരുക.

തൊഴിൽ കരാറിന് കീഴിൽ നിങ്ങൾക്ക് ഖത്തറിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനുള്ള എൻടി വിസ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു. അതിനാൽ, നിങ്ങളും തൊഴിലുടമയും തമ്മിലുള്ള ഒരു രേഖാമൂലമുള്ള കരാർ ഇല്ലാതെ ജോലി ചെയ്യുന്നത് നിയമവിരുദ്ധമാണ്, മാത്രമല്ല നിങ്ങളെ നിരവധി അപകട സാധ്യതകളിലേക്ക് നയിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, പുതിയ നിയമം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളികൾക്കും ഒരു കരാറില്ലാതെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്കും, തർക്കങ്ങളും ക്ലെയിമുകളും ഉണ്ടായാൽ, എല്ലാ തെളിവ് രീതികളിലും യോഗ്യതയുള്ള കോടതിയിൽ അവരുടെ തൊഴിൽ ബന്ധം തെളിയിക്കാം.

ചോ:8 നിങ്ങളും അവരും തമ്മിൽ ഒരു കരാറും ഇല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി നിങ്ങളുടെ ജോലി എങ്ങനെ തെളിയിക്കും?

നിങ്ങൾക്ക് രേഖാമൂലമുള്ള തൊഴിൽ കരാർ ഇല്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ ബന്ധവും നിങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങളും എല്ലാ തെളിവുകളിലൂടെയും തെളിയിക്കാം:

- ശമ്പളം ബാങ്കിലേക്ക് മാറുക
- ശമ്പള രസീതിന്റെ ഒപ്പ്.
- സഹപ്രവർത്തകരുടെ സാക്ഷ്യത്തിനുള്ള അഭ്യർത്ഥന, നിയമം അനുവദിക്കുന്ന തെളിവുകളുടെ മറ്റ് രീതികൾ.

ചോ:9 അടിസ്ഥാന തൊഴിൽ കരാറിൽ എന്താണ് ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടത്?

തൊഴിൽ കരാർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് രേഖാമൂലം സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തുകയും മൂന്ന് പകർപ്പുകളിൽ നൽകുകയും വേണം; ഒരു പകർപ്പ് ഓരോ കക്ഷിക്കും കൈമാറുകയും മൂന്നാമത്തേത് വകുപ്പിൽ നിക്ഷേപിക്കുകയും ചെയ്യും.

തൊഴിൽ കരാർ രണ്ട് കക്ഷികളും തമ്മിലുള്ള തൊഴിൽ ബന്ധത്തെ സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ വ്യക്തമാക്കും, പ്രത്യേകിച്ച് തുടർന്ന് പറയുന്ന ഡാറ്റ ഉൾപ്പെടുത്തണം:

- തൊഴിലുടമയുടെ പേരും ജോലി സ്ഥലവും.
- തൊഴിലാളിയുടെ പേര്, യോഗ്യത, ദേശീയത, തൊഴിൽ, താമസിക്കുന്ന സ്ഥലം, അവന്റെ ഐഡന്റിറ്റി തെളിയിക്കാൻ ആവശ്യമായത്.
- കരാർ അവസാനിച്ച തീയതി.
- ജോലിയുടെ സ്വഭാവവും തരവും കരാർ ചെയ്യുന്ന സ്ഥലവും.
- ജോലി ആരംഭിക്കുന്ന തീയതി.
- ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവുവേണ്ടി കരാറിന്റെ കാലാവധി. സമ്മതിച്ച വേതനവും പേയ്മെന്റ് രീതിയും തീയതിയും.

പ്രധാന കുറിപ്പ്: ഒരു പുതിയ കരാർ ഒപ്പിടുമ്പോൾ (രണ്ടാമത്തെയോ മൂന്നാമത്തെയോ തവണ), കരാർ ആദ്യ കരാർ ആരംഭിച്ച തീയതി നൽകണം.

ചോ:10 നിങ്ങളുടെ കുടിശ്ശിക നിശ്ചയിക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിങ്ങളും തൊഴിലുടമയും തമ്മിൽ തർക്കം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, അത് കരാറിന്റെ തീയതി അനുസരിച്ചാണോ അതോ ജോലി യഥാർത്ഥത്തിൽ ആരംഭിച്ച തീയതി അനുസരിച്ചാണോ കണക്കാക്കുന്നത്?

യഥാർത്ഥ ജോലിയുടെ ആരംഭ തീയതി സാധുവായിരിക്കും; കരാറിന്റെ തീയതിയല്ല പരിഗണിക്കുന്നത്, തൊഴിൽ കരാർ മറ്റു വിധത്തിൽ നൽകില്ല.

ഉദാഹരണം: നിങ്ങളുടെ കരാറിന്റെ ആരംഭ തീയതി 2008/1/1 ആണെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ യഥാർത്ഥ ജോലിയുടെ തീയതി 2008/3/1 ആണെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ അർഹതകൾ 2008/3/1 മുതലാണ് കണക്കാക്കുന്നത്.

ചോ:11 നിങ്ങളുടെ കരാറിന്റെ യഥാർത്ഥ പകർപ്പ് സൂക്ഷിക്കാൻ നിങ്ങൾക്ക് അനുവാദമുണ്ടോ?

കരാറിന്റെ യഥാർത്ഥ പകർപ്പ് സൂക്ഷിക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. കരാറിന്റെ പകർപ്പ് ലഭിക്കാത്തതും തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ ലംഘനമാണ്. നിങ്ങൾ ലേബർ റിലേഷൻസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിനെ സമീപിച്ച് പരാതി നൽകണം.

ചോ:12 നിങ്ങൾ രാജ്യം വിടേണ്ട കാലയളവ് എത്രയാണ്?

താമസിക്കാനുള്ള അനുമതി ലഭിച്ചില്ലെങ്കിൽ ഒരു പ്രവാസി രാജ്യം വിടണം. റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ റദ്ദാക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അവൻ രാജ്യത്ത് പ്രവേശിച്ച ഉദ്ദേശ്യം സാധ്യതയുള്ളതല്ലെങ്കിൽ തൊണ്ണൂറ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അയാൾ പോകുകയും രാജ്യം വിടുകയും വേണം.

ചോ:13 നിങ്ങൾ ഖത്തർ രാജ്യം വിട്ട് കോടതിയിൽ നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ വ്യവഹാരം തുടരാൻ മറ്റൊരാളെ നിയമിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

പുറപ്പെടുന്നതിന് മുമ്പ്, കോടതിയിൽ നിങ്ങളുടെ കേസ് തുടരാൻ യോഗ്യതയുള്ള ഏതൊരു വ്യക്തിയെയും നിങ്ങൾക്ക് നിയമിക്കാം, ഇത് നീതി ന്യായ മന്ത്രാലയത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തുകയും വേണം.

ചോ:14 ഖത്തർ രാജ്യത്തിന് പുറത്ത് യാത്ര ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് നിങ്ങളെ എപ്പോഴാണ് വിലക്ക് വന്നിട്ടുള്ളത്?

താഴെ പറയുന്നതു പോലുള്ള നിരവധി കേസുകളിൽ ഖത്തർ സംസ്ഥാനത്തിന് പുറത്ത് യാത്ര ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് നിങ്ങളെ നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു:

- നിങ്ങൾ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിൽ പ്രതിയാണെങ്കിൽ (ബാലൻസ് ഇല്ലാതെ

പരിശോധിക്കുക - രാജ്യദ്രോഹവും മറ്റ് ക്രിമിനൽ കുറ്റങ്ങളും) ഈ കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിങ്ങളെ യാത്ര ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് പബ്ലിക് പ്രോസിക്യൂഷനോ കോടതിയോ നിരോധിക്കാൻ തീരുമാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ.

- അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങൾക്കെതിരെ ഒരു സിവിൽ വ്യവഹാരം വന്നിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ (ബാങ്ക് വായ്പകളുടെ ഫലമായി സിവിൽ കടത്തിനുള്ള ക്ലെയിമുകൾ പോലുള്ളവ), നിങ്ങൾ യാത്ര ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് നിങ്ങളെ തടയാൻ - വാദിയുടെ അഭ്യർത്ഥനപ്രകാരം - കോടതി ഒരു തീരുമാനം എടുക്കുന്നു. നിങ്ങൾ ക്ലെയിം ചെയ്ത കടത്തിന്റെ തുക നിക്ഷേപിക്കുകയോ അതിന് മതിയായ ഗ്യാരണ്ടി നൽകുകയോ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, നിങ്ങൾക്കെതിരെയുള്ള ഒരു സിവിൽ കേസിൽ യാത്രാ നിരോധനത്തിനെതിരെ നിങ്ങൾക്ക് കോടതിയിൽ അപ്പീൽ ചെയ്യാം.

ചോ:-15 **ഖത്തർ നിയമം നിർബന്ധിത തൊഴിൽ അല്ലെങ്കിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ നിർബന്ധിക്കുന്നത് കുറ്റകരമാണോ?**

- അതെ, ഒരു വ്യക്തിയെ ജോലി ചെയ്യാൻ നിർബന്ധിക്കുകയോ മറ്റോ ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിക്ക്, -ശമ്പളം നല്ലിയാണെങ്കിലും ഇല്ലെങ്കിലും - ആറ് മാസത്തിൽ കൂടാത്ത ജയിൽ തടവും മൂവാധിരം റിയാലിൽ കൂടാത്ത പിഴയും അല്ലെങ്കിൽ ഈ രണ്ടിൽ ഒന്ന് പിഴയും ശിക്ഷയായി ലഭിക്കുന്നതാണ്. ഇരയുടെ പ്രായം 16 വയസ്സിന് താഴെയാണെങ്കിൽ മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത തടവാണു് ശിക്ഷ. - നിർബന്ധിത ജോലിക്ക് വിധേയമാകുമ്പോൾ നിങ്ങൾ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തെ അറിയിക്കണം, അല്ലെങ്കിൽ നേരിട്ട് ക്യാപിറ്റൽ സെക്യൂരിറ്റി സെന്ററിലേക്കോ പബ്ലിക് പ്രോസിക്യൂഷനിലേക്കോ പോകണം. പിന്തുണക്കും ഉപദേശത്തിനുമായി നിങ്ങൾക്ക് ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയെ അറിയിക്കാം.⁶

⁶ കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്കായി, ഈ ബുക്ക്ലെറ്റിന്റെ പതിമൂന്നാം അധ്യായം: അധികാര പരിധിയും ആശയ വിനിമയ മാർഗങ്ങളും എന്ന ഭാഗം കാണുക

അധ്യായം രണ്ട്
കരാർ തരങ്ങൾ - പുതുക്കൽ -
അവസാനിപ്പിക്കൽ

**ചോ:-1 കരാറുകളുടെ തരങ്ങൾ ഏതൊക്കെയാണ്?
രണ്ട് തരത്തിലുള്ള കരാറുകളുണ്ട്:**

- നിശ്ചിതകാല കരാർ.
- അനിശ്ചിത കാല കരാർ.

ചോ:2 ഒരു 'നിശ്ചിത കാലാവധി കരാർ' എന്നത് കൊണ്ട് എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്?

അത് കൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് : തൊഴിലുടമയുടെ ഭരണത്തിൻ കീഴിലും മേൽനോട്ടത്തിലും കരാറിൽ സമ്മതിച്ച കാലയളവിലേക്ക് ചില ജോലികൾ ചെയ്യാൻ ഏറ്റെടുക്കുക, അത് അഞ്ച് വർഷത്തിൽ കവിയാതെ, രണ്ട് കക്ഷികളും പരസ്പര കരാറുകളിലൂടെ ഒരു കാലയളവിലേക്കോ മറ്റ് സമാന കാലയളവുകളിലേക്കോ പുതുക്കാവുന്നതാണ്.

ചോ:3 ഒരു 'തുറന്ന അല്ലെങ്കിൽ അനിശ്ചിതകാല കരാർ' എന്നത് കൊണ്ട് എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്?

അത് കൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത്: തൊഴിലുടമയ്ക്ക്, അവന്റെ ഭരണത്തിലും മേൽനോട്ടത്തിലും അനിശ്ചിതകാലത്തേക്ക് ചില ജോലികൾ ചെയ്യാൻ ഏറ്റെടുക്കുക.

ചോ:4 എപ്പോഴാണ് തൊഴിൽ കരാർ അസാധുവായി കണക്കാക്കുന്നത്?

തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജീവനരവേണ്ടി ജോലി ചെയ്യുമെന്ന തൊഴിലാളിയുടെ ഉടമ്പടി ഉൾപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിലോ തൊഴിൽ കരാറിലെ എല്ലാ വ്യവസ്ഥകളും അസാധുവായി കണക്കാക്കും, അല്ലെങ്കിൽ ജോലി ഉപേക്ഷിച്ചതിന് ശേഷം പരിശീലിക്കാവുന്ന ഏതെങ്കിലും മത്സര വ്യാപാരമോ തൊഴിലോ ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിൽക്കും. ജോലി.

ചോ:5 "മത്സരമില്ലാത്ത" ക്ലോസ് എന്നത് കൊണ്ട് എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്?

നിങ്ങളുടെ ജോലിയുടെ സ്വഭാവം തൊഴിലുടമയുടെ ക്ലയന്റുകളെ അറിയാനോ സൗകര്യത്തിന്റെ ബിസിനസ്സ് രഹസ്യങ്ങൾ കാണാനോ നിങ്ങളെ അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ, കരാർ അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം നിങ്ങൾ അവനുമായി മത്സരിക്കുകയോ അതിൽ പങ്കെടുക്കുകയോ പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്തില്ലെന്ന് തൊഴിലുടമ തൊഴിൽ കരാറിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യേക്കാം. ഈ വ്യവസ്ഥയുടെ കാലാവധി ഒരു വർഷത്തിൽ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, അതേ മേഖലയിൽ മത്സരിക്കുന്ന പദ്ധതി.

ചോ:6 എല്ലാത്തരം കരാറുകൾക്കുമുള്ള അറിയിപ്പ് കാലയളവ് എന്താണ്?

പ്രൊബേഷണറി കാലയളവ് അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ കരാർ ഒരു പ്രൊബേഷണറി കാലയളവ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ, തൊഴിൽ കരാറിലെ രണ്ട് കക്ഷികളിൽ ഓരോരുത്തർക്കും കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന കക്ഷി അറിയിക്കുകയാണെങ്കിൽ, കാരണം നൽകാതെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാം. രേഖാമൂലമുള്ള കത്ത് വഴിയും അതുപോലെ തന്നെ താഴെ കാണിച്ചിരിക്കുന്ന അറിയിപ്പ് കാലയളവുകൾക്കനുസൃതമായി തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഇലക്ട്രോണിക് സംവിധാനം വഴിയുള്ള രജിസ്ട്രേഷനും മറ്റ് കക്ഷിക്ക് സമാനമാണ്:

- ജോലിയുടെ ഒന്നും രണ്ടും വർഷങ്ങളിൽ, അറിയിപ്പ് കാലയളവ് ഒരു മാസമായിരിക്കും.
- ജോലിയുടെ രണ്ടാം വർഷത്തിനുശേഷം, അറിയിപ്പ് കാലയളവ് രണ്ട് മാസമായിരിക്കും.

7- provisions of Article (61) of the Labor Law. തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ നടപടി ക്രമപരമായ സംഭവ വികാസങ്ങളും മത്സരരേഖ നിവൃത്തനങ്ങളും ദയവായി അവലോകനം ചെയ്യുക. തൊഴിൽ നിയമത്തിലെ ആർട്ടിക്കിൾ (51) ൽ അനുശാസിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും കേസുകൾ പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടില്ലാത്തതോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ നിയമത്തിലെ ആർട്ടിക്കിൾ (61) ലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ച് തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിയെ പിൻതുരുമ്പിക്കുകയോ ചെയ്താൽ നോൺ-കോ-ഓപ്പറേഷൻ ക്ലോസ് അസാധുവാകും

ഈ കാലയളവുകൾ പാലിക്കാതെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ, കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്ന കക്ഷി മറ്റൊരു കക്ഷിക്ക് നോട്ടീസ് കാലയളവിലേക്കോ അതിന്റെ ശേഷിക്കുന്ന കാലയളവിലേക്കോ തൊഴിലാളിയുടെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ ബാധ്യസ്ഥനാണ്.

എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും, ഈ ആർട്ടിക്കിളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതെ നിങ്ങൾ രാജ്യം വിട്ടുകയാണെങ്കിൽ, പുറപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് നിങ്ങൾക്ക് വർക്ക് പെർമിറ്റ് അനുവദിച്ചേക്കില്ല.

ചോ:7 കരാറിലെ 'പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിന്റെ' കാലാവധി എത്രയാണ്?

ജോലി ആരംഭിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ ആറ് മാസത്തിൽ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, രണ്ട് കക്ഷികളും സമ്മതിച്ച കാലയളവിലേക്ക് നിങ്ങളെ പ്രൊബേഷനിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുമെന്ന് വർക്ക് കരാറിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തേക്കാം, കൂടാതെ ഒരിക്കൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയ അതേ തൊഴിലുടമയുമായി വീണ്ടും നിങ്ങളെ കൂടുതൽ പ്രൊബേഷനിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല.

ചോ:8 പ്രൊബേഷണറി കാലയളവിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാനാകുമോ?

തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഇലക്ട്രോണിക് സംവിധാനത്തിലൂടെയും നിങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലും കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്ന തീയതിക്ക് ഒരു മാസം മുൻപെങ്കിലും ഇക്കാര്യം നിങ്ങളെ അറിയിച്ചാൽ, പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാം. നിങ്ങളുടെ ഉത്ഭവ രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങുക, റിട്ടേൺ ടിക്കറ്റിന്റെ വില തൊഴിലുടമ നൽകണം.

ചോ:9 പ്രൊബേഷണറി കാലയളവിൽ തൊഴിലാളിക്ക് കരാർ

അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

പ്രൊബേഷണറി കാലയളവിൽ നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാ:

- നിങ്ങൾ മറ്റൊരു തൊഴിലുമയുടെ ജോലിയിലേക്ക് മാറാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഇലക്ട്രോണിക് സംവിധാനത്തിലൂടെ നിങ്ങൾ തൊഴിലുമയെ അറിയിക്കണം, കൂടാതെ ടിക്കറ്റിന്റെയും റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഫീസിന്റെയും മൂല്യം മുൻ തൊഴിലുമയ്ക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ പുതിയ തൊഴിലുമയ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. , നഷ്ടപരിഹാരം രണ്ട് മാസത്തേക്ക് തൊഴിലാളിയുടെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിൽ കവിയരുത്.
- കരാർ അവസാനിപ്പിച്ച് രാജ്യം വിടാൻ നിങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, സമ്മതിച്ച അറിയിപ്പ് കാലയളവ് അനുസരിച്ച് നിങ്ങൾ തൊഴിലുമയെ അറിയിക്കണം, അത് രണ്ട് മാസത്തിൽ കവിയരുത്.

ചോ:10 അറിയിപ്പ് കാലയളവ് പാലിക്കാതെ നിങ്ങളുടെ കരാർ അവസാനിപ്പിച്ച സാഹചര്യത്തെക്കുറിച്ചുള്ള വിധി എന്താണ്?

ഈ ആർട്ടിക്കിളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന അറിയിപ്പ് കാലയളവ് പാലിക്കാതെ ഏതെങ്കിലും കക്ഷി കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഈ കക്ഷി മറ്റൊരു കക്ഷിക്ക് നോട്ടീസ് കാലയളവിലെ തൊഴിലാളിയുടെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ ശേഷിക്കുന്ന കാലയളവ് നൽകും.

എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും, സൂചിപ്പിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതെ നിങ്ങൾ രാജ്യം വിട്ടാൽ, പുറപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് നിങ്ങൾക്ക് വർക്ക് പെർമിറ്റ് അനുവദിച്ചേക്കില്ല.

ചോ:11 നിങ്ങൾ സമ്മതിക്കാത്ത ഒരു ജോലി ചെയ്യാൻ നിങ്ങളെ ഏൽപ്പിക്കുന്നത് തൊഴിലുമയ്ക്ക് അനുവദനീയമാണോ?

- അത് ഒരു അപകടം സംഭവിക്കുന്നത് തടയുകയോ ഒരു അപകടത്തിന്റെ ഫലം നന്നാക്കുകയോ ചെയ്താൽ, അതിന്റെ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന അവകാശങ്ങൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് അയാൾക്ക് ചെയ്യാം.

അപ്രകാരം തന്നെ അയാൾക്ക് ചെയ്യാം. ജോലി താൽക്കാലികമായി ആവശ്യമാണെങ്കിൽ, യഥാർത്ഥ ജോലിയിൽ നിന്ന് കാര്യമായ വ്യത്യാസം ഒന്നും സംഭവിക്കുന്നില്ലായെങ്കിൽ, കൂടാതെ അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളെ നിങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങളെ ദുരുപയോഗം ചെയ്തതായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല; നിങ്ങളുടെ വേതനം കുറയ്ക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ.

ചോ:-12 തൊഴിലുടമയുടെ എതിർപ്പില്ലാതെ കരാർ അവസാനിച്ചതിന് ശേഷവും നിങ്ങൾ ജോലിയിൽ തുടരുകയാണെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ കരാർ "നിശ്ചിത കാലാവധി" യാന്ത്രികമായി പുതുക്കിയിട്ടുണ്ടോ?

കരാർ നിശ്ചിത കാലാവധിയുള്ളതാണെങ്കിൽ, വ്യക്തമായ കരാറില്ലാതെ അതിന്റെ കാലാവധി അവസാനിച്ചതിന് ശേഷവും കക്ഷികൾ അത് നടപ്പിലാക്കുന്നത് തുടരുകയാണെങ്കിൽ, കരാർ അതേ വ്യവസ്ഥകളോടെ അനിശ്ചിത കാലത്തേക്ക് പുതുക്കിയതായി കണക്കാക്കുകയും പുതുക്കൽ കാലയളവ് നൽകുകയും ചെയ്യും. മുമ്പത്തെ കാലയളവിന്റെ വിപുലീകരണമായി കണക്കാക്കുകയും തൊഴിലുടമയുടെ സേവനത്തിൽ ആദ്യമായി പ്രവേശിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ കണക്കു കൂട്ടുകയും ചെയ്യും.

ചോ:13 "കരാറിൽ വ്യക്തമാക്കിയ ജോലി" അവസാനിക്കുകയും തൊഴിലുടമയുടെ എതിർപ്പില്ലാതെ നിങ്ങളുടെ പ്രകടനം തുടരുകയും ചെയ്താൽ, ഇത് കരാറിന്റെ പുതുക്കലായി കണക്കാക്കുമോ?

- കരാറിന്റെ വിഷയത്തെ സംബന്ധിച്ച്ത്തോളം ഒരു നിർദ്ദിഷ്ട ജോലിയുടെ നിർവ്വഹണമാണെങ്കിൽ, പ്രസ്തുത ജോലി നിർവ്വഹണത്തോടെ ആ കരാർ അവസാനിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന്: കരാറിൽ പരസ്പര ധാരണയിൽ

എത്തിയിട്ടുള്ള കാര്യം തൊഴിലുടമയ്ക്കായി ഒരു നിശ്ചിത എണ്ണം വാതിലുകൾ നിർമ്മിക്കുകയും സ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നുള്ളതാണെങ്കിൽ, ഈ പ്രവൃത്തികൾ അവസാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ആ സമയം അവസാനിക്കുകയും കാലഹരണപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നതോടെ കരാർ അവസാനിക്കും.

- പ്രവൃത്തി അതിന്റെ സ്വഭാവമനുസരിച്ച് പുതുക്കാൻ പ്രാപ്തമാണെങ്കിൽ, കരാർ നടപ്പിലാക്കുന്നത് സമ്മതിച്ച ജോലിയുടെ അവസാനത്തിന് ശേഷവും തുടരുകയാണെങ്കിൽ, രണ്ട് കക്ഷികളുടെയും ഉടമ്പടി പ്രകാരം കരാർ സമാനമായ മറ്റൊരു കാലയളവിലേക്ക് പുതുക്കിയതായി കണക്കാക്കും, അതായത് അത് നിലനിൽക്കും. ഒരു നിശ്ചിത കാലാവധി വരെ. ഉദാഹരണം: നൂറ് ഹൗസീംഗ് യൂണിറ്റുകൾ അടങ്ങുന്ന ഒരു വസ്തുവിന് എയർ കണ്ടീഷനിംഗ് ഉപകരണങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കുന്നതിനുള്ള കരാറിൽ സമ്മതിച്ചു എന്നിരിക്കട്ടെ, കരാർ അതിന്റെ സ്വഭാവമനുസരിച്ച്, പുതുക്കപ്പെടാൻ പറ്റുന്ന തരത്തിലുള്ളതാണെങ്കിൽ , കരാറിന്റെ വിഷയം ഇവയുടെ സ്ഥാപനം ആയിരുന്നു. പത്ത് യൂണിറ്റുകൾക്കുള്ള ഉപകരണങ്ങൾ, അവയുടെ ഇൻസ്റ്റാളേഷൻ പൂർത്തിയായി, എന്നാൽ ഈ ജോലികൾ പൂർത്തിയാക്കിയതിന് ശേഷവും ജോലി തുടരുന്നു, തുടർന്ന് കരാർ സമാനമായ കാലയളവിലേക്കും അതേ നിബന്ധനകളിലേക്കും വ്യവസ്ഥകളിലേക്കും പുതുക്കിയതായി കണക്കാക്കപ്പെടും.

ചോ:14 സേവന ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ അവസാനം നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട് നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ കരാർ അറിയിപ്പ് കൂടാതെ അവസാനിപ്പിക്കാവുന്ന കേസുകൾ ഏതൊക്കെയാണ്?

താഴെ പറയുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ നിങ്ങൾക്ക് അങ്ങനെ ചെയ്യാം:

- സമാപിച്ച കരാർ അനുസരിച്ച് തൊഴിലുടമ തന്റെ ബാധ്യതകൾ ലംഘിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അല്ലെങ്കിൽ അവൻ തൊഴിൽ നിയമം ലംഘിക്കുകയാണെങ്കിൽ .

- തൊഴിലുടമ നിങ്ങൾക്കെതിരെയോ നിങ്ങളുടെ കുടുംബാംഗങ്ങൾക്ക് എതിരെയോ ഒരു ആക്രമണമോ അധാർമിക പ്രവൃത്തിയോ ചെയ്താൽ.
- കരാറിന്റെ നിബന്ധനകൾ സംബന്ധിച്ച് തൊഴിലുടമ നിങ്ങളെ വഞ്ചിച്ചാൽ.
- നിങ്ങളുടെ സുരക്ഷയ്ക്കോ ആരോഗ്യത്തിനോ ഗുരുതരമായ അപകടത്തിന്റെ അസ്തിത്വം, ഈ അപകടത്തിന്റെ അസ്തിത്വത്തെക്കുറിച്ച് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അറിയാമായിരുന്നതിനാൽ അത് ഇല്ലാതാക്കാൻ പ്രവർത്തിച്ചില്ല.
- നിങ്ങൾക്ക് അനുകൂലമായ തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതികളിലൊന്നാണ് അന്തിമ തീരുമാനം പുറപ്പെടുവിച്ചതെങ്കിൽ.

ചോ:15 അറിയിപ്പ് കൂടാതെയും സേവന ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിങ്ങൾക്ക് നൽകാതെയും തൊഴിലുടമ നിങ്ങളുടെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

താഴെ പറയുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ അയാൾക്ക് അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ കഴിയും:

- നിങ്ങളുടെ ദേശീയതയല്ലാതെ മറ്റൊരു വ്യക്തിയെയോ ദേശീയതയെയോ ആശ്ചര്യം ചെയ്യുക, അല്ലെങ്കിൽ തെറ്റായ പേപ്പറുകളും വ്യാജ രേഖകളും വ്യാജ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളും സമർപ്പിക്കുക. നിങ്ങൾ ഒരു പീശക് വരുത്തിയാൽ, അത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഗുരുതരമായ മെറ്റീരിയൽ നഷ്ടപ്പെടും.
- രേഖാമൂലം മൂന്നറിയിപ്പ് നൽകിയിട്ടും തൊഴിലാളികളുടെയും സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും സുരക്ഷയ്ക്കായി നിങ്ങൾ ഒന്നിലധികം തവണ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലംഘിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ട നിർദ്ദേശങ്ങൾ ദൃശ്യമായ സ്ഥലത്ത് എഴുതി പ്രദർശിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ.
- നിങ്ങൾക്ക് രേഖാമൂലമുള്ള മൂന്നറിയിപ്പ് നൽകിയിട്ടും ഒന്നിലധികം തവണ നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ കരാർ ലംഘിക്കുകയോ തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ ലംഘനം നടത്തുകയോ ചെയ്യുക.
- മയക്കുമരുന്നിന് അല്ലെങ്കിൽ മദ്യം പോലെയുള്ള ലഹരി പദാർത്ഥങ്ങൾക്ക് അടിമപ്പെട്ട അവസ്ഥയിൽ ജോലി സമയങ്ങളിൽ കണ്ടെത്തിയാൽ.

ജോലി സമയത്ത് നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമ, മാനേജർമാർ അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകരിൽ ഒരാളെ ആക്രമിക്കുക, രേഖാമൂലം താക്കിത് മുന്നറിയിപ്പുകൾ നൽകിയിട്ടും സഹപ്രവർത്തകർക്ക് നേരെ നിങ്ങൾ ആക്രമണം ആവർത്തിക്കുകയും തുടർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയും ചെയ്താൽ.

- വർഷത്തിൽ തുടർച്ചയായി ഏഴ് ദിവസത്തിലോ പതിനഞ്ച് ദിവസത്തിലോ ഇടവിട്ട് നിയമാനുസൃതമായ കാരണമില്ലാതെ ജോലിയിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിൽക്കൽ.
- ബഹുമാനത്തിന്റെയോ സത്യസന്ധതയുടെയോ കുറ്റ കൃത്യത്തിൽ അന്തിമ വിധിയോടെയുള്ള ശിക്ഷാവിധി.

ചോ:16 തൊഴിലാളികൾക്കെതിരെ ചുമത്താവുന്ന അച്ചടക്ക പീഴകൾ എന്തൊക്കെയാണ്, അവർക്കെതിരെ എങ്ങനെ പരാതി നൽകാം?

മുന്നറിയിപ്പ്: ഇത് നിങ്ങളെ അഭിസംബോധന ചെയ്യുന്ന ഒരു കത്താണ്, ലംഘനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള അറിയിപ്പ് ഉൾപ്പെടുന്നു, അത് ആവർത്തിക്കരുതെന്ന് നിങ്ങളെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു, ആവർത്തിച്ചാൽ കൂടുതൽ കഠിനമായ പിഴ ചുമത്തുമെന്ന് മുന്നറിയിപ്പ് നൽകുന്നു.

കിഴിവ്: ഒറ്റത്തവണ ലംഘനത്തിന് നിങ്ങളുടെ വേതനത്തിൽ നിന്ന് അഞ്ച് ദിവസത്തെ കിഴിവാണിത്, നിങ്ങളുടെ മേൽ ചുമത്തിയ അച്ചടക്ക പീഴകൾ നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ പ്രതിമാസം അഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ നിങ്ങളുടെ വേതനത്തിൽ നിന്ന് കുറയ്ക്കാൻ പാടില്ല.

ജോലിയിൽ നിന്നുള്ള സസ്പെൻഷൻ:ഒരു ലംഘനത്തിന് അഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിലേക്ക് വേതനം ലഭിക്കാതെ വരുന്നതോടുകൂടിയാണ് നിങ്ങളുടെ ജോലിയിൽ നിന്നുള്ള സസ്പെൻഷൻ.

നിങ്ങൾക്കെതിരെയുള്ള ക്രിമിനൽ കുറ്റം തീർപ്പാക്കുന്നതുവരെ

ശമ്പളമില്ലാതെയോ കുറഞ്ഞ വേതനത്തോടെയോ ജോലിയിൽ നിന്ന് സസ്പെൻഷൻ. നിങ്ങളുടെ നിരപരാധിത്വം തെളിയിക്കപ്പെടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ കേസ് മാറ്റിവയ്ക്കുകയോ ചെയ്താൽ, സസ്പെൻഷൻ നിലവിലില്ല എന്ന മട്ടിൽ പരിഗണിക്കപ്പെടും. കൂടാതെ സസ്പെൻഷന്റെ കാലയളവിലേക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ എല്ലാ കുടിശ്ശികയും നിങ്ങൾക്ക് നൽകും.

ബോണസ് സംവിധാനമുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ, വാർഷിക ബോണസ് നൽകുന്നത് ആറ് മാസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിലേക്ക് മാറ്റിവയ്ക്കുക, അല്ലെങ്കിൽ അത് നിങ്ങൾക്ക് നഷ്ടപ്പെടുത്തുക.

പ്രൊമോഷൻ സംവിധാനമുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ, ഒരു വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിലേക്ക് നിങ്ങളുടെ പ്രൊമോഷൻ മാറ്റിവയ്ക്കുന്നു.

എൻഡ്-ഓഫ്-സർവീസിന്റെ അവകാശം സംരക്ഷിക്കുമ്പോൾ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ.

എൻഡ്-ഓഫ്-സർവീസ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്നതോടെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ.

തൊഴിലുടമ ഈ പെനാൽറ്റികൾ ഒരു പ്രത്യേക രജിസ്റ്ററിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യണം, അതിൽ നിങ്ങളുടെ പേര്, പിഴ ചുമത്തിയ തീയതി, കിഴിവ് തുക, പിഴ ചുമത്തുന്നതിനുള്ള കാരണം എന്നിവ രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്, ഈ റെക്കോർഡ് തൊഴിലാളിയുടെ നിയന്ത്രണത്തിന് (ഇൻസ്പെക്ടറേറ്റ്) വിധേയമാണെങ്കിൽ. പെനാൽറ്റിയെക്കുറിച്ച് നിങ്ങൾക്ക് ബോധ്യപ്പെട്ട തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിലുടമയുമായി ഒരു പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാം, പരാതി സമർപ്പിച്ച തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അത് തീർപ്പാക്കും. ഈ കാലയളവ് തീരുമാനമാകാതെ പോയത് അതിന്റെ നിരാകരണമായി കണക്കാക്കും.

മേൽ പറയപ്പെട്ടിട്ടുള്ള കാലയളവുകളിൽ പരാതി നിരസിക്കപ്പെടുകയോ പരിഹരിക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, നിരസിച്ച തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനകം നിങ്ങൾക്ക് ചുമത്തിയ പിഴയെപ്പറ്റി തൊഴിൽ

മന്ത്രാലയത്തിലെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിന് അപ്പീൽ നൽകാവുന്നതാണ്. സമർപ്പിച്ച തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ വകുപ്പ് നിങ്ങളുടെ പരാതിയിൽ തീരുമാനമെടുക്കും. അതിന്റെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കും. പരാതിയിൽ തീരുമാനമെടുക്കാതെ ഈ കാലാവധി കഴിഞ്ഞുപോയത് അതിന്റെ നിരാകരണമായി കണക്കാക്കും.

ഇതിന് ഒരു അപവാദമെന്ന നിലയിൽ, തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിക്ക് മുമ്പാകെ നിങ്ങൾക്ക് "പിരിച്ചുവിടൽ പെനാൽറ്റി" അപ്പീൽ ചെയ്യാം. നിങ്ങളുടെ പിരിച്ചു വിടൽ ഏക പക്ഷീയമോ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ലംഘനമോ ആണെന്ന് കമ്മിറ്റി കണ്ടെത്തുകയാണെങ്കിൽ, പിരിച്ചു വിടൽ പെനാൽറ്റി റദ്ദാക്കാനും നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ തിരികെ കൊണ്ടുവരാനും നിങ്ങൾക്ക് ജോലി നിഷേധിക്കപ്പെട്ട കാലയളവിലെ വേതനത്തിന് അർഹത നൽകാനും അത് തീരുമാനിക്കും. ഈ പിഴയുടെ, അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങൾക്ക് ഉചിതമായ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുന്നതിന്. ഈ പിരിച്ചു വിടലിന്റെ ഫലമായി നിരസിച്ച വേതനവും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും നഷ്ട പരിഹാരത്തിന്റെ വിലയിരുത്തലിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.⁸

ചോ:17 ജോലിയിൽ നിന്നുള്ള അവധിക്കാലത്ത് നിങ്ങളുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

നിങ്ങളുടെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനോ അല്ലെങ്കിൽ അവധി കാലയളവിൽ നിങ്ങളുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച നിങ്ങളെ അറിയിക്കുന്നതോ പോലും അനുവദനീയമല്ല.

8- അധ്യായം 10 കാണുക: നീതിയിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം

ചോ:18 നിങ്ങൾ എപ്പോഴാണ് യാത്രാ ടിക്കറ്റിന്റെ മൂല്യം നൽകേണ്ടി വരുന്നത്?

റിക്രൂട്ട്മെന്റ് സമയത്തും നിങ്ങളുടെ കരാർ കാലഹരണപ്പെടുമ്പോഴും യാത്രാ ടിക്കറ്റിന്റെ വില തൊഴിലുടമ അടയ്ക്കേണ്ടതുണ്ട്. കൂടാതെ കരാറിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ വാർഷിക അവധിയെടുക്കുമ്പോൾ തൊഴിലുടമയും യാത്രാ ടിക്കറ്റിന്റെ മൂല്യം നൽകണം.

ചോ:19 സേവന ബോണസിന്റെ അവസാനം നിങ്ങൾ എങ്ങനെ കണക്കാക്കും?

ജോലിയുടെ കാലയളവ് ഒരു വർഷം മുഴുവനും അതിലധികമോ ആണെങ്കിൽ, സേവനത്തിന്റെ അവസാനത്തെ ബോണസ് നൽകും, കൂടാതെ സേവനത്തിന്റെ മുഴുവൻ വർഷത്തേക്കുള്ളതാണ്. ഇത് അവന്റെ പ്രതിഫലം കക്ഷികൾ നിർണ്ണയിക്കും, ഓരോ വർഷവും സേവനത്തിന്റെ മൂന്നാഴ്ചയിൽ കുറയാത്ത വേതനം.

സേവനത്തിന്റെ എണ്ണം നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ തൊഴിലുടമയുടെ അഭിപ്രായം നിങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങൾക്ക് അർഹതപ്പെട്ട സേവനത്തിന്റെ എണ്ണം നിർണ്ണയിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ ലേബർ റിലേഷൻസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ പരാതി നൽകാം.

അധ്യായം മൂന്ന്
വേതനം - ജോലി സമയം -
അവധി ദിനങ്ങളും അവധികളും

ചോ:1 എന്താണ് അടിസ്ഥാന വേതനം?

ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിൽ അല്ലെങ്കിൽ കഷണം അല്ലെങ്കിൽ ഉൽപ്പാദനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിർവഹിച്ച ജോലിക്ക് നിങ്ങൾക്ക് നൽകുന്ന ശമ്പളമാണിത്, വാർഷിക പ്രീമിയം (വർദ്ധന) മാത്രം ഉൾപ്പെടുന്നു.

ചോ:2 എന്താണ് കൂലി?

ഇത് അടിസ്ഥാന വേതനവും എല്ലാ അലവൻസുകളും ബോണസുകളും പ്രതിഫലവുമാണ്, ഏത് തരത്തിലും കണക്കുകൂട്ടൽ രീതിയിലും ജോലിക്ക് അനുസൃതമായി നൽകപ്പെടും.

ചോ:3 ഖത്തർ എന്ന രാജ്യത്ത് മിനിമം വേതനം ഉണ്ടോ?

തൊഴിലാളികൾക്കും വീട്ടു ജോലിക്കാർക്കും മിനിമം വേതനം പ്രതിമാസം 1000 ഖത്തർ റിയാലായി നിശ്ചയിച്ചു. തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്കോ ജീവനക്കാരനോ മതിയായ ഭവനമോ ഭക്ഷണമോ നൽകുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ഭവന അലവൻസ് 500 ഖത്തർ റിയാൽ കുറഞ്ഞ ഭക്ഷണ അലവൻസ് 300 ഖത്തർ റിയാൽ ആയിരിക്കും.⁹

ചോ:4 എന്താണ് വേജ് പ്രൊട്ടക്ഷൻ സിസ്റ്റം (വി പി സി)?

വി പി സി എന്നത് കൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് തൊഴിലുടമകൾ അവരുടെ തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ധനകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്ക് (തൊഴിലാളിയുടെ അക്കൗണ്ടിനായി) ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ മാറ്റണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്ന ഒരു പ്രോഗ്രാമാണ്.

9- മെറ്റീരിയൽ മൂല്യത്തിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിന് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ മിനിമം വേതനത്തിലെ സംഭവ വികാസങ്ങൾ അവലോകനം ചെയ്യുക.

ചോ:-5 എത് അതോറിറ്റിയാണ് വി പി സ്പ് നിരീക്ഷിക്കുന്നത്?

തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ ഇൻസ്പെക്ഷൻ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന്റെ വേജ് പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് അവരുടെ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം അവരുടെ ബാങ്ക് അക്കൗണ്ടിലേക്ക് ട്രാൻസ്ഫർ ചെയ്യാനുള്ള കമ്പനികളുടെ ബാധ്യതയെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുകയും നിരീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. കമ്പനികൾ നിയമം പാലിക്കുന്നുണ്ടോയെന്ന് നിരീക്ഷിക്കുന്നതിന് ഓട്ടോമേറ്റഡ് സിസ്റ്റത്തിലേക്കുള്ള പ്രവേശനത്തിലൂടെയാണ് പരിശോധന.

ചോ:-6 ഒരു നിശ്ചിത എണ്ണം ജോലി സമയം ഉണ്ടോ?

ഒരു മണിക്കൂർ വിശ്രമം (പ്രാർത്ഥന-ഭക്ഷണം) ഉൾപ്പെടെ ഒരു ദിവസം എട്ട് മണിക്കൂർ, ബാക്കിയുള്ളത് യഥാർത്ഥ ജോലി സമയത്തിനുള്ളിൽ കണക്കാക്കില്ല.

റമളാൻ മാസത്തിൽ ദിവസത്തിൽ ആറ് മണിക്കൂർ, ഒരു ഇടവേളയോടെ, യഥാർത്ഥ ജോലി സമയത്തിനുള്ളിൽ വിശ്രമ കാലയളവ് കണക്കാക്കില്ല.

ചോ:-7 കൂടുതൽ സമയം ജോലി ചെയ്യാൻ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളോട് ആവശ്യപ്പെടുമോ?

അവൻ ചെയ്യാം; ഗുരുതരമായ നഷ്ടം തടയുന്നതിനോ അപകടത്തിന്റെ അനന്തരഫലങ്ങൾ നന്നാക്കാനും ലഘൂകരിക്കാനും തുടർച്ചയായി ജോലി ചെയ്യേണ്ട ആവശ്യകതകൾ ഒഴികെ, പ്രതിദിനം മൊത്തം ജോലി സമയം പത്ത് മണിക്കൂറിൽ കൂടരുത്.

ചോ:-8 ഓവർ ടൈം സമയം ജോലിക്കു ശമ്പളം നൽകേണ്ടതുണ്ടോ?

അതെ, തൊഴിൽ ദാതാവ് അധിക മണിക്കൂറുകൾക്കായി നിങ്ങൾക്ക് സാധാരണ ജോലി സമയങ്ങളിൽ നൽകേണ്ട അടിസ്ഥാന വേതനവും ഈ

വേതനത്തിന്റെ 25% ൽ കുറയാത്തതും നൽകണം.

ഉദാഹരണം: സാധാരണ ജോലി സമയം 20 ഖത്തർ റിയാൽ ആണെങ്കിൽ, ഓരോ അധിക ജോലി സമയത്തിനും നിങ്ങൾക്ക് 25 ഖത്തർ റിയാൽ നൽകണം.

ചോ:9 വിശ്രമത്തിനായി തടസ്സപ്പെടുത്താൻ കഴിയാത്ത ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള തുടർച്ചയായ ജോലികൾ ഉണ്ടോ?

കഴിവുള്ള മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനത്താൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന സ്വഭാവം ആവശ്യമുള്ള ചില പ്രവൃത്തികളിൽ ഇത് ചെയ്യാവുന്നതാണ്; കാവൽ പോലെ.

ചോ:-10 ആഴ്ച തോറുമുള്ള വിശ്രമ ദിനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ തൊഴിലുടമ ആവശ്യപ്പെടുന്നത് അനവദനീയമാണോ?

ഷീഫ്റ്റ് തൊഴിലാളികൾ ഒഴികെയുള്ള ആളുകൾക്ക് വെള്ളിയാഴ്ച നിങ്ങളുടെ പതിവ് പ്രതി വാര വിശ്രമ ദിനമാണ്. നിങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം അനുസരിച്ച് ഈ ദിവസത്തേക്ക് നിങ്ങൾക്ക് ശമ്പളം നൽകുകയും മറ്റൊരു ദിവസത്തെ വിശ്രമം നൽകുകയും അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും കൂടി നൽകുകയും ചെയ്താൽ (150%) , ജോലി സാഹചര്യങ്ങൾ ആവശ്യമാണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ പ്രതിവാര വിശ്രമ ദിനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യേണ്ടി വന്നേക്കാം

ഉദാഹരണത്തിന്: സാധാരണ ദിവസങ്ങളിൽ അടിസ്ഥാന വേതനം 100 ഖത്തർ റിയാൽ ആണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ വാരാന്ത്യത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലുടമ നിങ്ങൾക്ക് 250 ഖത്തർ റിയാൽ നൽകണം.

- നിങ്ങൾ അത് ചെയ്യാൻ സമ്മതിച്ചാലും തുടർച്ചയായി രണ്ട് വെള്ളിയാഴ്ചകളിൽ കൂടുതൽ നിങ്ങൾക്ക് ജോലി ലഭിച്ചേക്കില്ല.
- നിങ്ങൾ 9 മണിക്കും പുലർച്ചെ 3 മണിക്കും ഇടയിലാണ് ജോലി

ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ, ഷിഫ്റ്റ് തൊഴിലാളികൾ ഒഴികെ നിങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും (50% വർദ്ധനവും) തൊഴിലുടമ നൽകണം. ഉദാഹരണത്തിന്: സാധാരണ സമയങ്ങളിൽ അടിസ്ഥാന വേതനം 50 റിയാൽ ആണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ വൈകുന്നേരം ഒമ്പതിനും പുലർച്ചെ മൂന്ന് മണിക്കും ഇടയിൽ ജോലി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലുടമ നിങ്ങൾക്ക് 75 ഖത്തർ റിയാൽ നൽകണം.

ചോ:-11 ഔദ്യോഗിക അവധി ദിനങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്, അവയ്ക്ക് പണം നൽകുന്നുണ്ടോ?

ഒരു മുഴുവൻ സമയ അവധി വർഷം തോറും താഴെ പറയുന്ന രീതിയിൽ നൽകണം:

- ഇറ്റുൽ ഫിത്തറിന്റെ (ചെറിയ പെരുന്നാൾ) അവസരത്തിൽ മൂന്ന് ദിവസം.
- ഇറ്റു അൽ-അദ്ഹയുടെ (വലിയ പെരുന്നാൾ) അവസരത്തിൽ മൂന്ന് ദിവസം.
- എല്ലാ വർഷവും ഡിസംബർ -18ന് ഖത്തറിന്റെ ദേശീയ ദിനം ആഘോഷിക്കുന്ന ഒരു ദിവസം.
- തൊഴിലുടമ നിശ്ചയിച്ച മൂന്ന് ദിവസം.
- ഈ അവധി ദിവസങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലും ജോലി ചെയ്യണമെന്ന് തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിൽ, അതിനായി നിങ്ങൾക്ക് നഷ്ട പരിഹാരം നൽകണം.

ചോ:-12 നിങ്ങളുടെ വാർഷിക അവധി എത്രയാണ്?

നിങ്ങളുടെ വാർഷിക ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധി താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരമാണ്:

- നിങ്ങളുടെ സേവന കാലയളവ് അഞ്ച് വർഷത്തിൽ കുറവാണെങ്കിൽ മൂന്ന് ആഴ്ച.
- നിങ്ങളുടെ സേവന കാലാവധി അഞ്ച് വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ

ആണെങ്കിൽ നാല് ആഴ്ച.

- സേവനത്തിൽ ചെലവഴിച്ച സമയം അനുസരിച്ചാണ് വർഷത്തിലെ ഭിന്നസംഖ്യകൾക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ അവധി കണക്കാക്കുന്നത്. ഉദാഹരണത്തിന്: നിങ്ങളുടെ വാർഷിക അവധിക്ക് ഇനിയും ആറ് മാസം മുന്നിലുണ്ടെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ അവധിയുടെ പകുതി നിങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കും.

ചോ:13 നിങ്ങളുടെ ലീവ് അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റി വെക്കാനോ?

- തൊഴിലുടമ ജോലിയുടെ ആവശ്യകതകൾക്കനുസരിച്ച് നിങ്ങളുടെ വാർഷിക അവധി നിശ്ചയിക്കും, ഓരോ വിഭജന വിഭാഗവും രണ്ടാഴ്ചയിൽ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ സമ്മതത്തോടെ അവധി വിഭജിക്കാം.
- നിങ്ങളുടെ രേഖാമൂലമുള്ള അഭ്യർത്ഥന പ്രകാരം, തൊഴിലുടമ വാർഷിക അവധിയുടെ പകുതി, അർഹതയുള്ള വർഷത്തിന് ശേഷമുള്ള വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവയ്ക്കാം.
- വാർഷിക അവധിക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ അവകാശം നിങ്ങൾക്ക് ഉപേക്ഷിക്കാൻ പാടില്ല.
- അവധിക്ക് പകരം നൽകേണ്ട വേതനത്തിന് തുല്യമായ ഒരു ക്യാഷ് അലവൻസ് ലഭിക്കും.
- നിങ്ങൾ ലീവ് ആസ്വദിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിച്ചാൽ, ലീവ് ലഭിക്കേണ്ട ദിവസങ്ങളിൽ നിങ്ങളുടെ ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ ക്യാഷ് അലവൻസ് നിങ്ങൾക്ക് നൽകണം.

ചോ:14 നിങ്ങളുടെ വാർഷിക അവധി സമയത്തു ശമ്പളം നിങ്ങൾക്ക് നൽകേണ്ട തീയതി എപ്പോഴാണ്?

തൊഴിലാളി അവധി എടുക്കുന്നതിന് മുമ്പ് തൊഴിലാളിക്ക് അവധിക്ക് നൽകേണ്ട വേതനം നൽകാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണ്.

ചോ:15 അസുഖ അവധിയുടെ നിയമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- ഈ അവധി ആദ്യം ജോലിയിൽ ചേർന്ന തീയതി മുതൽ മൂന്ന് മാസത്തിന് ശേഷം മാത്രമേ അനുവദിക്കൂ.
- തൊഴിലുടമ അംഗീകരിച്ച ഒരു ഡോക്ടറുടെ മെഡിക്കൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് മുഖേനയാണ് രോഗത്തിന്റെ തെളിവ്.
- അസുഖ അവധി രണ്ടാഴ്ചയിൽ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ നിങ്ങൾക്ക് മുഴുവൻ ശമ്പളവും ലഭിക്കും.
- ലീവ് രണ്ടാഴ്ചയിൽ കൂടുതൽ നീണ്ടാൽ, നാലാഴ്ചത്തേക്ക് കൂടി പകുതി വേതനം ലഭിക്കും.
- മുമ്പത്തെ ഖണ്ഡികയിൽ സൂചിപ്പിച്ച കാലയളവിനേക്കാൾ കൂടുതൽ അവധി നീണ്ടുനിൽക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ ജോലി പുനരാരംഭിക്കുന്നതുവരെ അല്ലെങ്കിൽ ആരോഗ്യപരമായ കാരണങ്ങളാൽ നിങ്ങളുടെ സേവനം രാജിവയ്ക്കുകയോ അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതുവരെ അവധി ശമ്പളമില്ലാത്തതായിരിക്കും.

അധ്യായം നാല്
സ്ത്രീകളുടെയും പ്രായ
പൂർത്തിയാകാത്തവരുടെയും
തൊഴിൽ

ചോ:1 ഒരേ ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ പുരുഷന് ലഭിക്കുന്ന അതേ ശമ്പളം നിങ്ങൾക്ക് (സ്ത്രീകൾക്ക്) ലഭിക്കുമോ?

നിങ്ങൾ ഒരേ ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ ഒരു പുരുഷന്റെ ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ വേതനത്തിന് നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ട്, പരിശീലനത്തിനും പ്രമോഷനും നിങ്ങൾക്ക് ഒരേ അവസരങ്ങളുണ്ട്, നിങ്ങളുടെ ആരോഗ്യത്തിനോ ധാർമികതയ്ക്കോ അപകടകരമോ പ്രയാസകരമോ ദോഷകരമോ ആയ ജോലികളിൽ നിങ്ങളെ നിയോഗിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു. അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനപ്രകാരം നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റ് പ്രവൃത്തികൾ.

ചോ:2 എങ്ങനെയാണ് ഒരു പ്രസവ സംബന്ധമായ അവധികളെക്കുറിച്ചുള്ളത്?

പ്രസവത്തിന് മുമ്പും ശേഷവുമുള്ള കാലയളവ് ഉൾപ്പെടെ, അവധിക്ക് അപേക്ഷിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് നിങ്ങൾ ഒരു വർഷം മുഴുവൻ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, മുഴുവൻ വേതനത്തോടുകൂടിയ 50 ദിവസമാണ് പ്രസവ സംബന്ധമായ അവധികളെക്കുറിച്ചുള്ളത്. പ്രസവത്തിനു ശേഷമുള്ള അവധി കാലയളവ് മുപ്പത്തിയഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കുറവായിരിക്കരുത്.

പ്രസവത്തെ തുടർന്നുള്ള അവധിയുടെ ശേഷിക്കുന്ന കാലയളവ് മുപ്പത് ദിവസത്തിൽ കുറവാണെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ വാർഷിക അവധിക്ക് അനുബന്ധമായ അവധി നിങ്ങൾക്ക് അനുവദിക്കാം, അല്ലാത്ത പക്ഷം അനുബന്ധ കാലയളവ് ശമ്പളമില്ലാത്ത അവധിയായി കണക്കാക്കും.

ചോ:3 നിങ്ങളുടെ പ്രസവ സംബന്ധമായ അവധി അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് നിങ്ങളുടെ ആരോഗ്യസ്ഥിതി നിങ്ങളെ തടയുന്നുവെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് നിയമപരമാണോ?

- നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചു വിടാൻ പാടില്ല, എന്നാൽ നിങ്ങളുടെ തടസ്സ കാലയളവ് തുടർച്ചയായി അറുപത് ദിവസങ്ങളിൽ കൂടുതലോ

തടസ്സപ്പെട്ടതോ ആയ ദിവസങ്ങളിൽ കൂടുതലല്ലെങ്കിൽ, തൊഴിലുടമ അംഗീകരിക്കുന്ന ഒരു സ്പെഷ്യലിസ്റ്റ് ഡോക്ടറിൽ നിന്ന് നിങ്ങളുടെ മെഡിക്കൽ അവസ്ഥയുടെ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സമർപ്പിച്ചാൽ, ശമ്പളമില്ലാതെ അവധിയിൽ പരിഗണിക്കപ്പെടും.

- മറ്റ് അവധി ദിവസങ്ങളിലോ വാർഷിക അവധിയിലോ ഉള്ള നിങ്ങളുടെ അവകാശത്തെ പ്രസവ സംബന്ധമായ അവധി ബാധിക്കില്ല.

ചോ:4 - മുലയൂട്ടൽ ഇടവേള എങ്ങനെയാണ് കണക്കാക്കുന്നത്?

പ്രസവാവധി കഴിഞ്ഞ് ഒരു വർഷം മുഴുവനും ഒരു ദിവസം ഒരു മണിക്കൂർ (നിങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുന്നത്) ബ്രേക്ക് ചെയ്യാൻ നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ട്.

ചോ:5 തൊഴിലിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിയമപരമായ പ്രായം എത്രയാണ്?

- പതിനാറ് വയസ്സ്, പിതാവിന്റെയോ രക്ഷിതാവിന്റെയോ സമ്മതത്തോടെ, കൂടാതെ, വ്യക്തി തൊഴിൽ വകുപ്പിൽ നിന്ന് പ്രത്യേക അനുമതി വാങ്ങണം.
- വ്യക്തി ഖത്തറി വിദ്യാർത്ഥിയാണെങ്കിൽ, വിദ്യാഭ്യാസ മന്ത്രിയുടെ അനുമതി ആവശ്യമാണ്.

ചോ:6 പ്രായപൂർത്തിയാകാത്തവർക്ക് നിരോധിക്കപ്പെട്ട സ്ഥാനങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ ജോലികൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

അവരുടെ സുരക്ഷ, ആരോഗ്യം, ധാർമ്മികത എന്നിവയിൽ അവരെ ദോഷകരമായി ബാധിക്കുന്ന എല്ലാ സ്ഥാനങ്ങളും.

ചോ:7 ജൂവനൈൽ നിയന്ത്രണങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- യോഗ്യതയുള്ള മെഡിക്കൽ അതോറിറ്റിയുടെ മെഡിക്കൽ പരിശോധനയിൽ ഒപ്പുവെക്കുകയും അത് ഏൽപ്പിക്കുന്ന ജോലിക്ക് സാധുതയുണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കുകയും ചെയ്തതിന് ശേഷം മാത്രമേ പ്രായ പൂർത്തിയാകാത്തയാളെ

ജോലിക്ക് നിയമിക്കാവൂ. ഉടമ വർഷത്തിൽ ഒരിക്കലെങ്കിലും പ്രായ പൂർത്തിയാകാത്തയാളെ വീണ്ടും പരിശോധിക്കണം.

- തൊഴിലുടമ പ്രായ പൂർത്തിയാകാത്തയാളുടെ ഫയലിൽ ജനന സർട്ടിഫിക്കറ്റ്, ആരോഗ്യ ഫിറ്റ്നസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ്, ആനുകാലിക മെഡിക്കൽ പരിശോധന സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ എന്നിവ സൂക്ഷിക്കണം
- പ്രായപൂർത്തിയാകാത്തയാളോ അതിലധികമോ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഓരോ തൊഴിലുടമയും, പ്രായപൂർത്തിയാകാത്തയാളെ പ്രതിനിധീകരിച്ച്, അവന്റെ ജോലി, ജോലി തീയതി എന്നിവയെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ഒരു പ്രസ്താവന ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന് നൽകണം, കൂടാതെ അവൻ ജോലി ചെയ്യുന്ന പ്രായപൂർത്തിയാകാത്തവരുടെ ജോലി സമയത്തെക്കുറിച്ച് ജോലിസ്ഥലത്ത് ദൃശ്യമായ അഭിപ്രായം രേഖപ്പെടുത്തണം. ഒപ്പം അവരുടെ വിശ്രമ കാലയളവുകളും.

അദ്ധ്യായം അഞ്ച്
വീട്ടു ജോലിക്കാർ

ചോ:1 ആരാണു് വീടു ജോലിക്കാരൻ?

അവൻ അല്ലെങ്കിൽ അവൾ പ്രതിഫലത്തിനായി തൊഴിലുടമയുടെ മാനേജ്മെന്റിനും മേൽനോട്ടത്തിനും കീഴിലുള്ള വീടുജോലികൾ ചെയ്യുന്ന ഒരു സ്വാഭാവിക വ്യക്തിയാണ്. ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളിൽ ഡ്രൈവർമാർ, നാനിമാർ, പാചകക്കാർ, തോട്ടക്കാർ തുടങ്ങിയവർ ഉൾപ്പെടുന്നു.

ചോ:2 ഒരു കരാറില്ലാതെ നിങ്ങളെ ജോലിക്ക് നിയമിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

- ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയ ഒരു രേഖാമൂലമുള്ള കരാർ മുഖേന മാത്രമേ നിങ്ങൾക്ക് ജോലി നൽകാനാകൂ, കൂടാതെ മൂന്ന് പകർപ്പുകളിൽ തയ്യാറാക്കിയത് ആയിരിക്കണം; ഒരു പകർപ്പ് നിങ്ങൾക്ക്, മറ്റൊന്ന് തൊഴിലുടമയ്ക്ക്, മൂന്നാമത്തേത് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിൽ നിക്ഷേപിക്കുന്നു.
- തൊഴിൽ കരാർ ഇല്ലാതെ ഒരു തൊഴിലാളിയെ നിയമിക്കുന്ന ഏതൊരു വ്യക്തിക്കും (5,000) ഖത്തർ റിയാലിൽ കൂടാത്ത പിഴ ചുമത്തും.

ചോ:3 ഏത് ഭാഷയിലാണ് തൊഴിൽ കരാർ തയ്യാറാക്കേണ്ടത്?

തൊഴിൽ കരാർ അറബിയിൽ തയ്യാറാക്കണം, അത് മറ്റൊരു ഭാഷയിലുള്ള വിവർത്തനത്തോടൊപ്പം നൽകാം. രണ്ട് കരാറുകൾ തമ്മിൽ അഭിപ്രായ വ്യത്യാസമുണ്ടെങ്കിൽ, അറബി എഴുത്ത് അസാധുവാക്കും.

ചോ:4 ഒരു കരാറിൽ എന്ത് ഡാറ്റ ഉൾപ്പെടുത്തണം?

- തൊഴിലുടമയുടെ പേര്, ദേശീയത, താമസിക്കുന്ന സ്ഥലം.
- തൊഴിലാളിയുടെ പേര്, ദേശീയത, താമസിക്കുന്ന സ്ഥലം.
- കരാർ അവസാനിച്ച തീയതി.
- തൊഴിലാളിയെ ഏൽപ്പിച്ച ജോലിയുടെ തരവും സ്വഭാവവും.

- ജോലി ആരംഭിച്ച തീയതി, പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ്. പ്രൊബേഷണറി കാലയളവ് നൽകുകയും തൊഴിൽ മന്ത്രി നിശ്ചയിക്കുകയും ചെയ്യും.¹⁰
- കരാറിന്റെ കാലാവധിയും പുതുക്കലിന്റെയും അവസാനിപ്പിക്കലിന്റെയും നിബന്ധനകൾ.
- സമ്മതിച്ച വേതനവും പേയ്മെന്റ് രീതിയും തീയതിയും.
- ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളെക്കുറിച്ചുള്ള -2017ലെ -15ാം നമ്പർ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി നൽകിയിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥകളോ ഡാറ്റയോ ഉണ്ടെങ്കിൽ അത്.

ചോ:5 - ജോലിക്കുള്ള ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പ്രായം എത്രയാണ്?

- പതിനെട്ട് വയസ്സിന് താഴെയോ 60 വയസ്സിന് മുകളിലോ പ്രായമുള്ള രണ്ട് ലിംഗങ്ങളിലുമുള്ള ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നതോ ജോലിക്ക് നിയമിക്കുന്നതോ നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- തൊഴിലുടമ അത് ലംഘിച്ചാൽ പതിനായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ (10,000) കവിയാത്ത പിഴ ചുമത്തും.
- തൊഴിൽ മന്ത്രിക്കോ അദ്ദേഹത്തിന്റെ പ്രതിനിധിക്കോ പരമാവധി പ്രായ പരിധി ഒഴിവാക്കാം.

ചോ:6 തൊഴിലുടമയുടെ ബാധ്യതകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- ജോലിക്കിടയിലോ ജോലിക്കിടയിലോ നിങ്ങൾക്ക് അസുഖമോ പരിക്കോ ഉണ്ടായാൽ മതിയായ ഭക്ഷണവും പാർപ്പിടവും മതിയായ ആരോഗ്യ പരിരക്ഷയും മരുന്നുകളും മെഡിക്കൽ സപ്ലൈകളും നിങ്ങൾക്ക് ഒരു സാമ്പത്തിക ബാധ്യതയുമില്ലാതെ നൽകുക.
- നിങ്ങളുടെ അന്തസ്സം ശരീരത്തിന്റെ സുരക്ഷയും കാത്തുസൂക്ഷിക്കുന്ന തരത്തിൽ നിങ്ങളോട് പെരുമാറുക.

10. സമീപകാല നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കായി തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം കാണുക

- നിങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിനോ ആരോഗ്യത്തിനോ അപകടമുണ്ടാക്കുകയോ ശാരീരികമായോ മാനസികമായോ ഏതെങ്കിലും വിധത്തിൽ നിങ്ങളെ ഉപദ്രവിക്കാനോ അല്ല.
- നിങ്ങളുടെ അസുഖ അവധി സമയത്തു ജോലി ചെയ്യാൻ ആവശ്യപ്പെടരുത്.
- തൊഴിലുടമയുമായി ഒരു കരാർ ഇല്ലെങ്കിൽ, ദിവസേനയുള്ള ഇടവേളകളിലോ വാരാന്ത്യങ്ങളിലോ ജോലി ചെയ്യാൻ നിങ്ങളോട് ആവശ്യപ്പെടരുത്.
- തൊഴിലുടമ ഖത്തറി കറൻസിയിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ള പ്രതിമാസ വേതനം ഗ്രിഗോറിയൻ മാസത്തിന്റെ അവസാനത്തിൽ നൽകണം, അടുത്ത മാസത്തെ മൂന്നാം ദിവസത്തിന് ശേഷമല്ല. നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ ദാതാവ് അത് നിങ്ങളുടെ ബാങ്ക് അക്കൗണ്ടിൽ നിക്ഷേപിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കുകയോ നിങ്ങൾക്ക് മുഴുവൻ പേയ്മെന്റും ലഭിച്ചുവെന്ന് പ്രസ്താവിക്കുന്ന ഒപ്പിട്ട കരാറിന് കീഴിൽ പണമായി നിങ്ങൾക്ക് കൈമാറുകയോ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് മോചിപ്പിക്കപ്പെട്ടില്ല.
- തൊഴിലുടമ അത് ലംഘിച്ചാൽ പതിനായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ (10,000) കവിയായത് പിഴ ചുമത്തും.

ചോ:7 റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ ചെലവുകൾ നിങ്ങളിൽ നിന്ന് കുറയ്ക്കുന്നത് നിയമാനുസൃതമാണോ?

- നിങ്ങളെ രാജ്യത്തേക്ക് കൊണ്ടുവരുന്നതിനുള്ള നടപടി ക്രമങ്ങൾക്കായി തൊഴിലുടമ നിങ്ങളുടെ അർഹമായ ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് ഏതെങ്കിലും ഫീസുകളോ ചെലവുകളോ കുറയ്ക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- തൊഴിലുടമ അത് ലംഘിച്ചാൽ പതിനായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ (10,000) കവിയായത് പിഴ ചുമത്തും.

ചോ:8 ഖത്തറിന് പുറത്ത് ജോലി ചെയ്യാൻ നിങ്ങളെ നിർബന്ധിക്കുന്നത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുവദനീയമാണോ?

- നിങ്ങളുടെ പൂർണ്ണ സമ്മതമില്ലാതെ നിങ്ങളെ ഖത്തറിന് പുറത്ത് ജോലിക്കെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയെ വിലക്കിയിരിക്കുന്നു.
- നിങ്ങളുടെ സമ്മതമില്ലാതെ മറ്റൊരു രാജ്യത്ത് ജോലി ചെയ്യാൻ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളെ നിർബന്ധിക്കുകയോ മാറ്റുകയോ ചെയ്യുന്നുവെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ടാൽ, സേവന നഷ്ടപരിഹാരം അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള നിങ്ങളുടെ പൂർണ്ണ അവകാശം നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട്, നിങ്ങളുടെ കാലാവധി അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് നിങ്ങളുടെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. തൊഴിലുടമയുടെ ചെലവിൽ നിങ്ങൾ ജനിച്ച രാജ്യത്തേക്കോ താമസ സ്ഥലത്തേക്കോ നിങ്ങളെ തിരികെ കൊണ്ടുവരും.
- പരാതി നൽകാൻ നിങ്ങൾ ലേബർ റിലേഷൻസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിലേക്കോ ക്യാമ്പിറ്റൽ പോലീസ് സെന്ററുകളിലേക്കോ പോകണം. ഉപദേശവും സഹായവും ലഭിക്കുന്നതിന് നിങ്ങൾക്ക് ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയെയും സമീപിക്കാവുന്നതാണ്.

ചോ:9 ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രതിദിനം പരമാവധി മണിക്കൂറുകൾ ഉണ്ടോ?

- ആരാധന, വിശ്രമം, ഭക്ഷണം എന്നിവയ്ക്ക് വേണ്ടിയുള്ള കാലയളവുകൾ കൂട്ടിച്ചേർന്നില്ലെങ്കിൽ, അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ, പരമാവധി ജോലി സമയം പ്രതിദിനം പത്ത് മണിക്കൂർ ആയിരിക്കും, കൂടാതെ ഈ കാലയളവുകൾ പ്രവൃത്തി സമയത്തിന്റെ കണക്കുകൂട്ടലിൽ ഉൾപ്പെടുത്തില്ല.
- തൊഴിലുടമ അത് ലംഘിച്ചാൽ (5,000) അയ്യായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ കവിയാത്ത പിഴ ചുമത്തും.
- അതെ, തൊഴിൽ കരാറിൽ തൊഴിലുടമയുമായി യോജിച്ച പ്രകാരം സജ്ജീകരിക്കുന്നതിന് തുടർച്ചയായി ഇരുപത്തിനാല് മണിക്കൂറിൽ കുറയാത്ത ശമ്പളമുള്ള പ്രതി വാര അവധിക്ക് നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ട്.
- മേൽ പറയപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചാൽ തൊഴിലുടമ ശിക്ഷിക്കപ്പെടും

(5,000) അയ്യായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ കൂടാത്ത പീഴ.

ചോ:10 ഗാർഹിക തൊഴിലാളി എന്ന നിലയിൽ നിങ്ങൾക്ക് വാർഷിക അവധിക്ക് അവകാശമുണ്ടോ?

- അതെ, ഓരോ ഗ്രിഗോറിയൻ സേവന വർഷത്തിനും നിങ്ങൾക്ക് മൂന്നാഴ്ചത്തെ ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ വാർഷിക അവധിക്ക് അർഹതയുണ്ട്, നിങ്ങളുടെ പ്രയോജനത്തിന് മുൻവീധികളില്ലാതെ അംഗീകരിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, അത് മാറ്റിവെക്കുകയും ലക്ഷ്യസ്ഥാനത്തിന്റെ തീയതിയും സ്ഥലവും തിരഞ്ഞെടുക്കുകയും ചെയ്യാം.
- നിങ്ങൾ രണ്ട് വർഷം സേവനത്തിൽ ചിലവഴിക്കുമ്പോൾ, നിങ്ങളുടെ എല്ലാ അവധിയും അല്ലെങ്കിൽ അതിൽ അവശേഷിക്കുന്നവയും ചെലവഴിക്കാൻ, നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം രാജ്യത്തേക്കോ താമസിക്കുന്ന സ്ഥലത്തേക്കോ ഒരു മടക്കയാത്രാ ടിക്കറ്റിനും നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ട്. യാത്ര അന്തിമമാണെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ മാതൃ രാജ്യത്തിലേക്കോ താമസിക്കുന്ന സ്ഥലത്തേക്കോ മാത്രമേ വൺവേ ടിക്കറ്റിന് അർഹതയുള്ളൂ.
- മുകളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചാൽ തൊഴിലുടമ ശിക്ഷിക്കപ്പെടും അത് (5,000) അയ്യായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ കൂടാത്ത പീഴ ആയിരിക്കും.

ചോ:11 ഒരു വീട്ടു ജോലിക്കാരൻ എന്ന നിലയിൽ നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ പഠിക്കുകൾക്ക് നഷ്ട പരിഹാരം നൽകാൻ അവകാശമുണ്ടോ?

തൊഴിൽ പഠിക്കുകൾക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ നഷ്ടപരിഹാരം -2004ലെ തൊഴിൽ നിയമ നമ്പർ -14ന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ചായിരിക്കും.¹¹

ചോ:12 വീട്ടുജോലിക്കാരൻ എന്ന നിലയിൽ സേവനത്തിന്റെ അവസാന ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കാൻ നിങ്ങൾക്ക് അവകാശമുണ്ടോ?

11- ഈ ബുക്ക്ലെറ്റിലെ എഴാം അധ്യായം കാണുക - ജോലിയുടെ പഠിക്കുകയും നഷ്ടപരിഹാരവും

- 2017 ഓഗസ്റ്റ് -22ന്, അതായത് -2017ലെ -15ആം നമ്പർ നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വന്ന തീയതിയിൽ, 2017 ആഗസ്റ്റ് 22 മുതൽ കുറഞ്ഞത് ഒരു വർഷമെങ്കിലും സേവനത്തിൽ ചെലവഴിച്ച ഒരു വീട്ടുജോലിക്കാരന് സെർവ് ബോണസിന്റെ അവസാനം നൽകുന്നതിന് ഒരു തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനായിരിക്കും.
- ഈ ബോണസ് സേവനത്തിൽ ചെലവഴിക്കുന്ന ഓരോ വർഷത്തിനും കുറഞ്ഞത് മൂന്നാഴ്ചത്തേ വേതനം നൽകണം എന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ ഇരു കക്ഷികളും തമ്മിലുള്ള ഉടമ്പടിയിൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടും. ഒരു ഗാർഹിക തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽ കാലയളവിന് ആനുപാതികമായി വർഷത്തിലെ ഭിന്ന സംഖ്യകൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് അർഹതയുണ്ട്.
- ബോണസിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളിക്ക് നൽകേണ്ട തുകകൾ കുറയ്ക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ട്.
- ഇനങ്ങൾ ലംഘിച്ചാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അയ്യായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ (5,000) കവിയാത്ത പിഴ ചുമത്തും.

ചോ:13 തൊഴിലുടമയുടെ സേവന ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിങ്ങൾക്ക് നഷ്ടപ്പെടുത്തുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

15 ആം നമ്പർ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള കടമകൾ ഒരു തൊഴിലാളി നിറവേറ്റിയില്ലെങ്കിൽ, ഒരു തൊഴിലുടമക്ക് ഒരു വീട്ടു ജോലിക്കാരനെ മുന്നറിയിപ്പില്ലാതെ പിരിച്ചു വിടാം. 2017 ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ കരാർ.

ചോ:14 ഒരു വീട്ടു ജോലിക്കാരൻ എന്ന നിലയിൽ നിങ്ങളുടെ കടമകളും കടമകളും എന്തൊക്കെയാണ്?

- രാജ്യത്തിന്റെ നിയമങ്ങൾ, സാമൂഹിക ആചാരങ്ങൾ, പാരമ്പര്യങ്ങൾ,

മതപരവും ധാർമ്മികവുമായ മൂല്യങ്ങൾ എന്നിവ പാലിക്കുക.

- സമ്മതിക്കുന്ന ജോലിയും അവനവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ സ്വന്തമായി ചെയ്യേണ്ട മറ്റേതെങ്കിലും ജോലികളും സത്യസന്ധതയോടെയും കൃത്യതയോടെയും ചെയ്യുക.

ഒരു തൊഴിലുടമയുടെ രഹസ്യങ്ങൾ, പണം, സ്വത്ത് എന്നിവയും അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ കൂടെ താമസിക്കുന്നവരും അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ സന്ദർശകരും സംരക്ഷിക്കുക, തൊഴിലുടമയുടെ താൽപ്പര്യങ്ങൾക്ക് എന്തെങ്കിലും ദോഷം വരുത്താതിരിക്കുക, മുകളിൽ പറഞ്ഞവയെല്ലാം പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധിക്കുക.

ഒരു തൊഴിലുടമയുടെ, അവനോടൊപ്പം താമസിക്കുന്ന ആളുകളുടെയും നിർദ്ദേശങ്ങളും ഓർഡറുകളും ഏറ്റവും മികച്ച രീതിയിൽ പീന്തുടരുക, അവർ നിയമമോ തൊഴിൽ കരാറോ ലംഘിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ ജീവനോ പണമോ മൂന്നാം കക്ഷികളുടെ ജീവനോ പണമോ അപകടത്തിലാക്കുകയോ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ, .

- തൊഴിലാളിക്ക് അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ ജോലിക്കായി കൈമാറിയ വസ്തുക്കൾ സംരക്ഷിക്കുക, കൂടാതെ അത്തരം വസ്തുക്കളെ അവയുടെ ഉപയോഗത്തിന്റെ സ്വഭാവത്തിന് അനുസൃതമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുക, അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തിരികെ നൽകുക.

- രാജ്യത്ത് നിലവിലുള്ള നിയമത്തിന്റെയോ ചട്ടങ്ങളുടെയോ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമാണെങ്കിൽ, മറ്റുള്ളവർക്ക് വേണ്ടിയുള്ള ഏതൊരു ജോലിയും, പ്രതിഫലം ലഭിച്ചാലും ഇല്ലെങ്കിലും ഒഴിവാക്കുക.

- ഒരു തൊഴിലുടമയോടും അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ കുടുംബത്തോടും അവനോടൊപ്പം താമസിക്കുന്ന വ്യക്തികളോടും നന്നായി പെരുമാറുക, അവരെ പ്രത്യേകിച്ച് കുട്ടികളെയും പ്രായമായവരെയും ഉപദ്രവിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വീട്ടുനിൽക്കുക.

ചോ:15 സേവന ബോണസിന്റെ അവസാനത്തിലേക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ പൂർണ്ണ അവകാശം നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട് തൊഴിൽ കരാർ കാലാവധി അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് അവസാനിപ്പിക്കാമോ?

അതെ, താഴെ പറയുന്ന ഏത് സാഹചര്യത്തിലും നിങ്ങൾക്ക് ചെയ്യാം:

- ഈ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളിലോ തൊഴിൽ കരാറിലോ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ ബാധ്യതകൾ ഒരു തൊഴിലുടമ പാലിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ.
- ഒരു തൊഴിലുടമ, അല്ലെങ്കിൽ അയാൾ അല്ലെങ്കിൽ അവൾ നിർബന്ധിതനായ ഒരു വ്യക്തി, ഒരു തൊഴിലാളിയുമായി കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്ന സമയത്ത്, തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വഞ്ചിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ.
- ഒരു തൊഴിലുടമയോ അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ കൂടുംബത്തിലെ അംഗമോ ഒരു തൊഴിലാളിയെ ശാരീരികമായോ അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ ജീവനോ ദോഷകരമായി ബാധിക്കുന്ന തരത്തിൽ ആക്രമിക്കുകയാണെങ്കിൽ.
- ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സുരക്ഷിതത്വത്തിനോ ആരോഗ്യത്തിനോ ഭീഷണിയാകുന്ന തരത്തിലുള്ള ഗുരുതരമായ അപകടമുണ്ടായാൽ, തൊഴിലുടമ അപകടത്തെക്കുറിച്ച് അറിഞ്ഞിട്ടും, അത് നീക്കം ചെയ്യാൻ ശ്രമിച്ചില്ല.

ചോ:16 തൊഴിലാളിയും തൊഴിലുടമയും തമ്മിൽ തർക്കമുണ്ടായാൽ എന്ത് വ്യവസ്ഥകളാണ് പ്രയോഗത്തിൽ കൊണ്ട് വരേണ്ടത്?

ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളെക്കുറിച്ചുള്ള -2017ലെ നിയമ നമ്പർ -15ലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രയോഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ തൊഴിൽ കരാറുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ ആയ തൊഴിലുടമയും തൊഴിലാളിയും തമ്മിൽ ഉണ്ടാകുന്ന തർക്കങ്ങൾ,-2004ലെ തൊഴിൽ നിയമ നമ്പർ -14ന്റെ പതിനൊന്നാം അധ്യായത്തിൽ (ബിസ്) നൽകിയിരിക്കുന്നു.

ചോ:17 കരാർ കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ മാറ്റുന്നത് നിങ്ങൾക്ക് അനുവദനീയമാണോ?

അതെ, അത് അനുവദനീയമാണ്. നിലവിലെ തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് നോ ഒബ്ജക്ഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഭിക്കാതെ കരാർ അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയിലേക്ക് മാറ്റാൻ സാധിക്കും. എന്നിരുന്നാലും, നിങ്ങൾ നിലവിലെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി രണ്ട് വർഷമോ അതിൽ കുറവോ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ കുറഞ്ഞത് ഒരു മാസം മുൻപെങ്കിലും നിങ്ങൾ അവനോട് വേണ്ടി അല്ലെങ്കിൽ അവൾക്കായി രണ്ട് വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ രണ്ട് മാസം മുൻപെങ്കിലും രേഖാമൂലമുള്ള അറിയിപ്പ് സമർപ്പിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്.¹²

ചോ:18 കരാർ കാലാവധിയുടെ സാധ്യതയുള്ള സമയത്ത് രാജ്യം വിടുന്നത് നിങ്ങൾക്ക് അനുവദനീയമാണോ?

അതെ, നിങ്ങൾക്ക് ചെയ്യാം. തൊഴിൽ കരാറിന്റെ സാധ്യതയുള്ള സമയത്ത് രാജ്യത്ത് നിന്ന് താത്കാലികമായി പുറത്തുകടക്കാനോ അവസാനമായി പുറപ്പെടാനോ നിങ്ങൾക്ക് അവകാശമുണ്ട്. എല്ലാ വിട്ടുജോലിക്കാരുടെ തങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയെ വിടാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നതിന് കുറഞ്ഞത് 72 മണിക്കൂർ മുൻപെങ്കിലും ഇക്കാര്യം അറിയിക്കണം.

12- ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്ക് ബാധകമായ തമിഴ്നാട് ജോലി മാറ്റവും സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ചുള്ള പരിപാടി അധ്യായം കാണുക

അധ്യായം ആറ്
തൊഴിലധിഷ്ഠിത സുരക്ഷയും
ആരോഗ്യവും സാമൂഹിക
പരിചരണവും

ചോ:1 നിങ്ങളുടെ സുരക്ഷ നിലനിർത്തുന്നതിൽ തൊഴിലുടമയുടെ കടമകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- തൊഴിലുടമയോ അവന്റെ പ്രതിനിധിയോ ഓരോ തൊഴിലാളിയുടെയും ഇടപഴകലിന്റെ ആരംഭത്തിൽ, ജോലിയുടെ അപകടങ്ങളെയും അതിനു ശേഷം സംഭവിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ള അപകടങ്ങളെയും കുറിച്ച് അവനെ അറിയിക്കുകയും അതിൽ നിന്നുള്ള സംരക്ഷണത്തിനായി സ്വീകരിക്കേണ്ട സുരക്ഷാ നടപടികളെക്കുറിച്ച് അവനെ ബോധ്യപ്പെടുത്തുകയും ഒരു ജോലിയിൽ നിയമിക്കുകയും ചെയ്യും. തൊഴിൽ സംബന്ധമായ ആരോഗ്യവും സുരക്ഷയും നിരീക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള അദ്ദേഹത്തിന്റെ വിശദമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അവരുടെ ജോലിയുടെ പ്രകടനത്തിനിടയിൽ അവർ നേരിടുന്ന അപകടങ്ങളിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്നു.
- തന്റെ സ്ഥാപനത്തിൽ നടത്തിയ ജോലിയുടെ ഫലമായോ അല്ലെങ്കിൽ അതിലെ യന്ത്ര സാമഗ്രികളുടെയും ഉപകരണങ്ങളുടെയും ഏതെങ്കിലും അപകടം, തകരാർ, തകരാറുകൾ എന്നിവയിൽ നിന്നോ തീയിൽ നിന്നോ തൊഴിലാളികളെ ജോലി സമയത്ത് സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള എല്ലാ മുൻകരുതൽ നടപടികളും തൊഴിലുടമ സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്. ഈ മുൻകരുതൽ മാർഗങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് പ്രതിഫലമായി തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്ക് ഒരു തുകയും അവന്റെ വേതനത്തിൽ നിന്ന് കുറയ്ക്കാനോ ഭാരപ്പെടുത്താനോ പാടില്ല.
- തൊഴിലുടമ ജോലി സ്ഥലങ്ങളിൽ ശുചിത്വവും നല്ല വായുസഞ്ചാരവും ഉറപ്പാക്കാൻ കഴിവുള്ള നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുകയും യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങൾക്കും തീരുമാനങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി അനുയോജ്യമായ വെളിച്ചവും കുടിവെള്ളവും ശുചിത്വവും ഡ്രെയിനേജും നൽകുകയും വേണം ഇക്കാര്യത്തിൽ.
- അഞ്ച് മുതൽ ഇരുപത്തിയഞ്ച് വരെയുള്ള നിരവധി തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിലുടമ അവർക്കായി ഒരു ഫസ്റ്റ് എയ്ഡ് ബോക്സ്

തയ്യാറാക്കണം. ബോക്സ് സ്ഥാപനത്തിൽ പ്രകടമായ സ്ഥലത്ത് സൂക്ഷിക്കുകയും തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭ്യമാകുകയും വേണം. പ്രഥമ ശുശ്രൂഷാ സേവനങ്ങൾ നൽകുന്നതിൽ പരിശീലനം ലഭിച്ച ഒരു തൊഴിലാളിയെ ബോക്സിന്റെ ഉപയോഗത്തിനു ചുമതലപ്പെടുത്തും.

- തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം ഇരുപത്തിയഞ്ച് തൊഴിലാളികളിൽ കൂടുതലാണെങ്കിൽ, അഞ്ച് മുതൽ ഇരുപത്തിയഞ്ച് തൊഴിലാളികൾ വരെയുള്ള എല്ലാ തൊഴിലാളികളുടെ ഗ്രൂപ്പിനും ഒരു ബോക്സ് ഉണ്ടാകണം. സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം നൂറ് തൊഴിലാളികളിൽ കൂടുതലാണെങ്കിൽ, ഫസ്റ്റ് എയ്ഡ് ബോക്സിന് പുറമെ ഒരു മുഴുവൻ സമയ മെഡിക്കൽ നഴ്സിനെ തൊഴിലുടമ നിയമിക്കും. തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം അഞ്ഞൂറ് തൊഴിലാളികളിൽ കൂടുതലാണെങ്കിൽ, തൊഴിലുടമ അവർക്ക് കുറഞ്ഞത് ഒരു ഫിസിയൂസും നഴ്സും ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു ക്ലിനിക് ഉണ്ടാകണം.
- ജോലിയുടെ എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും തൊഴിലധിഷ്ഠിത രോഗങ്ങൾക്ക് വിധേയരാകുന്നതിന്റെ അപകട സാധ്യതകൾ തുറന്നു കാട്ടുന്ന തൊഴിലാളികളിൽ ആനുകാലിക മെഡിക്കൽ പരിശോധനകൾ, നിർദ്ദിഷ്ട നടപടികൾക്ക് അനുസൃതമായി, ജോലിയിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന അപകടങ്ങൾക്ക് അനുയോജ്യമായ ഇടവേളകളിൽ നടത്തണം. അത്തരം പരിശോധനകളുടെ തരങ്ങളും അവ നടപ്പിലാക്കേണ്ട ഇടവേളകളും വ്യക്തമാക്കുന്ന യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾ. ഈ പരിശോധനകളുടെ ഫലങ്ങൾ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച ഫയലുകളിൽ തൊഴിലുടമ സൂക്ഷിക്കും. ചെക്ക്-അപ്പ് ഫലം തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽ പരമായ രോഗങ്ങളിലൊന്ന് ബാധിച്ചതായി കാണിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ചെക്ക്-അപ്പിന്റെ ഫലം അറിഞ്ഞ തീയതി മുതൽ മൂന്ന് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിലുടമ അതിന്റെ വകുപ്പിനെ അറിയിക്കും.
- നഗരങ്ങളിൽ നിന്ന് ദൂരെയുള്ള സ്ഥലങ്ങളിലും സാധാരണ ഗതാഗത മാർഗ്ഗങ്ങൾ ലഭ്യമല്ലാത്ത സ്ഥലങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്ന തൊഴിലുടമകൾ (അത്തരം സ്ഥലങ്ങൾ മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനപ്രകാരമാണ് നിർണ്ണയിക്കുന്നത്) അവർക്ക് താഴെ പറയുന്ന സേവനങ്ങൾ നൽകും:

-1 അനുയോജ്യമായ ഗതാഗത മാർഗ്ഗങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ അനുയോജ്യമായ താമസ സൗകര്യം അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും.

-2 കടിവെള്ളം.

-3 അനുയോജ്യമായ ഭക്ഷ്യവസ്തുക്കൾ അല്ലെങ്കിൽ അത് നേടുന്നതിനുള്ള മാർഗങ്ങൾ.

- അവതോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിലുടമ, ജോലി സ്ഥലം, അതിന്റെ സാഹചര്യം, സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം എന്നിവ കണക്കിലെടുത്ത് മന്ത്രിയുടെ തീരുമാന പ്രകാരം വ്യക്തമാക്കേണ്ട സാമൂഹിക സേവനങ്ങൾ അവർക്ക് നൽകും.

- അത്തരം മുൻ കരുതലുകൾ എടുക്കുന്നതിൽ തൊഴിലുടമ പരാജയപ്പെടുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യത്തിനോ സുരക്ഷയ്ക്കോ ഗുരുതരമായ അപകടമുണ്ടാകുകയോ ചെയ്താൽ, തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പ്, ജോലി സ്ഥലം അടച്ചു പൂട്ടാനുള്ള തീരുമാനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് മന്ത്രിക്ക് വിഷയം റഫർ ചെയ്യും. ഒന്നോ അതിലധികമോ മെഷീനുകൾ മുഴുവനായോ ഭാഗികമായോ നിർത്തുക, അപകടത്തിന്റെ കാരണങ്ങൾ അപ്രത്യക്ഷമാകുന്നത് വരെ, ഈ സാഹചര്യത്തിൽ അടച്ചുപൂട്ടുന്ന സമയത്തോ നിർത്തുമ്പോഴോ തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം പൂർണ്ണമായും നൽകണം.¹³

കുറിപ്പ്: നിങ്ങൾ നിർമ്മാണ അല്ലെങ്കിൽ അടിസ്ഥാന സൗകര്യ മേഖലയിലാണ് (ഇൻഫ്രാ സ്ട്രക്ചർ) ജോലി ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ, സ്ഥാപനങ്ങളുടെ തൊഴിലാളികളെക്കുറിച്ചുള്ള കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്കായി അധ്യായം -9ൽ വായിക്കുക.

13 കുറിപ്പ്: നിർമ്മാണ, അടിസ്ഥാന സൗകര്യ മേഖലയിലാണ് നിങ്ങൾ ജോലി ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ, നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികളെക്കുറിച്ചുള്ള കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി അധ്യായം 9 കാണുക.

ചോ:2 നിങ്ങളുടെ സുരക്ഷ നിലനിർത്തുന്നതിനുള്ള നിങ്ങളുടെ ചുമതലകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണം സംബന്ധിച്ച തൊഴിലുടമയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നതിനോ അവരുടെ സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനോ അല്ലെങ്കിൽ ഈ ആവശ്യത്തിനായി. തയ്യാറാക്കിയ ഏതെങ്കിലും വീട്ടുപകരണങ്ങളോ ഉപകരണങ്ങളോ കേടുവരുത്തുകയോ തകർക്കുകയോ ചെയ്യുക എന്ന ഉദ്ദേശത്തോടെ തൊഴിലാളി ഒരു നടപടിയും ഒഴിവാക്കലും നടത്തരുത്.

തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിലുടമ നൽകിയിട്ടുള്ള സംരക്ഷണ ഉപകരണങ്ങളും യൂണിഫോമും ഉപയോഗിക്കുകയും പരികളിൽ നിന്നും രോഗങ്ങളിൽ നിന്നും തൊഴിലാളിയെ സംരക്ഷിക്കാൻ ലക്ഷ്യമിട്ടുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും പാലിക്കുകയും വേണം.

അധ്യായം ഏഴ്
ജോലി പഠിക്കും നഷ്ട പരിഹാരവും

ചോ:1 ജോലി സ്ഥലത്തെ പരിക്ക് എന്നതുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് എന്താണ്?

നിങ്ങളുടെ ഡ്യൂട്ടിക്കിടെയോ അതു മൂലമോ ഉണ്ടായ ഒരു അപകടം മൂലമുണ്ടാകുന്ന പരിക്കാണിത്. ജോലി സ്ഥലത്തേക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ സാധാരണ, ദൈനംദിന റൂട്ടിൽ നിന്ന് നിങ്ങൾ ജോലി സ്ഥലത്തേക്കുള്ള യാത്ര തടസ്സപ്പെടുകയോ വഴി തിരിച്ചു വീടുകയോ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ, ജോലി സ്ഥലത്തേക്കുള്ള നിങ്ങളുടെ യാത്രയിലോ തിരികെ പോകുമ്പോഴോ ഇത് സംഭവിക്കാം. ജോലി പരിക്കുകൾ മൂലവും മരണം സംഭവിക്കാം, അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ നിയമപരമായ അവകാശികൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അർഹതയുണ്ട്.

ചോ:2 പരിക്കോ മരണമോ ഉണ്ടായാൽ നടപടി ക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

തൊഴിലാളി ജോലിക്കിടയിൽ പരിക്കേൽക്കുകയോ അതുമൂലം മരിക്കുകയോ ജോലിക്ക് പരിക്കേൽക്കുകയോ ചെയ്താൽ, തൊഴിലുടമയോ അവന്റെ പ്രതിനിധിയോ സംഭവത്തെക്കുറിച്ച് പോലീസിനെയും മാനേജ്മെന്റിനെയും ഉടൻ അറിയിക്കണം.

വീജ്ഞാപനത്തിൽ തൊഴിലാളിയുടെ പേര്, പ്രായം, തൊഴിൽ, വിലാസം, ദേശീയത, സംഭവത്തിന്റെയും അതിന്റെ സാഹചര്യങ്ങളുടെയും ഒരു ഹ്രസ്വ വിവരണം, അത് പരിഹരിക്കുന്നതിനോ ചികിത്സിക്കുന്നതിനോ സ്വീകരിച്ച നടപടികളും എന്തൊക്കെ ഉണ്ടാകണം.

അറിയിപ്പ് ലഭിച്ച കഴിഞ്ഞാൽ, പോലീസ് ആവശ്യമായ അന്വേഷണം നടത്തുകയും സാക്ഷികളുടെ സാക്ഷ്യങ്ങൾ, തൊഴിലുടമ അല്ലെങ്കിൽ അവന്റെ പ്രതിനിധി, പരിക്കേറ്റ വ്യക്തിയുടെ മൊഴി എന്നിവ കേസ് അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ റെക്കോർഡിൽ രേഖപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യും.

14- മുകളിൽ പറഞ്ഞ അതേ കുറിപ്പ് കാണുക.

സംഭവം എങ്ങനെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നുവെന്ന് റിപ്പോർട്ട് പ്രത്യേകം കാണിക്കണം.

- അന്വേഷണം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ, പോലീസ് റിപ്പോർട്ടിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിനും മറ്റൊന്ന് തൊഴിലുടമയ്ക്കും അയയ്ക്കും, കൂടാതെ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന് അത് ആവശ്യമാണെന്ന് തോന്നുകയാണെങ്കിൽ അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കാം.

ചോ:3 ജോലിയിലേക്ക് മടങ്ങാൻ നിങ്ങളെ അനുവദിക്കാത്ത ഒരു പരിക്ക് ഉപയോഗിച്ച് ജോലി ചെയ്യാൻ നിങ്ങൾ നിർബന്ധിതരായാൽ എന്ത് നടപടി സ്വീകരിക്കാൻ കഴിയും?

- ജോലി പുനരാരംഭിക്കാനുള്ള നിങ്ങളുടെ കഴിവിനെ സംബന്ധിച്ചോ അല്ലെങ്കിൽ പരിക്ക്, അസുഖം, അല്ലെങ്കിൽ ഷെഡ്യൂൾ ചെയ്ത അല്ലെങ്കിൽ തുടരുന്ന ചികിത്സ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റ് മെഡിക്കൽ കാര്യങ്ങളെക്കുറിച്ചോ നിങ്ങളും തൊഴിലുടമയും തമ്മിൽ ഒരു തർക്കം ഉണ്ടായാൽ, ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് വിഷയം യോഗ്യതയുള്ള മെഡിക്കൽ അതോറിറ്റിക്ക് റഫർ ചെയ്യും. അതിന്റെ പ്രൊഫഷണൽ അധികാര പരിധി അന്തിമമായിരിക്കും.

- യോഗ്യതയുള്ള മെഡിക്കൽ അതോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നത് പോലെ, ഉചിതമായ ചികിത്സ തൊഴിലുടമയുടെ ചെലവിൽ ആയിരിക്കും.

- നിങ്ങളുടെ ചികിത്സയ്ക്കിടെ ആറുമാസം വരെ നിങ്ങൾക്ക് മുഴുവൻ ശമ്പളവും ലഭിക്കും. ചികിത്സ ആറുമാസത്തിൽ കൂടുതൽ എടുക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ പൂർണ്ണമായി സുഖം പ്രാപിക്കുകയോ സ്ഥിരമായി അംഗ വൈകല്യം സംഭവിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതുവരെ നിങ്ങളുടെ ശമ്പളത്തിന്റെ പകുതി നിങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കും.

- പൂർണ്ണവും സ്ഥിരവുമായ വൈകല്യത്തെ നഷ്ടപരിഹാരത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ മരണത്തിന് തുല്യമായി കണക്കാക്കുന്നു.¹⁵

ചോ:4 ചില കേസുകളിൽ നിങ്ങളുടെ പരിക്ക് അല്ലെങ്കിൽ മരണ നഷ്ട പരിഹാരം നിഷേധിക്കുന്നത് നിയമപരമാണോ?

- അതെ, നിങ്ങൾ സ്വയം മനഃപൂർവ്വം മുറിവേൽപ്പിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ മയക്കുമരുന്നാണ് അല്ലെങ്കിൽ മദ്യത്തിന് അടിമപ്പെട്ട് പരിക്കേൽക്കുകയോ മരണപ്പെടുകയോ ചെയ്തതായി കണ്ടെത്തിയാൽ ഇത് നിയമപരമാണ്, ഇത് പരിക്കിന്റേയോ മരണത്തിന്റേയോ കാരണമായി സ്ഥാപിക്കപ്പെടുന്നു. മതിയായ കാരണമില്ലാതെ നിങ്ങൾ വൈദ്യപരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയരാകാൻ വിസമ്മതിക്കുകയോ മെഡിക്കൽ ബോഡി നിങ്ങൾക്ക് നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ചികിത്സ പിന്തുടരാൻ വിസമ്മതിക്കുകയോ സുരക്ഷാ നടപടികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തൊഴിലുടമയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ മനഃപൂർവ്വം ലംഘിക്കുകയോ അക്കാരുത്തിൽ കടുത്ത അശ്രദ്ധ കാണിക്കുകയോ ചെയ്താൽ അത് നിയമ നടപടികൾ വിധേയമാകും.

ചോ:5 നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുന്നതിനുള്ള കാലയളവ് എന്താണ്?

- ഒരു തൊഴിലാളി വികലാംഗനാണെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ട തീയതി മുതൽ പതിനഞ്ച് ദിവസത്തിനകം തൊഴിലുടമ വൈകല്യ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകണം, അല്ലെങ്കിൽ ജോലി കാരണം വൈകല്യത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന അന്വേഷണങ്ങളുടെ സമാപനം.
- മരണം സംഭവിച്ച് പതിനഞ്ച് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മരണ കാരണത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന അന്വേഷണങ്ങൾ അവസാനിച്ച തീയതിക്കുള്ളിൽ, തൊഴിലുടമ കോടതി ട്രഷറർക്ക് മരണ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകണം.

15- 2004 -ലെ തൊഴിൽ നിയമ നമ്പർ -14ലെ പട്ടിക നമ്പർ -1ലും പട്ടിക നമ്പർ -2ലും തൊഴിൽപരമായ രോഗങ്ങളിൽ ഒന്നിന്റെ തൊഴിൽ പരിക്കുകൾ കാണുക.

ചോ:6 വികലാംഗ നഷ്ടപരിഹാരത്തിനുള്ള നിങ്ങളുടെ അവകാശമോ മരണ നഷ്ടപരിഹാരത്തിനുള്ള നിങ്ങളുടെ അവകാശികൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരമോ ലഭിക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ടോ?

- വൈകല്യം സംഭവിച്ചതായി പ്രസ്താവിക്കുന്ന അന്തിമ മെഡിക്കൽ റിപ്പോർട്ടിന്റെ ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം അല്ലെങ്കിൽ മരണ തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം ജോലിസ്ഥലത്തെ വൈകല്യത്തിനോ മരണത്തിനോ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാനുള്ള നിങ്ങളുടെ അവകാശം നിങ്ങൾക്ക് നഷ്ടപ്പെടും.

അധ്യായം എട്ട്
തൊഴിലാളി സംഘടനകളും
സമരങ്ങളും

ചോ:1 നിങ്ങളുടേക്ക് ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽ സംഘടനകളിൽ ചേരാൻ അവകാശമുണ്ടോ?

- 30ഓ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഓരോ സ്ഥാപനത്തിലും, തൊഴിലുടമയുടെയും തൊഴിലാളികളുടെയും പ്രതിനിധികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു "സംയുക്ത സമിതി" രൂപീകരിക്കും, കൂടാതെ കമ്മിറ്റിയിലെ പകുതി അംഗങ്ങൾ തൊഴിലുടമയെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നു, ബാക്കി പകുതി തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നു. ഓരോ സ്ഥാപനത്തിലെയും ജീവനക്കാർ അവരുടെ പ്രതിനിധികളെ സംയുക്ത സമിതിയിൽ നേരിട്ടുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പിലൂടെ തിരഞ്ഞെടുക്കും.¹⁶
- തൊഴിൽ കമ്പോളത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും സംയുക്ത സമിതി പഠിക്കുകയും ചർച്ച ചെയ്യുകയും ചെയ്യും, ജോലിയുടെ ഓർഗനൈസേഷൻ, ഉൽപ്പാദനവും വികസനവും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള വഴികൾ, ഉൽപ്പാദനക്ഷമത മെച്ചപ്പെടുത്തൽ, തൊഴിലാളികളുടെ പരിശീലന പരിപാടികൾ, അപകടസാധ്യത തടയുന്നതിനുള്ള മാർഗങ്ങൾ, പാലിക്കൽ നിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തൽ. തൊഴിലധിഷ്ഠിത ആരോഗ്യ സുരക്ഷാ നിയമങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ പൊതു സംസ്കാരത്തിന്റെ വികസനവും ഒക്കെ.
- രാഷ്ട്രീയവും മതപരവുമായ കാര്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടാനോ രാജ്യത്തിനോ അവ നിലനിൽക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിനോ ഹാനികരമായ പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങൾ തയ്യാറാക്കാനോ അച്ചടിക്കാനോ വിതരണം ചെയ്യാനോ സാമ്പത്തിക ഊഹകച്ചവടത്തിൽ ഏർപ്പെടാനോ അംഗീകാരമില്ലാതെ സംഭാവനകളും ഗ്രാന്റുകളും സ്വീകരിക്കാനോ തൊഴിലാളി സംഘടനകൾക്ക് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ വിലക്കണ്ട്.

16- അംഗത്വ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ചും തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയുടെ നടപടിക്രമങ്ങളെക്കുറിച്ചും അറിയാൻ അധ്യായം: തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിനെ പരിശോധിക്കുക.

ചോ:2 ഒരു സമരത്തിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- പ്രഫഷനിലെ തൊഴിലാളികളുടെ ജനറൽ കമ്മറ്റിയുടെ മൂക്കാൽ ഭാഗവും അത് അംഗീകരിക്കുകയും, പണിമുടക്കിന് രണ്ടാഴ്ചയിൽ കുറയാത്ത നോട്ടീസ് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകുകയും ചെയ്യാൻ പണിമുടക്ക് നടത്താം. കൂടാതെ, സംഘാടകർക്ക് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിൽ നിന്ന് അനുമതി ലഭിക്കണം, ഇത് സമരത്തിന്റെ സമയവും സ്ഥലവും തീരുമാനിക്കുന്നതിന് ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയവുമായി ഏകോപിപ്പിക്കും, സർക്കാർ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതോ സ്വകാര്യമോ ആയ സ്വത്തുക്കൾ നശിപ്പിക്കപ്പെടുകയോ അവരുടെ സുരക്ഷയെ ബാധിക്കുകയോ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ.
- ഗ്യാസ്, പെട്രോളിയം, അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസായങ്ങൾ, വൈദ്യുതി, ജലം, തുറമുഖങ്ങൾ, വിമാനത്താവളങ്ങൾ, ആശുപത്രികൾ, ഗതാഗത സേവനങ്ങൾ തുടങ്ങിയ പൊതുവായതോ അത്യാവശ്യമായതോ ആയ സ്ഥാപനങ്ങൾ പണിമുടക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- നിയമ നിയമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി തൊഴിലാളികളും തൊഴിലുടമയും തമ്മിലുള്ള ഒത്തുതീർപ്പിന് അല്ലെങ്കിൽ വ്യവഹാരത്തിനുള്ള എല്ലാ സാധ്യതകളും തീർക്കുന്ന പണിമുടക്കുകൾ നടത്തുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

അധ്യായം ഒമ്പത്
നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികളുടെ
അവകാശങ്ങളും കടമകളും

ആദ്യം: താമസ വ്യവസ്ഥകൾ:

ചോ:1 അനുയോജ്യമായ താമസ സൗകര്യത്തിന് ആവശ്യമായ വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികളുടെ താമസ സൗകര്യങ്ങളുടെ വ്യവസ്ഥകളും സവിശേഷതകളും ഇപ്രകാരമാണ്:

- പങ്കിട്ട മുറികളിൽ, ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും നൽകിയിരിക്കുന്ന വിസ്തീർണ്ണം 4 മീറ്ററിൽ കുറവായിരിക്കരുത്.
- ഓരോ മുറിയിലും, സാധാരണ ഭവന ക്യാമ്പുകളിൽ നാലിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികളെ പാർപ്പിക്കരുത്, കൂടാതെ എട്ട് തൊഴിലാളികളെ താൽക്കാലിക വാസസ്ഥലങ്ങളിൽ പാർപ്പിക്കരുത്. പ്രവേശന കവാടങ്ങൾ, ഇടനാഴികൾ, മേൽക്കൂരകൾ, നിലവറകൾ എന്നിവ തൊഴിലാളികളുടെ താമസസ്ഥലമായി ഉപയോഗിക്കരുത്.
- പ്രാണികളോ പൊടിയോ താമസ സ്ഥലത്തേക്ക് കടക്കാതിരിക്കാൻ ജനാലകൾക്ക് വയർ മെഷ് ഉണ്ടായിരിക്കണം.
- മുറികൾ നന്നായി വായു സഞ്ചാരമുള്ളതും പ്രകൃതിദത്തമായ വെളിച്ചവും മതിയായ വൈദ്യുത വെളിച്ചവും ഉണ്ടായിരിക്കണം.

ചോ:2 തൊഴിലുടമ എന്ത് അടിസ്ഥാന ഫർണിച്ചറുകളും വീട്ടുപകരണങ്ങളും താമസസൗകര്യം നൽകണം?

- മെത്തകളോടു കൂടിയ കിടക്കകളും വസ്തുങ്ങൾ സൂക്ഷിക്കാൻ ഉചിതമായ കവറുകളും അലമാരകളും, ഇരട്ട കിടക്കകൾ (തട്ട് കട്ടിൽ) അനുവദനീയമല്ല.
- ആവശ്യത്തിന് എയർ കണ്ടീഷണറുകളും വെന്റിലേഷൻ ഫാനുകളും ലഭ്യമാക്കുക.
- ഓരോ 20 തൊഴിലാളികൾക്കും മൂന്ന് കാൻഡിൽ സെറാമിക് ഫിൽറ്റർ ഉൾപ്പെടെ ഒരു വാട്ടർ കൂളർ ലഭ്യമാക്കുക; ഫൈബർ അല്ലെങ്കിൽ റെഡ്

ഫിൽട്ടറുകൾ അനുവദനീയമല്ല.

- ഭക്ഷണം സംഭരിക്കുന്നതിനുള്ള റബ്രിജറേറ്റർ, തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം അനുസരിച്ച് വലുപ്പം ഉണ്ടാകുക.
- ലീഡ് ഉള്ള ട്രാഷ് ബിൻ, സ്ഥിരതയുള്ള ട്രാഷ് ബാഗുകൾ.
- താമസസ്ഥലം വൃത്തിയാക്കാൻ തൊഴിലുടമ ഒരു തൊഴിലാളിയെ നിയോഗിക്കണം, അറ്റകുറ്റപ്പണി ആവശ്യകതകൾ തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കാൻ ഒരു സൂപ്പർ വൈസർ.
- ഫസ്റ്റ് എയ്ഡ് ബോക്സ്, ആവശ്യത്തിന് ആന്റിസെപ്റ്റിക്സ് ബാൻഡേജുകളും.
- ഒരു ടോയ്ലറ്റ്, നന്നായി വായുസഞ്ചാരമുള്ള, ഓരോ 8 തൊഴിലാളികൾക്കും മതിയായ വെളിച്ചവും വാട്ടർ ഹീറ്ററും.
- തൊഴിലുടമ താമസ സ്ഥലം ശരിയായി പരിപാലിക്കണം.
- അത്തരം അറ്റകുറ്റപ്പണികൾക്കും ഫർണിച്ചറുകൾക്കുമായി തൊഴിലാളികളുടെ വേതനത്തിൽ നിന്ന് കിഴിവ് പാടില്ല.

ചോ:3 താത്കാലിക വാസ സ്ഥലങ്ങൾക്കുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- താത്കാലിക താമസസ്ഥലത്ത് താമസിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണത്തിന് മതിയായ ഫർണിച്ചറുകളുള്ള ഡൈനിംഗ് ഹാൾ, പ്രാണികളെ പിടിക്കുന്നവർക്കൊപ്പം വാതിലുകളിലും ജനലുകളിലും മെഷ് സ്ക്രീൻ സജ്ജീകരിച്ചിരിക്കുന്നു.
- സ്ഥാപനത്തിൽ -100ൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിൽ, എയ്ഡ് റൂം ഒരു യോഗ്യതയുള്ള നഴ്സ് പരിപാലിക്കണം.
- മാൻ ഹോളുകളും മാലിന്യ ശേഖരണ യൂണിറ്റുകളും ഉപയോഗിച്ച് മലിനജലവും മാലിന്യവും പതിവായി നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ശരിയായ സംവിധാനങ്ങൾ.
- തൊഴിലാളികളുടെ താമസ സ്ഥലം മറ്റ് ആവശ്യങ്ങൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്നത് നിയമവിരുദ്ധമാണ്.

- അഗ്നിശമന വകുപ്പിന്റെ നിയന്ത്രണങ്ങൾ അനുസരിച്ച് ഫയർ അലാറവും എക്സ്റ്റിംഗ്വൂഷറുകളും നൽകാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണ്.
- മതിയായ ബാൻഡേജുകളും ആന്റിസെപ്റ്റിക്സും ഉള്ള ഫസ്റ്റ് എയ്ഡ് ബോക്സുകൾ കൊണ്ട് താമസസൗകര്യം നൽകണം.

രണ്ടാമത്: ജോലി സ്ഥലവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾ:

ചോ:1 നിങ്ങൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിയന്ത്രണങ്ങൾ എങ്ങനെ പരിചയപ്പെടാം?

പത്തോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്ന ഒരു തൊഴിലുടമ സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിയന്ത്രണങ്ങൾ സ്ഥാപനത്തിനുള്ളിലെ ഒരു ഡിസ്പേഴ്ല ബോർഡിൽ കാണിക്കണം. ബോർഡ് ഒരു പ്രമുഖവും എളുപ്പത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കപ്പെടുന്നതുമായ സ്ഥലത്ത് തൂക്കിയിടണം. അത്തരം നിയന്ത്രണങ്ങൾ തൊഴിലാളിയും സ്ഥാപനവും തമ്മിലുള്ള കരാറിന്റെ പൂരകമായ ഭാഗമാണ്.

ചോ:2 ജോലിസ്ഥലത്ത് നിങ്ങളുടെ സുരക്ഷയ്ക്ക് അപകടമുണ്ടായാൽ നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യും?

ഈ അപകടത്തെക്കുറിച്ച് നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കേണ്ടത് നിയമപരവുമാണ്. അദ്ദേഹത്തിൽ നിന്ന് പ്രതികരണമില്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ തൊഴിൽ വകുപ്പ് ഇൻസ്പെക്ടർമാരെ വിളിച്ച് സ്ഥിതിഗതികൾ അറിയിക്കണം. ഉപദേശത്തിനും സഹായത്തിനുമായി നിങ്ങൾക്ക് ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയെയും അറിയിക്കാം.

ചോ:3 സ്ഥാപനത്തിൽ വ്യക്തിപരമായ ജോലി ചെയ്യാൻ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളോട് ആവശ്യപ്പെടുന്നത് നിയമപരമാണോ?

മാനേജർമാർക്കും ഡയറക്ടർമാർക്കും നിങ്ങളെ വ്യക്തിപരമായ ജോലി ചെയ്യാൻ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു, അവർക്ക് നിങ്ങളെ

അപമാനിക്കാനോ മോശമായി പെരുമാറാനോ കഴിയില്ല.

ചോ:4 തൊഴിലധിഷ്ഠിതസുരക്ഷാവ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും മന്ത്രിതല ഉത്തരവുകളും തൊഴിലുടമകളെ ജോലി സ്ഥലത്ത് സുരക്ഷിതത്വത്തിന് ആവശ്യമായ എല്ലാ മുൻ കരുതലുകളും എടുക്കാൻ നിർബന്ധിക്കുന്നു. ഇവയിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ടത് താഴെ പറയാൻ പോകുന്ന കാര്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുന്നു:

- തൊഴിൽ സംബന്ധമായ എല്ലാ അപകട സാധ്യതകളെയും അപകടങ്ങളെയും കുറിച്ച് തൊഴിലുടമനിങ്ങളെ അറിയിക്കണം, നിങ്ങൾക്ക് മനസ്സിലാകുന്ന ഭാഷയിൽ അത്തരം അപകടങ്ങളിൽ നിന്ന് നിങ്ങളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള എല്ലാ മുൻകരുതൽ നടപടികളെക്കുറിച്ചും നിങ്ങളെ ബോധവാന്മാരാക്കിയിരിക്കണം.
- തൊഴിലുടമനിങ്ങൾക്ക് സംരക്ഷണ വസ്തുക്കളും ഗിയറും നൽകണം. ജോലിസ്ഥലത്ത് ആളുകൾ വീഴാനിടയുള്ള തുറസ്സുകളോ കഴികളോ ഉണ്ടെങ്കിൽ, അത്തരം തുറസ്സുകൾ സംരക്ഷണ വേലി കൊണ്ട് നിരത്തണം.
- വർക്ക് പ്ലാറ്റ് ഫോമുകളുടെ കാര്യത്തിൽ, അവ സാങ്കേതിക സവിശേഷതകൾക്കനുസരിച്ച് സ്ഥാപിക്കുകയും വേലികെട്ടുകയും അതിലേക്ക് കയറുന്നതിനുള്ള സുരക്ഷിതമായ മാർഗ്ഗം നൽകുകയും വേണം.
- സ്ഥിരമായ പടികൾ ആൻറി-സ്ലിപ്പ് മെറ്റീരിയലുകൾ ഉപയോഗിച്ച് നിർമ്മിക്കുകയും സുരക്ഷാ മുൻകരുതലുകൾ നൽകുകയും വേണം.
- സ്കൂർഫോൾഡുകൾ ശക്തമായ വസ്തുക്കളാൽ നിർമ്മിച്ചിരിക്കണം, തൊഴിലാളികൾ വീഴുന്നത് തടയാൻ ഫെൻസിലിംഗ് സുരക്ഷാ ഉപകരണങ്ങളും ഉള്ള മതിയായ മുറി ഉണ്ടായിരിക്കണം.
- ഉയർന്ന തോതിലുള്ള ശബ്ദവും വൈബ്രേഷനും ഉള്ള ഉപകരണങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ, തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇയർ പ്രൊട്ടക്ടറുകൾ നൽകുന്നത് പോലെയുള്ള മുൻകരുതലുകൾ എടുക്കണം, ശബ്ദം അനുവദനീയമായ അളവിലും കൂടുതൽ ദൈർഘ്യമേറിയതും അധികവുമല്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക.

- അടച്ച പ്രദേശങ്ങളിൽ പൊടി, പുക അല്ലെങ്കിൽ ദോഷകരമായ വാതകങ്ങൾ ഉൽപാദിപ്പിക്കുന്ന ഉപകരണങ്ങൾ പ്രവർത്തിപ്പിക്കുന്നതിന് എക്സ്ഹോസ്റ്റ് ഫാനുകൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം, കൂടാതെ ഉചിതമായ സൂക്ഷ്മ, അസംബ്ലി ഉപകരണങ്ങൾ എന്നിവ നൽകണം. വൈദ്യുത പ്രവാഹം വിച്ഛേദിക്കുന്നത് പോലെ, അത് ഉടനടി നിർത്താനുള്ള മാർഗങ്ങളും യന്ത്രങ്ങൾക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കണം.

ചോ:5 വർക്ക് ടൂളുകളും ഉപകരണങ്ങളും ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ അല്ലെങ്കിൽ സൂക്ഷിക്കുമ്പോൾ ഏത് രീതിയിലുള്ള മുൻകരുതൽ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണം?

ഇക്കാര്യത്തിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും മന്ത്രിതല ഉത്തരവുകളും മുൻകരുതൽ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ തൊഴിലുടമകളെ നിർബന്ധിക്കുന്നു, അവയിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾ:

- ഉചിതമായ മെക്കാനിക്കൽ ലിഫ്റ്റിംഗ് ഉപകരണങ്ങൾ നൽകൽ, ചെയിനുകളുടെയും കൊളത്തുകളുടെയും സുരക്ഷയും ഉപയോഗക്ഷമതയും അവയുടെ ആനുകാലിക പരിശോധനയും ഉറപ്പാക്കുന്നു.
- ലിഫ്റ്റിംഗ് ഉപകരണങ്ങൾ പരമാവധി ലിഫ്റ്റിംഗ് ക്യാപാസിറ്റി സൂചിപ്പിക്കുന്ന ഒരു അറിയിപ്പ് പ്രദർശിപ്പിക്കണം.
- ഒരു ആശയ വിനിമയ ഉപകരണം ഉപയോഗിച്ച് ലിഫ്റ്റിംഗ് ഉപകരണ ഓപ്പറേറ്ററുടെ ക്യാബിനുകൾ നൽകുക.
- യോഗ്യതയില്ലാത്തവരും അനധികൃതരായ ആളുകൾ ലിഫ്റ്റിംഗ്, വലിച്ചിടൽ, ഗതാഗത ഉപകരണങ്ങൾ പ്രവർത്തിപ്പിക്കുന്നത് നിയമവിരുദ്ധമാണ്.

ചോ:6 എന്തൊക്കെ ഇലക്ട്രിക്കൽ സുരക്ഷാ മുൻകരുതലുകൾ ആണ് ആവശ്യമായിട്ടുള്ളത്?

ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പുറപ്പെടുവിച്ച തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും മന്ത്രിതല

ഉത്തരവുകളും നിരവധി മുൻകരുതൽ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ തൊഴിലുടമകളെ നിർബന്ധിക്കുന്നു, അവയിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾ:

- ഇലക്ട്രിക്കൽ ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ പാനലുകൾ സുരക്ഷിതവും ഉപയോഗിക്കാൻ എളുപ്പമുള്ളതുമായ സ്ഥലങ്ങളിൽ സ്ഥാപിക്കണം.
- സ്വിച്ചുകൾ സ്റ്റാർക്കിംഗ് അല്ലാത്ത തരത്തിലുള്ളതായിരിക്കണം.
- കേബിളുകൾ, വയറിംഗുകൾ, കണക്ഷനുകൾ എന്നിവയിൽ പതിവായി പരിശോധന നടത്തുന്നു.

ചോ:7 എന്ത് അഗ്നി സംരക്ഷണ മുൻകരുതലുകൾ നിർബന്ധമാണ്?

അധികാരികളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായി, ജോലിസ്ഥലത്തെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ സ്വഭാവവും ഉൽപാദന വസ്തുക്കളുടെ സ്വഭാവവും അനുസരിച്ച്, തീപിടിത്തം തടയുന്നതിന് തൊഴിലുടമ മുൻകരുതൽ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളണം. താഴെ പറയുന്ന രീതിയിൽ ശ്രദ്ധിക്കണം:

- ആവശ്യത്തിന് എമർജൻസി എക്സിറ്റുകൾ നൽകൽ, ഉപയോഗത്തിൽ ആവശ്യമായ പരിശീലനത്തോടുകൂടിയ അലാറങ്ങൾ ഇൻസ്റ്റാൾ ചെയ്യുക.
- ഓവനുകൾ, ബോയിലറുകൾ, മറ്റ് താപ സ്രോതസ്സുകൾ, ചൂടുള്ള ഗ്യാസ് പൈപ്പുകൾ, ആന്തരിക ജ്വലന എഞ്ചിനുകൾ എന്നിവയുടെ എക്സ്ഹോസ്റ്റുകൾ ഇൻസുലേറ്റ് ചെയ്യുന്നതിൽ ആവശ്യമായ സാങ്കേതിക മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കൽ.
- ജോലിസ്ഥലങ്ങളിൽ പുകവലി നിരോധിക്കുകയും നിരോധനം അനുസരിക്കാത്ത ആരെയും ശിക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുക.
- തീപിടിത്തം തടയുന്നതിന് വർക്ക് യൂണിറ്റുകൾക്കിടയിൽ മതിയായ ഇടം വീടുക, പ്രത്യേകിച്ച് തീപിടിക്കുന്ന വസ്തുക്കൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ, ഈ പ്രദേശങ്ങളിൽ അഗ്നിസ്രോതസ്സുകളൊന്നും അവശേഷിക്കുന്നില്ല.
- അഗ്നിസ്രോതസ്സുകളെക്കുറിച്ചും അഗ്നിബാധ തടയുന്നതിനുള്ള

രീതികളെക്കുറിച്ചും തൊഴിലാളികളെ ബോധവൽക്കരിക്കുകയും അഗ്നിശമന ഉപകരണങ്ങൾ എങ്ങനെ ഉപയോഗിക്കണമെന്ന് അവരെ പരിശീലിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുക.

ചോ:8 പ്രകൃതി അപകടങ്ങൾ ദുരന്തങ്ങൾ എന്നിവക്കെതിരെ എന്തൊക്കെ മുൻകരുതലുകൾ എടുക്കണം?

തൊഴിലുടമകൾ സ്വാഭാവിക അപകടങ്ങൾക്കെതിരെ ആവശ്യമായ മുൻകരുതൽ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളണം, അവയിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾ:

- ജൂലൈ 15 മുതൽ ഓഗസ്റ്റ് 31 വരെ വേനൽക്കാലത്ത് തുറസ്സായ സ്ഥലങ്ങളിൽ ഉച്ചസമയത്ത് ജോലി നിർത്തുക - അതിനാൽ പ്രഭാത പ്രവൃത്തി സമയം ഒരു ദിവസം അഞ്ച് മണിക്കൂറിൽ കവിയരുത്, 11:30 ന് അപ്പുറം നീട്ടരുത്. ഉച്ചകഴിഞ്ഞ്, 3:00 മണിക്ക് മുമ്പ് ജോലി ആരംഭിക്കാൻ പാടില്ല.
- തൊഴിൽ ഇൻസ്പെക്ടർമാർക്ക് അവരുടെ പരിശോധനാ സന്ദർശന വേളയിൽ ഇത് വായിക്കാനും കാണാനും കഴിയുന്ന തരത്തിൽ തൊഴിൽ ദാതാവ് ഇത് വ്യക്തമായ ഒരു സ്ഥലത്ത് നയിക്കേണ്ട ഒരു ഷെഡ്യൂൾ സൂക്ഷിക്കണം.
- തൊഴിലാളികൾക്ക് ശൈത്യകാലത്ത് സംരക്ഷണ കയ്യറുകൾ, സോക്സുകൾ, ഷൂകൾ, കനത്ത വസ്ത്രങ്ങൾ എന്നിവ നൽകണം.
- മഴക്കാലത്ത് അവർക്ക് സംരക്ഷണ കോട്ടുകൾ നൽകണം.
- തുറന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ അവർ നിങ്ങൾക്ക് തല മറയും തണുത്ത കുടിവെള്ളവും നൽകണം.

ചോ:9 വിദൂര പ്രദേശങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

താഴെ പറയുന്ന പ്രദേശങ്ങൾ വിദൂര പ്രദേശങ്ങളായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു:

- ദുബാൻ, ഉംബാബ്, മെസ്സെയ്ദ്, നോർത്തേൺ ഏരിയ, ഹലൽ ദ്വീപ് കൂടാതെ ഏതെങ്കിലും നഗരത്തിന്റേയോ ഗ്രാമത്തിന്റേയോ അതിർത്തികളിൽ നിന്ന് 15 കിലോമീറ്റർ അകലെയുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും പ്രദേശം.
- വിദൂര പ്രദേശങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികളുള്ള തൊഴിലുടമകൾ താഴെ പറയുന്ന നൽകണം:
 - 1 ഉചിതമായ ഗതാഗതം അല്ലെങ്കിൽ താമസം, അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും.
 - 2 കുടിവെള്ളം.
 - 3 ഇത് നൽകുന്നതിനുള്ള ഉചിതമായ ഭക്ഷണമോ മാർഗങ്ങളോ.
 - 4 പ്രഥമ ശുശ്രൂഷാ സാമഗ്രികൾ.

ഭക്ഷണം ഒഴികെ, മുകളിൽ പറഞ്ഞവയെല്ലാം തൊഴിലുടമ നൽകണം. അവർക്കുവേണ്ടി ഒരു ചെലവും തൊഴിലാളി വഹിക്കേണ്ടതില്ല. പ്രധാന കുറിപ്പ്: തൊഴിൽ നിയമം റഫർ ചെയ്ത മുകളിൽ പറയപ്പെട്ടിട്ടുള്ള സേവനങ്ങളുടെ വ്യവസ്ഥ ലംഘിച്ചതിന് ആറ് മാസത്തിൽ കൂടാത്ത തടവും 2000 റിയാലിൽ കുറയാത്തതും ഒരു ലക്ഷം റിയാലിൽ കൂടാത്തതുമായ പിഴയോ അല്ലെങ്കിൽ ഈ രണ്ട് പിഴകളിലേതെങ്കിലും ശിക്ഷയോ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.¹⁷

ചോദ്യം:10 എങ്ങനെയാണ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ മെഡിക്കൽ പരിചരണം സംഘടിപ്പിക്കുന്നത്?

- സ്ഥാപന തൊഴിലാളികൾക്ക് മെഡിക്കൽ പരിശോധന. ലബോറട്ടറി പരിശോധനകൾ, എക്സ്-റേ. ആശുപത്രികളിൽ നിന്ന് ചികിത്സയ്ക്ക് ആവശ്യമായ മരുന്നുകൾ നൽകുന്നു. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ദേശീയ ആരോഗ്യ അതോറിറ്റി പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ അനുസരിച്ച് തൊഴിലാളികൾക്ക് സാധാരണ രോഗങ്ങൾക്കെതിരായ പ്രതിരോധ

17- ലെ -14 ആം നമ്പർ നിയമം മുഖേന പുറപ്പെടുവിച്ച തൊഴിൽ നിയമത്തിലെ ചില വ്യവസ്ഥകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്ന -2020ലെ ഡിഗ്രി-നിയമം നമ്പർ -18ന്റേ ആർട്ടിക്കിൾ (145) ബിന് 1

കുത്തിവയ്പ്പ്.

- ഫസ്റ്റ് എയ്ഡ് ബോക്സ് സ്ഥാപിക്കുകയും ആവശ്യമായ മരുന്നുകളും വീടുപകരണങ്ങളും നൽകുകയും ചെയ്യുക.
- 500-ൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ തൊഴിലുടമ ഒരു നഴ്സിനെ നിയമിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥനാണ്, കൂടാതെ , ഒരു ഡോക്ടറും കുറഞ്ഞത് രണ്ട് നഴ്സുമാരുമുള്ള ഒരു ക്ലിനിക്ക് സ്ഥാപിക്കണം, ആവശ്യമായ എല്ലാ മെഡിക്കൽ സാമഗ്രികളും പ്രഥമ ശുശ്രൂഷയ്ക്കുള്ള മൂറിയും അവിടെ ഉണ്ടാകണം.

മൂന്നാമത്: നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികളുടെ ബാധ്യതകൾ

ചോ:1 നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയോടുള്ള നിങ്ങൾക്കുള്ള ബാധ്യതകളും കടമകളും എന്തൊക്കെയാണ്?

- തൊഴിലുടമകൾക്ക് നിങ്ങളെ ഒരു ജോലി സ്ഥലത്ത് നിന്ന് മറ്റൊരിടത്തേക്കോ ഒരു തരത്തിലുള്ള ജോലിയിൽ നിന്ന് മറ്റൊരിടത്തേക്കോ മാറ്റാൻ അവകാശമുണ്ട്, പുതിയ ജോലി സമ്മതിച്ചതിൽ നിന്ന് കാര്യമായ വ്യത്യാസമില്ലെങ്കിൽ ദുരുപയോഗം, വേതന വ്യത്യാസം അല്ലെങ്കിൽ ലംഘനം എന്നിവ കരാർ വ്യവസ്ഥകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നില്ല.
- ജോലി ആരംഭിക്കുന്നതിനുള്ള നിശ്ചിത സമയത്ത് നിങ്ങൾ ജോലിസ്ഥലത്ത് ഹാജരാകണം, തീരുമാനിച്ച സമയത്തിന് മുമ്പ് പോകരുത്.
- നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർ വൈസറുടെ അനുമതിയില്ലാതെ ജോലി സമയങ്ങളിൽ നിങ്ങൾ ജോലി നിർത്തുകയോ ജോലി സ്ഥലം വിടുകയോ ചെയ്യരുത്.
- നിങ്ങൾക്ക് രേഖാമൂലമുള്ള അനുമതിയും സമർപ്പിക്കലും ഇല്ലെങ്കിൽ, ജോലി സമയം ഒഴികെയുള്ള ഏത് സമയത്തും നിങ്ങൾക്ക് ജോലിസ്ഥലത്ത് പ്രവേശിക്കാൻ അനുവാദമില്ല.
- ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിങ്ങളുടെ മേൽ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നിങ്ങൾ അനുസരിക്കുകയും എല്ലായ്പ്പോഴും അവ കൃത്യമായി നടപ്പിലാക്കുകയും

വേണം.

- ജോലി സ്ഥലത്ത് നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകരുമായുള്ള നിങ്ങളുടെ ബന്ധം നല്ലതും മനസ്സിലാക്കലും അനുകമ്പയും അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതായിരിക്കണം.
- നിങ്ങളുടെ കടമകളുടെ ഭാഗമായ എന്തെങ്കിലും ചെയ്തതിന് പകരമായി മറ്റുള്ളവരിൽ നിന്ന് സമ്മാനങ്ങളോ പാരിതോഷികങ്ങളോ സ്വീകരിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- സ്ഥാപന അഡ്മിനിസ്ട്രേഷനിൽ നിന്ന് രേഖാമൂലമുള്ള അനുമതിയില്ലാതെ നിങ്ങൾക്ക് പിന്തുണ തേടുകയോ ഏതെങ്കിലും ആവശ്യത്തിനായി പേപ്പറുകൾ വിതരണം ചെയ്യുകയോ ചെയ്യുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- നിങ്ങളുടെ ഒഴിവുസമയങ്ങളിൽ പോലും മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു. നിങ്ങൾ നിങ്ങളുടെ ജോലി ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം ചെയ്യുകയും ഉപകരണങ്ങളും മറ്റും ശ്രദ്ധിക്കുകയും വേണം.
- ഉപകരണങ്ങളിലോ ടൂളുകളിലോ എന്തെങ്കിലും ഒരു തകരാർ ഉണ്ടെങ്കിൽ, അത് നന്നാക്കാനോ പരിഹരിക്കാനോ പോലും ശ്രമിക്കരുത്, പകരം തെറ്റായ യന്ത്രത്തെക്കുറിച്ച് നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറെ അറിയിക്കണം.
- സ്ഥാപനം എടുത്ത തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലല്ലാതെ നിങ്ങൾ ഫീസും മറ്റെന്തെങ്കിലും പേയ്മെന്റുകളും നൽകരുത്.
- നിങ്ങൾ വ്യാവസായിക അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ രഹസ്യങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രവർത്തനവും പ്രവർത്തനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു കാര്യവും വെളിപ്പെടുത്തരുത്.
- സുരക്ഷയെയോ തൊഴിലധിഷ്ഠിത ആരോഗ്യ മുൻകരുതലുകളെയോ ദുർബലപ്പെടുത്തുന്ന എന്തും ചെയ്യുന്നത് നിങ്ങൾക്ക് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

ചോ:2 എന്താണ് അച്ചടക്ക ശിക്ഷ?

- നിങ്ങൾ ചെയ്ത തെറ്റ് (അല്ലെങ്കിൽ നിയമങ്ങളുടെ ലംഘനം) സൂചിപ്പിക്കുകയും അത് ആവർത്തിക്കരുതെന്ന് മുന്നറിയിപ്പ് നൽകുകയും ചെയ്യുന്നത്

രേഖാമൂലമുള്ള കത്ത് മുഖേനയുള്ള മൂന്നറിയിപ്പ് അറിയിപ്പ് അല്ലെങ്കിൽ ശക്തമായ ശിക്ഷ നൽകപ്പെടും.

- ഒരൊറ്റ ലംഘനത്തിന് അഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിലേക്ക് നിങ്ങളുടെ വേതനത്തിൽ നിന്ന് കിഴിവ്. ഒരു മാസത്തിൽ അഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ കിഴിവ് ഉൾപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല.
- ഓരോ ലംഘനത്തിനും അഞ്ച് പ്രവൃത്തി ദിവസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിലെ ജോലിയിൽ നിന്ന് നിർത്തൽ, വേതനം നഷ്ടപ്പെടുത്തൽ.
- ജോലിയിൽ നിന്നുള്ള വിരാമം, വേതനം നഷ്ടപ്പെടൽ, അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ ക്രിമിനൽ കുറ്റം നിർണ്ണയിക്കുന്നത് വരെ, നിങ്ങൾ നിരപരാധിയാണെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റപത്രം സമർപ്പിക്കുകയോ ചെയ്താൽ, ഈ വിരാമം ഒരിക്കലും കണക്കാക്കിയിട്ടില്ല, വിരാമ കാലയളവിലെ നിങ്ങളുടെ എല്ലാ വേതനവും.
- സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ അവസാനം അവകാശത്തോടെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ.
- സേവന ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവസാനിക്കാതെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ.
- തൊഴിലാളിയോട് ശിക്ഷയെക്കുറിച്ച് രേഖാമൂലം അറിയിക്കണം, അറിയിപ്പ് സ്വീകരിക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചാൽ, അത് ജോലിസ്ഥലത്ത് എളുപ്പത്തിൽ കാണാൻ കഴിയുന്ന സ്ഥലത്ത് പ്രസിദ്ധീകരിക്കാം.

ചോ:3 അച്ചടക്ക പിഴകൾക്കുള്ള പ്രതിവിധി എന്താണ്?

- തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള കമ്മറ്റിയിൽ പെനാൽറ്റി എതിർക്കുന്നതിനു മുമ്പ്, പിഴയെ സംബന്ധിച്ചുള്ള നിങ്ങളുടെ അറിവ് തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നിങ്ങൾ തൊഴിലുടമയോട് അപ്പീൽ ചെയ്യണം. സമർപ്പിക്കൽ തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനകം തീരുമാനം എടുക്കണം, ഈ കാലയളവ് തീരുമാനങ്ങളൊന്നുമില്ലാതെ കഴിഞ്ഞാൽ

അപ്പീൽ നിരസിക്കപ്പെട്ടുവെന്നാണ് അത് കൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

- അപ്പീൽ നിരസിക്കുകയോ പരാമർശിച്ച കാലയളവിൽ നടപടിയെടുക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്താൽ, നിരസിച്ച തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനകം തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിന് നിങ്ങളുടെ പരാതി സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് നിങ്ങളുടെ പരാതിയിൽ സമർപ്പിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിനകം തീർപ്പുണ്ടാക്കുകയും അങ്ങനെ ഉണ്ടാകുന്ന തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കും. ഈ കാലയളവിനുള്ളിൽ അപ്പീൽ തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നത് നിങ്ങളുടെ അപ്പീൽ നിരസിച്ചതായി കണക്കാക്കും.

- അല്ലാത്ത പക്ഷം പിരിച്ചു വിടൽ പെനാൽറ്റിക്ക് തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിക്ക് മുമ്പാകെ നിങ്ങൾക്ക് അപ്പീൽ ചെയ്യാം. നിങ്ങളുടെ പിരിച്ചു വിടൽ ഏക പക്ഷീയമോ നിയമ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമോ ആണെന്ന് കമ്മിറ്റി കണ്ടെത്തിയാൽ, ഒന്നുകിൽ പിരിച്ചു വിടൽ പെനാൽറ്റി റദ്ദാക്കാനും നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ തിരികെ കൊണ്ടു വരാനും നിങ്ങൾക്ക് ജോലി നിഷേധിക്കപ്പെട്ട കാലയളവിലെ വേതനം നൽകാനും അത് തീരുമാനിക്കും. ഈ പിഴ നടപ്പിലാക്കാൻ അല്ലെങ്കിൽ ഉചിതമായ നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് നിങ്ങൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുക. ഈ പിരിച്ചുവിടലിന്റെ ഫലമായി നിരസിക്കപ്പെട്ട വേതനവും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും നഷ്ട പരിഹാരത്തിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.¹⁸

ചോ:4 നിങ്ങൾ വരുത്തിവെക്കുന്ന നാശ നഷ്ടങ്ങൾക്ക് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ നിങ്ങൾ ബാധ്യസ്ഥനാണോ?

- സംഭവത്തിന്റെ നിജസ്ഥിതിയെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ശരിയായ അന്വേഷണത്തിനും മറ്റും ശേഷം നിങ്ങൾ വരുത്തുന്ന നാശ നഷ്ടങ്ങൾക്ക് പണം നൽകാൻ നിങ്ങളെ ബാധ്യസ്ഥനാക്കുന്നത് നിയമപരമാണ്.

- നിങ്ങളുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് നഷ്ട പരിഹാര തുക കുറയ്ക്കുന്നു, അത്

18- അധ്യായം 10 കാണുക - നിതിയിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം.


പ്രതിമാസം ഏഴ് ദിവസത്തെ പേയ്മെന്റിൽ കവിയരുത്.

- നഷ്ട പരിഹാര എസ്റ്റിമേറ്റ് നോട്ടീസ് ലഭിച്ച് ഏഴു ദിവസത്തിനകം തൊഴിൽ വകുപ്പിൽ പരാതി നൽകാം.

ചോ:5 കരാർ കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് നിങ്ങളുടെ ജോലിയിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നത് നിങ്ങൾക്ക് അനുവദനീയമാണോ?

അതെ, അത് അനുവദനീയമാണ്. -2020ലെ പ്രവാസികളുടെ എക്സിറ്റ് ആൻഡ് എൻട്രി (പുറത്തു കടക്കലും പ്രവേശനവും) നിയമത്തിലെ ഭേദഗതി നോ-ഒബ്ജക്ഷൻ വ്യവസ്ഥ റദ്ദാക്കി, നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിലുടമയെ മാറ്റാം.അതിന്റെ പ്രത്യേകകാരമായി, ലേബർ റിലേഷൻസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് നിർണ്ണയിക്കുന്ന ഒരു കാലയളവിനുള്ളിൽ നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എതിർപ്പ് പ്രകടിപ്പിക്കാനുള്ള അവസരം നൽകുന്നു¹⁹

19- പതിനൊന്നാം അധ്യായം കാണുക - താമസത്തിനും തൊഴിൽ മാറ്റത്തിനുമുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ



അധ്യായം പത്ത്
നീതിയിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം

ചോ:1 തൊഴിലാളിയും തൊഴിലുടമയും തമ്മിൽ എന്തെങ്കിലും പ്രശ്നങ്ങളോ തർക്കമോ ഉണ്ടായാൽ സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- തൊഴിലാളിയും തൊഴിലുടമയും തമ്മിൽ, തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെയോ തൊഴിൽ കരാറിന്റെയോ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രയോഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എന്തെങ്കിലും ഒരു തർക്കം ഉണ്ടായാൽ, തർക്കം നിലനിൽക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ അത് സൂപ്പർവൈസർമാരോ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കോ അല്ലെങ്കിൽ ജോയിന്റ് കമ്മിറ്റിക്കോ സമർപ്പിക്കണം.
- ആന്തരിക സംവിധാനങ്ങൾ ഉചിതമായ പരിഹാരങ്ങൾ കണ്ടെത്തുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, തർക്കം രമ്യമായി പരിഹരിക്കുന്നതിന് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ തൊഴിൽ സംബന്ധ വകുപ്പിലേക്ക് പോകാവുന്നതാണ്. തർക്കം അവതരിപ്പിച്ച തീയതി മുതൽ ഏഴ് ദിവസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിനുള്ളിൽ രമ്യമായി പരിഹരിക്കുന്നതിന് യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പ് ആവശ്യമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു. ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ ഫലം അടുത്ത ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ രണ്ട് കക്ഷികൾക്കും സമർപ്പിക്കുന്നു. രണ്ട് കക്ഷികളും ഇത് അംഗീകരിക്കുകയാണെങ്കിൽ, സമ്മതിച്ചത് അവർ ഒപ്പിട്ട ഉടൻ തന്നെ രേഖപ്പെടുത്തും, യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പ് അംഗീകരിക്കുകയും അതിന് ഒരു എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡോക്യുമെന്റിന്റെ അധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കുകയും ചെയ്യും.
- ഉത്തരവാദിത്തപ്പെട്ട വകുപ്പിന് ഒരു തർക്ക പരിഹാര അഭ്യർത്ഥന സമർപ്പിക്കുന്നത്, മുകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയ സമയ പരിധി അവസാനിക്കുന്നത് വരെ ആ അവകാശങ്ങൾക്കായുള്ള ക്ലെയിം നഷ്ടപ്പെടുത്തുന്നതിന് നിയമപരമായി നിർദ്ദേശിച്ച കാലയളവ് താൽക്കാലികമായി നിർത്തിവയ്ക്കുന്നതിന് കാരണമാകും.
- മുമ്പത്തെ ഖണ്ഡികയിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന കാലയളവിനുള്ളിൽ തർക്കം പരിഹരിച്ചില്ലെങ്കിൽ, അല്ലെങ്കിൽ തർക്കത്തിലെ കക്ഷികളിൽ ഒരാൾ

ഉത്തരവാദിത്തപ്പെട്ട വകുപ്പ് പരിഹരിക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചാൽ, അല്ലെങ്കിൽ രണ്ട് കക്ഷികളോ അവരിൽ ഒരാളോ അവരുടെ സ്വീകാര്യതയെക്കുറിച്ചുള്ള അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കാതെ അല്ലെങ്കിൽ കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നു. നിരസിച്ചാൽ, യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പ് അടുത്ത മൂന്ന് പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ തർക്കം തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിക്ക് കൈമാറ്റം.²⁰

- തർക്ക വിഷയത്തിന്റെ സംഗ്രഹം, രണ്ട് കക്ഷികളുടെ വാദങ്ങളും രേഖകളും, യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിന്റെ നിരീക്ഷണങ്ങളും അടങ്ങിയ ഒരു മെമ്മോറാണ്ടം റഫറലിനൊപ്പം ഉണ്ടായിരിക്കും.

ചോ:2 തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിയുടെ പ്രാപ്തി എന്താണ്?

- തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെയോ തൊഴിൽ കരാറിന്റെയോ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രയോഗത്തിൽ നിന്ന് ഉയർന്നുവരുന്ന എല്ലാ വ്യക്തിഗത തർക്കങ്ങളും തീർപ്പാക്കുന്നതിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതി പ്രത്യേകമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. കമ്മിറ്റി മുമ്പാകെ തർക്കം പരിഗണിക്കുന്നതിനായി ആദ്യ സെഷൻ തീയതി മുതൽ മൂന്നാഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ സമർപ്പിച്ച തർക്കത്തിൽ തീരുമാനമെടുക്കും.
- കമ്മിറ്റിയിലെ അംഗങ്ങൾ തീർത്തും സ്വതന്ത്രരാണ്, അവരുടെ തീരുമാനങ്ങളിൽ നിയമമല്ലാതെ അവർക്ക് യാതൊരു അധികാരവുമില്ല, കമ്മിറ്റി പരിഗണിക്കുന്ന തർക്കങ്ങളിൽ ഒരു വ്യക്തിയോ അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാപനമോ ഇടപെടാൻ പാടില്ല.

20. ഇതിനെ "തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതി" എന്ന് വിളിക്കുന്നു, സുപ്രീം ജുഡീഷ്യൽ കാൺസിൽ തിരഞ്ഞെടുത്ത ചണ്ഡ് ഇൻസ്റ്റൻസ് കോടതിയിലെ ഒരു ജഡ്ജിയുടെ ചെയർമാനും മുന്തി നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന രണ്ട് അംഗങ്ങളും അവരിൽ ഒരാൾക്ക് അനുഭവപരിചയമുള്ളവരാണെങ്കിൽ അക്കൗണ്ടിംഗ് മേഖല സമിതിയുടെ രൂപീകരണവും അതിന് മുമ്പ് ഫലിക്കേണ്ട നിയമങ്ങളുടെയും നടപടികളുടെയും നിർണ്ണയം, അതിന്റെ തീരുമാനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനം, അതിന്റെ പ്രതിഫലം എന്നിവ മുന്തിയാരുടെ കാൺസിലിന്റെ തീരുമാനത്തിലൂടെ പുറപ്പെടുവിക്കും. കൂടാതെ, കമ്മിറ്റിയുടെ മിറ്റിംഗിന്റെ സ്ഥാനം വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ട് മുന്തി ഒരു തീരുമാനം പുറപ്പെടുവിക്കും, കൂടാതെ കമ്മിറ്റിയുടെ അധികൃതയെപ്പറ്റി ഒന്നോ അതിലധികമോ മുന്തിയവരിലെ ജീവനക്കാർ ഏറ്റെടുക്കും, അവർ നിയുക്തമാക്കപ്പെടും, അവരുടെ കഴിവുകളും പ്രതിഫലങ്ങളും മുന്തിയുടെ തീരുമാനം വ്യക്തമാക്കും

ചോ:3 തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള കമ്മിറ്റിയുടെ സെക്രട്ടേറിയറ്റ് നടപ്പിലാക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- കമ്മിറ്റിയുടെ സെക്രട്ടറിയേറ്റ്, തർക്കം റഫർ ചെയ്യുന്ന തീയതി മുതൽ മൂന്ന് പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ, റഫറൽ തീയതി മുതൽ ഏഴ് പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങളിൽ കവിയാത്ത ഒരു തീയതിക്കുള്ളിൽ തർക്കം പരിഗണിക്കുന്നതിന് ഒരു സെഷൻ നിശ്ചയിക്കണം.
- തൊഴിലാളിയെയും തൊഴിലുടമയെയും സെഷന്റെ തീയതി സംബന്ധിച്ച് സെഷന്റെ മൂന്ന് ദിവസം മുമ്പെങ്കിലും അറിയിക്കേണ്ടതാണ്.
- കമ്മിറ്റിയുടെ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്, അവരുടെ താമസ സ്ഥലങ്ങളിലോ അവരുടെ ബിസിനസ്സ് കേന്ദ്രങ്ങളിലോ കമ്മിറ്റി പുറപ്പെടുവിച്ച നടപടിക്രമങ്ങളുടെയും തീരുമാനങ്ങളുടെയും തർക്കം രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത കത്ത് മുഖേനയോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും മാർഗത്തിലൂടെയോ അറിയിക്കേണ്ടതാണ്. വിജ്ഞാപനം ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് അറിയിപ്പ് കിട്ടിയ അല്ലെങ്കിൽ ഡെലിവറി ചെയ്ത തീയതി മുതൽ അതിന്റെ നിയമപരമായ ഫലങ്ങൾ ഉള്ളതായി കണക്കാക്കും.

ചോ:4 തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിയുടെ തീരുമാനത്തിൽ എന്താണ് ഉൾപ്പെടുന്നത്?

- തർക്കം പരിഹരിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് തർക്കം അവസാനിക്കുന്ന തർക്ക പരിഹാര സമിതിയുടെ തീരുമാനം ന്യായീകരിക്കേണ്ടതാണ്,
- അതിൽ കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർമാന്റെയും അംഗങ്ങളുടെയും പേരുകൾ, അത് ഇഷ്യൂ ചെയ്ത തീയതിയും സ്ഥലവും, വ്യവഹാരക്കാരുടെ പേരുകൾ, അവരുടെ യോഗ്യതകൾ, അവരുടെ സാന്നിധ്യം അല്ലെങ്കിൽ അഭാവം, തർക്കത്തിന്റെ വസ്തുതകളുടെ മൊത്തത്തിലുള്ള അവതരണം, വ്യവഹാരക്കാരുടെ അഭ്യർത്ഥനകൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്നു. അവരുടെ അപേക്ഷകളും,
- ഇത് പ്രസിഡന്റും സെക്രട്ടറിയും ഒപ്പിട്ടു,
- സിവിൽ, കൊമേഴ്സ്യൽ നടപടി ക്രമങ്ങളുടെ നിയമത്തിലെ (362)

അനുച്ഛേദത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡോക്യുമെന്റിന്റെ അധികാരം ഇതിന് ഉണ്ടായിരിക്കും.

ചോ:5 തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനത്തിനെതിരെ എങ്ങനെ അപ്പീൽ നൽകും?

- ബന്ധപ്പെട്ടവർക്ക് തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതി പുറപ്പെടുവിച്ച തീരുമാനത്തിനെതിരെ അപ്പീൽ കോടതിയുടെ യോഗ്യതയുള്ള സർക്യൂട്ട് മുമ്പാകെ അപ്പീൽ നൽകാം.
- ഇത് ഹാജരായിരുന്നെങ്കിൽ കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനം പുറപ്പെടുവിച്ച തീയതി മുതൽ പതിനഞ്ച് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ തീരുമാനം അസാന്നിദ്ധ്യമാണെങ്കിൽ തീരുമാനം പ്രഖ്യാപിച്ചതിന് ശേഷമുള്ള ദിവസം മുതൽ.
- യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പ് മറ്റൊരു വിധത്തിൽ തീരുമാനിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, തീരുമാനം നടപ്പിലാക്കുന്നത് താൽക്കാലികമായി നിർത്തി വയ്ക്കുന്നതിന് അപ്പീൽ കാരണമാകില്ല.
- അപ്പീൽ കോടതിയുടെ യോഗ്യതയുള്ള സർക്യൂട്ട് അപ്പീൽ അടിയന്തിരമായി പരിഗണിക്കുകയും അതിന് മുമ്പുള്ള ആദ്യ സെഷന്റെ തീയതി മുതൽ മുപ്പത് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അത് തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്യും. അപ്പീൽ കോടതിയുടെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിന് മാത്രമേ തർക്ക പരിഹാര സമിതിയുടെ തീരുമാനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് സ്റ്റേ ചെയ്യാൻ ഉത്തരവിടാൻ കഴിയൂ.

ചോ:6 മറ്റൊരു കോടതിയിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിയുടെ കേസ് രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?

- തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെ അധികാരപരിധിയിൽ വരുന്ന കേസുകൾ ഈ കമ്മിറ്റി തീർപ്പാക്കുന്നതിന് മുമ്പ് കോടതികളിൽ സ്വീകരിക്കുന്നതല്ല. ഈ നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതിക്ക് മുമ്പ്

കോടതികൾ അവരുടെ മുമ്പാകെ കൊണ്ടു വരുന്ന കേസുകൾ തീർപ്പു കൽപ്പിക്കുന്നത് തുടരും, കൂടാതെ കമ്മിറ്റി അതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുന്നത് വരെ അത് നടപ്പിലാക്കിയ തീയതിക്ക് ശേഷം ഫയൽ ചെയ്ത കേസുകൾ പരിഗണിക്കാനുള്ള അധികാരപരിധി ഉണ്ടായിരിക്കും.

പതിനൊന്നാം അധ്യായം
താമസ വ്യവസ്ഥകൾ - ജോലി
മാറ്റം

ചോ:1 ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അനുമതിയില്ലാതെ വത്തർ എന്ന രാജ്യത്ത് പ്രവേശിക്കാൻ കഴിയുമോ?

- വത്തർ എന്ന രാജ്യത്ത് താമസിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഏതൊരു വത്തറി അല്ലാത്ത ആൾ (പ്രവാസി)ക്കും രാജ്യത്ത് പ്രവേശിക്കാനുള്ള അനുമതി (വിസ) യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയിൽ നിന്നും ഒരു അപേക്ഷകനിൽ നിന്നും (തൊഴിലുടമ) ഉണ്ടായിരിക്കണം. അപേക്ഷകൻ, വത്തറിയോ വത്തറി അല്ലാത്ത ആളോ ആകട്ടെ, നിയമപ്രകാരം രാജ്യത്ത് താമസക്കാരനായിരിക്കണം. റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നയാൾ ഒരു നിയമപരമായ വ്യക്തിയാണെങ്കിൽ, അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ പ്രധാന ഓഫീസോ ബ്രാഞ്ച് മാനേജ്മെന്റോ രാജ്യത്ത് ആയിരിക്കണം.
- നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി റിക്രൂട്ടറുമായി അവസാനിപ്പിച്ച തൊഴിൽ കരാർ പ്രകാരം മാത്രമാണ് പ്രവാസിക്ക് തൊഴിൽ വിസ അനുവദിക്കുന്നത്.
- റിക്രൂട്ടർ (തൊഴിൽ നൽകുന്ന ആൾ) എൻടി വിസകളിൽ ട്രേഡ് ചെയ്യുന്നതിനോ മറ്റുള്ളവർക്ക് അവരെ നിയമിക്കുന്നതിനോ, മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത തടവും അൻപതിനായിരം വത്തർ റിയാലിൽ കൂടാത്ത പിഴയും അല്ലെങ്കിൽ ഈ പിഴകളിൽ ഒന്ന് ശിക്ഷയും നൽകുന്നു. കുറം ആവർത്തിച്ചാൽ പിഴ വർദ്ധിപ്പിക്കും. റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നയാൾക്ക് വേണ്ടി മാത്രം ജോലി നിർവഹിക്കാൻ ഇത് നിങ്ങളെ ബാധ്യസ്ഥമാക്കുന്നു, നിങ്ങൾക്ക് ഒരു "സെക്കൻഡ് മെന്റ്" അനുവദിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും കക്ഷിക്ക് ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ജോലി ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് നിങ്ങളെ വിലക്കിയിരിക്കുന്നു.

ചോ:2 എന്താണ് സെക്കണ്ടിംഗ് എന്നത് കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്നത്?

- തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ ഉത്തരവാദിത്തപ്പെട്ട വിഭാഗം, റിക്രൂട്ടറുമായി നിങ്ങൾ ജോലിയിൽ ചേർന്ന തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷം കഴിഞ്ഞതിന്

ശേഷം, സമാനമായ കാലയളവിലേക്ക് പുതുക്കാവുന്ന, ആറ് മാസത്തേക്ക് മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിനായി നിങ്ങളുടെ ജോലിക്ക് അംഗീകാരം നൽകിയേക്കാം.

- പുതിയ തൊഴിലുടമ, തൊഴിൽ കരാറിൽ ചേർത്തിട്ടുള്ള കരാർ അനുബന്ധം, യഥാർത്ഥ റിക്രൂട്ടറും തൊഴിലാളിയും ഒപ്പിട്ട് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയിരിക്കണം.
- നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയുടെ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം നിങ്ങൾ നേടിയാൽ, നിങ്ങളുടെ യഥാർത്ഥ ജോലി സമയത്തിന് പുറത്തുള്ള മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിനായി പാർട്ട് ടൈം ജോലി ചെയ്യാനും യോഗ്യതയുള്ള അധികാരി നിങ്ങളെ അധികാരപ്പെടുത്തിയേക്കാം.

ചോ:3 പ്രത്യേക ബോഡിയുടെ അനുമതിയില്ലാതെ മറ്റുള്ളവർക്ക് വേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കാൻ നിങ്ങളെ അനുവദിക്കുന്ന അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങൾ മറ്റുള്ളവരുടെ സ്പോൺസർഷിപ്പിന് കീഴിലായിരിക്കുമ്പോൾ നിങ്ങളെ ജോലിക്കെടുക്കുന്ന തൊഴിലുടമയ്ക്കുള്ള പിഴ എന്താണ്?

അത്തരത്തിലുള്ള ഒരു കേസിൽ തൊഴിലുടമ ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നത് മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത തടവും 50,000 ഖത്തർ റിയാലിൽ കവിയാത്ത പിഴയും അല്ലെങ്കിൽ ഈ രണ്ട് പിഴകളിൽ ഒന്ന് ആയിരിക്കും, വീണ്ടും ആവർത്തിക്കുന്ന പക്ഷം അത് വർദ്ധിപ്പിക്കാവുന്നതുമാണ്.

ചോ:4 തൊഴിലുടമയെ മാറ്റാൻ നിങ്ങളെ അനുവദിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് ഒബ്ജക്ഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഭിക്കാതെ കരാർ അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലേക്ക് തൊഴിലുടമയെ മാറ്റാൻ നിങ്ങൾക്ക് അപേക്ഷിക്കാം, കൂടാതെ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളുടെ അംഗീകാരം നേടുകയും വേണം.

തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം തൊഴിലുടമയ്ക്കായി സ്ഥാപിതമായ അവകാശങ്ങൾ, അല്ലെങ്കിൽ അവസാനിച്ച കരാർ എന്നിവ ലംഘിക്കപ്പെട്ടില്ല.

ചോട് 5 ഒരു എതിരാളിയിലേക്ക് (കോമ്പറ്റിറ്റർ) മാറി പോയി ജോലി ചെയ്തു കൊണ്ട് നിങ്ങൾക്ക് ജോലി മാറ്റാൻ കഴിയുമോ?

നിങ്ങളുടെ കരാർ അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം, നിങ്ങളുടെ നിലവിലെ ജോലിയുമായി നിങ്ങൾ മത്സരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അതേ മേഖലയിലെ ഏതെങ്കിലും മത്സരപദ്ധതിയിൽ പങ്കെടുക്കുകയോ പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്തില്ല എന്ന വ്യവസ്ഥ തൊഴിൽ കരാറിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന സാഹചര്യത്തിലല്ലാതെ നിങ്ങൾക്ക് ഇത് ചെയ്യാൻ കഴിയും. ഈ വ്യവസ്ഥയുടെ കാലാവധി എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും ഒരു വർഷത്തിൽ കൂടരുത്.²¹

നിങ്ങളുടെ ജോലിയുടെ സ്വഭാവത്തിൽ ഉപഭോക്തൃ വിവരങ്ങളിലേക്കും ബിസിനസ് രഹസ്യങ്ങളിലേക്കും പ്രവേശനം നൽകുന്ന തരത്തിലുള്ളത് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിൽ കരാറിൽ ഒരു മത്സരേതര (നോൺ കോംപെറ്റീഷൻ) വ്യവസ്ഥ ഉൾപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ല.

ചോട് 6 ഒരു പുതിയ ജോലിയിലേക്ക് മാറുന്നതിനുള്ള ആവശ്യകതകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- ആദ്യം, തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഇലക്ട്രോണിക് അറിയിപ്പ് സംവിധാനത്തിലൂടെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാനും തൊഴിലുടമയെ മാറ്റാനുമുള്ള നിങ്ങളുടെ ആഗ്രഹം നിങ്ങൾ നിലവിലെ തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കണം, അതിൽ നിലവിലെ തൊഴിലുടമയുമായുള്ള ഡോക്യുമെന്റഡ്

21- തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ മത്സരേതര നിയന്ത്രണങ്ങളുടെ നടപടിക്രമ സംഭവവികാസങ്ങൾ പരിശോധിക്കുക. തൊഴിൽ നിയമത്തിലെ ആർട്ടിക്കിൾ (51) ൽ അനുശാസിക്കുന്ന എന്തെങ്കിലും കേസുകൾ യാഥാർത്ഥ്യമാകുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഈ നിയമത്തിന്റെ ആർട്ടിക്കിൾ (61) ലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ച് തൊഴിലുടമയെ പിരിച്ചുവിടുകയോ ചെയ്താൽ മത്സര ഇല്ലാത്ത (നോൺ കോംപെറ്റീഷൻ) വ്യവസ്ഥ അസാധുവാകും.

തൊഴിൽ കരാറിന്റെ രേഖയും അതിൽ നിന്നുള്ള ഒരു കത്തും ഉൾപ്പെടുന്നു. പുതിയ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ നിയമിക്കാനുള്ള തന്റെ ആഗ്രഹം സ്ഥിരീകരിച്ചു കൊണ്ട് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തെ അഭിസംബോധന ചെയ്തു കത്തയക്കണം, അത് നിങ്ങളുടെ റെസിഡൻസിക്ക് സാധുതയുണ്ട് എന്നുള്ള ലൈസൻസ് ആയിരിക്കണം, അല്ലെങ്കിൽ കാലഹരണപ്പെട്ട തീയതിയുടെ (90) ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ, അത് നിങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണത്തിന് അതീതമായ കാരണങ്ങളാൽ കാലഹരണപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ.

- തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കുന്ന തീയതിക്കും ജോലി വിട്ടുപോയ തീയതിക്കും ഇടയിലുള്ള കാലയളവ് നോട്ടീസ് പിരിഡ് എന്നറിയപ്പെടുന്നു, നിങ്ങൾ തൊഴിലുടമയ്ക്കായി രണ്ട് ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ കുറഞ്ഞത് ഒരു മാസം മുൻപായി രേഖാമൂലമുള്ള അറിയിപ്പ് സമർപ്പിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്. വർഷങ്ങളോ അതിൽ കുറവോ, നിങ്ങൾ രണ്ട് വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ രണ്ട് മാസം മുമ്പ് ആണ് അറിയിക്കേണ്ടത്.
- തൊഴിലുടമയുടെ മാറ്റത്തിന്റെ അംഗീകാരം സ്ഥിരീകരിക്കുന്ന തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിൽ നിന്ന് ഒരു വാചക സന്ദേശം ലഭിക്കുമ്പോൾ, പുതിയ തൊഴിലുടമ കരാർ നടപടി ക്രമങ്ങൾ (തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ബഹുഭാഷാ തൊഴിൽ കരാർ ഡിജിറ്റൽ സർട്ടിഫിക്കേഷൻ സംവിധാനം) ഉപയോഗിച്ച് ആരംഭിക്കണം. വിവരങ്ങൾ പൂരിപ്പിച്ചതിന് ശേഷം, പുതിയ തൊഴിൽ ദാതാവ് ബിസിനസ്സിൽ ഇരു കക്ഷികളും ഒപ്പിടുന്നതിന് തൊഴിൽ കരാർ പ്രിന്റ് ചെയ്യണം, തുടർന്ന് ഒപ്പിട്ട പകർപ്പും മറ്റ് എല്ലാ രേഖകളും ഡിജിറ്റൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലേക്ക് അപ്ലോഡ് ചെയ്യണം. ഇതിന് പിന്നാലെയാണ് തൊഴിൽ കരാർ നോട്ടറൈസ് ചെയ്യുന്നതും കരാർ സർട്ടിഫിക്കേഷൻ ഫീസ് അടക്കാമെന്നും തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം പുതിയ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സ്ഥിരീകരണം നൽകിയത്. തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്ക് കരാറിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് നൽകണം, കൂടാതെ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഇലക്ട്രോണിക് പ്ലാറ്റ്ഫോം

വഴി തൊഴിലാളിക്ക് അതിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് ഡൗൺലോഡ് ചെയ്യാം.

- അതിനു ശേഷം, തൊഴിലാളിയുടെ ഐ ഡി കാർഡ് ഇഷ്യൂ ചെയ്യുന്നതിന് അംഗീകാരം നൽകുന്നതിനായി ഇടപാട് ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിന്റെ പ്രോഗ്രാമിലേക്ക് സ്വയമേവ കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടും. അംഗീകാരം ലഭിച്ച കഴിഞ്ഞാൽ, പുതിയ തൊഴിൽ ദാതാവിന് ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിന്റെ മെട്രാഷ് വെബ് സൈറ്റിൽ പ്രവേശിച്ച് തൊഴിലാളിക്ക് സാധുതയുള്ള ഹെൽത്ത് കാർഡ് ഉപയോഗിച്ച് ഒരു പുതിയ ഖത്തറി ഐഡന്റിറ്റി കാർഡിന് അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കാം.
- തൊഴിലുടമയെ മാറ്റുന്നതിനുള്ള രേണപരമായ ചിലവുകൾക്ക് പുതിയ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പണമോ നഷ്ടപരിഹാരമോ നൽകേണ്ടതില്ല. കാരണം തൊഴിലുടമയെ മാറ്റുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ തൊഴിലാളിക്ക് സൗജന്യമാണ്, കൂടാതെ ഒരു പുതിയ ഐഡന്റിറ്റി അല്ലെങ്കിൽ ഹെൽത്ത് കാർഡ് ഇഷ്യൂവിന് പണം നൽകേണ്ടതില്ല.

ചോ:7 പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ തൊഴിലുടമയെ മാറ്റാൻ ഇതേ നടപടി ക്രമങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

- ജോലി ആരംഭിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ ആറ് മാസത്തിൽ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, തൊഴിലുടമയുമായി സമ്മതിച്ച ഒരു കാലയളവിലേക്ക് നിങ്ങളുടെ പ്രൊബേഷനിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുമെന്ന് ജോലി കരാർ (വർക്ക് കോൺട്രാക്ട്) വ്യവസ്ഥ ചെയ്യേക്കാം, കൂടാതെ ഒന്നിലധികം തവണ ഒരേ തൊഴിലുടമയെ പ്രൊബേഷനിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല. .
 - താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ നിരീക്ഷിക്കുകയാണെങ്കിൽ, പ്രൊബേഷണി കാലയളവിൽ നിങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാം:
1. മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയുടെ ജോലിയിലേക്ക് മാറാൻ നിങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ജോലി വിട്ടുനീക്കി കുറഞ്ഞത് ഒരു മാസമെങ്കിലും കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള നിങ്ങളുടെ ആഗ്രഹം നിങ്ങൾ കരാർ തൊഴിലുടമയെ രേഖാമൂലം അറിയിക്കണം,

കൂടാതെ പുതിയ തൊഴിലുടമ മുൻ തൊഴിലുടമയുടെ മൂല്യത്തിന് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. ടിക്കറ്റിന്റെയും റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഫീസിന്റെയും മറ്റും ബാധ്യതകൾ -അങ്ങനെ എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രം -, നഷ്ട പരിഹാരം തൊഴിലാളിയുടെ രണ്ട് മാസത്തേക്കുള്ള അടിസ്ഥാന വേതനത്തിൽ കവിയരുത്.

2. നിങ്ങൾ കരാർ അവസാനിപ്പിച്ച് രാജ്യം വിടാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, സമ്മതിച്ച അറിയിപ്പ് കാലയളവിന് അനുസൃതമായി, അത് രണ്ട് മാസത്തിൽ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ രാജ്യം വിടുന്നു എന്ന നിങ്ങളുടെ ആഗ്രഹം തൊഴിലുടമയെ രേഖാമൂലം അറിയിക്കേണ്ടതാണ്.

ചോ:8 നോട്ടീസ് പിരിയ്ക്കാലയളവ് പാലിക്കാതെ തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന്റെ അനന്തര ഫലങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- നോട്ടീസ് കാലയളവ് കണക്കിലെടുക്കാതെ ഏതെങ്കിലും കക്ഷി കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അറിയിപ്പ് കാലയളവിലേക്കോ അതിന്റെ ശേഷിക്കുന്ന കാലയളവിലേക്കോ തൊഴിലാളിയുടെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം അയാൾ മറ്റേ കക്ഷിക്ക് നൽകണം.

ഉദാഹരണം: ഒരു മാസത്തെ അറിയിപ്പ് കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നതിന് രണ്ടാഴ്ച മുമ്പ് നിങ്ങൾ ജോലി നിർത്താൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ അടിസ്ഥാന വേതനം പ്രതിമാസം 1500 വത്തർ റിയാൽ ആണ് എങ്കിൽ, കരാർ നിയമപരമായി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് തൊഴിലുടമ 750 വത്തർ റിയാൽ നൽകണം.

- ഒരു മാസത്തെ പിഴവ് അവസാനിക്കുന്നതിന് രണ്ടാഴ്ച മുമ്പ് ജോലി നിർത്താൻ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളോട് ആവശ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ, കരാർ നിയമപരമായി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് വേണ്ടി അയാൾ നിങ്ങൾക്ക് 70 വത്തർ റിയാൽ നൽകണം.

- ഈ പറഞ്ഞ എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും, അറിയിപ്പ് കാലയളവ് പാലിക്കാതെ

നിങ്ങൾ രാജ്യം വിട്ടാൽ, പുറപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് നിങ്ങൾക്ക് വർക്ക് പെർമിറ്റ് അനുവദിച്ചേക്കില്ല.

- അതിനാൽ, ഖത്തർ സ്റ്റേറ്റിൽ ജോലിയിലേക്ക് മടങ്ങാൻ കഴിയണമെങ്കിൽ, തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഇലക്ട്രോണിക് സംവിധാനം വഴി നിയമപരമായി തന്നെ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന അറിയിപ്പ് കാലയളവ് തൊഴിലുമയെ അറിയിക്കണം അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുമയ്ക്ക് നിയമപ്രകാരം വ്യക്തമാക്കിയ തരത്തിലുള്ള നോട്ടീസ് പിരീഡ് നൽകണം.

ചോ:9 നിങ്ങളുടെ ശമ്പളം നിങ്ങൾക്ക് ലഭിച്ചില്ലെങ്കിൽ, തൊഴിലുമയെ മാറ്റുന്നതിന് മുമ്പ് അറിയിപ്പ് കാലയളവ് നിങ്ങൾ അത്തരം ഒരു സാഹചര്യത്തിലും പാലിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

നിലവിലെ തൊഴിലുമ തന്റെ നിയമപരമായ ബാധ്യതകൾ (വേതനത്തിന്റെ പേയ്മെന്റ് ഉൾപ്പെടെ) മാനിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങൾക്ക് അറിയിപ്പ് കൂടാതെ ജോലി മാറ്റാൻ കഴിയും, ഇത്തരം ഒരു സാഹചര്യത്തിൽ നിങ്ങൾ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ തൊഴിൽ ബന്ധ വകുപ്പിൽ (ലേബർ റിലേഷൻസ്) പരാതി നൽകണം.

ചോ:10 ജോലി മാറ്റുന്നതിന് മുമ്പ് തൊഴിലുമയ്ക്ക് എന്തെങ്കിലും സാമ്പത്തിക നഷ്ട പരിഹാരം നൽകേണ്ടതുണ്ടോ?

- നിങ്ങളെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിനും ജോലി ചെയ്യാനുള്ള നിങ്ങളുടെ കഴിവുകൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിനും ഡ്രൈവർ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് ഏതെങ്കിലും പരിശീലന കോഴ്സുകൾ നേടുന്നതിന് ചിലവഴിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ഫീസ് തിരികെ ചോദിക്കാൻ തൊഴിലുമയ്ക്ക് അവകാശമുണ്ട്, കൂടാതെ ഈ ക്ലെയിം തൊഴിൽ കരാറിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു.
- പ്രൊബേഷണറി കാലയളവിൽ നിങ്ങൾ മാറ്റാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ടിക്കറ്റിന്റെ മൂല്യത്തിനും റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഫീസിനും എന്തെങ്കിലും നഷ്ടപരിഹാരം

നിങ്ങളുടെ പുതിയ തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് ലഭിക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ട്, നഷ്ടപരിഹാരം തൊഴിലാളിയുടെ രണ്ട് മാസത്തെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തേക്കാൾ കവിയുന്നില്ലെങ്കിൽ.²²

ചോ:11 തൊഴിലുടമയെ മാറ്റുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ സേവന ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അവസാനമായി നേടാൻ നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ടോ ?

നിങ്ങൾ കുറഞ്ഞത് ഒരു വർഷത്തെ ജോലി പൂർത്തിയാക്കുകയും തൊഴിലുടമയെ മാറ്റാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, സമാഹരിച്ച വാർഷിക അവധിക്കും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും പുറമെ, നിലവിലെ തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് ഒരു എൻഡ്-ഓഫ്-സർവീസ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നേടാൻ നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ട്. തൊഴിൽ കരാർ. ഖത്തർ സംസ്ഥാനം വീടാൻ നിങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ ജനിച്ച രാജ്യത്തേക്കുള്ള മടക്ക ടിക്കറ്റ് ലഭിക്കാനുള്ള അവകാശമുണ്ട് നിങ്ങൾക്ക്.

ചോ:12 ജോലി മാറ്റുമ്പോൾ നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങാൻ ടിക്കറ്റിന്റെ ചിലവ് തൊഴിലുടമ നിങ്ങൾക്ക് നൽകേണ്ടതുണ്ടോ ?

- കരാർ കാലഹരണപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ രണ്ടാഴ്ചയിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിനുള്ളിൽ, റിട്ടേൺ ടിക്കറ്റിന്റെ വില അടയ്ക്കുന്നതുൾപ്പെടെ, നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം രാജ്യത്തേക്ക് നിങ്ങളെ തിരികെ കൊണ്ടു പോകുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ തൊഴിലുടമ പൂർത്തിയാക്കണം.
- നിങ്ങൾ രാജ്യം വിടുന്നതിന് മുമ്പ് മറ്റൊരു ജോലിയിൽ ചേർന്നാൽ, ഈ ബാധ്യത പുതിയ തൊഴിൽ ദാതാവിന് കൈമാറ്റം. മൊത്തം കരാർ

²² തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ മുൻ തൊഴിൽദാതാവിനുള്ള നഷ്ടപരിഹാര നിയന്ത്രണങ്ങളുടെ നടപടിക്രമപരമായ സംഭവവികാസങ്ങൾ പരിശോധിക്കുക.

കാലയളവിൽ തൊഴിലാളി ചെലവഴിച്ച ജോലിയുടെ കാലയളവിന് ആനുപാതികമായി റിട്ടേൺ ടിക്കറ്റിന്റെ ചിലവിന്റെ ഒരു ഭാഗം തൊഴിലുടമ വഹിക്കുന്നു. ഉദാഹരണത്തിന്, തൊഴിലാളി ഒരു വർഷം മാത്രം ജോലി ചെയ്തതിന് ശേഷം രണ്ട് വർഷത്തെ കരാറിൽ നിന്ന് രാജി വയ്ക്കുകയാണെങ്കിൽ, റിട്ടേൺ ടിക്കറ്റിന്റെ പകുതി തുക തൊഴിലുടമ തന്നെ വഹിക്കും.

ചോ:13 ഒരു റിക്രൂട്ടർ ഇല്ലാതെ ഒരു റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് ലഭിക്കുമോ?

ആഭ്യന്തര മന്ത്രിക്ക് താഴെ പറയുന്ന വിഭാഗങ്ങൾക്കായി റിക്രൂട്ടർ ഇല്ലാതെ തന്നെ വിസ നൽകുകയും താമസത്തിനുള്ള അനുമതി നൽകുകയും ഒക്കെ ചെയ്യാവുന്നതാണ്:

- സാമ്പത്തിക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഖത്തറി അല്ലാത്ത (നോൺ ഖത്തരി) മൂലധന നിക്ഷേപം നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയരായ നിക്ഷേപകർ.
- ഖത്തറികളല്ലാത്തവരുടെ റിയൽ എസ്റ്റേറ്റ്, ഹൗസിംഗ് യൂണിറ്റുകളുടെ ഉടമസ്ഥതയും ഉപയോഗവും നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ച്, റിയൽ എസ്റ്റേറ്റ്, ഹൗസിംഗ് യൂണിറ്റുകളുടെ ഉടമകളും ഗുണഭോക്താക്കളും മറ്റും.
- മന്ത്രിമാരുടെ കൗൺസിലിന്റെ തീരുമാനമനുസരിച്ച് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വിഭാഗങ്ങൾ.

മേൽപറയപ്പെട്ടവിഭാഗങ്ങൾക്കുള്ള റസിഡൻസ് പെർമിറ്റുകൾ നൽകുന്നതിന്, അപേക്ഷയെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന രേഖകൾ സമർപ്പിക്കണം, കൂടാതെ അപേക്ഷകൻ നല്ല പേരും പ്രശസ്തിയും ഉള്ളവനായിരിക്കണം. റെസിഡൻസി കാലയളവ് അഞ്ച് വർഷമാണ്, സമാനമായ കാലയളവിലേക്കോ കാലയളവുകളിലേക്കോ പുതുക്കാവുന്നതാണ്. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച വിഭാഗങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച്, റസിഡൻസി ലൈസൻസിയുടെ ജീവിത പങ്കാളി, കുട്ടികൾ, രക്ഷിതാക്കൾ

എന്നിവർക്ക് ജോലിയുടെ ആവശ്യമില്ലാതെ തന്നെ റെസിഡൻസി (താമസം) അനുവദിച്ചേക്കാം.

മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച വിഭാഗങ്ങൾ അനുമതിയോ അനുവാദമോ ഇല്ലാതെ റെസിഡൻസ് പെർമിറ്റിന്റെ സാധ്യത കാലയളവിൽ തന്നെ രാജ്യം വിടാം.

- താഴെ സൂചിപ്പിക്കുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾക്ക് നിങ്ങളുടെ റെസിഡൻസ്(താമസ) പെർമിറ്റ് റദ്ദാക്കാം:
- തെറ്റായ വിവരങ്ങളോ വ്യാജ രേഖകളോ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് നിങ്ങൾ റെസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് നേടിയതെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ടാൽ.
- നിങ്ങൾ രാജ്യത്ത് താമസിക്കുന്നത് സ്വദേശത്തോ വിദേശത്തോ അതിന്റെ സുരക്ഷയ്ക്കും സുരക്ഷയ്ക്കും ഭീഷണിയാകുകയോ ദേശീയ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ, പൊതുജനാരോഗ്യം അല്ലെങ്കിൽ ധർമ്മികത എന്നിവയെ ദോഷകരമായി ബാധിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ.
- യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളിൽ നിന്ന് അനുമതി വാങ്ങാതെ, നിങ്ങൾ താമസിക്കാൻ അധികാരപ്പെടുത്തിയ ഉദ്ദേശ്യം ലംഘിക്കുകയോ നിരാകരിക്കുകയോ ചെയ്യാൽ.

ചോ:14 നിങ്ങൾ ഖത്തറിൽ താമസിക്കുന്ന സമയത്ത് നിങ്ങളോടൊപ്പം താമസിക്കാൻ നിങ്ങളുടെ കുടുംബാംഗങ്ങളെ കൊണ്ടുവരുന്നത് അനുവദനീയമാണോ? അങ്ങനെയെങ്കിൽ അതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- നിങ്ങളുടെ റെസിഡൻസി നടപടിക്രമങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം, നിങ്ങളുടെ ജീവിത പങ്കാളിയെയും പ്രായപൂർത്തിയാകാത്ത കുട്ടികളെയും ഇരുപത്തിയഞ്ച് വയസ്സ് വരെ സർവ്വകലാശാല (യൂണിവേഴ്സിറ്റി) പഠനം പൂർത്തിയാക്കാത്ത പുരുഷന്മാരെയും അവിവാഹിതരായ നിങ്ങളുടെ പെൺമക്കളെയും - ഈ രാജ്യത്ത് (ഖത്തർ) നിങ്ങളോടൊപ്പം താമസിക്കാൻ കൊണ്ടു വരാൻ നിങ്ങൾക്ക് അപേക്ഷിക്കാം - നിങ്ങൾക്ക് ഒരു കുടുംബ

ഭവനമുണ്ടെങ്കിൽ, ഖത്തറിലെ അവരുടെ സാന്നിധ്യത്തിൽ അവർക്ക് പിന്തുണ നൽകാൻ നിങ്ങളുടെ ശമ്പളം പര്യാപ്തമാണെങ്കിൽ, ഏറ്റവും ചുരുങ്ങിയത് എത്രയെന്നുള്ളത് തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ പെർമനന്റ് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് കമ്മിറ്റി നിശ്ചയിക്കും.

- ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു സ്ത്രീക്ക് തന്റെ ഭർത്താവിനെ കൊണ്ടു വരാൻ ആഭ്യന്തര മന്ത്രിക്ക് ഒരു അഭ്യർത്ഥന സമർപ്പിക്കാം, അത്തരം ഒരു ആവശ്യം ന്യായമാണ് എന്ന് ബോധ്യപ്പെട്ടാൽ മന്ത്രിക്ക് അവളുടെ അഭ്യർത്ഥന അംഗീകരിക്കാം.

ചോ:15 ഫാമിലി റിക്രൂട്ട്മെന്റ് അപേക്ഷ ആർക്കാണ് സമർപ്പിക്കേണ്ടത്?

ഫാമിലി റിക്രൂട്ട്മെന്റിനുള്ള അപേക്ഷ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് അഫയേഴ്സിനായുള്ള പെർമനന്റ് കമ്മിറ്റിക്ക് സമർപ്പിക്കുന്നു, കൂടാതെ നിങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കുന്ന ശമ്പളം,²³

ഒരു കുടുംബ വീട്ടിലെ താമസത്തിന്റെ തെളിവ്, നിങ്ങളുടെ വിവാഹം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് തൊഴിലുടമ നൽകിയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നിങ്ങളുടെ അപേക്ഷയിൽ അറ്റാച്ച ചെയ്യണം. ഡോക്യുമെന്റ്, റിക്രൂട്ട് ചെയ്യപ്പെടുന്ന നിങ്ങളുടെ കുട്ടികൾക്കുള്ള ജനന സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ, നിങ്ങളുടെ ശമ്പളം ട്രാൻസ്ഫർ ചെയ്ത ബാങ്കിലെ നിങ്ങളുടെ അക്കൗണ്ടിന്റെ സ്റ്റേറ്റ്മെന്റ്. അത് തീരുമാനിക്കാൻ യോഗ്യതയുള്ള കമ്മിറ്റി തീരുമാനമെടുക്കും.

ചോ:16 ഭാര്യ ജോലിയിൽ ചേരുകയാണെങ്കിൽ, ഇതിന് അവളുടെ താമസ സ്ഥലം അവളുടെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് കൈമാറേണ്ടതുണ്ടോ?

- കുടുംബനാമനോടൊപ്പം താമസിക്കാൻ വന്ന സ്ത്രീ അതിനുശേഷം ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു എങ്കിൽ അവൾ കുടുംബനാമന്റെ വസതിയിൽ തന്നെ തുടരണം.
- ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ വൈവാഹിക ബന്ധം അവസാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ,

23- പ്രതിമാസ ശമ്പളം പരിനാശിരം റിയാലിൽ കുറവായിരിക്കരുത്, കൂടാതെ ഒരു കുടുംബ ഭവനം തൊഴിലുടമ നൽകുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, തൊഴിൽ കരാറിൽ ഇത് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പ്രതിമാസ ശമ്പളം ആറായിരം ഖത്തർ റിയാലിൽ കുറയാത്തതായിരിക്കണം.

യോഗ്യതയുള്ള അധികാരി അവളുടെ താമസസ്ഥലം ഖത്തറിൽ താമസിക്കുന്ന അവളുടെ ബന്ധുക്കൾക്കോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരു റിക്രൂട്ടർക്കോ കൈമാറാം. കൂടാതെ, യോഗ്യതയുള്ള അതോറിറ്റിയുടെ അംഗീകാരത്തിന് ശേഷം എല്ലാ കുടുംബാംഗങ്ങൾക്കും മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനപ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായി മറ്റൊരു റിക്രൂട്ടിലേക്ക് മാറാം.²⁴

- പിതാവ് മരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, അവന്റെ പ്രായ പൂർത്തിയാകാത്ത കുട്ടികളുടെ താമസസ്ഥലം അവരുടെ അമ്മയ്ക്കോ, രാജ്യത്ത് താമസിക്കുന്ന അവരുടെ സഹോദരന്മാർക്കോ അല്ലെങ്കിൽ ബന്ധുക്കൾക്കോ സാമ്പത്തിക ശേഷിയുള്ളവരുമായോ കൈമാറാം.

ചോ-17 നിങ്ങളുടെ മാതാപിതാക്കളെ ഖത്തറിലേക്ക് കൊണ്ടു വരാനോ?

ആഭ്യന്തര മന്ത്രിയുടെയോ അദ്ദേഹത്തിന്റെ പ്രതിനിധിയുടെയോ അംഗീകാരത്തോടെ, നിങ്ങളുടെ മാതാപിതാക്കൾക്ക് നിങ്ങൾക്ക് ഒപ്പം ഒരു റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് അനുവദിച്ചേക്കാം, അത് ന്യായമാണെന്ന് അദ്ദേഹം കരുതുന്നുവെങ്കിൽ മാത്രം. കൂടാതെ കുടുംബ റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ കണക്കിലെടുക്കുകയും ചെയ്യും.

ചോ-18 നിങ്ങളുടെ മാതാപിതാക്കളുടെ താമസസ്ഥലം നിങ്ങളുടെ സ്വകാര്യ റസിഡൻസിലേക്ക് (താമസ സ്ഥലം) മാറ്റാനോ?

അവരെ പിന്തുണയ്ക്കാനുള്ള സാമ്പത്തിക ശേഷി കൈവരിച്ചാൽ മാത്രം, യോഗ്യതയുള്ള അധികാരി ഇത് അംഗീകരിച്ചേക്കാം.

24- ഈ ബോധ്വർ ഇഷ്യൂ ചെയ്ത തീയതിക്ക് ശേഷമുള്ള അപ്ഡേറ്റുകളും പുതിയ നടപടിക്രമങ്ങളും തൊഴിൽ, ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയങ്ങളിലെ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളുമായി അവലോകനം ചെയ്യുക.

ചോ:19 നിങ്ങൾ ജോലി ഉപേക്ഷിച്ചാൽ റിക്രൂട്ടറുടെ (തൊഴിലുടമ) ചുമതലകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- റിക്രൂട്ടർ ജോലി വിട്ടുന തീയതി മുതൽ പതിനാല് ദിവസത്തിനകം യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയെ അറിയിക്കണം. അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ ലൈസൻസ് അസാധുവാക്കിയതിന് ശേഷം അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം അല്ലെങ്കിൽ പെർമിറ്റ് കാലഹരണപ്പെട്ട് തൊണ്ണൂറ് പുതുക്കാത്ത ദിവസങ്ങൾ കടന്നതിന് ശേഷം രാജ്യം വിട്ടുനത് ഒഴിവാക്കണം.
- അവൻ അല്ലെങ്കിൽ അവർ നിങ്ങളുടെ സന്ദർശന കാലയളവിന്റെ അവസാനത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങൾക്ക് പ്രവേശിക്കാൻ അധികാരമുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തെ കുറിച്ച് യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയെ അറിയിക്കുകയും വേണം.

അദ്ധ്യായം പന്ത്രണ്ട്
പുറപ്പെടൽ, സ്വദേശത്തേക്ക്
കൊണ്ടു പോകൽ, നാടു
കടത്തൽ, മടക്കം

ചോ:1 ജോലിക്കായി പ്രവേശിച്ച പ്രവാസികൾക്ക് വത്തർ വിടാനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

- തൊഴിൽ കരാറിന്റെ സാധ്യത സമയത്ത്, തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് മുൻകൂർ അനുമതി വാങ്ങാതെ നിങ്ങൾക്ക് താൽകാലികമോ അവസാനമോ ആയ തരത്തിൽ എക്സിറ്റ് ചെയ്യാനുള്ള അവകാശമുണ്ട്. ജോലിയുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത് രാജ്യം വിടുന്നതിന് മുമ്പ്, തന്റെ മുൻകൂർ അനുമതിക്കായി ആവശ്യമെന്ന് കരുതുന്നവരുടെ പേരിൽ ഒരു അടിസ്ഥാന അഭ്യർത്ഥന സമർപ്പിക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അവകാശമുണ്ട്, അവർ തന്റെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണത്തിന്റെ %5 കവിയരുത്.

ഒരു കാരണവശാലും രാജ്യം വിടാൻ സാധ്യമല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, പ്രവാസി എക്സിറ്റ് ഗ്രീവൻസ് കമ്മിറ്റിയെ സമീപിക്കാവുന്നതാണ്, മൂന്ന് പ്രവൃത്തി ദിവസത്തിനകം കമ്മിറ്റി പരാതിയിൽ തീർപ്പുണ്ടാക്കണം.

ചോ:2 പ്രവാസി തൊഴിലാളി രാജ്യം വിടേണ്ട കാലയളവ് ഏതാണ്?

- പ്രവാസി തൊഴിലാളി റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് നേടിയില്ലെങ്കിൽ, അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് കാലഹരണപ്പെടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ റദ്ദാക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്താൽ, അല്ലെങ്കിൽ ലൈസൻസ് നൽകിയ ഉദ്ദേശ്യം കാലഹരണപ്പെട്ടാൽ, അയാൾ ലൈസൻസിന്റെ കാലാവധി, റദ്ദാക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ ഉദ്ദേശ്യം കാലഹരണപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ തൊണ്ണൂറ് ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ തന്നെ രാജ്യം വിടണം.

- നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ചട്ടങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി, പ്രവേശനത്തിന് ആവശ്യമായ വ്യവസ്ഥകൾ നിങ്ങൾ പാലിക്കുകയാണെങ്കിൽ, യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയുടെ അംഗീകാരത്തിന് ശേഷം നിങ്ങൾക്ക് ജോലിയിലേക്ക് മടങ്ങാം.

ചോ:3 എപ്പോഴാണ് നിങ്ങളുടെ റിക്രൂട്ടർ നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങുന്നതിന് പണം നൽകുന്നത്?

- നിങ്ങളുടെ റസിഡൻസ് പെർമിറ്റ് കാലഹരണപ്പെടുകയോ റദ്ദാക്കുകയോ നാടുകടത്തൽ ഓർഡർ നൽകുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ, നിങ്ങളുടെ രാജ്യത്തേക്കുള്ള നാടുകടത്തലിന്റെ ചെലവുകൾ (ടിക്കറ്റിന്റെ വില) വഹിക്കാൻ റിക്രൂട്ടർ ബാധ്യസ്ഥനാണ്.
- നിങ്ങൾ നിയമം ലംഘിച്ച് മറ്റൊരു പാർട്ടിക്ക് വേണ്ടി പ്രവർത്തിച്ചതായി തെളിഞ്ഞാൽ, നിങ്ങളെ നാടു കടത്താനുള്ള ചെലവ് ആ പാർട്ടി വഹിക്കും.
- ഈ പാർട്ടിയെ അറിയാൻ കഴിയാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, നിങ്ങൾ (തൊഴിലാളി) ഈ ചെലവുകൾ വഹിക്കും. നിങ്ങൾക്ക് രാജ്യത്തിനകത്ത് ഫണ്ടുകൾ ഇല്ലെങ്കിൽ അവ അടയ്ക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, റിക്രൂട്ടർ ഈ ചെലവുകൾ വഹിക്കും.
- മരണകാരണം എന്തു തന്നെയായാലും, മരണപ്പെട്ട പ്രവാസിയുടെ മൃതദേഹം സംസ്ഥാനത്ത് നിയുക്ത സംസ്കാര സ്ഥലത്തു സംസ്കരിക്കുന്നതിനുള്ള ചെലവുകൾക്ക് റിക്രൂട്ടർ ഉത്തരവാദിയായിരിക്കും.
- മരിച്ചയാളുടെയോ മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിന്റേയോ അവകാശികളിലൊരാൾ മൃതദേഹം രാജ്യത്തിന് പുറത്ത് നാട്ടിലെത്തിക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നയാൾ ഈ ചെലവുകൾ ഉണ്ടവ രാജ്യത്തിനോ മരണപ്പെട്ട പ്രവാസിയുടെ സ്ഥിര താമസ സ്ഥലത്തോ വഹിക്കും.

ചോ:4 നിങ്ങൾ രാജ്യം വിട്ടാൽ എപ്പോഴാണ് നിങ്ങൾക്ക് ഖത്തറിൽ തിരിച്ചു ജോലിയിലേക്ക് മടങ്ങാൻ കഴിയുക?

തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ ആർട്ടിക്കിൾ 61 ന്റെയോ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിലെയോ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചു വിട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ആ തീരുമാനത്തെ യോഗ്യതയുള്ള കോടതിക്ക് മുമ്പാകെ വെല്ലുവിളിക്കുകയോ വെല്ലുവിളിക്കുകയോ നിരസിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ലെങ്കിൽ,

നിങ്ങൾ ഖത്തർ വിട്ടത് മുതൽനാല് വർഷം കഴിയുന്നതുവരെ നിങ്ങൾക്ക് ജോലിയിൽ തിരിച്ചെത്താനാകില്ല.

ചോ:5 നാടു കടത്തലും പോകാനുള്ള ഉത്തരവും കൊണ്ട് എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്?

- രാജ്യത്തെ നിങ്ങളുടെ സാന്നിധ്യം സ്വദേശത്തോ വിദേശത്തോ ഉള്ള സുരക്ഷയ്ക്കോ സുരക്ഷയ്ക്കോ ഭീഷണിയാകുകയോ ദേശീയ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയ്ക്കോ പൊതുജനാരോഗ്യത്തിനോ ധാർമികതയ്ക്കോ ഹാനികരമാകുമെന്നോ തെളിയിക്കപ്പെട്ടാൽ ആഭ്യന്തര മന്ത്രി നിങ്ങളെ നാടുകടത്താൻ ഉത്തരവിട്ടേക്കാം.
- നിങ്ങളെ രാജ്യത്ത് നിന്ന് നാടുകടത്താനുള്ള ഒരു ജുഡീഷ്യൽ വിധിയോ ഉത്തരവോ അതിനെ തുടർന്ന്, ആഭ്യന്തര മന്ത്രി, ആവശ്യമെങ്കിൽ, സമാനമായ കാലയളവിലേക്ക് പുതുക്കാവുന്ന 30 ദിവസത്തേക്ക് നിങ്ങളെ തടങ്കലിൽ വയ്ക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ചേക്കാം.
- നിങ്ങളുടെ നാടുകടത്തൽ അല്ലെങ്കിൽ നാടുകടത്തൽ ഉത്തരവിനെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ഒരു ജുഡീഷ്യൽ വിധിയെത്തുടർന്ന്, അത് നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയില്ല എങ്കിൽ മന്ത്രി നിങ്ങൾക്ക് രണ്ടാഴ്ചത്തേക്ക് ഒരു നിശ്ചിത സ്ഥലത്ത് താമസം ഏർപ്പെടുത്താം, പുതുക്കാവുന്നതാണ്. ഇത് ഒരു കാലയളവിലേക്കോ മറ്റ് സമാന കാലഘട്ടങ്ങളിലേക്കോ തടങ്കലിൽ വയ്ക്കുന്നതിന് പകരമാണ്.

ചോ: -6 നാടുകടത്തൽ ഉത്തരവിന് ശേഷം നിങ്ങൾക്ക് ഖത്തറിലേക്ക് മടങ്ങി വരാൻ കഴിയുമോ?

നിങ്ങളുടെ നാടുകടത്തലിന് കോടതിയോ നാടുകടത്തൽ ഉത്തരവോ പുറപ്പെടുവിച്ചതിന് ശേഷം, ആഭ്യന്തര മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനപ്രകാരം മാത്രമേ നിങ്ങൾക്ക് മടങ്ങാൻ കഴിയൂ.

ചോ:7 നാടുകടത്തൽ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചതിന് ശേഷം നിങ്ങൾക്ക് വത്തിൽ തുടരാനാകുമോ?

- നിങ്ങൾ സ്വീകാര്യമായ ഒരു ഗ്യാരണ്ടി നൽകുകയാണെങ്കിൽ, ഒരു കാലയളവിലേക്കോ മറ്റ് സമാന കാലയളവുകളിലേക്കോ പുതുക്കാവുന്ന തൊണ്ണൂറ് ദിവസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിനുള്ളിൽ, രാജ്യത്തെ നിങ്ങളുടെ താൽപ്പര്യങ്ങൾ ലിക്വിഡേറ്റ് ചെയ്യാൻ മന്ത്രിയോ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഡെപ്യൂട്ടി നിങ്ങൾക്ക് സമയം നൽകാം.
- മന്ത്രിക്ക് ആവശ്യമെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ നാടു കടത്തൽ അല്ലെങ്കിൽ നാടുകടത്തൽ ഉത്തരവിനെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ വിധി പുറപ്പെടുവിച്ചതിന് ശേഷം, സമാനമായ കാലയളവിലേക്ക് പുതുക്കാവുന്ന മുപ്പത് ദിവസത്തേക്ക് "നാടുകടത്തൽ തടങ്കലിൽ" നാടുകടത്തുന്നതിന് നിയുക്തമാക്കിയ സ്ഥലത്ത് നിങ്ങളെ പാർപ്പിക്കാം.
- പുതുക്കാവുന്ന രണ്ടാഴ്ച വരെ ഒരു നിശ്ചിത സ്ഥലത്ത് അവൻ നിങ്ങൾക്ക് താമസം ഏർപ്പെടുത്തിയേക്കാം.

പതിമൂന്നാം അധ്യായം
അധികാര പരിധിയും ആശയ
വിനിമയ മാർഗങ്ങളും

ചോ:1 നിങ്ങളും നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുമായും തമ്മിൽ തർക്കം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ അത് പരിഹരിക്കാൻ എവിടെ പോകണം?

ലേബർ കമ്മിറ്റികൾ:

മുപ്പതോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഓരോ സ്ഥാപനത്തിലും തൊഴിലുമയുടെയും തൊഴിലാളികളുടെയും പ്രതിനിധികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു "സംയുക്ത സമിതി" ഉണ്ടാകും, കൂടാതെ കമ്മിറ്റിയിലെ പകുതി അംഗങ്ങൾ തൊഴിലുമയെയും ബാക്കി പകുതി തൊഴിലാളികളെയും പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നു എന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. ഓരോ സ്ഥാപനത്തിലെയും ജീവനക്കാർ അവരുടെ പ്രതിനിധികളെ സംയുക്ത സമിതിയിൽ നേരിട്ടുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പിലൂടെ നിലവിൽ വരും.²⁵

ജോലിയുടെ ഓർഗനൈസേഷൻ, ഉൽപ്പാദനവും വികസനവും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗങ്ങൾ, ഉൽപ്പാദനക്ഷമത മെച്ചപ്പെടുത്തൽ, തൊഴിലാളികളുടെ പരിശീലന പരിപാടികൾ, അപകടസാധ്യത തടയുന്നതിനുള്ള മാർഗങ്ങൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും സംയുക്ത സമിതി പഠിക്കുകയും ചർച്ച ചെയ്യുകയും ചെയ്യും. തൊഴിലധിഷ്ഠിത ആരോഗ്യ സുരക്ഷാ നിയമങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ പൊതു സംസ്കാരത്തിന്റെ വികസനവും.

ലേബർ റിലേഷൻസ് വകുപ്പ് (തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം):

ഇത് തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെയും പ്രസക്തമായ തീരുമാനങ്ങളുടെയും പ്രയോഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. അതിന്റെ ചുമതലകളിൽ ചിലതാണ് താഴെ പറയുന്നവ:

- പരാതികളും തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളും സ്വീകരിക്കുക, രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുക, പഠിക്കുക.

²⁵ അംഗത്വ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ചും തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയുടെ നടപടിക്രമങ്ങളെക്കുറിച്ചും അറിയാൻ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തിലെ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയെ അവലോകനം ചെയ്യുക.

- സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളും അവരുടെ തൊഴിലുടമകളും തമ്മിലുള്ള തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുക അല്ലെങ്കിൽ ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കും ചട്ടങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി അവ രമ്യമായി പരിഹരിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിക്ക് അവരെ റഫർ ചെയ്യുക.
- തൊഴിലുടമകളും തൊഴിലാളികളും തമ്മിലുള്ള കൂട്ടായ ചർച്ചകൾക്കുള്ള നിയമങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നത് പിന്തുടരുക.
- തൊഴിൽ കരാറുകൾ, സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ, ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകൾ എന്നിവയുടെ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തൽ.
- തൊഴിൽ നിയമനിർമ്മാണത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ച് തൊഴിലാളികളെയും തൊഴിലുടമകളെയും ബോധവൽക്കരിക്കുകയും അവയിൽ ഉപദേശം നൽകുകയും ചെയ്യുക.
- പ്രസക്തമായ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് യൂണിറ്റുകളുമായി ഏകോപിപ്പിച്ച് നിയമത്തിന് അനുസൃതമായി കമ്മിറ്റികളും തൊഴിൽ സംഘടനകളും സ്ഥാപിക്കുന്നതിനുള്ള അഭ്യർത്ഥനകൾ പരിശോധിക്കുകയും രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയും ചെയ്യുക.
- ലേബർ ഓർഗനൈസേഷനുകളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള ഓർഗനൈസേഷൻ, വ്യവസ്ഥകൾ, നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്നിവയുടെ നിയമങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുകയും അവയുടെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുകയും ചെയ്യുക

തൊഴിൽ പരിശോധന വകുപ്പ് (തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം):

- തൊഴിൽ നിയമവും അതിന്റെ തീരുമാന എക്സിക്യൂട്ടീവും നടപ്പിലാക്കുന്നത് ഉറപ്പാക്കാൻ ജോലി സ്ഥലങ്ങളിൽ ആനുകാലികവും പെട്ടെന്നുള്ളതുമായ പരിശോധനകൾ നടത്തുക.
- ക്രമക്കേടുകൾ എങ്ങനെ നീക്കം ചെയ്യാം എന്നതിനെക്കുറിച്ച് തൊഴിലുടമകളെ നയിക്കുകയും ഉപദേശിക്കുകയും ചെയ്യുക.
- മൂന്നറിയിപ്പുകൾ നൽകുക, ലംഘനങ്ങളുടെ മിനിറ്റ്സ് തയ്യാറാക്കുക, ആവശ്യമായ നടപടിയെടുക്കാൻ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾക്ക് സമർപ്പിക്കുക.

- യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളുമായി ഏകോപിപ്പിച്ച്, ജോലി സ്ഥലത്ത് അപകടകരമായ വസ്തുക്കളുടെ ഉപയോഗത്തിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്ന അപകട സാധ്യതകളെക്കുറിച്ച് ഒരു വിലയിരുത്തൽ നടത്തുക.
- തൊഴിൽ നിയമത്തിനും അത് നടപ്പിലാക്കുന്ന പ്രമേയങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളും സ്ഥാപനങ്ങളും ആവശ്യമായ മുൻകരുതലുകളും ആവശ്യകതകളും സ്വീകരിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുക.
- തൊഴിൽ സുരക്ഷയും ആരോഗ്യ നടപടികളും നിരീക്ഷിക്കുകയും പിന്തുടരുകയും ചെയ്യുക.

ചോ:2 നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുമയുമായുള്ള തർക്കം തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാര സമിതിയിൽ നേരിട്ട് അവതരിപ്പിക്കാമോ?

ഇത് ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല. മറിച്ച്, തർക്കം ലേബർ റിലേഷൻസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തണം, കൂടാതെ തർക്കം പരിഹരിക്കാൻ കഴിയാത്തപ്പോൾ തർക്ക പരിഹാര സമിതിക്ക് റഫർ ചെയ്യാൻ വകുപ്പിന് അവകാശമുണ്ട്.

ചോ:3 ജോലി മാറ്റുന്നതിൽ നിങ്ങളുടെ അപേക്ഷ പരാജയപ്പെട്ടതിനെ കുറിച്ച് നിങ്ങളുടെ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാൻ ഏത് അതോറിറ്റിയുടെ അടുത്താണ് പോകേണ്ടത്?

ഇത്തരത്തിലുള്ള ക്ലെയിമുകൾ ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിന്റെ മനുഷ്യാവകാശ വകുപ്പിന് സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. വകുപ്പിന് നിരവധി ജോലികളുണ്ട്, അവയിൽ ഈ പറയുന്നവ ഉൾപ്പെടുന്നു:

- ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിന് ലഭിക്കുന്ന പരാതികൾ സ്വീകരിക്കുകയും പരിശോധിക്കുകയും പരിശോധിക്കുകയും നീതി, ന്യായം, നിയമങ്ങൾ എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളുമായി ഏകോപിപ്പിച്ച് അവ പ്രോസസ്സ് ചെയ്യുകയും ചെയ്യുക.

- രാജ്യത്ത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്നും മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്നില്ലെന്നും ഉറപ്പാക്കാൻ ശിക്ഷാ, തിരുത്തൽ സ്ഥാപനങ്ങൾ, നാടു കടത്തൽ തടവുകാർ, സുരക്ഷാ വകുപ്പുകളിലെ തടങ്കൽ സ്ഥലങ്ങൾ എന്നിവ സന്ദർശിക്കുക, അത് ആഭ്യന്തര മന്ത്രിക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുക.

ചോ:4 തൊഴിൽ, താമസം എന്നിവയെക്കുറിച്ചുള്ള ക്ലെയിമുകൾ ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിക്ക് സമർപ്പിക്കുന്നത് എപ്പോഴാണ്?

യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾക്ക് അപേക്ഷിച്ചിട്ടും നിങ്ങളുടെ അവകാശമെന്ന് നിങ്ങൾ വിശ്വസിക്കുന്ന കാര്യങ്ങളിൽ പ്രതികരണം ലഭിക്കാത്തപ്പോൾ.

ചോ:5 ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയുടെ പങ്ക് എന്താണ്?

- കമ്മിറ്റി സൗജന്യ നിയമോപദേശം നൽകുന്നു, നിങ്ങളുടെ നിയമപരമായ അവസ്ഥ മനസ്സിലാക്കാൻ സഹായിക്കുന്നു, ആവശ്യമെങ്കിൽ നിങ്ങളെ വാദിക്കാൻ ഒരു അഭിഭാഷകനുമുണ്ട്. അത്തരം കൂടിയായോ ചനകൾ എല്ലാ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളിലും രാഷ്ട്രീയ, സിവിൽ, സാമ്പത്തിക, സാമൂഹിക, സാംസ്കാരിക മേഖലകളിലും ഉണ്ടായിരിക്കും.

- രണ്ട് ജോലി കക്ഷികൾ തമ്മിലുള്ള ചില തർക്കങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച കമ്മിറ്റി പരാതികൾ സ്വീകരിക്കുകയും രണ്ടിനും സൗഹാർദ്ദപരമായ പരിഹാരങ്ങൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നു. സൗഹാർദ്ദപരമായ ശ്രമങ്ങൾ പരാജയപ്പെട്ടാൽ, നിങ്ങൾക്ക് അനുയോജ്യമായത് ക്ലെയിം ചെയ്യേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയെക്കുറിച്ച് കമ്മിറ്റിയുടെ ബോധ്യത്തിന് ശേഷം, അത് യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളെ അഭിസംബോധന ചെയ്യും.

ഉദാഹരണത്തിന്: മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് കൈമാറുന്ന സമയത്ത് ഐ ഡികൾ പുതുക്കാത്തതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തീരുമാനങ്ങൾ പുനഃപരിശോധിക്കാൻ ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിലെ യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിനെ സമിതി

അഭിസംബോധന ചെയ്യും. അല്ലെങ്കിൽ ഭരണപരമായ നാടുകടത്തൽ തീരുമാനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്.²⁶

- പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലോ സ്വന്തം മുൻകൈ എടുത്തോ കമ്മിറ്റി ജോലി സ്ഥലങ്ങൾ, പാർപ്പിടം, തടങ്കൽ സ്ഥലങ്ങൾ എന്നിവിടങ്ങളിൽ ഫീൽഡ് സന്ദർശനങ്ങൾ നടത്തുന്നു.
- കമ്മിറ്റി ഭക്ഷണ സഹായ അഭ്യർത്ഥനകൾ സ്വീകരിക്കുകയും അവയെ ചാരിറ്റികളിലേക്ക് മാറ്റുകയും, അവർ ലക്ഷ്യമിടുന്ന ഗ്രൂപ്പിലേക്ക് എത്തുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ആശയവിനിമയങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.
- മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവരങ്ങൾ അവബോധം വളർത്തുന്നതിനും പ്രചരിപ്പിക്കുന്നതിനുമായി കമ്മിറ്റി പരിശീലന കോഴ്സുകളും പ്രചാരണങ്ങളും പഠനങ്ങളും സാധ്യമാക്കുന്നു.
- ഖത്തറിലെ മനുഷ്യാവകാശ സാഹചര്യങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള റിപ്പോർട്ടുകൾ കമ്മിറ്റി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നു. (<http://nhrc-qa.org/> എന്ന വെബ്സൈറ്റിലെ റിപ്പോർട്ടുകൾ കാണുക)

ചോദ്യം പൊതു സുരക്ഷാ കേന്ദ്രങ്ങളുടെ (പോലീസ് സ്റ്റേഷനുകൾ) പങ്ക് എന്താണ്?

- ഏതെങ്കിലും വ്യക്തി നിങ്ങളെ ആക്രമിക്കുകയോ ഭീഷണിപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ, അല്ലെങ്കിൽ ഒരു കുറ്റകൃത്യം സംഭവിക്കുന്നതിന് മുമ്പോ ശേഷമോ നിങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്താൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന പ്രധാനപ്പെട്ട വിവരങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ, ഒരു പ്രത്യേക ആവശ്യത്തിനായി നിങ്ങളെ വിളിക്കുമ്പോഴും നിങ്ങൾക്ക് പൊതു സുരക്ഷാ കേന്ദ്രങ്ങൾ അവലംബിക്കാം. പൊതു സുരക്ഷാ കേന്ദ്രങ്ങൾക്ക് താഴെ പറയുന്നവ ഉൾപ്പെടെ നിരവധി പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഉണ്ട്:

26- ദേശീയ കമ്മിറ്റി അതിന്റെ എല്ലാ വാർഷിക റിപ്പോർട്ടുകളിലും സർക്കാരിന് ശുപാർശകൾ നൽകി, ഭരണപരമായ തീരുമാനങ്ങളുടെ പ്രതിരോധം എടുത്തുകളയുകയും അവ ജൂഡീഷ്യറിക്ക് മുമ്പാകെ അപ്പീലിന് വിധേയമാക്കുകയും വേണം. <http://nhrc-qa.org/en/themecode-pdf-viewer-5c7?file=>

- ജീവനും ബഹുമാനവും, പൊതു - സ്വകാര്യ സ്വത്തുകളും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും പൊതു സമാധാനം നൽകുന്നതിനും പൊതു സുരക്ഷയും പൊതു ക്രമവും നിലനിർത്തുക.
- കുറ്റകൃത്യം തടയുകയും അത് ചെയ്യാനുള്ള സാധ്യത കുറയ്ക്കുകയും സാധ്യമായ എല്ലാ രീതികളും നിയമപരമായ മാർഗങ്ങളും ഉപയോഗിക്കുകയും അവിടെ എന്താണ് സംഭവിക്കുന്നതെന്ന് നിയന്ത്രിക്കുകയും ചെയ്യുക.
- വകുപ്പിന്റെ ഭൂമിശാസ്ത്രപരമായ അധികാര പരിധിയിൽ വരുന്ന വിവിധ കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ അറിയിപ്പുകളും പരാതികളും സ്വീകരിക്കുക, ഇക്കാര്യത്തിൽ ആവശ്യമായ എല്ലാ നടപടികളും സ്വീകരിക്കുക.
- പൊതു ധാർമികത കാത്തു സൂക്ഷിക്കുക, ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുക, ഭിക്ഷാടനവും ഭവനരഹിതരുമായി പോരാടുക.

ചോ:7 നിങ്ങൾ ഖത്തർ സംസ്ഥാനത്ത് പ്രവേശിച്ച് നിങ്ങളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്ത കമ്പനിയുടെ വിലാസം കണ്ടെത്തിയില്ലെങ്കിലോ അവരുമായി ആശയവിനിമയം നടത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിലോ എവിടെ പോകണം?

തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം, ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിലെ മനുഷ്യാവകാശ വകുപ്പ്, നിങ്ങളുടെ എംബസി എന്നിവയെ സമീപിച്ച് നിങ്ങളുടെ അവസ്ഥയെ കുറിച്ച് അവരെ അറിയിക്കുകയും സഹായം അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് നല്ലതാണ്. ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയിൽ നിന്നും നിങ്ങൾക്ക് ഉപദേശവും പിന്തുണയും തേടാം.

ചോ:8 നിങ്ങൾ ഖത്തറിൽ പ്രവേശിച്ച് നിങ്ങളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്ത പാർട്ടിയിൽ നിന്ന് ജോലി കണ്ടെത്തിയില്ലെങ്കിൽ എവിടെ പോകണം?

തൊഴിൽ മന്ത്രാലയത്തെയും ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിലെ മനുഷ്യാവകാശ വകുപ്പിനെയും സമീപിച്ച് നിങ്ങളുടെ നിലയെ കുറിച്ച് അവരെ അറിയിക്കുകയും സഹായം അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതാണ് ഉചിതം. ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ

സമിതിയിൽ നിന്നും നിങ്ങൾക്ക് ഉപദേശവും പിന്തുണയും തേടാം.

ചോ:9 നിങ്ങളെ സ്വതന്ത്രമായി ജോലി ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കുന്നതിന് പണം നൽകാൻ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളോട് ആവശ്യപ്പെട്ടാൽ നിങ്ങളുടെ നിയമപരമായ ഉത്തരവാദിത്തം എന്താണ്?

- നിങ്ങളെ സ്വതന്ത്രമായി ജോലി ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കുന്നതിന് നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഏതെങ്കിലും പണമടയ്ക്കുന്നത് ഖത്തറിൽ നിന്നുള്ള ശിക്ഷയ്ക്കും നാടുകടത്തലിനും വിധേയമാകുന്നത് ഉൾപ്പെടെയുള്ള അനന്തരഫലങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നു.
- പ്രിൻസിപ്പൽ റിക്രൂട്ടറുടെ കൂടെ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുകയോ അനധികൃത പാർട്ടിയുമായി പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത് നിയമ വിരുദ്ധമാണ് കൂടാതെ മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത തടവും 50,000 ഖത്തർ റിയാലിൽ കുറയാത്ത പിഴയും അല്ലെങ്കിൽ ഈ പിഴകളിൽ ഒന്ന് ശിക്ഷ ലഭിക്കുന്നതാണ്. ആവർത്തിച്ചാൽ, ശിക്ഷ മുപ്പത് ദിവസത്തിൽ കുറയാത്തതും മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്തതുമായ തടവും 20,000 ഖത്തർ റിയാലിൽ കുറയാത്തതും 100,000 ഖത്തർ റിയാലിൽ കൂടാത്തതുമായ പിഴ അല്ലെങ്കിൽ ഈ പിഴകളിൽ ഒന്ന് ആയിരിക്കും.
- ഒഴിവാക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ ഡിസ്പോസൽ പണം നൽകിയാലും സൗജന്യമായാലും മൂന്നാം കക്ഷികൾക്ക് "വർക്ക് വിസ" ഒഴിവാക്കുന്നതിനോ അല്ലെങ്കിൽ മൂന്നാം കക്ഷികൾക്ക് വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനോ തൊഴിലുടമയെ നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു. ഈ കാലയളവ് ലംഘിക്കുന്നതിനുള്ള ശിക്ഷ മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത തടവും 50,000 ഖത്തർ റിയാലിൽ കുറയാത്ത പിഴയും അല്ലെങ്കിൽ ഈ പിഴകളിൽ ഒന്ന് ആയിരിക്കും.
- രാജ്യത്തുള്ള തന്റെ സാന്നിധ്യം സ്വദേശത്തും വിദേശത്തും അതിന്റെ സുരക്ഷയ്ക്കും സുരക്ഷയ്ക്കും ഭീഷണിയാകുകയോ ദേശീയ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയ്ക്കോ പൊതുജനാരോഗ്യത്തിനോ ധാർമികതയ്ക്കോ ഹാനികരമാണെന്ന്

തെളിയിക്കുന്ന ഏതൊരു പ്രവാസിയെയും നാടുകടത്തുന്നതിന് മന്ത്രിക്ക് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാം.

അതിനാൽ തന്നെ തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം, ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയത്തിലെ മനുഷ്യാവകാശ വകുപ്പ് എന്നിവ സന്ദർശിച്ച് നിങ്ങളുടെ സ്ഥാനവും റിക്രൂട്ടറുടെ അഭ്യർത്ഥനയും അറിയിക്കുന്നതാണ് ഉചിതം. ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയിൽ നിന്നും നിങ്ങൾക്ക് ഉപദേശവും പിന്തുണയും തേടാം.

കോൺട്രാക്ടുകൾ

തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളുടെ വകുപ്പ്

ഫോൺ: 40288172

സോൺ 10 - മിനിസ്ട്രി ബിൽഡിംഗ് - അൽ ഹദാ ടവർ - ഡബ്ലു ഹോട്ടലിന് അടുത്ത്

തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളുടെ വകുപ്പ്

ഫോൺ: 44019002 - 44019013

അൽ ഖോർ - സർക്കാർ സേവന ഓഫീസ്

തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളുടെ വകുപ്പ്

ഫോൺ: 44508138

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഏരിയ - സ്ട്രീറ്റ് നമ്പർ 10

മനുഷ്യാവകാശ വകുപ്പ് - ആഭ്യന്തര മന്ത്രാലയം

ഫോൺ: 2343555 ഫാക്സ്: 2348543

അൽ - മർഖിയ റോഡ് - ഏരിയ നമ്പർ 33

ക്രിമിനൽ എവിഡൻസ് ആൻഡ് ഇൻഫർമേഷൻ വകുപ്പ്

2346611

സാൽവ റോഡ് - സോൺ നമ്പർ 55, സ്ട്രീറ്റ് 340

ഫസ്റ്റ് ഇൻസ്റ്റൻസ് കോടതി

44859111 -

അൽ-സദ്ദ്

സിവിൽ, അപ്പീൽ കോടതി

44859222

ദഫ്ന - പഴയ ജനറൽ പോസ്റ്റ് ഓഫീസിന് സമീപം

ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതി

ഫോൺ: 44048844 ഫാക്സ്: 44444013

ഫരീദ് അബ്ദുൾ അസീസ് - നാസർ ബിൻ ഖാലിദിന്റെ കവല - ദോഹ
പെട്രോളിയം സ്റ്റേഷന്റെ പിൻ വശം - അൽ ഉതൈബി ടവർ

ക്രിമിനൽ ഇൻവെസ്റ്റിഗേഷൻ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് (സി ഐ ഡി)

ഫോൺ: 2346666

സൽവ സ്ക്വീറ്റ്, സോൺ 55, സ്ക്വീറ്റ് നമ്പർ. 340

ഖത്തർ സ്റ്റേറ്റ് അംഗീകൃതമായ നയതന്ത്ര
ദൗത്യങ്ങളുടെയും ഓഫീസുകളുടെയും
ടെലിഫോൺ / ഫാക്സ് / ഇ - മെയിൽ
(താമസക്കാരൻ)

അറബ് രാജ്യങ്ങൾ

രാജ്യം	ടെലിഫോൺ	ഫാക്സ്	ഇ - മെയിൽ
ജോർദാൻ	44832202/3	44832173	doha@fm.gov.jo
മൊറോക്കോ	44831885/4	44833416	m.embassydo- ha@maec.gov. ma
ലബനാൻ	44114127	44114129	lebanondoha@ hotmail.com
സുഡാൻ	44831473	44833031	suemdoha@ yahoo.com
സിറിയ	40208205	40208295	info@syrianem- bassy.com.qa

ഏഷ്യൻ രാജ്യങ്ങൾ

രാജ്യം	ടെലിഫോൺ	ഫാക്സ്	ഇ - മെയിൽ
അഫ്ഗാനിസ്ഥാൻ	44932319	44932330	qatar@afghani- stan-mfa.net
ബംഗ്ലാദേശ്	44671927	44671190	bdootqat@ gmail.com
ബ്രൂണൈ	44831956/62	44836798	bruemb@qatar. net.qa
ചൈന	44934203	44934201	chinaemb_qa@ mfa.gov.cn
ഇന്ത്യ	44255700	44670448	amb.doha@ mea.gov.in
ഇന്തോനേഷ്യ	44657945	44657610	admin@kbrido- ha.org
	44664981		
ജപ്പാൻ	44840888	44832178	eojqatar@ dh.mofa.go.jp
കസാഖിസ്ഥാൻ	44128015	44128014	doha@mfa.kz
കൊറിയ	44832238/9	44833264	Koemb_qa@ mofa.gov.kr
മലേഷ്യ	44836493/63	44836453	mwdoha. 'govuc.@kln gov. my
നേപ്പാൾ	44675681	44675680	eondoha@mofa. gov.np
പാകിസ്ഥാൻ	44832525	44832227	parepdoha@ mofa.gov.pk
ഫിലിപ്പീൻസ്	44831585	44831595	dohape@qatar. net.qa
സിംഗപ്പൂർ	44128082/3	44120180	Singemb_doh@ mfa.sg
ശ്രീ ലങ്ക	44677627/47	44674788	lankaemb@ qatar.net.qa
			lankaembqatar@ gmail.com
തായ്‌ലൻഡ്	44934426	44930514	thaidoh@qatar. net.qa
വിയറ്റ്നാം	44128480	44128370	Vietnambassy. doha@ gmail.com
			Vnemb.qa@ mofa.gov.vn

ആഫ്രിക്കൻ രാജ്യങ്ങൾ

രാജ്യം	ടെലിഫോൺ	ഫാക്സ്	ഇ - മെയിൽ
ബെനിൻ	44930128	44115713	Ambabenin-do- ha@hotmail.com
ബുർക്കിനാ ഫാസോ			Adamacom- paore15@ya- hoo.fr
മധ്യ ആഫ്രിക്ക	44817695	44817693	
എറിത്രിയ	44667934	44664139	eriembaqa@ yahoo.com
എത്യോപ്യ	40207000	44719588	ethioembassy- doha@gmail. com
			ethio@ethiopi- aembassydoha.Org
ഗാംബിയ	44657780	44657391	Gambia_ embas- sy@yahoo.com
കെനിയ	44931870	44831730	information@ kenyaembassy- doha.com
ലൈബീരിയ	44125672	44125675	Libemg.doha@ yahoo.com
മാലി	44515960/70	44922607	Ambamali. doha@gmail. Com
നൈജർ	44219045/362	44423680	ambanigerqa- tar@hotmail. Com
നൈജീരിയ	44485000	44936346	
സെനഗൽ	44837644/77	44838872	
ദക്ഷിണാഫ്രിക്ക	44857111	44835961	doha.admin@ dirco.gov.za
സ്വാസിലാൻഡ്	44933145	44933216	info@swazilan -dembassyqatar. Org
	45370140		
ടാൻസാനിയ	40360860	40294067	doha@nje.go.za

ദേശീയ മനുഷ്യാവകാശ സമിതിയുടെ ലക്ഷ്യം കുറഞ്ഞ വേതനക്കാർ മുതൽ പിരമിഡിന്റെ മുകളിലുള്ള ഡയറക്ടർമാർ വരെയുള്ള തൊഴിലാളികളെ എല്ലാം ബോധവൽക്കരിക്കുക എന്നതാണ്.

ഈ ബുക്ക്ലെറ്റിൽ ഖത്തറിലെ നിയമങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള വിപുലമായ വിവരങ്ങൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു, അതിനാൽ ഇത് രാജ്യത്ത് ജോലി ചെയ്യാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവർക്കും അതുപോലെ തന്നെ തൊഴിൽ -2004ലെ നിയമ നമ്പർ -14ന് വിധേയരായ പൗരന്മാർക്കും താമസക്കാർക്കും ഒക്കെ ഈ ബുക്ക്ലെറ്റ് പ്രയോജനപ്പെടും.

മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും ഒരുമിച്ച് കൈകോർക്കാം!



ഹോട്ട്ലൈൻ: 800 2222 / ഫാക്സ്: 00974 44444013
പി.ഓ. ബോക്സ്: 24104 ദോഹ, ഖത്തർ / ഇമെയിൽ: pr@nhrc.org.qa



QATARNHRC

www.nhrc-qa.org