

**TÀI LIỆU**  
**Những hiểu biết cần thiết**  
**dùng cho lao động Việt Nam**  
**đi làm việc tại Ca-ta**

**Hà Nội - 2007**

## ***Lời giới thiệu***

### ***Các bạn lao động thân mến !***

*Cuốn tài liệu này do Cục Quản lý lao động ngoài nước biên soạn nhằm trang bị cho các bạn những hiểu biết cần thiết về đất nước, con người, phong tục tập quán, văn hoá, xã hội và luật pháp Ca-ta, nơi mà các bạn sẽ hoà nhập, chung sống và làm việc trong khoảng thời gian từ hai đến ba năm. Đất nước Ca-ta là một quốc gia Trung Đông đang trên đà phát triển, có bản sắc văn hoá mang đậm nét Đạo Hồi.*

*Những ngày các bạn ở Ca-ta sẽ là những ngày các bạn có cơ hội, cũng như bổn phận nuôi dưỡng và phát triển những thiện cảm và sự tin cậy vốn có của người dân Ca-ta đối với đất nước và nhân dân Việt Nam, củng cố niềm tin của người dân Ca-ta về Người lao động Việt Nam - những người đầy nhiệt huyết, ham học hỏi, yêu lao động, sáng tạo, không chỉ thông minh mà còn có kỷ luật cao và trọng danh dự của đất nước. Các bạn sẽ tiếp cận và tiếp thu những kỹ thuật, công nghệ hiện đại, tác phong và cách làm việc công nghiệp trong một nền kinh tế thị trường.*

*Tất cả những điều đó hoàn toàn phụ thuộc vào nhận thức và nỗ lực của các bạn. Những người viết và biên tập cuốn sách này mong muốn cùng các bạn vượt qua khó khăn, trở ngại ban đầu và thành công trong thời gian sống và làm việc tại Ca-ta.*

*Cục Quản lý lao động ngoài nước*

Phần một  
**một số nét cơ bản về đất nước, con người Ca-ta**

**I. Giới thiệu về đất nước, con người Ca-ta**

**1. Vị trí địa lý**

Ca-ta là một bán đảo nằm ở phía Đông bán đảo ả-rập và một số đảo nằm dọc bờ Tây Vịnh ả-rập, phía Tây giáp với Các tiểu Vương quốc ả-rập thống nhất và ả-rập Xê út. Diện tích là 11.437km<sup>2</sup>. Địa hình chủ yếu là sa mạc, đồng bằng cồn cát. Có khí hậu sa mạc, mùa hè nắng nóng kéo dài, nhiệt độ lên đến 44<sup>0</sup> C, mùa đông nhiệt độ trung bình từ 10-20<sup>0</sup> C.

Thủ đô là Doha và các thành phố là Alkhor-Dukhan, Ru wais.

Tên nước: Nhà nước Ca-ta

Chính phủ: Loại hình Tiểu vương quốc hợp hiến

Tôn giáo: Đạo Hồi là Quốc đạo

Ngôn ngữ: tiếng ả-rập là ngôn ngữ chính thống, tiếng Anh được sử dụng rộng rãi.

Giờ Ca-ta chậm hơn giờ GMT 3 tiếng, chậm hơn giờ Việt Nam 4 tiếng.

Quốc khánh: ngày 03 tháng 9 năm 1971

Hiến pháp: Được thông qua trong cuộc bầu cử năm 2003, có hiệu lực từ tháng 6 năm 2005. Pháp luật độc lập, không có đảng phái chính trị.

**2. Dân số**

Theo thống kê tháng 7 năm 2006, dân số Ca-ta là 885.359 người. Bao gồm các nhóm dân tộc: người ả-rập 40%, người Pakistan 18%, người ấn Độ 18%, người Iran 10%, các dân tộc khác 14%.

**3. Kinh tế**

Ca-ta là một đất nước nhỏ với số dân dưới một triệu người nhưng có nền kinh tế phát triển mạnh, thu nhập bình quân đầu người cao, khoảng 38.200 USD/người/năm.

Tài nguyên chính của Ca-ta là dầu lửa với trữ lượng 14,51 tỷ thùng, hơi đốt 17.930 tỉ m<sup>3</sup>. Nền kinh tế Ca-ta chủ yếu dựa vào nền công nghiệp khai thác, chế biến dầu lửa và hơi đốt, đem lại khoảng 85% nguồn thu từ xuất khẩu và 55% tổng thu nhập Quốc nội (GDP), ước tính khoảng 60% tổng thu nhập quốc gia(GNP). Từ năm 1973 việc sản xuất dầu và khí đốt đưa Ca-ta thoát ra khỏi nấc thang của những nước nghèo nhất thế giới, trở thành một trong những nước có thu nhập đầu người cao nhất. Ngoài ra, Ca-ta còn có một số nhà máy xi măng, sửa chữa tàu thuyền và ngư nghiệp.

Ca-ta xuất khẩu chủ yếu các sản phẩm dầu, phân bón, thép..., nhập khẩu máy móc, thiết bị, hoá chất, hàng tiêu dùng, thực phẩm.

Công nghiệp: Các loại hình sản xuất và tinh lọc dầu, phát triển khí ga thiên nhiên, ngành mỏ, ngành xây dựng, ngành điện.

Nông nghiệp: Nền nông nghiệp Ca-ta không phát triển, chỉ chiếm khoảng 2% GDP. Các sản phẩm nông nghiệp như: lương thực, thực phẩm, hoa quả, rau đều phải nhập khẩu.

#### **4. Lịch sử**

Thế kỷ thứ VII, Ca-ta là một bộ phận của đế quốc Ả-rập

Năm 1877 Ca-ta bị đế quốc Ottoman chiếm

Năm 1882 bị thực dân Anh chiếm đóng, ngày 3/11/1916 Ca-ta trở thành xứ bảo hộ của nước Anh, bản Hiệp ước giữa nước Anh và Sheikh Abdulah ký kết nêu rõ người lãnh đạo Ca-ta đồng ý không dành lãnh thổ của mình cho nước nào khác ngoài nước Anh và không thiết lập quan hệ ngoại giao với Chính phủ nước nào khác nếu không có sự ưng thuận của nước Anh. Ngược lại người Anh hứa bảo vệ Ca-ta khỏi tất cả sự xâm lấn bằng đường biển và cung cấp lương thực trong trường hợp bị tấn công lấn chiếm đất đai.

Năm 1935 một sự nhượng bộ dầu mỏ được ban cho công ty dầu mỏ Ca-ta, một chi nhánh của công ty dầu mỏ Irắc do Nam tước Anglo, người Pháp và các chi nhánh của Mỹ đồng sở hữu. Dầu chất lượng cao được khám phá vào năm 1940 tại Dukhan, trên phần phía tây của bán đảo Ca-tabij, do chiến tranh thế giới lần thứ hai xảy ra nên việc khai thác, xuất khẩu dầu bị dừng lại cho đến tận năm 1949.

Từ năm 1950 đến 1956 lượng dầu khai thác tăng dần, Ca-ta bắt đầu giai đoạn lịch sử hiện đại. Năm 1968 người Anh thông báo chính sách kết thúc các mối quan hệ với người Sheikdom. Ngày 03/9/1971 Anh trao trả độc lập cho Ca-ta và ngày này trở thành ngày Quốc khánh của Ca-ta.

## **5. Chính trị**

Ca-ta theo chế độ quân chủ chuyên chế, đứng đầu Nhà nước là Quốc Vương gọi là Emir (Quốc vương hiện nay của Ca-ta là Sheikh Hamad Bin Khalifan Al-Thani). Trước đây Ca-ta không có Quốc hội mà chỉ có Hội đồng cố vấn (Majis Al Shura) gồm 35 thành viên do Quốc Vương chỉ định. Quốc Vương chỉ định cả Thủ tướng và Hội đồng Bộ trưởng.

Các đảng phái chính trị, các tổ chức công đoàn và quần chúng đều bị cấm hoạt động. Gần đây Ca-ta tiến hành cải cách chính trị, kinh tế cho phép phụ nữ được quyền bầu cử và tranh cử.

Tháng 4 năm 2003, Ca-ta tổ chức trưng cầu dân ý và đã thông qua Hiến pháp mới, Quốc hội bao gồm 45 thành viên, trong đó 2/3 được bầu cử trực tiếp, 1/3 thành viên còn lại do Quốc Vương chỉ định. Cuộc bầu cử Quốc hội mới (thay thế Hội đồng cố vấn) được tiến hành vào năm 2004. Hiến pháp mới cho phép thành lập ngành Tư pháp độc lập, tách rời các cơ quan Lập pháp, Hành pháp và Tư pháp, đảm bảo quyền tự do Hiệp hội, bày tỏ ý kiến nhưng không cho phép thành lập các đảng phái chính trị.

## **6. Con người**

Dân bản địa của bán đảo ả-rập chủ yếu là dân Ca-ta có nguồn gốc từ các bộ tộc nhập cư tới Ca-ta, một số người có nguồn gốc từ các bộ tộc Omani. Người Ca-ta, sống tập trung phần lớn ở thủ đô Doha. Công dân nước ngoài chiếm 52% tổng dân số, phần lớn là người Đông Nam á, Ai cập, Palestin, Iran, Jordan.

Người Ca-ta phần lớn theo đạo Hồi dòng Sunni, đạo Hồi là tôn giáo chính thống. Giáo dục là bắt buộc và miễn phí cho tất cả cư dân ả-rập từ 6-16 tuổi, tỷ lệ người dân biết chữ cao.

## **7. Đối ngoại**

Ca-ta là thành viên của các tổ chức: Liên hiệp quốc (UN), Ủy Ban kinh tế và xã hội Tây á (ESCWA), Hội đồng Hợp tác vùng Vịnh (GCC), Tổ chức lương thực

và nông nghiệp Thế giới (FAO), Tổ chức các nước xuất khẩu dầu thuộc khối ảRập (OAPEC), Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), Tổ chức giáo dục, khoa học và văn hoá của Liên hiệp quốc (UNESCO), Tổ chức Hội nghị Hồi giáo (OIC), Tổ chức Thương mại và phát triển Liên hiệp quốc (UNCTAD) và nhiều Tổ chức quốc tế khác.

Ca-ta có quan hệ tốt với các nước láng giềng vùng Vịnh và các nước ảRập, đã giải quyết xong vấn đề tranh chấp biên giới, lãnh thổ với ả Rập Xê út năm 1992, với Ba Ren năm 2001 thông qua phán xét của Toà án Quốc tế.

Ca-ta là đồng minh quan trọng của Mỹ, có quan hệ hợp tác quân sự với Mỹ và các nước phương Tây.

Việt Nam và Ca-ta lập quan hệ ngoại giao ngày 8 tháng 2 năm 1993. Đại sứ Việt Nam tại Cô oét kiêm nhiệm Ca-ta và Đại sứ Ca-ta tại Philippin kiêm nhiệm Việt Nam.

Tháng 9 năm 2005 Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Nguyễn Thị Hằng đã đến thăm và làm việc tại Ca-ta, mở ra khả năng đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Ca-ta.

## **8. Văn hoá Ca-ta**

*Phong cách ăn mặc:* Đàn ông Ca-ta thường mặc áo sơ mi dài trắng trùm lên chiếc quần chùng, đội khăn vải chùng trên đầu được gọi là “Gutra” màu trắng hoặc đỏ và khăn vải được buộc lại bằng sợi dây màu đen gọi là "agal". Phụ nữ Ca-ta thường trùm đầu bằng khăn màu đen gọi là "Shaila" và mang trên mình chiếc váy dài gọi là “Abayah”. Trang phục truyền thống cho cả nam và nữ được người dân Ca-ta tôn trọng và giữ gìn.

Tuy nhiên, người nước ngoài đến Ca-ta được tự do mặc trang phục họ muốn và cảm thấy phù hợp với xã hội, văn hoá, phong tục Ca-ta, phải tôn trọng nền văn hoá Đạo Hồi, tôn trọng phụ nữ. Nam giới thường mặc quần dài và áo công sở. Quần áo của nữ giới không để hở vai và đầu gối, quần soóc và váy ngắn được coi là không phù hợp. Quần áo tắm ở phương Tây được mặc ở khách sạn, các câu lạc bộ, bể bơi

và bãi biển, trong nhà riêng. Trong công sở, comple là đồng phục thông dụng nhất cho nam giới, phụ nữ mặc giống như quần áo mặc tại đất nước của mình.

### ***Các phong tục xã hội***

Người Ả rập rất hiếu khách và lịch sự, họ tuân theo những tập tục hà khắc của Đạo Hồi. Khi mời đàn ông đi dự tiệc không kèm theo vợ.

Các bữa tiệc được phục vụ tại bàn theo phong cách người phương Tây. Những bữa ăn truyền thống được phục vụ trên một chiếc chiếu lớn trải trên sàn. Những người nước ngoài được cung cấp thìa và đĩa mặc dù người Ả rập thích ăn bằng tay và chỉ dùng tay phải để bốc ăn hoặc mời khách thức ăn đồ uống, không bao giờ sử dụng tay trái. Khi ăn, chủ nhà sẽ gấp thức ăn cho khách vào đĩa, ăn xong bạn nên để lại một chút thức ăn.

### ***Các tập quán kinh doanh***

Người Ả rập không muốn tham gia vào các cuộc nói chuyện về công việc, các cuộc hội thoại thường bắt đầu một cách chậm chạp với những câu chào hỏi chuyên dần sang công việc. Khi uống hết cà phê bạn muốn uống tiếp sẽ cầm ly bằng tay phải sẽ được tiếp thêm vào, nếu không muốn uống tiếp thì sẽ cầm và lắc cốc.

Thời gian hẹn gặp để giải quyết công việc cần phải đúng giờ. Trao đổi qua điện thoại cần có đôi lời chào hỏi trước khi trình bày công việc. Danh thiếp, tờ rơi quảng cáo cần in hai thứ tiếng (tiếng Anh và tiếng Ả rập). Sự thoả thuận bằng miệng cũng có tính chất ràng buộc, việc mặc cả về giá và các điều khoản được coi là rất quan trọng...

### ***Ngày lễ Ramadan và Eids***

Ramadan Al-Mubarak là tháng thứ 9 của năm Hijri, nổi bật bởi các hoạt động cúng lễ, tôn sùng và ăn chay. Năm Đạo Hồi được tạo thành bởi 12 tháng và bắt đầu từ năm 622 sau công nguyên khi Mohamed và những người theo ông ta tới Mecca và đến sống ở Medina. Đối với những người theo Đạo Hồi, Ramadan nghĩa là 4 tuần không ăn uống, không hút thuốc và không tham gia hoạt động tình dục từ bình minh đến khi mặt trời lặn, chủ yếu là cầu nguyện, im lặng và chịu đựng. Chỉ có người ốm, người già, những phụ nữ đang cho con bú, phụ nữ có thai và khách du lịch thì được

miễn. Những người theo Đạo Hồi mà vì lý do nào đó không ăn kiêng thì cũng có xu hướng tự kiềm chế và điều chỉnh những hành vi của mình. Ramadan cũng là tháng làm từ thiện và bố thí cho người nghèo, đồ ăn đặc biệt và thịt ăn chay sẽ được chuẩn bị cho bữa ăn buổi tối suốt tháng ăn chay. Tháng Ramadan diễn ra vào cuối năm khoảng tháng 10 hoặc tháng 11 âm lịch.

Ramadan là một bài tập tinh thần về sức chịu đựng và sự kỷ luật đáng kể đối với những người theo Đạo Hồi, họ đánh giá cao những hàm ý tôn giáo và xã hội của phong tục lễ giáo này. Trong suốt tháng Ramadan, mọi người nên ăn mặc nhã nhặn, mọi sinh hoạt cũng thay đổi, giờ mở và đóng cửa hàng cũng muộn hơn, giao thông cũng nhộn nhịp hơn về ban đêm. Thời gian làm việc được rút bớt 2 giờ/ngày.

### ***Những điều không nên làm***

Không nên chụp ảnh các gia đình địa phương mà không được sự cho phép của họ nhất là những người già và phụ nữ không thích người khác chụp ảnh họ. Tránh thăm viếng và chụp ảnh những nơi nhạy cảm như các cơ sở của cảnh sát hay quân đội.

Không nên bắt tay với người khác giới trừ trường hợp người ấy đưa tay ra trước. Người cùng giới bắt tay và ôm hôn nhau là chuyện bình thường.

Tránh đưa lòng bàn chân về phía chủ nhà hoặc ngồi quay lưng về phía người khác. Khi ngồi không được bắt chéo chân, không dặng chân và chĩa lòng bàn chân vào người khác.

Tránh cầm hay nhận các đồ vật bằng tay trái, nếu bạn ăn thì sử dụng tay phải.

Không ăn uống hoặc hút thuốc nơi công cộng từ sáng tinh mơ cho đến khi mặt trời lặn trong suốt tháng Ramadan.

Việc đem mèo vào Ca-ta bị cấm đoán, người lao động có thể đem theo chó nhưng để được phép còn phải mất một thời gian làm thủ tục khá dài vì vậy người lao động tốt nhất là không nên đem theo chó và mèo khi nhập cảnh.

## **9. Phương tiện giao thông vận tải**

Hệ thống giao thông công cộng của Ca-ta mới phát triển trong thời gian gần đây. Tuy nhiên việc đi lại bằng taxi cũng rất an toàn với giá cả phải chăng. Hầu hết



người nước ngoài thuê hoặc mua xe ô tô khi sinh sống tại Ca-ta. Khi có được giấy phép lưu trú, bạn phải đăng ký thi lấy bằng lái xe.

Bằng lái xe, giấy tờ đăng ký xe và giấy tờ bảo hiểm phải luôn luôn mang theo xe. Trẻ em phải có ghế an toàn và khách ngồi phía trước xe phải luôn thắt dây an toàn. Những người khác ngồi trên xe cũng được khuyến nghị thắt dây an toàn.

Đèn tín hiệu giao thông được lắp đặt tại các trục giao thông lớn, trong tương lai sẽ được lắp đặt tại tất cả các nút giao thông ở Đôha. Tốc độ di chuyển cho phép của các phương tiện giao thông được quy định trong luật, có máy camera giám sát tốc độ của các phương tiện giao thông. Nếu bạn chạy quá tốc độ, vé phạt sẽ được tự động gửi tới địa chỉ của bạn căn cứ trên địa chỉ đăng ký ở biển số xe.

## **10. Dịch vụ ngân hàng**

Ngân hàng ở Ca-ta cũng cung cấp các dịch vụ tương tự như những ngân hàng ở các nước khác. Ví dụ như dịch vụ khấu trừ trực tiếp, tự động rút tiền, ngân hàng điện tử, thẻ tín dụng, kiểm tra số dư tài khoản hoặc cho vay trả góp mua phương tiện đi lại... Các máy rút tiền có mặt ở khắp nơi trên cả nước, các máy này chấp nhận hầu hết các loại thẻ rút tiền hoặc thẻ tín dụng. Bạn phải kiểm tra với ngân hàng cung cấp dịch vụ của mình vì đôi khi bạn sẽ phải trả một mức phí tương đối lớn khi rút tiền mặt hoặc chuyển đổi séc ngoại tệ ra nội tệ.

Việc chuyển tiền bằng cũng phải trả phí dịch vụ. Nhiều người nước ngoài lựa chọn việc mở tài khoản ngân hàng địa phương tại Ca-ta với dịch vụ rút tiền (ATM) và thẻ tín dụng. Ca-ta có một số ngân hàng lớn để khách hàng lựa chọn sử dụng. Người nhà lao động nên mở tiền ngoại tệ tại Ngân hàng ở Việt Nam để người lao động gửi tiền về Việt Nam qua tài khoản đó.

Đồng tiền quốc gia của Ca-ta được gọi là đồng ry-an (ryal), gồm 100 đồng đi-ham (dirham). Tỷ giá giữa đồng đô-la Mỹ với đồng ry-an Ca-ta dao động trong khoảng 1 đô-la đổi được 3,65 ry-an. Đồng tiền giấy của Ca-ta gồm các tờ 1, 5, 10, 50, 100 và 500 ry-an. Loại tiền xu gồm xu 25 và 50 đi-ham. Loại tiền xu thường ít được dùng đến, thường là vào các dịp bán hàng giảm giá mới phải dùng đến tiền lẻ.

## **11. Các hoạt động vui chơi giải trí**

ở Ca-ta biển không có sóng lớn để lướt sóng nhưng có rất nhiều cát giúp bạn tham gia những trò chơi cực kỳ thú vị. Những cồn cát lớn ở phía Nam Đô-ha cách khoảng 1 giờ xe chạy là nơi tụ họp của các loại xe 4 bánh với lốp bơm non hơi. Những người yêu thể thao thích lái xe lên và xuống những cồn cát này (tuy nhiên,

bạn nên tránh xa những cồn cát lớn và tránh đến gần vùng nước vì lái xe vào đó, xe thường bị chết máy). Các khu nghỉ mát bên bờ biển đều có các loại địa hình chuyên dụng cho du khách thuê để tự lái.

Cắm trại cũng là một hoạt động giải trí ngoài trời được ưa thích ở Ca-ta. Tuy nhiên hình thức cắm trại ở đây khác với những cách cắm trại thường thấy. Một công ty cắm trại chuyên nghiệp đứng ra dựng những trại lớn ở khu vực dành riêng để cắm trại. Các nhạc công sẽ tấu những bản nhạc du dương quanh đồng lửa trại. Không khí lửa trại thật thú vị làm sao! Vào những ngày mùa đông đẹp trời, bạn còn có thể tự mang trại và các vật dụng cần thiết của mình ra bờ biển để cắm trại và đàn hát suốt đêm dưới ánh trăng.

Đôha có tới 4 tổ hợp rạp chiếu phim với lời thoại bằng tiếng Anh và nhiều rạp chiếu các phim của Ả-rập và châu Á.

Một vài đại sứ quán như đại sứ quán Pháp và Đức thường tổ chức những chương trình hòa nhạc tại các khách sạn ở thủ đô nhằm giới thiệu các nghệ sỹ của nước mình.

## **12. Dịch vụ ăn uống**

Ăn tối ở nhà hàng là hoạt động “giải trí” phổ biến nhất. Đôha có rất nhiều nhà hàng với hàng loạt phong cách khác nhau. Các khách sạn lớn ở đây đều tuyển dụng đầu bếp chuyên nghiệp đã giành được nhiều giải thưởng lớn, họ có thể chế biến những món ăn thượng hạng loại năm sao đồng thời các khách sạn đều được phép cung ứng đồ uống có cồn. Một số nhà hàng sang trọng mang phong cách Ả-rập nằm bên bờ biển hoặc ở phố Al Sadd đều có nhiều món ăn truyền thống đậm đà hương vị mà không một nơi nào khác có thể có.

Trên con đường C, đặc biệt là xung quanh khu Ramada là các nhà hàng với nhiều món ăn Âu và Đông Á.

## **13. Mua sắm**

Đô-ha có rất nhiều trung tâm mua sắm sầm uất như Khu Trung tâm thành phố, Landmark, Lulu’s Hypermarket, Hayat Plaza, The Mall...

Mỗi khu vực dân cư đều có những cửa hàng bán lẻ nhỏ, nhưng những khu chợ trời truyền thống mới là nơi dành cho những người thích mua sắm. ở đây có các loại đồ trang sức bằng vàng và bạc với giá cả có thể mặc cả, các cửa hiệu may mặc nổi tiếng và các cửa hàng quần áo thời trang với giá phải chăng. Ngoài ra bạn còn có thể

tìm thấy ở đó các loại hoa quả tươi ngon theo mùa, các đồ điện tử dân dụng, đồ lưu niệm và hơn hết là các loại gia vị đặc biệt để dùng với các món ăn.

Những người thích mua sắm có thể tìm mua được tất cả những gì họ cần ở Đôha. Có một vài siêu thị thực phẩm lớn cung cấp các mặt hàng một cách đa dạng và phong phú. Cá tươi được bán ở các siêu thị và chợ ngoài trời. Các chợ cá ngoài trời là nơi lý tưởng cung cấp các loại cá tươi khác nhau.

ở Ca-ta từ “thịt” có nghĩa là thịt cừu. Tuy nhiên thịt bò cũng có bán tại các siêu thị. Do các lý do về tôn giáo và văn hóa nên thịt lợn và các sản phẩm từ thịt lợn không được phép nhập khẩu vào nước này.

Các loại thực phẩm ở Ca-ta rất sẵn và rẻ, đặc biệt là thịt gà, thịt bò, cá, trứng, sữa, tim gan gà,...Thịt lợn có bán ở các góc khuất tại một số siêu thị vì người theo Đạo Hồi không ăn thịt lợn, vì thế giá thịt lợn cũng đắt hơn so với các loại thịt khác. Rau quả có đắt hơn ở Việt Nam nhưng cũng khá sẵn, đa dạng các loại.

Hầu hết các trung tâm mua sắm, khách sạn và nhà hàng đều chấp nhận thanh toán bằng thẻ tín dụng. Tuy nhiên tại các chợ ngoài trời, bạn nên mang theo tiền mặt để có thể mặc cả với giá thấp hơn.

#### **14 . Nơi ở**

Lao động thường được tập trung ở các khu ở gọi là Camp, và Camp ở một công ty thường ở trong một khu tập trung rất nhiều Camp của các công ty khác (Labour camp area ) và thường gần các khu công nghiệp (Industrial Area ). Quanh đó có đủ các loại dịch vụ như: điện thoại, Internet, siêu thị, bến xe. Phòng ngủ thường được trang bị tối thiểu là máy điều hoà, giường ngủ, chăn gối. Một phòng thường có từ 6-14 người một phòng tùy theo diện tích phòng. Hầu hết các công ty đều cung cấp điện, nước sinh hoạt miễn phí cho người lao động và có những quy định để chống lãng phí điện nước.

#### **15. Các ngày nghỉ lễ**

ở Ca-ta có 3 đợt nghỉ lễ lớn; Ngày Độc lập tức ngày Quốc Khánh của Ca-ta tổ chức vào 3 tháng 9 hàng năm (nghỉ 01 ngày). Dịp lễ Eid Al Fitr (nghỉ 03 ngày) và lễ

Eid Adha (nghỉ 03 ngày). Người Ca-ta và người nước ngoài thường dành nhiều thời gian cho gia đình và bạn bè vào dịp này. Bên cạnh đó có rất nhiều hoạt động vui chơi được tổ chức vào các dịp lễ này. Hàng tối đều có bắn pháo hoa và nhiều chương trình giải trí hấp dẫn mang niềm vui và tiếng cười đến cho mọi người. Thành phố được trang hoàng lộng lẫy, đặc biệt là khu vực ven bờ biển. Không khí nô nức, vui vẻ lan tràn khắp nơi trong cả nước.

## **II. Một số loại giấy tờ dùng cho người nước ngoài làm việc tại Ca-ta**

### **1. Thẻ khám chữa bệnh (thẻ Y tế)**

Sau khi nhập cảnh vào Ca-ta, chủ sử dụng sẽ đưa bạn đến trạm Y tế địa phương hoặc bệnh viện địa phương gần nhất nơi được cơ quan Y tế Ca-ta chỉ định để thực hiện việc khám sức khỏe và đăng ký làm thẻ khám chữa bệnh.

Để được khám và chữa bệnh tại các trạm y tế và bệnh viện Ca-ta, người nước ngoài phải xuất trình thẻ khám chữa bệnh khi tới trạm y tế hoặc bệnh viện. Với mức phí cho mỗi lần khám bệnh là 100 ry-al Ca-ta (ký hiệu tiền tệ là QR hoặc QAR), thẻ khám chữa bệnh được trạm y tế địa phương gần nhất phát hành, căn cứ theo giấy phép cư trú của người nước ngoài.

### **2. Giấy phép nhập cảnh (Visa) và giấy phép cư trú**

Giấy phép nhập cảnh thông thường do Đại sứ quán hoặc lãnh sự quán Ca-ta cấp căn cứ trên văn bản yêu cầu tuyển dụng lao động hoặc thư mời.

Giấy phép cư trú có thời hạn tối đa là 3 năm dành cho người có hợp đồng làm việc tại Ca-ta. Khi nhập cảnh, người lao động phải làm các thủ tục theo quy trình để được cấp giấy phép cư trú, bao gồm kiểm tra sức khỏe, lấy dấu vân tay và thử máu. Người lao động phải chuẩn bị khoảng 20 tấm ảnh cỡ 4x6 cm để nộp trong quá trình làm thủ tục nhập cảnh. ảnh không đúng kích cỡ, nền ảnh không phải màu trắng hoặc màu mắt không đúng (đã bị sửa màu) đều bị từ chối.

Trong vòng 15 ngày kể từ ngày người lao động nhập cảnh vào Ca-ta, chủ sử dụng lao động có trách nhiệm đưa người lao động và mang theo giấy tờ có liên quan

đến Cục Xuất nhập cảnh và thủ tục hộ chiếu địa phương nơi cư trú để làm Thẻ cư trú và lấy dấu vân tay. Thời hạn cư trú của người lao động tùy thuộc vào thời hạn hợp đồng lao động đã ký giữa chủ và người lao động, thông thường chủ sử dụng sẽ xin giấy phép cư trú lần đầu cho người lao động với thời hạn là 01 năm. Nếu hai bên tiếp tục ký hợp đồng làm việc thì chủ sử dụng sẽ gia hạn giấy phép cư trú cho người lao động trong vòng 30 ngày trước khi thời hạn giấy phép cư trú hết hạn.

Từ tháng 02 năm 2000, visa lao động cấp cho người làm việc tại Ca-ta có thời hạn một năm, mỗi năm gia hạn lại một lần.

Những người lưu trú lâu dài tại Ca-ta bắt buộc phải có thẻ căn cước, đặc biệt là khi họ phải làm việc với các cơ quan của Chính phủ Ca-ta trong các công việc hàng ngày.

### **3. Giấy phép làm việc**

Lần đầu đến Ca-ta làm việc, sau khi kiểm tra sức khỏe đạt yêu cầu, trong vòng 15 ngày người lao động sẽ được chủ sử dụng làm thủ tục tại *Cục Lao động* thuộc *Bộ Nhà ở và Các vấn đề dân sự* để xin Giấy phép làm việc.

Giấy phép làm việc tại Ca-ta do chủ sử dụng lao động giữ. Người lao động có đủ điều kiện có thể đón gia đình của mình sang lưu trú tại Ca-ta và được cấp Giấy phép lưu trú. Để ra khỏi Ca-ta, người có visa vào làm việc tại Ca-ta phải xin được giấy phép xuất cảnh mới được xuất cảnh, tuy nhiên, những người thân đi cùng họ không cần xin loại giấy phép này.

## Phần hai

### Những điều cần lưu ý khi làm việc tại Ca-ta

#### I. Điều kiện làm việc

##### 1. Cung ứng lao động

Lực lượng lao động của Ca-ta chủ yếu phụ thuộc vào nguồn lao động nước ngoài, nhóm lao động nước ngoài nhiều nhất ở Ca-ta đến từ Ấn Độ, Pakistan, Philippin và Nam Á.

##### 2. Các quan hệ lao động

Không được phép thành lập công đoàn, tuy nhiên người lao động có quyền thành lập hội đồng có sự tham gia của chủ sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc.

##### 3. Quyền được làm việc của người nước ngoài

Để sống và làm việc tại Ca-ta, người lao động không mang Quốc tịch Ca-ta hoặc không mang Quốc tịch một trong khối 6 nước Vùng Vịnh GCC (UAE, Ca-ta, Oman, Ả Rập Xê-út, Bahrain, Kuwait) sẽ phải xin giấy phép đặc biệt khi vào Ca-ta.

##### 4. Thời gian làm việc và chế độ trả lương

4.1. Thời gian làm việc, các ngày nghỉ: Ngày nghỉ cuối tuần ở Ca-ta là ngày thứ sáu và thứ bảy thay vì thứ bảy và Chủ nhật. Luật Lao động Ca-ta quy định ngày thứ sáu là ngày nghỉ với tất cả lao động, trừ những lao động nhận lương công nhật.

Người lao động muốn chuyển chỗ làm việc phải được sự đồng ý của chủ sử dụng và phải có đủ thời gian 01 năm làm việc, đồng thời công việc mới phải phù hợp với trình độ chuyên môn của người lao động. Việc chuyển đổi này hạn chế trong một số lĩnh vực nghề nghiệp, theo một số điều kiện nhất định và được *Cục Di trú* phê duyệt.

#### 4.2. Các ngày nghỉ lễ

ở Ca-ta có 3 đợt nghỉ lễ lớn:

- Ngày Độc lập tức ngày Quốc khánh của Ca-ta tổ chức vào mùng 3 tháng 9 hàng năm (nghỉ 01 ngày).
- Dịp Lễ Eid Al Fitr (nghỉ 03 ngày).
- Lễ Eid Adha (nghỉ 03 ngày).

Người Ca-ta và người nước ngoài thường dành nhiều thời gian cho gia đình và bạn bè vào các ngày nghỉ lễ. Bên cạnh đó, có rất nhiều hoạt động vui chơi được tổ chức vào các dịp lễ. Hàng tối đều có bắn pháo hoa và nhiều chương trình giải trí hấp dẫn.

4.3. Theo Luật Lao động Ca-ta, lương cơ bản được trả cho thời gian làm việc 48 giờ mỗi tuần, 8 giờ mỗi ngày. Trong tháng Lễ Ramadan, người lao động chỉ phải làm việc 6 giờ mỗi ngày, nếu người lao động vẫn làm việc theo thời gian bình thường (8 giờ/ngày), thì sẽ được tính thêm 2 giờ làm thêm. Quy định này áp dụng cho tất cả những người lao động không theo Đạo Hồi.

- Thời gian người lao động di chuyển từ nhà đến chỗ làm không được tính vào thời gian làm việc.

- Thời gian nghỉ giữa ca không được tính vào thời gian làm việc. Các công ty thường quy định thời gian nghỉ giữa mỗi ca là 15 phút, nhưng thực tế người lao động thường nghỉ nửa tiếng. Ngoài ra, Công ty trừ khoảng thời gian người lao động lấy và trả công cụ lao động sau mỗi ca nghỉ, nên tính tổng thời gian nghỉ giữa mỗi ca là 30 phút và thời gian này không được tính vào thời gian làm việc.

- Do có thời gian nghỉ giữa mỗi ca nên một số công ty sẽ quy định thời gian làm việc 9 tiếng, trên thực tế chỉ làm việc từ 8 tiếng đến 8 tiếng rưỡi và sẽ tính tiền làm thêm giờ bằng lương cơ bản chia cho 9 tiếng.

- Trong 5 năm làm việc đầu tiên, thời gian nghỉ phép năm tối thiểu là 2 tuần và phụ thuộc vào việc chủ sử dụng lao động cho phép. Kết thúc 2 năm làm việc liên tục đầu tiên, người lao động được nghỉ 42 ngày. Sau đó, mỗi năm sẽ được nghỉ phép tối thiểu là 4 tuần. Thực tế thời gian và thời điểm nghỉ phép phụ thuộc vào chỉ định của chủ sử dụng lao động. Chủ sử dụng có trách nhiệm chi trả vé máy bay cho người lao động về nghỉ phép hoặc kết thúc hợp đồng và trở lại Ca-ta làm việc sau thời gian nghỉ phép hoặc tiếp tục hợp đồng mới.

- Nghỉ ốm chỉ được chấp thuận bởi chủ sử dụng lao động khi có giấy chứng nhận của Bác sỹ. Người lao động sẽ được thanh toán đầy đủ lương nếu số ngày nghỉ ốm không quá 2 tuần và được thanh toán 1/2 tiền lương trong 4 tuần nghỉ ốm tiếp theo. Hợp đồng lao động có thể bị huỷ bỏ sau tuần thứ 12 nghỉ ốm nếu có giấy chứng nhận của Bác sỹ về sức khoẻ của người lao động không đủ để tiếp tục làm việc tại thời điểm đó.

## **5. Chế độ khoán sản phẩm tính theo đơn giá**

Chủ sử dụng lao động ngoài việc thực hiện trả lương cơ bản và trợ cấp ăn theo hợp đồng còn tùy thuộc vào tiến độ công việc, yêu cầu sản phẩm mà áp dụng chế độ khoán sản phẩm tại mỗi thời điểm để khuyến khích sản xuất. Như vậy, người lao động có tay nghề tốt sẽ có thu nhập cao hơn mức lương tính theo lương cơ bản.

## **6. Làm thêm giờ**

Chủ sử dụng lao động có thể đề nghị người lao động làm thêm giờ tùy theo yêu cầu và tính chất công việc. Tuy nhiên chủ sử dụng không được yêu cầu người lao động làm việc 2 ngày thứ sáu liên tục. Người lao động sẽ được trả tiền làm ngoài giờ như sau:

- Người lao động sẽ được trả cho giờ làm thêm không ít hơn lương cơ bản và thêm không dưới 25% lương cơ bản. Nếu làm từ 9 giờ tối đến 4 giờ sáng hôm sau sẽ được cộng thêm 50% tiền lương cơ bản.
- Những người lao động do yêu cầu công việc mà phải làm việc trong ngày thứ sáu hoặc ngày Lễ, theo luật quy định được hưởng 150% lương cơ bản hoặc nghỉ bù vào ngày khác.

## **7. Tai nạn lao động**



Nếu người lao động bị chết hoặc bị thương trong thời gian làm do tai nạn nghề nghiệp, chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện phải báo cáo ngay với cảnh sát và Phòng lao động để làm thủ tục và bồi thường cho người bị nạn. Nội dung của Bản báo cáo phải bao gồm tên, tuổi, địa chỉ, nghề nghiệp, quốc tịch của người bị nạn và miêu tả ngắn gọn về sự việc đã xảy ra, địa chỉ xảy ra sự việc, những biện pháp khắc phục hoặc đã tiến hành cấp cứu cho người bị nạn.

Người lao động sẽ được thanh toán đầy đủ chi phí khám chữa bệnh trong thời gian 06 tháng, sau 06 tháng sẽ chỉ được thanh toán 1/2 chi phí chữa trị cho đến khi bình phục hoặc có giấy chứng nhận đã qua đời.

## **8. Chế độ bảo hiểm**

### **8.1 Bảo hiểm tai nạn**

Theo quy định của luật Lao động Ca-ta, các công ty sử dụng lao động phải mua bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động và chịu toàn bộ chi phí khám chữa bệnh cho người lao động khi xảy ra tai nạn lao động. Trong thời gian nghỉ việc do tai nạn lao động sẽ được hưởng nguyên lương cơ bản.

Trong những trường hợp sau người lao động không được bồi thường tai nạn:

- Người lao động cố ý tự làm thương chính mình.
- Người lao động chết vì ảnh hưởng của say thuốc hoặc say rượu bia.

### **8.2. Bảo hiểm y tế**

Theo quy định của Luật Lao động, chủ sử dụng lao động phải có trách nhiệm làm Thẻ khám sức khỏe ( Health card ) cho người lao động.

## **9. Hệ thống thuế**

Người lao động làm việc ở Ca-ta không bị đánh thuế thu nhập và cũng không bị khấu trừ một khoản nào cho bảo hiểm an ninh xã hội.

## **II. Hợp đồng lao động**

### **1. Các loại hợp đồng lao động:**

- Hợp đồng có thời hạn: Hiệu lực của hợp đồng này được quy định trong một thời gian nhất định, có ghi ngày bắt đầu và ngày kết thúc hiệu lực của hợp đồng. Thời hạn của hợp đồng có thể là 02 năm hoặc 03 năm (có thể gia hạn thêm 01 năm) nhưng tổng thời gian không được quá 04 năm.

- Hợp đồng không thời hạn: Là loại hợp đồng có ghi ngày bắt đầu có hiệu lực của hợp đồng nhưng không có ngày kết thúc. Loại hợp đồng này thường được sử dụng trong các ngành dịch vụ khách sạn, nhà hàng. Theo điều 39 của Luật lao động Ca-ta, một hợp đồng lao động được coi là không có thời hạn trong các trường hợp sau:

+ Hợp đồng không được lập dưới hình thức văn bản.

+ Thời hạn hợp đồng không được ghi rõ.

+ Hợp đồng thời hạn được lập dưới hình thức văn bản, nhưng sau khi hết thời hạn ghi trong hợp đồng, các bên vẫn tiếp tục thực hiện các điều khoản của hợp đồng mà không có thoả thuận ghi rõ ngày kết thúc thời hạn.

+ Mục đích của việc tuyển lao động là để hoàn thành một công việc nhất định không có khung thời gian cụ thể, hoặc do tính chất của công việc mà hợp đồng lao động có thể được lập đi lập lại nhiều lần và tiếp tục có hiệu lực ngay khi các bên đồng ý với nhau về công việc.

## **2. Nội dung của hợp đồng lao động:**

Một hợp đồng lao động phải làm thành ít nhất 02 bản, người lao động và người sử dụng lao động mỗi bên giữ một bản. Về mặt pháp lý một hợp đồng lao động phải có những điều khoản cần thiết sau:

- Tiền lương trả cho người lao động.

- Ngày ký hợp đồng.

- Ngày bắt đầu làm việc.

- Tính chất của hợp đồng (có thời hạn hoặc không có thời hạn).

- Địa điểm làm việc.

- Thời hạn lao động (nếu là hợp đồng có thời hạn).

Các điều khoản của hợp đồng trái với quy định của Luật lao động sẽ không có hiệu lực, trừ khi nó có lợi cho người lao động. Nếu trong hợp đồng có các điều

khoản vô hiệu lực, chúng sẽ không làm mất giá trị hiệu lực của toàn bộ hợp đồng. Nếu hợp đồng có sự thay đổi cần nộp bản sửa đổi hoặc bản hợp đồng mới lên Bộ Lao động khi người lao động xin cấp mới thẻ lao động.

### **3. Thời gian thử việc:**

ở Ca-ta người lao động phải qua một thời gian thử việc thông thường là 03 tháng và có thể kéo dài tối đa là 06 tháng. Người lao động đang trong quá trình thử việc hoặc vừa kết thúc thời gian thử việc có thể bị chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước và không được lĩnh trợ cấp thôi việc. Tuy nhiên nếu người lao động hoàn thành thời gian thử việc và được tiếp tục làm việc thì thời gian thử việc vẫn được tính vào tổng thời gian làm việc của người lao động.

### **4. Chấm dứt hợp đồng lao động**

Theo điều 113 của Luật lao động, hợp đồng lao động có thể chấm dứt theo một trong các trường hợp sau đây:

- Có sự đồng ý của cả hai bên trong quan hệ hợp đồng và người lao động thể hiện sự đồng ý bằng văn bản.
- Hợp đồng lao động đã hết thời hạn.
- Hợp đồng lao động không có thời hạn nhưng các bên thể hiện ý định kết thúc hợp đồng với điều kiện một trong hai bên đã thông báo trước cho bên kia trong một khoảng thời gian thích hợp.

### **5. Chủ sử dụng lao động tự chấm dứt hợp đồng không cần thông báo**

Theo Luật Lao động Ca-ta, Chủ sử dụng lao động có thể sa thải người lao động mà không cần báo trước trong các trường hợp sau:

- Nếu người lao động mạo nhận danh tính hay quốc tịch của người khác hoặc dùng các bằng cấp, chứng chỉ giả mạo.
- Việc chấm dứt hợp đồng lao động xảy ra trong thời gian thử việc của người lao động.
- Nếu người lao động phạm lỗi và gây tổn thất vật chất đáng kể cho chủ sử dụng lao động và chủ sử dụng báo cáo vụ việc lên Vụ Lao động trong vòng 48 giờ kể từ khi phát hiện ra vụ việc đó.

- Nếu người lao động không tuân thủ đúng chỉ dẫn hoặc vi phạm quy định an toàn lao động khi:

+ Các quy định và chỉ dẫn được viết và đặt ở chỗ dễ thấy tại nơi làm việc.

+ Người lao động đã được nghe các quy định và chỉ dẫn đó (nếu người lao động không biết chữ).

- Nếu người lao động làm sai các nghĩa vụ trong hợp đồng và vẫn tiếp tục làm như vậy sau khi đã được cảnh báo.

- Nếu người lao động tiết lộ bí mật của chủ sử dụng lao động.

- Nếu người lao động phạm tội không trung thực hoặc phạm tội ảnh hưởng đến danh dự hay đạo lý.

- Nếu người lao động bị phát hiện là đang say rượu hoặc đang ảnh hưởng bởi chất gây nghiện trong giờ làm việc.

- Nếu người lao động dùng bạo lực tấn công người sử dụng lao động hoặc người nào đó khi đang làm việc.

- Nếu người lao động vắng mặt tại nơi làm việc mà không có lý do chính đáng trong vòng 7 ngày liên tục hoặc hơn 20 ngày không liên tục trong 01 năm.

- Nếu hợp đồng lao động có một thời hạn nhất định bị người sử dụng lao động chấm dứt vì bất kỳ lý do nào khác với những lý do trên đây thì người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động. Số tiền bồi thường tối đa là toàn bộ 03 tháng tiền lương của người lao động hoặc thời gian trong thời gian làm việc còn lại cho đến khi hết thời hạn hợp đồng, tùy thuộc vào việc số tiền nào ít hơn hoặc không có quy định khác.

## **6. Người lao động tự chấm dứt hợp đồng mà không cần thông báo:**

Người lao động có thể tự ý thôi làm việc mà không cần thông báo trước trong những trường hợp sau:

- Người lao động có thể bỏ việc nếu chủ sử dụng không trả lương 2 tháng liền.

- Nếu người sử dụng lao động không thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động theo quy định của hợp đồng lao động hoặc theo Luật Lao động.

- Nếu người lao động bị người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động tấn công.

Trong các trường hợp như vậy, người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường những thiệt hại mà người lao động phải chịu do chấm dứt hợp đồng lao động.

### **7. Chấm dứt hợp đồng có thông báo trước**

Đối với hợp đồng lao động không thời hạn, cả hai bên trong quan hệ hợp đồng vì bất cứ lý do chính đáng nào với điều kiện phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 30 ngày. Đối với người lao động được tuyển dụng làm việc theo ngày, theo khoản 2 Điều 49 Luật Lao động Ca-ta có các quy định khác nhau, về thời gian thông báo cần thiết trước khi chấm dứt hợp đồng như sau:

<b>Thời gian làm việc</b>	<b>Thời gian thông báo cần thiết</b>
Dưới 1 năm	ít nhất 1 tuần
Từ 1 năm đến 5 năm	ít nhất 2 tuần
Từ 5 năm trở lên	ít nhất 1 tháng

### **8. Việc chấm dứt hợp đồng lao động sẽ được coi là tùy tiện và bất hợp lý nếu**

- Lý do sa thải được người sử dụng lao động đưa ra không liên quan đến công việc của người lao động.
- Người lao động bị sa thải vì khiếu nại lên cơ quan quản lý về lao động.
- Người lao động đã kiện người sử dụng lao động ra toà và chứng minh được người lao động đúng.
- Huỷ bỏ hợp đồng lao động sau khi đóng cửa công ty không có nghĩa là từ bỏ trách nhiệm đối với nhân viên. Theo quy định của Luật Lao động Ca-ta, nếu hợp đồng lao động là hợp đồng có thời hạn, chủ sử dụng lao động huỷ bỏ hợp đồng phải đền bù mọi thiệt hại cho nhân viên, miễn là sự đền bù này không vượt quá 03 tháng lương hoặc số lương của thời gian còn lại của hợp đồng, ngoại trừ trường hợp khi hợp đồng lao động không quy định việc bồi thường.

## **II. Yêu cầu cần thiết đối với lao động Việt Nam đi làm việc tại CA-TA**

1. Người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc nói chung, đến Ca-Ta nói riêng phải có ý thức, lòng tự tôn dân tộc, đặt lợi ích đất nước lên trên hết, phải có ý thức đối với cộng đồng, đoàn kết, tương thân tương ái, giúp đỡ nhau trong lúc khó khăn hoạn nạn. Phải cùng nhau hướng về Tổ quốc, không để những phần tử phản động lợi dụng làm ảnh hưởng đến tình hình chính trị, kinh tế của đất nước, không vì những mối lợi nhỏ của bản thân mà làm ảnh hưởng đến lợi ích chung của dân tộc.

2. Phải xác định rõ mục đích và quyết tâm là ra nước ngoài làm việc để tăng thu nhập cho bản thân và gia đình, phải xa ra đình, người thân trong một thời gian dài, sẽ gặp những khó khăn về tình cảm, cuộc sống sinh hoạt bị đảo lộn, ngôn ngữ bất đồng, chưa quen phong tục tập quán, khẩu vị ăn uống... Đây là điều tất yếu mà người lao động phải tự khắc phục và vượt qua.

3. Trong giờ làm việc, người lao động phải tập trung làm việc với cường độ cao, phải có ý thức tổ chức kỷ luật tốt, tác phong công nghiệp, chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, quy chế nơi làm việc, phải tuân thủ quy trình sản xuất, quy trình vệ sinh an toàn lao động cũng như sự chỉ đạo của chủ sử dụng.

4. Người lao động phải chấp hành nội quy ăn ở, sinh hoạt trong ký túc xá. Phải sống ngăn nắp, gọn gàng, có ý thức giữ gìn vệ sinh, bảo vệ tài sản của mình cũng như của ký túc xá. Nếu làm hỏng hoặc mất tài sản của ký túc xá, người lao động sẽ phải đền, nếu nghiêm trọng có thể phải buộc về nước. Trong thời gian nghỉ, người lao động nên có những hoạt động giải trí lành mạnh như sinh hoạt văn nghệ, đọc sách, thể thao, đi dạo... Không tổ chức chơi cờ bạc, đánh bài ăn tiền, sát phạt nhau dẫn đến hậu quả xấu. Nên đi lại nhẹ nhàng, không mở nhạc, radio quá to, quá khuya làm ảnh hưởng tới người khác.

5. Khi lên xe đến nhà máy làm việc cũng như trên các phương tiện giao thông công cộng khác như xe buýt, tàu hoả..., không nên chen lấn, xô đẩy nhau hoặc nói chuyện to, phải xếp hàng theo thứ tự, lên xuống xe trật tự, nhẹ nhàng.

6. Cho dù bạn đã kết hôn hay chưa cũng không nên quan hệ tình dục với bất kỳ người nào vì như vậy sẽ ảnh hưởng đến đạo đức, đến công việc, tâm trí, thân thể và dẫn đến có thể bị đưa về nước...

7. Vào ngày nghỉ lễ và ngày nghỉ cuối tuần (thứ sáu), nếu được yêu cầu làm thêm giờ, người lao động nên tham gia làm việc để được trả lương làm thêm. Hạn chế đi

ra ngoài (kể cả đi chơi, thăm bạn bè hay đi mua sắm...) để đề phòng mất cắp, bị tai nạn hoặc những sự cố đáng tiếc khác.

8. Khi đi ra ngoài phải ăn mặc chỉnh tề, gọn gàng, sạch sẽ. Không vứt rác bừa bãi mà phải vứt vào thùng rác đúng quy định, không được tụ tập thành nhóm đông người gây ồn ào nơi công cộng, nói chuyện cười đùa phải nhẹ nhàng, muốn nghỉ phải tìm chỗ ngồi, không được ngồi xổm, không được nằm trên ghế ở công viên, vườn hoa hay nơi công cộng. Không ngồi nghỉ, ngồi ăn dưới giàn giáo.

9. Phải tuân thủ luật lệ giao thông, khi đi qua đường phải chú ý đèn xanh, đèn đỏ, đi đúng phần đường dành cho người đi bộ, không được tự ý băng qua đường sẽ rất nguy hiểm. Nếu đi xe buýt, phải chú ý lên xuống đúng bến, mua vé theo đúng hướng dẫn.

10. Khi đi mua bán ở siêu thị, ở chợ cũng như khi giải trí ở nơi công cộng, bạn phải tuân theo quy định xếp hàng theo thứ tự, không được chen ngang hoặc xô đẩy người khác. Cấm có hành vi ăn cắp (lấy hàng hoá mà không thanh toán tiền) khi vào siêu thị hay ở bất cứ nơi nào khác vì nếu bị phát hiện sẽ bị trục xuất về nước.

11. Trong thời gian làm việc tại Ca-ta người lao động nên thường xuyên luyện tập tiếng Anh, mạnh dạn giao tiếp để nâng cao trình độ ngoại ngữ và vốn kiến thức văn hoá xã hội, điều đó sẽ giúp thành công hơn trong công việc.

12. Người lao động không được sử dụng ma tuý: Trong thời gian lao động tại Ca-ta, người lao động tuyệt đối không được hút, tiêm chích hoặc buôn bán, vận chuyển tàng trữ ma tuý. Nếu bị phát hiện sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự và có thể bị tử hình.

### **Một số gợi ý về cách từ chối và tránh xa việc sử dụng ma tuý:**

\* Tránh xa các thói xấu: Việc sử dụng ma tuý thường bắt đầu từ những thói quen xấu như nghiện hút thuốc lá, nghiện rượu, bia, sau đó rất dễ bị lôi kéo sử dụng chất kích thích hoặc heroin... Những người muốn có cảm giác cuồng nhiệt này dễ trở nên nghiện ma tuý. Do đó, cách tốt nhất để tránh nghiện là từ chối ngay từ đầu những thói quen xấu.

\* Hãy thận trọng và nói không với ma tuý, đừng để bị sa ngã vì tò mò và đừng bao giờ thử ma tuý, đừng bao giờ nghĩ rằng “tôi có bản lĩnh vững vàng nên không bao giờ bị nghiện” mà thử ma tuý.

\* Hãy thận trọng và từ chối ma túy: Ma túy hoàn toàn có hại cho sức khoẻ, cuộc sống và phẩm giá của bạn. Bạn hãy tự trọng và có trách nhiệm với cuộc sống của mình.

\* Hãy dùng cách tốt nhất để thư giãn những lúc căng thẳng tình cảm: Có những lúc mọi việc không được suôn sẻ, người ta sẽ cảm thấy thất vọng hoặc chán nản. Bạn nên tìm cách giải trí, thư giãn lành mạnh như: nghe nhạc, xem phim, chuyện trò với bạn bè để giải toả những nỗi buồn, đừng bao giờ nghĩ tới ma túy.

\* Hãy hiểu biết đúng đắn khi dùng thuốc men: Có một số thuốc chữa bệnh có chứa chất gây nghiện, vì vậy khi dùng bạn phải nghe theo sự chỉ dẫn của bác sỹ.

\* Hãy tránh xa những nơi ăn chơi sa đọa. Những kẻ buôn bán ma túy sẽ dùng mọi cách, mọi mách khéo để bẫy, quyến rũ hoặc cưỡng ép thanh niên sử dụng ma túy.

\* Phải luôn luôn cảnh giác, ở những chỗ lạ không nên nhận lời mời hút thuốc lá, uống nước hay ăn bất kỳ đồ ăn gì của người lạ mặt để đảm bảo an toàn cho chính bạn.

### **13. Phòng ngừa lây nhiễm HIV - AIDS**

Bệnh AIDS là căn bệnh thế kỷ, hiện nay vẫn chưa có thuốc chữa. Bệnh AIDS lây nhiễm qua con đường tình dục, truyền máu và dùng chung bơm kim tiêm. Muốn đề phòng lây nhiễm bạn phải tránh xa các con đường dễ lây truyền trên, cụ thể: Không dùng chung bơm kim tiêm, không tiêm chích ma túy, không ăn chơi sa đọa, không quan hệ tình dục bừa bãi, cần thiết phải dùng bao cao su để bảo vệ an toàn cho hành vi tình dục - đây là một trong những phương pháp tiện lợi và hữu hiệu nhất hiện nay, có thể ngăn ngừa được các bệnh truyền nhiễm và phòng tránh thai. Nếu cần, bạn có thể cầm thẻ bảo hiểm tới các trạm y tế để xin miễn phí bao cao su.

### **14. Những việc cần làm khi xảy ra hoả hoạn**

- Khi phát hiện có hoả hoạn bạn phải lập tức kêu to để báo cho mọi người xung quanh biết. Bình tĩnh bấm chuông báo động và gọi điện thoại tới số 999 để báo địa điểm, hiện trạng cháy. Nếu bị nhốt trong nhà, bạn phải kêu to và cầm một vật gì đó vẫy để báo cho mọi người biết mình đang ở bên trong.

- Sử dụng bình cứu hoả để ngăn không cho ngọn lửa lan ra xung quanh, dập cầu dao để ngắt mạng điện.



- Không được tự tiện mở cửa sổ, cửa chính mà cần phải bình tĩnh xem xét tình huống để có hành động xử lý phù hợp và kịp thời.

- Không được chạy vào đám cháy để cứu đồ đạc quý khi đám cháy đã to.

- Nếu bị bỏng nhẹ, phải nhanh chóng dùng nước lạnh xả rửa, sau đó chườm hoặc ngâm bằng nước lạnh khoảng 30 phút, từ từ cởi bỏ quần áo khi đang xả nước lạnh, nhớ không được làm vỡ nốt phỏng rộp, sau đó dùng gạc, vải xô hoặc khăn mặt sạch phủ lên vết thương rồi nhanh chóng đưa đi bệnh viện.

Các quy tắc phòng cháy đơn giản:

- Sau khi sử dụng các dụng cụ điện, nhất thiết phải rút các phích cắm ra, trước khi ra khỏi nhà hoặc đi ngủ phải kiểm tra cẩn thận các vật dụng điện, vật dễ cháy và bếp ga..., không cho trẻ em lại gần hoặc nghịch với lửa.

- Tại nơi làm việc tuyệt đối không được hút thuốc và vút cuống thuốc linh tinh. Các vật dễ cháy như xăng, dầu, còn phải được để ở nơi quy định.

## **15. Khi bị tai nạn giao thông**

Khi gặp tai nạn giao thông trước tiên phải giữ nguyên hiện trường, chứng cứ và gọi báo cho cảnh sát qua số điện thoại 999, gọi xe cấp cứu qua số điện thoại 999 để cứu người bị nạn, nếu có thể thì ghi số xe, số điện thoại, địa chỉ của người gây tai nạn. Trong trường hợp không nắm được bất cứ thông tin nào cũng cần gọi ngay cho cảnh sát để trình bày vụ việc.

Nếu bản thân bị thương phải đưa đi bệnh viện để xử lý vết thương, nên nhớ lấy giấy chứng thương của bệnh viện để làm đơn yêu cầu người gây tai nạn hoặc công ty bảo hiểm bồi thường.

## **16. Khi bạn bị lừa đảo, trộm cướp, bạo lực**

- Nếu bạn đưa tiền cho người khác giữ (kể cả đưa cho Công ty Việt Nam hay công ty môi giới Ca-ta ) hoặc cho người khác vay tiền phải nhớ viết giấy cam kết vay nợ có sự xác nhận của cả hai bên. Nếu người vay tiền bỏ trốn hoặc không chịu trả nợ, bạn nên trình báo với cảnh sát và yêu cầu cảnh sát giúp đỡ.

- Nếu nhà bị kẻ trộm đột nhập lấy đi đồ đạc quý giá, phải giữ nguyên hiện trường và gọi cho cảnh sát để trình báo, bình tĩnh kể lại sự việc và thông báo chính xác địa chỉ nhà mình. Khi khai báo phải nói rõ mình là người nước ngoài làm việc tại Ca-ta.

- Nếu bạn bị người Ca-ta hoặc người khác đánh, trước tiên bạn phải giữ lại bằng chứng đánh đập và trình báo với cảnh sát. Nếu có vết thương phải lập tức đến bệnh viện để khám và chữa trị, phải giữ lại giấy chứng thương để làm bằng chứng.

#### **IV. Trình tự giải quyết khiếu nại tố cáo và một số địa chỉ liên lạc khi cần thiết**

##### **1. Trình tự giải quyết khiếu nại, tố cáo**

Trong thời gian làm việc tại Ca-ta nếu không may có tranh chấp xảy ra, người lao động có thể làm theo các trình tự sau đây để được hỗ trợ giải quyết:

- Trước tiên, nên bình tĩnh, chủ động đàm phán với chủ sử dụng lao động để trình bày nguyện vọng của mình và yêu cầu họ thực hiện đúng các quy định của Luật Lao động.

- Nếu việc đàm phán không thành, người lao động nên liên hệ với Công ty môi giới Ca-ta và đại diện của Công ty Xuất khẩu lao động Việt Nam tại Ca-ta \_ nơi đã ký hợp đồng đưa bạn sang Ca-ta làm việc để yêu cầu can thiệp giải quyết (Người lao động nên ghi lại và mang theo người: tên Công ty, địa chỉ và số điện thoại của Công ty môi giới Ca-ta và đại diện Công ty xuất khẩu lao động Việt Nam tại Ca-ta).

- Nếu việc can thiệp giải quyết của Công ty môi giới Ca-ta và Đại diện công ty xuất khẩu lao động Việt Nam không có kết quả như mong muốn hoặc người lao động không liên lạc được với Đại diện của Công ty Việt Nam để nhờ hỗ trợ giải quyết thì gọi điện và làm đơn gửi qua fax hoặc qua đường bưu điện đến *Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Ca-ta hoặc Trung Đông* (khi Ban đã thành lập) hoặc gửi về *Cục Quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội Việt Nam* để nhờ hỗ trợ giải quyết. Đơn viết cần ngắn gọn, đầy đủ nội dung cần khiếu nại, trong đơn phải nêu rõ họ tên của người lao động, số hộ chiếu, số điện thoại (nếu có), ngày nhập cảnh Ca-ta, địa chỉ nơi bạn làm việc, tên công ty Việt Nam đưa bạn sang Ca-ta làm việc và tên công ty môi giới Ca-ta quản lý bạn..., đơn viết trên một mặt giấy (không viết sang mặt bên kia). Sau đó, bạn đến bưu điện để gửi qua fax theo số fax của Cục Quản lý lao động ngoài nước: 84-4 -7346293 . Nếu bạn gửi qua đường bưu điện thì nhớ dán đủ số tiền tem theo quy định và ghi chính xác địa chỉ cần gửi đến bằng tiếng Anh nếu gửi đến *Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Ca-ta hoặc Trung Đông* (khi Ban đã thành lập) hoặc viết địa chỉ bằng tiếng Việt nếu bạn gửi về *Cục Quản lý lao động ngoài nước*.

- Khi những khó khăn hay tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động với chủ sử dụng lao động hoặc Công ty môi giới không được giải quyết thỏa đáng, bạn cũng có thể trực tiếp khiếu nại lên *Cục Lao động thuộc Bộ Nhà ở và các vấn đề dân sự Ca-ta* để được xem xét giải quyết, tuy nhiên, khi bạn làm đơn gửi tới các Cơ quan chức năng của Ca-ta thì đơn của bạn phải được viết bằng tiếng Anh.

## **2. Cách gọi điện thoại và một số địa chỉ liên lạc**

### **2.1. Cách gọi điện thoại**

\* Gọi điện thoại từ Ca-ta về Việt Nam:

084 + Mã vùng (bỏ số 0 ở đầu) + số điện thoại cần gọi

Hoặc

+84 + mã vùng (bỏ số 0 ở đầu) + số điện thoại cần gọi

**Ví dụ:** Gọi điện thoại từ Ca-ta về Hà Nội : 084 4 9340925

\* Gọi điện thoại từ Việt Nam sang Ca-ta (mã điện thoại Ca-ta là 974)

00974 + số điện thoại cần gọi

Hoặc

+974 + số điện thoại cần gọi

**Ví dụ:** 0097.44406550

\* Gọi điện thoại trong lãnh thổ Ca-ta

Quay thẳng số điện thoại cần gọi (7 số )

### **2. 2. Một số địa chỉ liên lạc**

\* *Cục Lao động thuộc Bộ Nhà ở và các vấn đề dân sự Ca-ta*

*(Ministry of Civil service Affairs and Housing – Labour Department)*

- Địa chỉ: P.O.Box: 201/476 Doha – Qatar

- Điện thoại: +974.4406550; Fax: +974.4406367

\* *Cục Hộ chiếu biên giới và các vấn đề kiều dân thuộc Bộ Nội vụ Ca-ta*

*(Ministry of Interior – Border passport and Expatriates Affairs)*

- Địa chỉ: Doha- Qatar

- Điện thoại: +974.4865550; Fax: +974.4864488

**\* Cục Quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội Việt Nam**

- Địa chỉ: tầng 7, Trung tâm Hội nghị Quốc tế - số 11 Lê Hồng Phong, Ba Đình, Hà Nội

- Điện thoại: : +84-4-7346246 xin số máy lẻ 302 hoặc 304;

- Fax: +84-4-7346293

**\* Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Trung Đông hoặc Ca-ta**

- Địa chỉ:

- Điện thoại:

**V. Hành trang của lao động Việt Nam khi đi làm việc ở CA-TA**

Hiện nay, mới có chuyến bay thẳng từ Thành phố Hồ Chí Minh-Việt Nam đi Đô ha \_ Ca-ta, vì thế nếu từ Hà Nội để đến được Ca-ta bạn phải bay Transit qua sân bay Tân Sơn Nhất \_ TP. Hồ Chí Minh hoặc qua sân bay Hồng Kông( Trung Quốc) hoặc Băng Kốc (Thái Lan), bạn phải bay mất ít nhất là 9 đến 12 giờ đồng hồ trên 2 chuyến máy bay, chưa kể thời gian chờ đợi mất khoảng 5 tiếng để đổi máy bay ở sân bay, bạn nên chuẩn bị tinh thần và hành trang thật tốt cho một chuyến bay dài.

**1. Đồ dùng cá nhân cần mang theo**

- Quần áo mặc mùa hè ( tối thiểu hai bộ ngắn tay, hai bộ dài tay)

- Quần áo mặc mùa đông (đủ ấm như ở miền Bắc Việt Nam)

- Đồ dùng cá nhân như: Khăn mặt, bàn chải đánh răng...

- Một số thuốc chữa bệnh thông thường

**2. Các thủ tục cần làm khi xuất cảnh ở sân bay Nội Bài hoặc Tân Sơn Nhất Việt Nam**

- Vào khu cách ly để làm thủ tục ký gửi hành lý và lấy thẻ lên máy bay ( trong thẻ lên máy bay có ghi rõ ghế ngồi, giờ vào máy bay).

- Làm thủ tục xuất cảnh ( trình hộ chiếu, bản phô-tô Visa nhập cảnh Ca-ta, thẻ lên máy bay cho nhân viên Xuất nhập cảnh ).

- Vào phòng cách ly chờ lên máy bay.

- Tìm cửa đi vào máy bay.
- Qua cửa kiểm tra thẻ để lên máy bay.
- Tìm số ghế ở trên khoang máy bay.
- Cho hành lý xách tay vào khoang hành lý ở phía trên ghế ngồi.
- Chú ý lắng nghe hướng dẫn an toàn khi bay (thắt dây an toàn, xử lý khi có sự cố ...).
- Tự lựa chọn bữa ăn và nước uống miễn phí trên máy bay
- Điền tờ khai hải quan để xuất trình khi nhập cảnh tại sân bay đến
- Nghỉ ngơi thư giãn chờ máy bay hạ cánh.

### **3. Đến sân bay Ca-ta**

- Đợi máy bay dừng hẳn mới được phép tháo dây an toàn và rời khỏi chỗ ngồi theo hướng dẫn của tiếp viên trên máy bay.
- Lấy hành lý xách tay ra khỏi khoang máy bay, kiểm tra đủ hành lý trước khi lần lượt ra khỏi máy bay.
- Qua phòng làm thủ tục nhập cảnh (xuất trình hộ chiếu, visa nhập cảnh, tờ khai nhập cảnh).
- Đi theo đoàn người ra chỗ băng chuyền chờ lấy hành lý ký gửi.
- Sau khi lấy đồ xong cho lên xe đẩy ra cửa kiểm tra
- Đợi chủ sử dụng hoặc môi giới đón tại cửa dành riêng cho lao động

Phần ba  
**luật lao động Ca-ta**  
*(Lược trích những điều luật liên quan đến người lao động)*

#### **Điều 42.**

***Người lao động phải chịu trách nhiệm với những điều sau:***

1. Phải tự mình làm việc và phải quan tâm đến người khác khi thực hiện công việc này.
2. Phải thực hiện các yêu cầu của chủ sử dụng lao động liên quan đến việc thực hiện công việc nếu những yêu cầu này không vi phạm luật hoặc hợp đồng lao động và không đẩy công nhân đến với nguy hiểm.

3. Không làm việc cho các bên thứ 3 dù có hay không được trả lương.
4. Hãy chú ý đến nguyên vật liệu thô, các phương thức sản xuất, sản phẩm để giữ gìn an toàn sức khỏe cho bản thân.
5. Phải thực hiện các nội quy về an toàn và vệ sinh lao động của doanh nghiệp để ngăn ngừa khả năng xảy ra tai nạn lao động và giảm bớt hậu quả của nó.
6. Phải tiếp tục nâng cao tay nghề, kỹ năng và kiến thức của mình theo đúng nội quy và quy định của doanh nghiệp.
7. Không được tiết lộ bí mật của chủ sử dụng lao động kể cả khi đã hết hạn hợp đồng.
8. Không được mang dụng cụ lao động ra ngoài nơi làm việc khi không được phép của chủ sử dụng và phải đặt đúng vị trí ban đầu khi đã sử dụng xong kể cả nguyên vật liệu chưa dùng hết.
9. Không được nhận quà, tiền thù lao, tiền hoa hồng hoặc những loại tiền khác trong khi làm việc ngoại trừ từ chủ sử dụng lao động.

#### **Điều 49.**

Nếu hợp đồng lao động có thời hạn nhất định, một trong hai bên có thể chấm dứt hợp đồng không cần đưa ra lý do mà chỉ cần thông báo cho bên còn lại bằng văn bản theo những quy định sau:

1. Đối với người lao động nhận lương hàng năm hoặc hàng tháng thời gian đưa ra thông báo ít nhất là 01 tháng. Nếu thời hạn làm việc là 5 năm, thời gian thông báo ít nhất là 02 tháng.
2. Trong tất cả trường hợp khác việc thông báo sẽ được đưa ra theo những thời hạn sau:
  - Nếu thời hạn làm việc ít hơn 01 năm thời gian thông báo ít nhất 01 tuần.
  - Nếu thời hạn làm việc nhiều hơn 01 năm và ít hơn 05 năm thời gian thông báo ít nhất là 02 tuần.
  - Nếu thời hạn làm việc nhiều hơn 05 năm, thời gian thông báo ít nhất 01 tháng.

- Nếu hợp đồng chấm dứt không tuân theo những giai đoạn trên thì bên chấm dứt hợp đồng sẽ phải bồi thường cho bên kia số tiền tương ứng với số lương trong thông báo hoặc phần còn lại.

### **Điều 51.**

Người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà không cần đưa ra bất kỳ lý do nào trong những trường hợp sau đây:

1. Nếu chủ sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ của mình theo hợp đồng lao động hoặc các điều khoản của Bộ Luật lao động.

2. Nếu chủ sử dụng lao động hoặc người quản lý chịu trách nhiệm chung có những hành động liên quan đến thể chất hoặc vô đạo đức.

Trong 2 tháng chấm dứt hợp đồng. Lương cơ bản cuối cùng sẽ là cơ sở tính toán tiền thưởng. Chủ sử dụng có quyền khấu trừ tiền thưởng.

### **Điều 55.**

Nếu người lao động chết trong khi làm việc vì bất kỳ lý do nào thì chủ sử dụng lao động sẽ chi trả cho toà án số lương hoặc tiền tích lũy cùng với tiền thưởng của người lao động trong thời gian không quá 15 ngày kể từ ngày người đó chết. Việc ghi chép đó sẽ gồm một bản báo cáo chi tiết chỉ rõ phương pháp tính lương và một bản phô tô chứng từ để gửi lên Bộ.

Toà án sẽ phát số tiền này cho người thân của lao động bị chết theo các điều khoản của Luật Đạo Hồi và Luật Dân sự được áp dụng trong nước của người lao động bị chết, nếu 3 năm kể từ ngày ký nhận mà không có người lĩnh, toà án sẽ chuyển số tiền trên vào Quỹ cộng đồng của Bang.

### **Điều 57.**

Khi kết thúc hợp đồng, chủ sử dụng sẽ hoàn tất hồ sơ trong vòng 2 tuần để chuyển lao động nước ngoài về nước và chịu chi phí cho người lao động về nước. Hoặc sẽ đưa họ đến làm việc tại một nơi khác được thoả thuận của hai bên.

Nếu người lao động có làm việc với chủ sử dụng khác trước khi về nước thì các chi phí về nước hoặc đến một nơi khác sẽ do chủ sử dụng lao động sau chịu.

Chủ sử dụng lao động sẽ chịu mọi chi phí để mai táng và đưa thi hài của người lao động bị chết về nước.

## ***Quyền được phép kỷ luật của chủ sử dụng lao động***

### **Điều 59.**

Các hình thức kỷ luật được áp dụng đối với người lao động

1. Một bản thông báo về việc vi phạm kỷ luật của người lao động và yêu cầu người đó không được tái phạm lỗi đó nữa đồng thời cảnh báo những hình phạt nặng hơn nếu họ tái phạm.

2. Đình chỉ làm việc đồng thời cắt lương hoặc khấu trừ lương của người lao động trong một thời gian không quá 05 ngày đối với một vụ vi phạm.

3. Đình chỉ công việc không thanh toán lương cho đến khi xét xử, chi phí toà án do người lao động trả. Trong trường hợp người lao động được tha bổng hoặc lời buộc tội anh ta được huỷ bỏ người lao động sẽ được trả tiền lương trong suốt thời gian bị đình chỉ.

4. Huỷ bỏ quyền được hưởng số tiền thưởng trong thời gian không quá 6 tháng.

5. Huỷ bỏ việc thăng chức trong thời gian không vượt quá một năm.

6. Sa thải người lao động.

## ***Điều khoản về tiền lương***

### **Điều 65.**

Người lao động được hưởng mức lương đã ghi trong hợp đồng lao động và nếu như trong hợp đồng lao động không ghi rõ mức lương thì sẽ được hưởng mức lương ghi trong nội quy làm việc.

Nếu mức lương không được định rõ thì người lao động sẽ được hưởng lương tương ứng với mức lương đã định ra đối với từng loại hình công việc trong doanh nghiệp và thói quen nghề nghiệp được áp dụng khi thực hiện công việc.

### **Điều 66.**



Mức lương và các khoản tiền người lao động được hưởng sẽ thanh toán bằng đồng ry- an \_Ca-ta.

Lương của những người lao động trả theo năm hoặc tháng sẽ được thanh toán ít nhất 1 tuần/1 lần. Còn mức lương của những lao động khác sẽ thanh toán 2 tuần/1 lần.

#### **Điều 67.**

Hợp đồng lao động được kết thúc bởi bất kỳ lý do nào thì chủ sử dụng cũng phải trả lương và các khoản khác cho người lao động trước ngày làm việc cuối cùng dựa trên ngày kết thúc hợp đồng. Trừ trường hợp lao động bị sa thải mà không được thông báo trước theo điều 49 của luật này, trong trường hợp này chủ sử dụng sẽ phải trả lương và các chi phí khác cho người lao động trong vòng 7 ngày kể từ ngày lao động bị sa thải.

#### **Điều 71.**

Nếu người lao động làm hỏng hóc, phá huỷ máy móc thiết bị của nhà máy do lỗi của mình thì phải đền bù thiệt hại theo yêu cầu của chủ sử dụng. Chủ sử dụng có thể trừ lương của lao động để đền bù nhưng không được vượt quá 7 ngày lương/tháng.

Nếu cảm thấy không đúng người lao động có thể khiếu nại lên Bộ Lao động quyết định của chủ sử dụng trong vòng 7 ngày kể từ khi nhận được thông báo. Nếu Bộ Lao động phản đối quyết định của chủ sử dụng hoặc đánh giá mức đền bù thấp hơn so với mức của chủ yêu cầu thì chậm nhất trong vòng 7 ngày, chủ sử dụng phải trả lại khoản tiền đã vượt quá.

#### **Điều 72.**

Tiền lương của người lao động trong kỳ nghỉ hàng năm, nghỉ ốm sẽ được tính dựa trên mức lương cơ bản của người lao động, nếu làm theo lương sản phẩm thì lương cơ bản sẽ dựa trên mức lương trung bình của người lao động của 3 tháng trước kỳ nghỉ.

#### **Điều 74.**

Lao động có thể được yêu cầu làm thêm giờ mà giờ làm việc thực tế không vượt quá 10 tiếng mỗi ngày, trừ khi công việc cần thiết phải làm thêm do có sự cố đặc biệt không thể tránh như thiên tai, tai nạn, sửa chữa... Chủ sử dụng lao động sẽ

thanh toán tiền làm thêm không thấp hơn lương cơ bản và cộng thêm ít nhất 25% lương cơ bản. Lao động làm việc từ 9 giờ tối đến 6 giờ sáng sẽ được tính lương cơ bản và cộng ít nhất là 50% lương cơ bản trừ những lao động làm ca.

#### **Điều 75.**

Người lao động được nghỉ vào ngày thứ sáu hàng tuần trừ những người làm ca. Nếu khối lượng công việc lớn cần tiến hành vào ngày nghỉ thì người lao động được nghỉ vào ngày khác và được thanh toán cho ngày làm thêm đó ít nhất 150% lương cơ bản (trừ những người làm ca). Một người lao động không bị yêu cầu làm việc 2 ngày thứ sáu liên tục.

#### **Điều 77.**

Chủ sử dụng sẽ thông báo mục đích sử dụng lao động, giờ làm việc, giờ nghỉ giải lao cho tất cả người lao động.

#### **Điều 78.**

Những ngày nghỉ được hưởng lương hàng năm:

- Nghỉ 03 ngày Eid Eh-Filr
- Nghỉ 03 ngày Eid Al-Adha
- Nghỉ 01 ngày độc lập
- Nghỉ 03 ngày làm việc được chủ chỉ định

Nếu do điều kiện công việc, yêu cầu người lao động làm việc vào những ngày nghỉ trên thì sẽ áp dụng Điều 75 của luật này.

#### **Điều 79.**

Người lao động hoàn thành một năm làm việc theo hợp đồng thì được nghỉ phép năm có hưởng lương. Nếu thời gian làm việc ít hơn 5 năm thì được nghỉ 3 tuần phép, nếu làm việc từ 5 năm trở lên sẽ được nghỉ 4 tuần phép.

#### **Điều 81.**

Người lao động sẽ được trả lương thay cho phép năm tương ứng nếu như hợp đồng bị chấm dứt vì bất kỳ lý do gì.

### **Điều 82.**

Người lao động sẽ được hưởng thời gian nghỉ ốm nếu có giấy chứng nhận của bác sĩ như sau:

- 100% lương nếu như thời gian nghỉ ốm không vượt quá 2 tuần. Nếu nghỉ vượt quá thời gian cho phép thì được hưởng 50% trong 4 tuần tiếp theo.

- Nếu người lao động nghỉ ốm quá thời gian trên thì sẽ không được trả lương cho đến khi người đó tiếp tục công việc hoặc sẽ bị chấm dứt hợp đồng vì lý do sức khoẻ.

Hợp đồng lao động của người lao động có thể bị chấm dứt vì lý do sức khoẻ vào cuối tuần thứ 12 của thời gian nghỉ ốm nếu như có giấy chứng nhận của bác sĩ được chỉ định là người đó không còn đủ khả năng tiếp tục công việc đó. Trước khi kết thúc 6 tuần trong thời gian đó sẽ được hưởng chế độ nghỉ ốm có lương, chủ sử dụng sẽ trả lương theo luật định (Điều khoản này cũng được áp dụng trong trường hợp lao động bị chết vì ốm). Thời gian 12 tuần nghỉ ốm này sẽ được coi là thời gian thực hiện hợp đồng liên tục của người lao động.

### **Điều 85.**

Trong thời gian người lao động nghỉ phép, chủ sử dụng không được chấm dứt hợp đồng lao động hoặc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

## ***Điều khoản an toàn, sức khoẻ nghề nghiệp và sự quan tâm của xã hội***

### **Điều 100.**

Chủ sử dụng phải áp dụng các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động trong quá trình làm việc và người lao động phải có trách nhiệm thực hiện nghiêm túc các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động nói trên.

Nếu chủ sử dụng vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng, đe dọa đến sức khỏe và tính mạng của người lao động thì sẽ bị Bộ Lao động xử lý, có thể bị đóng cửa tạm thời hoặc vĩnh viễn nơi làm việc. Trong trường hợp này, chủ sử dụng sẽ phải trả lương cho toàn bộ công nhân trong thời gian nhà máy bị đóng cửa.

#### **Điều 101.**

Người lao động không được vi phạm nội quy an toàn lao động, không được có ý định cản trở nhiệm vụ hướng dẫn của chủ sử dụng liên quan đến vấn đề sức khỏe hoặc có ý định phá hoại các trang thiết bị bảo vệ an toàn.

#### **Điều 111.**

Các điều khoản trên không được áp dụng trong các trường hợp sau đây:

- Người lao động bị thương do cố ý gây thương tật cho mình.
- Người lao động bị thương hoặc chết mà nguyên nhân do ảnh hưởng của chất ma túy hoặc chất kích thích có cồn.
- Người lao động vi phạm các chỉ dẫn của chủ sử dụng liên quan đến việc bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp hoặc an toàn lao động.
- Người lao động từ chối kiểm tra sức khỏe hay chữa trị bệnh khi không có lý do chính đáng.

#### **Điều 112.**

Nếu có tranh chấp xảy ra giữa người lao động và chủ sử dụng về khả năng tiếp tục công việc của người lao động hoặc các vấn đề sức khỏe khác có liên quan đến vết thương, bệnh tật hoặc các biện pháp chữa trị được áp dụng thì Bộ Lao động sẽ đưa tranh chấp đó đến cơ quan y tế có thẩm quyền để đưa ra quyết định cuối cùng.

#### **Điều 114.**

Chủ sử dụng sẽ bồi thường cho người mất khả năng lao động trong thời gian không quá 15 ngày kể từ ngày chứng nhận mất khả năng lao động hoặc từ ngày thông báo kết quả phản ánh tình trạng mất khả năng lao động.

Nếu người lao động bị chết thì chủ sử dụng sẽ gửi tiền bồi thường đến toà án trong thời gian không quá 15 ngày kể từ ngày người đó bị chết, toà án sẽ gửi số tiền bồi thường đó cho thân nhân người bị nạn theo các điều khoản của luật Đạo Hồi hoặc luật địa phương được áp dụng ở nước của người bị nạn. Nếu 3 năm không xác định được người được hưởng số tiền này thì sẽ gửi vào quỹ.

### ***Các tổ chức của người lao động***

#### **Điều 119.**

Các tổ chức của người lao động bị cấm trong các trường hợp sau đây:

- Tham gia vào các hoạt động tôn giáo, chính trị
- Tham gia vào in ấn, phân phát tờ rơi, lãng mạ đất nước hoặc Chính phủ của đất nước Ca-ta.
- Tham gia vào các hoạt động tài chính vì bất cứ tính chất nào
- Nhận quà và vật hiến tặng mà không được sự đồng ý của Bộ

Bộ trưởng có thể giải tán nếu tổ chức đó vi phạm một trong những điều cấm nói trên.

#### **Điều 120.**

Người lao động có thể đình công nếu như sự thoả thuận với chủ sử dụng không đạt được kết quả, việc đình công phải tuân theo các quy định sau:

- Được sự đồng ý của 3/4 các thành viên trong tổ chức chung của người lao động.
- Báo cho chủ sử dụng 2 tuần trước khi đình công và được sự tán thành của Bộ Lao động sau khi trao đổi với Bộ Nội vụ nêu rõ thời gian và địa điểm đình công.
- Không được làm ảnh hưởng đến tài sản của đất nước, sự an toàn của từng cá nhân.
- Không được đình công ở những nơi công cộng có tính chất quan trọng như: trạm xăng dầu, khí đốt, các ngành công nghiệp điện, nước, cảng biển, sân bay, bệnh viện, bến tàu xe...

- Không được tiến hành đình công trước khi đàm phán dàn xếp ôn hoà giữa người lao động và chủ sử dụng.

### ***Kiểm tra công việc***

#### **Điều 138.**

Các điều tra viên có các quyền hạn sau:

- Vào những nơi làm việc trong thời gian làm việc mà không cần báo trước để tiến hành điều tra sổ sách, hồ sơ hoặc các giấy tờ khác liên quan đến công nhân về việc tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp.

- Lấy các mẫu nguyên vật liệu được sử dụng trong công ty để điều tra máy móc, thiết bị và các phương tiện bảo hộ lao động, an toàn và vệ sinh lao động, cần thông báo cho chủ sử dụng biết mục đích của việc lấy mẫu này.

- Điều tra nơi ăn ở và các trang thiết bị gia đình của người lao động xem có đảm bảo an toàn sức khoẻ hay không.

- Thẩm tra chủ sử dụng hoặc đại diện của nhà máy với sự có mặt của công nhân và nhân chứng có liên quan đến bất kỳ vấn đề nào trong việc thi hành pháp luật.

### ***Các hình phạt***

#### **Điều 144.**

Bất kỳ ai vi phạm các khoản 7,12,19,21,22,23,27,28,35 và các điều khoản phụ 2 của Điều 39,46, 47,48, 57, 58, 73, 74, 75, 77, 91, 92, 95, 97, 99, 106, 115 và 139 của Bộ Luật này sẽ bị phạt tiền từ 2.000 Riyals đến 5.000 Riyals.

#### **Điều 145.**

Bất kỳ ai vi phạm các khoản 29, 33, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 103, 104, 105, 108, 122 và 133 của Bộ Luật này sẽ bị phạt tù với thời hạn không quá 1 tháng và phạt tiền từ 2.000 Riyals 6.000 Riyals. Nếu các vụ vi phạm liên quan đến việc tuyển dụng lao động nước ngoài thì toà án có thể áp dụng hình phạt đối với bên thứ 3 và toà có thể ra lệnh đóng cửa công ty, huỷ bỏ bằng nghề.

**\* Yêu cầu giữ bí quyết nghề nghiệp:**

Nếu tính chất công việc cho phép người lao động nắm được các thông tin về khách hàng và bí mật nghề nghiệp của nhà máy, trong hợp đồng lao động có thể đưa ra điều khoản thoả thuận: sau khi hợp đồng chấm dứt người lao động sẽ không được cạnh tranh với chủ sử dụng hoặc tham gia vào bất kỳ công việc kinh doanh nào có khả năng cạnh tranh với chủ sử dụng.

Tuy nhiên, để điều kiện này có hiệu lực người lao động khi ký hợp đồng lao động phải từ 21 tuổi trở lên và phải có giới hạn về thời gian, địa điểm, tính chất và mục đích bảo vệ lợi ích của chủ sử dụng.

**Một số điều cấm kỵ của đạo hồi**

1. Rượu và các loại nước uống có chất kích thích mạnh
2. Thuốc kích thích và các chất ma túy
3. Thịt chó, thịt lợn, các loại thức ăn có thịt chó, thịt lợn và tiết canh các loại
4. Tranh ảnh, phim và sách báo khiêu dâm
5. Sách báo chống Đạo Hồi và Chính phủ của họ
6. Cờ bạc và các thứ dùng để chơi cờ bạc.
7. Đứng, ngồi gằn, hỏi, nhìn hoặc nói chuyện với phụ nữ
8. Tuyên truyền các chủ nghĩa mà họ không thích
9. ăn, ốc, hến, trai, sò
10. Bắt, săn bắn chim
11. Tự ý lấy đồ đạc của họ mà không được phép
12. Gây thương tích thân thể cho người khác
13. Đưa các thứ cho họ bằng tay trái
14. Cởi trần khi tiếp xúc với họ
15. Tiêu tiện ở chỗ có người
16. ăn, hút thuốc ở nơi công cộng khi đang trong tháng Ramadan (Tháng nhịn ăn uống ban ngày).
17. Gây ồn ào khi có người cầu kinh
18. Đi trước mặt người đang cầu kinh
19. Vào nhà thờ Hồi giáo mà không cởi giày và không sạch sẽ
20. Bàn luận về tôn giáo hoặc chính trị mà họ không thích
21. Vào nhà riêng hoặc nơi ở của người khác khi chưa được mời
22. Nói chuyện với người khác khi đang tiêu tiện, đại tiện
23. Mặc quần áo thiếu lịch sự hoặc rách bần
24. Ngồi chân chữ ngũ mà để bàn chân trái quay về phía họ hoặc dùng chân để chỉ một vật nào đó
25. Dùng giấy có ảnh tổng thống để làm việc khác



26. Vỡ vào mộng họ dù là người thân

27. Các hành vi khác chống lại Đạo Hồi.

## Mục lục

<i>Nội dung</i>	<i>Trang</i>
<b><i>Lời giới thiệu</i></b>	2
<b><i>Phần một:</i></b> Một số nét cơ bản về đất nước con người Ca-ta	3
I. Giới thiệu về đất nước, con người Ca-ta	3
II. Một số loại giấy tờ dùng cho người nước ngoài làm việc tại Ca-ta	12
<b><i>Phần hai:</i></b> Những điều cần lưu ý khi làm việc tại Ca-ta	14
I. Điều kiện làm việc	14
II. Hợp đồng lao động	17
III. Yêu cầu cần thiết đối với lao động Việt Nam đi làm việc tại Ca-ta	21
IV. Trình tự giải quyết khiếu nại, tố cáo và một số địa chỉ liên lạc khi cần thiết	25
V. Hành trang của lao động Việt Nam khi đi làm việc tại Ca-ta	27
<b><i>Phần ba:</i></b> Luật lao động Ca-ta ( <i>Lược trích những điều luật liên quan đến người lao động</i> )	29
Một số điều cấm kỵ của Đạo Hồi	39