

LAW for ASEAN

and for all



การปฏิรูประบบแรงงานในกาตาร์

กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรกของกาตาร์ และภูมิภาคตะวันออกกลาง และการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน

กาตาร์เป็นประเทศที่เผชิญกับปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานอันเนื่องมาจากการใช้ระบบคาฟาลา (Kafala) ซึ่งเป็นระบบที่ผูกมัดและปิดกั้นโอกาสสำหรับแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานและการเดินทางออกนอกประเทศที่กำหนดให้ต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้าง (หนังสือรับรองการไม่คัดค้าน) รวมถึงปัญหาจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ไม่ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิแรงงานเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องเข้าจัดระเบียบด้วยการปฏิรูประบบแรงงานและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐาน โดยในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ ได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้าน (Law No. 17 of 2020 on Setting the Minimum Wage for Workers and Domestic Workers) ซึ่งเป็นประเทศแรกในภูมิภาคตะวันออกกลางที่มีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ ได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานให้คุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. ๒๐๒๐

- กำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐานขั้นต่ำสำหรับแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้าน ๑,๐๐๐ เรียลกาตาร์ต่อเดือน (หรือราว ๘,๖๐๐ บาท)
- กำหนดให้นายจ้างจัดสรรเงินค่าที่พักอาศัยให้กับลูกจ้าง ๕๐๐ เรียลกาตาร์ต่อเดือน (หรือราว ๔,๓๐๐ บาท) และค่าอาหาร ๓๐๐ เรียลกาตาร์ (หรือราว ๒,๕๐๐ บาท)

เว้นแต่ นายจ้างจะจัดสวัสดิการดังกล่าวให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอแล้ว



การยกเลิกหนังสือรับรองการไม่คัดค้าน (No Objection Certificate: NOC) และข้อกำหนดการเลิกสัญญาก่อนสิ้นสุดระยะเวลาจ้าง

- แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการเข้าและออกประเทศของแรงงานต่างชาติ ค.ศ. ๒๐๑๕ (Law No. [21] of 2015 regulating the entry and exit of expatriates and their residence) และกฎหมายแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๔ (Labour Law No. 14 of 2004) ให้สิทธิแรงงานต่างชาติในการเดินทางออกนอกประเทศหรือเปลี่ยนงานได้ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องมีหนังสือรับรองการไม่คัดค้าน (No Objection Certificate) จากนายจ้าง แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าตามกรอบเวลาที่กำหนด
 - กรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน ๒ ปี ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๑ เดือน
 - กรณีทำงานมาแล้วมากกว่า ๒ ปี ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๒ เดือนอนึ่ง หากแรงงานต่างชาติเดินทางออกนอกประเทศโดยมิได้แจ้งให้นายจ้างทราบจะถูกห้ามมิให้เข้าประเทศเป็นระยะเวลา ๑ ปี



การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ

- กำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการระดับข้อพิพาทแรงงานเพื่อกำหนดที่วินิจฉัยและประเมินข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการระดับข้อพิพาทแรงงานจะประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลชั้นต้นที่ได้รับการแต่งตั้งจากศาลสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชี
- กำหนดห้ามมิให้บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลจ้างแรงงานต่างชาติโดยไม่ทำเป็นสัญญา หรือจัดหาแรงงานต่างชาติ (recruiter) เพื่อทำงานให้บุคคลอื่น แต่กระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมอาจอนุญาตให้ผู้จัดหาแรงงานต่างชาติส่งแรงงานต่างชาติไปทำงานให้กับนายจ้างอื่นได้ไม่เกิน ๖ เดือน และกระทรวงฯ อาจอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานให้กับนายจ้างอื่นได้ตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดจะต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย



ดูบทความฉบับเต็มและบทความอื่น ๆ ได้ที่
lawforasean.krisdika.go.th



ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา