



**การปฏิรูประบบแรงงานในกาตาร์: กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรก
ของกาตาร์และภูมิภาคตะวันออกกลาง และการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน***

ลัฐกา เนตรทัศน์**

บทนำ

การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศเป็นเจตนารมณ์สำคัญของวิสัยทัศน์กาตาร์ ค.ศ. ๒๐๓๐ (Qatar National Vision 2030) โดยเฉพาะกรอบนโยบายด้านการพัฒนามนุษย์ที่มุ่งเน้นถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานท้องถิ่นและสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติ เนื่องจากตลาดแรงงานเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ^๑ โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติที่มีสัดส่วนมากถึงร้อยละ ๙๕ ของตลาดแรงงานในประเทศ^๒ ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับสิทธิของแรงงานและสร้างตลาดแรงงานที่มีมาตรฐานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนามนุษย์ตามวิสัยทัศน์แห่งชาติ กระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมจึงได้เริ่มดำเนินโครงการปฏิรูประบบแรงงานในกาตาร์ด้วยการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๔ ให้คุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๒๐ ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้าน ฉบับที่ ๑๗ ค.ศ. ๒๐๒๐ (Law No. 17 of 2020 on Setting the Minimum Wage for Workers and Domestic Workers) ซึ่งกาตาร์เป็นประเทศแรกในภูมิภาคตะวันออกกลางที่มีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว^๓ บทความฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอถึงการปฏิรูประบบแรงงานในประเทศกาตาร์ การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานฉบับใหม่และการแก้ไขกฎหมายแรงงานเพื่อสะท้อนถึงความพยายามสร้างตลาดแรงงานให้มีมาตรฐานและการพัฒนามนุษย์ตามวิสัยทัศน์ของประเทศ

* บทความนี้เผยแพร่เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

** บุคลากรจัดทำข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๑ General Secretariat for Development Planning. (2008). *Qatar National Vision 2030*. Doha: General Secretariat For Development Planning.

^๒ Planning and Statistic Authority State of Qatar. (2018). *Labour Force Sample Survey 2018*. Doha: Planning and Statistic Authority State of Qatar.

^๓ International Labour Organization. (2020, August 30). *Dismantling the kafala system and introducing a minimum wage mark new era for Qatar labour market*. Retrieved September 22, 2020, from International Labour Organization: https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754391/lang-en/index.htm



การปฏิรูประบบแรงงานในกาตาร์: กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรกของกาตาร์ และภูมิภาคตะวันออกกลาง และการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน

เดิมแรงงานต่างชาติในประเทศกาตาร์อยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบคาลาฟา (Kafala System) ซึ่งเป็นระบบเดียวกับกลุ่มประเทศบริเวณอ่าวเปอร์เซีย (Persian Gulf States)^๔ ใช้เป็นกรอบในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดความผูกพันทางกฎหมายระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขการจ้าง สัญญาจ้าง การขอใบอนุญาตทำงาน และกำหนดให้ลูกจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง เช่น การเปลี่ยนงาน การเดินทางออกนอกประเทศ การเข้าบ้าน และการขอรับใบอนุญาตขับรถจะต้องได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะยึดถือหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้ได้ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้าง และมีสิทธิที่จะส่งแรงงานต่างชาติกลับประเทศได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า รวมถึงห้ามแรงงานดังกล่าวกลับเข้าประเทศได้^๕ อย่างไรก็ตาม แม้การใช้ระบบดังกล่าวทำให้นายจ้างสามารถจ้างงานแรงงานต่างชาติระยะยาวได้ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นระบบที่ปิดกั้นโอกาสในการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง เนื่องจากระบบดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องขออนุญาตหรือได้รับหนังสือรับรองการเปลี่ยนงาน (No Objection Certificate) จากนายจ้าง อีกทั้งกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างและการเลิกจ้างไว้อย่างชัดเจน^๖ นอกจากนี้ ระบบคาลาฟายังเป็นระบบที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของแรงงาน เช่น กรณีผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิของสหประชาชาติแสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างเมื่อมีการขอใบรับรองการเปลี่ยนงาน รวมถึงอุปสรรคในการเข้าถึงระบบยุติธรรมของแรงงานต่างชาติเมื่อต้องเผชิญกับการละเมิดสิทธิโดยนายจ้าง^๗ กรณีองค์กรอิสระด้านการเรียกร้องสิทธิมนุษยชน (Amnesty International) สนับสนุนให้มีการยกเลิกระบบคาลาฟา โดยเฉพาะปัญหาเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมและไม่ตรงเวลา ข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานและการเดินทางกลับประเทศของแรงงานต่างชาติ ซึ่งปิดกั้นและละเมิดสิทธิของแรงงานต่างชาติ^๘ และด้วยตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติในการจัดการปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ การเติบโตอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนความซับซ้อนของเทคโนโลยี จึงจำเป็นที่จะต้องที่จะต้องมีพัฒนาตลาดแรงงานให้มีมาตรฐานด้วยการสร้างแรงจูงใจและการเตรียมความพร้อมด้านสถาบันเพื่อการคุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยของแรงงาน เพื่อเป้าหมายในการดึงดูด

^๔ หมายถึง ประเทศอิรัก สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซาอุดีอาระเบีย กาตาร์ คูเวต บาห์เรน โอมาน และอิหร่าน

^๕ *Kafala and the Qatar Labor Law*. (n.d.). Retrieved September 23, 2020, from Qatar Labor Law: <https://qatarlaborlaw.com/#kafala-and-the-qatar-labor-law>

^๖ Migrant Forum in Asia Secretariat. (n.d.). Reform of the Kafala (Sponsorship) System. *Policy Brief*, 1. Retrieved from <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>

^๗ *UN rights expert calls for protection of migrant workers in Qatar*. (2019, September 11). Retrieved September 27, 2020, from Business and Human Right Resource Centre: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/un-rights-expert-calls-for-protection-of-migrant-workers-in-qatar/>

^๘ *Qatar 2022: 'Forced labour' at World Cup stadium*. (2016, March 31). Retrieved September 27, 2020, from BBC: <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-35931031>



แรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศ^๙ จึงก่อให้เกิดแนวคิดในการปฏิรูประบบแรงงานในประเทศ โดยแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานให้มีความเป็นธรรมเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน เช่น การใช้ระบบคุ้มครองค่าจ้าง (Wage Protection System) โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง^{๑๐} การกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานรัฐในการเอกสารประจำตัวให้กับแรงงานต่างชาติ^{๑๑} การแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับการขออนุญาตออกนอกประเทศของแรงงาน โดยให้ลูกจ้างยื่นขออนุญาตต่อหน่วยงานของรัฐแทนการยื่นต่อนายจ้าง การยกเลิกสิทธิของนายจ้างในการยึดถือหนังสือเดินทางของลูกจ้าง เป็นต้น^{๑๒}

ทั้งนี้ การปฏิรูประบบแรงงานในกาตาร์ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ การบังคับใช้กฎหมายฉบับใหม่และแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ของแรงงานท้องถิ่นและแรงงานข้ามชาติยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. ๒๐๒๐ (Law No. 17 of 2020 on Setting the Minimum Wage for Workers and Domestic Workers)

เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๒๐ กาตาร์ได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้าน ฉบับที่ ๑๗ ค.ศ. ๒๐๒๐ (Law No. 17 of 2020 on Setting the Minimum Wage for Workers and Domestic Workers)^{๑๓} กฎหมายดังกล่าวให้อำนาจแก่รัฐมนตรีกระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าครองชีพ ซึ่งได้แก่ค่าที่พักอาศัยและค่าอาหาร เพื่อเป็นมาตรฐานและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับแรงงานในกาตาร์ โดยอัตราดังกล่าวจะพิจารณาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและความเหมาะสม ในกรณีที่สัญญาจ้างได้กำหนดค่าจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงนั้นจะใช้บังคับมิได้ และนายจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยกระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมจะประสานกับนายจ้างเพื่อแก้ไขสัญญาที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย^{๑๔} แต่ในกรณีนายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

^๙ อังแล้ว เชนอรรถที่ ๑.

^{๑๐} ตามมาตรา ๖๖ ของพระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมาย ฉบับที่ ๑ ค.ศ. ๒๐๑๕
ดูคำแปลกฎหมายฉบับภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ที่
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/99861/119423/F122558500/OAT99861%20Eng.pdf>

^{๑๑} แต่เดิมตามระบบอุปถัมภ์หรือระบบคาลาเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดการเกี่ยวกับเอกสารการทำงานหรือเอกสารประจำตัวของแรงงานต่างชาติ

^{๑๒} อังแล้ว เชนอรรถที่ ๕.

^{๑๓} ดูคำแปลกฎหมายฉบับภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ที่
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/legaldocument/wcms_754880.pdf

^{๑๔} *Statement from the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs on New Minimum Wage and Labour Mobility Law.* (2020, August 30). Retrieved September 26, 2020, from Government Communication Office: <https://www.gco.gov.qa/en/top-news/adlsa-statement-minimum-wage-noc/>



ข้อตกลงนั้นยังคงใช้บังคับได้ต่อไป สำหรับอัตราค่าจ้างพื้นฐานขั้นต่ำตามที่รัฐมนตรีกระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมกำหนดสำหรับแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานทำงานบ้านคือ ๑,๐๐๐ เรียลกาตาร์ ต่อเดือน (หรือราว ๘,๖๐๐ บาท) ค่าที่พักอาศัยที่นายจ้างต้องให้แก่ลูกจ้าง ๕๐๐ เรียลกาตาร์ต่อเดือน (หรือราว ๔,๓๐๐ บาท) และค่าอาหาร ๓๐๐ เรียลกาตาร์ (หรือราว ๒,๕๐๐ บาท) ต่อเดือน เว้นแต่นายจ้างจะจัดสวัสดิการดังกล่าวไว้กับลูกจ้างไว้อย่างเพียงพอแล้ว นอกจากนี้ กฎหมายกำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Commission) เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาและทบทวนการปรับอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ^{๑๕}

๒. การยกเลิกหนังสือรับรองการเปลี่ยนงาน (No Objection Certificate) และข้อกำหนดการเลิกสัญญาก่อนสิ้นสุดระยะเวลาจ้าง

ตามกฎหมาย ฉบับที่ ๑๙ ค.ศ. ๒๐๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการเข้าและออกประเทศของแรงงานต่างชาติ ค.ศ. ๒๐๑๕ (Law No. 19 of 2020 amending certain provisions of Law No. 21 of 2015 related to organizing the entry and exit of expatriates and their residence)^{๑๖} กำหนดให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๑ ว่าด้วยการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ โดยให้สิทธิแก่แรงงานต่างชาติในการเปลี่ยนนายจ้างได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมกำหนด^{๑๗} ซึ่งตามกฎหมายฉบับที่ ๑๘ ค.ศ. ๒๐๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๔ (Law No. 18 of 2020 amending certain provisions of Labor Law No. 14 of 2004)^{๑๘} ได้ให้สิทธิแก่แรงงานต่างชาติในการเดินทางออกนอกประเทศหรือเปลี่ยนงานได้ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องมีหนังสือรับรองการเปลี่ยนงาน (No Objection Certificate) จากนายจ้าง และกำหนดให้ฝ่ายเลิกสัญญาต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าตามกรอบเวลาที่กำหนด กล่าวคือ กรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน ๒ ปี ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๑ เดือน และกรณีทำงานมาแล้วมากกว่า ๒ ปี ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๒ เดือน หากมิได้มีการบอกกล่าวตามกำหนดฝ่ายเลิกสัญญาต้องจ่ายค่าชดเชยให้อีกฝ่ายหนึ่งแทนการบอกกล่าว และหากแรงงานต่างชาติเดินทางออกนอกประเทศโดยมิได้แจ้งให้นายจ้างทราบจะถูกห้ามมิให้เข้าประเทศเป็นระยะเวลา ๑ ปี^{๑๙} อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกสัญญาด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือเหตุผลอื่น

^{๑๕} สรุปคำแปลกฎหมายฉบับภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดูได้ที่ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/legaldocument/wcms_754880.pdf

^{๑๖} ดูคำแปลกฎหมายฉบับภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ที่ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/legaldocument/wcms_754881.pdf

^{๑๗} **Article 21**
An expatriate worker can change employer, as per the established procedures at the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

^{๑๘} ดูคำแปลกฎหมายฉบับภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ที่ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/legaldocument/wcms_754882.pdf

^{๑๙} **Article 49**



ซึ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างงาน นายจ้างจะต้องแจ้งให้กระทรวงทราบอย่างน้อย ๑๕ วันก่อนการเลิกจ้าง และส่งคำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุในการเลิกจ้าง จำนวน และประเภทของแรงงานที่จะได้รับผลกระทบ ระยะเวลาเลิกจ้าง และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กระทรวงกำหนด ทั้งนี้ ตามมาตรา ๕๒ ทวิ ที่แก้ไขใหม่^{๒๐}

นอกจากนี้ ตามมาตรา ๓๙ ได้เปิดโอกาสให้มีการตกลงกำหนดช่วงเวลาการทดลองงาน ซึ่งจะต้องไม่เกิน ๖ เดือนนับแต่วันเริ่มจ้าง และแรงงานคนหนึ่งจะอยู่ในช่วงทดลองงานกับนายจ้างคนหนึ่งได้ เพียงครั้งเดียว โดยนายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างในช่วงทดลองงานได้ หากเห็นว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปแต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือนก่อนสิ้นสุดสัญญา และลูกจ้างสามารถเลิกสัญญาในเวลาทดลองงานโดยต้องบอกกล่าวแก่นายจ้างเดิมทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย ๑ เดือนก่อนวันสิ้นสุดสัญญา ในกรณีที่ลูกจ้างต้องการเลิกสัญญาจ้างและเดินทางออกนอกประเทศจะต้องบอกกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรแก่นายจ้างตามระยะเวลาที่ตกลงกันของทั้งสองฝ่าย โดยระยะเวลาในการบอกกล่าวจะต้องไม่เกิน ๒ เดือน หากฝ่ายใดเลิกสัญญาโดยไม่บอกกล่าวอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างพื้นฐาน แต่ไม่ว่าจะเป็นกรณีใด หากแรงงานต่างชาติดำเนินทางออกนอกประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจะไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศเป็นเวลา ๑ ปีนับตั้งแต่วันที่เดินทางออกนอกประเทศ^{๒๑}

After the end of the probation period, or if the contract does not include a probation period, either party may terminate the employment contract at any time without cause, in which case the party wishing to terminate the contract shall notify the other party in writing of their intent to terminate the employment contract in accordance with the notice period, as specified below:

- During the first two years of employment, the notice period shall be a month.
- After the first two years of employment, the notice period shall be two months.

Upon contract termination without observing such notice periods, the terminating party shall be under the obligation to pay the other party compensation in lieu of notice, equivalent to the worker's basic wage for the notice period or the remaining part of the notice period.

In all cases, if a foreign worker leaves the country without honouring the provisions set out in the present article, they shall not be granted a work permit in the country for one year as of the date of their departure.”

^{๒๐} **Article 52 bis**

Without prejudice to the notice periods that must be respected when terminating an employment contract as stipulated in the present Law, when the employer contemplates terminating the employment contract for economic, structural or other reasons that are not related to the employment contract, they shall notify the Ministry, at least 15 days before termination, and submit a written statement of the reasons for the termination, the number and categories of workers likely to be affected, the period over which the termination is intended to be carried out and other relevant information requested by the Ministry.

^{๒๑} **Article 39**

It may be stipulated in the employment contract that the worker shall be subject to a probation period that both parties agree upon, provided that the probation period does not exceed six months from the employment start date.

The worker shall not be subject to more than one probation period with the same Employer.



๓. การตั้งคณะกรรมการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ตามกฎหมาย ฉบับที่ ๑๘ ค.ศ. ๒๐๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๔ (Law No. 18 of 2020 amending certain provisions of Labor Law No. 14 of 2004) กำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการระงับข้อพิพาทแรงงานทำหน้าที่ในการวินิจฉัยและประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยคณะกรรมการระงับข้อพิพาทแรงงานจะประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลชั้นต้นที่ได้รับการแต่งตั้งจากศาลสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชี ทั้งนี้ การตั้งคณะกรรมการ หลักเกณฑ์ วิธีการ วิธีการพิจารณาวินิจฉัย และค่าตอบแทนให้เป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีและศาลสูง^{๒๒}

The employer may terminate the employment contract within the probation period if he/she finds out that the worker is unfit to carry out his/her duties, provided that the Employer notifies the worker at least one month before the termination date of the contract.

The worker may terminate the employment contract within the probation period, provided he/she complies with the following:

1. If the worker wishes to work for a new employer, he/she must notify his/her current employer in writing of his/her intent to terminate the employment contract at least one month before the date of termination. The new employer shall compensate the current employer a portion of the recruitment fees and the air ticket, if any, provided that the amount does not exceed the equivalent of two months of the worker's basic wage.

2. If the worker wants to terminate the contract and leave the country, he/she must notify his/her employer in writing of his/her intent to terminate the employment contract, in accordance with the notice period agreed between the two parties, provided that such notice period does not exceed two months.

If either party terminates the contract without abiding by the notice periods stipulated in this article, they shall be required to pay to the other party a compensation equivalent to the worker's basic wage for the notice period or the remaining part of the notice period.

In all cases, if a foreign worker leaves the country without honouring the conditions set out in the present article, he/she shall not be granted a work permit in the country for one year as of the date of their departure.”

^{๒๒} Article 115 bis

A “Labour Dispute Settlement Committee” or more shall be established at the Ministry and each shall be presided by a judge from the Court of First Instance selected by the Supreme Judicial Council, and shall include a number of members, one of whom shall have experience in Accounting.

The Committee's establishment, rules and procedures, decision enforcement mechanism, and remuneration shall be determined by a decision of the Council of Ministers, in coordination with the Supreme Judicial Council.

The Committee's members shall be nominated by a decision of the Minister, in coordination with relevant authorities.

The Committee's Secretariat shall consist of one or more Ministry staff member(s), whose appointment, mandate and remuneration shall be determined by a decision of the Minister.”



๔. การกำหนดเงื่อนไขอื่นเกี่ยวกับการจ้างงาน

ตามกฎหมาย ฉบับที่ ๑๙ ค.ศ. ๒๐๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการเข้าและออกประเทศของแรงงานต่างชาติ ค.ศ. ๒๐๑๕ (Law No. 19 of 2020 amending certain provisions of Law No. 21 of 2015 related to organizing the entry and exit of expatriates and their residence) กำหนดห้ามมิให้บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลจ้างแรงงานต่างชาติโดยไม่ทำเป็นสัญญา หรือรับหาแรงงานต่างชาติ (recruiter) เพื่อทำงานให้บุคคลอื่น แต่กระทรวงพัฒนาแรงงานและกิจการสังคมอาจอนุญาตให้ผู้รับหาแรงงานต่างชาติส่งแรงงานต่างชาติไปทำงานให้กับนายจ้างอื่นได้ไม่เกิน ๖ เดือน และสามารถขยายระยะเวลาได้หนึ่งครั้ง โดยจะขยายได้ไม่เกิน ๖ เดือน และกระทรวงฯ อาจอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานให้กับนายจ้างอื่นได้ตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดจะต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย^{๒๓}

บทสรุป

กาตาร์เป็นประเทศที่เผชิญกับปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานอันเนื่องมาจากระบบแรงงานเดิมที่ให้สิทธินายจ้างในการควบคุมลูกจ้างอย่างเต็มที่ และปัญหาจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ไม่ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานเท่าที่ควร จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้าจัดระเบียบด้วยการปฏิรูประบบแรงงานและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น โดยในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ เกิดเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในระบบแรงงานของกาตาร์ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การตั้งคณะกรรมการระดับข้อพิพาทแรงงาน การแก้ไขข้อกำหนดการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง และการเลิกสัญญา การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดการเดินทางออกนอกประเทศของแรงงานต่างชาติ ซึ่งไม่เพียงแต่จะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการปฏิรูประบบแรงงานของประเทศให้เป็นไปเป้าหมายการพัฒนามนุษย์ตามวิสัยทัศน์แห่งชาติ ค.ศ. ๒๐๓๐ และแสดงถึงความมุ่งมั่นของกาตาร์ในการสร้างตลาดแรงงานที่ดึงดูดแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไปเท่านั้น ในขณะเดียวกันก็เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างชาติในกาตาร์มากยิ่งขึ้นและเป็นการผลักดันให้เกิดการแข่งขันในตลาดแรงงานของกาตาร์ ตลอดจนเป็นกรณีศึกษาให้กับประเทศในภูมิภาคเดียวกันในการพัฒนากฎหมายแรงงานให้คุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างครอบคลุมยิ่งขึ้นอีกด้วย

^{๒๓} Article 23

Any natural or legal person cannot employ an expatriate worker without concluding an employment contract, or recruit expatriate workers to work for another party.

However, the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs may authorize a recruiter to detach expatriate workers to another employer for a period that does not exceed six months, renewable once for a maximum of six months.

The Ministry may also authorize an expatriate worker to work for a defined period for another employer, during hours other than the normal working hours.

In all instances, both the recruiter and the expatriate worker shall freely consent to the arrangement.”