



मूल प्रमुख पृष्ठ - माइग्रेंट कामगारों की रक्षा करने के लिए क़ानून

माइग्रेंट कामगारों के शोषण के समाधान के लिए नियोक्ता अनुपालन को सुदृढ़ करने के अधिनियम (Strengthening Employer Compliance Act) के तहत नए क़ानून बनाए गए हैं। ये क़ानून नियोक्ताओं तथा श्रमिक आपूर्ति श्रृंखला के अन्य व्यक्तियों को, किसी व्यक्ति का शोषण करने के लिए उसकी माइग्रेशन स्थिति का उपयोग करने से रोकते हैं। इनसे, सही तरीके से काम कर रहे व्यवसायों के लिए समान परिस्थितियाँ उत्पन्न करने में सहायता मिलती है।

1 जुलाई 2024 से लागू होने वाले इन नए क़ानूनों का उद्देश्य है:

- अस्थाई वीज़ा वाले माइग्रेंट कामगारों का शोषण में कमी लाना
- नियोक्ता द्वारा अनुपालन में वृद्धि लाना
- कामगारों के साथ होने वाले बर्ताव में सुधार लाना।

कार्य-संबंधित 3 ऐसे नए अपराध हैं जो प्रायोजकों (स्पांसरों), एवम् रोज़गार एजेंसियों सहित नियोक्ताओं के लिए निम्नांकित करना अवैध बनाते हैं:

- किसी अस्थाई वीज़ा-धारक के साथ उसके वीज़ा की कार्य-संबंधित शर्त का उल्लंघन करने के लिए ज़बरदस्ती करना या ऐसा करने के लिए उस पर दबाव डालना
- बिना वैध वीज़ा वाले गैर-नागरिक व्यक्ति पर कार्य-संबंधित व्यवस्था को स्वीकार करने या सहमत होने के लिए ज़बरदस्ती करना या दबाव डालना
- किसी कामगार का कार्य-स्थल पर शोषण करने के लिए उसकी अस्थाई वीज़ा स्थिति का उपयोग करना (जिसमें वर्तमान वीज़ा की शर्तें तथा भविष्य के वीज़ा आवेदनों की आवश्यकताओं से संबंधित स्थितियाँ भी शामिल हैं)

ये क़ानून, कार्य से संबंधित ऐसी विभिन्न प्रकार की स्थितियों पर लागू होते हैं जिनमें शोषण होने की संभावना होती है। इस प्रकार की स्थितियों में निम्नांकित स्थितियाँ शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं:

- किसी माइग्रेंट कामगार को उसके काम के लिए कम पैसे देना
- किसी माइग्रेंट कामगार पर, उसके वीज़ा की शर्तों में जितने घंटे काम करने की अनुमति है उससे अधिक घंटे काम करने के लिए दबाव डालना
- किसी माइग्रेंट कामगार को उसका वीज़ा रद्द करने की धमकी देना (नियोक्ताओं द्वारा वीज़ा रद्द नहीं किया जा सकता है)
- किसी माइग्रेंट कामगार से उसका पासपोर्ट सौंपने के लिए ज़बरदस्ती करना
- किसी माइग्रेंट कामगार को उसकी इच्छा के विरुद्ध यौन क्रिया-कलापों में संलग्न होने के लिए ज़बरदस्ती करना
- किसी माइग्रेंट कामगार पर, खराब आवास, अपर्याप्त भोजन या चौबीसों घंटे नल के पानी और बिजली की सुविधा के अभाव जैसी, रहने की अनुचित परिस्थितियाँ स्वीकार करने के लिए दबाव डालना।

ये क़ानून सभी माइग्रेंट कामगारों की रक्षा करते हैं, चाहे उनकी वीज़ा स्थिति कुछ भी हो। इसमें वे लोग शामिल हैं जिनके वीज़ा में कार्य करने के अधिकार हैं, जिनका वीज़ा समाप्त हो गया है और जो अपने वीज़ा की शर्तों का उल्लंघन करते हुए काम कर रहे हैं।

आप कार्य-स्थल पर शोषण की रिपोर्ट निम्नांकित में से किसी एक में दर्ज करवा सकते हैं:

- [फ़ेयर वर्क ऑम्बड्समन \(Fair Work Ombudsman\)](#)
- [बोर्डर वॉच](#)

आप गुमनाम रहकर रिपोर्ट दर्ज करवा सकते हैं।

उप-पृष्ठ ए - माइग्रेंट कामगारों के लिए जानकारी

अस्थायी माइग्रेंट कामगारों की कार्य-स्थल पर शोषण से रक्षा करने में सहायता के लिए क़ानून विद्यमान है।

कामगार राष्ट्रीय कार्य-स्थल क़ानूनों के तहत रक्षित हैं, चाहे उनकी ईमीग्रेशन की स्थिति कुछ भी हो। इसमें वे लोग शामिल हैं जिनके वीज़ा में कार्य करने के अधिकार हैं, जिनका वीज़ा समाप्त हो गया है और जो अपने वीज़ा की शर्तों का उल्लंघन करते हुए काम कर रहे हैं।

कार्य-स्थल पर शोषण की रिपोर्ट शुरू में ही कर दें।

आप निम्नांकित में से किसी से भी संपर्क कर सकते हैं:

- [फ़ेयर वर्क ऑम्बड्समन \(Fair Work Ombudsman\)](#)
- [बोर्डर वॉच \(Border Watch\)](#)

आप गुमनाम रहकर रिपोर्ट दर्ज करवा सकते हैं।

आप फ़ेयर वर्क ऑम्बड्समन (Fair Work Ombudsman) को 13 13 94 पर फ़ोन कर सकते हैं या एक [ऑनलाइन गुमनाम रिपोर्ट](#) भर सकते हैं।

नियोक्ताओं द्वारा आपके वीज़ा की शर्तों को निरस्त या परिवर्तित नहीं किया जा सकता है। आपके वीज़ा की स्थिति के बारे में, केवल गृह मामले विभाग (Department of Home Affairs), ऑस्ट्रेलियाई सीमा बल (Australian Border Force) सहित, द्वारा ही निर्णय लिए जा सकते हैं।

आपको अपने वीज़ा की शर्तों सहित अपने वीज़ा के नियम और अपने वीज़ा की समाप्ति तिथि मालूम होना महत्वपूर्ण है। सभी वीज़ाओं में ग़ैर-नागरिकों को ऑस्ट्रेलिया में काम करने की अनुमति नहीं होती है।

आप निःशुल्क तथा सुरक्षित [वीज़ा अधिकार सत्यापन ऑनलाइन \(वीईवीओ\) प्रणाली](#) का उपयोग करके अपने वीज़ा की शर्तों का पता लगा सकते हैं। आप अपने एप्प स्टोर से myVEVO एप्प भी डाउनलोड कर सकते हैं।

अपने [कामगार अधिकारों](#) के बारे में पढ़कर वेतन की दरों और कार्य-स्थल शर्तों के बारे में अधिक जानकारी प्राप्त करें।

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

क्या ये नए माइग्रेंट कामगार संरक्षण मुद्दों पर लागू होते हैं?

हाँ, यदि आप एक अस्थाई माइग्रेंट कामगार हैं, तो ये नए क़ानून शोषण से आपकी रक्षा करने और कार्य-स्थल के मुद्दों को सुलझाने में आपकी सहायता के लिए विद्यमान हैं।

नियोक्ताओं के कौनसे व्यवहार इन नए क़ानूनों के निशाने पर हैं?

उन स्थितियों में होने वाला शोषण इन नए क़ानूनों के निशाने पर है जिनमें कार्य से संबंधित और कार्य से असंबंधित मामले शामिल होते हैं जो या तो आपके कार्य-स्थल पर हो सकते हैं या फिर आपके कार्य से संबंधित हो सकते हैं। आपके नियोक्ता के लिए, निम्नांकित का हवाला देते हुए आपको धमकाना गैर-क़ानूनी है:

- आपके वीज़ा की शर्तें या कार्य करने का आपका अधिकार
- भविष्य के वीज़ा आवेदन
- आपके वीज़ा को रद्द करने का (नियोक्ताओं द्वारा न तो वीज़ा रद्द किया जा सकता है और न ही वीज़ा प्रदान किया जा सकता है)
- ऑस्ट्रेलिया से निष्कासित किए जाने का।

कम वेतन मिलना और आपके वीज़ा की शर्तों में जितने घंटे काम करने की अनुमति है उससे ज़्यादा घंटे काम करने के लिए आपके ऊपर दबाव डाला जाना, ये दोनों ही कार्य-स्थल पर शोषण के उदाहरण हैं।

आपके ऊपर अपना पासपोर्ट सौंपने के लिए या इच्छा के विरुद्ध यौन क्रिया-कलापों में संलग्न होने के लिए दबाव डाला जाना भी कार्य-स्थल पर शोषण के उदाहरण हैं।

नियोक्ता के किस प्रकार के व्यवहार गैर-क़ानूनी होते हैं इस बारे में आप मामलों का वर्णन (केस स्टडीज़) पढ़कर और अधिक जानकारी प्राप्त कर सकते हैं।

क्या मेरे वेतन का पता लगाने और मेरे कार्य के घंटों पर निगाह रखने का क्या कोई आसान तरीका है?

फेयर वर्क ऑम्बड्समन (Fair Work Ombudsman) के पास वेतन केलकुलेटर जैसे उपयोगी साधन होते हैं ताकि आप अपने वेतन और पारिश्रमिक का पता लगा सकें। आप record my hours एप्प का उपयोग करके शीघ्रता से और आसानी से अपने कार्य घंटों का रिकार्ड रख सकते हैं।

कार्य-स्थल पर मेरा शोषण किया गया है, परंतु मैं इसकी रिपोर्ट करने को लेकर चिंतित हूँ क्योंकि मुझे डर है कि मेरा वीज़ा रद्द किया जा सकता है। मैं क्या कर सकता/ती हूँ?

अगर कार्य-स्थल पर आपका शोषण किया गया है तो आपको सहायता मांगनी चाहिए। राष्ट्रीय कार्य-स्थल क़ानून कामगारों की रक्षा करते हैं चाहे उनकी ईमीग्रेशन स्थिति कुछ भी हो। बस शोषण की रिपोर्ट कर देने का अर्थ यह नहीं होता कि आपका वीज़ा रद्द कर दिया जाएगा।

अगर आपने अपने वीज़ा की कार्य से संबंधित किसी शर्त का उल्लंघन किया है तो भी, निश्चित प्रकार के वीज़ा धारक, वीज़ा रद्द होने से बचे रह सकते हैं।

यदि आपने कार्य-स्थल पर शोषण के कारण अपने वीज़ा की कार्य से संबंधित शर्तों का उल्लंघन किया है तो 'आश्वासन शिष्टाचार (Assurance Protocol)' कही जाने वाली मौजूदा व्यवस्था के अंतर्गत हम आपका वीज़ा रद्द नहीं करेंगे, जब तक कि:

- आपके पास फेयर वर्क ऑम्बुड्समन (Fair Work Ombudsman) की सलाह और समर्थन है और आप जाँच पड़ताल में उनकी सहायता कर रहे हैं
- आपका वीज़ा रद्द करने के लिए कोई अन्य कारण नहीं है (जैसे कि राष्ट्रीय सुरक्षा, व्यक्तित्व, स्वास्थ्य या धोखाधड़ी)
- आपने भविष्य में अपने वीज़ा की शर्तों का पालन करने की प्रतिबद्धता जताई है।

आश्वासन शिष्टाचार (assurance protocol) के बारे में और अधिक पढ़ें।

हम वीज़ा रद्द किए जाने से बचाने वाले इन संरक्षणों में सुधार करने के लिए काम कर रहे हैं। विवरण शीघ्र ही उपलब्ध हो जाएगा।

वेतन और शर्तों जैसी बातों के लिए माइग्रेंट कामगारों के पास क्या अधिकार और विशेषाधिकार होते हैं?

वीज़ाधारकों और माइग्रेंट कामगारों के कार्य-स्थल अधिकार और विशेषाधिकार के बारे में और अधिक पढ़ें।

मैं यह कैसे मालूम कर सकता हूँ कि कौन से नियोक्ताओं पर अस्थाई माइग्रेंट कामगारों को नौकरी पर रखने के लिए एक निश्चित अवधि तक रोक लागू है।

1 जुलाई 2024 से, माइग्रेंट कामगारों का गंभीर रूप से, बार-बार या जान-बूझकर शोषण करने के दोषी नियोक्ताओं पर एक निश्चित अवधि तक अन्य अस्थाई माइग्रेंट कामगारों को काम पर रखने की रोक लगाई जा सकती है। आपको निषिद्ध नियोक्ताओं की सूची ऑस्ट्रेलियाई सीमा सुरक्षा बल (Australian Border Force) की वेबसाइट पर मिल सकती है।

मेरे नियोक्ता को निषिद्ध घोषित कर दिया गया है। क्या मैं अब भी उनके लिए काम कर सकता हूँ?

हाँ, यदि आप ऐसा करने का निर्णय लेते हैं तो। यदि आप निषेध की घोषणा वाले दिन पहले से वहाँ काम करने वाले कामगार थे (ऑस्ट्रेलियाई सीमा सुरक्षा बल (Australian Border Force) की वेबसाइट देखें), तो अपने नियोक्ता के यहाँ काम करना जारी रखना है या नहीं, यह निर्णय आपका होगा।

उप-पृष्ठ बी - नियोक्ताओं तथा रोज़गार एजेंसियों के लिए जानकारी

नियोक्ताओं तथा रोज़गार एजेंसियों के लिए नियुक्तियों से संबंधित क़ानूनों का पालन करना आवश्यक है, जिनमें फेयर वर्क अधिनियम (Fair Work Act) तथा माइग्रेशन अधिनियम (Migration Act) के अंतर्गत बनाए गए क़ानून भी शामिल हैं।

कामगार, फेयर वर्क अधिनियम (Fair Work Act) द्वारा कवर होते हैं चाहे उनकी ईमीग्रेशन स्थिति कुछ भी हो। एक नियोक्ता के रूप में, अगर आप क़ानून तोड़ते हैं तो:

- आपको एक अनुपालन नोटिस मिल सकता है जिसमें आपको कोई विशेष कार्यवाही करने या कुछ करना बंद करने का निर्देश होगा
- आपको कोई विशेष कार्यवाही करने या कोई निश्चित व्यवहार बंद करने के लिए, क़ानूनी रूप से बाध्यकारी एग्रीमेंट का हिस्सा बनने की ज़रूरत हो सकती है जिसे प्रवर्तनीय (लागू करने योग्य) स्वीकृति कहा जाता है
- आपके ऊपर जुर्माना लगाया जा सकता है, या आपको अन्य संबंधित दण्ड भुगतने पड़ सकते हैं।

गंभीर, जानबूझकर या बार-बार किए गए उल्लंघनों के लिए, आपके ऊपर न्यायालय में मुकदमा चलाया जा सकता है। दण्डों में शामिल है:

- 2 वर्ष तक की जेल
- \$112,680 तक का जुर्माना (360 पेनल्टी युनिट्स)

गंभीर, जान-बूझकर या बार-बार शोषण के दोषी नियोक्ताओं पर एक निश्चित अवधि के लिए अन्य अस्थाई वीज़ा धारकों को काम पर रखने की रोक लगाई जा सकती है।

निषिद्ध नियोक्ताओं का नाम ऑस्ट्रेलियाई सीमा सुरक्षा बल (Australian Border Force की वेबसाइट पर सूची में शामिल कर दिया जाएगा और प्रतिबंध कि अवधि समाप्त होने के बाद उनके ऊपर अतिरिक्त रिपोर्ट करने की शर्त लागू होगी।

यदि आप इस निषेध का उल्लंघन करते हैं, उदाहरण के लिए निषेध की अवधि के दौरान अन्य अस्थाई वीज़ा धारकों को काम पर रखकर, तो आपके ऊपर न्यायालय में मुकदमा चलाया जा सकता है।

एक नियोक्ता या रोज़गार एजेंसी के रूप में अपनी ज़िम्मेदारियों को जानें

अस्थाई वीज़ा धारकों के नियोक्ता के रूप में, आपको अपनी नियोक्ता की ज़िम्मेदारियाँ मालूम होना आवश्यक है।

आप किसी माइग्रेंट कामगार को काम पर रखें उससे पहले, यह जाँच करना आपकी ज़िम्मेदारी है कि क्या वे क़ानूनी रूप से ऑस्ट्रेलिया में काम कर सकते हैं।

आप भावी कर्मचारी के लिए काम करने की शर्तों के बारे में ऑनलाइन प्रणाली वीईवीओ (VEVO) के माध्यम से निःशुल्क जानकारी प्राप्त कर सकते हैं। इसके लिए आपको संबंधित वीज़ा धारक की अनुमति लेना आवश्यक है।

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

ये नए नियम क्या हैं?

इन क़ानूनों में निम्नांकित पर ज़बरदस्ती करना, अवांछित रूप से प्रभाव या दबाव डालना एक दण्डनीय अपराध माना गया है:

- अस्थाई वीज़ाधारक पर, उसे नौकरी की वीज़ा से संबंधित किसी शर्त का उल्लंघन करने के लिए
- बिना वैध वीज़ा वाले गैर-नागरिक व्यक्ति पर, उसे नौकरी से संबंधित किसी व्यवस्था के लिए स्वीकृति देने के लिए
- अस्थाई वीज़ा के धारक पर, उसे कार्य से संबंधित किसी व्यवस्था के लिए स्वीकृति या सहमति देने के लिए।

बिना वैध वीज़ा वाले गैर-नागरिक व्यक्ति को काम के लिए भर्ती करना पहले से ही गैर-क़ानूनी है।

इन नए अपराधों में, किसी व्यक्ति का कार्य-स्थल पर शोषण करने के लिए उस व्यक्ति की ईमीग्रेशन या अस्थाई वीज़ा स्थिति (क्योंकि साथ में यह भविष्य के वीज़ा आवेदनों से जुड़ी हुई होती है) के उपयोग के लिए अतिरिक्त दण्ड जोड़े गए हैं।

कार्य के संबंध में एक व्यवस्था का क्या अर्थ होता है?

इसका मतलब कार्य-स्थल पर उत्पन्न हो सकने वाले, कार्य से संबंधित तथा कार्य से असंबंधित दोनों ही प्रकार के मामलों से है।

इन स्थितियों में शामिल हो सकता है:

- किसी माइग्रेंट कामगार को उसके काम के लिए कम पैसे देना
- उनका वीज़ा रद्द करने की धमकी देना (नियोक्ताओं द्वारा वीज़ा रद्द नहीं किया जा सकता है)
- किसी माइग्रेंट कामगार को उसकी इच्छा के विरुद्ध यौन क्रिया-कलापों में संलग्न होने के लिए ज़बरदस्ती करना।

इसमें वे स्थितियाँ भी शामिल हो सकती हैं जब किसी कामगार को निम्नांकित करने के लिए अवांछित रूप से प्रभावित किया जाता है, उस पर दबाव डाला जाता है या ज़बरदस्ती की जाती है:

- अपना पासपोर्ट सौंपने के लिए
- अपने वीज़ा की शर्तों में उन्हें जितने घंटे काम करने की अनुमति है उससे ज़्यादा घंटे काम करने के लिए
- खराब आवास, अपर्याप्त भोजन या चौबीसों घंटे नल के पानी और बिजली की सुविधा के अभाव जैसी, रहने की अनुचित परिस्थितियाँ स्वीकार करने के लिए।

यदि मैं क़ानून तोड़ दूँ तो क्या होता है?

ये नए क़ानून प्रवर्तन अधिकारियों को, परिस्थितियों के आधार पर यथोचित कार्यवाही करने के लिए अतिरिक्त साधन प्रदान करते हैं।

उदाहरण के लिए, कुछ परिस्थितियों में आपको कोई विशेष कदम उठाने या कुछ करना बंद करने का निर्देश देने वाला एक अवपालना नोटिस मिल सकता है ताकि आप क़ानून का पालन कर सकें। अन्य परिस्थितियों में, आपके ऊपर मुक़दमा चलाया जा सकता है और आपको गंभीर परिणाम भुगतने पड़ सकते हैं।

निषेध की कार्यवाही में क्या होता है?

1 जुलाई 2024 से, गंभीर रूप से, जान-बूझकर या बार-बार क़ानून का उल्लंघन करने के दोषी नियोक्ताओं पर, उल्लंघन के प्रकार और गंभीरता के आधार पर, एक निश्चित अवधि तक अन्य माइग्रेंट कामगारों को काम पर रखने की रोक लगाई जा सकती है। इसका उद्देश्य है माइग्रेंट कामगारों की रक्षा करना। निषिद्ध नियोक्ता के व्यवसाय का नाम और एबीएन (ABN) ऑस्ट्रेलियाई सीमा सुरक्षा बल (Australian Border Force) की वेबसाइट पर प्रकाशित किया जाएगा।

निषिद्ध नियोक्ता के लिए, निषेध समाप्त हो जाने के बाद 12 महीने तक गृह मामले विभाग (Department of Home Affairs) में अतिरिक्त रिपोर्ट करने का काम पूरा करना भी आवश्यक है।

निषेध कार्यवाही की अवधि कितनी होती है?

- मानव तस्करी तथा आधुनिक दासता से संबंधित अपराध के लिए अधिकतम समय की सीमा नहीं है।
- दण्डनीय अपराध के लिए अधिकतम 10 वर्ष की समय सीमा है (मानव तस्करी तथा आधुनिक दासता से संबंधित अपराधों को छोड़कर)।
- माइग्रेंट कामगारों से संबंधित अन्य सभी प्रतिबंधों के लिए 5 वर्ष तक की समय सीमा है।

मुझे निषिद्ध नियोक्ता घोषित किए जाने से पहले क्या मुझे इस बारे में पता चलेगा?

यदि आपको निषिद्ध किए जाने पर विचार किया जा रहा है, तो आपको एक पत्र प्राप्त होगा जिसमें आपसे यह समझाने के लिए कहा जाएगा कि आपको क्यों एक निषिद्ध नियोक्ता घोषित नहीं किया जाना चाहिए। उत्तर देने के लिए आपके पास कम से कम 28 दिन का समय होगा। यदि उत्तर देने के लिए आपको अधिक समयावधि प्रदान की गई है तो उस पत्र में इसका वर्णन किया गया होगा।

क्या मैं निषेध पर पुनर्विचार के लिए अपील कर सकता हूँ?

हाँ, एक निषिद्ध नियोक्ता प्रशासनिक अपील न्यायाधिकरण (Administrative Appeals Tribunal) द्वारा निर्णय पर पुनर्विचार करवा सकता है।

यदि मुझे एक निषिद्ध नियोक्ता घोषित कर दिया जाता है, तो प्रतिबंध की अवधि के दौरान अगर मैं अन्य अस्थाई वीज़ा धारको को काम पर भर्ती कर लूँ तो क्या होगा?

निषेध के आदेश का उल्लंघन करना एक दण्डनीय अपराध है। सज़ाओं में शामिल है, 2 वर्ष तक की जेल, \$112,680 तक का जुर्माना (360 पेनल्टी युनिट्स) या ये दोनों।

एक अस्थाई वीज़ा धारक के नियोक्ता के रूप में, मैं उनके वीज़ा की शर्तों की जाँच कहाँ पर कर सकता हूँ?

एक नियोक्ता के रूप में यह आपकी ज़िम्मेदारी है कि आप अपने कर्मचारियों के वीज़ा की शर्तों को समझें। आप इस विभाग की **वीज़ा अधिकार सत्यापन ऑनलाइन (वीईवीओ) प्रणाली** का उपयोग करके यह कार्य कर सकते हैं।

उप-पृष्ठ सी - मामलों का वर्णन (केस स्टडीज़)

माइग्रेंट कामगारों की शोषण से रक्षा कर रहे नए क़ानून, कार्य-स्थल पर उत्पन्न हो सकने वाले कार्य से संबंधित और कार्य से असंबंधित दोनों ही तरह के मामलों पर लागू होते हैं। इसमें निम्नांकित जैसी स्थितियाँ शामिल हो सकती हैं:

- कामगार को कम वेतन दिया जा रहा है
- कामगार से उसकी इच्छा के विरुद्ध यौन क्रिया-कलापों में संलग्न होने के लिए जबरदस्ती की जा रही है
- कामगार को उसका वीज़ा रद्द कर दिए जाने की धमकी दी जा रही है।

इसमें वे स्थितियाँ भी शामिल हो सकती हैं जिनमें किसी कामगार पर निम्नांकित के लिए दबाव डाला जाता है:

- अपना पासपोर्ट सौंपने के लिए
- ख़राब आवास, अपर्याप्त भोजन या चौबीसों घंटे नल के पानी और बिजली की सुविधा के अभाव जैसी, रहने की अनुचित परिस्थितियाँ स्वीकार करने के लिए
- अपने वीज़ा की शर्तों में उन्हें जितने घंटे काम करने की अनुमति है उससे ज़्यादा घंटे काम करने का लिए।

इस प्रकार के व्यवहार के कुछ उदाहरण यहाँ प्रस्तुत हैं जो कार्य-स्थल पर माइग्रेंट्स के शोषण को दर्शाता है:

मामले का वर्णन (केस स्टडी) 1

चैन एक ऑस्ट्रेलियाई विश्वविद्यालय में अंतर्राष्ट्रीय विद्यार्थी है और एक पेट्रोल स्टेशन पर काम करता है। चैन जीवन-यापन के खर्चों को कवर करने में सहायता के लिए सप्ताह में कार्य करने के घंटे स्वीकार कर लेता है।

परंतु उस अतिरिक्त कार्य के कारण उसके कार्य घंटे उसके विद्यार्थी वीज़ा में एक पखवाड़े में अनुमति-योग्य 48 घंटों से अधिक हो जाते हैं। चैन के मैनेजर को यह बात मालूम होती है फिर भी उसे अतिरिक्त शिफ्टों का काम देना जारी रखता है। चैन के मैनेजर द्वारा उसे वेतन भी कम दिया जा रहा है।

चैन कम वेतन मिलने की इस समस्या को अपने बॉस के सामने उठाता है। उसका बॉस चैन से कहता है कि यदि वह चुप नहीं रहा, तो वो चैन द्वारा अपने वीज़ा के अनुमति-योग्य घंटों से अधिक घंटे काम करने की बात अधिकारियों को बता देगा और उसका वीज़ा रद्द किया जा सकता है।

किसी व्यक्ति को कम वेतन देना या उसे अपने वीज़ा की शर्तों का उल्लंघन करते हुए काम करने देना पहले से ही गैर-क़ानूनी है। नए नियमों के अंतर्गत, उसका नियोक्ता भी चैन पर अपने वीज़ा की शर्तों का उल्लंघन करने के लिए दबाव डालकर क़ानून तोड़ रहा है।

मामले का वर्णन (केस स्टडी) 2

123 एक श्रमिक भर्ती कंपनी है जो ऑस्ट्रेलिया भर में बागबानी व्यवसायों को कामगार उपलब्ध करवाती है। उसके कामगारों में से एक है सैली, जिसका पर्यटक (टूरिस्ट) वीजा समाप्त हो चुका है। कंपनी को मालूम है कि सैली अपना वीजा समाप्त हो जाने के बाद भी यहाँ रह रही है लेकिन फिर भी वो उसे काम पर भेज देती है।

सैली को जल्दी ही इस बात का पता चलता है कि उसे अपने सह-कर्मियों से कम वेतन दिया जा रहा है और वह इस बात की शिकायत करती है। कंपनी सैली से कहती है कि पहली बात तो उसे काम करना ही नहीं चाहिए था और उसे धमकी देती है कि अगर उसने शिकायत करना जारी रखा तो उसके बारे में अधिकारियों को सूचित कर दिया जाएगा।

यह श्रमिक भर्ती कंपनी बिना वैध वीजा के सैली को काम करने की अनुमति देकर, तथा उसे कम वेतन देकर पहले से ही क़ानून तोड़ रही है। नए अपराधों के अंतर्गत, इस श्रमिक भर्ती कंपनी को अतिरिक्त दण्डनीय आरोपों का सामना करना पड़ सकता है।

मामले का वर्णन (केस स्टडी) 3

निटिआ एक युवा आई.टी. कर्मचारी है जिसे ऑस्ट्रेलिया में काम करने के लिए प्रायोजित (स्पांसर) किया गया है। वह भविष्य में ऑस्ट्रेलिया में संभवतः अपने पास स्थाई निवास वीजा होने को लेकर उत्साहित है। उसका नया कार्य शुरू होने के थोड़े दिन बाद ही, उसका मैनेजर अनुचित कामुक टिप्पणियाँ करने लगता है और जब वह निटिआ से बात करता है तो उसकी मर्ज़ी के बिना उसे छूता है।

जब निटिआ इस समस्या को अपने बॉस के सामने रखती है, तो वह कहता है कि अगर उसने कोई परेशानी खड़ी की, तो उसे स्थाई वीजा के लिए नामांकित किए जाने का कोई अवसर नहीं मिलेगा। यौन उत्पीड़न गैर-क़ानूनी है, तथा नए अपराधों के अंतर्गत, निटिआ के बॉस को निटिआ का शोषण करने के लिए उसकी वीजा स्थिति का उपयोग करने के कारण अतिरिक्त दण्डनीय आरोपों का सामना करना पड़ सकता है।