



## 상위 페이지 - 이주 근로자 보호를 위한 법률

고용주 규정 준수 강화법은 이주 근로자 착취에 대처하기 위해 새로운 법률을 도입했습니다. 이 법은 고용주와 기타 인력 공급망에 속한 사람들이 개인의 이주민 신분을 악용하는 것을 방지합니다. 올바른 일을 하는 사업체들에게 공정한 경쟁의 장을 만들어주는 데 도움이 됩니다.

2024년 7월 1일부터 시행되는 새로운 법률의 목표는 다음과 같습니다:

- 임시 이주 근로자 착취 감소
- 고용주 규정 준수 강화
- 근로자 처우 개선

새롭게 도입된 3가지 근로 관련 범죄 유형은, 스폰서를 포함한 고용주와 인력 중개업체가 다음과 같은 행위를 하는 것을 불법화했습니다:

- 임시 비자 소지자에게 근로 관련 비자 조건을 위반하도록 강요하거나 압력을 가하는 행위
- 유효한 비자가 없는 비시민권자에게 근로 관련 합의를 수락하거나 동의하도록 강요하거나 압력을 가하는 행위
- 직장에서 근로자의 임시 비자 신분을 악용하는 행위(기존 비자 조건 및 향후 비자 신청에 도움이 되는 요건과 관련된 것 포함).

이 법은 착취가 발생할 수 있는 다양한 근로 관련 상황을 다룹니다.

이러한 상황에는 다음이 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다:

- 이주 근로자에게 임금을 적게 지급하는 경우
- 이주 근로자에게 비자 조건이 허용하는 것보다 더 많은 시간을 일하도록 압력을 가하는 경우
- 이주 근로자의 비자를 취소하겠다고 협박하는 경우(고용주는 비자를 취소할 수 없음)
- 이주 근로자에게 여권을 넘기도록 압력을 가하는 경우
- 이주 근로자에게 원치 않는 성적 행위를 강요하는 경우
- 이주 근로자에게, 열악한 주거, 부실한 식사, 또는 수도 및 전기 시설 부족과 같은 부적합한 생활 환경을 받아들이도록 압력을 가하는 행위

이 법은 비자 상태와 관계없이 모든 이주 근로자들을 보호합니다. 여기에는 근로 권한이 있는 비자를 소지한 사람, 비자가 만료된 사람, 그리고 비자 조건을 위반한 채 일하고 있는 사람들까지 포함됩니다.

직장 내 착취는 다음 중 한 곳에 신고할 수 있습니다:

- [공정근로 옴부즈맨\(Fair Work Ombudsman\)](#)
- [국경 감시국\(Border Watch\)](#)

익명으로 신고할 수 있습니다.

## 하위 페이지 A - 이주 근로자들을 위한 정보

임시 이주 근로자들을 직장에서의 착취로부터 보호하기 위한 법률이 있습니다.

근로자는 체류 신분에 관계없이 국가의 직장 관련 법률의 보호를 받습니다. 여기에는 근로 권한이 있는 비자를 소지한 사람, 비자가 만료된 사람, 그리고 비자 조건을 위반한 채 일하고 있는 사람들까지 포함됩니다.

직장 내 착취를 조기에 신고하세요.

다음 중 한 곳에 연락할 수 있습니다:

- [공정근로 옴부즈맨\(Fair Work Ombudsman\)](#)
- [국경 감시국\(Border Watch\)](#)

익명으로 신고할 수 있습니다.

공정 근로 옴부즈맨에 13 13 94 로 전화하거나 [익명 온라인 신고서](#)를 작성할 수 있습니다.

고용주는 여러분의 비자 조건을 취소하거나 변경할 수 없습니다. 호주 국경 수비대(Australian Border Force)를 포함한 내무부(Department of Home Affairs)만이 여러분의 비자 신분에 대한 결정을 내릴 수 있습니다.

근로 조건과 비자 만료일 등 비자 규정을 숙지하는 것이 중요합니다. 모든 비자가 비시민권자의 호주 내 취업을 허용하는 것은 아닙니다.

무료이며 안전한 [비자자격확인 온라인 시스템\(Visa Entitlement Verification Online, VEVO\)](#)을 이용하여 여러분의 비자 조건을 확인할 수 있습니다. 앱스토어에서 myVEVO 앱을 다운로드할 수도 있습니다.

[근로자의 권리](#)에 대해 읽어보면서 임금 및 근무 환경에 대해 더 자세히 알아보세요.

## 자주 묻는 질문들

### 새로운 이주 근로자 보호 규정이 저에게도 적용되나요?

예, 여러분이 임시 이주 근로자라면, 새로운 법률은 여러분을 착취로부터 보호하고 직장 내 문제들을 해결하는 데 도움을 주기 위해 마련된 것입니다.

### 새 법의 대상은 고용주의 어떤 행위인가요?

새로운 법률은 직장에서 또는 근무와 연관되어 발생할 수 있는, 업무 및 업무 외적인 문제들과 관련된 상황에서의 착취를 대상으로 합니다. 고용주가 다음과 같은 내용을 언급하며 협박하는 것은 위법입니다:

- 여러분의 비자 조건 또는 취업 권리
- 향후 모든 비자 신청
- 비자 취소(고용주는 비자를 취소하거나 승인할 수 없음)
- 호주로부터 추방

임금을 적게 받거나 비자 조건에서 허용하는 것보다 더 많은 시간 동안 일하도록 강요 받는 것은 모두 직장 내 착취의 예입니다.

여권을 넘기라는 압력을 받거나 원치 않는 성적인 행위를 강요받는 것도 직장 내 착취의 예입니다.

사례 연구들을 읽어봄으로써 법에 위배되는 고용주의 행동 유형에 대해 더 자세히 알아볼 수 있습니다.

### 제 급여를 확인하고 근무 시간을 추적할 수 있는 쉬운 방법이 있나요?

공정근로 옴부즈맨은 급여 계산기 등 급여와 임금 수준을 확인할 수 있는 유용한 도구를 제공합니다. 내 근무시간 기록(record my hours) 앱을 사용하여 쉽고 빠르게 여러분의 근무시간을 저장할 수 있습니다.

### 직장에서 착취를 당했지만, 비자가 취소될까 두려워서 신고가 꺼려집니다. 어떻게 해야 하나요?

직장에서 착취를 당했다면 도움을 요청해야 합니다. 국가 직장 관련 법률들은 체류 신분과 관계없이 근로자를 보호합니다. 단순히 착취를 신고하는 것이 비자가 취소될 것을 의미하지는 않습니다.

근로 관련 비자 조건을 위반했다더라도 특정 비자 소지자는 여전히 비자가 취소되지 않도록 보호받을 수 있습니다.

'보증 조약(the Assurance Protocol)'이라는 기존 협의에 따라, 직장에서의 착취로 인해 근로 관련 비자 조건을 위반했다면 다음과 같은 경우에는 비자를 취소하지 않습니다:

- 공정 근로 옴부즈맨(Fair Work Ombudsman)의 조언이나 지원을 받고 있으며 조사에 도움을 주고 있는 경우
- 비자를 취소할 다른 사유가 없는 경우(예: 국가 안보, 신원, 건강 또는 사기 등)
- 향후 비자 조건을 준수하기로 약속한 경우

보증 조약에 대해 더 자세히 알아보기

저희는 이러한 비자 취소 보호 조치를 개선하기 위해 노력하고 있습니다. 자세한 내용은 곧 공개될 예정입니다.

**이주 근로자는 임금과 조건 등에 대해 어떤 권리와 자격을 갖고 있나요?**

비자 소지자 및 이주 근로자의 직장 내 권리 및 자격에 대해 더 자세히 알아보기

**일정 기간 동안 임시 이주민을 고용할 수 없는 고용주들을 어떻게 확인할 수 있나요?**

2024년 7월 1일부터, 이주 근로자들을 심각하게, 반복적으로 또는 고의적으로 착취한 것으로 밝혀진 고용주는 일정 기간 동안 임시 이주 근로자들을 추가로 고용하는 것이 금지될 것입니다. 호주 국경 수비대(Australian Border Force) 웹사이트에서 금지 조치를 받은 고용주들의 목록을 확인할 수 있습니다.

**제 고용주가 금지 조치를 받았습니다. 여전히 이 회사에서 일을 할 수 있나요?**

예, 원하는 경우에는 가능합니다. 금지 조치 선언일(호주 국경 수비대(Australian Border Force) 웹사이트 참조) 당시에 기존 직원이었던 경우, 해당 고용주와 계속 일할지 여부는 여러분의 결정에 따릅니다.

# 하위 페이지 B - 고용주 및 인력 중개업체를 위한 정보

고용주와 인력 중개업체는 공정근로법(Fair Work Act) 및 이민법(Migration Act)에 명시된 법률을 포함하여 고용과 관련된 법률들을 반드시 준수해야 합니다.

근로자는 체류 신분에 관계없이 공정 근로법(Fair Work Act)의 적용을 받습니다.

고용주로서 법을 위반하면 다음과 같은 일이 벌어질 수 있습니다:

- 특정 조치를 취하거나 특정 행위를 중단하도록 지시하는 규정 준수 통지를 받습니다.
- 특정 조치를 취하거나 특정 행위를 중단하기 위하여, 강제 집행 이행 약정이라는 법적 구속력이 있는 합의를 체결해야 합니다.
- 벌금이 부과되거나 기타 관련 처벌을 받을 수 있습니다.

심각하거나 고의적이거나 반복적인 위반의 경우, 기소될 수도 있습니다. 처벌에는 다음이 포함됩니다:

- 최대 2 년의 징역
- 최대 \$112,680(360 단위 벌금)의 벌금

심각하거나 고의적이거나 반복적인 착취에 연루된 것으로 밝혀진 고용주는 일정 기간 동안 임시 비자 소지자를 추가로 고용하는 것이 금지될 수 있습니다.

금지 조치를 받은 고용주는 [호주 국경 수비대\(Australian Border Force\) 웹사이트](#)에 게재될 것이며 금지 조치가 종료된 후 추가 신고 대상이 될 것입니다.

금지 기간 동안 임시 비자 소지자를 더 고용하는 등 금지 규정을 위반할 경우 기소될 수도 있습니다.

## 고용주 또는 인력 중개업체로서의 책임 인식하기

임시 비자 소지자의 고용주는 고용주의 책임을 반드시 알고 있어야 합니다.

이주 근로자를 고용하기 전에 해당 근로자가 호주에서 합법적으로 일할 수 있는지 확인하는 것은 여러분의 책임입니다.

무료 온라인 시스템인 [VEVO](#)를 통해 채용 예정자의 근로 조건을 확인할 수 있습니다. 반드시 비자 소지자의 허락을 받아야 합니다.

## 자주 묻는 질문들

### 새로운 법규는 무엇인가요?

새로운 법률에 따라 강요, 부당한 영향력 행사 또는 압력을 가하여 다음과 같은 행위를 하는 것은 형사 범죄가 됩니다:

- 임시 비자 소지자가 비자 관련 근로 조건을 위반하게 함
- 유효한 비자가 없는 비시민권자가 근로 관련 합의를 수락하게 함
- 임시 비자 소지자가 근로와 관련된 합의를 수락하거나 동의하게 함

유효한 비자가 없는 비시민권자를 고용하는 것은 이미 위법입니다.

이 새로운 범죄에는 직장에서의 착취를 위해 누군가의 이민 또는 임시 비자 상태(미래 비자 신청과 관련된 사항 포함)를 악용하는 행위에 대한 가중 처벌이 추가됩니다.

### 근로 관련 합의란 무엇을 의미하나요?

이는 직장에서 발생할 수 있는 업무 및 업무 외적인 문제를 모두 의미합니다.

이러한 상황에는 다음과 같은 것들이 포함될 수 있습니다:

- 이주 근로자에게 임금을 적게 지급
- 비자를 취소하겠다고 위협(고용주는 비자를 취소할 수 없음)
- 이주 근로자에게 원치 않는 성적 행위를 강요

또한 근로자가 부당한 영향력, 압력 또는 강요를 받는 다음과 같은 상황도 포함될 수 있습니다:

- 여권을 제출하게 함
- 비자 조건에서 허용하는 시간보다 더 많은 시간을 일하게 함
- 열악한 주거, 부실한 식사, 또는 수도 및 전기 시설 부족과 같은 부적합한 생활 조건을 수용하게 함

### 법을 위반하면 어떻게 되나요?

새로운 법률은, 사건의 상황에 따라 비례적으로 대응할 수 있도록 법 집행관에게 추가적인 방안을 제공합니다.

예를 들어, 일부 상황에서는 법을 준수하기 위해 특정 조치를 취하거나 특정 행위를 중단하도록 지시하는 규정 준수 통지를 고용주가 받을 수 있습니다. 다른 상황에서는, 기소되어 심각한 결과에 직면할 수 있습니다.

### 금지 조치는 어떻게 시행되나요?

2024년 7월 1일부터, 법을 심각하게, 고의적으로 또는 반복적으로 위반한 것으로 밝혀진 고용주는 위반의 성격과 심각성에 따라 일정 기간 동안 이주 근로자를 추가로 고용하는 것이

금지될 수도 있습니다. 이는 이주 근로자들을 보호하는 것을 목적으로 합니다. 금지 조치를 받은 고용주의 사업체 이름과 ABN 은 [호주 국경 수비대\(Australian Border Force\) 웹사이트](#)에 공개됩니다.

또한 금지 조치를 받은 고용주는 금지가 종료된 이후에도 반드시 12 개월 동안 내무부(Department of Home Affairs)에 추가 신고를 마쳐야 합니다.

### 금지 조치는 얼마 동안 지속되나요?

- 인신매매 및 현대판 노예와 관련된 범죄에 대해서는 최대 기간 없음.
- 형사 범죄에 대해서는 최대 10 년(인신매매 및 현대판 노예와 관련된 범죄 제외)
- 기타 모든 이주 근로자 관련 제재의 경우, 그 기간은 최대 5 년

### 금지 고용주로 선언되기 전에 미리 알 수 있나요?

금지 선언이 검토 중인 경우, 금지 고용주로 선언되어서는 안 되는 이유를 설명하도록 요구하는 서신을 받게 될 것입니다. 답변할 수 있는 기간은 최소 28 일입니다. 서신에는 이 답변에 대해 더 긴 기간이 승인되었는지 여부가 명시되어 있을 것입니다.

### 금지 조치에 대해 이의를 제기할 수 있나요?

예, 금지 조치를 받은 고용주는 행정재심재판소(Administrative Appeals Tribunal)에서 결정을 재검토하도록 신청할 수 있습니다.

### 고용 금지 업체로 지정되는 경우, 해당 기간 동안 임시 비자 소지자를 더 고용하면 어떻게 되나요?

금지 명령을 위반하는 것은 형사 범죄입니다. 처벌은 2 년 이하의 징역이나 최대 \$112,680(360 단위 벌금)의 벌금 또는 둘 다에 처해질 수 있습니다.

### 임시 비자 소지자의 고용주는 직원의 비자 조건을 어디에서 확인할 수 있나요?

직원의 비자 조건을 이해하고 있는 것은 고용주의 책임입니다. 내무부의 [비자자격확인 온라인 시스템\(Visa Entitlement Verification Online, VEVO\)](#)을 사용하여 이를 확인할 수 있습니다.

## 하위 페이지 C - 사례 연구

착취로부터 이주 근로자를 보호하는 새로운 법률은 직장에서 발생할 수 있는 업무 및 업무 외적인 관련 문제 모두를 포괄합니다. 여기에는 근로자가 처하는 다음과 같은 상황들이 포함될 수 있습니다:

- 임금을 적게 받음
- 원치 않는 성적 행위를 강요당함
- 비자 취소의 위협을 받음

또한 근로자가 다음과 같은 압력을 받는 상황도 포함될 수 있습니다:

- 여권을 제출하도록 함
- 열악한 주거, 부실한 식사, 또는 수도 및 전기 시설 부족과 같은 부적절한 생활 조건을 수용하도록 함
- 비자 조건에서 허용하는 시간보다 더 많은 시간을 일하도록 함

다음은 직장에서의 이주민 착취를 보여주는 몇 가지 행동의 예입니다:

### 사례 연구 1

호주 어느 대학의 유학생인 Chen 은 주유소에서 일하고 있습니다. Chen 은 생활비를 충당하기 위해 주말 근무를 수락합니다.

하지만 추가 근무로 인해 학생 비자에서 허용되는 2 주에 48 시간 근무를 초과하게 됩니다. Chen 의 매니저는 이 사실을 알면서도 그를 계속 추가 근무에 투입합니다. Chen 의 매니저는 또한 그에게 임금을 적게 지급하고 있습니다.

Chen 은 상사에게 급여가 적게 지급된 문제를 제기합니다. 그의 상사는 Chen 에게 조용히 있지 않으면 허용 한도를 초과하여 일한 혐의로 Chen 을 당국에 신고할 것이며, 그러면 비자가 취소될 수도 있다고 경고합니다.

누군가에게 임금을 적게 주거나 비자 조건을 위반하여 일하도록 허용하는 것은 이미 불법입니다. 새로운 법 조치에 의하면, Chen 의 고용주는 또한 Chen 에게 학생 비자 근무 조건을 어기도록 압력을 가함으로써 법을 위반하고 있습니다.

### 사례 연구 2

123 은 호주 전역의 원예 사업체에 인력을 제공하는 인력 공급 회사입니다. 관광 비자가 만료된 Sally 도 근로자 중 한 명입니다. 회사는 Sally 가 불법체류 중이라는 것을 알지만 어쨌든 그녀를 일하도록 보냅니다.

Sally 는 곧 자신이 동료들보다 적은 급여를 받고 있다는 사실을 깨닫고 불만을 제기합니다. 회사는 그녀에게 애초부터 일을 해서는 안 되는 것이라고 말하며 계속 불만을 제기하면 당국에 신고하겠다고 협박합니다.



인력 공급 회사는 Sally 가 유효한 비자 없이 일하도록 허용하고 임금을 적게 지급함으로써 이미 법을 위반하고 있습니다. 새로운 범죄 규정에 의하면, 인력 공급 회사는 추가적인 형사 고발을 당할 수도 있습니다.

### 사례 연구 3

Nitia 는 호주에서 일할 수 있도록 후원을 받은 젊은 IT 인력입니다. 그녀는 앞으로 호주에서 영주권을 취득할 수 있을 거라는 기대감에 부풀어 있습니다. 새로운 업무가 시작되고 얼마 지나지 않아, Nitia 의 매니저가 그녀와 대화를 할 때 부적절한 성적 발언을 하고 원치 않는 신체 접촉을 합니다.

Nitia 가 이 문제를 상사에게 알리자, 상사는 Nitia 가 문제를 일으키면 영주권 신청을 위한 추천을 받을 수 없게 될 것이라고 말합니다. 성희롱은 위법이며, 새로운 범죄 규정에 따라 Nitia 의 상사는 Nitia 의 비자 상태를 이용해 Nitia 를 착취한 혐의로 추가 형사 고발을 당할 수도 있습니다.