



Mga Batas para Protektahan ang mga Migranteng Manggagawa

Ang Batas sa Pagpapalakas ng Pagtupad ng mga Taga-Empleyo (Strengthening Employer Compliance Act) ay nagpakilala ng mga bagong batas upang labanan ang pagsasamantala sa mga migranteng manggagawa. Ang mga batas na ito ay naglalayong pigilan ang mga taga-empleyo (employer) at iba pang bahagi ng tanikalang paggawa na gamitin ang katayuan ng migrasyon ng isang tao upang pagsamantalahan siya. Ang mga ito ay tumutulong na lumikha ng patas na kalagayan para sa mga negosyo na sumusunod sa tamang gawain.

Simula sa 1 Hulyo 2024, ang mga bagong batas ay naglalayong:

- bawasan ang pagsasamantala sa mga pansamantalang migranteng manggagawa
- pataasin ang pagtupad ng mga employer
- pagbutihin ang mga resulta ng hustisya sa lugar ng trabaho.

May 3 bagong paglabag na may kaugnayan sa trabaho na nagiging ilegal para sa mga employer, kabilang dito ang mga isponsor, at mga tagapamagitan sa pag-upa ng mga trabahador na:

- pilitin o pwersahin ang isang temporary visa holder na labagin ang kondisyon ng visa na may kaugnayan sa trabaho
- pilitin o pwersahin ang isang hindi mamamayan na walang tunay na visa na tanggapin o pumayag sa isang kasunduan na may kaugnayan sa trabaho
- gamitin ang katayuan ng pansamantalang visa ng isang manggagawa upang pagsamantalahan sila sa lugar ng trabaho (kabilang na dito ang kaugnay sa mga kasalukuyang kondisyon ng visa at mga kinakailangan upang suportahan ang aplikasyon ng visa sa hinaharap).

Saklaw ng mga batas ang iba't ibang sitwasyon na may kaugnayan sa trabaho kung saan maaaring maganap ang pagsasamantala.

Kasama sa mga sitwasyong ito, ngunit hindi limitado sa:

- mababang pagpapasahod sa isang migranteng manggagawa
- pamimilit sa isang migranteng manggagawa na magtrabaho nang higit sa pinapayagang oras sa kanilang visa
- pagbabanta na ikansela ang visa ng isang migranteng manggagawa (hindi maaaring ikansela ng mga employer ang mga visa)
- pamimilit sa isang migranteng manggagawa na isuko ang kanilang pasaporte
- pamimilit sa isang migranteng manggagawa na sumali sa mga hindi kanais-nais na mga gawaing sekswal
- pamumuwersa sa isang migranteng manggagawa na tanggapin ang hindi katanggap-tanggap na kondisyon ng pamumuhay, tulad ng mababang uri ng pabahay, hindi sapat na pagkain, o kakulangan ng malinis na tubig at kuryente.

Pinoprotektahan ng mga batas ang lahat ng migranteng manggagawa, anuman ang katayuan ng kanilang visa. Kabilang dito ang mga may-hawak ng visa na nagbibigay ng karapatang

magtrabaho, isang pumasóng visa, at mga nagtatrabaho nang labag sa mga kundisyon ng kanilang visa.

Maaari mong i-report ang pagsasamantala sa lugar ng trabaho sa sinuman sa:

- [Fair Work Ombudsman](#)
- [Border Watch](#).

Maaaring mag-report nang hindi nagpapakilala.

Impormasyon para sa mga Migranteng Manggagawa

May mga batas na tumutulong na protektahan ang mga pansamantalang migranteng manggagawa mula sa pagsasamantala sa lugar ng trabaho.

Ang mga manggagawa ay pinoprotektahan ng mga pambansang batas sa lugar ng trabaho, anuman ang kanilang katayuan sa imigrasyon. Kabilang dito ang mga may-hawak ng visa na nagbibigay ng karapatang magtrabaho, isang pumasóng visa, at mga nagtatrabaho nang labag sa mga kundisyon ng kanilang visa.

I-report agad ang pagsasamantala sa lugar ng trabaho.

Maaari kang makipag-ugnayan sa sinuman sa sumusunod:

- [Fair Work Ombudsman](#)
- [Border Watch](#)

Maaaring mag-report nang hindi nagpapakilala.

Maaari kang tumawag sa Fair Work Ombudsman sa 13 13 94 o kumpletuhin ang isang [hindi nagpapakilalang pag-report online](#).

Hindi maaaring kanselahin o baguhin ng mga employer ang iyong mga kondisyon sa visa. Tanging ang Department of Home Affairs, kabilang ang Australian Border Force, ang may kapangyarihang magdesisyon tungkol sa iyong katayuan sa visa.

Mahalagang malaman mo ang mga patakaran ng iyong visa, kabilang ang mga kondisyon sa paggawa at petsa ng pagkapasó ng iyong visa. Hindi lahat ng visa ay pinapayagan ang mga hindi mamamayan na magtrabaho sa Australya.

Maaari mong suriin ang iyong mga kondisyon sa visa gamit ang libre at ligtas na [Visa Entitlement Verification Online \(VEVO\) system](#). Maaari mo ring i-download ang myVEVO app mula sa iyong app store.

Alamin ang higit pa tungkol sa mga rate ng pasahod at kondisyon sa lugar ng trabaho sa pamamagitan ng pagbabasa tungkol sa iyong [mga karapatan bilang manggagawa](#).

Mga madalas na itanong

Nalalapat ba sa akin ang mga bagong proteksyon para sa mga migranteng manggagawa?

Oo, kung ikaw ay isang pansamantalang migranteng manggagawa, ang mga bagong batas ay nandiyan upang protektahan ka mula sa pagsasamantala at tulungan kang malutas ang mga isyu sa lugar ng trabaho.

Ano'ng mga pakikitungo ng employer ang tinutukoy sa mga bagong batas?

Tinutukoy sa mga bagong batas ang pagsasamantala sa mga sitwasyon na may kaugnayan man o wala sa trabaho na maaaring mangyari sa iyong lugar ng trabaho o may kaugnayan sa iyong trabaho. Iligal para sa iyong employer na takutin ka gamit ang:

- iyong mga kondisyon sa visa o karapatan sa trabaho
- anumang hinaharap na aplikasyon ng visa
- pagkansela ng iyong visa (hindi maaaring mag-kansela o magbigay ng visa ang mga employer)
- pagpapaalis sa Australya.

Ang mababang pagpapasahod o pamimilit na magtrabaho nang higit sa pinapayagang oras ng iyong visa ay parehong halimbawa ng pagsasamantala sa lugar ng trabaho.

Ang pamimilit sa iyo na isuko ang iyong pasaporte o sumali sa hindi kanais-nais na mga gawaing sekswal ay mga halimbawa rin ng pagsasamantala sa lugar ng trabaho.

Maaari mong malaman ang higit pa tungkol sa mga uri ng pakikitungo ng employer na labag sa batas sa pamamagitan ng pagbabasa ng mga case studies na ito.

Mayroon bang madaling paraan upang suriin ang aking pasahod at subaybayan ang aking mga oras ng trabaho?

Ang Fair Work Ombudsman ay may mga makatutulong na tool upang suriin ang iyong suweldo at pasahod tulad ng pay calculator. Maaari mong mabilis at madaling maitala ang iyong mga oras ng trabaho gamit ang record my hours app.

Ako ay nakaranas ng pagsasamantala sa lugar ng trabaho, ngunit nag-aalala ako na baka makansela ang aking visa kapag ito ay aking ire-report. Ano ang maaari kong gawin?

Kung ikaw ay nakaranas ng pagsasamantala sa lugar ng trabaho, dapat kang humingi ng tulong. Pinoprotektahan ng pambansang batas sa lugar ng trabaho ang mga manggagawa anuman ang kanilang katayuan sa imigrasyon. Ang simpleng pag-report ng pagsasamantala ay hindi nangangahulugang makakansela ang iyong visa.

Kahit na ikaw ay lumabag sa isang kondisyon ng iyong visa na may kaugnayan sa trabaho, ang ilang may-hawak ng visa ay maaari pa ring maprotektahan laban sa pagkansela.

Sa ilalim ng kasalukuyang kaayusan na tinatawag na 'Assurance Protocol', hindi namin ikakansela ang iyong visa kung ikaw ay lumabag sa kondisyon ng visa na may kaugnayan sa trabaho dahil sa pagsasamantala sa lugar ng trabaho, hangga't:

- ikaw ay may payo o suporta mula sa Fair Work Ombudsman at ikaw ay tumutulong sa kanilang imbestigasyon

- walang ibang dahilan upang kanselahin ang iyong visa (tulad ng pambansang seguridad, karakter, kalusugan o panloloko)
- ikaw ay nangangako na susundin ang iyong mga kondisyon sa visa sa hinaharap.

Basahin ang higit pa tungkol sa [assurance protocol](#).

Nagtatrabaho kami sa pagpapabuti ng mga proteksyong ito laban sa pagkansela. Ang mga detalye ay magagamit sa lalong madaling panahon.

Ano'ng mga karapatan at pribilehiyo mayroon ang mga migranteng manggagawa para sa mga bagay tulad ng pasahod at kondisyon sa trabaho?

Basahin ang higit pa tungkol sa [mga may-hawak na visa at mga karapatan sa trabaho ng mga migranteng manggagawa](#).

Paano ko malalaman kung aling mga employer ang pinipigilang mag-employo ng mga pansamantalang migranteng manggagawa sa isang tiyak na panahon?

Simula sa 1 Hulyo 2024, ang mga employer na napatunayang seryosong, paulit-ulit o sinasadyang magsamantala sa mga migranteng manggagawa ay maaaring pagbawalang mag-employo nang higit pang mga pansamantalang migranteng manggagawa sa isang tiyak na panahon. Makakahanap ka ng listahan ng mga ipinagbabawal na employer sa [Australian Border Force website](#).

Ang aking employer ay naideklarang pinagbabawalan. Maaari ba akong patuloy na magtrabaho para sa kanila?

Oo, kung pipiliin mong gawin ito. Kung ikaw ay isang kasalukuyang empleyado sa petsa ng deklarasyon ng pagbabawal (tingnan ang [Australian Border Force website](#)), nasa iyo ang desisyon kung ipagpapatuloy mo ang pagtatrabaho sa iyong employer.

Impormasyon para sa mga Employer at mga tagapamagitan sa pag-upa ng mga manggagawa

Ang mga employer at mga tagapamagitan ng pag-upa ng mga manggagawa ay kailangang sumunod sa mga batas na may kaugnayan sa trabaho, kabilang ang mga batas na itinakda sa ilalim ng Batas ng Pantas na Trabaho (Fair Work Act) at Batas ng Migrasyon (Migration Act).

Ang mga manggagawa ay saklaw ng Fair Work Act anuman ang kanilang kalagayan sa imigrasyon.

Bilang isang employer, kung lumabag ka sa batas, maaari kang:

- makatanggap ng abiso sa pagtupad na mag-uutos sa iyo na magsagawa ng tiyak na aksyon o tumigil sa isang gawain
- utusang pumasok sa isang ligal na kasunduan na tinatawag na maipapatupad na pangako (enforceable undertaking), upang magsagawa ng tiyak na aksyon o tigilan ang partikular na pag-uugali
- mapatawan ng multa, o humarap sa iba pang kaugnay na parusa.

Para sa seryoso, sinasadya, o paulit-ulit na paglabag, maaari kang humarap sa pag-uusig. Kasama sa mga parusa ang:

- hanggang 2 taon na pagkakakulong
- multa hanggang \$112,680 (360 penalty units).

Ang mga employer na napatunayang nakipag-ugnayan sa seryoso, sinasadya, o paulit-ulit na pagsasamantala ay maaaring pagbawalan na mag-empleyo ng higit pang mga temporary visa holder sa isang tiyak na panahon.

Ang mga pinagbabawalang employer ay ililista sa [Australian Border Force website](#) at sasailalim sa karagdagang pag-uulat pagkatapos ng pagtatapos ng pagbabawal.

Maaari kang humarap sa pag-uusig kung lumabag ka sa pagbabawal, halimbawa, sa pamamagitan ng pag-upa ng higit pang mga temporary visa holder sa panahon ng pagbabawal.

Alamin ang iyong mga responsibilidad bilang isang employer o tagapamagitan sa pag-upa ng mga manggagawa

Bilang isang employer ng mga temporary visa holder, dapat mong malaman ang iyong [mga responsibilidad bilang employer](#).

Bago ka mag-empleyo ng isang migranteng manggagawa, responsibilidad mong suriin kung sila ay ligal na maaaring magtrabaho sa Australya.

Maaari mong suriin ang kondisyon ng trabaho ng isang potensyal na empleyado sa pamamagitan ng libreng online na sistema, [VEVO](#). Dapat mong kunin ang pahintulot ng may-hawak ng visa.

Mga madalas na itanong

Ano ang mga bagong alituntunin?

Ginagawa ng mga bagong batas na kriminal na paglabag ang pamimilit, labis na pag-impluwensya o pamumuwersa ng isang:

- pansamantalang may-hawak ng visa na labagin ang kondisyon ng visa na may kaugnayan sa trabaho
- hindi mamamayan na walang tunay na visa na tanggapin ang isang kasunduan na may kaugnayan sa trabaho
- pansamantalang may-hawak ng visa na tanggapin o pumayag sa isang kasunduan na may kaugnayan sa trabaho.

Labag na sa batas ang pag-upa ng hindi mamamayan na walang tunay na visa.

Nagdadagdag ang mga bagong paglabag na ito ng karagdagang mga parusa para sa paggamit ng imigrasyon o pansamantalang katayuan ng visa ng isang tao (kabilang na ang kaugnayan sa hinaharap na mga aplikasyon ng visa) upang pagsamantalahan siya sa lugar ng trabaho.

Ano ang ibig sabihin ng kasunduan na may kaugnayan sa trabaho?

Ito ay tumutukoy sa mga bagay na may kaugnayan at maging yaong walang kaugnayan sa trabaho na maaaring mangyari sa lugar ng trabaho.

Maaaring kabilang dito ang mga sitwasyon tulad ng:

- mababang pagpapasahod sa isang migranteng manggagawa
- pagbabanta na kakanselahin ang kanilang visa (hindi maaaring kanselahin ng mga employer ang mga visa)
- pamimilit sa isang migranteng manggagawa na sumali sa mga hindi kanais-nais na gawaing sekswal.

Maaari ring kabilang dito ang mga sitwasyon kung saan ang isang manggagawa ay labis na naimpluwensiyahan, pinilit o pinuwersa na:

- isuko ang kanilang pasaporte
- magtrabaho nang higit sa pinapayagang oras sa kanilang mga kondisyon sa visa
- pamumuwersa sa isang migranteng manggagawa na tanggapin ang hindi katanggap-tanggap na kondisyon ng pamumuhay, tulad ng mababang uri ng pabahay, hindi sapat na pagkain, o kakulangan ng malinis na tubig at kuryente.

Ano ang mangyayari kung lumabag ako sa batas?

Ang mga bagong batas ay nagbibigay ng karagdagang mga tool sa mga tagapagpatupad upang tumugon nang naaayon sa sitwasyon ng kaso.

Halimbawa, maaari kang makatanggap ng isang abiso sa pagsunod na nag-uutos sa iyo na gawin ang partikular na aksyon o itigil ang paggawa ng isang bagay upang masunod mo ang batas. Sa ibang pagkakataon, maaari kang humarap sa pag-uusig at harapin ang seryosong mga kahihinatnan.

Paano gumagana ang pagbabawal na hakbang?

Simula sa 1 Hulyo 2024, ang mga employer na napatunayang seryoso, sinadya, o paulit-ulit na lumabag sa batas ay maaaring pagbawalang mag-empleyo ng higit pang mga migranteng manggagawa sa isang tiyak na panahon, depende sa uri at tindi ng paglabag. Ang layunin ay protektahan ang mga migranteng manggagawa. Ang pangalan ng negosyo at ABN ng pinagbabawalang employer ay ilalathala sa [Australian Border Force website](#).

Ang pinagbabawalang employer ay kailangan ding magkumpleto ng 12 buwang karagdagang pag-report sa Department of Home Affairs pagkatapos ng pagtatapos ng pagbabawal.

Gaano katagal ang pagbabawal na hakbang?

- Walang maksimum para sa paglabag na may kaugnayan sa pantaong pangangalakal at modernong pang-aalipin.
- Pinakamatagal ang 10 taon para sa isang paglabag na kriminal (maliban sa mga paglabag na may kaugnayan sa pantaong pangangalakal at modernong pang-aalipin).
- Hanggang 5 taon para sa lahat ng iba pang mga parusa sa migranteng manggagawa.

Malalaman ko ba bago ako ideklarang pinagbabawalang employer?

Kung ikaw ay nasa ilalim ng konsiderasyon para sa isang deklarasyon ng pagbabawal, makatatanggap ka ng liham na iniimbitahan kang ipaliwanag kung bakit hindi ka dapat ideklarang pinagbabawalang employer. Magkakaroon ka ng pinakamababang 28 araw upang tumugon. Tutukuyin ng liham kung mas mahabang panahon ang ibinigay para sa tugon na ito.

Maaari ba akong mag-apela sa pagbabawal?

Oo, ang pinagbabawalang employer ay maaaring humiling ng pagsusuri ng desisyon sa Administrative Appeals Tribunal.

Kung ako ay deklaradong pinagbabawalang employer, ano ang mangyayari kung mag-eempleyo ako ng higit pang mga temporary visa holder sa panahon ng pagbabawal?

Ang paglabag sa isang utos ng pagbabawal ay isang kriminal na paglabag. Ang mga parusa ay kabibilangan ng hanggang 2 taong pagkakakulong, multa na hanggang \$112,680 (360 penalty units) o pareho.

Bilang isang employer ng mga temporary visa holder, saan ko maaaring suriin ang kanilang mga kondisyon ng visa (visa conditions)?

Responsibilidad mo bilang employer na maunawaan ang mga kondisyon ng visa ng iyong mga empleyado. Maaari mong gawin ito sa pamamagitan ng paggamit ng Department's **Visa Entitlement Verification system (VEVO)**.

Mga case study

Ang mga bagong batas na nagpoprotekta sa mga migranteng manggagawa laban sa pagsasamantala ay sumasaklaw sa mga bagay na may kaugnayan o walang kinalaman sa trabaho na maaaring mangyari sa lugar ng trabaho. Maaaring kasama dito ang mga sitwasyon kung saan ang manggagawa ay:

- kulang ang natanggap na sahod
- pinilit na sumali sa mga hindi kanais-nais na aktong sekswal
- binantaan na ikakansela ang visa niya.

Maaari ring kabilang dito ang mga sitwasyon kung saan ang isang manggagawa ay pinupuwersa na:

- isuko ang kaniyang pasaporte
- tanggapin ang hindi katanggap-tanggap na mga kondisyon ng pamumuhay, tulad ng mababang uri ng pabahay, hindi sapat na pagkain, o kakulangan ng malinis na tubig at kuryente
- magtrabaho nang higit sa pinapayagang oras sa kanilang visa conditions.

Narito ang ilang halimbawa ng mga pakikitungo na nagpapakita ng pagsasamantala sa mga migranteng manggagawa:

Case study 1

Si Chen ay isang internasyonal na estudyante sa isang unibersidad sa Australya at nagtatrabaho sa isang gasolinahan. Tumatanggap si Chen ng mga oras ng trabaho tuwing katapusan ng linggo upang makatulong sa kanyang mga gastusin sa pamumuhay.

Ngunit ang dagdag na trabaho ay lampas sa pinapayagang 48 oras na trabaho kada dalawang linggo sa kanyang student visa. Alam ito ng manager ni Chen ngunit patuloy siyang binibigyan ng mga dagdag na shift. Hindi rin tama ang pasahod na ibinibigay sa kanya ng kanyang manager.

Inireklamo ni Chen ang isyu ng hindi tamang pasahod sa kanyang boss. Sinabi ng kanyang boss na kung hindi siya tatahimik, ireport siya sa mga awtoridad dahil sa pagtatrabaho nang lampas sa kanyang pinapayagang oras at maaaring makansela ang kanyang visa.

Labag sa batas ang hindi tamang pagpapasahod sa isang tao o pagpayag sa isang tao na magtrabaho nang labag sa kaniyang mga kondisyon sa visa. Sa ilalim ng mga bagong hakbang, lumalabag din ang employer ni Chen sa batas sa pamamagitan ng pagpipilit kay Chen na labagin ang mga kondisyon sa pagtatrabaho sa kanyang student visa.

Case study 2

Ang 123 ay isang kompanyang nagpapaupa ng mga manggagawa na nagsusuplay sa mga negosyong pang-horticulture sa buong Australya. Kabilang sa mga manggagawang ito si Sally, na ang tourist visa ay napasó na. Alam ng kumpanya na walang visa si Sally ngunit pinapadala pa rin siya sa trabaho.

Napagtanto ni Sally na mas mababa ang kanyang sahod kumpara sa kanyang mga katrabaho at siya ay nagreklamo. Sinabi ng kompanya na hindi siya dapat nagtatrabaho at tinakot siya na ireport sa mga awtoridad kung magpapatuloy siyang magreklamo.

Lumalabag na sa batas ang kompanyang umuupa ng mga manggagawa sa pamamagitan ng pagpapahintulot kay Sally na magtrabaho nang walang tunay na visa, at sa pamamagitan ng hindi tamang pasahod sa kanya. Sa ilalim ng mga bagong paglabag, maaaring humarap ang kompanya na nagpapaupa ng mga manggagawa sa karagdagang mga kriminal na kaso.

Case study 3

Si Nitia ay isang kabataang manggagawa sa IT na inisponsoran upang magtrabaho sa Australya. Siya ay nasasabik tungkol sa posibilidad na magkaroon ng permanenteng paninirahan sa Australya sa hinaharap. Pagkatapos magsimula sa kanyang bagong trabaho, si Nitia ay nakaranas ng mga hindi naaangkop na sekswal na komentaryo mula sa kanyang manager at ito ay gumagawa pa ng hindi kanais-nais na paghipo kapag kausap si Nitia.

Nang idulog ni Nitia ang isyung ito sa kanyang boss, sinabi ng kanyang boss na kung siya ay magdudulot ng gulo, wala siyang tsansa na mabigyan ng permanenteng visa. Ang sexual harassment ay labag sa batas, at sa ilalim ng mga bagong paglabag, maaaring humarap ang boss ni Nitia sa karagdagang mga kriminal na kaso dahil sa paggamit nito ng katayuan ng visa ni Nitia upang pagsamantalahan siya.