



หน้าหลัก - กฎหมายคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการเสริมสร้างการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง (Strengthening Employer Compliance Act) มีการออกกฎหมายใหม่เพื่อแก้ปัญหาการเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ กฎหมายใหม่ดังกล่าวปกป้องปรามนายจ้างและบุคคลอื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานแรงงาน ไม่ให้ใช้สถานะการย้ายถิ่นของบุคคลมาเป็นเครื่องมือเอาเปรียบบุคคลนั้น กฎหมายใหม่นี้จะช่วยสร้างความยุติธรรมให้แก่ธุรกิจที่ทำงานในสิ่งที่ถูกต้อง

กฎหมายใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2024 เป็นต้นไป มีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

- ลดการเอาเปรียบแรงงานชั่วคราวต่างชาติ
- กวดขันให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเข้มงวดยิ่งขึ้น
- ปรับปรุงการปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดฐานความผิดใหม่เกี่ยวกับการทำงาน 3 กระทั่ง ซึ่งห้ามให้นายจ้าง รวมถึงผู้สนับสนุน (สปอนเซอร์) และนายหน้าจัดหาแรงงาน กระทำการอันผิดกฎหมายดังนี้

- บังคับหรือกดดันผู้ถือวีซ่าชั่วคราวให้ละเมิดเงื่อนไขวีซ่าที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- บังคับหรือกดดันผู้ที่มีใบพลเมืองและไม่มีวีซ่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ยอมรับหรือเห็นด้วยกับการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- ใช้สถานะวีซ่าชั่วคราวของลูกจ้าง ในการเอาเปรียบลูกจ้าง ในสถานที่ทำงาน (อันรวมถึงที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขวีซ่าปัจจุบัน และข้อกำหนดในการสนับสนุนการยื่นสมัครวีซ่าในอนาคต)

กฎหมายดังกล่าวครอบคลุมสถานการณ์หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่อาจมีการเอาเปรียบลูกจ้าง ตัวอย่างบางประเภทของสถานการณ์ดังกล่าว มีดังนี้

- การจ่ายค่าแรงแรงงานต่างชาติต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้าง
- กดดันแรงงานต่างชาติให้ทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่เงื่อนไขวีซ่าอนุญาตให้ทำได้
- ช่มชู้ว่าจะยกเลิกวีซ่าแรงงานต่างชาติ (นายจ้างไม่สามารถยกเลิกวีซ่าได้)
- บังคับแรงงานต่างชาติให้ส่งมอบหนังสือเดินทางของตนไว้กับนายจ้าง
- การบังคับแรงงานต่างชาติให้ร่วมประเวณีโดยไม่สมัครใจ
- กดดันแรงงานต่างชาติให้ยอมรับเงื่อนไขสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัยสภาพไม่ดี อาหารไม่เพียงพอ หรือปัญหาในการใช้น้ำประปาหรือไฟฟ้า

กฎหมายดังกล่าวปกป้องคุ้มครองแรงงานต่างชาติทุกราย ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานะวีซ่าอย่างไรก็ตาม แรงงานเหล่านี้ หมายความว่ารวมถึง ผู้ที่ถือวีซ่าที่มีสิทธิในการทำงาน ผู้ที่ถือวีซ่าที่หมดอายุแล้ว และผู้ที่กำลังทำงานโดยฝ่าฝืนเงื่อนไขวีซ่า

คุณสามารถแจ้งเรื่องราวเรียนการเอาเปรียบลูกจ้างในสถานที่ทำงานได้ทางช่องทางใดก็ได้ต่อไปนี้

- [ผู้ตรวจการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม \(Fair Work Ombudsman\)](#)

- [Border Watch](#)

คุณสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนโดยไม่เปิดเผยตัวตน

หน้ารอง A - ข้อมูลสำหรับแรงงานต่างชาติ

มีกฎหมายที่ช่วยปกป้องคุ้มครองแรงงานชั่วคราวต่างชาติจากการถูกเอารัดเอาเปรียบในสถานที่ทำงาน

แรงงานได้รับการปกป้องคุ้มครองภายใต้กฎหมายกำกับดูแลสถานที่ทำงานระดับชาติ

ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานะการย้ายถิ่นฐานอย่างไรก็ตาม แรงงานเหล่านี้ หมายความว่ารวมถึง ผู้ที่ถือวีซ่าที่มีสิทธิในการทำงาน ผู้ที่ถือวีซ่าที่หมดอายุแล้ว และผู้ที่กำลังทำงานโดยฝ่าฝืนเงื่อนไขวีซ่า

แจ้งเรื่องร้องเรียนการเอารัดเอาเปรียบในสถานที่ทำงานแต่เนิ่น ๆ

คุณสามารถติดต่อช่องทางใดก็ได้ต่อไปนี้

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

คุณสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนโดยไม่เปิดเผยตัวตน

คุณสามารถติดต่อผู้ตรวจการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work Ombudsman) ที่หมายเลข 13 13 94

หรือกรอก [แบบฟอร์มแจ้งเรื่องร้องเรียนออนไลน์โดยไม่เปิดเผยตัวตน](#)

นายจ้างไม่สามารถยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขวีซ่าของคุณได้ มีเพียงกระทรวงกิจการภายใน (Department of Home Affairs) ซึ่งรวมถึงสำนักงานพิทักษ์เขตแดนออสเตรเลีย (Australian Border Force) เท่านั้น ที่จะสามารถตัดสินสถานะวีซ่าของคุณได้

สิ่งสำคัญคือ คุณควรทราบกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวีซ่าที่คุณถืออยู่ ซึ่งรวมถึงเงื่อนไขการทำงานและวันหยุดอายุวีซ่า ไม่ใช่วีซ่าทุกประเภทจะอนุญาตให้ผู้ที่ไม่ใช่พลเมืองทำงานในออสเตรเลียได้

คุณสามารถตรวจสอบเงื่อนไขวีซ่าที่คุณถืออยู่ได้ โดยใช้ระบบ [Visa Entitlement Verification Online \(VEVO\)](#)

ซึ่งมีความปลอดภัยและไม่มีค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ คุณยังสามารถดาวน์โหลดแอป myVEVO ได้จากแอปสโตร์

โปรดอ่านข้อมูลเกี่ยวกับ [สิทธิแรงงาน](#) เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

คำถามที่มักพบบ่อย

ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติภายใต้กฎหมายใหม่นี้เกี่ยวข้องกับฉันหรือไม่?

ใช่ หากคุณเป็นแรงงานชั่วคราวต่างชาติ กฎหมายใหม่ดังกล่าวจะปกป้องคุ้มครองคุณจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือคุณในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน

กฎหมายใหม่มุ่งเป้าไปที่พฤติกรรมใดของนายจ้าง?

กฎหมายใหม่ดังกล่าวมุ่งเป้าไปที่การเอารัดเอาเปรียบในสถานการณ์ปัญหาทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานของคุณ หรือเชื่อมโยงกับงานที่คุณทำ หากนายจ้างยกเรื่องต่อไปนี้มาข่มขู่คุณ ซึ่งการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

- เงื่อนไขวีซ่าหรือสิทธิที่จะทำงานของคุณ
- การยื่นเรื่องขอวีซ่าใด ๆ ในอนาคต
- การยกเลิกวีซ่าคุณ (นายจ้างไม่สามารถยกเลิกหรืออนุมัติวีซ่าได้)

- การบังคับให้ออกจากประเทศออสเตรเลีย

การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์หรือถูกกดดันให้ทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่เงื่อนไขใบอนุญาตนั้น เป็นตัวอย่างของการเอาเปรียบลูกจ้างในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ การถูกกดดันให้ส่งมอบหนังสือเดินทางของคุณไว้กับนายจ้าง หรือให้ร่วมประเวณีโดยไม่สมัครใจ เป็นตัวอย่างของการเอาเปรียบลูกจ้างในสถานที่ทำงานเช่นกัน

คุณสามารถอ่านข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของนายจ้าง ที่ถือเป็นการขัดต่อกฎหมาย ได้ใน [กรณีศึกษา](#)

มีวิธีการง่าย ๆ ที่ฉันจะตรวจสอบค่าจ้างและติดตามชั่วโมงการทำงานของตนเองหรือไม่?

ผู้ตรวจการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work Ombudsman)

มีเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ที่คุณจะใช้ตรวจสอบค่าจ้างและค่าแรงได้ อาทิ เครื่องคำนวณค่าจ้าง คุณสามารถบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย โดยใช้ [แอปบันทึกชั่วโมงการทำงาน](#)

ฉันถูกเอาเปรียบในที่ทำงาน แต่กังวลที่จะแจ้งเรื่องร้องเรียน เพราะกลัวว่าวีซ่าจะถูกยกเลิก ฉันทำอะไรได้บ้าง?

หากคุณถูกเอาเปรียบในที่ทำงาน คุณควรขอความช่วยเหลือ

กฎหมายกำกับดูแลสถานที่ทำงานระดับชาติปกป้องคุ้มครองแรงงาน

ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานะการย้ายถิ่นฐานอย่างไรก็ตาม การแจ้งเรื่องร้องเรียนการเอาเปรียบไม่ได้หมายความว่า วีซ่าของคุณจะถูกยกเลิก

แม้กระทั่งในกรณีที่你能ได้ละเมิดเงื่อนไขวีซ่าที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น

ผู้ถือวีซ่าบางรายก็อาจยังได้รับการคุ้มครองจากการถูกยกเลิกวีซ่า

ภายใต้กรอบงานปัจจุบันที่เรียกว่า 'the Assurance Protocol' ('เกณฑ์รับรอง') นั้น

เราจะไม่ยกเลิกวีซ่าของคุณหาก你能ได้ละเมิดเงื่อนไขวีซ่าที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเนื่องจากถูกเอาเปรียบในสถานที่ทำงาน ตราบใดที่กรณีของคุณมีลักษณะดังนี้

- คุณได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้ตรวจการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work Ombudsman) และคุณกำลังให้ความร่วมมือในการตอบคำถามของผู้ตรวจการ
- ไม่มีเหตุผลอื่นใดที่จะยกเลิกวีซ่าของคุณ (เช่น ความมั่นคงของประเทศ ความประพฤติ สุขภาพ หรือการฉ้อโกง)
- คุณยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขวีซ่าของคุณในอนาคต

โปรดอ่านข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ [เกณฑ์รับรอง](#)

ปัจจุบันนี้ เรากำลังปรับปรุงมาตรการให้ความคุ้มครองเหล่านี้ เพื่อไม่ให้แรงงานถูกยกเลิกวีซ่า รายละเอียดต่าง ๆ จะได้รับการเผยแพร่ในเร็ว ๆ นี้

แรงงานต่างชาติมีสิทธิและสิทธิใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและสภาพการทำงาน?

โปรดอ่านข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ [สิทธิและสิทธิของแรงงานต่างชาติในสถานที่ทำงาน](#)

ฉันจะทราบได้อย่างไรว่านายจ้างรายใดไม่ได้รับอนุญาตให้จ้างงานแรงงานต่างชาติเป็นระยะเวลาหนึ่ง?

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2024 เป็นต้นไป นายจ้างที่เราพบว่าเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างชาติอย่างร้ายแรง ซ้ำแล้วซ้ำเล่า หรือโดยเจตนา อาจถูกสั่งห้ามไม่ให้จ้างงานต่างชาติเพิ่มเป็นระยะเวลาหนึ่ง คุณสามารถค้นหารายชื่อนายจ้างที่ถูกสั่งห้ามได้ทาง [เว็บไซต์สำนักงานพิทักษ์เขตแดนออสเตรเลีย](#)

นายจ้างของฉันถูกประกาศสั่งห้าม ฉันจะยังคงทำงานกับนายจ้างรายนี้ได้ไหม?

ได้ หากคุณเลือกที่จะทำงานกับนายจ้างรายดังกล่าว หากคุณเป็นพนักงานปัจจุบัน ณ วันที่ที่นายจ้างถูกประกาศสั่งห้าม (โปรดอ่าน [เว็บไซต์สำนักงานพิทักษ์เขตแดนออสเตรเลีย](#)) เช่นนั้นแล้ว ขึ้นอยู่กับคุณว่าคุณจะต้องการทำงานกับนายจ้างของคุณต่อไปหรือไม่

หน้ารอง B -

ข้อมูลสำหรับนายจ้างและนายหน้าจัดหาแรงงาน

นายจ้างและนายหน้าจัดหาแรงงานจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work Act) และพระราชบัญญัติว่าด้วยการย้ายถิ่นฐาน (Migration Act)

แรงงานได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรม ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานะการย้ายถิ่นฐานอย่างไรก็ตาม

ในฐานะนายจ้าง หากคุณฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว อาจมีผลที่ตามมาดังนี้

- คุณอาจได้รับหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งจะระบุเจาะจงสิ่งที่คุณจะต้องดำเนินการหรือยุติการกระทำบางอย่าง
- คุณอาจต้องทำสัญญาที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย ที่เรียกว่า ข้อผูกพันที่บังคับใช้ เพื่อดำเนินการบางประการหรือยุติพฤติกรรมบางอย่าง
- คุณอาจถูกปรับ หรือได้รับบทลงโทษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เป็นการฝ่าฝืนร้ายแรง โดยเจตนา หรือเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า คุณอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย บทลงโทษมีดังนี้

- โทษจำคุกสูงสุด 2 ปี
- ปรับสูงสุด \$112,680 (360 หน่วยโทษ)

นายจ้างที่ทางเราพบว่ากระทำการเอารัดเอาเปรียบอย่างร้ายแรง โดยเจตนา หรือซ้ำแล้วซ้ำเล่า อาจถูกสั่งห้ามไม่ให้จ้างงานผู้ถือวีซ่าชั่วคราวเพิ่มเป็นระยะเวลาหนึ่ง

รายชื่อนายจ้างที่ถูกสั่งห้ามจะปรากฏอยู่บน [เว็บไซต์สำนักงานพิทักษ์เขตแดนออสเตรเลีย](#) และนายจ้างเหล่านั้นจะต้องรายงานข้อมูลเพิ่มเติมหลังพ้นระยะเวลาสั่งห้ามแล้ว

คุณอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย หากคุณฝ่าฝืนคำสั่งห้ามดังกล่าว เช่น จ้างงานผู้ถือวีซ่าชั่วคราวเพิ่มในระหว่างที่คำสั่งห้ามมีผลบังคับใช้

พึงทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของคุณ ในฐานะนายจ้างหรือนายหน้าจัดหาแรงงาน

ในฐานะนายจ้างของผู้ถือวีซ่าชั่วคราว คุณจะต้องทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของคุณในฐานะนายจ้าง

ก่อนที่คุณจะจ้างงานแรงงานต่างชาติ

คุณมีหน้าที่ตรวจสอบว่าบุคคลนั้นสามารถทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในออสเตรเลียได้หรือไม่

คุณสามารถตรวจสอบเงื่อนไขการทำงานของบุคคลที่คุณสนใจจะจ้างงานได้ฟรีทางระบบออนไลน์ VEVO ทั้งนี้คุณจะต้องขออนุญาตผู้ถือวีซ่ารายดังกล่าว

คำถามที่มักพบบ่อย

กฎข้อบังคับใหม่มีอะไรบ้าง?

กฎหมายใหม่ดังกล่าวกำหนดให้การกระทำต่อไปนี้เป็นการผิดทางอาญา

- บีบบังคับ ใช้อำนาจครอบงำ หรือกดดันผู้ถือวีซ่าชั่วคราว ให้ละเมิดเงื่อนไขวีซ่าที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- บีบบังคับ ใช้อำนาจครอบงำ หรือกดดันผู้ที่มีชีพลเมืองและไม่มีวีซ่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ยอมรับการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- บีบบังคับ ใช้อำนาจครอบงำ หรือกดดันผู้ถือวีซ่าชั่วคราว ให้ยอมรับหรือเห็นด้วยกับการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การจ้างงานผู้ที่มีชีพลเมืองและไม่มีวีซ่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายอยู่แล้วในปัจจุบัน

ความผิดที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาใหม่เป็นการเพิ่มบทลงโทษสำหรับการใช้สถานะการย้ายถิ่นฐานหรือวีซ่าชั่วคราวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (อันรวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับการยื่นขอวีซ่าในอนาคต) เพื่อเอารัดเอาเปรียบบุคคลนั้นในสถานที่ทำงาน

การจัดการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายความว่าอย่างไร?

การจัดการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายถึง ประเด็นปัญหาทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

สถานการณ์เหล่านี้อาจรวมถึงกรณีดังต่อไปนี้

- การจ่ายค่าแรงแรงงานต่างชาติต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้าง
- ข่มขู่ว่าจะยกเลิกวีซ่า (นายจ้างไม่สามารถยกเลิกวีซ่าได้)
- บีบบังคับแรงงานต่างชาติให้ร่วมประเวณีโดยไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ ยังอาจรวมถึงสถานการณ์ที่แรงงานถูกครอบงำ กดดัน หรือบีบบังคับให้ทำสิ่งต่อไปนี้

- ส่งมอบหนังสือเดินทางให้นายจ้างเก็บไว้
- ทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่วีซ่าอนุญาต
- ยอมรับเงื่อนไขสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัยสภาพไม่ดี อาหารไม่เพียงพอ หรือปัญหาในการใช้น้ำประปาหรือไฟฟ้า

จะเกิดอะไรขึ้นหากฉันฝ่าฝืนกฎหมาย?

กฎหมายใหม่ดังกล่าวเป็นเครื่องมือเพิ่มเติมให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายดำเนินการปราบปรามการกระทำผิดอย่างเหมาะสม ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในกรณีนั้น ๆ

เช่น ในบางสถานการณ์ คุณอาจได้รับหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งจะระบุเจาะจงสิ่งที่คุณจะต้องดำเนินการหรือยุติการกระทำบางอย่าง เพื่อให้คุณปฏิบัติตามกฎหมาย ในสถานการณ์อื่น ๆ คุณอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย และได้รับบทลงโทษที่รุนแรง

มาตรการการสั่งห้ามมีผลอย่างไร?

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2024 เป็นต้นไป นายจ้างที่เรารู้ว่าฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวอย่างร้ายแรง โดยเจตนา

หรือซ้ำแล้วซ้ำเล่า อาจถูกสั่งห้ามไม่ให้จ้างงานแรงงานต่างชาติเพิ่มเป็นระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้

ขึ้นอยู่กับลักษณะและความร้ายแรงของการฝ่าฝืนนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของการดำเนินการดังกล่าวคือ

เพื่อปกป้องแรงงานต่างชาติ ชื่อธุรกิจและหมายเลข ABN

ของนายจ้างที่ถูกสั่งห้ามจะได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานพิทักษ์เขตแดนออสเตรเลีย

นอกจากนี้ นายจ้างที่ถูกสั่งห้ามจะต้องแจ้งรายงานเพิ่มเติมต่อกระทรวงกิจการภายในเป็นระยะเวลา 12

เดือนหลังพ้นระยะเวลาสั่งห้ามแล้ว

มาตรการการสั่งห้ามมีระยะเวลานานเท่าใด?

- ไม่มีข้อกำหนดระยะเวลาสูงสุดสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และทาสสมัยใหม่
- โทษสูงสุด 10 ปีสำหรับความผิดทางอาญา
(นอกเหนือจากความผิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และทาสสมัยใหม่)
- โทษสูงสุด 5 ปีสำหรับการลงโทษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ

ฉันจะทราบก่อนที่จะถูกประกาศเป็นนายจ้างที่ถูกคำสั่งห้ามไหม?

หากเรากำลังพิจารณาประกาศสั่งห้ามคุณ คุณจะได้รับจดหมายให้โอกาสคุณอธิบายว่า

เพราะเหตุใดคุณจึงไม่ควรถูกประกาศสั่งห้ามในฐานะนายจ้าง คุณจะมีเวลาอย่างน้อย 28 วันในการตอบกลับ

จดหมายดังกล่าวจะระบุไว้หากเราอนุญาตให้เวลาคุณนานกว่านั้นในการตอบกลับ

ฉันจะยื่นอุทธรณ์คำสั่งห้ามได้ไหม?

ได้ นายจ้างที่ถูกคำสั่งห้ามอาจยื่นเรื่องให้ศาลอุทธรณ์ปกครอง (Administrative Appeals Tribunal)

พิจารณาทบทวนการตัดสินใจดังกล่าว

หากฉันเป็นนายจ้างที่ถูกประกาศสั่งห้าม

จะเกิดอะไรขึ้นหากฉันจ้างงานผู้ถือวีซ่าชั่วคราวเพิ่มในระหว่างนั้น?

การฝ่าฝืนคำสั่งห้ามถือเป็นความผิดทางอาญา มีโทษจำคุกสูงสุด 2 ปี ปรับสูงสุด \$112,680 (360 หน่วยโทษ) หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในฐานะนายจ้างของผู้ถือวีซ่าชั่วคราว ฉันจะตรวจสอบเงื่อนไขวีซ่าของลูกจ้างได้จากที่ใด?

ในฐานะนายจ้าง คุณมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำความเข้าใจเงื่อนไขวีซ่าของลูกจ้างของคุณ

คุณสามารถตรวจสอบเงื่อนไขวีซ่าโดยใช้ [Visa Entitlement Verification system \(VEVO\)](#) ของทางกระทรวง

หน้ารอง C - กรณีศึกษา

กฎหมายใหม่ซึ่งให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ครอบคลุมประเด็นปัญหาทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ประเด็นปัญหาเหล่านี้อาจครอบคลุมสถานการณ์ที่แรงงานถูกกระทำดังนี้

- ได้รับค่าแรงต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
- ถูกบีบบังคับให้รวมประเวณีโดยไม่สมัครใจ
- ถูกข่มขู่ว่าจะยกเลิกวีซ่า

นอกจากนี้ ยังครอบคลุมสถานการณ์ที่แรงงานถูกกดดันให้กระทำสิ่งต่อไปนี้

- ส่งมอบหนังสือเดินทางให้นายจ้างเก็บไว้
- ยอมรับเงื่อนไขสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัยสภาพไม่ดี อาหารไม่เพียงพอ หรือปัญหาในการใช้น้ำประปาหรือไฟฟ้า
- ทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่เงื่อนไขวีซ่าอนุญาต

ตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงว่าเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในสถานที่ทำงาน

กรณีศึกษาที่ 1

Chen เป็นนักศึกษาต่างชาติที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในออสเตรเลีย และทำงานที่สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงแห่งหนึ่ง Chen ตกลงทำงานในช่วงสุดสัปดาห์ เพื่อช่วยจุนเจือค่าใช้จ่ายในการครองชีพ

แต่งงานที่เขาทำเพิ่มนี้ทำให้ชั่วโมงทำงานรวมเกินกว่าจำนวน 48 ชั่วโมงต่อสองสัปดาห์ที่วีซ่านักเรียนอนุญาต ผู้จัดการของ Chen ทราบเรื่องนี้ แต่ยังคงจัดตารางการทำงานให้เขาทำกะเพิ่มต่อไป นอกจากนี้ ผู้จัดการของ Chen ยังจ่ายค่าแรงให้เขาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

Chen ยกประเด็นเรื่องค่าแรงต่ำกว่าเกณฑ์ขึ้นมาพูดคุยกับหัวหน้า หัวหน้าบอก Chen ว่า ถ้าเขาไม่หยุดร้องเรียนเรื่องนี้ หัวหน้าจะแจ้งร้องเรียน Chen ต่อทางการเรื่องที่เขาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่เงื่อนไขวีซ่าอนุญาต และวีซ่าของเขาอาจถูกยกเลิก

การจ่ายค่าแรงลูกจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ หรือการให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่ละเมิดเงื่อนไขวีซ่า เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายอยู่แล้วในปัจจุบัน ภายใต้มาตรการใหม่นี้ นายจ้างของเขายังกำลังฝ่าฝืนกฎหมาย โดยการกดดันให้ Chen ละเมิดเงื่อนไขการทำงานของวีซ่านักเรียนที่เขาถืออยู่อีกด้วย

กรณีศึกษาที่ 2

123 เป็นบริษัทจัดหาแรงงาน ที่จัดส่งแรงงานให้แก่ธุรกิจการเกษตรทั่วออสเตรเลีย Sally ซึ่งถือวีซ่าท่องเที่ยวที่หมดอายุแล้ว เป็นลูกจ้างของบริษัทแห่งนี้ บริษัททราบว่า Sally พำนักอยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมาย แต่ยังคงส่งงานให้เธอต่อไป

Sally ทราบภายหลังจากนั้นไม่นานว่า เธอได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเพื่อนร่วมงาน เธอจึงทำเรื่องร้องทุกข์ต่อบริษัท บริษัทแจ้งเธอว่า จริง ๆ แล้ว เธอไม่ควรทำงานเสียด้วยซ้ำ และชมเชยว่าจะแจ้งร้องเรียนเธอต่อทางการ หากเธอยังคงร้องทุกข์เรื่องนี้ต่อไปอีก

บริษัทจัดหาแรงงานฝ่าฝืนกฎหมายตั้งแต่แรก เนื่องจากอนุญาตให้ Sally ทำงานโดยไม่มีวีซ่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย และจ่ายค่าแรงเธอต่ำกว่าเกณฑ์ ภายใต้ความผิดทางอาญาที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาใหม่นี้ บริษัทจัดหาแรงงานดังกล่าวอาจถูกตั้งข้อกล่าวหาทางอาญาเพิ่มเติม

กรณีศึกษาที่ 3

Nitia เป็นพนักงาน IT อายุน้อย ที่ได้รับการสปอนเซอร์ให้ทำงานในออสเตรเลีย เธอตื่นเต้นที่อาจมีโอกาสดำเนินการเป็นผู้พำนักถาวรในออสเตรเลียในอนาคต ไม่นานหลังจากเริ่มทำงานที่บริษัทแห่งนั้น ผู้จัดการของเธอก็พูดจาเล้าโลมเธออย่างไม่เหมาะสม และถูกเนื้อต้องตัวเธอโดยที่เธอไม่ได้อนุญาตเวลาที่เขามาคุยกับเธอ

เมื่อ Nitia ยกประเด็นปัญหานี้ขึ้นมาพูดคุยกับหัวหน้า เขาบอกเธอว่า หากเธอสร้างปัญหา เธอจะไม่มีโอกาสได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับสถานะผู้พำนักถาวร การคุกคามทางเพศเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย อีกทั้งภายใต้ความผิดทางอาญาที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาใหม่นี้ หัวหน้าของ Nitia อาจถูกตั้งข้อกล่าวหาทางอาญาเพิ่มเติมในการใช้สถานะวีซ่าของ Nitia เพื่อเอารัดเอาเปรียบเธอ