Australian Government
Department of Home Affairs

बेईमान नियोक्ताओं को निशाना बनाने के लिए नए क़ानून

नए क़ानून, अस्थाई माइग्रेंट कामगारों का शोषण करने के लिए वीज़ा नियमों का दुरुपयोग करने पर कड़े दण्डों को लागू करके, माइग्रेंट्स की कार्य-स्थल पर शोषण से रक्षा करेंगे।

नियोक्ता अनुपालन वृद्धि अधिनियम (Strengthening Employer Compliance Act) के तहत बनाए गए नियम बेईमान नियोक्ताओं को कार्य-स्थल पर किसी व्यक्ति का शोषण करने के लिए उस व्यक्ति के वीज़ा के नियमों, या उसकी अवैध ईमीग्रेशन स्थिति का उपयोग करने से रोकते हैं। आपराधिक दण्डों में शामिल है, 2 वर्ष की जेल एवम्/अथवा, 360 पेनल्टी युनिट्स (जो कि वर्तमान में $118,800 है) का जुर्माना। दीवानी (सिविल) दण्ड 240 पेनल्टी युनिट्स (जो कि वर्तमान में $79,200 है) का जुर्माना है।

1 जुलाई 2024 को लागू होने वाले ये नियम, कार्य-स्थल पर उत्पन्न हो सकने वाले, कार्य से संबंधित तथा कार्य से असंबंधित दोनों ही प्रकार के मामलों को कवर करते हैं। जिनमें किसी कामगार पर अपना पासपोर्ट सौंपने , अनुचित आवास स्वीकार करने, बिना इच्छा के कामुक क्रिया-कलापों में संलग्न होने या वीज़ा के कार्य संबंधित प्रतिबंधों का उल्लंघन करने के लिए दबाव डाले जाने जैसी स्थितियाँ शामिल हो सकती है। ये नए नियम उन स्थितियों पर भी लागू होते हैं जब माइग्रेंट कामगारों को कम वेतन दिया जाता है या उनका नियोक्ता उनका वीज़ा रद्द करने की धमकी देता है (नियोक्ताओं द्वारा वीज़ा रद्द नहीं किया जा सकता है)।

यहाँ उस व्यवहार के कुछ उदाहरण प्रस्तुत किए गए हैं जो श्रमिक आपूर्ति श्रृंखला में माइग्रेंट्स का शोषण करने वाला और नियमों को तोड़ने वाला होता है।

नियोक्ता द्वारा वीज़ा की शर्तों का उल्लंघन करने के लिए ज़बरदस्ती करना

एक नया नियम उन नियोक्ताओं तथा श्रमिक आपूर्ति करने वाली रोज़गार एजेंसियों को निशाना बनाता है जो अस्थाई वीज़ा धारकों पर अपने वीज़ा में काम करने से संबंधित शर्तों का उल्लंघन करने के लिए दबाव डालते हैं।

मामले का वर्णन (केस स्टडी)

चैन एक ऑस्ट्रेलियाई विश्वविद्यालय में अंतरराष्ट्रीय विद्यार्थी है और एक पैट्रोल स्टेशन पर काम करता है। चैन जीवन-यापन के खर्चों को कवर करने के लिए सप्ताहंत 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। उसके 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 चेन 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, एक अतिरिक्त अपराध भी शामिल किया गया है।

श्रमिक भर्ती कंपनी बिना दस्तावेज़ों वाले माइग्रेंट्स का शोषण करती है।

एक नया नियम उन नियोक्ताओं तथा श्रमिक आपूर्ति करने वाली रोज़गार एजेंसियों को निशाना बनाता है जो बिना वैध वीज़ा वाले ग़ैर-नागरिक व्यक्तियों पर काम करने की व्यवस्थाओं को स्वीकार करने के लिए दबाव डालते हैं।

मामले का वर्णन (केस स्टडी)

123 एक श्रमिक भर्ती कंपनी है जो ऑस्ट्रेलिया भर में बाग़बानी व्यवसायों को कामगार उपलब्ध करवाती है। उसके कामगारों में से एक है सैली, जिसका पर्यटक (टूरिस्ट) वीज़ा समाप्त हो चुका है। कंपनी को मालूम है कि सैली अपना वीज़ा समाप्त हो जाने के बाद भी ऑस्ट्रेलिया में 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 की तो उसके बारे में अधिकारियों को सूचित कर दिया जाएगा।

यह श्रमिक भर्ती कंपनी बिना वैध वीज़ा 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।

शोषण करने के लिए नियोक्ता द्वारा अस्थाई वीज़ा स्थिति का उपयोग करना

एक नया नियम उन नियोक्ताओं तथा श्रमिक आपूर्ति करने वाली रोज़गार एजेंसियों को निशाना बनाता है जो अस्थाई वीज़ा धारकों पर काम करने की व्यवस्थाओं को स्वीकृति या सहमति देने के लिए दबाव डालते हैं - प्रभावी रूप से उनकी अस्थाई वीज़ा स्थिति (या भविष्य में वीज़ा की आकांक्षाओं) का उपयोग करते हुए उनका शोषण करते हैं।

मामले का वर्णन (केस स्टडी)

नटिआ 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 वीज़ा होने को लेकर उत्साहित है। उसका नया कार्य शुरु होने के थोड़े दिन बाद ही, उसका मैनेजर अनुचित कामुक टिप्पणियाँ करने लगता है और जब वह नटिआ से बात करता है तो उसकी मर्ज़ी के बिना उसे छूता है। जब नटिआ इस समस्या को अपने बॉस के सामने रखती है, तो वह कहता है कि अगर उसने कोई परेशानी खड़ी की, तो उसे स्थाई वीज़ा के लिए प्रायोजित (स्पांसर) किए जाने का कोई अवसर नहीं मिलेगा। यौन उत्पीड़न गैर-क़ानूनी है, तथा नए अपराधों के अंतर्गत, नटिआ के बॉस को नटिआ का शोषण करने के लिए उसकी वीज़ा स्थिति का उपयोग करने के कारण अतिरिक्त दण्डनीय आरोपों का सामना करना पड़ सकता है।

[माइग्रेंट कामगारों के अधिकार]

[माइग्रेंट कामगार शोषण से संबंधित नए क़ानून]