



Mga bagong batas upang targetin ang mga hindi tapat na employer

Poprotektahan ng mga bagong batas ang mga migrante laban sa pagsasamantala sa lugar ng trabaho sa pamamagitan ng pagpasok ng matitinding parusang ipapataw sa maling paggamit ng mga tuntunin sa visa para magsamantala ng mga pansamantalang migranteng manggagawa.

Ang mga tuntunin sa ilalim ng Strengthening Employer Compliance Act ay hahadlang sa mga hindi tapat na employer na gamitin ang mga tuntunin sa visa ng isang tao, o ang kanilang kalagayang pang-imigrasyon na labag sa batas, para abusuhin sila sa lugar ng trabaho. Kabilang sa mga parusang kriminal ang 2 taong pagkakulong at/o isang 360 penalty unit (sa kasalukuyan ay \$118,800) na multa. Ang parusang sibil ay isang 240 penalty unit (sa kasalukuyan ay \$79,200) na multa.

Ang mga panukalang-batas, na magsisimula sa 1 Hulyo 2024, ay sasaklaw sa mga bagay na may kinalaman sa trabaho at mga hindi kaugnay sa trabaho na maaaring mangyari sa lugar ng trabaho. Maaaring kabilang dito ang mga sitwasyon tulad ng isang manggagawang pinupuwersang isuko ang kaniyang pasaporte, tanggapin ang hindi sapat na pabahay, makisali sa isang hindi kanais-nais na gawaing sekswal o labagin ang mga paghihigpit sa trabaho ng visa. Ang mga bagong batas ay mag-aaplay sa mga sitwasyong ang mga migranteng manggagawa ay pinapasahod nang mababa o tinatakot ng kanilang employer na kakanselahin ang kanilang visa (hindi pwedeng kanselahin ng mga employer ang mga visa).

Narito ang ilang mga halimbawa ng pakikitungo sa kadena ng paggawa na nagsasamantala sa mga migrante at lumalabag sa mga batas.

Pamimilit ng employer sa mga pansamantalang migrante na labagin ang mga kondisyon ng kanilang visa

Isang bagong tuntunin na tumatarget sa mga employer at ikatlong partidong mga provider na pinupuwersa ang mga pansamantalang may-hawak ng visa (temporary visa holder) na labagin ang mga kondisyon ng visa na kaugnay sa trabaho.

Case study

Si Chen ay isang internasyonal na estudyante sa isang unibersidad sa Australya at nagtatrabaho sa isang gasolinahan. Tinanggap ni Chen ang mga oras ng trabaho sa Sabado't Linggo para makatulong sa kanyang pang-araw-araw na gastusin.

Subali't ang mga ekstrang trabaho ay higit sa 48 na oras na pinapayagan siyang magtrabaho kada fortnight sa kanyang student visa. Alam ito ng manager ni Chen ngunit patuloy siyang binibigyan ng mga dagdag na shift. Hindi rin pinapasahod nang sapat si Chen ng kanyang manager.

Inireklamo ni Chen ang isyu ng hindi tamang pasahod sa kanyang boss. Sinabi ng kanyang boss na kung hindi siya tatahimik, irereport 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 panukalang-batas, ang karagdagang pagkakasala ay na-trigger din.

Ang kompanyang nagpapaupa ng manggagawa ay nagsasamantala ng mga migranteng hindi dokumentado

Isang bagong tuntunin na tumatarget sa mga employer at ikatlong partidong mga provider na pinupuwersa ang mga hindi mamamayang walang mga tunay na visa na tumanggap ng mga trabaho.

Case study

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 kompanya na si Sally ay nasa Australya nang walang tunay na visa pero pinapadala pa rin siya sa trabaho.

Napagtanto ni Sally na mas mababa ang kanyang sahod kumpara sa kanyang mga katrabaho at siya ay nagreklamo. Sinabihan siya ng kompanya na hindi siya dapat nagtatrabaho at tinakot siyang ire-report siya sa mga awtoridad kung siya ay magrereklamo.

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.

Paggamit ng employer sa pansamantalang katayuan ng visa para magsamantala

Isang bagong tuntunin na tumatarget sa mga employer at ikatlong partidong mga provider na pumupuwersa ng mga temporary visa holder na tanggapin o pumayag sa mga kaayusan ng trabaho - paggamit ng kanilang pansamantalang katayuan ng visa (o anumang hangad na visa sa hinaharap) para pagsamantalahan sila.

Case study

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 ipinarating ni Nitia ang isyu sa atensyon ng kanyang boss, sinabi nito na kung siya ay magdudulot ng gulo, wala siyang tsansa na ma-isponsoran para sa 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.



[Mga karapatan ng migranteng manggagawa](#)



[Mga bagong batas laban sa pagsasamantala ng migranteng manggagawa](#)