

BIPO TIMES

Apr 2025 Vol. 92

www.biposervice.com

澳大利亚劳动法与雇佣条例解读 Australia's Labour Law & Employment Regulations

概述

澳大利亚拥有强大且开放的经济，2024年的GDP增长率为2.1%。澳大利亚与26个国家签订了15项自由贸易协定(FTA)。政府鼓励外国投资，这不仅为新兴产业提供了资金支持，也推动了现有产业的发展。

目前，澳大利亚拥有2500万居民，来自近200个国家。其中，超过30%的澳大利亚常住人口出生于海外。此外，所有澳大利亚人都能享受到优质且负担得起的医疗服务，包括身心健康保障。

本期内容将深入探讨澳大利亚的就业环境，帮助出海企业更好地把握商业机遇。

基本概况



首都
堪培拉



人口
2,767万



货币
澳元 (AUD, \$)
(1澳元≈4.5838人民币)



人均GDP
USD 65,970
(截至2024年)

劳动法与雇佣条例

1. 职场法律

与亚洲其他邻近国家相比，澳大利亚的劳动法规更加严格，就业条件更优。《2009年公平工作法》(Fair Work Act 2009) 及其设立的机构共同构成了国家就业标准 (National Employment Standards)，为雇佣关系设定了最低法律要求。

近期，澳大利亚政府通过法案对《2009年公平工作法》及相关法规进行了更新。新的法律可能对职场关系体系产生重大影响，并可能改变雇主和雇员的权利与责任。

“填补漏洞”政策 (Closing the Loophole) 确保雇员和合同工不会被低薪剥削，并要求遵守《现代奴役法》(Modern Slavery policy) 以保障基本工作权利。此外，近期还引入了带薪家庭暴力假和断联权：员工可以拒绝在非工作时间回复雇主或客户的联系，除非该拒绝被认定为不合理。

2. 职场法律变更: 2023年6月至12月

a. 2023年6月6日

- “保障就业，提高薪酬”职场法

变更涉及：弹性工作安排、延长无薪育儿假、劳资协议制定和薪资谈判。

b. 2023年6月30日

- 养老护理行业加薪1.15%

养老护理行业的直接护理人员和部分资深餐饮服务人员的最低工资提高了15%。

- 支持性就业服务业雇佣标准 (Supported Employment Services Award)

主要变更包括：最低工资标准、职位分类和支持性工资评估。

c. 2023年7月1日

- 最低工资上涨

全国最低工资提高至每周882.80澳元或每小时23.23澳元。各行业最低工资标准提高5.75%。

- 养老金保证金增加

养老金保证金比例提高至11%。

- 小额诉讼的金额上限提高

小额诉讼的金额上限提高至100,000澳元。

- 无薪育儿假调整

自2023年7月1日起，《公平工作法》将赋予员工在无薪育儿假期间更大的灵活性。

- 带薪育儿假调整

现有的18周带薪育儿假将与现行的“父亲和伴侣带薪假” (Dad and Partner Pay) 2周的带薪假合并。

d. 2023年8月1日

- 带薪家庭暴力假

小型企业雇员每年可享受10天带薪家庭暴力假。

e. 2023年12月6日

- 固定期限合同限制

限制固定期限合同，并要求雇主向员工提供新的《固定期限合同信息声明》。

f. 2023年12月30日

- 员工授权薪资扣除

从2023年12月30日起，新规则适用于雇员授权从薪资中扣减：

- 一次性或经常性；
- 对于特定金额或不时变化的金额。

这些称为雇员授权扣减，雇员需要以书面形式给予许可。这些扣减的例子包括支付给健康基金或工会费用。

3. 员工权益与保护

在澳大利亚，员工在工作中享有以下权益和保护：

公平工作法	奖项	企业协议	雇佣合同
<ul style="list-style-type: none"> 为所有员工设定最低权益； 包括《国家就业标准》。 	<ul style="list-style-type: none"> 为特定行业或职业设定最低工资和工作条件； 覆盖澳大利亚大多数员工。 	<ul style="list-style-type: none"> 为特定工作场所设定最低工资和工作条件； 通过正式程序协商和批准。 	<ul style="list-style-type: none"> 为个别员工提供额外工作条件； 不能削减或取消最低权益。

国家最低工资适用于未受任何裁定待遇 (award) 或注册协议 (registered agreement) 覆盖的雇员。该最低工资标准每年都会进行审查和调整。自2024年7月1日起，国家最低工资标准为每小时24.10澳元，或每周915.90澳元（基于每周38小时的全职工作）。

4. 国家就业标准(NES)

国家就业标准(NES)为所有雇员提供最低雇佣权益。NES权益包括获得特定信息声明的权利。雇员有权请求灵活的工作安排，并获得雇主支付的养老金供款。下表总结了其他NES权益、适用的规则和豁免。裁定待遇或协议可能提供更多权益。

	全职与兼职员工	临时雇员
年假	<ul style="list-style-type: none"> 每年4周带薪年假。 兼职员工按比例享受假期。符合条件的轮班员工可额外享受1周假期。 	<ul style="list-style-type: none"> 无权享受带薪年假。
个人假 (病假或看护假)	<ul style="list-style-type: none"> 每年10天带薪个人假。 兼职员工按比例享受假期。 	<ul style="list-style-type: none"> 无权享受带薪病假。
看护假	<ul style="list-style-type: none"> 如果已用完所有带薪个人假，员工可以在每个符合条件的情况下请2天无薪假期。 	<ul style="list-style-type: none"> 每次符合条件时可享受2天无薪假期。
恩恤假	<ul style="list-style-type: none"> 每个符合条件的情况可享受2天带薪恩恤假。 	<ul style="list-style-type: none"> 每次符合条件时可享受2天无薪假期。
家庭暴力假	<ul style="list-style-type: none"> 每年10天带薪家庭暴力假。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年10天带薪家庭暴力假。
社区服务假 - 陪审义务 - 志愿紧急管理活动	<ul style="list-style-type: none"> 根据陪审团职责的要求，提供10天带薪假期，并可根据需要提供补偿假和无薪假。 无薪假期用于参与符合条件的社区服务。包括志愿性紧急管理活动。 	<ul style="list-style-type: none"> 根据陪审团职责要求的无薪假期。 从事符合条件社区服务活动，包括志愿紧急管理活动时，享受无薪假期。
长期服务假	<ul style="list-style-type: none"> 根据《国家就业标准》(NES)、企业协议或州/领地法律，可能有资格享受长期服务假。假期金额和资格规则有所不同。 	<ul style="list-style-type: none"> 根据《国家就业标准》、企业协议或州或领地法律，可能有权享受长期服务假。金额和资格规则不同。

	全职与兼职员工	临时雇员
育儿假 (工作满 12 个月后符合资格)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 12个月无薪假期。经雇主同意，可延长至24个月。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 对于经常性和系统性的临时工，享有12个月无薪假期。经雇主同意，可延长至24个月。
最长工作时间	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 全职员工——每周38小时，外加合理的额外工作时间。 ✓ 兼职员工——每周38小时或员工的常规工作时间，以较少者为准。外加合理的额外工作时间。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 每周工作38小时或员工的正常每周工作时间(以较少者为准)。外加合理的额外工作时间。
公共假期	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 如果正常工作当天需要休假，则享受带薪休假。如果要求工作，且合理的情况下可以拒绝。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 一天无薪假期。如果要求工作，且合理的情况下，员工可以拒绝。
解雇通知	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 根据工作年限和年龄，提前1到5周通知(或支付通知工资)。 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 无权获得解雇通知。
裁员补偿 (工作满12个月后符合资格)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 根据工作年限，裁员补偿为4到16周的工资。部分情况有例外。 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 无权获得裁员赔偿。
员工对临时雇佣的选择权	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 不适用。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 某些情况下，员工有权通知雇主变更为全职或兼职工作。适用相关规则。

5. 雇佣合同

雇佣合同是雇主与员工之间的协议，列出了雇佣的条款和条件。合同可以是书面形式或口头形式。

- 全职员工通常每周工作38小时，而兼职员工每周工作时间通常少于38小时(每周工作固定的时间)；
- 固定期限的全职和兼职员工会签订在设定期限结束时终止的合同。从2023年12月6日起，固定期限合同不能超过2年，这包括任何延长或续签的合同；
- 临时工没有保证的工作小时(工作时间不规律)，他们无权享有带薪病假或年假。

6. 法定缴费

雇主的法定缴费

- **退休金(社会保障)**：在2024-25财政年度，退休金缴费比例为11.5%。退休金是一种长期储蓄，旨在为退休后的收入提供保障。澳大利亚没有正式的退休年龄。大多数基金允许员工在达到65岁时无任何限制地提取退休金投资。
- **工伤赔偿保险**：雇主必须为员工投保工伤赔偿保险，以防员工因工作受伤。
- **工资税**：各州不同(4.85% - 5.45%)。如果雇员的工资总额超过法定标准，雇主需要支付工资税。

员工的缴费

- **个人所得税(PAYG)**：作为雇员时，您必须缴纳个人所得税。雇主会从您的工资中扣除税款，并将这些款项交给澳大利亚税务局(ATO)。
- **自愿养老金**：指您自愿向养老金账户中额外存入的资金。自愿缴费有两种类型：一种是从税后收入或其他资金中缴纳的，另一种是通过薪资牺牲方式在税前缴纳的。

7. 工作健康与安全

《工作健康与安全法案2011》自2012年1月1日起生效。本法案的主要目标是通过消除或减少因工作引起的风险，保护员工和其他人免受健康与安全方面的伤害。

工伤赔偿是一种保险支付，适用于因工作受伤或因工作而生病的员工。各州或地区的雇主必须为自己和员工购买工伤赔偿保险。工伤赔偿包括向员工支付的费用，用于覆盖以下内容：

- 员工在无法工作期间的工资；
- 医疗费用和康复费用。

PCBU的职责：从事业务或工作的人员（PCBU）是指从事商业或其他工作活动的个人或组织。PCBU的主要职责是确保工作人员在工作期间的健康与安全，并且要确保其他可能受到工作影响的人（例如访客）的安全。

工作人员的职责：工作人员是指为小型企业或工作单位从事工作的人员。在《工作健康与安全法》（WHS）中，“工作”一词没有明确的法律定义，而是以其普通含义为准。在工作期间，工作人员必须合理地照顾自身的健康与安全，并且也要确保其行为或疏忽可能影响到的其他人的安全。如果工作人员未能履行其职责，可能会被起诉。

Article contributed by

Clara Tang

HR Service Delivery Manager

E: clara.tang@biposervice.com

BIPO NEWS

荣誉 | BIPO Thailand荣获“Great Place to Work®”认证, 彰显卓越职场文化

近日，BIPO Thailand 荣获权威认证机构“Great Place to Work®”认证，标志着公司在营造包容、支持与激励并存的职场文化方面取得了卓越成就。这一认证不仅是一项荣誉，更是对BIPO坚持以人为本、致力于员工福祉与职业发展的有力见证。

自2014年进入泰国市场以来，BIPO Thailand始终秉持卓越服务理念，不断推动人力资源数字化转型。此外，BIPO也高度重视企业社会责任（CSR），积极投身公益活动，关注员工福祉与社区可持续发展。此次荣获卓越职场认证，离不开全体员工共同努力。



荣誉 | BIPO荣获HKIHRM HR Excellence Awards 2024/25两项大奖

近日，在备受瞩目的HKIHRM HR Excellence Awards 2024/25评选中，BIPO凭借卓越的创新实力与卓越的薪资管理服务，一举斩获“Payroll Provider Award - Elite”及“Innovation Provider Award - Elite”两项殊荣，充分展现了BIPO在全球人力资源科技领域的领先地位。

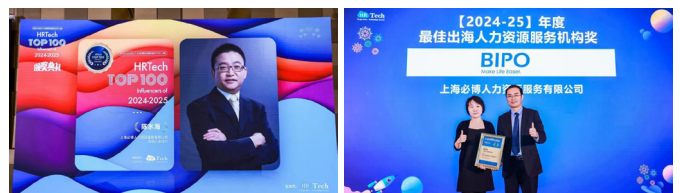
该奖项自2012年设立以来，始终致力于表彰通过卓越的人才战略与实践推动企业成功的组织与个人，旨在评选出在人力资源管理领域树立新标准的创新方案、能够直接提升企业绩效的战略实践，以及与企业核心要素高度融合的整体解决方案。此次获奖不仅是对BIPO在全球薪资管理与人力资源数字化解决方案方面专业能力的高度认可，更体现了公司对行业标准的持续推动。



荣誉 | BIPO CEO Michael Chen蝉联“人力资源科技影响力TOP人物”暨BIPO荣获“最佳出海人力资源服务机构奖”

近日，HRTech在Inspire 2025—人力资源科技发展趋势论坛上发布了具有高度权威和影响力的“2024-2025中国人力资源科技影响力TOP人物”榜单，BIPO CEO Michael Chen凭借其在人力资源科技领域的创新探索与卓越贡献，连续第六年获此殊荣。

Michael始终秉持企业全球化、数字化、合规化的理念，不断为中国人力资源科技的持续发展扩大贡献力量。此次获奖对BIPO在人力资源科技领域的持续创新力能力的认可。同时，BIPO也因近年来全球人力资源出海领域的持续深耕与优秀口碑，荣获“2024-25年度最佳出海人力资源服务机构奖”。



BIPO受邀参与DHR公会“中企出海HR高效运营策略”闭门会

3月21日, BIPO受邀参加由DHR公会主办的「中企出海HR高效运营策略」闭门会。本次活动在深圳圆满举行, 聚焦全球化背景下中国企业在海外市场扩展中所面临的人事管理挑战及解决之道。

BIPO CEO Michael Chen受邀在活动中发表分享, 详细介绍了BIPO在全球人力资源服务领域的战略布局及创新服务体系。同时在“中企出海人事合规关键政策法规与案例分享”环节, Michael结合实际服务案例, 分享了BIPO如何为出海企业量身打造定制化解决方案, 助力企业顺利应对各国复杂多变的用工政策, 实现本地化合规管理与全球薪酬优化。最后, BIPO也在现场与参会嘉宾深入探讨海外用工的合规策略及人力资源管理解决方案。



BIPO线上研讨会 | 《2025西班牙劳动法新规解析》及《澳大利亚劳动法与雇佣条例解读》圆满落幕

3月6日举办的西班牙线上研讨会, BIPO Spain人资专家Monica & Belen为大家深入解析了新规核心内容, 探讨其对企业人力资源管理、合规运营及业务发展的影响, 为参会HR带来最新的资讯和解决方案, 旨在帮助企业能够实时保持人力资源管理合规。

随后, 3月20日举办的澳大利亚线上研讨会, BIPO Australia人资专家Clara为大家梳理了澳大利亚劳动法核心内容、剖析最新政策变化, 为出海企业管理者、人力资源从业者提供实用指导, 助力合规经营、规避法律风险。

两次研讨会通过对最新政策的分享与解读, 为参会HR带来最新的资讯和解决方案, 旨在帮助企业能够实时保持人力资源管理合规。在未来的活动中, 我们将持续关注各个国家用工的热点话题, 为人力资源从业者带来更多有价值的分享与交流机会, 助力企业全球化进程中行稳致远。



BIPO受邀参与HRflag出海企业人力资源管理研讨会杭州站

3月18日, BIPO作联合主办方, 再度受邀参与HRflag于杭州举办出海企业人力资源管理研讨会。BIPO China 高级业务总监 Ronnie Yu 分享了当前中国企业在全球化进程中所面临的挑战, 并从人力资源领域的角度提供了应对策略。BIPO也与参会嘉宾共同围绕三个代表性的出海案例进行输出讨论, 深入交流中企出海面临的合规挑战与应对策略。

BIPO亮相Rewards 2025-中国薪酬福利展示会北京站

3月20日, BIPO受邀参与了智享会在北京举办的Rewards 2025-中国薪酬福利展示会。BIPO海外HR政策研究主理周凯刚先生带来了精彩演讲, 以“中资企业出海的用工合规挑战与破局”为主题, 以中企出海现状为切入点, 深入分析了企业出海的不同阶段的不同合规考验, 并从人力资源领域的角度提供了应对策略。

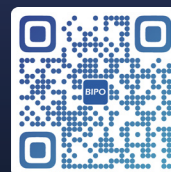
关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 亚太总部在新加坡, 中国总部在上海, BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区, 服务版图遍布亚洲、欧洲、美洲、非洲和大洋洲, 已在全球建立了40多个自营办公室, 帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球人力资源及薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)、独立承包服务(Contractor)等服务的高效交付, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广、落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

www.biposervice.com bipoinfo@biposervice.com 400-101-7100
biposvc bipo-svc wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅