අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය

ෆසීහා අස්මි
පුවනේශ්වරි පොන්නයියා
මීරියම් ඇල්ෆොන්සස්

අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය

ෆසීහා අස්මි

පුවනේශ්වරි පොන්නයියා

මීරියම් ඇල්ෆොන්සස්

2022 සැප්තැම්බර්

අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:
ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය

2022 මහනුවර

ප්‍රකාශන හිමිකම © 2022 ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය

554/6 A, පේරාදෙණිය පාර
මහනුවර
ශ්‍රී ලංකාව

විද්‍යුත් තැපැල icesk@sltnet.lk
URL: www.ices.lk

ISBN: 978-955-580-263-5

මෙම ප්‍රකාශනයේ ප්‍රකාශන අයිතිය ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය (ICES) සතු වේ. මෙම ප්‍රකාශනයේ ඕනෑම කොටසක් කතුවරුන්ගේ සහ ප්‍රකාශකයාගේ නිසි අනුදැනුම ඇතිව ප්‍රතිනිර්මාණය කළ හැක. අධ්‍යයනය තුළ ප්‍රකාශිත අර්ථ නිරූපණයන් සහ නිගමන කතුවරුන්ගේ වන අතර ඒ තුලින් සැබවින්ම ICES හෝ ආධාර දෙන්නන්ගේ අදහස් හා ප්‍රතිපත්ති පිළිබිඹු නොකරයි.

සිංහල පරිවර්තනය : මල්කාන්ති ගමගේ
පිට කවරය නිර්මාණය : සුරේෂ්කුමාර් ඩෙන්ෂි සහ සලීකා පීරිස්
ඡායාරූප : පුවනේශ්වරි පොන්නයියා

මුද්‍රණය : Smart Print Solutions Centre
444/3 බී, පිටිපන දකුණ
හෝමාගම

අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:
ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය

ෆසීහා අස්මි

පුවනේශ්වරි පොන්නයියා

මිරියම් ඇල්ෆොන්සස්

කතුවරියන් පිළිබඳ සටහන

ෆසීහා අස්මි ශ්‍රී ලංකාවේ පේරාදෙණිය විශ්වවිද්‍යාලයේ භූගෝල විද්‍යා අංශයට අනුයුක්තව සිටින භූගෝල විද්‍යාව පිළිබඳ කථිකාචාර්යවරියකි. ප්‍රධාන විමර්ශක ලෙස ඇය විසින් පර්යේෂණ කණ්ඩායමට නායකත්වය දෙන ලදි. ඇයගේ පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍ර වන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, ශ්‍රම සංක්‍රමණය, පශ්චාත් යුධ සංවර්ධනය, සංචාරක ව්‍යාපාරය, දරිද්‍රතාවය සහ යහපැවැත්මයි. ඇය නෝර්වේහි නෝර්වේජියානු විද්‍යා හා තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාලයෙන් භූගෝල විද්‍යාව පිළිබඳ ආචාර්ය උපාධියක් ලබා ඇත.

පුවනේශ්වරි පොන්නයියා ICES හි අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ ව්‍යාපෘතියේ ප්‍රධාන පර්යේෂකයා ලෙස සේවය කළාය. දැනට ඇය මෙල්බර්න් විශ්ව විද්‍යාලයේ සංවර්ධන අධ්‍යයනය පිළිබඳ ශාස්ත්‍රපති උපාධිය හදාරමින් සිටී.

මීරියම් ඇල්ෆොන්සස් හාවඩ් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉතිහාසය පිළිබඳ උපාධියක් ලබා ඇත. ඇය නියුතු ක්ෂේත්‍රය තුළ ඇය ශ්‍රමය, සංක්‍රමණය සහ ජනවාර්ගික ගැටළු කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. ඇය දැනට තර්ජනයට ලක් වූ විද්වතුන් ආරක්ෂා කිරීම සහ අධ්‍යයන නිදහස ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා වූ රාජ්‍ය නොවන ආයතනයක සේවය කරයි.

පිළිගැන්වීම

මෙම ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය සකස් කිරිමේදි ICES කාර්ය මණ්ඩලය දැක්වූ සියලු සහයෝගයට කතුවරුන් සිය ස්තුතිය පුදකර සිටියි. එමෙන්ම එහි අන්තර්ගතය නිර්මාණය කිරිමට දායක වූ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ සියලුම දෙනාට මෙන්ම තමන්ගේ වටිනා දැනුම ලබා දෙමින් මෙම ප්‍රකාශනය සාර්ථක කර ගැනීමට දායකත්වය ලබා දුන් විශේෂඥයින් සහ සමාලෝචකයින්ට කතුවරුන් සිය ස්තුතිය පුද කර සිටී.

පටුන

අධ්‍යයනය පිළිබඳ හැඳින්වීම සහ විෂය පථය 1

මූලික සොයා ගැනීම් 3

ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ 14

හැඳින්වීම

- පසුබිම
- ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්ත සටහනේ අරමුණ
- ව්‍යාපෘතියේ ඉලක්කය

ශ්‍රී ලංකාවේ වඩාත්ම අවදානමට ලක්විය හැකි ප්‍රජාවක් වන්නේ වතුකරයේ පදිංචිව සිටින සහ වතු ක්ෂේත්‍රය තුළ රැකියා වල නියුතු ප්‍රජාවයි. දශක ගණනාවක් මුළුල්ලේ ඔවුන් දේශපාලන වෙනස් කොට සැලකීම්, ආර්ථික දුෂ්කරතා සහ සමාජීය බාධකයන්ට මුහුණ දී ඇත. රටේ අඩුම ඉඩම් හිමිකාරිත්වය ඇත්තේ වතු කම්කරුවන්ටය. එමෙන්ම සෞඛ්‍ය හා අධ්‍යාපන සම්බන්ධයෙන් ඇතැම් දර්ශකවල අඩුම අගයක සිටින්නේ ද වතු කම්කරුවන්ය. ඊට සමගාමීව, ශ්‍රී ලංකාව දහස් ගණනක් වතු ප්‍රජාව විදේශයන්හි මෙන්ම අභ්‍යන්තරිකව කොළඹ සහ මහනුවර වැනි නගරවල ඉදිකිරීම් ව්‍යාපෘති, රියදුරන් හෝ ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා සේවයට යොදවා ඇත. වතුකරයේ පවතින දුෂ්කරතා සැලකිල්ලට ගැනීමේ දී, මෙම සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගෙන් බොහෝමයක් වතුකරයේ අය වීම පුදුමයක් නොවේ. ඓතිහාසිකව පැවත එන මෙකී දරිද්‍රතාව සහ ආර්ථික වශයෙන් දියුණුවීම සඳහා වූ නවීන මාර්ග අතර දැඩි සම්බන්ධතාවක් තිබියදීත්, මෙම ප්‍රජාව කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන අධ්‍යයනයන් මෙතෙක් සිදුකර ඇත්තේ ඉතා සුළු ප්‍රමාණයකි.

වතුකරය පිළිබඳව සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳව වෙනම කැපී පෙනෙන කාර්යයක් සිදු කර ඇති නමුත්, එහිදී මෙම ප්‍රජාවන් දෙක අතර අන්තර් සම්බන්ධය කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත්තේ කලාතුරකිනි. එබැවින් ඔවුන්, රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම, විශේෂයෙන් ම වතුකරයේ සිට සංක්‍රමණය වීම හා අදාළ සුවිශේෂී

ගැටළු, ග්‍රහණය කර ගෙන නොමැත. එමෙන්ම අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ ඊටත් වඩා, අනතුරුදායක මෙන්ම ඒ හා සමාන වැදගත් ගැටළු තිබියදීත් ඒ කෙරෙහි අඩු අවධානයක් යොමු කර ඇත. රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම තුළින් යහපත් මෙන්ම අනතුරුදායක තත්ත්වයන් ඇති කරවන චතුකරයට සුවිශේෂී වූ කරුණු ගවේෂණය කරමින් ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථවල සහ ලිපි ලේඛන වල පවතින මෙකී හිඩැස නැති කිරීමට මෙම අධ්‍යයනයෙන් උත්සාහ කරන ලදී.

මෙම ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය හුදෙක් නීති සම්පාදකයින්, පරිපාලකයින්, ප්‍රජා සංවිධාන, රාජ්‍යතාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩල සහ අනෙකුත් තීරණ ගන්නන් සඳහා ගොඩනගන ලද්දකි. එය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ඵලදායී ලෙස ආරක්ෂා කිරීමට, ඔවුන්ගේ සමාජීය සහ ආර්ථික යහපැවැත්ම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ මිනිස් ජාවාරම් වැළැක්වීමට පැහැදිලි මාර්ගයක් සැපයීමට උත්සාහ කරයි. එසේ කිරීමට නම් නීති පද්ධතිය, ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති, පරිපාලන ආයතන සහ සමාජ සම්මතයන් තුළ වෙනස් කම් ඇති කළ යුතුය.

එමෙන්ම මෙම සංක්ෂිප්තය තුළින් සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ ඔවුන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා දැනට ක්‍රියාත්මක වන නීති රෙගුලාසි පිළිබඳව ඔවුන්ව දැනුවත් කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. පවතින ක්‍රමයේ ඇති අඩුපාඩු සහ එම අඩුපාඩු පිළිබඳව දැනුවත්භාවයකින් යුතුව එහි සැරිසැරීමට මෙය ජනතාවට සම්පතක් වනු ඇතැයි අපි අපේක්ෂා කරමු.

මෙම අධ්‍යයනය පහත සඳහන් ක්ෂේත්‍ර කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත.

1. චතුකරය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය
2. ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියවුණ ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ සමාලෝචනය
3. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහපාලනය
4. ක්‍රමවේද
5. ප්‍රවණතා සහ හේතු
6. මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ
7. සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ගේ ගේ පවුල මත සංක්‍රමණයේ බලපෑම
8. මිථ්‍යා විශ්වාස සහ වැරදි අවබෝධ

මූලික සොයා ගැනීම්

- වතුකරය හා ශ්‍රම සංක්‍රමණය
- ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහ පාලනය
- සංක්‍රමණයේ ප්‍රවණතා
- මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ
- ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම

වතුකරය හා ශ්‍රම සංක්‍රමණය

ශ්‍රම සංක්‍රමණයට දායක වන සාධක

දේශිය මෙන්ම විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය යන දෙකම ආර්ථික මෙන්ම සමාජීය යන සාධක හේතු කොට ගෙන ඇති වන්නකි. වතුකරයේ සිට ඉන් පිටතට ශ්‍රමය සංක්‍රමණය වීමට එක් ප්‍රධාන හේතුවක් වන්නේ තමන් ජීවත් වන පරිසරය ආශ්‍රිතව අවස්ථා නොමැති වීම සහ සුදුසු ආදායම් මාර්ග නොමැතිකමයි. දේශීය මෙන්ම විදේශීය යන දෙඅංශයෙන්ම සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයන් විදේශයන්හි හෝ නගරයක රැකියාවක නිරත වීමට තීරණය කිරීමට මෙය ප්‍රධාන හේතුවක් ලෙස දක්වා ඇත. වතු ආශ්‍රිත රැකියාවෙන් ලැබෙන ආදායම අස්ථාවර බවත්, ඔවුන් අපේක්ෂා කරන ජීවිතය පවත්වාගෙන යාමට එය ප්‍රමාණවත් නොවන බවත් ඔවුන් හඳුනාගෙන ඇත. මෙයට සාමාන්‍යයෙන් ඇතුළත් වන්නේ නිවසක් අලුත්වැඩියා කිරීම හෝ නව නිවසක් තැනීම, දියණියන් විවාහ වන විට දෑවැද්ද ලෙස ලබා දීම හෝ තම දරුවන්ට ඉගැන්වීමයි. කෙසේ වෙතත්, බොහෝ කම්කරුවන්ට මෙම සිහින කිසි විටෙකත් සැබෑ වූයේ නැත, මන්ද ඔවුන්ට ඒ සැමට වඩා තමන් ලබා ගත් ණය මුදල් ගෙවීම සහ වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර වැනි අත්‍යවශ්‍ය වියදම් සඳහා තමන් උපයන ආදායම වැය කිරීමට සිදුව ඇත. ජීවන වියදම ඉතා ඉහළ බැවින් වතු රැකියාවෙන් ලැබෙන ආදායම ආහාර, ඇඳුම් පැළඳුම් වැනි මූලික අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීමට පවා ප්‍රමාණවත් නොවන බව ද බොහෝ කම්කරුවන්

ප්‍රකාශ කළහ. එමෙන්ම, 1990 ගනන් වල සිදුවූ පෞද්ගලීකරණයෙන් පසු, බොහෝ වතු කම්කරුවන් වතු වල විධිමත් ලෙස ලියාපදිංචි වී නොමැති අතර සහතික කළ වැටුපක් ඔවුන්ට හිමි නොවිය. ඒ වෙනුවට ඔවුන් වතුයායේ වැඩ තිබෙන සෑම අවස්ථාවකම දෛනික වැටුපකට වැඩ කරයි, එය ඉතා අස්ථිර සහ අස්ථායී ආදායම් උත්පාදනය කිරීමේ ආකාරයකි. ඔවුන්ට තවදුරටත් ප්‍රසාද දීමනා, නිවාස හිමිකම සහ වෙනත් වාසි ලබාගැනීමේ හැකියාවක් නොමැත. එම නිසා ඔවුන් පිටරට ගොස් නිවසට මුදල් එවීමට තීරණය කරයි.

1970 ගණන් වල ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත ව්‍යාප්ත වීමෙන් පසු වතු ආශ්‍රිතව ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල ද කර්මාන්ත ශාලා ස්ථාපිත කරන ලදි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සහභාගි වූ බොහෝ දෙනෙකුට වතුකරයේ පමණක් නොව ඒ අසල පිහිටි කර්මාන්තශාලා වල හෝ වෙළෙඳසැල් වල ද සේවය කර පළපුරුද්දක් තිබූ බව පෙනී ගියේය. කෙසේ වෙතත්, මෙම අවස්ථා ද ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් ආදායමක් ලබා නොදුන් අතර විදේශගත වීමෙන් හෝ ප්‍රසිද්ධ නගරවලට යාමෙන් වඩාත් හොඳ ආදායමක් ලබා ගත හැකි බව ඔවුන්ට හැඟුණි.

සංක්‍රමණය සඳහා බලපාන තවත් ප්‍රධාන කාරණයක් වන්නේ සමාජීය සාධක ය. දීර්ඝකාලීනව කුරිරු අසාධාරණයන්ට සහ පීඩාවන්ට ලක්වීම සහ අභිමානවත් ජීවිතයක් අහිමි වීම බොහෝ තරුණ තරුණියන්ට තවදුරටත් වතුකරයේ රැඳී නොසිටීමට හේතුවක් වීය. ගෝලීයකරණය හරහා නාගරික ශ්‍රී ලාංකිකයන් වැඩි වැඩියෙන් භුක්ති විඳින නවීන ජීවන ඇවතුම් පැවතුම් වලටද ඔවුන් ආකර්ෂණය විය. කාන්තාවන්ට නම් සංක්‍රමණය, සමාජයෙන් සහ තම පවුල් සීමාවන්ගෙන් ගැලවී යාමටද මාර්ගයක් ද විය. සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට සම්බන්ධ වූ බොහෝ කාන්තාවන් පැවසුවේ ස්වාධීන ජීවිතයක් ගත කිරීමට, නිදහසේ ගමන් බිමන් යාමට සහ හිංසාකාරී ස්වාමිපුරුෂයන්ගෙන් වෙන්වී සිටීමට ඔවුන් කැමැත්තක් දක්වන බවයි.

පවුල පෝෂණය කරන්න රස්සාවක් කරන්න කියලා මගේ දෙමාපියන් මට බල කළා. මම අවුරුදු 10 දී වැඩ කරන්න පටන් ගත්තා. මම ඉස්කෝලේ ගියේ නැහැ. මට කියවන්නවත් ලියන්නවත් බෑ. ඒත් මට අත්සන් කරන්න පුළුවන්. මම ගෙවල් කීපයක වැඩ කරලා තියෙනවා. මට වයස අවුරුදු 11 වෙන කොට 10 දෙනෙකුට වඩා කන්න උයලා දෙන්න පුළුවන් කම තිබුණා. මම කොළඹ ගෙවල්වල වැඩ කරද්දී නොයෙකුත් ප්‍රශ්න වලට මුහුණ දීලා තියෙනවා. මෙතන මගේ දරුවෝ ඉන්න හින්දා ඒවා මට කියන්න බැහැ. මම කවදාවත් මම වෙනුවෙන් කිසිම දෙයක් ඉතුරු කරලා නෑ.

- මාතලේ සිට ගෘහසේවය සඳහා සංක්‍රමණය වූ කාන්තාවක්

සංක්‍රමණය වීමට තීරණය කිරීම

රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණය වීම සම්බන්ධ තීරණ තනි තනිව ගන්නවාට වඩා බොහෝවිට සිදුවන්නේ සාමූහිකවය. බොහෝ පවුල්, පවුලේ ආදායම සුරක්ෂිත කර ගැනීම සඳහා රැකියාවකට යැවීමට පවුලෙන් එක් පුද්ගලයෙකු තෝරා ගනී. විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන විට, බොහෝ අවස්ථා වල පවුල විසින් කාන්තාවක් තෝරා ගනු ලබන්නේ කාන්තාවන් සඳහා සංක්‍රමණය වීමේ ක්‍රියාවලිය පිරිමින්ට වඩා ලාභදායී වන බැවිනි. මීට අමතරව, ස්වාමිපුරුෂයන් බොහෝ විට වතුයායේ ස්ථිර වැටුප් ලබන සේවකයින් වූ අතර භාර්යාවන් දෛනික වැටුපට වැඩ කරන කම්කරුවන් විය. එම නිසා කාන්තාව රැකියාවෙන් ඉවත්වීම තුළ ඇත්තේ අඩු අවදානමකි.

ගෘහස්ථව, බොහෝ විට දෙමාපියන් තම දරුවන් (සමහර විට අඩු වයසින්) පවුලට ආදායමක් උපයා ගැනීම සඳහා රැකියාවකට යැවීමට තීරණය කරයි. විශේෂයෙන්ම ගැහැණු ළමයින් සම්බන්ධයෙන් ගත් කල, ළමයින් අපයෝජනාත්මක වැඩ පරිසරයකට පහසුවෙන්ම බලහත්කාරයෙන් ඇද දමනු ලැබේ. මෙම සංසිද්ධි දෙක පෙන්නුම් කරන්නේ සංක්‍රමණය වීමට තීරණය කිරීමේදී තෝරාගැනීමට අවස්ථා නොමැතිකම හෝ අඩු වීමයි. ළමා ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ මෙය පැහැදිලිය, නමුත් සංක්‍රමණික කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් වුවද, තීරණය බොහෝ විට ඔවුන් විසින්ම ගන්නක් නොවන අතර එය ඔවුන්ගේ පවුල් විසින් ද ගන්නක් විය හැක. එපමණක්ද නොව, විශේෂයෙන්ම සමාජයේ පවතින පුරුෂාධිපත්‍ය ස්වභාවය නිසා සාමාන්‍යයෙන් කාන්තාවන් අඩු අධ්‍යාපන මට්ටමකින් සහ කුසලතාවන්ගෙන් යුක්ත වන අතර, මේ හේතු කොට ගෙන සූරාකෑමට ලක්වන රැකියා පරිසරයන්හි මෙන්ම අඩු වැටුප් ලබන රැකියාවල නිරත වීමට ඔවුන්ට බොහෝ විට සිදුවේ.

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහපාලනය

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය සහ දේශීය නියාමනය

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පිහිටුවීමේ පනත සහ ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය ඇතුළුව විදේශ සංක්‍රමණය මෙන්ම යම් ප්‍රමාණයකට දේශීය සංක්‍රමණ ද පාලනය කරන නීති සහ රෙගුලාසි ගණනාවක් තිබේ. නීතිමය ක්‍රම භාවිතා කරමින් රැකියා සඳහා විදේශගත වීමට අපේක්ෂා කරන්නේ නම්, ශ්‍රමිකයින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වීම, (ලියාපදිංචි ගාස්තුවක් අවශ්‍ය වන) විදේශ ගමන් බලපත්‍රයක් ලබා ගැනීම සහ පුහුණුව ලබා ගැනීමට අපේක්ෂා කෙරේ. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සාමාන්‍යයෙන් තමන්ගේ ප්‍රජාව තුළ සිටින උප නියෝජිතයන් හා සම්බන්ධ කරන මිතුරන් හරහා රැකියා අවස්ථා ගැන දැන ගනී. මෙම උප නියෝජිතයන් පසුව සංක්‍රමණය සඳහා අවශ්‍ය සියලුම ලියකියවිලි සකස් කරයි. සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක්

නිවැරදි ක්‍රියාවලිය ගැන නොදන්නා නිසා බොහෝ විට ඔවුන් උප නියෝජිත මට්ටමින් අපයෝජනයට ලක් වීමට විශාල ඉඩක් ඇත.

විදේශ සංක්‍රමණය නීති සහ ආයතන ගණනාවක් හරහා නියාමනය කරනු ලැබේ. විදේශ රැකියා සංක්‍රමණය නියාමනය කරන ප්‍රධාන ආයතනය වන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුබසාධන අමාත්‍යාංශයේ විෂය පථයට අයත් වේ. නීති ගණනාවක්, විශේෂයෙන් ම 1985 අංක 21 දරන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පනත මගින් මෙම ශ්‍රම සංක්‍රමණ නියාමනය කරනු ලැබේ. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ විදේශ රැකියා නිලධාරි, ග්‍රාම නිලධාරී, ළමා ආරක්ෂක නිලධාරීන්, සහ පොලිසිය වැනි රජයේ අනෙකුත් පාර්ශ්ව-කරුවන් ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට සහ නියාමනය සඳහා සම්බන්ධ වේ.

සංක්‍රමණය වන්නේ කාන්තාවක් නම් ඇය විසින් සම්පූර්ණ කළ යුතු තවත් ක්‍රියාවලි ගණනාවක් තිබේ. මේ හැරුන කොට සංක්‍රමණික කාන්තාවන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව (FBR) සම්පූර්ණ කර භාර දිය යුතු අතර එමගින් වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින මව්වරුන්ට සංක්‍රමණය වීමේ හැකියාව සීමා කෙරේ. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ලබා ගැනීම හා අදාළ ක්‍රියා පටිපාටි සංකීර්ණ වන අතර, කාන්තා අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම සහ සාම්ප්‍රදායික ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී භූමිකාවන් ශක්තිමත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් එය දැඩි ලෙස විවේචනයට ලක් වේ. මේ අනුව,රජයේ මෙම නීති ක්‍රියාපටිපාටියට පරිබාහිර මාර්ග ඔස්සේ විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට කාන්තාවන් තීරණය කිරීමට මෙම පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ප්‍රධාන හේතුවක් වී ඇත. ඇතැම් අවස්ථාවන්හිදී, නිලධාරීන්ට අල්ලස් දීමෙන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාවට අනුමැතිය ලබා ගැනීමට උප නියෝජිතයන් කටයුතු කරන බැවින් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව සම්පූර්ණයෙන්ම නිෂ්ඵල දෙයක් බවට පත්වේ. COVID-19 සහ රටේ පවතින ආර්ථික අර්බුදය හේතු කොට ගෙන පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හරහා මව සංක්‍රමණය වීම සඳහා පනවා තිබූ සීමාවන් සැලකිය යුතු ලෙස ලිහිල් කර ඇත.

රට තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය නියාමනය කරනු ලබන්නේ විදේශ රැකියා සංක්‍රමණයට සාපේක්ෂව ඉතා අඩුවෙනි. විදේශ රැකියා මෙන්ම, අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණිකයන් සඳහා රැකියා සොයා දෙනු ලබන්නේ වතුවල සේවය කරන නියෝජිතයන් හරහා ය. ශ්‍රමිකයන් ඉදිකිරීම්, කර්මාන්තශාලා, සාප්පු සහ ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවය කිරීම සඳහා අපනයන සැකසුම් කලාප සහ නගර වෙත සංක්‍රමණය වේ. මෙම රැකියා ද ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සංග්‍රහය සහ 2006 ශ්‍රී ලංකාවේ යහපත් ලෙස සේවයේ යෙදීම සඳහා වූ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ඇතුළු පවතින කම්කරු නීති සහ රෙගුලාසිවලට යටත් වේ. කෙසේ වෙතත්, විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන්නන් මෙන් නොව, දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සඳහා නිශ්චිත ආරක්ෂාවක් නොමැත. නිල

වශයෙන් රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම වෙනුවට අවිධිමත් මාර්ග ඔස්සේ රැකියා සඳහා පුද්ගලයන් යවන බැවින් ගෘහ සේවිකාවන් විශේෂයෙන් අවදානමට ලක් වේ. ඉදිකිරීම් සහ සාප්පු අංශයයේ රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගන්නන් සහ සේවා යෝජකයන් පවා රැකියා ගිවිසුමක්,සේවක අර්ථසාධක අරමුදල/සේවක භාරකාර අරමුදල සඳහා දායකත්වය, වෘත්තීය සමිති සමග කටයුතු කිරීමේ නිදහස සහ අනෙකුත් මූලික අයිතිවාසිකම් තහවුරු කරන රෙගුලාසිවලට අනුකූල නොවේ.

වර්තමාන නියාමන වැඩපිළිවෙල තුළ සහ ක්‍රියාවලිය තුළ පවතින ගැටළුව නම් ඒවා ඉතා සංකීර්ණ සහ සම්පූර්ණ කිරීමට අපහසු වීමයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බොහෝ අය සංක්‍රමණය සඳහා අවිධිමත් ක්‍රම තෝරා ගනී. තවද, මිනිසුන් මුහුණදී සිටින දුෂ්කර තත්ත්වයන් තුළ අයුතු ප්‍රයෝජන ගැනීමට බලා සිටින ප්‍රාදේශීය නිලධාරීන්ගෙන් බොහෝ විට අවශ්‍ය ලිපි ලේඛන ලබා ගැනීමට සිදුවේ. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව වැනි ක්‍රියා පටිපාටි යුක්ති සහගත ලෙස සංක්‍රමණය වීම තවදුරටත් සීමා කරන අතර ඒ තුළින් සිදුවනුයේ කාන්තාවන් නීති විරෝධී ක්‍රම වෙත තල්ලු වීමයි. දේශීය නීති රෙගුලාසි තුළ ඇති දෙවන හිඩැස නම්, නියෝජිතයින්ට වගවීමකින් තොරව ක්‍රියා කිරීමට හැකි වීම සහ නීති උල්ලංඝනය කරන්නන්ට දඬුවම් කිරීම සඳහා විධිමත් ක්‍රියාවලියක් නොමැති වීමයි. අවසාන වශයෙන් බලන කළ අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණය ප්‍රමාණවත් ලෙස අධීක්ෂණය හෝ නියාමනය කර නොමැති අතර අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණිකයන්ට සහාය වන සහ ඔවුන් ආරක්ෂා කිරීමට උත්සාහ කරන ආයතන ඇත්තේ ඉතා ස්වල්පයකි.

ශ්‍රමිකයන් පිටත්ව යන රටවල් තුළ ඇති නියාමන ක්‍රියාවලිය

ගල්ෆ් කලාපයේ බොහෝ සත්කාරක රටවල් සේවකයා හාම්පුතාට බැඳ තබන කෆාලා ක්‍රමය හරහා සංක්‍රමණික සේවකයන් ඇද ගනී. ඒ හා අදාළ කරුණු කාරණා රටින් රටට වෙනස් වුවද, මෙම ක්‍රමය සංක්‍රමණික සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ මුල් සේවායෝජකයාගෙන් බැහැරව වෙනත් රැකියාවක් සොයා ගැනීමේ හැකියාව සීමා කරයි, අවම වැටුප් හෝ ශ්‍රම ආරක්ෂණයෙන් ඔවුන් බැහැර කරයි, වෘත්තීය සමිති හා සම්බන්ධ වීම වළක්වයි, එපමණක් නොව සෞදි අරාබියේ මෙන් ඉතා දැඩි ලෙස රට හැර යාම ද වළක්වයි. තම හාම්පුතුන්ගේ නිවසින් පැන යාමට තැත් කළ සංක්‍රමණික සේවකයෝ නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් නැවතත් බලහත්කාරයෙන් ඔවුන් පෙර රැකියාව වෙත ආපසු රැගෙන ආ අයුරු ද සාකච්ඡාවන්ට සම්බන්ධ වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෝ විස්තර කළහ.

කලාපීය සහ ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම්

දේශීය රෙගුලාසි වලට අමතරව, කලාපීය සහ ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් මගින් සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය නියාමනය කිරීමට උත්සාහ දරා ඇත. කොළඹ ක්‍රියාවලිය සහ අබුඩාබි සංවාදය යනු සංක්‍රමණික රැකියා සැපයුම සහ ඉල්ලුම නියාමනය කිරීම සහ නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම්

වැළැක්වීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන කලාපීය ගිවිසුම් දෙකකි. ශ්‍රී ලංකාව සහ සංක්‍රමණය වන රටවල් අතර ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් මගින් මෙයට තවදුරටත් ඌනපූර්ණ සපයයි. කාන්තා සංක්‍රමණිකයන් ආරක්ෂා කිරීම කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් සංක්‍රමණය වන රටවල් ගණනාවක් සමඟ ශ්‍රී ලංකාව අවබෝධතා ගිවිසුම් අත්සන් කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, තත්වය විශ්මය ජනක ලෙස පරිවර්තනය කිරීමට සංක්‍රමණය වන රටවලින් පැහැදිලි දේශපාලන කැමැත්තක් නොමැති අතර විදේශ රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයන් යවන එක රටක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාවට ඒ සම්බන්ධයෙන් එතරම් උත්තෝලන බලයක් ද නොමැත.

ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ප්‍රවණතා

ජනසතු කිරීම සහ ජාතිවාදි කෝලාහලවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 1970 ගණන්වල වතුකරයේ සිට පිටතට සංක්‍රමණය වර්ධනය විය. මෙම ප්‍රවණතාවය දැඩි ලෙස අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණයට අදාළ විය. කෙසේ වෙතත්, 1990 ගණන්වලදි සිදුවූ පෞද්ගලීකරණයත් සමඟ වතුකරයෙන් පිටතට සංක්‍රමණය නැවතත් වර්ධනය වුණ අතර මෙවර වැඩි වශයෙන් සිදුවූයේ රැකියා සඳහා විදේශගත වීමයි. විදේශගත වන අයගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හා අදාළ දත්ත වලද යම් වෙනසක් සිදුවිය. 1990 ගණන්වල, වතුකරයේ සිට විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය ආරම්භ වූ මුල් අවස්ථාවේ ගල්ෆ් රටවල ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා වැඩිවන ඉල්ලුම පිරවීම සඳහා වැඩිපුරම සංක්‍රමණය වූයේ කාන්තාවන් ය. කෙසේ වෙතත්, රජය විසින් සීමා පැනවීමෙන් පසු, විශේෂයෙන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඉදිරිපත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව ඉදිරිපත් වීමත් සමඟ සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන්ගේ නිල සංඛ්‍යාවේ අඩුවීමක් දක්නට ලැබිණි. එසේ වුවද බොහෝ කාන්තාවන් සංක්‍රමණය වන්නේ නියාමනය නොකළ අවිධිමත් ක්‍රමවලින් බවත් ඒ අනුව විදේශ සංක්‍රමණයේ මුල් අවදියට සාපේක්ෂව කාන්තාවන් අතර සංක්‍රමණය අඩු වී ඇති බවක් නිශ්චිතව පැවසීම අපහසුය.

මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

මිනිස් ජාවාරම සහ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය

බොහෝ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ට විදේශ රට වල ඇති රැකියා අවස්ථා පිළිබඳව දැනගන්න ලැබෙන්නේ මිතුරන් හෝ ඥාතීන් මාර්ගයෙනි.

පසුව ඔවුන්, උප නියෝජිතයන් සමඟ ඔවුන්ව සම්බන්ධ කරයි. උප නියෝජිතයන් බොහෝ විට ගාස්තුවක් අය කිරීමේ පදනම මත අදාල ලියකියවිලි පිළිබඳ සියලුම කටයුතු සිදුකිරීමට පොරොන්දු වේ. ලිපි ලේඛන සකස්කිරීම සහ සංක්‍රමණය පිළිබඳ කිසිදු දැනුමක් නොමැතිකම හේතුවෙන්, බොහෝ සංක්‍රමණිකයන්, මිනිස් ජාවාරම් වල නිරත වන හෝ බොරු පොරොන්දු දීමෙන් ඔවුන්ව අපයෝජනයට ලක් කරන මෙම උප නියෝජිතයන් කෙරෙහි විශ්වාසය තබයි.

ඇතැම් බරපතල සිද්ධීන්වලදී උප නියෝජිතයන් තරුණ කාන්තා කණ්ඩායම් පිටරට යවන බවට පොරොන්දු වී ඔවුන් රවටා, ඒ වෙනුවට බලහත්කාරයෙන් කොළඹ ගණිකා වෘත්තියේ යොදවයි. ඇතැම් විට උප නියෝජිතයන් විසින් රැකියාව සඳහා සංක්‍රමණිකයාට පොරොන්දු වෙන රට වෙනුවට ඔවුන්ව වෙනත් රටකට පිටත් කර හරී. එපමණක් ද නොව ඇතැම් අවස්ථාවල සංක්‍රමණික සේවකයින් රැකියා වීසා බලපත්‍රවලට, වඩා නීත්‍යානුකූල ආරක්ෂාවක් නොමැති, ඔවුන්ව නීතිමය ගැටළුවලට ඇද දමන සංචාරක වීසා බලපත්‍ර මත විවිධ රටවල් වල රැකියාවන්හි නිරත වන බව පෙනේ. රැකියා සඳහා විදේශගත වීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන්ට තම ප්‍රධාන නියෝජිතයා සමඟ හෝ රජයේ නියාමන ආයතන සමඟ සම්බන්ධ වීමට ඇත්තේ සීමිත අවස්ථා බැවින්, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ කොන්දේසි පිළිගැනීමට උප නියෝජිතයන් විසින් සෘජුවම ඔවුන්ට බල කෙරේ. බොහෝ ආයතන ක්‍රියාත්මක වන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට අදාල නිසි බලපත්‍රය යටතේ නොවන අතර, ගණනය කළ නොහැකි තරම් ආයතන ප්‍රමාණයක් ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින බැවින් ඒවා පහසුවෙන් නිරීක්ෂණය කළ නොහැක.

මෙම සොයාගැනීම්වලින් පෙනී යන්නේ සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේදී සංක්‍රමණිකයාගේ තෝරාගැනීමේ නිදහස අහිමි කරන බොහෝ ක්‍රම සැලකිල්ලට ගැනීම සඳහා "මිනිස් ජාවාරම්" යන්නෙහි නිර්වචනය පුළුල් කළ යුතු බවයි. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට සංක්‍රමණය වීමට සැබවින්ම බල නොකළත් ඔවුන්ව ජාවාරමට ලක් කළ හැකි ආකාරය තේරුම් ගැනීමේදී සංක්‍රමණිකයාගේ ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, අධ්‍යාපනය සහ ඔහු අයත් පන්තිය සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

මම දිගින් දිගටම අඬද්දී ඔවුන් (මගේ සේවායෝජකයා) මාව තානාපති කාර්යාලයට යැව්වා. තානාපති කාර්යාලයේ අය මාව කඳවුරකට යැව්වා. ඔවුන් මට උදව් කළේ නැහැ. එම කඳවුරේ නම ඔලය කඳවුර. ඒක තියෙන්නේ රියාද්. එහේ ගතකරපු ජීවිතය ඉතාම දුෂ්කර එකක්. මාස 2කට ආසන්න කාලයක් ඒ ගෙදර වැඩ කළත් මට පඩියක් දුන්නේ නැහැ. අපිව ඒ කඳවුරට අරන් ගියේ අඳුරු වීදුරු දාපු වාහනයකින්. පොලිසිය දැක්කම අපිට හැංගිලා ඔලුව පහත් කරන්න කිව්වා. කෑම්ප් එකේදී අපිට මූණ සෝදන්න පොඩි වතුර බෝතලයක් දුන්නා. අපේ කෑම පරිප්පු ව්‍යංජනයක් එක්ක පොඩි රොටියක්. අපිට තේ කෝප්පයකුත් දුන්නා. මට තේරුණා කඳවුරේ ඉන්න සමහර අය මානසික රෝග වලින් පෙලෙනවා කියලා. මම දැකලා තියෙනවා සමහර ගෑණුන්ට බූට් දාපු පිරිමින් අතින් පයින් ගහනවා.

- *නැවත මව්රටට පැමිණි බදුල්ලේ කාන්තාවක්*

සේවා කාලය තුළ වැටුප් සූරාකෑම

දේශීය මෙන්ම විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් තම සේවා කාලය තුළ දී දැඩි සූරාකෑමකට ලක් වේ. සම්මුඛ

පරීක්ෂණයට සහභාගී වූ විදේශ රැකියාවන්හි නියුතුව සිටි සෑම සංක්‍රමණික-යෙක්ම පාහේ පැවසුවේ ඔවුන්ට කළ ගෙවීම්වල යම් අක්‍රමිකතාවයක් තිබූ බවයි. ඇතැම් අවස්ථාවලදී සේවකයින්ට පිටත්ව යාමට පෙර පොරොන්දු වූවාට වඩා අඩු වැටුප් ගෙවා ඇත. මක්නිසාද යත් කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කිරීමට පෙර එය පැහැදිලිව අවබෝධ කර ගත් බවට නියෝජිතයින් සහතික නොවන බැවින් බොහෝ විට සේවකයින් තමන්ට නීත්‍යානුකූලව කොපමණ ප්‍රමාණයක් ගෙවීමට පොරොන්දු වී ඇත්ද යන්න නොදනී. ඇතැම් විට, කොන්ත්‍රාත්තුවේ වැටුප් ගෙවීම් ගැන කිසිම සඳහනක් නැත. ඊටත් වඩා බරපතල කරුණ වන්නේ ඇතැම් විට ගිවිසුමක් පවා නොමැති වීමයි. වැටුප් ගෙවීම් හි ඇති අක්‍රමිකතාවලට අමතරව බොහෝ සේවකයන්ට තමන් වැඩ කළ සම්පූර්ණ සති හෝ මාස ප්‍රමාණයට සරිලන සේ වැටුප් ගෙවා නැත. වැදගත් කරුණක් නම්, සේවා යෝජකයෙකු වෙනත් ආකාරයකින් කාරුණික වූ අවස්ථා වලදී පවා, සංක්‍රමණික සේවකයෝ ඔවුන්ගේ ගෙවීම් වලට අදාලව ගැටළු පැවති බව වාර්තා කළහ. ගෘහස්ථ සේවකයින්ට ඇතැම් විට දීර්ඝ "පුහුණු" කාල සීමාවන් සඳහා වැටුප් ගෙවනු නොලැබේ. එසේ නැත්නම් ඔවුන්ගේ සේවක අර්ථ සාධක /සේවා නියුක්තිකයන්ගේ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව ඔවුන්ට දැනුම් නොදේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස මහලු වියේදී ඔවුන්ට ආර්ථික දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණපාන්නට සිදුවේ.

> *COVID 19 පටන් ගත්තට පස්සේ, මම වැඩ කරපු ගෙදර හාමි පුතා ගෙදර හිටපු අනික් ගෘහ සේවිකාවන් දෙන්නා ලංකාවට එව්වා. මම තමයි අන්තිමටම ඒ ගෙදර වැඩට ආවේ. ඒක නිසා ඒගොල්ලන් මාව තියා ගත්තා. මගේ පඩිය හරියට මට ගෙව්වේ නෑ. අන්තිමට මට පඩිය දෙන එක නැවැත්තුවා. ඒ වෙලාවේ මට මෙහෙකාරියන් දෙන්නෙකුගේ වැඩ කරන්න කියලා බල කළා.*
>
> *- නැවත මව් රටට පැමිණි නුවරඑළියේ කාන්තාවක්*

සේවා කාලය තුළ අපයෝජනයට ලක්වීම

බොහෝ ගෘහ සේවිකාවෝ රැකියාව අතරතුර තමන් අපයෝජනයන්ට ලක් වූ බව වාර්තා කළහ. සේවායෝජකයින් තමන්ට උසුලා ගැනීමට බැරි තරම් වැඩ දෙන බවත්, ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් අයුරින් ආහාරපාන හෝ සනීපාරක්ෂක භාණ්ඩ ලබා නොදෙන බවත්, වෙනත් නිවාසවල වැඩ කිරීමට ඔවුන්ට බල කරන බවත්, ඔවුන්ට පහර දෙන බවත්, නැවතත් තම මව් රටට යාම සීමා කිරීම හෝ ප්‍රමාද කරන බවත් සේවකයෝ වාර්තා කළහ. බොහෝ දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෝ ද කුසගින්නෙන් පෙළීම, පහරදීම් හා ලිංගික අපයෝජනයට ලක්වීම සහ අධික ලෙස වැඩ ගැනීම යන කාරණා පිළිබඳව වාර්තා කළහ. තවත් පොදු කරුණක් වූයේ පවුලේ අය සමඟ කතාබහ කිරීමට පහසුකම් ලබා නොදීමයි. හදිසි අවස්ථාවල දී පවා සේවකයන්ට මාස ගණනක් යනතුරු තමන්ගේ පවුල්වලට කතා කිරීමට

ඉඩදී නැත. සේවායෝජකයා විසින් කතාබහ කිරීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සලසා දුන් අවස්ථාවල පවා වීඩියෝ ඇමතුම් නොමැතිවීම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ප්‍රධාන ගැටළුවක් වූ අතර එය ඔවුන්ගේ මානසික යහපැවැත්මට බලපෑවේය.

පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ යාන්ත්‍රණ

සංක්‍රමණික සේවකයන්ට අඩු වැටුප් ගෙවන විට හෝ ඔවුන් අපයෝජනයට ලක්වන විට තමන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට හෝ අපයෝජනයට එරෙහිව ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම ඔවුන්ට අසීරු වේ. මක්නිසාද යත්, විශේෂයෙන්ම ගෘහ සේවිකාවන් සම්පූර්ණයෙන්ම පාහේ තම සේවායෝජකයා මත යැපෙන අවදානම් තත්ත්වයක සිටියි. බොහෝ අවස්ථාවලදී සේවකයන් තම රැකියාව සොයා ගැනීමට උපකාර කළ නියෝජිත ආයතනය සම්බන්ධ කර ගැනීමට උත්සාහ කරන නමුත් ඔවුන් දුරකථන ඇමතුමට පිළිතුරු දීමට ඉදිරිපත් නොවේ. එසේ නැත්නම් ඔවුන්ට ඒ සඳහා උදව් කළ නොහැකි බව පවසති. බොහෝ ශ්‍රමිකයින් සංචාරක වීසා මත විදේශ රටවලට සංක්‍රමණය වන බැවින් රටින් පලා යාමට තිරණය කරන තරමට තත්ත්වය දරුණු වුවහොත් ඔවුන්ට පළාත් පාලන ආයතන සමඟ ගැටලු වලට මුහුණ දෙන්නට සිදුවේ. සංක්‍රමණිකයන් නීතිවිරෝධී ලෙස එහි සිටින බැවින් නීතිය බලාත්මක කරන ආයතන සහ පළාත් පාලන ආයතන සහන ලබා දීම සඳහා කටයුතු කිරීමට ඉදිරිපත් වන්නේ කලාතුරකිනි. මෙම ගැටළු නිසා බොහෝ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මාස ගණනාවක් තිස්සේ රඳවා තබා ගෙන සිටී. ඇතැම් සංක්‍රමණික සේවකයින් පැවසුවේ සේවායෝජකයා තම විදේශ ගමන් බලපත්‍රය රැගෙන තමන්ට නැවතත් මව් රටට පැමිණීම වළක්වනු ඇතැයි යන බිය නිසා වැටුප් හෝ රැකියාව සම්බන්ධ ගැටළු සම්බන්ධයෙන් තම සේවායෝජකයන් සමඟ ගැටීමට පවා ඔවුන් බිය වන බවයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් තමන්ට අඩු වැටුප් ගෙවන බව දැන සිටියත්, ඒවාට විසඳුම් සෙවීමට යාන්ත්‍රණයක් නොමැතිකම නිසා ඔවුන්ට එය විසඳා ගැනීමට නොහැකි වී ඇත.

ආපසු පැමිණීම සහ නැවත සමාජය හා ඒකාබද්ධ කිරීම

විදේශ රැකියාවක නිරතවීමෙන් තම නිවස අලුත්වැඩියා කිරීමට හෝ වෙනත් අභිලාෂයන් ඉටුකර ගැනීමට හැකිවීම ගැන ඇතැම් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සතුටු වන අතර, බොහෝ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සුන් වූ බලාපොරොත්තු ඇතිව නැවතත් තම ගම් බිම් බලා පැමිණෙති. තමන්ගේ වැටුප පවුලේ සාමාජිකයන් නිසි ලෙස පරිහරණය කරනු ඇතැයි ශ්‍රමිකයන් විශ්වාස කරන නමුත් ඇතැම් විට ආපසු පැමිණීමෙන් පසු ඔවුන්ට දැනගන්න ලැබෙන්නේ එවන ලද මුදල් නාස්ති වී ඇති බව පමණි. එපමණක් ද නොව, ණය බර වතුකරයේ කෙතරම් බරපතල ගැටළුවක් ද යත්, උපයාගත් මුදල් විශාල ප්‍රමාණයක් ණය ආපසු ගෙවීම සඳහා වැය කළ යුතුව ඇති අතර ජීවන තත්ත්වය වැඩිදියුණු කිරීමට ඉතිරි වන්නේ ඉතා සුළු ප්‍රමාණයකි. මීටත් වඩා බරපතල ගැටළුව වන්නේ,

නැවතත් මව් රටට පැමිණි ඇතැම් අයට වතුයායේ පැරණි රැකියා ලබා ගැනීම ඉතා දුෂ්කර වීමයි. ඒ වෙනුවට දෛනික කුලී වැඩවල නිරත වීමට ඔවුන්ට බල කෙරෙන අතර, ඇතැම් විට ඔවුන් නැවතත් රැකියා සොයා විදේශගත වේ. මේ අනුව, දේශීය ආර්ථිකය හා නැවත ඔවුන් ඒකාබද්ධ කිරීම ඉතාමත් අභියෝගාත්මක කරුණකි.

ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම

ශ්‍රමිකයන්ට සංක්‍රමණයේ බලපෑම

සංක්‍රමණික සේවකයන් විවිධ මානසික සෞඛ්‍ය ගැටලුවලින් පීඩා විඳිති. පවුලෙන් වෙන්ව සිටීම සහ දරුණු සූරාකෑමට ලක්වීම නිසා ඇතිවන මානසික අවපීඩනය සහ කම්පනය මෙයට ඇතුළත් වේ. කෙසේ වෙතත්, ආපසු පැමිණීමෙන් පසුව පවා, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්, ගැටළු ගණනාවකට මුහුණ දෙති. විදේශ රැකියාවක නිරතවීම හා සම්බන්ධ අපවාදය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කාන්තාවන් නැවතත් සමාජයට ප්‍රවේශ වීමට අරගල කිරීම සහ ඔවුන්ගේ ප්‍රජාවේ සාමාජිකයින් විසින් ඔවුන්ව ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබීමයි. බොහෝ ශ්‍රමිකයන්ට තම දරුවන් නිසි ලෙස හැදී වැඩී නැති බව හැඟෙන අතර තම දරුවන්ගෙන්, විවාහකයන්ගෙන් හෝ පවුලේ ඥාතීන්ගෙන් දුරස්වීමට සිදුවීම ගැන වේදනාවට පත්වේ. සේවයේ යෙදී සිටියදී ඔවුන් හා කතා බහ කිරීමට නවීන සන්නිවේදන තාක්ෂණ පහසුකම් භාවිතා කිරීම මෙම ගැටලුව අවම කර ගැනීමට උපකාර කළ හැකි බව බොහෝ ශ්‍රමිකයෝ සඳහන් කළහ.

සංක්‍රමණය සහ ශ්‍රමිකයන්ගේ දරු පවුල්

විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන බොහෝ මව්වරුන් තම සැමියාගේ හෝ ඥාති කාන්තාවකගේ රැකවරණය යටතේ තම දරුවන් තබයි. එසේ වුවද, දෙමාපියන්ගේ අවධානය, හික්මවීම සහ ආදරය නොමැතිකම නිසා දරුවන් පිඩාවට ලක් වෙති. එක් පැත්තකින් පිටරටින් එන මුදල් නිසා ඇතැම් දරුවන්ට තම අධ්‍යාපන කටයුතු හරියාකාරව කරගෙන යාමට හැකිවන

අතර තවත් පැත්තකින් බොහෝ දරුවන් පාසල් අධ්‍යාපනය කඩාකප්පල් කර ගනී. පියා හෝ අනෙකුත් භාරකරුවන් දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය පිළිබඳ නිසි උනන්දුවක් නොදක්වන බව ගුරුවරු වාර්තා කළහ. වඩාත් බරපතල සිද්ධීන් වන්නේ මව නොමැති කාලය තුළ දරුවන් ශාරීරික හා ලිංගික අපයෝජනයන්ට ලක්වීමයි.

ගැහැණු ළමයින් ගෙදර දොරේ වැඩ කටයුතු සහ තමන්ගේ සහෝදර සහෝදරියන් රැකබලා ගැනීමේ වගකීම් ඉටු කිරීම නිසා පවුල කෙරෙහි ඇති බලපෑම තුල ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය පදනමක් ද ඇත. මවගෙන් ඉටුවන සාම්ප්‍රදායික වගකීම් භාරගත් පියවරුන්ට පවා තම දෛනික වැඩකටයුතු හා රැකියාවේ කටයුතුවලට අමතරව ගෘහ පාලනය සහ දරුවන්ගේ රැකවරණය පිළිබඳ කාර්යයන් සම්පූර්ණ කිරීම අසීරුවී ඇත.

COVID-19 සහ සංක්‍රමණික සේවකයින්

වසංගතයේ මුල් අවධියේදී, ශ්‍රී ලංකා රජය රට අගුලු දැමීමට සහ ගුවන් තොටුපල වසා දැමීමට දැඩි තීරණයකට එළඹිණ. විදේශගතව සිටි සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් නැවත සිය රටට ඒමට මාර්ගයක් නොමැතිව එහි සිරවී වුන් අතර, ඔවුන් ආපසු ගෙන්වා ගැනීමට රජය විසින් දැඩි ක්‍රියාමාර්ග ද ගෙන නොතිබුණි. මේ නිසා බොහෝ ශ්‍රමිකයෝ රැකියාවක් හෝ ආහාරපාන පවා නොමැතිව තානාපති කාර්යාලයේ පිටත ලැගුම් ගෙන වුන්හ. රට අභ්‍යන්තරිකව ගත් කළ, දිස්ත්‍රික්ක අතර සංචරණ සීමා පැනවීම හේතුවෙන් බොහෝ සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ට නැවත සිය ගම් බිම්වලට පැමිණීමට නොහැකිව ඉදිකිරීම් ස්ථානවල හෝ වෙනත් වැඩබිම්වල සිරවී වුන්හ. රජය විසින් සිදු කරන ලද මෙම නොසලකා හැරීම නිසා බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයන්ට නැවතත් තම රටට යාමට මාර්ගයක් සොයා ගැනීමට මුදල් ණයට ගැනීමට සිදුවූ හෙයින් එය ඔවුන්ට විශාල පිරිවැයක් දරන්න වූ දෙයක් විය. එවැනි අත්දැකීම්වලට නැවතත් ලක්වේය යන බිය නිසා බොහෝ ශ්‍රමිකයන් නැවත රැකියා සඳහා විදේශගත වීමට පසුබට වූහ. කෙසේ වෙතත්, සීමාවන් ලිහිල් කිරීමෙන් පසු රජය පවුල් පසුබිම් වාර්තාව වැනි රෙගුලාසි ලිහිල් කිරීමෙන් නැවතත් කාන්තාවන් සංක්‍රමණය සඳහා දිරිමත් කිරීමට උත්සාහ කළේය. තවද, ආර්ථික අර්බුදය විසින් බොහෝ කම්කරුවන් නැවත ප්‍රවේසම් සහගතව විදේශගතවීම දෙසට තල්ලු කර ඇති අතර, එය මේවනවිටත් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයට මංපෙත් විවර කර ඇත.

ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ

- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට දැනුවත් තීරණ ගත හැකි බව සහතික කිරීම සඳහා වන නිර්දේශ
- නීතිමය ආරක්ෂාව සහ රෙගුලාසි වලට අදාළ නිර්දේශ
- සේවා කාලය තුළ අපයෝජනයට ලක්වීම හා අදාළ නිර්දේශ
- මිනිස් ජාවාරම හා අදාළ නිර්දේශ
- සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ යහපැවැත්ම හා අදාළ නිර්දේශ
- වතුකරයේ ප්‍රජාවගේ සංවර්ධනයට අදාළ නිර්දේශ
- විදේශගත වූ ශ්‍රමිකයන්ගේ පවුල්වලට අදාළ නිර්දේශ
- ජාත්‍යන්තර සහ කලාපීය ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ නිර්දේශ
- අනාගත පර්යේෂණ සහ ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ නිර්දේශ

සංක්‍රමණික සේවකයින්ට දැනුවත් තීරණ ගත හැකි බව සහතික කිරීම සඳහා වන නිර්දේශ

1. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය, පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ යාන්ත්‍රණ සහ කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ තොරතුරු වෙත සැමට පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි ආකාරයට ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම. සංක්‍රමණික සේවකයින් ඔවුන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තුව කියවීම පමණක් නොව එහි ඇති කරුණු අවබෝධ කර ගෙන ඇති බව සහතික කරන රෙගුලාසි ක්‍රියාත්මක කළ යුතු අතර කොන්ත්‍රාත්තු සහ අනෙකුත් සියලුම ලියකියවිලි සිංහල, දෙමළ සහ ඉංග්‍රීසි භාෂාවලින් තිබිය යුතුය.
2. පිටත්වීමට පෙර සිදුකරන පුහුණුවීම් නොමිලේ සිදු කර ඒවා දෙමළ, සිංහල සහ ඉංග්‍රීසි යන භාෂාවලින් ලබා ගත හැකි බවට සහතික වීම. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ පුහුණුවේ කොටසක් ලෙස අයිතිවාසිකම් සහ මානසික සෞඛ්‍ය පුහුණුව ඇතුළත් කිරීම.
3. තරුණ වියේදීම කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය වර්ධනය කිරීම සහ දැනට පවතින පාසල් විෂයමාලාවලට එය ඇතුළත් කිරීම.

නීතිමය ආරක්ෂාව සහ රෙගුලාසි වලට අදාළ නිර්දේශ

4. ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා කොන්ත්‍රාත්තු අවශ්‍ය වන අතර සේවායෝජකයා සහ සේවකයා ප්‍රාදේශීය පරිපාලන අධිකාරියක්

සමඟ පැහැදිලි විධි නියෝග සහිතව සම්බන්ධ කිරීම. ගෘහ සේවිකාවන් දැනට පවතින කම්කරු නීතිවලට ඇතුළත් කිරීමෙන් ඔවුන් නීත්‍යානුකූලව හඳුනා ගැනීම.

5. සංක්‍රමණික ගෘහසේවකයන්ගේ විවිධත්වය හඳුනා ගනිමින් ඔවුන් හැසිරවීමට වෙනම ආයතනයක් නිර්මාණය කිරීම.

6. අතිශය යල් පැන ගිය ගෘහ සේවක ආඥාපනත සංශෝධනය කිරීම.

7. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඉවත් කර ඒ වෙනුවට කුඩා දරුවන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ රාමුවක් ඇතුළත් කිරීම.

8. ග්‍රාමීය හා නාගරික ප්‍රදේශ අතර වැටුප් විෂමතාව අවම කිරීම සඳහා පුද්ගලික අංශයේ කර්මාන්ත නියාමනය කිරීම සහ විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් සඳහා ආරක්ෂිත සේවා කොන්දේසි ඇති බව සහතික කිරීම.

9. ළකියා සඳහා, විශේෂයෙන්ම සංක්‍රමණික ළකියා සඳහා, අවම වයස් සීමාවන් බලාත්මක කිරීම.

සේවා කාලය තුළ අපයෝජනයට ලක්වීම හා අදාළ නිර්දේශ

10. පැමිණිලි වාර්තා කිරීම සඳහා ස්මාර්ට් ෆෝන් යෙදුමක් සහ සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ගැටළු වාර්තා කිරීම සඳහා තොරතුරු පද්ධතියක් නිර්මාණය කිරීම.

11. ලිංගික සහ වෙනත් ආකාරයේ අපයෝජනයන්ට ගොදුරු වූවන් සහ සාක්ෂිකරුවන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා පරිපාලනය ශක්තිමත් කිරීම. සිද්ධීන් වාර්තා කිරීම සඳහා පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි 24/7 පද්ධතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.

12. ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල SLBFE කාර්යාල සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම සහ ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් සහ කලාපීය මට්ටමින් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ යාන්ත්‍රණය ශක්තිමත් කිරීම.

13. අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයින් ආරක්ෂා කළ යුතු අතර තැරැව්කරුවන් විසින් සේවායෝජකයන් (විශේෂයෙන් නගරයන්හි නිවෙස්වල ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවය කරන) සමඟ කතාබහ කිරීමට පවුලේ සාමාජිකයින්ට සහාය විය යුතුය.

මිනිස් ජාවාරම හා අදාළ නිර්දේශ

14. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ගැටළු විසඳීමට හැකි වන පරිදි සංක්‍රමණය වන රටවල තානාපති කාර්යාල ශක්තිමත් කිරීම, විශේෂයෙන් ඔවුන් නීති විරෝධී ලෙස ගෙන්වා ගෙන ඇත්නම් හෝ නිසි වීසා බලපත්‍ර නොමැති නම්.

15. මිනිස් ජාවාරම් වල නිරත වන අයට නඩු පැවරීමට ක්‍රියා පටිපාටි විධිමත් කිරීම.

16. සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා තවත් ආරක්ෂිත නිවාස ස්ථාපිත කිරීම සහ ඒ සඳහා තානාපති කාර්යාලවලට අරමුදල් සැපයීම.

17. මිනිස් ජාවාරම් සහ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය අවම කිරීම සඳහා ජීව-ගමන් බලපත්‍ර හඳුන්වා දීම.

18. කෆාලා ක්‍රමය අහෝසි කිරීම හෝ අවම වශයෙන් එය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම සඳහා ප්‍රසිද්ධියේ පෙනී සිටීම.

19. සංක්‍රමණයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සහ සමාජ-ආර්ථික මානයන් ඇතුළත් වන පරිදි ජාවාරම යන යෙදුමේ අර්ථය නැවත සංශෝධනය කිරීම.

20. නියෝජිතායතනවලට බලපත්‍ර ලබාදීම සහ තැරැව්කරුවන් සමීපව නිරීක්ෂණය කිරීම දැඩි ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම.

21. පොලිස් ස්ථානවල උප නියෝජිතයන් ලියාපදිංචි කිරීමට නියම කිරීම.

22. අපලේඛනගත (blacklisted) නියෝජිතයන් ක්‍රියාත්මක නොවන බව සහතික කර ඔවුන්ට දැඩි දඬුවම් පැමිණවීම.

සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ මූල්‍ය යහපැවැත්ම හා අදාළ නිර්දේශ

23. සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම.

24. NRFC ගිණුමක් හරහා පමණක් ප්‍රේෂණ යැවීමට සේවකයන් දිරිමත් කිරීම.

25. අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණිකයන්ට ඔවුන්ගේ පුහුණු කාලය තුළ ගෙවීම් කිරීම අවශ්‍යතාවයක් බවට පත් කිරීම.

වතුකරයේ ප්‍රජාවගේ සංවර්ධනයට අදාළ නිර්දේශ

26. තම නිවසේ නීත්‍යානුකූල අයිතිය නොමැති වතුකරයේ සියලුම දෙනාට හිමිකම් ඔප්පු වහාම ලබා දීම.

27. වතුකරයේ නිත්‍ය සේවකයන් ලියාපදිංචි කළ යුතු අතර නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණික සේවකයන් ලියාපදිංචි කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කිරීම.

28. වතුකරයෙන් පිටත නමුත් නිවසට ආසන්නයේ රැකියා අවස්ථා ඇති කිරීම සඳහා ආයෝජනය කිරීම.

29. ප්‍රජාවගේ නිපුණතා වර්ධනය කිරීමට සහ සංක්‍රමණික රැකියාවලට අමතරව ඔවුන්ට වෙනත් අවස්ථාවන් ලබා ගැනීමට හැකිවන පරිදි දෙමළ මාධ්‍ය වෘත්තීය පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීම.

සංක්‍රමණිකයන්ගේ පවුල්වල යහපැවැත්මට අදාළ නිර්දේශ

30. ගෘහස්ථ හා රැකබලා ගැනීමේ කටයුතු වලට සහභාගී වීමට පිරිමින් දිරිමත් කිරීම සඳහා පුහුණුවීම් පැවැත්වීම.

31. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් විසින් කරනු ලබන රැකියාව හා සම්බන්ධ අපවාදය තුරන් කිරීම සඳහා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවත්වීම. "සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සංවර්ධනයේ හවුල්කරුවන්" යන ආකල්පය ප්‍රවර්ධනය කිරීම.

32. යැපෙන්නන්ගේ රැකවරණ කටයුතු පිළිබඳව අදාළ පාර්ශ්වයන් සමඟ, විශේෂයෙන්ම පාසල් ප්‍රජාව සමඟ සාකච්ඡා කර සිදු කිරීම.

33. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ දරුවන්ට ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපනය මෙන්ම

ඔවුන්ගේ කායික සහ මානසික යහපැවැත්ම සහතික කිරීම සඳහා සුදුසු වැඩසටහන් නිර්මාණය කිරීම. පාසල් හැර යාම සහ ළමා ශ්‍රමිකත්වය නැවැත්වීමට දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම.

34. සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දරුවන් සඳහා නේවාසිකාගාර හෝ නේවාසික පාසල් පිහිටුවීම.

ජාත්‍යන්තර සහ කලාපීය මට්ටමේ ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ නිර්දේශ

35. සංක්‍රමණික සේවක අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ යාන්ත්‍රණයන් බල ගැන්වීම.

36. සංක්‍රමණය වන රටවල් සමඟ අවබෝධතා ගිවිසුම් හෝ ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් අත්සන් කිරීම. එකී රටවල් (සෞදි අරාබිය, කටාර් ආදිය) සමඟ කොන්දේසි සාකච්ඡා කිරීමේදී වැඩි උත්තේජනයක් සහතික කිරීම සඳහා කම්කරුවන් (පිලිපීනය, ඉතියෝපියාව ආදිය) සපයන අනෙකුත් රටවල් සමඟ බහු පාර්ශ්වීය ගිවිසුම් සලකා බැලීම.

37. තොරතුරු සහ ලේඛන රැස් කිරීමට සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය නිරීක්ෂණය කිරීමට කලාපීය යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම.

අනාගත පර්යේෂණ සහ ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ නිර්දේශ

38. නිරන්තර නියාමනය සඳහා වතු අංශයට ප්‍රවේශ වීම සහතික කිරීම සහ අදාළ නිලධාරීන්ට පසු විපරම් චාරිකා පහසු කිරීම. නිලධාරීන්ට ප්‍රමාණවත් භෞතික හා මානව සම්පත් ලබා දිය යුතුයි.

39. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ වැදගත් හවුල්කරුවන් ලෙස දේශීය වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධ කර ගැනීම සහ පැහැදිලි න්‍යාය පත්‍රයක් සමඟ සහ දේශපාලනීකරණයෙන් තොරව සහයෝගී ප්‍රවේශයක් හරහා තීරණ ගැනීම.

40. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ජීවිතවලට අදාළ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කරන සෑම විටම ඔවුන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීම.

41. නීතිය හා සාමය පිළිබඳ සලකා බැලීම සඳහා පමණක් ප්‍රවේශය සීමා නොකර, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ ගැටලුව පුළුල් රාමුවක් තුළ සමාලෝචනය කිරීම සහ ගැටලුවේ මූල හේතුවලට විසඳුම් සෙවීම.

42. පනත් සහ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සම්මත කරගත් සම්මුතීන් පිළිබිඹු කිරීමට සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම.

43. සංක්‍රමණයේ සෘණාත්මක බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා ප්‍රජාව සහ සංක්‍රමණිකයන් විසින්ම ගෙන ඇති දැනට පවතින සාර්ථක ක්‍රියාමාර්ග ගවේෂණය කිරීම.

44. සංක්‍රමණිකයන්ගේ සත්‍ය කථා ග්‍රහණය කර ගැනීමට සහ ඔවුන්ගේම හඬ ඔස්සේ ඔවුන් සවිබල ගැන්වීමට ගුණාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රම භාවිතය පුළුල් කිරීම.

අයිතිය අත්හැරීමේ ප්‍රකාශය

සෙසු ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය මෙයාකාරව ප්‍රකාශනයට පත් කළ හැකි වන්නේ ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා වූ එක්සත් ජනපද නියෝජිතායතනය (USAID) හරහා ඇමරිකානු ප්‍රජාවගේ සහයෝගයෙනි. මෙහි අන්තර්ගතය පිළිබඳ සම්පූර්ණ වගකීම ගිවිසුම්කරු විසින් දරන අතර USAID හෝ එක්සත් ජනපද රජයේ අදහස් කිසිවිටකත් ඒ තුළින් පිළිබිඹු නොකරයි.

අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ: ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම

ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය

ශ්‍රී ලංකාවේ යටත් විජිත සමය දක්වා දිවයන තේ වගාව අප රටට විදේශ විනිමය රැගෙන එන මාර්ගයක් ලෙස ද, වතුකරයේ ජීවත්වන බහුතර ප්‍රජාවගේ ජීවනෝපාය සුරක්ෂිත කිරීමේ මාර්ගයක් ලෙස ද සුවිශේෂී මෙහෙවරක් ඉටු කරයි. තේ අපේ ආර්ථිකයේ පැවැත්මට විශාල දායකත්වයක් ලබා දුන්න ද, රාජ්‍යයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව, තවමත් තේ වතු ආශ්‍රිතව ජීවත්වන ජනතාව මුහුණදෙන ආර්ථික, සමාජීය සහ දේශපාලන ගැටලුවලට නිසි විසඳුම් ලබා දී නැත. දරිද්‍රතාව, නිසි වැටුපක් නොලැබීම මෙන්ම සෞඛ්‍ය, නිවාස සහ අධ්‍යාපනය වැනි සේවාවන් ලබා ගැනීමේ දි මුහුණදෙන දුෂ්කරතා වැනි වතුකරයේ ප්‍රජාව මුහුණ දෙන අනෙකුත් ගැටළු අතර වතුකරයේ සිට පිටතට රැකියා සොයා යන ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාව වර්ධනය වීම හේතුවෙන් වතුකරයේ සිට පිටතට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය අවධානය යොමුකළ යුතු වැදගත් කරුණක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. බදුල්ල, මාතලේ සහ නුවරඑළිය යන අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්ක වල තේ වතු ආශ්‍රිතව ලබා ගත් අවිධිමත් සාක්ෂි පෙන්නුම් කරන්නේ රැකියා සඳහා රට තුළට මෙන්ම ඊටත් වඩා විදේශයන් සඳහා සංක්‍රමණය වීම ප්‍රධාන ජීවනෝපාය උපාය මාර්ගයක් බවට පත්වෙමින් ඇති බවයි. කෙසේ නමුත්, ශ්‍රමික සංක්‍රමණයේ සමස්ත ප්‍රමාණය වාර්තාවී හෝ හරියාකාරව වාර්තා වී නොමැත. එබැවින්, ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ පවතින එවැනි ප්‍රවණතා සහ ලක්ෂණ තවදුරටත් සලකා බැලීම සහ පරීක්ෂා කර බැලීම අවශ්‍යව ඇත. සංක්‍රමණය, සංවර්ධනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය යන රාමුව තුළ එය ස්ථානගත කිරීමෙන් මෙම හිඩැස පිරවීමට මෙම පර්යේෂණය උත්සාහ දරා ඇත. එම කාරණාව ඉටුකිරීමේදි, රැකියාව අවසන් කර නැවත මව් රටට පැමිණි, දැනට රැකියාවේ නිරත සහ අනාගතයේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම්, පුළුල් සහභාගීත්ව ගුණාත්මක ක්‍රමවේද භාවිතා කරමින් ඔවුන්ගේම හඬින් ලබා ගන්නා ලදි. මෙම පර්යේෂණය ඔස්සේ වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයට බලපාන හේතු කාරණා, එහි ප්‍රවණතා සහ ඒ හා අදාළ ක්‍රියාවලීන් සහ ඒ පිළිබඳ පවතින මිථ්‍යා අදහස් මෙන්ම ඒ ආශ්‍රිත සමාජ-ආර්ථික ගතිකත්වයන් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දේ. එමෙන්ම ඒ තුළින් පිළිගත හැකි, සුදුසු ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනැගීමට උනන්දු කිරීම සඳහා, ගැටලුව සම්බන්ධයෙන් පාර්ශවකරුවන් අතර සංවාදයක් මෙන්ම ආයතනික සංවාදයක් ගොඩනැගීමට සහ බලපෑම් කිරීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට හැකිවනු ඇත.

USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ISBN: 978-955-580-264-2

9 789555 802642

මුද්‍රණය : ස්මාර්ට් ප්‍රින්ට් සොලියුෂන්ස් සෙන්ටර්