

# සුපිරිසිදු විද්‍යේශ රැකියා කේතනයක් උදෙසා



ට්‍රාන්ස්පේරන්සි  
ඉන්ටනැෂනල්  
ශ්‍රී ලංකා  
සුපිරිසිදු රෙදියක් උදෙසා



# සුපිරිසිදු විද්‍යේශ රැකියා කේන්‍ද්‍රයක් උදෙසා



වාණිජපේරත්සී  
ඉන්ටර්නැෂනල්  
ශ්‍රී ලංකා  
සුපිරිසිදු රේගයක් උදෙසා

## පළමු මුද්‍රණය 2010

ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා  
28/1 බුලර්ස් පටුමග  
කොළඹ 07

දුරකතනය            0 11 2506419  
ෆැක්ස්                0 11 2592287  
ඊ මේල්                tisl@tisrilanka.org  
වෙබ් අඩවිය            www.tisrilanka.org

ISBN: 978-955-1281-29-8

වෝදනාවන්ද ඇතුලත්ව මෙම වාර්තාව තුළ අන්තර්ගත සියළුම තොරතුරු වල නිර්වද්‍යතාවය තහවුරු කර ගැනීම සඳහා සියළු ප්‍රයත්නයන් ගන්නා ලදී. 2009 නොවැම්බර් මාසයට අදාළ කාලවකවානුව වන විට සියලු තොරතුරු සත්‍ය බවට නිගමනය කෙරිණි. කෙසේ වෙතත් අන්තර්ගතයන්හි නිරවද්‍යතාවය සහ පරිපූර්ණතාවය සම්බන්ධයෙන් සහතික වීමට ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනයට නොහැක. මෙහි අන්තර්ගතයන් වෙතත් අරමුණු සඳහා යොදා ගැනීමෙන් සිදුවන ප්‍රතිඵල සම්බන්ධයෙන් ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය වගකියනු නොලැබේ.

# පටුන

සංඛ්‍යා ලේඛණ වගු	ii
ප්‍රස්ථාර/ රූප සටහන්	ii
කෙටි යෙදුම්	iii
පෙරවදන	1
1. සම්පිණ්ඩනය	3
2. හැඳින්වීම	8
2.1 ආයතනික සහ පරිපාලනමය රාමුව	9
2.2 දූෂණය සහ සුපිලිපත්ත භාවය නිර්වචනය කිරීම	15
3. ක්‍රමවේදය	20
4. සංක්‍රමණික මාර්ගයන්	24
4.1 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය	26
4.2 ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම	36
4.3 බලපත්‍රලාභී බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන	37
4.4 එතෙර රටවල සිටින ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගන්නන්	43
4.5 බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය	44
4.6 අවිධිමත් ජාලයන්	47
4.7 නීති විරෝධී මාර්ග	49
5. දූෂණයේ ස්වරූපයන්	52
5.1 වංචනික ලේඛන පිළියෙල කිරීම	52
5.2 නීති විරෝධී ගෙවීම්	54
5.3 නීති සහ කාර්ය පටිපාටීන් උල්ලංඝනය කිරීම	57
6. සංක්‍රමණිකයන්ගේ අනිසි ක්‍රියා	68
7. නිගමන සහ නිර්දේශ	70
යොමුව	75
ඇමුණුම	82

## සංඛ්‍යා ලේඛණ වගු

වගුව 01 : 2004-2008 කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය වෙත ලැබී ඇති බඳවා ගැනීම් සම්බන්ධ පැමිණිලි ප්‍රමාණය	13
වගුව 2 : සම්භෂණයේ දී ප්‍රතිචාර දක්වන්නන් විසින් යොදාගත් මාර්ග	15

## ප්‍රස්ථාර/ රූප සටහන්

රූප සටහන 01 : විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා විදේශගතවීම් 1994 - 2008
රූප සටහන 02 : ලැබුණු පැමිණිලි 2008
රූප සටහන 03 : නිපුණතා මට්ටම මත ලැබුණු පැමිණිලි (ප්‍රතිශතය) - 2008
රූප සටහන 04 : අපයෝජනයේ විවිධ මට්ටම් පිළිබඳව ශ්‍රමිකයන්ගේ මතය
රූප සටහන 05 : අසමත් සංක්‍රමණිකයන්ට තොරතුරු වලට ඇති ප්‍රවේශය
රූප සටහන 06 : සම්භෂණයේදී ප්‍රතිචාර දක්වන ලද්දන්ගෙන් අයකරගෙන ඇති ගාස්තු
රූප සටහන 07 : සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට සහභාගිවූවන්ට අනුව වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට වැයවූ වියදම

## කෙටි යෙදුම්

AHRC	-	ආසියානු මානව හිමිකම් කොමිසම
ALFEA	-	බලපත්‍රාභී විදේශ රැකියා නියෝජිත සංගමය
CENWOR	-	කාන්තා පර්යේෂණ කේන්ද්‍රය
CIABOC	-	අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා විමර්ශන කොමිෂන් සභාව
COPE	-	පොදු ව්‍යවසාය කාරක සභාව
CPI	-	දූෂණ සංජානන දර්ශකය
FDI	-	සෘජු විදේශ ආයෝජන
GAMCA	-	ගල්ලේ සහයෝගීතා රටවල අනුමැතිය ලත් වෛද්‍ය සංගම් මධ්‍යස්ථානය
GCC	-	ගල්ලේ සහයෝගීතා රටවල්
GDP	-	දළ දේශීය නිෂ්පාදනය
ICTA	-	තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ ඒජන්සිය
ILO	-	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය
IOM	-	සංක්‍රමණිකයන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ආයතනය
MoU	-	අවබෝධතා ගිවිසුම
MP	-	පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රී
NRFC	-	අනේවාසික විදේශ මුදල්
ODA	-	නිල සංවර්ධන සහාය
REC	-	මහා බ්‍රිතාන්‍යයේ බඳවාගැනීම් සහ රැකියා සඳහා වූ ඒකාබද්ධ සංවිධානය
SAARC	-	දකුණු ආසියානු කලාපීය සහයෝගීතා සංවිධානය
SLBFE	-	ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය
SLFEA	-	ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා පුද්ගලික සමාගම
SLMC	-	ශ්‍රී ලංකා වෛද්‍ය සභාව
TI	-	ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල්
TISL	-	ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය
UN	-	එක්සත් ජාතීන්
US\$	-	ඇමෙරිකානු ඩොලරය

“සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අභිවෘද්ධිය තකා රජය බොහෝ පියවර ගෙන තිබුණද, ඔවුහු බොහෝ අවදානම්වලට මුහුණ දෙති. මේ අතර ඇතැමෙකුගේ ජීවිතයද, පිරිවරින් ගෙනෙන රන් මසුරන්වලට බිලිවෙයි. මෙම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මුහුණදෙන අවදානම් හඳුනාගෙන ඒවාට පිලියම් යෙදීමට කඩිනම් ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම කාලීන අවශ්‍යතාවයකි.”

**International Migration Outlook Sri Lanka, IOM  
සංක්‍රමණිකයන් සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය, 2009**

“ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය හැසිරවීමේදී යහපාලනය අත්‍යවශ්‍ය ප්‍රවේශයකි. එහි ඊලදායී ප්‍රවේශයක් ලෙස යහපාලනය හඳුනාගනු ලැබේ. ඊලදායී ආයතන හා රෙගුලාසි මෙන්ම මානව හිමිකම් ආරක්‍ෂාව පුද්ගලයන්ගේ ජීවිතවලට හා වඩා සාධාරණ ආර්ථික හා සමාජයීය ප්‍රතිඵලයන් සාක්ෂාත් කර ගැනීමට බලපාන ආයතන හා නියමයන්හි පුළුල් සහභාගීත්වය සහ පාලනයට යටත් වේ. යහ පාලනය සඳහා සහභාගීත්වය, විනිවිදභාවය සහ වගවීම යන කරුණු මූලිකව පිළිගැනේ.”

**ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය**



## පෙරවදන

රැකියා සඳහා විදේශගත වීම ශ්‍රී ලංකාවේ බහුලව කටා බහට ලක්වන කරුණකි. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායෙන් හතරෙන් එකක් විදේශයන්හි සේවය කරන අතර මෙරට ජීවත්වන පවුල්වලින් තුනෙන් එකක් මෙම ඉපයීම්වලින් යැපෙති. විදේශ ගත වන ශ්‍රී ලාංකිකයින්ගේ ආරක්‍ෂාව තහවුරු කිරීමට රජයත් තවත් බොහෝ සංවිධානත් පියවර ගෙන ඇත. විශේෂයෙන්ම විදේශගත වන ශ්‍රී ලාංකිකයින්ගේ ආරක්‍ෂාව උදෙසා රජය ක්‍රියා මාර්ග රැසක් ගෙන ඇත. ඒ අතර 2009 වසරේදී එළි දැක්වූ ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය බෙහෙවින් වැදගත් ය. මිලග අභියෝගය වී ඇත්තේ මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවට නැංවීමය.

රැකියා සඳහා විදේශ ගත වීම පිළිබඳව මෙරට බොහෝ අධ්‍යයනයන් සිදුකළද එම ක්‍ෂේත්‍රයේ පවතින දූෂණ හා බැඳුණු ගැටලු පිළිබඳ මේ තාක් අධ්‍යයනයක් සිදුකර නැත. අල්ලසින් සහ දූෂණයෙන් බෙහෙවින් පීඩා විඳින්නේ අඩු ආදායම් ලබන්නන්ය. විදේශ රැකියා වල නියුතු වන්නන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් දිළිඳු බවින් පීඩා විඳින අඩු අධ්‍යාපන මට්ටමක් සහිත පුද්ගලයන්ය. මේ පිළිබඳව අවධානය යොමු කරමින් ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටරැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය 2008 වසරේ ඔක්තෝබර් මාසයේ දී ඒ සම්බන්ධව අධ්‍යයනයක් සිදුකිරීම සඳහා කාන්තා පර්යේෂණ ආයතනයට වගකීම ධාර දෙනු ලැබීය.

මෙම අධ්‍යයනය සිදු කළ කාන්තා පර්යේෂණ ආයතනයටත් එම ආයතනයේ පර්යේෂණ නිලධාරීන් වන ලීලංගී වනසුන්දර සහ මල්සිරි ඩයස් යන මහත්මියන්ටත් අපගේ ස්තූතිය පළ කර සිටිමු. එසේම මෙම අධ්‍යයනයේදී වැදගත් උපදෙස් රැසක් ලබා දුන් උපදේශක කමිටුවටත්, මෙම අධ්‍යයනය සැලසුම් කළ බෙටීනා මෙයර් මහත්මියටත් මෙය සම්බන්ධීකරණය කළ ගරීෂා විරිතමුල්ල මහත්මියටත්, මෙම වාර්තාව සංස්කරණයට සහය දැක්වූ ශාමලී තත්පරන් මහත්මියටත්, මෙහි පිට කවරය සහ පරිගණක පිටපත නිර්මාණය කල හරිත දහනායක මහතාටත්, මේ සඳහා නිරන්තරයෙන් උපදෙස් ලබා දුන් රමණී ජයසුන්දර මහත්මියටත්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සභාපති කිංස්ලි රණවක මහතාටත් අපගේ ගෞරවනීය ස්තූතිය පුදකර සිටිමු.

ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයට විශාල වශයෙන් දායක වන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් දුසැරියට ලක්වීමේ අවධානම අවම කිරීම කිරීමට මෙම වාර්තාව පිටි වහලක් වනු ඇතැයි සිතමි.

ජේ.සී. වැලිඅමුණ

විධායක අධ්‍යක්ෂ



# 1 සමීක්ෂණය

විදේශ රැකියා සඳහා සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටියේ ඇති සුපිළිපන්නතාව පිළිබඳව පවත්වන ලද සමීක්ෂණයකින් හෙළිවූ කරුණු පදනම් කරගෙන මෙම වාර්තාව පිළියෙල කර ඇත. ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය වෙනුවෙන් මෙම සමීක්ෂණය පවත්වනු ලැබුවේ කාන්තා පර්යේෂණ ආයතනය විසිනි. මෙම වාර්තාව 2008 නොවැම්බර් මස සිට 2009 මැයි මාසය දක්වා කාලය තුළ පවත්වන ලද සමීක්ෂණයෙන් හෙළිවූ කරුණු පදනම් කරගනිමින් සැකසුණු අතර 1985 අංක 21 දරණ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ත කාර්යාංශ පනත සංශෝධනය කිරීමෙන් අනතුරුව 2009 ඔක්තෝබර් මාසයේදී එක්වූ නව කරුණු ද සංශෝධනයන් ද මීට එකතු කරන ලදී. මෙමගින් බලාපොරොත්තු වන්නේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන්ට වඩාත් ආරක්ෂාකාරී පරිසරයක් ඇතිකිරීමයි.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මෙරට ආර්ථිකයට ලබාදෙන දායකත්වය අති මහත්ය. 2008 විදේශ රැකියා නියුක්තිකයින් මෙරටට එවන ලද මුදල් ප්‍රමාණය ඇමෙරිකන් ඩොලර් බිලියන 2.9 කි. එම ආදායම රටේ විදේශ විනිමය ඉපයීම් වලින් දෙවැනි ස්ථානයේ පසුවේ. අසු ලක්ෂයක් පමණ වන මෙරට ශ්‍රම බලකායෙන් හතරෙන් එකක් පමණ පිරිසට රැකියා වල යෙදී සිටී.

මෙම සංක්‍රමික සේවකයන්ට වඩාත් ආරක්ෂාකාරී විනිත පරිසරයක් ඇති කර විය පවත්වාගෙනයාම ශ්‍රී ලංකා රජයේ ජනතාවගේ ප්‍රධාන වගකීමකි. 2009 අප්‍රේල් මාසයේදී ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය (National Labour Migration Policy) පිළිගැනීමෙන් ඇමති මණ්ඩලය විදේශ රැකියා සඳහා බඳවාගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටියේ සුපිළිපන්නතාව සහ ආරක්ෂාව සැලසීම සඳහා වැදගත් පියවරක් ගත්තේය. 2006 දී අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය (ILO) සම්මත කළ උචිත රැකියාවක් (National Policy on Decent work) පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ද ශ්‍රී ලංකාව විසින් පිළිගෙන ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ඇතුළුව ශක්තිමත් නීතිමය සහ ආයතනික රාමුවක් රැකියා සඳහා විදේශ ගතවන්නන්ගේ ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීම වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මකවේ. සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයින්ගේ තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පසුගියද ප්‍රශංසනීය පියවර කිහිපයක්ම ගනු ලැබීය.

කෙසේවුවද, විදේශ රැකියා සැපයීම සහ බඳවාගැනීම පිළිබඳව සිදුවේ යැයි කියන අක්‍රමිකතා, දූෂණ සහ සුරාකෘති එමටය. පිරිසට රැකියා වලට යාමට උත්සාහ දරණ බොහෝ දෙනෙක් දුෂ්කර පළාත්වල නුපුහුණු හෝ අඩු පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ය. එයින් වැඩි දෙනෙක් ස්ත්‍රීන් ය. ඔවුහු පහසුවෙන්ම සුරාකෘති වලට හසුවෙති. ඔවුන්ට සිය අයිතිවාසිකම් ගැන දැනුමක් නැත. මොවුන් ජාවාරම්කරුවන් බිලි වන ආකාරය ගැන හිතර මාධ්‍ය වලින් තොරතුරු හෙළිවේ.

මෙම වාර්තාවෙන් බලාපොරොත්තු වන්නේ රැකියා සඳහා විදේශගතවන්නන්ට වඩාත් සුරක්ෂිත වාතාවරණයක් සැලසීම සඳහා කෙරෙන ප්‍රයත්නයන්ට සහයෝගය දැක්වීමයි. රැකියා ලබාගන්නට උත්සාහ දරන්නන් සහ සංක්‍රමණික සේවකයින් මුහුණපාන අවදානම් තත්ත්වයන් මෙන්ම ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාවට ඇති විවිධ ආයතන සහ නියෝජිත ආයතනවල පාලනමය ව්‍යුහයන්හි පවතින අඩුපාඩු හෙළිදරව් කිරීම මෙමඟින් ද බලාපොරොත්වේ.

ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල් ආයතනය දූෂණය අර්ථ ගන්වන්නේ “තමන් වෙත පැවරී ඇති බලය පෞද්ගලික ලාභ තකා අයුතු ලෙස යොදා ගැනීම” යනුවෙනි. එහෙත් මෙම සමීක්ෂණයේදී අක්‍රමිකතා ද දූෂණය ලෙස සලකා ඇත. සුපිලිපත්, දූෂණයෙන් තොර නොවිච්ඡේදනී ආචාරශීලී හැසිරීම යන්නෙන් අදහස්වන්නේ නීතිමය නියමයන්ට අනුකූලතාවය දැක්වීම පමණක් නොව අවංකව සහ සාධාරණව අනෙකුන්ට සැලකීම ය.

විවිධ මාදිලියේ පුද්ගලයන් හා ආයතන රැකියා සැපයීමේ කාර්යයේ නියැළී සිටිති. විදේශීය රැකියා සැපයීමේ මූලික වගකීම ඇත්තේ රජයටය. පෞද්ගලික අංශයේ නියෝජිත ආයතන එම කාර්යයේ යෙදෙන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් ලබාගන්නා බලපත්‍ර යටතේ ය. වැඩිම පිරිසක් රැකියා ලබාගන්නේ බලය ලත් නියෝජිතයින් මාර්ගයෙනි. ඊට අමතරව නෑදෑ හිතවතුන් සහ සේවා යෝජකයින් මාර්ගයෙන් ද සැලකිය යුතු පිරිසක් රැකියා ලබා ගන්නා අතර මෙවන් මාර්ගවලින් විදේශ ගතවන්නන්ගේ සංඛ්‍යාව වැඩිවීමේ ප්‍රවණතාවයක් දක්නට ඇත. මේ අතර, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන්, ඊට අනුබද්ධ ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ඒජන්සියත් ඝෘජුවම රැකියා සපයයි. කෙසේවුවද, රට පුරා තැරැවිකරුවන් ව්‍යාප්ත පුද්ගලයින් ද ඇතුළුව නීති විරෝධී අයුරින් බලපත් නොමැතිව රැකියා සපයන ආයතන සහ පුද්ගලයින් බොහෝ සිටින බව රහසක් නොවේය. ඔවුහු බොරු ලියකියවිලි පිළියෙල කර දෙති. වෙනත් අවශ්‍ය දේ නීති විරෝධී ලෙස ලබා දෙති.

මෙම සමීක්ෂණයට විවිධ පුද්ගලයන්ගෙන් සහ පාර්ශවයන්ගෙන් තොරවුරු ලබාගෙන ඇත. ඒ අතර 222 දෙනෙකු සමග සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීමෙන් ද වංචා වලට ගොදුරුවූ 30 දෙනෙකු සමග වැඩිදුර සංවාද පැවැත්වීමෙන් ද විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ ක්‍රියාකාරී රාජ්‍ය හා සහ රාජ්‍ය නොවන අංශවල 20 දෙනෙකුගෙන් ද විස්තර ලබාගෙන තිබේ.

සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වූ 222 දෙනා කොළඹ, පුත්තලම සහ මාතලේ දිස්ත්‍රික්ක නියෝජනය කරමින් තෝරාගනු ලැබීය. අතර මුල් වතාවට විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව යෑමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයන්, විදේශ රැකියාවක් කර ආපසු පැමිණ යමින් යෑමට බලාපොරොත්තු වන පුද්ගලයන්, විදේශ රැකියා වල නියුක්තව සිට පැමිණ එහෙත් ආපසු යෑමට අදහස් නොකරන අය සහ විදේශ රැකියාවකට යාමට උත්සාහ දරා එම උත්සාහයන් අසාර්ථකවූ පුද්ගලයන් සමීක්ෂණයට භාජනය වූවන් අතර විය.

**සමීක්ෂණයෙන් අනාවරණය වූ ප්‍රධාන කරුණු:**

- රැකියා සොයන්නවුන් සහ බලපත්‍ර සහිත රැකියා ඒජන්සි අතර අතරමැදියන් ලෙස ක්‍රියා කරන පුද්ගලයින් පාලනය කිරීමේ විධිවිධාන නොමැතිකම දැනට ක්‍රියාත්මක වන නීති රීති වල බලවත් අඩුපාඩුවකි. රැකියා සපයන නියෝජිත ආයතන කීපයක් වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීමට අතරමැදියන්ට හැකි අතර බඳවා ගන්නා සෑම ශ්‍රමිකයෙකුගෙන්ම කොමිස් මුදලක් ලබාගන්නවා පමණක් නොව ඔවුහු ඊට අමතරව ඉල්ලුම්කරුවන්ගෙන්ද මුදල් අයකර ගනිති. බලපත්‍ර සහිත නියෝජිත ආයතන මෙම අතරමැදියන්ගේ සේවය ලබාගන්නා නමුත් ඔවුන්ගේ දූෂණ ක්‍රියා පිළිබඳව වගකියන්නේ නැත. මේ අඩුව පිරිමැසීම ගැන සැලකිලිමත් විය යුතුය.

- විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් බලපත්‍ර දී ඇති නියෝජිත ආයතන 626 ට අමතරව ලියා පදිංචි නොවූ ආයතන 400 ක් පමණ ඇතැයි ගණන් බලා තිබේ. බලපත්‍ර අලුත්කිරීමේ ද විෂමතා ඇති බව පෙනේ. ලියාපදිංචි කර ඇති නියෝජිත ආයතන අතුරින් 25% ක් ක්‍රියාත්මක නොවන අතර බලය ලත් විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන සංගමයේ සාමාජිකයින්ගේ බලපත් අලුත් කළ යුතුයැයි 2009 ඔක්තෝබර් මාසයේදී පනත සංශෝධනය කිරීමට පෙරාතුව නියම කර තිබූ නමුත් එම සංගමයේ සාමාජිකයන් නොවන අයගේ පවා බලපත් අලුත් කර ඇත.

- විදේශ රැකියා ඒජන්සි වල සාමාජිකයින් විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයින් වශයෙන් කටයුතු කිරීමෙන් තීරණ ගැනීමේදී බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් ඇතිවිය හැකි අතර එයින් ඵලදායීබවට බාධා ඇතිවේ.

- රැකියා ලබාගැනීම සඳහා ඉල්ලුම්කරන්නන්ට ඉතා විශාල මුදලක් නීති විරෝධී ලෙස ගෙවීමට සිදුවී ඇත. ඇතැම් ගෙවීම් රුපියල් දහතුන් ලක්ෂය දක්වා ඉහළ ගොස් ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකාවේ සේවකයින් සඳහා වැඩි ඉල්ලුමක් තිබියදී ය. මේ සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාත්මක වන නීතිමය සහ ආයතනික රාමුවේ දුර්වලතා හේතුවෙන් විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ වැදගත්ම සම්පත වන සංක්‍රමණික සේවකයින් සුරාකෘති වලට සහ දූෂණයට පාත්‍රවීම අභාග්‍යයකි.

- ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අනුමැතිය ලැබූ බලපත්‍ර සහිත නියෝජිත ආයතන පිළිබඳව නිසි දැනුම නොමැතිකම සහ නීති විරෝධීව කටයුතු කරන ආයතන පිළිබඳව දැනුම්වත්වීමට අවකාශයක් නැතිකමින් රැකියා අපේක්ෂකයින් බොහෝ අක්‍රමිකතා වලට පාත්‍රවේ.

- සමීක්ෂණයේදී පෙනීගිය කරුණක් වූයේ, රැකියා ලබාගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ හවුල්කරුවන් වන රාජ්‍ය ආයතන, විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අනුමැතිය ලැබූ නියෝජිත ආයතන, වෙනත් අතරමැදියන් සහ නිත්‍යනුකූල නොවන හා බලපත්‍ර නොමැති රැකියා නියෝජිත ආයතන රැකියා ලබාගන්නට තැත්කරන පුද්ගලයින් දූෂණ ක්‍රියාවන්ට නොයෙක් ආකාරයෙන් දායක වන බවයි.

මෙහිදී රජයේ මූලිකත්වයෙන් කෙරෙන බඳවාගැනීම්, දේශපාලන අනුග්‍රහයෙන් සහ විනිවිද බවින් තොරව සිදුවීම හේතුවෙන් දූෂණ හා අක්‍රමිකතා සිදුවන බව මහජන මතයයි. බලපත්‍ර සහිත නියෝජිත ආයතන වලින් සිදුකෙරෙන අනිසි ක්‍රියා රැසකි. රැකියා සඳහා අනුමැතිය ලබාගැනීමට කලින් දැන්වීම් පළකිරීම, වේතන පිළිබඳව කාර්යාංශය හෝ ශ්‍රමිකයා දැනුවත් නොකිරීම, සාවද්‍ය ලියවිලි සකස්කිරීම, නීති විරෝධී ලෙස ගාස්තු අයකිරීම, ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීමට පෙර ශ්‍රමිකයාට විදේශගතවීමට ඉඩදීම, ගිවිසුම හෝ රැකියාව වෙනස් කිරීම, ශ්‍රමිකයාට ගමනාන්තයේ අතරමංවීමට ඉඩසැලසීම, ගමනාන්තය වෙනස් කිරීම, අවසර නොමැති ස්ථාන වල බඳවා ගැනීම් සිදුකිරීම, මුල් තුන් මාසයේදී වේතන නොදී සිටීම, ගාස්තු ලබාගැනීමෙන් පසුව නියෝජිත ආයතන වසා දැමීම සහ වංචා කිරීමෙන් පසු කාර්යාලය වෙනත් තැනකට ගෙන යෑම වඩාත් ක්‍රියා අතර වෙති. මෙවන් වංචනික ක්‍රියාවන් දේශීය ව්‍යාපාරකයින් සහ විදේශීය සේව්‍යෝජකයින් හෝ නියෝජිතයින් එක්ව සිදුකරති. ඇතැම් අවස්ථාවලදී වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සිදුකර ඇත්තේ ද අක්‍රමවත් ආකාරයට ය.

- ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත යටතේ පිහිටුවා ඇති විදේශ රැකියා නියෝජිත සංගමයෙන් සේවයක් සිදුවෙන නමුත් අනිසි ක්‍රියා සහ වංචාවන් හේතුවෙන් එහි සාමාජිකයින් විසින් රැකියා ලබාගැනීමට උත්සාහ දරන ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් සිදුවන දූෂණ ක්‍රියා අඩුකිරීමට පියවර නොගැනේ. කාර්යාංශයේ අභ්‍යන්තර මතභේද සහ අනිසි කළමනාකාරිත්වය ද එහි කටයුතු වලට බාධාවකි.

- විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන ලියාපදිංචි කිරීමේදී සහ බලපත්‍ර අලුත් කිරීමේදී ඒවායේ කළමනාකාරිත්වය හෝ ව්‍යාපාරික නිපුණත්වය පිළිබඳ සොයාබැලීමක් සිදු නොවේ. බොහෝමයකට මූල්‍ය සම්පත් පාලනය හෝ ආචාර ධර්ම අනුව ක්‍රියාකිරීමේ හැකියාවන් නොමැතිකම හේතුවෙන් රැකියා ලබාගන්නා ශ්‍රමිකයන්ට අවදානම් තත්වයක් ඇතිවේ.

- වෙනත් සංවිධාන මගින් රැකියා ලබාගැනීමේ අවදානමක් නැතැයි සිතන නමුත් තමන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයින් හැරෙන්නට අනෙක් සියල්ලෝම ශ්‍රමිකයන්ගෙන් අධික ගාස්තු අයකරන අතර ඔවුන් රච්ටති. රැකියා ලබාගන්නා සමහර ශ්‍රමිකයන් රැකියා සොයාදීමට ඉදිරිපත් වෙතත් විවිධ අනිසි ක්‍රියාවලට පෙළඹෙන්නේ අනුග්‍රාහකයාත් සේවකයාත් දෙපාර්ශවයටම වංචා කරමිනි. මෙසේ රැකියා ලබාගන්නා ශ්‍රමිකයන් කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි නොවුවහොත් ඔවුන්ට කිසිදු ආරක්ෂාවක් නොමැත.

- රැකියා ලබාගැනීමේ ක්‍රියාමාර්ගයෙන් අයුතු ප්‍රයෝජන ගැනීමට අන් අයට ඉඩ සැලසී ඇතැයි සම්බන්ධයට හවුල් වූ වැඩි දෙනෙක් කියා සිටියද ඔවුන් විවිධ පුද්ගලයන් හා නා මාදිලියේ නියෝජිත ආයතන මත විශ්වාසය තැබීමට තරම් බොළඳවූ බව පෙනීයයි. මීට ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම හෝ ඔවුන් කළ රැකියාවේ තත්වයට සම්බන්ධයක් නොතිබුණි. අවදානම් තත්වයකට මුහුණපෑමටත් අවිචාරව හැසිරීමටත් ඇති ප්‍රවණතාව බෙහෙවින් වැඩිය. පිටරට

රැකියා ලබාගැනීමට තැත්කර අසාර්ථකවූ කණ්ඩායමක් සමග පැවති විශ්ලේෂණයකින් හෙළිවූයේ රැකියාවක් ලබාගැනීමට වෑයම් කරද්දී කෙතරම් මුදලක් නැතිවී ගියද කෙසේ හෝ ඔවුන් රැකියා ලබාගැනීමට දිගින් දිගටම ප්‍රයත්න දරන බවයි. කෙතරම් අවදානම් තත්ත්වයකට මුහුණපෑවද තමන් විඳි පාඩුව කෙසේ හෝ පිරිමසාගැනීමේ බලාපොරොත්තුවෙන් මුල් වතාවේදී වංචා කළ අය වෙතම ගොස් ඔවුහු රැකියා ලබාගැනීමට තැත්කරති. ඔවුන් බොහෝදෙනෙකුට නිසි තීරණයක් ගැනීමට අවශ්‍ය තොරතුරු ලැබී නොතිබුණි. කෙසේවුවද, එසේ තොරතුරු ලැබුණු අවස්ථාවලදීත් ඔවුන් ඒවා දුරදුරු අයුරින් ප්‍රයෝජනයට ගෙන නැත. වෙනත් අංශවල මෙන්ම මෙම අංශයේද දූෂණය පවතී. දූෂණයට බෙහෙවින් ලක්වන්නේ රැකියාවක් ලබාගන්නට තැත්කරන ශ්‍රමිකයා ය. තමන්ගේ ශ්‍රමයට වැඩි ඉල්ලුමක් ඇතත් වැඩියෙන්ම වියදම් දරන්නට සිදුවන්නේ ද ඔහුටය. විදේශීය රටවල සේවකයින් බඳවාගන්නවුන් අතින් රැවටීමට ලක්වූ විට මෙරට රැකියා සපයන ආයතන වලටද එම දූෂණයේ කොටස්කරුවන් වීමට සිදුවෙයි. දූෂණ ක්‍රියාවන් සඳහා විශාල මුදලක් වැයකිරීමට සිදුවීම විදේශ රැකියා කර්මාන්තයටද අහිතකර ලෙස බලපායි.

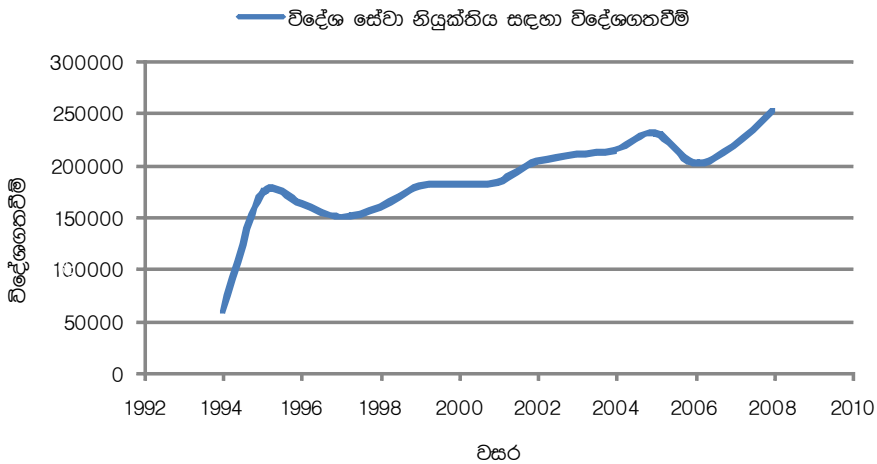
දූෂණය අවම කිරීමටත් පාලනය කිරීමටත් දැඩි දේශපාලන කැපවීමක් තිබිය යුතුවාක් මෙන්ම රැකියා සැපයීමේ ක්‍රියාවලිය ප්‍රතිසංවිධානය කිරීම සඳහා ශක්තිමත් නායකත්වයක් ද අවශ්‍යය. සිවිල් සමාජය අනිවාර්යයෙන්ම මෙහි ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවකි. මේ සියලුම පාර්ශවකරුවන්ගේ සහභාගිත්වයෙන් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට රැකවරණ සැලසීම අත්‍යවශ්‍යය.

## 2. හැඳින්වීම

රැකියා සඳහා විදේශගත වීම (විශේෂයෙන් මැද පෙරදිග රටවලට) ඇරඹෙන්නේ 70 දශකයේ අග භාගයේදීය. 1977 ට පසු විරැකියාව අඩු කිරීම සඳහා රජයෙන් කරන ලද දිරිගැන්වීමක් ලෙසත්, විදේශ විනිමය සැපයීමේ මාර්ගයක් ලෙසත්, ස්ත්‍රී/පුරුෂ දෙපාර්ශවයට රැකියා සඳහා විදේශගත වීමට අවස්ථාව සැලසුණි.

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකයට විදේශ සේවා නියුක්තිය ඉතා වැදගත් වේ. විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය (2009 වාර්තාව) පෙන්වා දෙන පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායෙන්, ඇස්තමේන්තුගත 24% ක ප්‍රතිශතයක් මේවන විට විදේශයන්හි සේවයෙහි නියුතු වන අතර එයින් 36% පමණ ප්‍රමාණයක් මෙරට සිටින තම පවුල් වලට ආධාර උපකාර කරති. පසුගිය දශක කිහිපය තුළ මෙම සංඛ්‍යාවන්හි සීඝ්‍ර වර්ධනයක් සිදු වී ඇත. වර්ෂ 1978 හා සසඳන කල්හි ඒ වර්ෂයේදී 8074 ක් වූ රට හැර ගොස් විදේශයන්හි සේවයෙහි නියුතු පුද්ගලයින්ගේ ගණන වර්ෂ 2008 වන විට 252,021 දක්වා වර්ධනය වී ඇත. මෙම ශ්‍රමිකයන්ගෙන් බහුතරය, එනම් කාන්තා හා පිරිමි දෙපාර්ශවයම විදේශගත වී ඇත්තේ නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් ලෙස වන අතර, වර්ෂ 2008 වන තෙක් මෙම අගයෙන් බහුතරය හිමිකර ගෙන ඇත්තේ කාන්තා පාර්ශවයයි. මෙම කාන්තාවන්ගේ සංඛ්‍යාව වර්ෂ 2006 දී 114,778 සිට වර්ෂ 2008 වන විට 123,200 දක්වා අඛණ්ඩව වර්ධනය වී ඇත.

### රූපසටහන 01 - විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා විදේශගතවීම් 1994 - 2008



මූලාශ්‍ර : 2008 විදේශ සේවා නියුක්තියෙහි වාර්ෂික දත්ත වාර්තාව, SLBFE (ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයෙහි ලියාපදිංචි වූ පළමු වරට හා කිහිප වාරයක් විදේශගත වූ සංක්‍රමණිකයන් "විදේශගතවීම්" වලට ඇතුලත්ය.)

1. ජයතිලක සහ ජයවර්ධන (2009) ට අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයෙහි ලියාපදිංචි වන පුද්ගලයන්ගේ 5% - 10% අතර ප්‍රමාණයක් රටහැර තොරතුරු අතර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් 30% - 40% අතර ප්‍රමාණයක් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයෙහි ලියාපදිංචි නොවේ.



වර්ෂ 2008 දී මුළු අපනයන ඉපැයීම් වලින් 35.9% පමණ ප්‍රමාණයක් පෞද්ගලික ඉපැයීම් (SLBFE 2009) වන අතර එය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් 6% ක පමණ ප්‍රමාණයකි. පෞද්ගලික ඉපැයීම් මගින් ලංකාවට ගලා එන විදේශ විනිමය ප්‍රමාණය සෘජු විදේශ ආයෝජන හා හිල සංවර්ධන සහයෝගිතාවය මගින් ලැබෙන විනිමය ප්‍රමාණයට වඩා වැඩි අගයක් ගන්නා අතර එය ශ්‍රී ලංකාවේ අයවැය හිඟය පියවීමට ද ඉවහල් වේ. (Jayathilake & Jayawardena 2009) ලෝක ආර්ථිකයේ වත්මන් ප්‍රවණතා හා වර්ධනයන් සලකා බලන විට, ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය කෙටි හෝ මධ්‍යකාලීන වශයෙන් විදේශ සේවා නියුක්තිය මත රඳා පවතිනු ඇතැයි අපේක්ෂා කළ හැකිය. සංවර්ධනය සඳහා වන දස වසරක සැලැස්ම (මහින්ද වින්තනය) සහ 2006 උචිත රැකියාවක් සඳහා වන ජාතික ප්‍රතිපත්තිය (National Policy for Decent Work) (ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සබඳතා සහ විදේශ සේවා අමතනාංශය 2006) මගින් විදේශ සේවා නියුක්තියෙහි ඇති වැදගත්කම හඳුනාගෙන ඇති අතර, 2007 වර්ෂයේදී විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සහ සුඛසාධනය සඳහා වන වෙනම අමාත්‍යාංශයක් පිහිටුවනු ලැබූයේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මුහුණ දෙන බාධක හා අවස්ථාවන්ට මුහුණදීම සඳහාය.

**2.1 ආයතනික සහ පරිපාලනමය රාමුව**

මහා පරිමාණ වශයෙන් ශ්‍රමික සංක්‍රමණය වැඩිවීමත් සමඟම විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගැනීමේ දී ඇතිවන අක්‍රමිකතා සහ අපයෝජනයන් ද වර්ධනය වී ඇත. ඒවා මැඩලීම සඳහා පවතින නීති ප්‍රතිපාදන වල අඩුවක් ඇති බව අසුව දැකයේදී හෙළිවිය. (De Soysa, 2009) මේ අනුව 1985 දී අංක 21 දරණ ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත පනවනු ලැබූයේ මූලික වශයෙන් රැකියා සඳහා විදෙස්ගත වන්නන්ට සුරක්ෂිත පරිසරයක් සැලසීම සඳහා අවශ්‍ය නෛතික සහ පරිපාලන රාමුව සපයා දීම සඳහාය. මෙම පනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පිහිටුවනු ලැබූයේ සේවා නියුක්තිය සඳහා වන තාවකාලික විදේශගත වීම සම්බන්ධයෙන් වන වගකීම දරණ මූලික ආයතනය වශයෙනි. දැනට එය විදේශ සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය සහ සුඛසාධනය සඳහා වන අමාත්‍යාංශය මගින් පාලනය වේ. 1994 වසරේදී පනත සංශෝධනයට ලක්වූ අතර, ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අල්ලස් හෝ දූෂණ පනත යටතේ උපලේඛනගත ආයතනයක් ලෙස නම් කරන ලදී. පනත නැවත වතාවක් 2009 වසරේදී සංශෝධනය වූ අතර එමගින් ශ්‍රී ලංකාවේ අක්‍රමිකතා මැඩලීම සඳහා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තවදුරටත් ශක්තිමත් කෙරුණි. 2006 අංක 06 දරණ දණ්ඩනීති සංග්‍රහය (සංශෝධන) පනත මගින් 2006 වර්ෂයේදී මනුෂ්‍ය වෙළඳාම (කුටිඨනය) සාපරාධී වරදක් බවට පත් කළේය.

---

2. 1994 අංක 04 දරණ ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ (සංශෝධන) පනත

රජය විසින් 1996 දී අන්තර් ජාතික න්‍යායයන්ට සහ ප්‍රමිතීන්වලට ඇති කැපවීම පෙන්නුම් වස් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයිතීන් සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා වූ එක්සත් ජාතීන්ගේ ප්‍රඥප්තියට අත්සන් කළේය. එසේම රජය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන එක්සත් ජාතීන්ගේ කමිටුවට වාර්තාවන්ද ඉදිරිපත් කරයි. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකාව මේ දක්වා අන්තර් ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ ප්‍රඥප්තියට අත්සන් කර නොමැත. නමුත් එම සංවිධානයේ (ILO) ව්‍යවස්ථාව පිළිගැනීම මත පැවරෙන වගකීම් සම්බන්ධයෙන් අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයට වාර්තාවන් ඉදිරිපත් කරයි. තවද 2004 වර්ෂයේදී පවත්වනු ලැබූ අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධාන සමුළුව මගින් පත්කරගන්නා ලද සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන සාධාරණ ගනුදෙනුවක් පිළිබඳ වූ යෝජනාව (Resolution on a Fair Deal for Migrant Workers) සහ 2006 ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳව බහුජාතික රාමුව (Multilateral Framework on Labour Migration) මත පිහිටා රජය ක්‍රියාකරයි. කලාපීය මට්ටමින් ශ්‍රී ලංකාව කාන්තාවන් සහ ප්‍රමුඛ ගණිකා වෘත්තීයේ යෙදවීම සඳහා කුටිඨනය නිවාරණය සහ මැඩලීම සඳහා වන දකුණු ආසියානු කලාපීය සහයෝගීතා සංගමයේ (SAARC) ප්‍රඥප්තියෙහි පාර්ශවකරුවකු වේ. 2005 නොවැම්බර් 15 වන දින එය ශ්‍රී ලංකාව තුල බලාත්මක කෙරුණි. 2006 වර්ෂයේදී රජය විසින් අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය මගින් ඇරඹූ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අදාල වන උචිත රැකියාවක් සඳහා වන ජාතික ප්‍රතිපත්තියටද පාර්ශවකරුවෙකු විය.

**උචිත රැකියාවක් යනු කුමක්ද?**

උචිත රැකියාවක අන්තර්ගත වන්නේ ඵලදායී වැඩක් කිරීම සඳහා වන අවස්ථාවන් සහ සාධාරණ ප්‍රතිලාභ බෙදා දෙන, වැඩපලේ සුරක්ෂිත භාවය, සමාජයීය ආරක්ෂණය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ යන දෙපාර්ශවයටම ඇති අවස්ථා සහ සැලකිම් වල සමානාත්මතාවයයි.<sup>3</sup>

අභිවෘද්ධිදායකයින්ගේ සහභාගිත්වයෙන් විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන සහ සුභසාධන අමාත්‍යාංශය විසින් පිළියෙල කරන ලද ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තියට 2009 වසරේ අප්‍රේල් මාසයේදී කැබිනට් අනුමැතිය ලැබුණි. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය හැසිරවීම සඳහා යහපාලනය ඉතා වැදගත් අංගයක් බව මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින් විශේෂයෙන් අවධාරණය කෙරේ.

**ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ විශේෂ ලක්ෂණ**

- සංක්‍රමණයේදී පුරුෂයන්ට සහ කාන්තාවන්ට ඔබ්බ සහ ඵලදායී රැකියාවක, නිදහස්, සාධාරණ, සුරක්ෂිත සහ අභිමානවත් ලෙස නිරත වීමට ඇති අවස්ථාවන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම

3. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/pdf/dwfaq.pdf>

■ රාජ්‍ය වගකීමක් ලෙස සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ආරක්‍ෂාව හඳුනා ගැනීම. විශේෂයෙන්ම නුපුහුණු සහ අර්ධ පුහුණු ශ්‍රමිකයන්, කාන්තාවන් සහ වයස අවුරුදු 24 ට අඩු අපයෝජනයට සහ සුරාකෂමට ගොදුරු විය හැකි අයවලුන් ආරක්‍ෂණය

■ ශ්‍රී ලංකාව විදේශ රටවල් සමඟ ඇති කරගනු ලබන, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා අවම ප්‍රමිතීන් සකස් කරන ගිවිසුම් සහ ද්විපාර්ශ්වීය එකඟතාවයන්හි වැදගත්කම පැහැදිලි කර දීම.

■ නියෝජිතයාගේ සහ අතරමැදියාගේ කාර්යභාරය ද ඇතුළත්ව රජයේ සහ පෞද්ගලික අංශය යන දෙඅංශයේම විදෙස් රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම විධිමත් කිරීම, ඒ සඳහා අවශ්‍ය කෙරෙන ප්‍රමිතීන් සකස් කරන සුපැහැදිලි සහ සවිස්තරාත්මක බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තියක් වැඩි දියුණු කිරීම. අනිවාර්ය ලියාපදිංචිය, පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතයන්ගේ සියළු අංශයන්හි හැසිරවීම සහ පාලනය, කැපවීම සහ වගකිවයුතු බව ප්‍රවර්ධනයෙහිලා වන ක්‍රියාදාමයන් නිරීක්‍ෂණය කිරීම සහ හිඟ විරෝධී ක්‍රියාකාරකම් සඳහා හඳුනා ගත් දැඩි දඬුවම් යන කරුණු ද ඇතුළත් වේ.

■ පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතයන් සහ ඔවුන්ට ශ්‍රමිකයන් හඳුන්වා දෙනු ලබන තැරැවිකරුවන් විසින් සිදුකරනු ලබන විෂමාචාර, බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයේ ඇති හයානක තත්ත්වයන්, අපයෝජනය සහ සුරාකෂම යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් ප්‍රධානතම හේතුව ලෙස ගැනෙන අතරමැදියන්ගේ ක්‍රියාකාරකම්වලට නියෝජිතයන් වගකිවයුතු නොවීම යන කරුණු මතුකොට දැක්වීම.

■ වැඩබිමේ ශ්‍රමිකයන් මුහුණපාන අපහරණයන් සීමා කිරීම සඳහා උපකාර වීම සහ පිළියම් හඳුනා ගැනීම.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් සංක්‍රමණ ක්‍රියාදාමයේ දී ඇතිවිය හැකි විෂමාචාර සහ වංචාවන් වැළැක්වීම සඳහා විවිධ පියවර ගෙන ඇත. ඒවා අතර රටින් පිටත්වීමට පෙර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචිය අනිවාර්ය වේ. ශ්‍රමිකයන් පුහුණු කිරීම සහ ඔවුන්ගේ හැකියාවන් දියුණු කිරීම, වෙනස් පරිසරයක රැකියා කිරීම සඳහා ඔවුන් සුදානම් කිරීම, ආදර්ශ ගිවිසුම් හඳුන්වාදීම, වඩා හොඳ රැකියා තත්ත්වයන් සහ ඉහල වැටුප් ශ්‍රමිකයන් හට ලබාදීමට සාකච්ඡා කිරීම, (Daily Mirror, 2008 a) (Somarathna, 2008 a) ශ්‍රම ආනයනය කරන රටවල් සමඟ අවබෝධතා ගිවිසුම් ඇතිකර ගැනීම<sup>4</sup>, බලපත්‍රලාභී බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතයන් නිරීක්‍ෂණය, හිඟ විරෝධී බඳවා ගැනීම් වළකාලීම, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය 2009 වර්ෂයේදී පනතට ගෙන එන ලද සංශෝධනය මගින් වංචනික විදේශ රැකියා නියෝජිතයන් වළක්වාලීම සඳහා කාර්යාංශය සවිමත් කිරීම වැනි කරුණු ඇතුළත් වේ.

4. මැද පෙරදිග රටවලින් 75% පමණ අවබෝධතා ගිවිසුම් මගින් ආවරණය වී ඇත.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ආරක්‍ෂාව පතා විවිධ පියවර ගෙන ඇත. වැඩි වශයෙන් සංක්‍රමණය සිදුවන රටවල මානුෂීය සහ මූල්‍යය සම්පත් සහිත රාජ්‍යතාන්ත්‍රික දූත කණ්ඩායම් සේවයේ යෙදවීම මේ අතර වැදගත් වේ.

විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන සහ සුභසාධන අමාත්‍යාංශය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තම ක්‍රියාපටිපාටීන් සංශෝධනය සහ නවීකරණය මගින් දූෂිත ක්‍රියාවන් ඉවත් කිරීම සඳහා ද පරිශ්‍රමයක් දරා ඇත. තවද ශාඛා කාර්යාල (2008 අගභාගය වන විට 24ක්) දිස්ත්‍රික් මට්ටමෙන් පිහිටුවීම මගින් තම කාර්යයන් විමධ්‍යගත කර ඇත. වංචාව සහ දූෂණය වැළැක්වීම සඳහා අදාල රැකියා නියෝජිත ආයතන සමඟ සබඳතා ඇතිකර ගැනීමට, පැමිණිලි සලකා බැලීමට, විමර්ශනය කිරීමට මෙන්ම නීති විරෝධී සහ දූෂිත බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිත ආයතන, පුද්ගලයන් හෝ දේශපාලඥයන් වුවද වැරදීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තොරතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ ආයතනය (ICTA) සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පරිශ්‍රය තුළ පොලිස් මුරපොලක් පිහිටුවා ඇති අතර, සෑම පොලිස් ස්ථානයකම පුහුණුවලත් පොලිස් නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට යොදවා ඇත. ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සංක්‍රමණය සම්බන්ධ සංඛ්‍යා දත්ත සඳහා ජාතික දත්ත මධ්‍යස්ථානයක් පිහිටුවා, එමගින් සංක්‍රමණ රටාවන් සහ ආකාරයන් පිළිබඳ සත්‍ය තොරතුරු ලබාගැනීමට ඉඩ සලස්වා ඇත (Daily Mirror, 2008). මිනිස් වෙළඳාමට (කුටිඨනය) එරෙහිව සටන් කිරීම සඳහා ආගමන සහ විගමන දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ජාතික සම්පත් මධ්‍යස්ථානයක් විවෘත කරන ලදී. ශ්‍රී ලංකාව පිලිපීනය සමඟ “සංක්‍රමණය සම්බන්ධ විශේෂිත අංශ දියුණු කිරීමට සහ ගෝලීය ආර්ථිකයන් අතර සහයෝගිතාවය වර්ධනය කර ගැනීම” සඳහා අවබෝධතා ගිවිසුමකට ඇතුළු වීමට යයි. (Somaratne, 2008)

වගකීමෙන් කටයුතු කිරීමට සහ සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීමේ පරිචයන් සම්බන්ධයෙන් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන දිරිගැන්වීම සඳහා මෙම වසරේ (2009) සිට යම් ක්‍රමවේදයක් මත පදනම්ව, නව ශ්‍රේණිගත කිරීමේ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීමට අපේක්ෂා කරයි. මෙහිදී ගැටුම් නිරාකරණය කිරීමේ හැකියාව, ශ්‍රමිකයන් නව ගමනාන්තයක පිහිටුවීම, සෙස් බදු ගෙවීම, නියෝජිතයන්ට එරෙහිව ඇති නඩු, වැනි දෑ පදනම් කොට ගනී (Somasinghe, 2008) . මෙම වර්ගීකරණ වැඩපිළිවෙල යටතේ විවිධ වෝදනාවන්ට වැරදිකරුවන් වූ නියෝජිත ආයතන, විවිධ වෝදනා සම්බන්ධයෙන් අධිකරණයේ විභාගවෙමින් පවතින නඩු 10 කට වඩා වැඩි නියෝජිත ආයතන සහ විශේෂිත කාලය තුළ එකදු ශ්‍රමිකයකු හෝ බඳවා ගැනීමට අපොහොසත්වූ නියෝජිත ආයතන නුසුදුසු තත්ත්වයට පත් වේ. මෙහිදී ශ්‍රේණිගත නියෝජිත ආයතන සඳහා විදේශ ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන් වලදී වැඩි ඉඩක් ලබාදෙනු ලබන අතර, විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන සහ සුභ සාධන අමාත්‍යාංශයේ උපකාරය ඇතිව වෙනත් ප්‍රතිලාභ ද ලබාදෙනු ඇත.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් යම් ආකාරයක ක්‍රියා විරහිත තත්ත්වයක පසුව ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සංගම් (Dias & Jayasundera, 2004) මෑතකදී ප්‍රගතිශීලී පියවරක් ගනිමින් බහරේන්, ජෝර්දාන් සහ කුවේට් හි සිටින තම සාමාජිකයන් සමඟ ගිවිසුමක් අත්සන් කොට ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්හට "අන්තර්ජාතික වශයෙන් පිළිගත් ප්‍රමිතීන්වල ඇති කම්කරු අයිතීන් නමැති පූර්ණ ආරක්‍ෂණයක් (panolply of labour rights included in internationally recognised standads)" ලබා දෙන ලදී. මෙම ගිවිසුම් වල පාර්ශවකරුවන් බලාපොරොත්තු වන්නේ බඳවා ගැනීම සම්බන්ධ ක්‍රියාකාරකම් සහ විදේශ සේවා නියෝජිත ආයතන සහ අතරමැදියන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධව දැඩි අධීක්‍ෂණය සහ පාලනය සහතික කිරීමත් අනුග්‍රාහය මත පදනම් වූ සේවා ගිවිසුම් අවස්ථාවන් අයුතුලෙස යොදා ගැනීම මූලිකප්‍රධාන දැරීමත්ය" (DailyMirror, 2009)

ශ්‍රමිකයන් පීඩාවට පත් කිරීම සැලකිල්ලට ගෙන රජය විසින් ගෘහ සේවකයන් විදේශ ගතවීම තහනම් කරනු ලබන බවට ප්‍රකාශ කරන ලදී. ඒ අනුව බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා හිමියන්ගේ සංගමය (ALFEA) සහ කුවේට් හි ශ්‍රී ලංකා මිනිස්බල සංවිධානය (Lanka Manpowewr Association of Kuwait) අතර දූෂණය නැතිකිරීම සඳහා වන ගිවිසුමක් අත්සන් කෙරුණි (Samath, 2008). මෙය තවත් එක් ප්‍රගතිශීලී පියවරකි.

කෙසේ වෙතත් මේ සියළු උත්සාහයන් අතර වුවද සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් අපයෝජනයට ලක්වීම සහ ඔවුන්ගේ අයිතීන් උල්ලංඝනය වීම දිගින් දිගටම සිදුවෙමින් පවතී. සූරා කෂම පිටුදැකීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගෙන තිබුණද සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් බැරැරැම් ගැටළුවලට මුහුණ දෙන අතර, සුරක්ෂිත සංක්‍රමණයක් සහ පුද්ගලයාට උචිත රැකියාවක් හා සම්බන්ධ මූලික සිද්ධාන්තයන් කඩවෙමින් පවතී. ඉහල බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු අයකිරීම සහ ගිවිසුම් කඩ කිරීම, වැටුප් නොගෙවීම සහ රැකියාවක් නොමැතිව එතෙර රටවල අතරමං කරවීම වැනි විෂමාවාර හේතුවෙන් අපයෝජනයන් සිදුවන බව පෙනේ. (De Soysa, 2009)

අපයෝජනයන්ට වඩාත් ගොදුරුවන්නේ විශේෂයෙන්ම රැකියා සඳහා පිටත්වීමට පෙර අවධියෙහි වන අතර ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලැබෙන පැමිණිලිවලින් ආසන්න වශයෙන් අඩක් පමණ ප්‍රමාණයක් බඳවා ගැනීම් හා සම්බන්ධ පැමිණිලි වේ.

ජනමාධ්‍යය මගින් නිරන්තරයෙන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාපටිපාටියේදී සිදුවන අපයෝජන සහ වංචා සම්බන්ධ සිදුවීම් වාර්තා කරයි. උදාහරණයක් ලෙස බාලවයස්කාර ගැහැණු ළමුන් විදේශ රටවලට සංක්‍රමණය කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ උපන් දිනය වෙනස් කිරීම දැක්විය හැක. මෙවැනි සිදුවීම් වල අවසාන ප්‍රතිඵලය වන්නේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගොදුරක් බවට පත්වීමයි.

**රසානාගේ වයස වංචනික ලෙස වෙනස් කෙරේ**

2007 ජුනි මාසයේ දී රසානා නාලික් නැමැත්තියට සෞදි ඇරාබියේදී මරණ දණ්ඩනය හිමි වූ අතර ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස ඇය විසින් රැකබලාගත් පස් මස් වියැති දරුවකුගේ මරණය සිදුකිරීම සම්බන්ධයෙන් වරදකාරිය වී හිස ගසා දැමීමට නියෝග කෙරිණි. රසානා විසින් ප්‍රදරුවාට කිරි බෝතලයෙන් කිරි පොවනු ලැබූ අවස්ථාවේදී ඔහුගේ හුස්ම නිරවී ඇත. රසානාගේ විත්තියේ නීතිඥවරයා ප්‍රකාශ කර සිටියේ දරුවාගේ මරණය හදිසි අනතුරක් බවත්, මෙය සිදුවූයේ ප්‍රදරුවන් රැකබලා ගැනීම පිළිබඳව ඇයට ඇති අත්දැකීම් මද බව නිසා බවත්ය.

රසානා 2004 දෙසැම්බර් සුනාමි ව්‍යසනයෙන් හානිවූ මුත්තූර්ති දුප්පත්කමින් මිරිකුණු මුස්ලිම් ගම්මානයක සිට පැමිණි තරුණියකි. ඇය ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස සේවය කිරීම සඳහා වංචනික ලෙස සකස් කල විදේශ ගමන් බලපත්‍රයක් මගින් 2008 මැයි මස 04 වන දින සෞදි ඇරාබියාවට රැගෙන ගොස් ඇති අතර එහිදී අල්-ඔබෙයිඩ් පවුලට සේවය කිරීමට සිදුවිය. ඇගේ උප්පැන්න සහතිකයට අනුව එම කාලවකවානුව වන විට ඇගේ වයස 17ක් වූ නමුදු වංචනික ලෙස සකස් කල විදේශගමන් බලපත්‍රයේ ඇගේ වයස ලෙස සඳහන් වූයේ වයස 23 කි. ඇගේ සැබෑ වයස ඇය සෞදි ඇරාබියේ සේවය කිරීම වළක්වාලන්නට ඉඩ තිබුණි.

මේ පිළිබඳව සැලකිලිමත්වූ පුරවැසියන්, මානව හිමිකම් ක්‍රියාකාරීන් සහ ආසියානු මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව (AHRC) වැනි ජාත්‍යන්තර සංවිධාන මෙම තීන්දුවට විරුද්ධව අභියාචනා ඉදිරිපත් කරයි. ආසියානු මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව සහ සෞදි ඇරාබියේ සිටින ශ්‍රීලාංකිකයන් විසින් මුදල් එක්රැස් කොට නීතිඥයෙකු පත්කොට 2007 ජූලි මස ඇගේ හිසගසා දැමීමට හරියටම දිනකට පෙර එම නඩු තීන්දුවට එරෙහිව අභියාචනා කිරීමට හැකිවීම හේතුවෙන් මරණ දණ්ඩනයෙන් බේරීමට රසානාට අවසාන මොහොතේ අවස්ථාව උදාවිය. රසානා වසර 04 කට අධික කාලයක් සිර අඩස්සියේ පසුවන අතර, ඇගේ අභියාචනය තවමත් විභාග වෙමින් පවතී. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් වැරදි හුවාදැක්වීම් මත පදනම්ව කරදරයට ලක්වීම වැළැක්වීම සඳහා ආයතනික යාන්ත්‍රණයක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ඇති අවශ්‍යතාවය සම්බන්ධයෙන් මෙම සිද්ධිය ඉතා වැදගත් උදාහරණයකි.

විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා වන බඳවා ගැනීම් වලදී ඇතිවන විෂමතා "උචිත රැකියාවක්" නම් සංකල්පයට ප්‍රතිවිරුද්ධ වෙයි. එසේම අපයෝජනයන් බොහෝ විට දණ්ඩනයට යටත් නොවන සහ අපයෝජනයන් බොහෝ ලෙස ඉවසනු ලබන බව කියැවෙන සමාජයක ලක්ෂණයක් ලෙසද දැක්විය හැක.

## 2.2 දූෂණය සහ සුපිලිපත් භාවය නිර්වචනය කිරීම

ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල් ආයතනය විසින් දූෂණය යන්න නිර්වචනය කරනු ලබන්නේ "පෞද්ගලික ලාභය උදෙසා බලය අතිසි ලෙස පාවිච්චි කිරීම" යනුවෙනි. කෙසේ වෙතත් සුපිලිපත්භාවය යනු දූෂණයෙන් තොරවීමටත් වඩා වැඩි තත්ත්වයකි. මෙම අධ්‍යයනයේ පහසුව තකා සුපිලිපත්භාවය යන්න හුදු නෛතික අවශ්‍යතාවයන්ගේ ඔබ්බට යන සත්‍යවාදී, සියල්ලන්ට සමානව සැලකීම ගරුකරන, අවංකභාවය සහ සමාජ වගකීමක් සහිත සදාචාරාත්මක හැසිරීමක් ලෙස නිර්වචනය කර ඇත. අනාවරණය කිරීම සහ මහජන සුපරීක්ෂාව යන කරුණු සදාචාරාත්මක හැසිරීම මගින් ඔසවා තැබිය යුතු වේ. (එක්සත් රාජධානියෙහි බඳවා ගැනීම් සහ සේවා නියුක්තිය සඳහා වන එකමුතුව - Recruitment and Employment Confederation of UK)

එක්සත් රාජධානියෙහි රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම් සහ සේවා නියුක්තිය සඳහා වන එකමුතුවේ වෘත්තීය පරිචයන් සංග්‍රහයෙහි (Code of Professional Practices) සඳහන් ආකාරයට කර්මාන්තයකට අයත් සාමාජිකයන් විසින් වැරදි ප්‍රකාශයක් නොකල යුතු අතර, දැන්වීම් ප්‍රචාරණයේදී සත්‍යගරුක විය යුතුය. එසේම ප්‍රචාරණය කළ යුත්තේ ඔවුන්ට බඳවා ගැනීම සඳහා ලිඛිතමය අවසරය ඇති තනතුරු සඳහා පමණි. යම් පත්වීමක් බාර ගැනීමට පෙර සහ යම් රැකියාවක් සඳහා යම් සේවා දායකයකුගෙන් පොරොන්දුවක් ලබා ගැනීමට පෙර සියළු ගෙවීම්, ගෘස්තු සහ සේවාවන් පිළිබඳ සවිස්තරාත්මකව සහ පූර්ණ ලෙස සේවාදායකයන්ට හෙළිදරවු කළ යුතුය. සාමාජිකයන් විසින් වෘත්තීය සබඳතාවයන්ට ගරුකල යුතු අතර, රැකියා බලාපොරොත්තුවන්නා වූ සහ සේවාදායකයන්ට ඇති අවදානම තක්සේරු කිරීමේදී සුපරීක්ෂාකාරී ලෙස කටයුතු කළ යුතුය. ඔවුන්ව සිතාමතාම අවධානමට ලක්වීමට ඉඩ නොදිය යුතුය. සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව අවධානමට ලක්වන ආකාරයේ රැකියාවක් බවට සිතිය හැකි කරුණු නිබේනම් එය රැකියා අපේක්ෂකයින්ට සැමවිටම දැන්විය යුතුය.

දූෂණය ශ්‍රී ලංකාවේ සියළු ආර්ථික, දේශපාලනික, පරිපාලනමය සහ සමාජීය ආයතනයන්ට බලපෑමක් ඇති කරයි. එය රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික අංශයන්හි එක හා සමාන ලෙස දක්නට ලැබේ. විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා බඳවා ගෙන රැකියා ලබාදීමේදී මහා පරිමාණයේ දේශපාලනික දූෂණයන් සිදුවිය හැකිය. (Parliamentary Center, Canada, 2000) "ශ්‍රීස්" හෙවත් රාජ්‍ය සේවකයින්ගේ වගකීම් ඉටුකිරීම සඳහා ඔවුන්ට ගෙවිය යුතු හෝ බලාපොරොත්තු වන ගෙවීම් මෙයට ඇතුළත් වේ. නොයෙකුත් නීති විරෝධී ක්‍රියාවන් සඳහා ලබාදෙන හෝ බලාපොරොත්තු වන ගෙවීම් පෞද්ගලික අංශය තුළ විශාල මට්ටමින් හෝ කුඩා මට්ටමින් සිදුවිය හැකිය. සුළු දූෂණයන්, සංක්‍රමණය කිරීමේ අභිලාශයෙන් බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතයන්ට ලබාදෙන අල්ලස් ආකාරයෙන් සිදුවිය හැක. අල්ලස යන්න ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල් ආයතනය විසින් නිර්වචනය කරනු ලබන්නේ යම් නීති විරෝධී යමක් කිරීමට හෝ

යම් කර්මාන්තයක ව්‍යාපාරයේ හැසිරීම පිළිබඳ විශ්වාසනීයත්වය බිඳ හෙලීම සඳහා වන පෙළඹවීමක් ලෙස යම් පුද්ගලයකු විසින් කරනු ලබන හෝ යම් පුද්ගලයෙකුට ලැබෙන හෝ යම් ත්‍යාගයක්, ණයක්, ගෙවීමක්, පාරිතෝශිතයක් හෝ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභයක් ලෙසය. මේ සියලු ආකාරයේ දූෂණයන් බඳවා ගැනීමේදී අදාල වන සාධාරණත්වය, යුක්තිය සහ ශිෂ්ටත්වය යන්නට බලපෑමක් ඇති කරයි. දුප්පත් සහ පීඩාවට ලක්වීමට ඉඩකඩ ඇති අය බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙහි සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක සම්පත් නිතර ආයෝජනය කරනු ලබයි. ඔවුන් සම්බන්ධයෙන් මේවා විශාල බලපෑමක් ඇති කරනු ලබයි.

දූෂණවල ඇති රහස්‍යමය ස්වභාවය නිසාම, දූෂණය ගණනය කිරීම ඉතා අපහසුය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් කරනු ලබන පැමිණිලිවල ප්‍රමාණය අපයෝජනය, දූෂණය සහ සදාචාර විරෝධී ක්‍රියාවන් ඇති බව පෙන්නුම් දර්ශකයන් විය හැකිය. කෙසේ වෙතත් සියළු වින්දිතයන් අදාල ආයතන වලට පැමිණිලි නොකරන නිසා සියළු විෂමාචාර වල මට්ටම ලැබෙන පැමිණිලි ප්‍රමාණය මගින් විද්‍යමාන නොවේ (Kannangara, 2008). ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ දත්ත පෙන්වා දෙන පරිදි 2004 - 2008 අතර කාලය තුළදී විදේශ රටවල සේවය කරන්නන්ගෙන් ලැබී ඇති පැමිණිලි ප්‍රමාණයෙන් 44% ක් ලැබී ඇත්තේ බඳවා ගැනීමේ අක්‍රමිකතාවන් සම්බන්ධයෙනි.

**වගුව 01 : 2004-2008 කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලැබී ඇති බඳවා ගැනීම් සම්බන්ධ පැමිණිලි ප්‍රමාණය**

පැමිණිලි වර්ගය	2004	2005	2006	2007	2008
පොරොන්දු වූ චේතනය නොගෙවීම	1,626	1,709	1,989	1,495	1,698
ගිවිසුම සම්පූර්ණ වූ පසු නැවත මෙරටට නොවීම	206	711	725	922	627
අතරමංකිරීම, බාර ගැනීම පැහැර හැරීම	13	35	-	-	06
රැකියාවකින් තොරව අතරමංකිරීම	13	541	1,060	484	131
සේවා ගිවිසුම කඩ කිරීම	1,144	1,792	1,152	739	1,401
නියම කලට පෙර රැකියාව අවසන් කිරීම	-	1	-	13	50
බඳවා ගැනීම හා සම්බන්ධ මුළු පැමිණිලි ගණන	3,002	4,789	4,926	3,653	3,913
ලැබුණු මුළු පැමිණිලි ගණන	7,106	9,930	10,829	8,445	9,664
බඳවා ගැනීම් සම්බන්ධ පැමිණිලි, මුළු පැමිණිලි වල ප්‍රතිශතයක් ලෙස	42%	48%	45%	43%	41%

මූලාශ්‍ර : විදේශ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ වාර්ෂික දත්ත වාර්තාව 2008ට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය



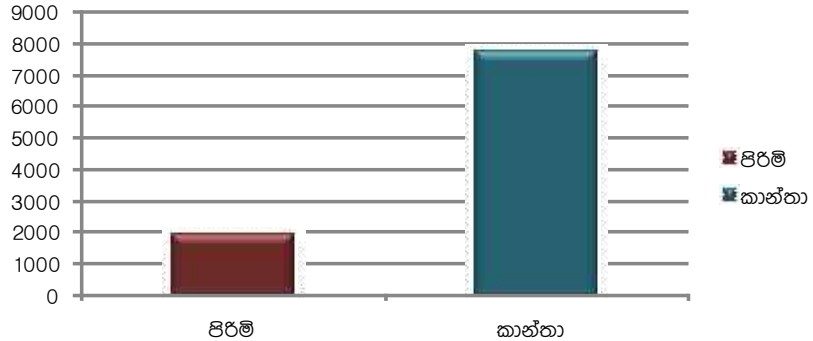
ශ්‍රමිකයන් පිටත්වීමට පෙර ලැබෙන පැමිණිලි ප්‍රමාණය 2007 දී 1056 ක් ලෙස වර්ධනය වූ අතර, එය 2008 දී 1872 ක් දක්වා වර්ධනය විය. නමුත්, සංක්‍රමණිකයින් සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන් විසින් නියෝජිතයන්ට හෝ අතරමැදියන්ට ගෙවන ලද අධික ගෙවීම් පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට පැමිණිලි නොකරන අතර ඒවා සැලකිල්ලට ගතහොත් මෙම ප්‍රමාණය මිටත් වඩා ඉහළ යා හැකිය.

දූෂණයන්හි ප්‍රමාණය දක්වන අනෙකුත් දර්ශකයන් වන්නේ අධිකරණ නඩු (2008 දී 80ක්), අල්ලස් කොමිසමට කරන ලද පැමිණිලි, නියෝජිත ආයතන බලපත්‍ර අහෝසි වීමේ හෝ අලුත් නොකිරීමේ ප්‍රමාණය, සහ අපලේඛණගත නියෝජිත ආයතනවල ප්‍රමාණය (2008 දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් 103 සහ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය මගින් 67ක්) හෝ සිදුකරන ලද වැටලීම් (2007 දී 51 සහ 2008 දී 114ක්), සහ ශිවිසුම් කඩ කිරීම් (SLBFE, 2008) හදිසි අනතුරු, මරණ ආදිය වෙනුවෙන් ගෙවන ලද රක්ෂණ මුදල් වල ප්‍රමාණය (2006 දී 133 සහ 2007 දී 132) යනාදියයි.

විෂමාවාරයන්හි ස්වභාවය පැමිණිලි මගින් දක්වන නමුත් ඒවා, එහි පැතිරීම පෙන්වන මිම්මක් නොවන්නේ බොහෝ දූෂණයන්හි වින්දිතයන්ගේ නොසැලකිල්ල, බාධාකාරී කාර්ය පටිපාටීන්, යුක්තිය පසිඳලා ගැනීම් සඳහා වැයකල යුතු කාලය සහ මුදල් සහ ක්‍රමය පිළිබඳ ඇති අවිශ්වාසය හේතුවෙන් කිසි දිනෙක පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට ඔවුහු නොපෙළඹෙන බැවිනි.

නොයෙකුත් දූෂණයන්ට සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් නැඹුරු කරවීමට ප්‍රධාන වශයෙන් උපකාර වන කරුණක් වන්නේ සංක්‍රමණික ශ්‍රම බලකායේ සංයෝජනයයි. වසර 2008 දී මුළු පිටත්වීම් වලින් 49% ක් කාන්තාවන් වූ අතර, ලැබුණු පැමිණිලි වලින් 80% නියෝජනය වූයේ කාන්තාවන්ගෙනි. තවද විදේශගත වූ කාන්තාවන්ගේ ප්‍රමාණය ප්‍රතිශතයක් ලෙස පහල වැටුණද 2005-2008 දක්වා කාලය තුළ ඔවුන්ගේ ලැබුණු පැමිණිලි සංසන්දනාත්මකව අඩුවීමක් නොපෙන්වයි. එම අගය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලැබුණු මුළු පැමිණිලි ප්‍රමාණයෙන් 78% - 85% අතර ප්‍රමාණයක් ලෙස පවතුණි. (SLBFE, 2009)

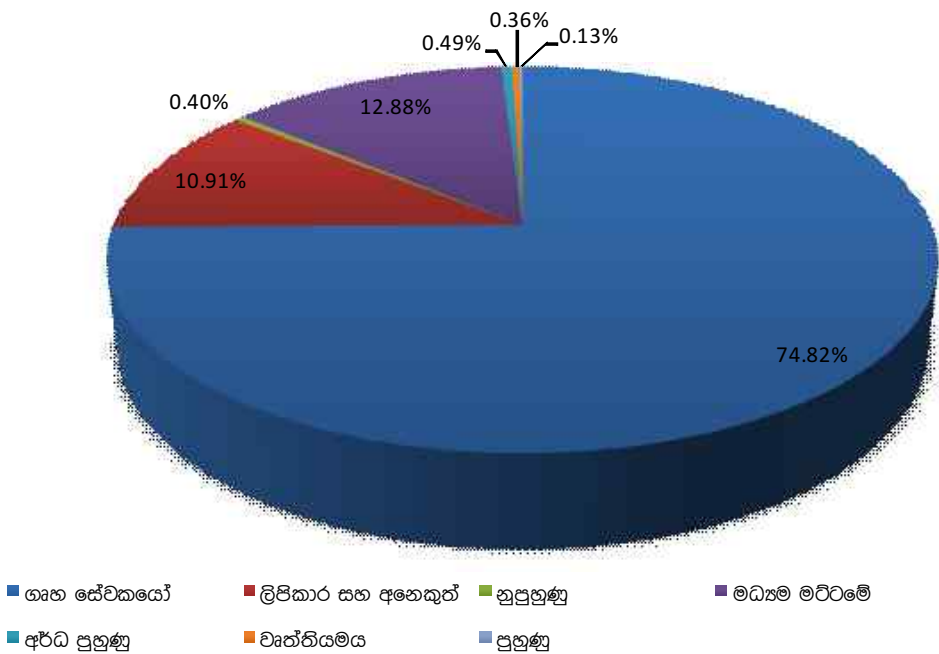
**රූප සටහන 2 : ලැබූ පැමිණිලි 2008**



මූලාශ්‍ර : ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

පසුගිය වසර වල පැවති පෙලගැස්ම අනුව යමින් පිටත්වයෑම් ප්‍රමාණය හා සසඳන කල පැමිණිලි වලින් ඉහළම ප්‍රතිශතයක් ලැබී ඇත්තේ ගෘහ සේවකයන්ගෙන් (6.65%) වන අතර එම අගය මුළු පැමිණිලි ප්‍රමාණයෙන් 75% කි. නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගෙන් ලද පැමිණිලිවල ප්‍රමාණය මුළු පිටත්වීම් වල ප්‍රතිශතයක් ලෙස 1.77% අගයක් වූ අතර, එය මුළු පැමිණිලි ප්‍රමාණයෙන් 10.91% කි. අවම පැමිණිලි ප්‍රමාණයක් ප්‍රතිශතය ලැබී ඇත්තේ වෘත්තීයයන්ගෙන් (0.5%) වූ අතර එය මුළු ප්‍රමාණයෙන් 0.13% ක් විය. තවත් පෙනී යන කරුණක් වන්නේ අනෙකුත් රටවල් සඳහා පිටත්ව යෑම් හා සැසඳීමේදී මැද පෙරදිග පිහිටි රටවල් සම්බන්ධයෙන් ඉහලම පැමිණිලි ප්‍රමාණයක් ලැබීමයි. තවද මැදපෙරදිග රටවල් වන ජොර්ඩානියා, කුවේටය, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, කටාර්, ඕමානය, ජෝර්දානය සහ ලෙබනනය යන රටවලට පිටත්ව යන කාන්තාවන් සහ ගෘහ සේවකයන් විශාල වශයෙන් පීඩාවට ලක්වෙති.<sup>5</sup>

**රූප සටහන 3 : නිපුණතා මට්ටම මත ලැබුණු පැමිණිලි (ප්‍රතිශතය) - 2008**



ඉහත දත්ත පැහැදිලි ලෙස පෙන්නුම් කරන්නේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් පීඩාවට පත්වීම වැළැක්වීම සඳහා රජයේ දැඩි රැකවරණය අවශ්‍ය වන නමුදු ඇතැම් ගැටළු ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික මති මතාන්තර හා හැසිරීම් නිසා සිදුවන බවයි. වෛද්‍යවේදීන් සමඟ හොර රහස් සම්බන්ධ වී සාවද්‍ය ලියකියවිලි ලබා ගැනීම, විදේශගත වීමේදී නිසි තොරතුරු ලබාගැනීමෙන් තොරව තීරණ ගැනීම, බඳවා ගන්නන් කෙරෙහි අනිසි පූර්ණ විශ්වාසයන් ඇති කර ගැනීම, නිසියාකාරව පුහුණුව සඳහා සහභාගී වී නොතිබීම, පිටරට රැකියාව සඳහා නුසුදුසු මානසික හා

5. සියළු පැමිණිලි මෙහි අඩංගු වේ. බඳවා ගැනීම් හා සම්බන්ධ වේදනා ගෙනහැර දැක්වීම් සඳහා සවිස්තරාත්මක දත්ත ලබාගත නොහැක

ශාරීරික තත්වයන් වලින් හෙබිවීම, ඔවුන් විසින් කළ යුතු රැකියාවේ ස්වභාවය හා රැකියා ස්ථානයේ සංස්කෘතිය පිළිබඳ සොයා නොබැලීම, ඥාතීන්ව හැරදා පැමිණීම නිසා ඇතිවන සාංකාව සහ ඒ හරහා භාමිපුතුන්ට ගැටළුකාරී තත්වයක් ඇති කිරීම සහ විදේශ රටවල සිටින අනෙකුත් ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ රැවටීමට හෝ බලපෑමට තර්ජනයට යටත්ව නොයෙකුත් අපවාරයන්ට සහ සදාචාරාත්මක නොවන හැසිරීම් වලට පෙළඹීම වැනි කරුණු මෙයට ඇතුළත් වේ (Samath, 2008b). ඔවුන්ගේ ක්‍රියාවන් දේශීය<sup>6</sup> හා විදේශීය නියෝජිතයන්ට හා සේවා යෝජකයින්ට සැලකිය යුතු මූල්‍යමය පාඩු සිදු කරයි.

බඳවා ගැනීමේදී තිබිය යුතු සුපිළිපත්නභාවය සහ විදේශගතවීමේ සුරක්ෂිතභාවය උචිත රැකියාවක් සඳහා අවශ්‍ය වන මූලික කරුණ වේ. සංක්‍රමණය බොහෝ අවස්ථා වලදී ආයෝජනයක් වන අතර එය අඩු ආදායම්ලාභී පවුල් වලින් පැමිණෙන ශ්‍රමිකයින්ට සැලකිය යුතු ප්‍රතිලාභයකි. එයට සමාජමය පිරිවැයක් ද ඇත. දූෂණය, සදාචාරාත්මක නොවන හැසිරීම සහ වංකභාවය නිසා සංක්‍රමණය සඳහා සුරක්ෂිත පරිසරයක් ලබාදීමට අපොහොසත් වීම අපේක්ෂිත ශ්‍රමිකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල් වලට අනිසි ලෙස බලපෑම් ඇතිකරයි. පවතින ආයතනික සහ පරිපාලනික රාමුවල දියුණුවක් දක්නට ලැබුණද විෂමචාර තවමත් සිදුවෙමින් පවතී. (De Soysa, 2009) තාවකාලික ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ සියළු පාර්ශවයන්ගේ අවසාන ඉලක්කය විය යුත්තේ අවාසිදායක ප්‍රතිඵල අඩු කිරීමත්, වාසිදායක අවසන් ප්‍රතිඵල වැඩි කිරීමත්ය. "අපනයනය" කරන ලද ශ්‍රමිකයින්ගේ ප්‍රමාණය මත සහ ඔවුන් විසින් රටට ගෙන එන ආදායම මත මිනුම්කරණය කරන ලද "කර්මාන්තයක්" ලෙස සැලකුණද මෙම අපනයනය මනුෂ්‍යයින් බවත් රටේ තීරණාත්මක සම්පත් වන බවත්, අමතක නොකළ යුතුය.

එමනිසා සපයා ඇති තොරතුරු ගැඹුරු ලෙස අධ්‍යයනයකට බඳුන් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය සහ නොයෙකුත් ආකාරයේ දූෂිත ක්‍රියාවන් හඳුනා ගැනීම සඳහා වැඩිදුර පරීක්ෂණ කිරීම අවශ්‍ය වේ. රජයේ සහ අනෙකුත් පාර්ශවයන්ගේ වැඩිදුර මැදිහත්වීමට පහසුකම් සැලසීම සඳහා මාර්ගෝපදේශනයක් ලෙස තොරතුරු ගොනු කිරීම වැදගත් වන අතර එමගින් ශ්‍රමිකයන්ට සංක්‍රමණයේදී සුරක්ෂිත පරිසරයක් ඇති කරයි.

මෙම වාර්තාව කොටස් 04 කින් සමන්විත වේ. හැඳින්වීම, අධ්‍යයනය සඳහා යොදාගන්නා ලද ක්‍රමවේදය, නොයෙකුත් සංක්‍රමණ මාර්ගයන් හඳුනා ගැනීම හා සාකච්ඡා කිරීම සහ දූෂණ අවදානම් ඇති කිරීමට හේතුවන නෛතික හා ආයතනික දුර්වලතා හුවා දැක්වීම, විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා බඳවා ගැනීමේදී සිදුවන නොයෙක් අන්දමේ අක්‍රමිකතා සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ආකල්ප හඳුනා ගැනීම, විශ්ලේෂණය, සාරාංශය සහ නිර්දේශයන් යන අංශ යටතේ වාර්තාවේ තොරතුරු පෙළගස්වා තිබේ.

---

6. <http://www.alfea.org/blacklist.php>

### 3. ක්‍රමවේදය

මෙම අධ්‍යයනය සිදුකරනු ලැබුවේ 2008 නොවැම්බර් සහ 2009 මැයි මස අතර කාලයේදීය. 1985 අංක 21 දරණ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති පනත 2009 ඔක්තෝම්බර් මස සංශෝධනය කිරීමෙන් පසුව, නව සංශෝධනය සැලකිල්ලට ගනිමින් එය යාවත්කාලීන කරනු ලැබීය. මෙම වාර්තාව සම්පාදනය කරනු ලැබුවේ එතෙර බඳවා ගැනීම් වල වංචාකාරී ක්‍රියාවන් පිළිබඳ දළ අදහසක් ලබා දීමටත් රැකියා අපේක්ෂිත පුද්ගලයන්ට පාරදෘශ්‍ය, සාධාරණ සහ සුරාකෘති වලින් තොර පරිසරයක් ලබාදීම සඳහා වන ක්‍රියාදාමයන් ඇතිකරලීම සඳහා දායක වීමත් අරමුණු කරගෙනය.

මෙම අධ්‍යයනයේ මූලික අරමුණ වූයේ,

- විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා බඳවා ගැනීමේදී මාර්ගෝපදේශනය සඳහා පවතින රාමුව ඇගයීමට ලක් කිරීම.
- විවිධාකාරයේ වංචා, දූෂණ සහ අනෙකුත් විෂමාචාර හඳුනාගැනීම සහ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයට බලපාන මූලික ගැටළු විශ්ලේෂණය කිරීම.

මෙම වාර්තාව සඳහා ක්‍රමවේදයන්හි සම්මිශ්‍රණයක් යොදාගත් අතර වාර්තා හා ලිපි ලේඛණ, සම්මුඛ සාකච්ඡා, අධ්‍යයන කරන ලද සිද්ධීන් හා සාකච්ඡා සහ අදාළ තොරතුරු බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයට සම්බන්ධ විවිධ පාර්ශවයන්ගෙන් ලබා ගැනීම සඳහා ක්‍රියා කරන ලදී.

- පළමුව, සමීක්ෂණ මාතෘකාවට අදාළ තොරතුරු සාකච්ඡා සහ ලේඛන විමර්ශන තුළින් ලබාගත් අතර අදාළ නියෝජිතයන්ගේ කාර්යාලවල ලබාගත හැකි වාර්තා, ඔවුන්ගේ ප්‍රකාශන සහ ඔවුන්ගේ වෙබ් අඩවි වලින් උපුටා ගන්නා ලද ගුණාත්මක සහ ප්‍රමාණාත්මක දත්ත යොදා ගැනිණි.

- දෙවනුව, ට්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටනැෂනල් ශ්‍රී ලංකා සහ කාන්තා අධ්‍යයන කේන්ද්‍රයෙහි උපදෙස් මත සමීක්ෂණ මෙහෙයුම් කමිටුවක් (උපලේඛනය 1) පිහිටුවීය. ඔවුන් තොරතුරු වල අදාළත්වය සහ හිරවද්‍යතාවය සහතික කිරීම සඳහා දෙවතාවක් රැස්වන ලදී.

- තුන්වනුව, කාන්තා අධ්‍යයන කේන්ද්‍රයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ සමීක්ෂකයන් විසින් විවිධ අභිවෘද්ධිදායකයන් නියෝජනය කරන මූලික තොරතුරු සම්පාදකයින් 20 දෙනෙකු සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා ගැඹුරින් කරන ලදී. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය පිළිබඳව තොරතුරු ලබා ගැනීමටත්, කරුණු නිශ්චිත කර ගැනීමට සහ සමීක්ෂණ ප්‍රතිඵල වල ඇති නොගැලපීම් සාකච්ඡා කිරීම සඳහාත් පෞද්ගලික

හමුවීම් සහ සමූහ සාකච්ඡා පැවැත්වීය. මෙය කමිටු සාමාජිකයින් අතර සාකච්ඡාවන් කරුණු පැහැදිලි කර ගැනීමටත් තොරතුරු වල නිරවද්‍යතාවය සහතික කර ගැනීමටත් පෞද්ගලික නැමියාවන් අඩු කිරීමටත්, උපකාරී විය. වාර්තාවේ කෙටුම්පත අභිවෘද්ධිදායකයන්ගේ අදහස් සහ විමර්ශනය සඳහා බෙදාහරින ලද අතර, ඒවා අවසාන වාර්තාවට ඇතුළත් කරන ලදී.

■ අනතුරුව සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් යොදාගෙන 2008 වසරේ හතර වන කාර්තුවේදී නියැදි සමීක්ෂණ සිදුකරන ලදී. මෙම සමීක්ෂණය සඳහා තෝරාගනු ලැබූයේ සංක්‍රමණිකයන්ගේ හැකියා මට්ටම, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ජාතිකත්වය සහ පිටත්ව යන රටවල් යන කරුණුය. එසේම බඳවා ගන්නන්ගේ ප්‍රධාන කාර්මයන්, ඉහළ සංක්‍රමණික ප්‍රමාණයන් පෙන්වන ප්‍රදේශ පිහිටි කොළඹ, මාතලේ සහ පුත්තලම දිස්ත්‍රික්ක යන කරුණු ද සැලකිල්ලට ගන්නා ලදී. සම්මුඛ සාකච්ඡාව පැවැත්වූයේ ප්‍රතිචාර දක්වන්නන්ට වඩාත් පහසු සිංහල හෝ දෙමළ භාෂාවන්ගෙනි.

මෙම සමීක්ෂණයේදී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් 222 දෙනෙකු දිස්ත්‍රික්ක 3 ක වැඩබිම් වලදී සම්මුඛ සාකච්ඡාවට භාජනය කරන ලදී.

ප්‍රතිචාර දැක්වූවන් කාර්ණ 04 කි,

- (අ) සංක්‍රමණය කිරීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින ශ්‍රමිකයින්
- (ආ) නැවත පැමිණි ශ්‍රමිකයින් අතරින් සංක්‍රමණය කිරීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින ශ්‍රමිකයින්
- (ඇ) 2008, 2009 වන විට විදේශයන් හි සේවා නියුක්තිය බලාපොරොත්තු නොවූ නැවත පැමිණි ශ්‍රමිකයින්
- (ඈ) සමීක්ෂණ කාල පරිච්ඡේදය අතර තුර සේවා නියුක්තිය ලබා ගැනීමට උත්සාහ කොට අසමත් වූ හෝ නොහැකි වූ පුද්ගලයින්

'අ' සහ 'ආ' යන්නෙහි ඇතුළත් වන ප්‍රතිචාර දැක්වූවන් 2008-2009 කාලය තුළ විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය කිරීමට යම් පියවරයන් ගෙන ඇති අතර 'ඇ' සහ 'ඈ' ඇතුළත් පුද්ගලයන් 2003-2008 දක්වා කාල පරාසය ආවරණය කරයි.

ඉලක්කගත නියැදිකරණය (Purposive Sampling) යන ක්‍රමවේදය මෙහිදී යොදාගත් අතර ඉහත පළමු තුන් කොටස සඳහා සංක්‍රමණිකයන් 20 ක පමණ ප්‍රමාණයක් පළමු කණ්ඩායම් 03 සඳහා එක් එක් දිස්ත්‍රික්කයෙන් තෝරාගන්නා ලදී. 4 වන කොටස සඳහා පුද්ගලයන් 10-15 ත් පමණ ප්‍රමාණයක් තෝරාගන්නා ලදී.

මෙම නියැදිය කාර්තුවන් 138 දෙනෙකුගෙන් සහ පුරුෂයින් 84 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වූ අතර ඔවුන්ගෙන් බහුතරය අවුරුදු 20-39 දක්වා වන වයස් කාර්ණ වලට අයත් වූ අය වූහ. වයස සිංහල, දෙමළ සහ මුස්ලිම් ජාතිකයින් නියෝජනය කළ අතර සිංහල බහුතරය කොළඹ

දිස්ත්‍රික්කයෙන්ද දමිළ ජාතිකයින් මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයෙන් ද මුස්ලිම් ජාතිකයින් පුත්තලම් දිස්ත්‍රික්කයෙන් ද විය. නියැදියේ බහුතරය විවාහක අය වූ අතර ඉන්පසු විවාහ නොවූ ශ්‍රමිකයින් ද, වැන්දඹුවන් සහ වෙනුවුණු හෝ දික්කසාද වූවන් ද විය. සියල්ලන් හය වැනි ශ්‍රේණියට වඩා අධ්‍යාපනය ලබා ඇති අතර, තිදෙනෙකු පමණක් පාසල් ගොස් තිබුණේ නැත. පුද්ගලයන් දහසය දෙනෙකු 01 වෙනි ශ්‍රේණිය සහ 5 වන ශ්‍රේණියේ අතර අධ්‍යාපනයක් ලබා ඇත. උසස් පෙළ විභාගය සමත් ප්‍රතිචාර දක්වන ලද පුද්ගලයන් 15 දෙනා පැමිණ සිටියේ කොළඹ දිස්ත්‍රික්කයෙන් සහ පුත්තලම් දිස්ත්‍රික්කයෙනි. කාන්තාවන්ගෙන් 85% ප්‍රකාශ කර සිටියේ ඔවුන්ට වෘත්තීය සුදුසුකමක් නොමැති බවයි. මෙය පුරුෂයන් සම්බන්ධයෙන් 22% අගයක් ගනී. අනෙකුත් පුද්ගලයින් එකකට එකක් වෙනස් හැකියාවන් දරන අය වූ අතර කාර්මික, මැෂින් ක්‍රියාකරවීම, මේසන්වරු, වඩු කර්මාන්තය, ගෙවල් පින්තාරු කිරීම, වැල්පින් කිරීම, රූපලාවන්‍ය කටයුතු සහ ඉවුම් පිහුම් කටයුතු කිරීම ඒවා අතර වේ. ප්‍රතිචාර දක්වන්නන්ගෙන් 62% මෙයට පෙර රැකියාවක නියුතු වී නැති අතර තාවකාලික පදනම මත රැකියාවේ යෙදෙන කාන්තාවන්ගේ ප්‍රමාණය පිරිමින්ට වඩා වැඩි අගයක් ගනු ලැබීය.

සංක්‍රමණය කිරීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටි බහුතර ශ්‍රමිකයින් මැද පෙරදිග රටවල රැකියා අවස්ථා සෙවීමට සැලසුම් කරන අතර පිටත්ව යාමට අපේක්ෂා කරන ලද අනෙකුත් රටවල් වන්නේ කැනඩාව, සයිප්‍රස්, ඊශ්‍රායලය, ඉතාලිය, මාලදිවයින, සිංගප්පූරුව, මැලේසියාව, කොරියාව සහ ජපානයයි. බොහෝ දෙනා විදේශගත වන්නේ ගෘහ සේවිකාවන් වශයෙන් වන අතර අනෙකුත් පුද්ගලයින් කම්කරුවන්, පිරිසිදු කරන්නන්, ගොවිපල අත් උදව්කරුවන්, රියදුරන්, අරක්කැමියන්, මේසන් බාස්වරුන්, විදුලි කාර්මික ශිල්පීන් සහ වෘද්දම්කරුවන් ලෙස සේවය කිරීමට බලාපොරොත්තුව සිටියහ.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ පසුබිම, පාවිච්චි කරන ලද සංක්‍රමණ මාර්ගය, තෝරාගන්නා ලද මාර්ගයේ නීත්‍යානුකූලභාවය පිළිබඳව ඇති දැනුවත්කම, කරන ලද ගෙවීම් සහ එම ගෙවීම් වල විස්තරය, අවශ්‍ය ලියකියවිලි ලබා ගත් පුද්ගලයා, පුහුණුවලට සහභාගි වීම, වෛද්‍ය පරීක්ෂණ, ගිවිසුමේ අන්තර්ගතය පිළිබඳ ඇති දැනුවත් භාවය සහ ප්‍රතිචාර දක්වන්නන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වී ඇත්ද යන තොරතුරු මෙම ප්‍රශ්නාවලියෙන් ලබා ගැනීමට බලාපොරොත්තු විය. නැවත පැමිණි පුද්ගලයින් එම රටවලදී පිළිගැනීම, රැකියාව, ගිවිසුම, පැමිණිල්ලක් කලේනම් ඒ පිළිබඳව සහ ලැබුණු වන්දි පිළිබඳව අතිරේක ප්‍රශ්න අසන ලදී. අසමත් වූ සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් විශේෂයෙන් අසන ලද ප්‍රශ්න වෙන්වූයේ ඔවුන්ගේ යෝජිත රැකියාව සඳහා වූ රට, පාවිච්චි කරන ලද සංක්‍රමණ ක්‍රමය, අසමත් වීමට හේතු සහ කරන ලද ගෙවීම් ගැනයි. ඊට අමතරව ප්‍රතිචාර දක්වන්නන්ගෙන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය තුළ දක්නට ලැබෙන දූෂණ පිළිබඳව ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික ආකල්පය ද විමසන ලදී.

ඊට අමතරව විදේශගත වීම සඳහා උත්සාහ කොට විය අසමත් වූ පුද්ගලයින් 42 දෙනෙකුගෙන් යුතු නියැදියකින් 30 දෙනෙකු වැඩිදුර පරීක්ෂණය සඳහා නියැදියක් ලෙස යොදාගෙන සිද්ධි අධ්‍යයනය ගොඩනැගීම සිදුකරන ලදී. විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා බඳවා ගැනීමේදී පැන නගින ගැටළුවල ස්වභාවය පිළිබඳ වඩා හොඳ අවබෝධයක් ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන් දීර්ඝ ලෙස සාකච්ඡාවෙහි යෙදවීය.

මෙම අධ්‍යයනයෙහි සීමාවන් කිහිපයකි. පළමුව යොදාගන්නා ලද නියැදියේ ප්‍රමාණය සලකා බැලීමේදී මෙම සමීක්ෂණය සියළුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් නියෝජනය කරන බව සැලකිය නොහැක. කෙසේ වෙතත් වය වත්මන් දූෂණයන් සහ නොයෙක් ආකාරයේ පවත්නා විෂමාචාරයන් පිළිබඳව අදහසක් ලබාදෙයි.

දෙවනුව ප්‍රධාන වශයෙන් සම්පත් හිඟකම හේතුවෙන් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අවදානම් රහිත පරිසරයක් සහතික කිරීම සඳහා දේශීය සහ විදේශීය නියෝජිත ආයතන අතර ඇති සම්බන්ධතාවය මෙන්ම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවය සහ කම්කරු සහ සුභසාධන නිලධාරීන්ගේ කාර්ය භාරය විශ්ලේෂණය කිරීමට නොහැකි විය. එසේම බඳවා ගැනීම් ක්‍රියාවලිය තුළ වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටුකරන පොලිසිය සහ ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව ද මෙහිදී සැලකිල්ලට ලක් නොවීය.

අනෙක් බාධාවන් වන්නේ විදේශ රැකියා සඳහා බඳවා ගන්නා ආයතනයන්හි අභ්‍යන්තරික ලේඛන සහ දත්තයන්ට ප්‍රවේශ වීමට ඇති අපහසුවය. අවසාන වශයෙන් දූෂිත ගණුදෙනු වල රහස්‍යමය ස්වභාවය සහ ඒවා සම්බන්ධ වී ඇති ජාලයන් පවත්නා විෂමාචාරයන් ඇගයීම දුෂ්කරතාවයකට පත් කරයි. වඩාත් සවිස්තරාත්මක ප්‍රතිඵලයක් සඳහා දීර්ඝ කාලයක් පුරා කරනු ලබන විධිමත් පරීක්ෂණයක් අවශ්‍ය වේ. කෙසේ වෙතත් විවෘතත්වය මෙම අධ්‍යයනයේ දී අපේක්ෂා නොකෙරේ. නියැදි සමීක්ෂණයේදී ලබාගන්නා ලද දත්ත සකස් කිරීම සහ විශ්ලේෂණය කාන්තා අධ්‍යයන කේන්ද්‍රයෙහි සංඛ්‍යා ලේඛණ අංශය මගින් සිදුකරන ලදී.

#### 4. සංක්‍රමණික මාර්ගයන්

තාවකාලික ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් රැකියාවක් සොයා ගැනීම සඳහා විවිධාකාරයේ මාර්ග යොදාගනිති. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සහ සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත පෞද්ගලික සමාගම වැනි රාජ්‍ය ආයතනයන් බලපත්‍රලාභී ඒජන්සි ආයතන මෙන්ම පුද්ගලයන් සහ බලපත්‍ර රහිත ඒජන්සි ආයතන වීම මාර්ගයන්ට ඇතුළත් වේ. මෙම සමීක්ෂණයේදී හෙළිදරව් වූ කරුණු අනුව බලපත්‍රලාභී ඒජන්සි ආයතනයක් හරහා සංක්‍රමණයට උත්සාහ දරමින් සිටියේ හෝ උත්සාහ දරා ඇත්තේ 41% ක ප්‍රමාණයක් පමණක් වන අතර, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය හරහා විය සිදුව ඇත්තේ 1% ක් පමණි (නැවත සංක්‍රමණය කල 12 දෙනෙකු ද ඇතුළත්ව). අක්‍රමවත් ජාලයක් හරහා විදේශ රැකියා සොයාගත් ශ්‍රමිකයන්ගේ ප්‍රමාණය බලපත්‍රලාභී ඒජන්සි ආයතන හරහා රැකියා සොයාගත් ප්‍රමාණය හා සමාන වේ. 17% ක ප්‍රමාණයක් සංක්‍රමණය සඳහා අතරමැදියන් යොදා ගෙන ඇත.

**වගුව 2 : සමීක්ෂණයේ දී ප්‍රතිචාර දක්වන්නන් විසින් යොදාගත් සංක්‍රමණික මාර්ග**

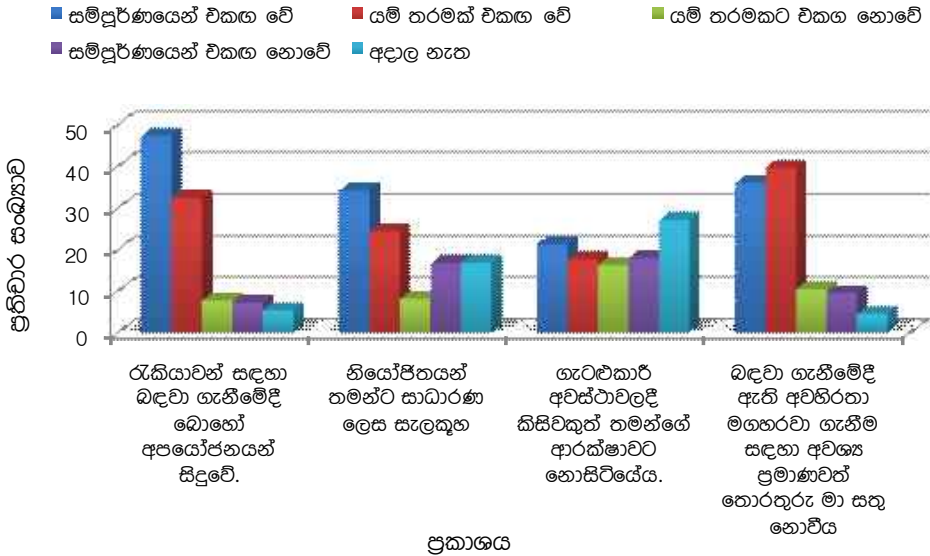
මාර්ගයන්	ප්‍රමාණය	මුළු ප්‍රමාණයේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන	115	40.8
අතරමැදියන්/තැරැව්කරුවන්	48	17.0
අක්‍රමවත් ජාලයන්	115	40.8
ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය	03	1.1
චාරිතා නොවූ	01	0.3
සම්පූර්ණ සංඛ්‍යාව	282	100.0

සංක්‍රමණය සඳහා උත්සාහ කොට අසාර්ථක වූ රැකියා අපේක්ෂිතයන් මෙම සියළු මාර්ගයන් ඔස්සේ උත්සාහ දරා ඇත. ශ්‍රමිකයන් 42 නෙකුගෙන් යුතු මෙම කාණ්ඩයේ 29 දෙනෙකු ඔවුන් දූෂණයන්ට ගොදුරුවීමේ අති අවදානම් සහගතභාවය වැඩිකර ගනිමින් අතරමැදියන් හෝ අක්‍රමවත් ජාලයන් වැනි බලපත්‍ර රහිත මූලාශ්‍ර යොදාගෙන අති අතර 9න් 12 දෙනෙකු පමණක් පිළිගත් මූලාශ්‍ර යොදාගෙන ඇත.

සිද්ධි අධ්‍යයනයන් පෙන්වා දෙන පරිදි ඉහල වැටුප් ගෙවන රටවල් සඳහා ශ්‍රමිකයින් යැවීම පිළිබඳ ප්‍රවිනත්වයක් දක්වන විශේෂිත වූ රහස් ජාලයන් සමග අතරමැදියන් සබඳතා පවත්වයි. කෙසේ වෙතත් ඔවුන්ව නීත්‍යානුකූලව පිළිනොගැනේ. ලැබෙන පිළිතුරු වලින් පෙනී යන්නේ බලපත්‍රලාභී ඒජන්සි ආයතන තෝරාගත් සංක්‍රමණිකයන් ද දූෂණයන්ට අති අවදානමට මුහුණ දෙන බවයි.



**රූප සටහන 4 : අපයෝජනයේ විවිධ මට්ටම් පිළිබඳව ශ්‍රමිකයන්ගේ මතය**



ශ්‍රී ලංකාව තුළ විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා බඳවා ගැනීම් බොහෝදුරට සිදුකරනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය<sup>7</sup> මගින් අනුමත බලපත්‍රලාභී පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන මගිනි. නමුත් අක්‍රමවත් හෝ බලපත්‍ර රහිත ජාලයන් මගින් සේවයෝජකයා විසින් සෘජු බඳවා ගැනීම් කරන අවස්ථා ද දක්නට ලැබේ. 1985 අංක 21 දරණ පනත මගින් බලපත්‍රලත් විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය පිහිටුවනු ලැබූයේ සංක්‍රමණය සඳහා සුරක්ෂිත පරිසරයක් වන සාමාජිකයින්ට සපයාදීම සහතික කිරීමටයි. 2008 වර්ෂය තුළදී 628 ක් වූ බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන, මුළු පිටත්වියැම් වලින් 64% ක් සඳහා දායකවූ අතර පිටත්ව යෑම් 36% සිදුවී ඇත්තේ අක්‍රමවත් ජාලයන් හෝ "පුද්ගල පදනම" මතය. (SLBFE, 2009) ඇස්තමේන්තුගත බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතන 400 ක් පමණ (බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන වල ප්‍රතිශතයක් ලෙස 60% කට වඩා වැඩි අගයක් ගනී) නීත්‍යානුකූල නොවන ලෙස ක්‍රියාත්මක වන බව වාර්තා වේ (Colombo Page, 2008). අනෙක් නීත්‍යානුකූල නොවන නමුත් වැදගත් ක්‍රියාකාරකයා වන්නේ බලපත්‍ර සහිත සහ බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතන වෙනුවෙන් ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගන්නා 20,000 ක් පමණ වන අතරමැදියන් වේ (Martin, 2008). සංක්‍රමණය කරනු ලබන ආකාරයන්, වීම මාර්ගයන්හි පැතිර ඇති දූෂණයන්ට ලක්වීමට ඇති අවදානම සහ සුපිලිපන්න භාවය නොමැති වීමද, සංක්‍රමණික අතරමැදියන් විසින් හිතී රීති සහ රෙගුලාසි උල්ලංඝනය කිරීමද යන කරුණු ඉදිරි කොටස් වලදී සාකච්ඡා කෙරේ.

7. 1985 අංක 21 දරණ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පනතේ 22 වන වගන්තිය

#### 4.1 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය පහත යටතේ 1985 දී ගොඩනගන ලද ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණය කළමනාකරණය පිළිබඳ වගකීම් දරණ මූලික ආයතනයයි. මෙය විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන සහ සුභසාධන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වේ. සංස්ථාපනය කරන ලද පනතේ දක්වා ඇති ආකාරයට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයෙහි මූලික අරමුණු අතර පහතින් දැක්වෙන බඳවා ගැනීම් (25 වගන්තිය) සහ රෙගුලාසි (15 වගන්තිය) ක්‍රියාත්මක වේ.

#### බඳවා ගැනීම

■ කාර්යාලය මගින් විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්සි ආයතනයක කාර්යය කරගෙන යාමට හැකි අතර සපයන ලද ඕනෑම සේවාවක් සඳහා ගාස්තු අයකල හැක.

#### රෙගුලාසි/හැසිරවීම

- විදේශ සේවා නියුක්ති නියෝජිත ආයතන වල කාර්යයන් හැසිරවීම.
- විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන වලට ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියාවන් සඳහා බඳවා ගැනීමේ කාර්යය සඳහා බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම සහ එම බලපත්‍ර වල කොන්දේසි තීරණය කිරීම.
- සේවා ගිවිසුම් සඳහා ප්‍රමිතීන් තීරණය කිරීම සහ සාකච්ඡා කිරීම
- බඳවා ගැනීමේ ගිවිසුම් ක්‍රමවත් කිරීම සඳහා අදාළ විදේශ බලධාරී, සේවා යෝජකයන් සහ රැකියා නියුක්ති නියෝජිත ආයතන සමඟ ගිවිසුම් වලට එළඹීම.
- සාධාරණ වේතනයක් සහ සේවා ප්‍රමිතීන් සහතික කරනු ලබන ආදර්ශ සේවා ගිවිසුමක් ගොඩනැගීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම
- විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව යන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට නිකුත් කරන ලියැකියවිලි වල නිර්වද්‍යතාවය පරීක්ෂා කිරීම.

බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන සමඟ ඒකාබද්ධ වී අපේක්ෂිත සංක්‍රමණිකයන්හට පුහුණුව ලබාදීම සහ හඳුන්වාදීම (Orientation) සිදුකිරීම, තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් ඇති කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාම එතෙර රැකියා සඳහා පිටත්වන ශ්‍රී ලාංකිකයින් ප්‍රමාණයේ වර්ධනයන් නිරීක්ෂණය සහ බඳවාගත් පුද්ගලයින්ට අවශ්‍ය සහයෝගය ලබාදීම වැනි දෑ එහි අනෙකුත් ක්‍රියාකාරකම් වලට ඇතුළත් වේ.

මෙම අධ්‍යයනය මගින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය තුළ පවත්නා දූෂණ අවදානම් ගණනාවක් හඳුනා ගැනුණි.

**අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය තුළ ඇති බැඳියාවන් අතර ගැටුම**

අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයෙන් බලාපොරොත්තු වන්නේ කාර්යාංශයේ කටයුතු පරිපාලනය කිරීමත්, එම අරමුණ සඳහා කාර්යාංශය සතු සියළු බලතල සහ වගකීම් පාවිච්චි කිරීම සහ ඉටුකිරීමත් (10 වගන්තිය). මෙම බලතල කාර්යාංශයේ සභාපතිවරයාට, අධ්‍යක්ෂකවරයෙකුට හෝ සේවකයෙකුට විමධ්‍යගත කල හැක (11 වගන්තිය). විධානයන් ලබාදීමට, තොරතුරු ලබාගැනීමට සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ක්‍රියාවන් විමර්ශනයට ඇමතිවරයාට බලතල ඇත.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි කටයුතු වලදී ශක්තිමත් හදිසි නැඟීමට හැකියාවක් නියෝජිත ආයතන වලට ලබාදී ඇත. සාමාජිකයන් 11 දෙනෙකුගෙන් යුතු අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් 04 දෙනෙකුම නියෝජනය කරන්නේ නියෝජිත ආයතනයයි. එක් අතකින් මෙම නියෝජිත ආයතන වල නියෝජනය කරමාන්නය සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් යම් තීරණයක් ගැනීමේදී උපකාරී වන අතර, විශේෂයෙන්ම එහි වර්ධනයට සහ දියුණුවට සහ ශ්‍රමිකයන්ගේ ආරක්ෂාවටද වැදගත් වේ. කෙසේවෙතත් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ප්‍රතිපත්ති හා නීති රීති හසුරුවන්නා සහ ක්‍රියාකරවන්නා ද වන නිසා නියෝජිතයන්ගේ සහභාගිත්වය යම් යම් අරමුණු අතර ගැටුමක් ඇතිකිරීමට ඉවහල් විය හැකිය. රහස්‍ය තොරතුරු හා කටයුතු වලට සම්බන්ධ වීමට අවස්ථාව ලැබීමෙන් මණ්ඩලය තුළ සිටින බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන අනෙක් නියෝජිත ආයතන වලට නොලැබෙන අනිසි වාසියක් ලබයි. දූෂිත නියෝජිත ආයතන වලට වරෙන්ඩ් කටයුතු කිරීමට යාමේදී ඔවුන්ගේ නියෝජනය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරීන්ට බාධාවක් විය හැක. මණ්ඩලය තුළ බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන වල නියෝජිතයන්ගේ සහභාගිත්වය නිසා වැරදිකරන නියෝජිත ආයතන වලට වරෙන්ඩ් කටයුතු කිරීමට එම නිලධාරීන් පසුබට වන බව වාර්තා වී ඇති බව අනිවාර්යවිද්‍යායකයන් සමග පැවති සම්මුඛ සාකච්ඡාවලදී පැහැදිලි විය. වසර කිහිපයක් පුරාම එකම බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවල නියෝජිතයන් කිහිප දෙනෙකු පමණක් මෙම නිලය හෙබවීමෙන් මතවාදීමය ගැටුම් සහ දූෂණයට ඇති නැඹුරුතාවය ඉහල යයි. මෙම ගැටළුව හඳුනා ගනිමින් මණ්ඩලය විසින් තීරණය කොට ඇත්තේ මණ්ඩලය විසින් ගනු ලබන යම් කිසි තීරණයක් හා ගැටෙන යමක් සිදුවන්නේ නම් බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන වල නියෝජිතයන් තමන්ගේ ව්‍යාපාරික සබඳතාවය හෙළිකල යුතු බවත්, තමන්ට සෘජුව බලපාන යම් ගැටළුවක් සාකච්ඡාවට ගැනීමේදී විසින් ඉවත් වීම හෝ වියට සහභාගි නොවී සිටීමට අදාල නියෝජිත ආයතන ක්‍රියා කළ යුතු බවත්ය. (De Soysa, 2009) කෙසේ නමුත් මෙම අධ්‍යයනය මගින් උක්ත නීතිය කොතෙක් දුරට පිළිපදින්නේද යන්න පරීක්ෂා කර බැලීමට නොහැකි විය.

**සුභසාධක නිලධාරීන් සහ කම්කරු බලධාරීන්**

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අවශ්‍යතා සලකා බැලීම සඳහා සුභසාධක නිලධාරීන් සහ කම්කරු බලධාරීන් ශ්‍රී ලාංකික තානාපති කාර්යාල වල කොන්සල් අංශයට අනුයුක්තව පත්කරනු

ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සහ කම්කරු අමාත්‍යාංශය මගිනි. ඔවුන්ගේ පත්වීම් කිරීමේදී සිදුවී ඇති අක්‍රමිකතා සහ වංචනික ක්‍රියා විගණකාධිපතිගේ සහ රාජ්‍ය ආයතන සඳහා වන පාර්ලිමේන්තු අනු කමිටුවේ විවේචනයට ලක්වී ඇත. උදාහරණයක් ලෙස 2005 වර්ෂය සඳහා අදාළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ගිණුම් පරීක්ෂා කිරීමේදී විගණකාධිපතිවරයා ප්‍රකාශ කරන්නේ කාර්යාංශය විසින් වයස අවුරුදු 60 ට වැඩි නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු මැලේසියාවේ සහ ජෝර්දානයේ සුභසාධන නිලධාරී තනතුර සඳහා පත්කිරීමේදී කැබිනට් අනුමැතිය ලබාගෙන නොමැති බවයි. (Sri Lanka Parliament, 2007). 2007 රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභා වාර්තාවේ සඳහන් වන අන්දමට (Sri Lanka Parliament, 2007) කමිටුවේ විශේෂ අවධානය යොමුවූ කාරණයක් වන්නේ කොරියාවේ දැනට සේවයෙහි යොදවා ඇති සුභසාධන නිලධාරීන්ගේ බඳවා ගැනීම සම්බන්ධවයි. එය ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ ඔවුන්ගේ දැඩි නොසතුට මෙම නිලධාරියාට තෝරා පත්කරගත් පුද්ගලයින්ට පළකරන බවයි. තවද එය ප්‍රකාශ කර සිටියේ වයස 64 ට වැඩි නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු කැබිනට් අනුමැතිය නොමැතිව විදේශ රටවල සුභසාධන නිලධාරීන් ලෙස පත්කර ඇති බවත් අනුමැතිය ලත් පුද්ගලයන් 13 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත කණ්ඩායමක් සමඟ වෙනත් වැඩිපුර නිලධාරීන් 04 දෙනෙකු පත්කරනු ලැබ ඇති බවත්ය. වර්ෂ 2007 සඳහා වන ගිණුම් සම්බන්ධයෙන් විගණකාධිපතිවරයා තම වාර්තාවෙන් පවසන්නේ කැබිනට් තීරණයට විරුද්ධව යමක් අවම සුදුසුකම් සපුරා නොතිබූ නිලධාරීන් 05 දෙනෙකු කොන්සුලර් නිලධාරීන් / කම්කරු නිලධාරීන් ලෙස විදේශ තානාපති කාර්යාල වලට පත්කර ඇති බවයි. තවද විදේශ සුභසාධන නිලධාරී තනතුරට ඇතුළුවීමට අනුමැතිය ලත් කණ්ඩායම 13 ක් වුවද එම ප්‍රමාණයට වඩා වැඩියෙන් තවත් නිලධාරීන් 04 දෙනෙකු බඳවා ගෙන ඇති බව එම වාර්තාවේද සඳහන්ය. මෙම අනුමැතිය ලත් කණ්ඩායමට සම්බන්ධීකරණ නිලධාරී තනතුර අදාළ නොවූවත් මෙම තනතුර සඳහා නිලධාරීන් 04 දෙනෙකු මහා භාණ්ඩාගාරයේ කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ අවසරයෙන් තොරව බඳවාගෙන ඇත. (Sri Lanka Parliament, 2008)

විගණකාධිපතිවරයා සහ රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභාව විසින් මෙම තීරණණයන් සිදුකර ඇති නිසා සුභසාධන නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම සඳහා යම් ක්‍රමෝපායක් සැකසීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පියවර ගෙන ඇත.<sup>8</sup>

අනිවැරදි ධ්‍රැයකයින් දක්වන තවත් මතයක් වී ඇත්තේ මෙම සුභසාධන නිලධාරීන් දේශපාලන පත්වීම් ලැබුවන් බවත් ඔවුන් අඩු අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සහිත රැකියාව පිළිබඳ අඩු උනන්දුවක් දක්වන තම බලය අහිසි ලෙස භාවිතා කරනු ලබන සහ අදාළ නොවන සහ නීති විරෝධී ක්‍රියාවන්හි නිරත වන පිරිසක් බවත්ය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් සියලු වි තසා ගැනීම ඇතුළත්ව වැඩිවන මරණ සංඛ්‍යාව නිසා සුභසාධන නිලධාරීන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ සෑහීමකට පත් නොවන රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභාව ප්‍රකාශ කරන්නේ "සුභසාධන

8. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් ලැබුණු තොරතුරු

නිලධාරීන්ගේ භූමිකාව අධ්‍යයනය කළ යුතු බවත්” “පිළිපැදිය යුතු ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව ද කාරක සභාව සෑහීමකට පත් නොවන” බවත්ය. (Sri Lanka Parliament, 2009a)

**අල්ලස් සහ දූෂණ පිළිබඳ වෝදනා**

නොයෙකුත් වාසි සැලසීම වෙනුවෙන් අල්ලස් ලබාගැනීමේදී අල්ලස් හෝ දූෂණ පිළිබඳ විමර්ශන කොමිෂන් සභා නිලධාරීන් මගින් අත්අඩංගුවට ගත් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සේවකයන් පිළිබඳව පුවත්පත් මගින් පළකල වාර්තා අභිවෘද්ධිදායකයන් විසින් තහවුරු කරයි. ඔවුන්ට අනුව අල්ලස් ලබාගන්නේ නිලධාරීන් හා පහල ස්ථර වල සිටින සේවකයන් විසිනි. කෙසේ වෙතත් මෙම දූෂණයන්හි ඇති රහස්‍යය භාවය හේතුවෙන් විවැනි ක්‍රියාවන් කෙතරම් දුරට සිදුවේද යන්න නිශ්චිතව දැන ගැනීම දුෂ්කර වේ. සිද්ධි සමාලෝචනයන් විසින් හෙළිදරව් කරන ආකාරයට දකුණු කොරියාවට යෑමට බලාපොරොත්තු වූ රැකියා අපේක්ෂිතයන්ට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සේවකයන් හා සම්බන්ධ වන ලෙස එම සේවකයන් දක්වා ඇති අතර මෙවැනි වෝදනා වල සත්‍යතාවය සොයා ගැනීම සඳහා කිසිදු මාර්ගයක් නැත. තවද කුවේට්හි සිටින ගෘහසේවකයන් සඳහා ක්‍රියාත්මක කරන්නට තිබූ රක්ෂණ ආවරණයක් සම්බන්ධයෙන් ද දූෂණ වෝදනා චල්ල විය.

**කුවේට් හි සිටින ගෘහසේවකයන් සඳහා වූ රක්ෂණ ආවරණයක් අත්හිටුවේ.**

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන සංගමය විසින් ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයෙහි මූලික මිනිස් අයිතිවාසිකම් පෙත්සමක් ගොනු කරමින් පැමිණිලිකර සිටියේ කොමිෂන් ඒජන්තවරයෙකු හරහා ක්‍රියාත්මක කරන්නට තිබූ කුවේට් හි වසන ගෘහ සේවකයන් සඳහා වූ රක්ෂණ ආවරණයක් සඳහා වන මුදල සාමාන්‍ය රක්ෂණ ආයතනයක් විසින් දක්වන මිලට වඩා ඉහල අගයක් ගන්නා බවයි. (2009, ශ්‍රී ලංකා නිවුස් ෆස්ට්, 2008 a : 2009 a, b). අධිකරණය තීරණය කළේ දක්වන ලද කරුණු අනුව ඒ වනවිටත් 5 වන වගඋත්තරකරු (රක්ෂණ සමාගම) සමඟ පැවති රක්ෂණ ගිවිසුම තාවකාලිකව අත්හිටුවීමට පියවර ගෙන ඇති බවය. එමගින් කුවේට්හි රැකියා අපේක්ෂිත පෙත්සම්කරුවන්ට තමන්ට රිසි රක්ෂණවරණයක් ලබාගැනීමට නිදහස ඇති අතර එය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් අනුමත කරගත යුතු බවය.

**දකුණු කොරියාවට යෑමට බඳවා ගැනීම**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය<sup>9</sup> මගින් සිදුකරනු ලබන එකම විදේශ බඳවා ගැනීම දකුණු කොරියාවට වන අතර එය ක්‍රියාත්මක වන්නේ 2004 වසරේදී දකුණු කොරියානු රජය සමඟ අත්සන් කරන ලද අවබෝධතා ගිවිසුම මගිනි. දකුණු කොරියාව යනු සංසන්දනාත්මකව බලන කල විදේශගත සංක්‍රමණික සේවකයන්ට ඉහල වැටුප් හා ප්‍රතිලාභ ලබාදෙන රටකි.

9. ආර්ථික අවපාතය හිසා දකුණු කොරියාවට යැවීම සඳහා කෙරෙන බඳවා ගැනීම් තාවකාලිකව අත්හිටුවා ඇත

දකුණු කොරියාවට යාම සඳහා බඳවා ගැනීමේදී ප්‍රමිතිගත තෝරාගැනීමේ උපමානයන් සහ කාර්යය පටිපාටීන් තිබේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඇබෑර්තු පිලිබඳ දැන්වීම් පළකරනු ලබයි. කොරියානු භාෂාව පිලිබඳ විභාගයක් පවත්වනු ලබන අතර එහි ප්‍රතිඵල ඔවුන්ගේ වෙබ් අඩවියේ පළකොට ඉන්පසුව දකුණු කොරියානු ප්‍රධානීන් විසින් විභාගයේදී ලබාගත් ලකුණු අනුව සහ ඔවුන් විසින් සපයන ලද ඡායාරූප අනුව එම ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ බාහිර ස්වරූපය මත පදනම්ව අපේක්ෂකයන් තෝරා ගැනේ. ඉන්පසුව තෝරාගත් අයදුම්කරුවන් පිටත්වීමට පෙර ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පවත්වනු ලබන පුහුණු පාඨමාලාව හැදෑරිය යුතු වේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ගාස්තුවක් අය නොකරන නමුත් වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ගාස්තු හා ගමන් ගාස්තු ඇතුළත්ව සියළු පිටත්වීමට පෙර දැරිය යුතු වියදම් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් දැරිය යුතුය. මේ සඳහා රාජ්‍යය බැංකුවකින් ණයක් ලබාගැනීමට කටයුතු සලසා ඇත රු. 100,000 ක් වටිනා බැඳුම්කරයක් මේ සඳහා ලබාදිය යුතු වේ.

2004 සිට 2008 කාලය තුළ දකුණු කොරියාවට සංක්‍රමණය කළ නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ ගණන 19,479 ක් වූ අතර එම අගය 2008 වන විට 1760 කි. කෙසේ වෙතත් විශේෂ අවධානය යොමුකළ යුතු කරුණක් වන්නේ සියළුම රැකියා ඉල්ලීම් පිරවීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට නොහැකි වීමය. මෙම ගැටළුවට අවධානය යොමුකරමින් රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභා කමිටුව ප්‍රකාශ කරන්නේ “2005 සහ 2006 වර්ෂ වලදී කාර්යාංශයට රැකියා ඇබෑර්තු 11000 ක් ලැබුනද, ඔවුනට යැවීමට හැකිව තිබුණේ පුද්ගලයින් 5330 ක් පමණක් බවයි.” (Sri Lanka Parliament, 2007) වියට පිලිතුරු ලෙස ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ තෝරාගත් සියළු දෙනාම දකුණු කොරියාවට යවන්නේ ද යන්න සහතික වීමට ඔවුනට නොහැකි බවත් සංක්‍රමණය කරන ශ්‍රමිකයන්ගේ ගණන සම්පූර්ණයෙන්ම තීරණය වන්නේ දකුණු කොරියානුවන් විසින් බවත්ය.<sup>10</sup>

අපේක්ෂකයන් තේරීම සම්බන්ධයෙන් අදහස් දක්වන රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභාව කමිටුව ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ “දකුණු කොරියාවේ වෙසෙන ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ගේ ගුණාත්මකභාවයෙහි පහල යාම පිලිබඳව ඔවුන් සලසා බැලූ බවත්, එහිදී ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ගේ ගුණාත්මක භාවය පිලිබඳ ඇගයීම් ක්‍රමයෙන් පහතට වැටෙන බවත් අදාල වාර්තා පිරික්සීමේදී හෙළිදරව් වන බවත්ය. කමිටුවේ අදහස නම් මෙම තත්ත්වය නිර්මාණය වූයේ කාර්යාංශය මගින් මෙම රැකියා සඳහා සුදුසු පුද්ගලයින් තෝරා නොගැනීම හේතුවෙනි. මෙම තෝරාගත් පුද්ගලයින් අවශ්‍යය අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සපුරා තිබුනද ඔවුන් අපේක්ෂිත සේවා අත්දැකීම් සපුරා නොතිබුණි. මීට අමතරව කමිටුව විසින් නිරීක්ෂණය කළ පරිදි සමහරක් වංචනික ක්‍රියාවන් ද මෙම රැකියා සඳහා පුද්ගලයින් තෝරා ගැනීමේදී සිදුවී ඇති බව මෙම තත්ත්වය හා සම්බන්ධ තවත් කරුණකි.

10. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් ලැබුණු තොරතුරු

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මෙම වාර්තාවට පිළිතුරක් වශයෙන් සම්මත බඳවා ගැනීමේ උපමානයන් තවත් දැඩිකොට ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට අනුව මෙම දැඩි කාර්ය පටිපාටිය හේතුකොටගෙන ශ්‍රම බලකායේ ගුණාත්මක භාවය පිළිබඳව දකුණු කොරියාවෙන් ලැබුණු පැමිණිලි වල ප්‍රමාණය සැලකිය යුතු මට්ටමින් අඩුවී ඇත. ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් වැඩිවශයෙන් බඳවා ගැනීමට දැන් දැන් දකුණු කොරියානුවන් කැමැත්තක් දක්වන අතර වාර්තාවන ආකාරයට දකුණු කොරියානු රජය ශ්‍රී ලංකාව උපුටා දැක්වන්නේ ගුණාත්මක පුහුණුවක් සහ ශාරීරික යෝග්‍යතාවය පිළිබඳ අවම මට්ටමේ පැමිණිලි සහිත රටකට නිදසුනක් ලෙසය.<sup>11</sup>

දේශපාලන අතපෙවීම් නිසා දකුණු කොරියාවට යාම සඳහා වන බඳවා ගැනීමේ වැඩසටහන තුළ වට්ටුවක් සිදු වේ. වාර්තා වන ආකාරයට එක් පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයෙකුට අයදුම්කරුවන් දෙදෙනෙකු තෝරාගැනීමේ ලැයිස්තුවට ඇතුළත් කළ හැකිය. (Martin, 2008). 2008 නොවැම්බර් 11 වන දින ඩේලිමිර් පුවත්පත වාර්තා කල අන්දමට වසර 25 ක අර්බුදයකට පසු නැගී සිටින නැගෙනහිර පළාතේ තරුණ තරුණියන් සඳහා රැකියා 1000 ක් වෙන් කොට තැබූ නමුත්, එම අයදුම්කරුවන්ට ප්‍රමුඛතාවය දෙනු ලබන්නේ පළාත් මත ඇමතිවරයාගේ අනුමැතිය ලැබුවහොත් පමණි.

**නීති විරෝධී ගෙවීම්**

- අක්රමයේ සොහොයුරු මොහොමඩ් පළාතේ පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයාගේ ඉතා කිට්ටු මිත්‍රයෙකු වන අතර එම හිතවත්කම මත අක්රමයේ නම එම මන්ත්‍රීවරයාගේ දකුණු කොරියානු රැකියා සඳහා නම්කරන ලද පුද්ගලයන්ගේ නාම ලේඛනයට ඇතුළත් කරන ලදී. මෙම උපකාරය සඳහා පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයා මුදල් අය නොකළ නමුත් අක්රමී වෝදනා කරන්නේ අතරමැදියකු රු. 100,000 ක මුදලක් පළාත් ඇමතිවරයකුගේ සහවරයෙකුට දීමට යැයි කියා අයකරගත් බවයි. අක්රමී සියළු රැකියා අවශ්‍යතාවයන් සම්පූර්ණ කර ඇති නමුත් බඳවා ගැනීම් තාවකාලිකව අන්තිටුවීම නිසා තවමත් දකුණු කොරියාවට යාමට නොහැකි වී ඇත. බඳවා ගැනීම් නැවත ආරම්භ වූ විට ඔහුට යෑමට හැකි වනු ඇතැයි ඔහු බලාපොරොත්තු වේ.
- ගාමිණී, මහරගම ප්‍රදේශයේ කාර්මික ශිල්පියෙකි. ඔහු කොරියානු භාෂා පාඨමාලාව හදාරා එම විභාගයට පෙනී සිටී අතර, එයින් ඔහු සමත් වී ඇති බව පසුව ඔහුට දන්වනු ලැබීය. නමුත් ඔහුව සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා කැඳවූයේ නැත. පසුව සොයා දැනගත් පරිදි විභාගයට මුහුණ නොදුන් පුද්ගලයන් පවා තෝරාගෙන ඇති අතර ඔහු වෝදනා කරන්නේ ඔවුන් මන්ත්‍රීවරයා විසින් නම්කරන ලද පුද්ගලයන් බවයි. ඔහු පවසන පරිදි ඔහුට දන්වා ඇත්තේ පිටරට යාමට හැකිවනුයේ ඔහු විසින් සංතෝශමක් ලබාදුනහොත් පමණක් බවයි.

11. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් ලැබුණු තොරතුරු

■ සමන් හට මිතුරෙකු පවසා ඇත්තේ රු. 150,000 ක් ගෙවුවහොත් ඔහුට දකුණු කොරියාවට යාමට හැකිවනු ඇති බවයි. ඔහු විසින් රු. 60,000 ක මුදලක් හවුල් ගිණුමක තැන්පත් කොට තවත් රු. 45,000 ක් නීතිඥවරයෙකුගේ ඉදිරියේ දී ලබාදෙන ලදී. තවත් රු. 8,000 ක් වියදම් කොට විදේශ ගමන් බලපත්‍රයක් ලබාගත් අතර ඔහු කොරියානු භාෂා පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේදී පුහුණුවට ද එක් විය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පවත්වනු ලැබූ විභාගයේදී ඔහුව තෝරා නොගැනිණි. මේ පිළිබඳව ප්‍රශ්න කිරීමේදී අදාළ මිතුරා පවසා ඇත්තේ විභාගයට පෙනී නොසිට වුවද පිරිවරට යාමට හැකි බවත්, ඒ සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි එක්තරා මහත්මයකු ඔහුට උපකාර කරන බවයි. රැකියාවක් ලබාගැනීමේ කිසිදු සලකුණක් දක්නට නොවූ කළ සමන් මෙම “මහත්මයා” සොයා ගිය නමුත් එවැනි පුද්ගලයකු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි සොයාගැනීමට නොහැකි වී ඇත.

\* සියළු නම් අනන්‍යතාවයන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වෙනස් කරන ලදී

අදාළ සිද්ධීන් සම්බන්ධ ප්‍රතිචාර දක්වන්නන්ගේ ප්‍රකාශයන්ට විරුද්ධ මතයක් දරමින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ නිලධාරීන් පවසන්නේ මන්ත්‍රීවරයකු විසින් නම්කල පුද්ගලයකු අදාළ ලැයිස්තුවට ඇතුළු කළද, දකුණු කොරියානු නිලධාරීන් විසින් තෝරාගනු ලබන්නේ තෝරා ගැනීමේ සුදුසුකම් සපුරාලන පුද්ගලයන් පමණක් බවයි. ඊට එම බලධාරීන් වගබලා ගනිති.

නමුත් සම්කෂණයට සම්බන්ධ වූ ප්‍රතිචාරදක්වන්නන්ගේ මතය වන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් මෙම තොරතුරු දකුණු කොරියානු ප්‍රධානීන් විසින් තෝරා ගැනීමේ සිදුකිරීම සඳහා සකසා ගත්තක් හේතුවෙන් මෙම දත්තයන් වෙනස් කල හැකි බවයි. තවද දකුණු කොරියානු ප්‍රධානීන් තෘප්තිමත් කිරීම සඳහා ඉතා දැඩි ප්‍රමාණයන් තෝරා ගැනීම සඳහා යොදාගත්තද නාමලේඛන වෙනස් කිරීම පිළිබඳ මහජන මතය තවමත් ඉවත් වී නැත. රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභා වාර්තාව (Sri Lanka Parliament, 2009a) දක්වන පරිදි දකුණුකමක් නුසුදුසු ශ්‍රමිකයන්ගේ නම් වෙබ් අඩවියට ඇතුලත් කර ඇත.

දේශපාලඥයන්ට විභාගයට පෙනී සිටීම සඳහා අයදුම්කරුවන් නම් කිරීමට බලයක් ඇතිතාක් රැකියා අපේක්ෂිතයන්ට යම් හෙයකින් රැකියාවක් ලැබීමට නොහැකිවුවහොත් එය බැර කරනු ලබන්නේ දේශපාලන අතපෙවීමට සහ අනෙකුත් විශමාචාරයන්ටය. රැකියාවක් ලබාගැනීම සඳහා දේශපාලන බලපෑම යොදාගත හැකිය යන මහජන මතය නිසා රැකියා අපේක්ෂිතයන් වංචාකරුවන්ගේ රැවටීම් වලට හසුවෙයි. එය පවතින ක්‍රමය නිසිලෙස සංවිධානය කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ගනු ලබන උත්සාහයන්ට හානිකර වේ.



ගුවන් ගමන් බලපත්‍ර මිලදී ගැනීමේදී දකුණු කොරියාවට යැවීම සඳහා වන බඳවා ගැනීම් සම්බන්ධයෙන් තවත් විෂමාවාරයන් සිදුවී ඇත. දකුණු කොරියාවට යාම සඳහා වූ බඳවා ගැනීමේ වැඩසටහන සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය දක්වන ලද අඩු පාරදෘශ්‍යභාවය පිළිබඳ අදහස් දක්වන රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභා කමිටුව පවසන්නේ ගුවන් ගමන් සඳහා වැයවන මුළු මුදල ප්‍රමාණයට වඩා වැඩිපුර රුපියල් මිලියන 74.6 ක මුදලක් ශ්‍රමිකයන්ගෙන් ලබාගෙන ඇති බවයි. පසුගිය අවුරුදු තුනක් පුරාවට මෙම අතිරේක මුදල් ප්‍රමාණය උපයාගෙන ඇත්තේ එක් පුද්ගලයකුගෙන් රු. 44,500 බැගින් ටිකට්පත් වල එකල පැවති වෙලඳ මිලට අනුව මුදල් ලබාගැනීමෙනි. ඉන් අනතුරුව කේවල් කර ලබාගත් අඩු මිලකට ගුවන් සේවයට ගෙවීම් සිදුකර ඇති බව ඔවුන් පෙන්වා දෙයි.

නමුත් මෙම වට්ටම් මිලෙහි ප්‍රතිලාභය නැවත ශ්‍රමිකයාට ලබාදී නැත. (Sri Lanka Parliament, 2009). රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභාව වාර්තාව තීරණය කර ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් එම අතිරේක මුදල් ප්‍රමාණය නොපමාව නැවත ඔවුන්ට ලබාදිය යුතු බවයි. මේ අතර ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පවසන්නේ මෙම අතිරේක මුදල් ශ්‍රමිකයන්ගේ සුභසාධනය සඳහා යොදවනු ඇති බවයි. කෙසේ වෙතත් වට්ටම් මුදලක් මගින් මිලෙහි සැලකිය යුතු වෙනසක් ඇතිවීම තම සංචාරයට මුදල් යෙදවීම සඳහා අවශ්‍ය සම්පත් සෙවීමේ ගැටළුවට මුහුණ දෙන ශ්‍රමිකයන්හට මහත් සහනයකි. තවද අතිරේක මුදලක් අයකිරීම පැහැදිලිවම සඳාචාරාත්මක නොවන ක්‍රියාවකි. රාජ්‍ය ව්‍යවසාය කාරක සභා වාර්තාව අනුව යම් දැන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ සත්‍ය ගමන් වියදම් අයකර ගනී.

**නියෝජිත ආයතන ලියාපදිංචියේදී ඇතිවන අක්‍රමිකතා සහ අඩු පාරදෘශ්‍යභාවය**

ලියාපදිංචි කරන ලද බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන සඳහා වසරක කාලයක් බලපවත්වන බලපත්‍රයක් ලබාදෙන අතර බලපත්‍ර අලුත් කිරීම පහතේ 30 වන වගන්තියේ ප්‍රතිපාදන වලට අනුකූල වීම මත තීරණය වේ. පහතේ සහ රෙගුලාසි වල යම් ප්‍රතිපාදනයක් කඩ කිරීම/අනුගත නොවීම, අදාල ගාස්තු ගෙවීමට නොහැකි වීම සහ පහත යටතේ වූ යම් වරදකට වරදකරු වීම වැනි කරුණු මත බලපත්‍රය අහෝසි විය හැක.

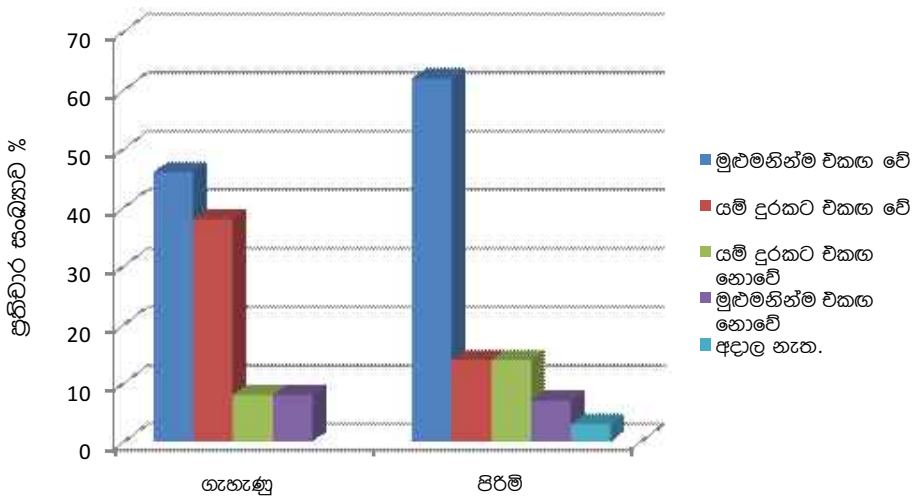
මෙම අධ්‍යයනයේදී පළවු අදහස් වලට අනුව දූෂණ ඇතුලුව නොයෙකුත් විෂමතා බලපත්‍ර ලබාදීමේ ක්‍රියාවලියේදී සිදුවේ. චලෙස නැගෙන චෝදනාවක් නම් නිලධාරීන් විසින් බලපත්‍රය අලුත් කිරීමේදී සිදුවී ඇති අඩුපාඩු සැලකිල්ලට නොගැනීම සඳහා අල්ලස් ලබා ගැනීමය. (D.C.Silva, 2009). සමහරක් නියෝජිත ආයතන තම බලපත්‍ර අලුත් කර ගන්නේ කිසිදු නීතියක් හා අනුගත නොවීමෙන් වන අතර 2009 මැයි මස වනතුරු අපේක්ෂිත ආකාරයට සියලු බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයේ සාමාජිකත්වය ලබාගෙන නොතිබුණි. 2004 වර්ෂය සඳහා වූ විගණකාධිපති වාර්තාව සඳහන් කරන ආකාරයට

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් කාර්තුවකට ගෙවිය යුතු බදු මුදල් ගෙවීම සඳහා ලබාදෙන ලද කාලසීමාව පසුකල නියෝජිත ආයතන වල බලපත්‍ර ද අලුත් කර ඇති අතර (Sri Lanka Parliament) එය පරිපාලනමය නොසැලකිලිමත්භාවය පෙන්නුම් කිරීමක් සහ දූෂණයන්ට දිරි දෙන්නකි. කෙසේ වෙතත්, පනතේ නවතම සංශෝධනයට අනුව මෙය අත්‍යවශ්‍ය නොවේ.

බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන පිලිබඳ තොරතුරු එනම් නියෝජිත ආයතනයේ නම, ලිපිනය, බලපත්‍ර අංකය හා බලපත්‍රයේ වලංගු කාලසීමාව යන කරුණු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙබ් අඩවියේ දක්වා ඇත. කෙසේ වෙතත් බලපත්‍රය අවලංගු කල හෝ ප්‍රතික්ෂේප වූ නියෝජිත ආයතන වල නම් එම වෙබ් අඩවියේ දක්වා නැත. එම තොරතුරු අපේක්ෂිත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට දැඩි ලෙස උපකාරී විය හැක. නමුත් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය මගින් අපලේඛනගත කරන ලද නියෝජිතයන්ගේ නම් එහි වෙබ් අඩවියේ දක්වා ඇත. නමුත් මෙම තොරතුරු සාමාන්‍ය මහජනතාවට ලබාගත නොහැක. එසේ තොරතුරු ලබාගත නොහැකි බවට මෙම සමීක්ෂණයේදී 47% ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් මුළුමනින් එකඟ වීමෙන්ද, 32% ක යම්දුරකට එකඟ වීමෙන් ද පෙන්වා දුන්නේ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයේ ඇති අඩුලුහුඬුකම් මගහරවා ගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් තොරතුරු ඔවුනට නොවූ බවයි.

**රූප සටහන 5 : අසමත් සංක්‍රමණිකයන්ට නිවැරදි තොරතුරු වලට ඇති ප්‍රවේශය**

ඵ්‍රශ්නය : බඳවා ගැනීමේ අඩුපාඩු මගහරවා ගැනීමට අවශ්‍යය තොරතුරු මා හට නොවීය. ඔබ මේ හා එකඟද?



**ගෙවිය යුතු මුදල් අයකර ගැනීම**

බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන විසින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට "සෙස්" බද්දක් ගෙවිය යුතු අතර එය ශ්‍රමිකයන්ගේ සුභසාධනය සඳහා යොදා ගැනේ. මෙම පිරිවැටුම් බද්ද ගණනය කරනු ලබන්නේ බලපත්‍රලාභී නියෝජිතයා ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත සේවය කිරීම සඳහා යම් පුද්ගලයකු බඳවා ගැනීම වෙනුවෙන් ලබාගන්නා කොමිස් මුදලින් 5% කි. (52 (1) වගන්තිය) නියෝජිතයා විසින් සෑම මසකම ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකුවක තැන්පත් කරනු ලබන තම කොමිස් මුදල් පිළිබඳ වාර්තාවක් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට සැපයිය යුතු අතර පිරිවැටුම් බද්ද මාස 03 ක් ඇතුළත ගෙවිය යුතු වේ.

කෙසේ වෙතත්, මෙම පිරිවැටුම් බද්ද අයකර ගැනීමේදී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය නිලධාරීන් නොයෙකුත් බාධාවන්ට මුහුණදෙන අතර, මෙම ගැටළුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ඇරඹී කාලයේ පටන් පැවත එන්නකි (De Soysa, 2009). පිරිවැටුම් බද්ද අයකර ගැනීමට අපොහොසත් වීම සම්බන්ධයෙන් 2007 විගණකාධිපති වාර්තාව පෙන්වා දෙන පරිදි එම වර්ෂයේ දී රු. 9,000,000 ක මුදලක් අයකරගත යුතුව තිබූ නමුත් ඔවුන් අයකර ගෙන තිබූ මුදල වූයේ රු. 6,375,655 ක් පමණි. මෙය ඇස්තමේන්තුගත මුදලින් 70.84% ප්‍රතිශතයක් පමණි. තවද විගණන විමර්ශනයක් පෙන්වා දෙන්නේ බලපත්‍රලාභී ආයතන 360 ක් අතුරින් 173 කින් සෙස්/පිරිවැටුම් බදු අයකර ගැනීමට නොහැකි වීමෙන් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වැඩි සහන සහ සුභසාධන කටයුතු ලබාදිය නොහැකි තත්ත්වයක් උදාවන බවයි. 2009 වසරේ කරන ලද පනත් සංශෝධනය මගින් මෙයට පිලියම් යොදන ලදී. ලැබූ ආදායම් පිළිබඳව ඉදිරිපත් කර ඇති ප්‍රකාශ සාධාරණ නොවන බවත්, එම දක්වන ලද ප්‍රමාණය ඇත්තෙන්ම ලබන්නට ඇතැයි සිතිය හැකි කොමිස් මුදල් ප්‍රමාණයට ඉතා පහල අගයක් බවත් කාර්යාංශයට නිරීක්ෂණය කරනු ලබන්නේ නම් එම කොමිස් මුදලේ ප්‍රමාණය ඇමතිවරයා විසින් නිර්දේශ කරන ලද ප්‍රමාණයක් විය යුතුය. (Sri Lanka Parliament, 2009b)

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනයකට බඳවා ගනු ලබන සෑම ගෘහ සේවකයකුගෙන්ම වියදම් සහ කොමිස් මුදල ලෙස ඇ.ඩොලර් 1000 - 1400 ක් අතර මුදලක් ලැබේ. තවත් සමහරුන් බඳවා ගැනීමේ වියදම් ද ඇතුළත්ව ගාස්තුව ලෙස ඇ.ඩොලර් 800 ක පමණ මුදලක් එක් සේවකයෙකුගෙන් ලබාගනී. 2008 වසරේදී ගෘහ සේවකයන් 108,709 ක් විදේශගත වී ඇත. එක සේවකයකුගෙන් අයකරගත් මුදල ඇ.ඩොලර් 800 ක අවම අගයක් ලෙස ගණනය කලද බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන විසින් ලබන ලද මුදල සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකි. බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන සඳහා අනේවාසික විදේශ මුදල් ගිණුම් (NRFC) ආරම්භ කිරීමට මහ බැංකුව විසින් විශේෂ අවසරයක් ලබාදී ඇති අතර එක් ජ්‍යෙෂ්ඨ බැංකු නිලධාරියෙකු පැවසූ පරිදි නියෝජිත ආයතන විසින් ලබාගන්නා ගාස්තු ඔවුන් ලබන මුළු ජ්‍යෙෂ්ඨ බැංකු ඉපැයීම් වලින් කොටසක් පමණක් විය හැකි බවයි. ඒවා වෙන් වෙන්ව ගිණුම්ගත නොවේ. කෙසේවෙතත් සියළු නියෝජිත ආයතන

වලට අනේවාසික විදේශ මුදල් ගිණුම් ඇති දැයි කීමට බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට හෝ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට නොහැකි විය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ වාර්ෂික දත්ත වාර්තාව ඇතුළුව කිසිදු රාජ්‍යය ලේඛනයක බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනයන් විසින් ලබන මුදල් ප්‍රමාණයන් පිළිබඳ තොරතුරු ඇතුළත් නොවේ. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය ඉතිරි කරන පරිදි, නියෝජිත ආයතන විනිමය පාලන රෙගුලාසි කඩකරමින් සියලු උපයාගත් මුදල් රට තුළට නොවෙන බවද පෙනේ. මේ කරුණ පිළිබඳව තවදුරටත් විමර්ශනය කළයුතු වේ.

**4.2 ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම යනු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් පූර්ණ අයිතිය දරණ එහි උප ආයතනය වේ. විදේශසේවා නියුක්තිය සඳහා බඳවා ගැනීමේ කාර්යයෙහි නියුතු වීම සඳහා 1996 දී පනතේ 26 වන වගන්තිය යටතේ මෙයට බලපත්‍රයක් ලබාදී ඇත. කෙසේ වෙතත් බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතනයක අයිතිය දැරීම තුළින් නියාමකයකු ලෙස ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ කාර්යයන්ට හානිදායක විය හැකි වන අතර එය ගැටළුකාරී තත්වයක් ඇතිකරනු ඇත.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම පිහිටුවනු ලැබූයේ ආදර්ශ බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතනයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට<sup>12</sup> වන අතර වර්තමානයේ එහි බඳවා ගැනීමේ අවධානය යොමුකොට ඇත්තේ පුහුණු සහ අර්ධ පුහුණු ශ්‍රමිකයන් වෙතය. කෙසේවුවද රැකියා ඇණවුමක් ලැබුනහොත් අනෙකුත් කාණ්ඩයන් සඳහාද බඳවා ගැනේ. විද්‍යුත් සහ මුද්‍රිත මාධ්‍ය හරහා සහ කටවවනයෙන් ඇබැරිතු පිළිබඳව ප්‍රචාරණය කරනු ලැබේ. සීමාසහිත විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගමේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවට බඳුන් කරන ලද නිලධාරීන්ට අනුව මෙය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි උප ආයතනයක් වන නිසා සියළු රජයේ රෙගුලාසි වලට යටත් වේ. එම නිසා එයට වැඩි යමක් කිරීමට නිදහසක් නැත. බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම විසින් අනුගමනය කරන්නේ පහත විසින් පනවන ලද කාර්යය පටිපාටිය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් නිකුත් කරන රෙගුලාසි වේ. වර්ෂ 2008 දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම විසින් ශ්‍රමිකයන් 530 ක් බඳවාගෙන ඇත (ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, 2009). එහි මූල්‍ය ක්‍රියාකාරකම් තුළින් රජයේ මිලියන 3.9 ක මුදලක් බදු අඩුකිරීමට පෙර ලාභය ලෙස 2007 වර්ෂය අවසාන වනවිට උපයාගෙන ඇත. (Sri Lanka Parliament, 2008)

12. නියෝජිත ආයතන මගින් සෞඛ්‍ය සහ ජෛෂ්ණ, අධ්‍යාපන, උසස් අධ්‍යාපන, වෘත්තීය සහ තාක්ෂණ පුහුණු කිරීමේ සහ ධීවර යන අමාත්‍යාංශ සමඟ බඳවා ගැනීම සඳහා සම්බන්ධකම් පවත්වන අතර ([www.slfea.org](http://www.slfea.org)) රැකියා අවස්ථා 1000 ක් පමණ වාර්ෂික ඉලක්කයක් සපුරා ගනී. කෙසේ වෙතත් මුළු පිරිසටම යෑම් වලින් 1% කට අඩු ප්‍රමාණයක් නියෝජනය වන්නේ සීමාසහිත විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම මගින් කරනු ලබන බඳවා ගැනීම් වලිනි. සීමාසහිත විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම විසින් දකුණු කොරියාවට සහ ජපානයට එම රටවල ඇති නියෝජිත ආයතන සමඟ ගිවිසුම් අත්සන් කොට පුහුණුවන්නන් යැවූ අතර මෙම ක්‍රියාදාමය දකුණු කොරියාව විසින් වෙනස් කොට රැකියා බලපත්‍ර ක්‍රමයක් හඳුන්වා දී ඒ හරහා බඳවා ගැනීම් සිදුකරයි. සීමාසහිත විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම විසින් දකුණු කොරියාවට යැවෙන ශ්‍රමිකයන් හා සම්බන්ධ වන එකම අවස්ථාව වන්නේ එම ශ්‍රමිකයන් සඳහා සංක්‍රමණයට පෙර පවත්වනු ලබන දින 12 ක අනිවාර්ය පුහුණුවේදී පමණක් වන අතර, මෙය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඔවුන් හට කොන්ත්‍රාත් පදනම මත ලබාදී ඇත.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ හසුරුවන ආයතනය ලෙසත් විදෙස් රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් ලෙසත් ක්‍රියාත්මක වීම බැඳියාවන් අතර ගැටුමකට හේතු විය හැකිය. දකුණු කොරියාවට යැවීම සඳහා සිදුකරන බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයේදී මෙන් සිදුවන දූෂණයන් පිළිබඳ මහජන මතයක් ද ඇතිවිය හැක. උදාහරණයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගම විසින් පනත මගින් නිර්දේශිත මුදලට වඩා වැඩි මුදලක් ගෙවීම් ලෙස අයකරගන්නා අතර අමාත්‍යවරයෙකුගේ ඡන්ද කොට්ඨාශයකින් පැමිණෙන අයදුම්කරුවන් හට විශේෂත්වයක් ලබාදෙයි. වාර්තාවන ආකාරයට කොතරම් කාර්ය පටිපාටීන් හඳුන්වාදී තිබුණද බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය තුළ දේශපාලන මැදිහත්වීම් දක්නට ලැබේ.<sup>13</sup>

ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගමෙහි සේවකයන් ද දේශපාලන මැදිහත්වීම් සහ දූෂණයන් සම්බන්ධයෙන් චෝදනා සිදුකර ඇත (Wijewardena R. 2009, Sunday Times 2009).

**ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගමට එරෙහිව නැගෙන දූෂණ චෝදනා**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගමේ සේවකයන් 12 දෙනෙකුගේ සේවය අත්හිටුවීමට එරෙහිව ගොනුකරන ලද මූලික මිනිස් අයිතිවාසිකම් පෙත්සම මගින්ද නොයෙකුත් විෂමාචාරයන් පිළිබඳ සඳහන් කෙරුණි. මෙම සේවකයන් විසින් විෂයභාර ඇමතිවරයාට සහ තවත් කිහිපදෙනෙකුට එරෙහිව චෝදනා කරන්නේ ඔවුන් සීමාසහිත විදේශ රැකියා නියෝජිත (පෞද්ගලික) සමාගමෙහි මුදල් අනිසි ලෙස භාවිතා කරන බවයි (Wijewardena, R., 2009; Sunday Times, 2009). කෙසේ වෙතත් ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ අදහස වූයේ නඩු කටයුත්තක් පවත්වාගෙන යාම සඳහා තරම් කරුණු ගොනුකිරීමට පෙත්සම්කරුවන් අපොහොසත් වී ඇති බවයි. එම නිසා ඒ සඳහා අවසර නොලැබුණි. මෙම පෙත්සම්කරුවන් අල්ලස් හෝ දූෂණ විමර්ශන කොමිසමට ද මෙම විෂමාචාරයන් පිළිබඳව පැමිණිලි කර ඇත. මෙම පැමිණිල්ල ගැන සඳහන් කරමින් ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය ප්‍රකාශ කර සිටියේ අල්ලස් කොමිසම මේ පිළිබඳව සුදුසු ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන එම විමර්ශන වල ප්‍රගතිය අදාල පැමිණිලිකරුවන්ට දැන්වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන බවයි. (SC/FR No. 660/09 SCM 09.10.2009)

**4.3 බලපත්‍රලාභී බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන**

පිටරට රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම් ශ්‍රී ලංකාව තුළ සිදු කළ හැක්කේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් නිකුත් කළ බලපත්‍රයක් ලබාගැනීමෙන් පමණි. බඳවා ගන්නන්

13. අතිවෘද්ධිදායකයින්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා

සඳහා වන රෙගුලාසි මගින් වංචාව සහ දූෂණය නැති කිරීම, සේවකයන්ට වැයවන බඳවා ගැනීමේ වියදම අවම කිරීම සහ ඔවුන්ට ගමනාන්තයේ දී ආරක්ෂාව ලබාදීම වැනි දෑ බලාපොරොත්තු වේ.

තොන්දේසි කීපයකට එකඟවීම මගින් ඕනෑම පුද්ගලයකුට හෝ සමාගමකට මෙම බලපත්‍රය ලබාගත හැක.<sup>14</sup> බලපත්‍රය ලබාගැනීමට බලාපොරොත්තු වන පුද්ගලයා ශ්‍රී ලාංකිකයෙකු විය යුතු අතර එය සමාගමක් නම්, එහි බහුතර කොටස් ප්‍රමාණය ශ්‍රී ලංකාව තුළ තිබිය යුතුවේ. නියෝජිත ආයතනය භාරව සිටින පුද්ගලයාට හොඳ කීර්තිනාමයක් තිබිය යුතු අතර නියෝජිත ආයතනය පවත්වා ගෙන යාම සඳහා සුදුසු ස්ථානයක් ද නිර්දේශිත ගෙවීම් ද කළ යුතුය. තවද ව්‍යාපාරය සාධාරණ ලෙස පවත්වාගෙන යාම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සමඟ ගිවිසුමක් ඇතිකර ගත යුතුය.<sup>15</sup> එසේම සිදුවිය හැකි ගෙවීම් පියවා ගැනීම සඳහා රු. 750,000 ක් වටිනා බැංකු සුරැකුම්පතක් ද ඉදිරිපත් කළ යුතුය. 2009 ඔක්තෝම්බර් මාසයේ පමණ සිට දැනට ක්‍රියාත්මක බලපත්‍රලාභීන් සඳහා නව බලපත්‍රයක් නිකුත් නොකරේ.<sup>16</sup> අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවයක් වූ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයෙහි සාමාජිකත්වය ලබාගැනීම 2009 අංක 56 දරණ ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ සේවා කාර්යාංශ (සංශෝධන) පනත මගින් ඉවත් කර තිබේ.

සංක්‍රමණිකයන් විසින් මුහුණදිය හැකි අවධානම සලකා බැලීමේදී නියෝජිත ආයතන වල සුපිළිපත්තාවය සහතික කරවීම සඳහා අවශ්‍ය බලපත්‍ර ලබාගැනීමේදී මෙම තොන්දේසි ප්‍රමාණවත් නොවන බව පෙනේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනතේ 2009 සංශෝධනයට අනුව අයදුම්කරුවන් සඳහා බලපත්‍ර කිහිපයක් බැගින් ලබාදී ඇති බව පෙනේ. වර්ෂ 2009 බලපත්‍ර ලබාදීමේ කාර්යය පටිපාටියේදී ප්‍රමාණයන් සලකා බැලීමේදී අනෙකුත් ව්‍යාපාරික ස්ථානයන් පිළිබඳ බලය පවරා ඇති රාජ්‍ය ආයතන වල ලියාපදිංචි වීම අවශ්‍ය නොවේ. 2008 වර්ෂය තුළදී ශ්‍රමිකයන් 100 දෙනෙකුට වඩා බඳවාගෙන ඇති බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන 321 ක් අතුරින් සමාගම් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කළ සීමාසහිත වගකීමක් සහිත සමාගම් වූයේ 121 ක් පමණි. අනෙක් ආයතන තනි පුද්ගල ව්‍යාපාර හෝ හවුල්කාර සමාගම් වන අතර ඔවුන් දැඩි මූල්‍යමය වගකීමකින් නොබැඳේ. එබැවින් මෙම දුර්වලතාවය වංචාව සහ දූෂණයට දොරකඩුළු වීවර කරයි.

මීට අමතරව පනත සම්මත වීමට පෙර 1980 වර්ෂය අවසාන කාලය වන විට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් බලපත්‍ර 558 ක් ලබාදී තිබූ නමුත් කම්කරුවන් ස්ථානගත කිරීම, ව්‍යාපාරික හැකියාවන්, ව්‍යාපාරික කළමනාකරණය හෝ මූල්‍යමය ස්ථායීතාවය පිළිබඳ අවම අධ්‍යාපන සුදුසුකමක් හෝ අත්දැකීම් මේ යටතේ අවශ්‍ය නොවූ බව දැක්වේ. (De Soysa, 2009)

14. 1985 අංක 21 දරණ පනතේ 27 වන වගන්තිය  
15. 27 සහ 28 (ආ) යන වගන්තිය  
16. 2009 අංක 56 දරණ පනතේ 3 (ආ) 2 වගන්තිය

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව නියෝජිත ආයතන අතුරින් 70% ක් පමණ පාලනය වන්නේ හෝ අයත් වන්නේ පැරණි සංක්‍රමණිකයන්ට සහ අතරමැදියන්ට වන අතර ඔවුන්ට ව්‍යාපාර කළමනාකරණය පිළිබඳව සහ ව්‍යාපාරික කුසලතාවය හෝ සන්නිවේදනයේ මූලික හැකියාවන් නොමැත. කාර්යාලය පාවිච්චිය සඳහා සියළු බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන විසින් පරිගණකයක් තබාගත යුතු වුවද ඇතැම් පුද්ගලයින්ට පරිගණක පිළිබඳ මූලික තාක්ෂණික දැනුමක් හෝ නැත. මෙවැනි ලක්ෂණ ද බලපත්‍රකරුවන් පිළිබඳ වැරදි විනයක් ඇතිවීමට හේතු වේ.

බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය ආරම්භ වන්නේ විදේශ නියෝජිත ආයතන මගින් රැකියා ඇණවුම් අදාල ශ්‍රී ලාංකීය තානාපති කාර්යාලයට යොමු කිරීමත් සමගය. ඉන්පසු තානාපති කාර්යාලය විසින් අදාල ඇණවුම් විමසා බලා අනුමත කරනු ලැබේ. මෙම රැකියා ඇණවුම් ඉන්පසුව ශ්‍රී ලාංකික රැකියා නියෝජිත ආයතනය තුනකට නොඅඩු ප්‍රමාණයකට යැවෙන අතර ඔවුන් විසින් අනතුරුව බඳවා ගැනීමේ සම්බන්ධ ක්‍රියාකාරකම් ආරම්භ කරයි.

**නියෝජිත ආයතනයක් මගින් ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේදී ගනු ලබන පියවර**

01. නියෝජිත ආයතනයක් විසින් තම විදේශ සහායකයකුගෙන් යම් රැකියා ඇණවුමක් ලැබුණ විට පළමුවෙන්ම පවතින ඇඛණික පිරවීම් සඳහා අවශ්‍යය අයදුම්කරුවන් බඳවා ගැනීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් අවසර ලබාගනී.
02. ඉන්පසුව දැන්වීම්, පළකරමින් අතරමැදියන් මගින් සහ වාචික දැනුම්දීම් හරහා ශ්‍රමිකයන් සොයා ගන්නා අතර ඔවුන්ව සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ලක් කෙරේ. සුදුසුකම් මත තෝරාගත් ස්වාධීන ආයතන මගින් (ඔවුන්ගෙන් කරන ලද ඉල්ලීමට අනුව) තරග විභාග පවත්වන අතර සහතිකපත්ද ලබාදෙයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි අවසරය නොමැතිව රැකියා පිළිබඳව දැන්වීම් පළකිරීමට නියෝජිත ආයතන වලට අවසර නැති අතර රැකියා ඇඛණික පිළිබඳව ජනතාව දැනුම් වත් කිරීම සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ප්‍රකාශිත අනුමැතිය (පළමු අනුමැතිය) නොමැති පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීමද කළ නොහැක. මුද්‍රණකරුවන් වෙත වචා ඇති දැන්වීම් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් අනුමත කොට ඇති ඒවාද යන්න මුද්‍රණකරු විසින් සොයා බැලිය යුතුය.
03. යම් ශ්‍රමිකයෙකු තෝරාගතහොත් නියෝජිත ආයතනය විසින් ඔහුගේ විදේශගමන් බලපත්‍රය ඉල්ලා සිටිනු ඇත. අදාල ශ්‍රමිකයාට විදේශ ගමන් බලපත්‍රයක් නොමැති නම් එය ලබාගන්නා ලෙස ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ. නැතිනම් ගාස්තුවකට යටත්ව එය ලබාදීමට නියෝජිත ආයතනය පොරොන්දු වේ.
04. අවශ්‍යය වූ විටකදී ශ්‍රමිකයා අනිවාර්ය පුහුණු කාලයකට යටත් වීමට සිදුවේ.
05. ඔහු/ඇය විසින් අනුමත ගෙවීම නියෝජිත ආයතනයට ලබාදීම සිදුවේ.
06. ඔහු හෝ ඇයගේ ශාරීරික සහ මානසික යෝග්‍යතාවය පෙන්වීම සඳහා ශ්‍රමිකයා වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට මුහුණ දිය යුතු වේ.

**උප නියෝජිත ආයතන**

නියෝජිත ආයතන අතරින් පමණක් පිට පළාත් වල අනුශාඛා කාර්යාල පවත්වාගෙන යන්නේ ඉතාම සුළු ප්‍රමාණයක් පමණි. එමගින් දූෂණ වැඩිවීමේ අවධානමක් ඇතිකර තිබේ. නියෝජිත ආයතන අතුරින් සියයට හැටක් කොළඹ ප්‍රදේශයේ පිහිටා ඇති අතර සියයට දොළහක් කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයේ ද, සියයට හතක් ගම්පහ දිස්ත්‍රික්කයේ ද පිහිටා ඇත (SLBFE, 2009). මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සියළුම නියෝජිත ආයතන පාහේ පිටරට රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයන් සොයා ගැනීම තරැවිකරුවන් හෝ අතරමැදියන් මගින් සිදු කරයි. සමහර නියෝජිත ආයතන දැන්වීම් ප්‍රචාරණය මගින් අතරමැදියන් බඳවා ගනු ලබන අතර ඔවුන් පිළිබඳ වාර්තාවක් තබාගනී. නමුත් අනෙක් අතරමැදියන් සමඟ ඇත්තේ වෘත්තීමය සබඳතාවයකි. සමහර අවස්ථාවලදී එක් බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනයකට අතරමැදියන් 50 පමණ සිටින අතර ඔවුන් ශ්‍රමිකයන් සොයා ගැනීමට හවුල් වේ. බලපත්‍රලාභී හා බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතන වෙනුවෙන් සේවය කරන 10,000 ත් 20,000 ත් අතර ඇස්තමේන්තුගත අතරමැදියන් (Martin 2008) ප්‍රමාණයක් රටකුළු සිටින බව විශ්වාස කෙරෙන අතර ඔවුන් නියෝජිත ආයතන සහ රැකියා අපේක්ෂිතයින් සම්බන්ධ කරන මාර්ගයක් ලෙස කටයුතු කරයි. ඔවුන් ගම්මාන වලට ගොස් විශේෂයෙන්ම එහි සිටින රැකියා විරහිත පුද්ගලයින්ට විදෙස් රැකියාවක නිරතවීම සඳහා උනන්දු කරයි .

අතරමැදියන් විසින් බඳවා ගනු ලබන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ප්‍රමාණය පිළිබඳව තොරතුරු නොමැත්තේ ඔවුන්ට බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය තුළ කිසිදු රාජ්‍ය මට්ටමේ පිළිගැනීමක් නොමැති නිසාය. අපගේ සමීක්ෂණයට ප්‍රතිචාර දක්වන්නන්ගෙන් 17% ක් එතෙර රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය කිරීමට මෙවැනි අතරමැදියන් යොදාගෙන හෝ යොදාගනිමින් සිටී.

විශේෂයෙන්ම කිසිදු අත්දැකීමක් නැති ඇතැම් විට තම ගම්මානයෙන් පිටතට යෑම පිළිබඳව හෝ අත්දැකීමක් නොමැති සහ කාර්ය පටිපාටීන් පිළිබඳ කිසිදු දැනීමක් නැති රැකියා අපේක්ෂිතයින් හට අතරමැදියන් මඟින් උපකාරයක් ලෙස පෙනෙනු ඇත. අතරමැදියා විසින් සියළු ලිපිලේඛන පිළියෙල කරනු ලබන අතර ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සහ නියෝජිත ආයතන හමුවී අනාගත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ඔවුන්ගේ ගිවිසුම් අස්සන් කිරීම සඳහා කැඳවා ගෙන යනු ලැබේ.<sup>17</sup> ඒ අනුව අතරමැදියා යනු මහජනතාවට ඉතා සමීප පුද්ගලයකු වන අතර, ඔහු ඉතා වැදගත් කාර්යය භාරයක් ඉටුකරනු ලබයි (Gamburd, 2002).

කෙසේ වෙතත් අතරමැදියන්ගේ ක්‍රියා කලාපයට සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී කිසිදු නිල භූමිකාවක් හිමි නොවන අතර ඔවුන් කිසිදු පරිපාලනමය ආයතනයකට වගකියනු නොලැබේ.<sup>18</sup> නෛතික ප්‍රතිපාදන වලට අනුව අතරමැදියකුගේ සේවය ලබාගත හැකි වුවද නියෝජිත ආයතනය

17. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පැවති කාර්ය පටිපාටිය වෙනස් කරන තෙක් ගිවිසුම් අත්සන් කරනු ලැබූයේ අතරමැදියා විසිනි. නමුත් දැන් අපේක්ෂිත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයා කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙකු ඉදිරිපිටදී එය අත්සන් කළ යුතුය.  
18. අතිවෘද්ධිපායකයින්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට අනුව බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන හරහා සියළු අතරමැදියන් ලියාපදිංචි කරවන මෙන් සංක්‍රමණය සඳහා වන පාර්ලිමේන්තු තේරුම් කමිටුව බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය විසින් නිර්දේශ කර ඇත.



ඔවුන්ගේ ක්‍රියාවන් වලට වගකිවයුතු වේ.<sup>19</sup> ඒ අනුව අතරමැදියන්ගේ සේවය ලබාගනීමේදී දූෂණ පිළිබඳ අවධානමක් ඇතිවන්නේ එම ක්‍රියාපටිපාටිය නීතිවිරෝධී නිසා නොව එම අතරමැදියන් විසින් යම් වරදක් සිදුකල කල්හි එහි වගකීම බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන විසින් ධාරනොගැනීම හේතුවෙනි.

**අතරමැදියන් ලෙස බඳවා ගැනීම**

කිහිපවතාවක් සංක්‍රමණය කළ ශ්‍රමිකයකු වූ මුනිදාස, අතරමැදියන් බඳවා ගැනීම සඳහා ට්‍රාන්ස් ගල්ව් නියෝජිත ආයතනය විසින් පළකරන ලද දැන්වීමකට අයදුම්පත් ඉදිරිපත් කර එම ආයතනයට බැඳී වසර 10 කට අධික කාලයක් සේවය කළ අතර රු. 900,000 ක පමණ මුදලක් වාර්ෂිකව උපයනු ලැබීය. ඔහුට අනුව උක්ත නියෝජිත ආයතනයට ශ්‍රමිකයන් සැපයූ අතරමැදියන් 400 කට අධික ප්‍රමාණයක් විය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය දක්වන පරිදි එය විශාල මට්ටමේ නියෝජිත ආයතනයන් අතුරින් එකක් වූ අතර 2007 වර්ෂයේදී රැකියා අවස්ථාවන් 2175 ක් උපයා දී ඇත.

ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය මගින් අතරමැදියන් හරහා සිදුකරන බඳවා ගැනීම් වල ඇති අවදානම් පෙන්වා දී ඇත (Sri Lanka Ministry of Foreign Employment Promotin and Welfare, 2009). ඒවා අතර නියෝජිත ආයතන වලින් ලැබෙන කොමිස් මුදලට අමතරව ශ්‍රමිකයන්ගෙන් මුදල් අයකර ගැනීම, ශ්‍රමිකයන් විසින් කරන ලද ගෙවීම් සඳහා රිසිට්පත් ලබානොදීම සහ යැවීමට බලාපොරොත්තු වන රට, සේවා ස්ථානය, රැකියාවේ ස්වභාවය සහ රැකියා කොන්දේසි හා සම්බන්ධ කරුණු වසන් කිරීම තුළින් ශ්‍රමිකයා රැවටීම වැනි කරුණු සිදුවේ.

අතරමැදියන්ගේ කාර්යභාරය ඉතා සිත් ගන්නා සුළු එකක් වී ඇත්තේ ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයන්ට ඇති ඉතා ඉහළ ඉල්ලීම සහ ශ්‍රමිකයන් සපයාදීමට හැකිවීම තුළින් ලබන ඉතා විශාල කොමිස් මුදල් ද නිසාය. බඳවා ගන්නා ලද සෑම ගෘහ සේවකයකු වෙනුවෙන්ම බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන විසින් අතරමැදියන් හට කොමිස් මුදලක් ගෙවනු ලැබේ. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය<sup>20</sup> විසින් 2008 වර්ෂයේදී තම සාමාජිකයන් ආරක්ෂා කරනු වස් එක් ගෘහසේවකයකු බඳවා ගැනීමේදී අතරමැදියෙකුට ගෙවිය යුතු කොමිස් මුදල රු. 30,000 කට සීමා කරන ලදී. අනෙකුත් සේවකයන් සඳහා වන ගෙවීම් විවිධ වේ.<sup>21</sup> වංක නියෝජිත ආයතන විසින් නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම් සඳහා ද අතරමැදියන් යොදාගනී (Berenger and Kirinde, 2008).

19. නීතියට අනුව පහත දැක්වෙන කොන්දේසිවලට යටත්ව අතරමැදියෙකුට නියෝජිත ආයතන සඳහා වැඩකල හැක. (i) නියෝජිතයන්ගේ අතිකරුණු ලබන අවස්ථාවේදී නියෝජිතයා ඔහුගේ අධිකාරිය බෙදා හැරීමට අදහස් කරන බව ප්‍රධානියා දන්නා විට සිය ප්‍රධානියා එයට විරුද්ධ නොවන විට (ii) නියෝජිතයා තම අධිකාරිය බෙදා හැරීම කළ බවට උපකල්පනය කළ හැකි හේතු ඇතිවිට (iii) නියෝජිතයාගේ අධිකාරිය අනෙක් පුද්ගලයන්ගේ සහයෝගය ඇතිව ක්‍රියාකිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන විට (iv) බෙදා හරින ලද අධිකාරිය රහස්‍යගත හෝ අභිමතානුසාරී නොවන විට. අතරමැදියා විසින් කරනු ලබන පැහැර හැරීම් සම්බන්ධයෙන් නියෝජිත ආයතන වගකිවයුතු වේ. සාමාන්‍යයෙන් අතරමැදියා නියෝජිතයාට වගකිවයුතු අතර (ප්‍රධානියාට නොවේ) නියෝජිතයා අනෙක් අතට ප්‍රධානියාට වගකිවයුතු වේ. (මානව හිමිකම් කොමිෂන්, 2005)

20. 2008 අගෝස්තු 09 වන දින දරණ අංක 2008/ALFEA/03 දරන යෝජනා සම්මුතිය

21. සාමාජිකයන්ගේ පිටුවට ඇතුළුවිය හැක්කේ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයේ සාමාජිකයන්ට පමණක් වුවත් සමීක්ෂකට ඒ සඳහා

අතරමැදියන් විසින් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයේ කොමිස් මුදල් නියෝජිත ආයතන වලින් උපයාගන්නා අතරම ඔවුන් මුදල්, භාණ්ඩ හෝ විවිධ උපකාරයන් සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් බලෙන් ලබාගන්නා බවටද චෝදනා නැගේ. මෙම සමීක්ෂණය සොයා දැනගත් පරිදි උතුරු මැද පළාතේ සිටින අතරමැදියන් වෙළඳ මිලට වඩා අඩු මිලට අපේක්ෂිත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වී තොග මිලදී ගන්නා බව වාර්තා වේ.

මෘතක සිට බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය විසින් වැරදි සිදුකරන අතරමැදියන් අපලේඛනගත කරන අතර වාර්තාවන ආකාරයට එහි සාමාජිකයන් විසින් අතරමැදියන්ට ගෙවිය යුතු කොමිස් මුදල් සම්බන්ධයෙන් ද ක්‍රියාමාර්ග ගනී. වගකීම් රහිත සහ දූෂිත අතරමැදියන් විසින් ඇතිකරනු ලබන අපයෝජන සහ දූෂණ පිළිබඳ අවධානය අවම කිරීම සඳහා අදාළ පාර්ශවයන් වඩාත් දැඩි පියවර ගත යුතු වේ.

**අතරමැදියන් මගින් රැවටීමට ලක්වීම**

පිටරට යෑමට සැලසුම්කරමින් සිටි සමන්ට මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ අඹැතැන්න කළුතොට දී අතරමැදියෙකු දැන හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. එම අතරමැදියා විසින් ඔහුට පොරොන්දු වූයේ ඔහු විසින් විදේශ ගමන් බලපත්‍රයට සහ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට රුපියල් 10,000 ක් ගෙවුවහොත් ඔහුට මාස 03 ක් ඇතුලත ධුබායි හි රැකියාවක් සොයාදෙන බවයි. අතරමැදියාගේ ගාස්තුව රු. 75,000 ක් විය. සමන්ත විසින් අත්තිකාරම් මුදලක් ලෙස රු. 15,000 ක් 2007 වසරේදී ගෙවන ලද නමුත් ඔහුට රැකියාවක් නොලැබුණ අතර අදාළ අතරමැදියාද රටහැර ගොස් ඇත.

**දෙවනවරටද අවාසනාවන්ත වී...**

තුෂාර දෙවරක් පිටරට යෑමට උත්සාහ කළද අසාර්ථක විය. පළමුවර ඔහු අතරමැදියකු වන කුමාර මුණගැසී ඔහුට රු. 250,000 ක මුදලක් ඉතාලියට යෑමට සඳහා ලබාදෙන ලද අතර ඒ වන විටත් ඔහු එවැනි සංක්‍රමණයන් නීති විරෝධී බව දැන සිට ඇත. කුමාර වෙනත් ප්‍රදේශයේ ධීවර ව්‍යාපාරයෙහි ද යෙදුනු අතර ඔහු විසින් තම ධීවර බෝට්ටු යොදාගෙන ශ්‍රමිකයන් ඉතාලියට ප්‍රවාහනය කළ අතර මෙකී අවස්ථාවේදී 14 දෙනෙකු මෙලෙස රැගෙන යාමට සැලසුම් කරන ලදී. ඔවුන් දිනක් රාත්‍රියෙහි පිටත් වීමට දියඹට ගියද මාර්ගෝපදේශක බෝට්ටුවෙන් ලද සංඥාවක් හේතුවෙන් නැවත වෙරළට පැමිණීමට සිදුවිය. මුදල් නැවත ලබාගැනීම සඳහා තුෂාර විසින් දරන ලද උත්සාහයන් නිශ්චල වූ අතර ඔහු සතුව කරුණු කාරනා ඔප්පු කිරීමට කිසිදු ලේඛනයක් ද නැත. ඉතාලියට එලෙස සංක්‍රමණය වීම නීති විරෝධී වේ. ඔහු පවසන්නේ "අප මෙවැනි ක්‍රම භාවිතා කරන්නේ ඉතාලියේ චේතනයන් ඉතා ඉහල මට්ටමක පැවතුනද එහි යාමට නීත්‍යානුකූල ක්‍රමයක් නොමැති නිසා" බවයි.

#### 4.4 එතෙර රටවල සිටින ශ්‍රී ලාංකිකයන් බඳවා ගන්නන්

ශ්‍රී ලාංකික රැකියා අපේක්ෂිතයන්ට රැකියාවන් සොයාදීම සඳහා එතෙර රටවල සිටින බඳවා ගන්නන් සමඟ දේශීය බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන කටයුතු කරයි. සිංගප්පූරුව, හොංකොං හෝ සයිප්‍රසය මෙන් නොව බොහෝමයක් ශ්‍රී ලාංකිකයන් සංක්‍රමණය කරන මැදපෙරදිග රටවල සිටින බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන විශාල පරාසයක් තුළ දැඩි අධීක්ෂණයකින් තොරව කටයුතු කරයි. කුවේට් හි පිහිටි බොහෝ රැකියා නියෝජිත ආයතන ඒවායේ කුවේට් ජාතික අයිතිකරුවන් වෙනුවෙන් කරගෙන යනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලාංකිකයන් විසිනි (DailyMirror, 2009c). මෑත වසර වලදී සිරියාව, ලෙබනනය සහ ඛනරේනය වැනි සමහර මැද පෙරදිග රටවල් බඳවා ගනු ලබන නියෝජිත ආයතන (Salla Bank, 2007) හැසිරවීම සඳහා නව නීති සංශෝධන හඳුන්වා දුන්නද තවමත් වාර්තාවන විෂමාවාරයන් වල ප්‍රමාණය ඉතා ඉහල අගයක පවතී. (Olwan, 2008)

මෙම විෂමාවාරයන් අතර පළමු මාස දෙක හෝ තුන අතර කාලයේදී ගෘහ සේවකයින්ගේ වැටුප් නොගෙවීම, අඩු වැටුපක් ගෙවීම, (Ellepola, 2008) හාමිපුතාගෙන් සහ ශ්‍රී ලාංකික නියෝජිත ආයතන යන දෙපාර්ශවයෙන්ම ගාස්තුවක් අයකර ගැනීම, චිරටට පැමිණීමේදී ශ්‍රී ලාංකික සමග ගනුදෙනු කිරීම පැහැර හැරීම, ලියාපදිංචිය සහ ශ්‍රී ලාංකික තානාපති කාර්යාලයට රැගෙන නොයාම සහ ශ්‍රී ලංකාවේදී අත්සන් කරන ලද ගිවිසුම වෙනත් කොන්දේසි සහිත ගිවිසුමකට මාරුකිරීම (SLBFE, 2009, Samath, 2008b) වැනි දෑ සිදුවේ. මෙම සමීක්ෂණය විසින් සොයා දැනගත් ආකාරයට බොහෝ අවස්ථාවලදී සේවා ගිවිසුම් ඇත්තේ (ශ්‍රී ලාංකිකයාට තේරුම් ගැනීමට නොහැකි) අරාබි, ශ්‍රී ලාංකික හෝ ඉතාලි වැනි විදේශික භාෂාවලිනි. සමහරක් හාමිපුතුවන් ද ශ්‍රී ලාංකිකයන් මුලාකිරීමේ ජාවාරමට හවුල් වේ. උදාහරණයක් ලෙස මැද පෙරදිග රටවල ඇති අනුග්‍රාහකත්ව වැඩපිළිවෙල යටතේ විදේශිකයන් සේවයෙහි යොදවන අතර<sup>22</sup> මෙම ක්‍රමය හාමිපුතුවන්ට නොයෙක් විෂමාවාරයන්හි යෙදීමට අවස්ථාවක් සලසා දෙනු ලබයි (Attiya, 1990). කෙසේ වෙතත් ඛනරේනය වැනි රටවල් මෙම ක්‍රමය තහනම් කිරීමට යන බව වාර්තා වේ (Bahrain Centre for Human Rights, 2009). සමහරක් හාමිපුතුවන් "වීසා ගමන් බලපත් වෙළෙන්දන්" වන අතර ඔවුන්ට ගෘහ උපස්ථායකයින්, ආරක්ෂක නිලධාරීන්, උයන් පල්ලන් වැනි අය බඳවා ගැනීම සඳහා විදේශ ගමන් බලපත්‍ර අටක් පමණ ලබා ගැනීමට ඉල්ලුම් කළ හැකි අතර ඔවුන්ට අවශ්‍යය ප්‍රමාණය සේවයෙහි යොදවා ඉතිරිය විකුණා දැමීමට ද හැකිය. (Migratin News, 2008)

බොහෝ මැද පෙරදිග රටවල මෙන්ම සිංගප්පූරුවේද හාමිපුතුවන් විසින් ඔවුන් විසින් බඳවා ගනු ලබන සංක්‍රමණික ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර, වීසා බලපත්‍ර සහ ගමන් ගාස්තු සඳහා ගෙවීම් සිදුකළ යුතුය. එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ නීතියට අනුව නියෝජිත ආයතනවලට ගාස්තු අයකරගත හැක්කේ හාමිපුතුවන්ගෙන් පමණක් වන අතර සේවකයන්ගෙන් බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු අයකිරීම තහනම් කර ඇත. නමුත් මෙම නීති දැඩි ලෙස ක්‍රියාත්මක කර නැත. සෞදි අරාබියේ

22. අනුග්‍රාහක ක්‍රමය යනු විදේශගත ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට සත්කාරක රටට ඇතුළුවීමට, සේවය කිරීමට සහ ඉන් පිටවීමට හැක්කේ අනුග්‍රාහකයාගේ අනුමැතිය හෝ අනුග්‍රහය ඇතිව පමණි. කෙසේ වෙතත් මෙම ක්‍රමය අවලංගු කිරීමට මැද පෙරදිග රටවල් සලකා බලමින් සිටී.

සහ කුවේට්හි වෙසෙන බොහෝ බඳවා ගන්නන් නාමිපුතුන් විසින් ගෙවිය යුතු ගාස්තුව අයකර නොගන්නා අතර දේශීය නියෝජිත ආයතන විසින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් එම ගමන් සහ අනෙකුත් වියදම් අයකරගනී (Migratin News, 2008). 2009 වර්ෂයේ Human Rights Watch වාර්තාව දක්වන පරිදි ශ්‍රමිකයන්ව සුරාකන බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන වල සදාචාරාත්මක නොවන ක්‍රියාවන් හැසිරවීමට සිංගප්පූරු රජය අසමත් වී ඇත.

ශ්‍රමිකයන් මෙන්ම නියෝජිත ආයතනද සුරැකීමේ ක්‍රියාමාර්ගයක් ලෙස තානාපති කාර්යාල,(DailyMirror, 2008) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය<sup>23</sup> සහ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය<sup>24</sup> එක්ව එතෙර රටවල පිහිටි ඇතැම් නියෝජිත ආයතන අපලේඛනගත කර ඇත. ස්ත්‍රී දූෂණය, පඩි නොගෙවීම, අපයෝජනය සහ ගිවිසුම්ගත වගකීම් වලට පිටුපෑම මගින් ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ට නොසලකා හැරීම සම්බන්ධයෙන් "මැදපෙරදිග උනුග්‍රාහකයන්ගේ පිලිබඳ ලැයිස්තුවක් ද සකසා ඇත."<sup>25</sup> පෙර සඳහන් කල ආකාරයටම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට ඇතිවිය හැකි දූෂණ අවධානම ඉතා දැඩි ලෙස අවම කළ හැකි මෙම තොරතුරු මහජනතාවට ලබාදිය නොහැකි වීම ඉතා කනගාටුදායක තත්වයකි.

**4.5 බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය**

සංක්‍රමණයන් පාලනය කිරීමේදී ප්‍රධාන භූමිකාවක් රඟපාන මෙම ආයතනය නීත්‍යානුකූලව ගොඩනගන ලද්දක් වන අතර 2009 ඔක්තෝම්බර් මස පනත සංශෝදනය කරන තෙක් සියළු බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන එහි සාමාජිකත්වය ලැබීම අනිවාර්ය විය. එය පිහිටුවනු ලැබුයේ පාරදෘශ්‍යභාවය සහතික කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට සහාය දීමටත් එහි සාමාජිකයන් සදාචාරාත්මක සහ අවංකතාවයෙන් යුතුව වෘත්තීයමය නිපුණතාවයකින් යුතුව කටයුතු කිරීමට සැලැස්වීමක් සඳහාය. ප්‍රධාන පනතේ ප්‍රතිපාදන මගින් බලාත්මක වූ ස්වාධීන ආයතනයක් වූ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි උපදේශක මට්ටමේ තනතුර දරණ අතර එහි සාමාජිකයන්ගේ සදාචාරාත්මක හැසිරීම ද සහතික කරයි.

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය පාලනය වන්නේ විධායක කමිටුවකිනි. එය සභාපති, උප සභාපති, ලේකම්, උප ලේකම් සහ භාණ්ඩාගාරික යන තනතුරු වලින් සමන්විත වන අතර වසරක ධුර කාලයක් සහිත වේ.<sup>26</sup>

---

23. සදාචාරාත්මක පරිචයන්ට අනුගත නොවන විදේශීය රටවල සේවා යෝජකයන්, විදේශීය බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතයන්, දේශීය අතරමැදියන්, සේවකයන් සහ බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයේ සාමාජිකයන් සහ හෝ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පනවන ලද කොන්දේසි උල්ලංචනය කරන අතර, ඔවුහු බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය සමග අනුගත වීමට අසමත් වෙති.

24. විදේශීය නියෝජිත ආයතනයන් ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමට ඉඩ නොදේ.

25. [www.alfea.org](http://www.alfea.org) [www.alfea.org/blacklist.php](http://www.alfea.org/blacklist.php)

26. 1985 පනතේ 56 වගන්තිය සහ 1994 සංශෝධන පනතේ 6 වන වගන්තිය

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයෙහි කාර්යයන් නම්,

- බලපත්‍රලාභීන් අතර ඇතිවන ගැටළු සහ මතභේද දුරලීම
- ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත සේවා නියුක්තිය ප්‍රචාරණය සහ හැසිරවීම පාලනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට නිර්දේශ ලබාදීම.
- ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටතදී, ශ්‍රී ලාංකිකයන් සඳහා රැකියා අවස්ථා ප්‍රචාරණයේදී, උපදෙස් ලබාදීම සහ සහාය ලබාදීම.
- බලපත්‍රලාභීන්ට යහපත් හැසිරීමක් සඳහා වන රීති මාලාවක් (Code of Good Conduct) සැකසීම සහ එහි ක්‍රියාත්මක භාවය සහතික කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියාවන් සඳහා ශ්‍රී ලාංකිකයන් බඳවා ගැනීම සම්බන්ධ ගැටළු වලදී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට සහ ඇමතිවරයාට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම.

1997 වර්ෂයේදී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් රීති මාලාවක් හඳුන්වා දුන් අතර, ඇතුළත් විය යුතු අවම තත්ත්වයන් වමඟින් නිර්දේශ කර ඇත. ඒවා නම් නියෝජිත ආයතන බාරව සිටින පුද්ගලයන්ගේ සුදුසුකම්, සේවාදායකයා මත පනවන සියළු ගාස්තු පිළිබඳ අනාවරණය කිරීම, බඳවා ගැනීම කරනු ලැබීමට බලාපොරොත්තු වන රැකියාව සම්බන්ධ සියළු තොරතුරු ලබා ගැනීම, අනතුරුදායක රැකියා සඳහා දැන දැනම ශ්‍රමිකයන් බඳවා නොගැනීම, රැකියාව සම්බන්ධ නියමයන් හා කොන්දේසි ශ්‍රමිකයාට පහදා දීම, ශ්‍රමිකයාගේ පඩිය අඩු කිරීමෙන් වැළකී සිටීම සහ එහි සාමාජිකයන් විසින් බඳවා ගනු ලැබූ ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධව නාම ලේඛනයක් පවත්වාගෙන යාම සහ කාර්මාන්තය තුළ වෘත්තීමය නිපුණතාවය පවත්වා ගැනීම වේ (ILO, 1997).

කෙසේ වෙතත් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය වර්ෂ 23 ක කාලයක් පුරා ක්‍රියාත්මකව පැවතුන ද අවාසනාවන්ත ලෙස ඔවුන් විසින් පිළියෙල කළ යහපත් හැසිරීමක් සඳහා වන රීති මාලාව ක්‍රියාත්මක කිරීමට නොහැකි වී ඇත. සමහර බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන අවංකතාවයෙන් සහ වෘත්තීය නිපුණතාවයකින් කටයුතු කර ඇති නමුදු සමහරක් ආයතන විසින් මෙම රීති මාලාව කඩකිරීම පමණක් නොව පහතේ ප්‍රතිපාදනවලට විරුද්ධවද කටයුතු කර ඇත. උදාහරණයක් ලෙස බාලවයස්කාර දැරියන් බඳවා ගැනීම වැනි බරපතල ගැටළු දැක්විය හැකිය. (Sri Lanka News First, 2008 & Divaina, 2009). අභිවෘද්ධිදායකයින් සමඟ පැවති සම්මුඛ සාකච්ඡා වලදී හෙළිවූ ආකාරයට සමහර නියෝජිත ආයතන බඳවා ගනු ලැබූ සියළුම ශ්‍රමිකයන්ව සම්මුඛ සාකච්ඡාවට බදුන් නොකරන අතර රැකියා කොන්දේසි හෝ අපේක්ෂිත සංක්‍රමණිකයන් විසින් දැරිය යුතු වියදම් පිළිබඳව හෝ පැහැදිලි නොකරයි. මෙය සාධාරණත්වයේ මූලධර්මයට ද විරුද්ධ වේ. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට තම සාමාජිකයන් විසින් සිදුකරන විෂමචාරයන් වැළැක්වීමට තවමත් නොහැකි වී ඇති අතර අධික ලෙස බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු අයකිරීම සහ විදේශ ප්‍රධානීන් සමඟ එක්ව ශ්‍රමිකයන්ගේ චේතන වංචා කිරීම වැනි කරුණු ඊට ඇතුළත් වේ.

අනෙක් අතට බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය පෙන්වා දෙන්නේ ඊහි මාලාවක් පැවතුන ද තම සාමාජිකයින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනතේ 55(d) වගන්තිය යටතේ අත්හිටුවීම තුළින් හික්මවීමට නොහැකි වී ඇති බවයි. ඔවුන්ට අනුව ඊට හේතුව වන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් බලපත්‍ර අලුත් කිරීමේදී පනතේ ප්‍රතිපාදන සහ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය විසින් පනවන අවශ්‍යතාවයන් පිළිබඳ සැලකීමකින් තොරව කටයුතු කිරීමයි. මෑතකදී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් නිකුත් කළ විධානයකට අනුව බලපත්‍ර අලුත් කිරීමේදී බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයෙහි සාමාජිකත්වය දැරීම අත්‍යවශ්‍යය කරුණක් නොවන බව දැක්වේ. ඔවුන් පවසන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් තම කාර්යයන් යටපත් කර ඇති බවයි.

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය තවදුරටත් ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ කම්මාන්තයට බලපාන නොයෙක් තීරණාත්මක ගැටළු වලදී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඔවුන්ගේ උපදෙස් ලබා නොගන්නා බවයි. උදාහරණයක් වශයෙන් පනත සංශෝධනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් වූ යෝජනා ඔවුන්ට දැනගන්නට ලැබී ඇත්තේ මාධ්‍යය මගිනි.

කිහිප වතාවක්ම බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය විසින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට චරේඛව නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇති අතර ඒ අනුව පෙනී යන්නේ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අතර ඇති සබඳතාවයන් පවුදු වී ඇති බවයි. කෙසේ වෙතත් නොයෙකුත් විෂමාචාරයන් තමන්ගේ සමහරක් සාමාජිකයන් අතින් සිදුවන බව බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය ද පිළිගනී.

චාර්තාවන ආකාරයට බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයෙහි අභ්‍යන්තර පාලනය පාරදෘශ්‍යභාවයකින් තොර වූවකි. ආසන්න වශයෙන් නියෝජිත ආයතන 700 ක පමණ සාමාජිකත්වය ඇති නමුත් මෙය පුරුෂාධිපත්‍යයට යටත් වූ සංවිධානයකි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් බහුතරය කාන්තාවන් වන අතර, ඔවුන්ගේ අභිවෘද්ධිය ආරක්ෂා කිරීමට එය බැඳී සිටින නමුත් මෙතෙක් එහි කමිටු සාමාජිකයන් ලෙස සේවය කර ඇත්තේ කාන්තාවන් දෙදෙනෙකු පමණි. මෙය ආරම්භ කෙරුණු 1985 වර්ෂයේ පටන් සභාපති තනතුර පුද්ගලයින් පස්දෙනෙකු විසින් හොබවා ඇති අතර, ලේකම් ධුරය පස් දෙනෙකු ද භාණ්ඩාගාරක ධුරය හත්දෙනෙකු ද විසින් හොබවා ඇත. එකම පුද්ගල කණ්ඩායමක් වෙනස් තනතුරු අතර මාරුවෙමින්, වෙනත් පුද්ගලයකු එම තනතුරු සඳහා පත්වීම ඉතා සුක්ෂම ලෙස වළක්වා ඇත. සභාපති වශයෙන් කටයුතු කළ පුද්ගලයා, ලේකම්, භාණ්ඩාගාරක සහ කමිටු සාමාජිකයකු ලෙසද කටයුතු කර ඇත. කෙසේ වෙතත් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය පවසන්නේ

තනතුරු දැරීම සම්බන්ධයෙන් බහුතරය කිසිදු උනන්දුවක් නොදක්වන බවයි. අභ්‍යන්තර අර්බුද හේතුවෙන් සාමාජිකත්වයෙන් කොටසක් කැඩී ගොස් වෙනත් සංවිධානයක් ගොඩනගා ගත්තද එය පසුව විසිරුවා හැර තිබේ. මෙම අභ්‍යන්තර ගැටළු සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සමග පවතින පළමු වූ සබඳතා බඳවා ගැනීම් වලට විශාල බලපෑමක් ඇති කරයි.

කෙසේ වෙතත් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය විසින් ප්‍රායෝගික පියවර කිහිපයක් ගෙන ඇත. වගකීම් පැහැර හැරීමක් සිදුකළ නියෝජිත ආයතන අපලේඛනගත කිරීම ඊට එක් නිදසුනකි. ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයට අපයෝජනයන් නැතිකිරීමේ අරමුණ ඇතිව මෙම ආයතනය කුවේට් හි පිහිටි ශ්‍රී ලාංකික කම්කරු සංවිධාන සමග ද සහයෝගයෙන් කටයුතු කරයි.(Samath, 2008a)

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය විශ්වාස කරන පරිදි තොරතුරු තාක්ෂණ භාවිතය හරහා වැඩි පාරදෘෂ්‍ය බවක් ඇති කිරීමෙන් අතර මැදියන්ගේ අනිසි ක්‍රියා පාලනය කළ හැකිය. මහජනයා සහ සිය සාමාජිකයන් යන දෙපාර්ශවයට තොරතුරු සම්පාදනය මගින් සහ එකිනෙකට සම්බන්ධ සාමාජික නියෝජිත ආයතන සමග සම්බන්ධ වීම මගින් මෙම ඉලක්කය සපුරා ගැනීම සඳහා ඔවුන් කටයුතු කරමින් සිටී. අඩුලුහුඬුකම් මධ්‍යයේ වුවද ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය මගින් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය හඳුන්වන්නේ "පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන සහ ඔවුන්ගේ දායකත්වය නියෝජනය කරනු ලබන, මෙම ක්‍රියාවලියෙහි සිටින මූලික අභිවෘද්ධිදායකයකු ලෙසය".

**4.6 අවිධිමත් ජාලයන් (Informal Networks)**

එතෙර රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේදී ඉතා වැදගත් භූමිකාවක් රඟ දක්වන්නේ ශ්‍රෝතීන්ගෙන්, මිතුරන්ගෙන්, සමාජයේ වෙනත් පුද්ගලයින් සහ සම්පතමයන්ගේ සැදුම්ලත් ජාලයක් විසිනි. 1997 සිට 2007 දක්වා කාලය තුළ මිතුරන් හා ශ්‍රෝතීන් මාර්ගයෙන් කරන ලද බඳවා ගැනීම් වල ප්‍රමාණය 95% කින් වැඩිවී ඇති අතර, ඒ හා සැසඳීමේදී ලියාපදිංචි මූලයන් හරහා කරන ලද බඳවා ගැනීම් වල වැඩිවීම 26% ක් පමණි. 2008 වර්ෂය තුළදී සෘජු මූලයන් හරහා රැකියා සොයාගත් රැකියා අපේක්ෂිතයින්ගේ ගණන 80,904 ක් වූ අතර, එය ලියාපදිංචි වූ මූලයන් හරහා පිරිවර යන ප්‍රමාණයෙන් අඩකට වඩා වැඩිය. සම්බන්ධ වාර්තා පෙන්වා දෙන පරිදි ප්‍රතිවාරදක්වන්නන්ගෙන් 41% ක් සංක්‍රමණය සඳහා අවිධිමත් ජාලයන් භාවිතා කර හෝ භාවිතා කරමින් සිටි ඇත.

බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයේ දී මෙම අවිධිමත් ජාලයන් විසින් කාර්යයන් 02 ක් ඉටුකරනු ලබයි. එනම් පවතින රැකියා ඇබෑර්තු පිළිබඳ තොරතුරු සපයන අතරම රැකියා ස්ථානයක් සොයා ගැනීම සඳහා සේවා යෝජකයා හා සම්බන්ධ වීමයි (Gunatilleke, 1998). බඳවාගන්නන්ගේ

කාර්යය ඉටුකරමින්, මිත්‍රයන් හා ශ්‍රෝතීන් විසින් බඳවා ගැනීමේ සාධක සම්පූර්ණ කරන අතර, අත්‍යවශ්‍ය ලියකියවිලි සොයා අනාගත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ඒකාබද්ධ බලපත්‍ර සඳහා අවශ්‍ය අවසරය ලබාගැනීම සඳහා අදාළ ආයතන වලට යවනු ලැබේ. බොහෝ ශ්‍රමිකයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වන අතර, එමඟින් ඔවුන් එම ආයතනයේ සුරක්ෂිතභාවය සහ සුභසාධන ප්‍රතිලාභ ලැබීමට සුදුසුකම් ලබයි.

සම්පතම පවුලේ සාමාජිකයන් වන දෙමාපියන් හෝ සහකරුවන් කිසිදු අවදානමක් ඇති නොකරන අතර ඔවුන් සත්‍යවශයෙන්ම අනාගත සංක්‍රමණිකයන්ට අවශ්‍ය ආරක්ෂාව සලසයි. නමුත් මීට පෙර කරන ලද සමීක්ෂණයකට අනුව (Gunatilleke, 1991; Wanasundera, 2002) සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ම පසුව බඳවා ගන්නන් බවට පත්වූ අවස්ථා වාර්තා වී ඇති අතර ඔවුන්, සේවා යෝජකයින්ට හට ශ්‍රමිකයන් සපයාදීමේ ව්‍යාපාරයෙහි නිරත වෙති. මෑතකදී පළකල ලිපියක් (Samath 2008b) මගින් මෙම ක්‍රියාවලිය තහවුරු කරන අතර එමඟින් පවසන්නේ සමහරක් ගෘහසේවයෙහි නියුතුව සිටි ඇතැම් පුද්ගලයින් කුවේට්හි රැකියා නියෝජිත ආයතන පවත්වාගෙන යන බවයි.

මෙම බඳවාගන්නන් දේශීය බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවලට සමාන වන නමුදු එම කාර්යයේදී බලපාන රෙගුලාසි වලට ඔවුන් යටත් නොවේ. ඔවුන්ගේ ව්‍යාපාරය කරගෙන යාමට හැකියාව ලැබී තිබෙන්නේ ඔවුන් විසින් නිර්දේශිත ශ්‍රමිකයන්ට සේවා යෝජකයාගේ කැමැත්ත පළවී ඇති නිසාත්, වසර කිහිපයක් අදාළ එතෙර රටෙහි ජීවත් වී ඇති නිසාත්, තම රැකියාවෙහි පෙන්නවන ලද දක්ෂතාවය මත ඇතිකරගත් විශ්වාසවන්ත භාවය නිසාත්ය. මෙම බඳවා ගන්නන් අනෙක් පුද්ගලයන් සඳහා ස්වකීය සේවා ස්ථානයේම හෝ ඔවුන් දන්නා වෙනත් තැනක රැකියා සොයා දෙයි. සමහර රැකියා සඳහා අයදුම්පත් ශ්‍රී ලංකාව තුළ සිටින රැකියා අපේක්ෂිතයන්ගෙන් ලබාගන්නා අතර, ඒවා ක්‍රියාත්මක කරවීම, රැකියා සඳහා ප්‍රචාරණය කිරීම සහ එම එතෙර රටෙහි පැන නගින යම් ඇඛණිකවත් සඳහා ඔවුන්ගේ අයදුම්පත් යොමු කිරීම කරනු ලැබේ (Wanasundera. 2002). සමාන්‍යයෙන් මෙම නියෝජිත ආයතන විසින් පිටත්වීමට පෙර ශ්‍රී ලංකාවේදී ගෙවනු ලබන වේතනය මෙන් තුන් ගුණයකට සමාන ගාස්තුවක් අයකරගනී.

අවිධිමත් ජාලයන් මගින් සිදුකරන බඳවා ගැනීම් නීත්‍යානුකූල වුවද එය නිල මට්ටමින් පිටත සිදුවන අතර එය නිසා පාලනය කිරීමට අපහසු කාර්යයකි. නියෝජිත ශ්‍රමිකයින් ගාස්තු අයකර ගැනීම, ලිපි ලේඛන ව්‍යාජ ලෙස සකස් කිරීම, විදේශ ගමන් බලපත්‍ර කිහිපයක් යොදා ගැනීම සහ ව්‍යාජ ලෙස සැකසූ විවාහ සහතික යොදා ගැනීම වැනි විෂමාචාරයන් සිදුකොට ඇතුළු වීමට අවසර ඇති එතෙර රටකදී ශ්‍රමිකයාගේ “සහකරු” හමුවීමට ඉඩ සලසයි (Wanasundera. 2002). තවද, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි නිලධාරීන්ට අනුව ඔවුන් බොහෝ විෂමාචාරයන්ට උපකාරකයෙකි. ඒවා නම් නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම, අසාධාරණ සේවා ගිවිසුම් සහ විදේශ ගමන් බලපත්‍ර සම්බන්ධ විෂමාචාරයන් සහ ශ්‍රම ආනයනය කරන රටවල



සිටින බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන සමඟ විෂමාවාරයන්හි යෙදීම හා සමහර අවස්ථාවන්හිදී මුදල් විශුද්ධිකරණය ද ඇතුළත් වේ. එමෙන්ම ඔවුන් විදේශීය නියෝජිත ආයතන සමඟ හොර රහස්සේ සබඳකම් පවත්වමින් ඒ හරහා ශ්‍රී ලංකාවේ නියෝජිත ආයතනය මගහැර තම පවුලේ සාමාජිකයකු හෝ අතරමැදියෙකු හරහා ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගනී. අභිවෘද්ධිදායකයකු සමඟ පැවති සම්මුඛ සාකච්ඡාවකින් හෙළිවූ පරිදි සංක්‍රමණික බඳවාගන්නන් විසින් විදේශ නියෝජිත ආයතනය සමඟ එක්ව බඳවා ගැනීමේ ගාස්තුව ඔවුන්හට ගෙවන මෙන් සේවා යෝජකයාට බලකර සිටින බවයි. විශේෂයෙන්ම මුස්ලිම් ජාතික ගෘහස්ථිකාවන් බඳවාගන්නන් විසින් මෙය සිදුකරනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මෙවැනි විෂමාවාර පිළිබඳව දැනුම්වත්ව සිටියද (විශේෂයෙන්ම මැද පෙරදිග) රාජ්‍යතාන්ත්‍රික බලය යෙදවීමෙන් පවා එවැනි දෑ මැඩලීම අපහසු වී ඇත්තේ විදේශ නියෝජිත ආයතනවල ඇති දැඩි රහස්‍ය භාවය නිසාය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මෙම ගැටළුවට යොදා ඇති එකම පිළියම වන්නේ මෙවැනි මාර්ග භාවිතා කරන අනාගත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් ඔවුන්ගේ වීසා බලපත්‍ර සම්බන්ධයෙන් පැන නගින ඕනෑම ගැටළුවක් හා සම්බන්ධ පූර්ණ වගකීම ඔවුන් විසින්ම දැරිය යුතු බවට ලියවිල්ලක් ලබාගැනීමය.

#### 4.7 නීති විරෝධී මාර්ග

දූෂිත නියෝජිත ආයතන සහ නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම් 1980 පමණ සිට පැවතී ඇති අතර 1985 දී ක්‍රියාත්මක පනත හඳුන්වා දෙනු ලැබූයේ, “වංචාසහගත බඳවා ගැනීම් හෝ නීති විරෝධී රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් සිදුවන සුරාකෘම නැවැත්වීම සඳහා ය. (De Soysa, 2009)” වූ නමුදු පසුව හඳුන්වා දුන් නීති මගින් වියට බාධා පැමිණ වී ඇත. මේ වනවිට ඇස්තමේන්තුගත නීති විරෝධී නියෝජිතවරු, නියෝජිත ආයතන සහ අතරමැදියන් 400 ක් පමණ වාර්තාවන අතර ඔවුන් රටපුරා ක්‍රියාත්මක වේ. ඔවුන්ගෙන් බහුතරය මාතලේ, ගාල්ල, කඩවත, බදුල්ල, බණ්ඩාරවෙල, කුරුණෑගල ෂහ කටුගස්තොට යන ප්‍රදේශවල ව්‍යාප්ත වී සිටිති (Colombo Page News Desk 2008). 2006 විගණකාධිපති වාර්තාවට අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට සම්බන්ධ ගිණුම් වලදී (71 වන පරිච්ඡේදය) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වී නැති රැකියා නියෝජිත ආයතන කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත (Sri Lanka Parliament, 2007).

නීති විරෝධී බඳවා ගන්නන් විශාල ගාස්තු අයකරන අතර තහනම් කරන ලද රටවලටද ශ්‍රමිකයන් ප්‍රවාහනය කරයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය නීති විරෝධී නියෝජිත ආයතන වල ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳව ඉතා දැඩි සුපරීක්ෂාකාරීත්වයෙන් පසුවන අතර ඒ සඳහා බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවල ක්‍රියාකාරීත්වයද පූර්ණ විමර්ශනයට ලක් කෙරේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ සංශෝධන පනත 2009 මගින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට තවත් බලතල ලබාදී ඇත. මේ අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි නිලධාරීන්, 1979 අංක 15 දරණ අපරාධ විධි විධාන සංග්‍රහ පනතේ අර්ථයට අනුකූලව සහ අරමුණු වලට අනුව මහජන හා සාම නිලධාරීන් බවට පත්කර ඇත. එමගින් අපේක්ෂා කොට ඇත්තේ, නීති විරෝධී නියෝජිතයින් සහ නියෝජිත ආයතන අත්අඩංගුවට ගැනීමට අවශ්‍ය බලය ලබාදීමටත්, අවසර නොලත් බඳවා ගැනීම් සඳහා ඉතා දැඩි දඬුවම් ලබාදීමටත්ය (Sri Lanka Parliament, 2009).

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය නීතිවිරෝධී බඳවා ගැනීම් යන්න අර්ථ දක්වන්නේ පිරිසට රැකියාවක් සඳහා බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතනයක් / නියෝජිතයෙකු හෝ ජාතික නීති සහ රෙගුලාසි වලට යටත් නොවූ සේවා යෝජකයකු විසින් සෘජුවම යම් සේවකයකු පෙළඹවීම, මිලදී ගැනීම, පොරොන්දු වීම, ගිවිසුම්ගත වීම හෝ ප්‍රවාහනයයි. ශ්‍රී ලංකාවේ නීතිය අනුව අවසර නොලත් බඳවා ගැනීම් වරදක් වන අතර පනත යටතේ නිකුත් කරනු ලැබූ බලපත්‍රයක් රහිතව විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් පවත්වාගෙන යනු ලබන ඕනෑම පුද්ගලයකු පනත යටතේ වරදකරුවෙකු බවට පත්වෙයි.

නීති විරෝධී මාර්ග ඔස්සේ සංක්‍රමණය කරන හෝ ඒ සඳහා උත්සාහ කරන ශ්‍රමිකයන් විසින් දරන දූෂණ අවදානම ඉතා ඉහලය. මෙවැනි රැකියා අපේක්ෂිතයින් ඉතා අධික “බඳවා ගැනීමේ” ගාස්තුවක් ගෙවන නමුදු ඔවුන් ගමනාන්තයේදී හෝ අතරමග රටකදී රැකියාවක් නොමැතිව අතරමංවීමේ අවදානමට මුහුණදෙයි (Berenger and Kirinde, 2008). එසේම ඔවුන් ගමනාන්තයේදී කිසිදු ආරක්ෂාවක් නොමැති තත්වයකට ද පත්වේ. තවද ඔවුන් නීති විරෝධීව රැදී සිටින්නන් බවට පත්වන අතර ශ්‍රී ලාංකික හෝ එතෙර ආයතන මගින් ඔවුන්ව අත්අඩංගුවට ගැනීමේ අවදානම ද ඇතිවිය හැක. බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතනය විසින් ලාභ ඉපයිය හැකි ගමනාන්ත වන ඉතාලිය (Dumalao, 2007) හෝ ජපානය වැනි රටවලට ශ්‍රමිකයන් ප්‍රවාහනය කරන නමුදු එම රටවල රැකියා බලාපොරොත්තු වන්නන්ට නීත්‍යානුකූලව හෝ එම රටවලට ඇතුළු විය නොහැක. තවද ඉරාකය සහ ඇල්ගනිස්ථානය වැනි (Berenger and Kirinde, 2008) දේශපාලන අර්බුද හෝ සිවිල් යුද්ධ ඇති රටවලට ද පුද්ගලයන් යැවෙන අතර ශ්‍රී ලංකාව මෙවැනි රටවලට ශ්‍රමිකයන් යැවීම තහනම් කොට ඇත. ඔවුන් වාර්තා කරන පරිදි සියගණනක් වූ ශ්‍රී ලාංකිකයන් තම ජීවිත අවධානම ද නොතකා යුද්ධයෙන් බිඳ වැටුණු ඉරාකයට ඇතුළු වෙති. මෙම වාර්තාවට අනුව සංක්‍රමණය සඳහා වන ජාත්‍යන්තර සංවිධානය විසින් 2007 පෙබරවාරි මාසයේ පටන් ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් 30 කට වඩා වැඩි පිරිසක් අපයෝජනයට පත්වන බවට සහ කණගාටුදායක තත්වයන් යටතේ ජීවත් වන බව සොයා දැනගෙන ඔවුන්ට ඉරාකයෙන් පැන යාමට උපකාර කොට ඇත. තවදුරටත් වාර්තා වන ආකාරයට නීති විරෝධී නියෝජිත ආයතන විසින් නීති විරෝධී ලෙස එතෙර රටවල පිහිටි අධ්‍යාපනික ආයතන වල

රැකියා අවස්ථා ලබාදෙන බවට පොරොන්දු වී ඉමිකයන් බඳවා ගනී. එම රටවල් නම් ඕස්ට්‍රේලියාව, කැනඩාව, එක්සත් රාජධානිය, ඇමරිකාව, සයිප්‍රසය, සිංගප්පූරුව, මැලේසියාව සහ නවසීලන්තයයි (Jayamanne, 2008)

කෙසේ වෙතත්, නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම් වල යෙදී සිටින්නේ ලියාපදිංචි නොවූ නියෝජිත ආයතන පමණක් නොවේ. බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන ද නොයෙකුත් මට්ටමින් සිදුවන නීති විරෝධී බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා සඳහා වැරදිකරුවන් වේ (Pinthu, 2008; Lankadeepa, 2008; DailyMirror, 2008a & 2009e; Gamage, 2008b). අතරමැදියන්, මිතුරන්, ප්‍රසිද්ධ පුද්ගලයන් සහ කලින් සංක්‍රමණය කළ ඉමිකයන් ද නොයෙකුත් නීති විරෝධී ක්‍රියාවල නිරත වුවද එවැනි සිද්ධීන් බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතන සම්බන්ධ සිද්ධීන් මෙන් වැඩි වශයෙන් වාර්තා වන්නේ නැත. නොයෙකුත් විෂමාවාරයන්හි යෙදී සිටින බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන නීත්‍යානුකූලව කටයුතු කරමින් සේවකයන්ව නීත්‍යානුකූල ලෙස යම් රටකට යවා එම රටින් ඔවුන්ව වෙනත් තනනම් කරන ලද රටකට යැවීම සිදු කරයි. නමුත් බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතන හඳුනාගත නොහැකි වී ඇත්තේ ස්ථිර ස්ථානයක් නොතිබීම, සමහරුන් පාතාල කල්ලි සමඟ සම්බන්ධ වී සිටීම සහ ඇතැමෙක් පැරණි ක්‍රියාකාරීන් මුදල් රැස්කොටගෙන පැනයාම වැනි හේතු නිසාය.

සම්බන්ධයට භාජනය කල ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් අතුරින් විදේශිත වීමට උත්සාහ කොට අසමත් වූ ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් 05 දෙනෙකු ඉරාකයට යෑමට උත්සාහ දරා ඇති අතර තවත් පුද්ගලයෙක් ඉතාලියටද 07 දෙනෙක් ජපානයට ද යාමට උත්සාහ ගෙන අසාර්ථක වී ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සහ නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන විසින් නීතිවිරෝධී බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන පිළිබඳව පරීක්ෂණ සිදුකරනු ලබයි. දැඩි සුපරීක්ෂාකාරීත්වය සහ නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන සමඟ ඇති සහයෝගීත්වය ඇතිව 2008 වර්ෂයේදී බලපත්‍ර රහිත නියෝජිත ආයතන 116 ක් වටලන ලද අතර එම ප්‍රමාණය 2007 වසරේ දී 51 ක් පමණි (SLBFE, 2009). 2009 ජනවාරි මාසය තුළ පමණක් වැටලීම් 21 ක් සිදුවී ඇති අතර ජනවාරි සහ මැයි යන කාලය අතරතුර වැටලීම් 85 ක් සිදුවිය. රැකියා අපේක්ෂිතයන්ට විදේශ සේවා නියුක්ති ආයතනය මගින් ලබාදෙනු ලබන සේවාවන් භාවිතා කිරීමට උනන්දු කරමින් සහ බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතයන්ගෙන් සේවාවන් ලබාගැනීමට පෙර ඔවුන්ගේ විශ්වාසනීයත්වය සහතික කරගැනීම සම්බන්ධයෙන් දැනුවත් භාවය වැඩි කිරීමට වැඩසටහන් පවත්වා ඇත.

## 05. දූෂණයේ ස්වරූපයන්

දූෂණය විවිධ ස්වරූපයන් ගන්නා අතර ඒවායින් සමහරක් වංචාව, අල්ලස ඇතුළු අපරාධමය වරදවල් වේ. අනෙක් වරදු සඳාචාර විරෝධී වරදු වශයෙන් පිළිගැනේ. දූෂණය හා සඳාචාර විරෝධී ක්‍රියා සම්බන්ධයෙන් සාධක මෙම අධ්‍යයනය තුළදී සොයා ගැනුණි. දූෂණයේ යෙදෙන්නන් විශේෂයෙන්ම ඒවා අපරාධමය වරදවල් නම් ඒවා සමඟ ඇති සම්බන්ධතාවය හෙළිදරව් කිරීමට අකමැති හෙයින් දූෂණය කොපමණ ප්‍රමාණයකින් පවතින්නේ ද යන්න මැනීම ඉතාම අපහසු කාර්යයකි. එමනිසා පහත සඳහන් සොයා ගැනීම් වඩාත් ගුණාත්මක පර්යේෂණයන් සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා මාධ්‍ය වාර්තා සහ අන් අය විසින් කරන ලද අධ්‍යයනයන් මත පදනම් වේ.

### 5.1 වංචනික ලේඛන පිළියෙල කිරීම

රැකියා අපේක්ෂකයෙකු සංක්‍රමණය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය කෙරෙන ලේඛන සහ ඒවා පිළියෙල කිරීමට සිදුකරනු ලබන වංචනික ක්‍රියා මෙයට අයත් වේ. ඉතා ප්‍රසිද්ධියක් ලැබූ රිසානාගේ සිද්ධියේදී මෙන් ලේඛනවලට අසත්‍ය තොරතුරු ඇතුලත් කිරීම ඉතා ප්‍රචලිත බව පිළිගැනේ. (Jayasinghe, 2009; Pinthu, 2008; Lankadeepa, 2008)

**කුඩා ලේඛන නිසා රැවටීමට ලක්වී....**

නන්දසිරි රැකියාවක් සඳහා වෙනත් රටකට සංක්‍රමණය වීමට උත්සාහ ගන්නා අවස්ථාවේදී බලයලත් විදේශ රැකියා නියෝජිතයෙකු යටතේ සේවය කරමින් සිටි ඔහුගේ සහෝදරය ඉරාකයේ සේවය සඳහා සේවකයන් යවන මිනුවන්ගොඩ සිටින විදේශ රැකියා නියෝජිතයෙකු පිළිබඳව දැනුම් දුන්නේය. ඔහුගේ ඥාති සහෝදරයා වඩු කාර්මිකයෙකු වශයෙන් සේවය කරමින් රුපියල් ලක්ෂයක පමණ වැටුපක් ලබන නිසා එකී නියෝජිතයා මාර්ගයෙන් ඉරාකයට සංක්‍රමණය වීමට නන්දසිරි අදහස් කළේය. ඔහුගේ ඥාති සහෝදරයාගේ අනුබල දීම මත ඔහු අතරමැදියාට රුපියල් 120,000 ක් ද තවත් රුපියල් 53,700 ක් ගුවන් ටිකට්ටුවක් ලියාපදිංචිය, රක්ෂණය සහ සෞඛ්‍ය පරීක්ෂණය සඳහා ගෙවන ලදී. නියෝජිතයා ගමන සඳහා අවශ්‍ය ලේඛන ඔහුට භාරදෙන අවස්ථාවේදී 2007 මාර්තු 03 දින ගුවන්ගතවීම් සඳහා ඔහුට සහ තවත් 08 දෙනෙකුට සියළු කටයුතු සම්පාදනය කොට ඇති බව ප්‍රකාශ කළ අතර හිතී විරෝධී ලෙස මෙම ගමන සිදුවන හෙයින් එකී ලේඛන කිසිවෙකුට නොපෙන්වන ලෙසට නන්දසිරිට උපදෙස් දුන්නේය. ඔවුන්ට වංචනික ලේඛන සපයා ඇති බවද, ඔවුන්ට එවැනි රැකියාවක් නොමැති බවද නන්දසිරි සහ අනෙක් අය දැනගත්තේ ගුවන් තොටුපලට ගිය අවස්ථාවේදීය.

වංචාවන් සම්බන්ධයෙන් ලැබෙන තොරතුරු ප්‍රධාන වශයෙන් සිද්ධීන් වුවද කුවේටයේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන සංඛ්‍යා ලේඛන විමර්ශනයේදී මෙම ගැටළුවේ ප්‍රමාණය උපකල්පනය කරගත හැකිය. 2007 වසරේදී සහ 2008 මුල් මාස 04 දී ව්‍යාජ ලිපි ලේඛන තබා ගැනීම හේතුවෙන් වරදකරුවන් වී නැවත සිය රට බලා හරවා එවන ලද ප්‍රමාණය පිලිවෙලින් 138 ක් සහ 31 ක් වේ (Samath, 2008). මෙම ගැටළුව සම්බන්ධයෙන් දැනුම්වත් වී එවැනි වංචාවන් වැළැක්වීම සඳහා සංක්‍රමණික සේවකයන්ට රහස් දත්ත අන්තර්ගත නව හැඳුනුම්පත් නිකුත් කිරීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් අරඹා ඇත (Weerakoon, 2008).

හඳුනාගන්නා ලද අනෙකුත් දූෂිත ක්‍රියාවන් අතර උප්පැන්න සහතික අලෙවිය (Samath, 2008b; Lakkima, 2008; Sri Lanka News First, 2008b) අයදුම්කරුවන්ගේ වයස, ආගම සහ ජාතිකත්වය වෙනස් කොට දැක්වීම, ගිවිසුම් මගින් අනුමත නොකරන ලද අයදුම්කරුවන්ගේ නම් වෙනුවට වෙනත් නම් යෙදීම සහ ජායාරූප එකිනෙකට මාරු කිරීම ආදිය වේ. ඉතා ප්‍රචලිත වංචනික ක්‍රියාවක් වන්නේ සිංහල සහ දෙමළ කාන්තාවන් සඳහා මුස්ලිම් නම් යොදා ගැනීමයි. මෙයට හේතුව ඔවුන් සඳහා මැද පෙරදිග වඩා වැඩි ඉල්ලුමක් පැවතීමත්, ඔවුන්ට වඩා හොඳින් සැලකීමක් සහ නාමීප්‍රකූන්ගෙන් අදාල නියෝජිතයන්ට වඩා ඉහළ කොමිස් මුදලක් ලබාගත හැකි වීමත්ය (Dias & Jayasundera, 2004). සයිප්‍රසය සඳහා යවනු ලබන කම්කරුවන් වංචනික විදේශ ගමන් බලපත්‍ර සහ විවාහ සහතික වැනි වංචනික ලෙස පිලියෙල කරන ලද ලේඛන සමඟ නැවත පෙරලා පැමිණෙන අතර, ශ්‍රමිකයන් මෙලෙස වංචනික ලේඛන යොදා ගැනීම ගැටළුවක් වූ බව සයිප්‍රස් නිලධාරීන් විසින් ද පිලිගෙන තිබේ. (Wanasundera, 2001). පුහුණුවීම් සම්බන්ධ ලේඛණ වංචනිකව පිලියෙල කරන අතර<sup>27</sup> නිල ලේඛනයන් රැකියා අපේක්ෂකයන්ව රැවටීමේ අරමුණින් වෙනස් කරන බවටද වාර්තා විය. (DailyNews, 2008c).

මෙම අධ්‍යයනයේදී සම්මුඛ පරීක්ෂණයට භාජනය කරන ලද්දන් අතරින් එවැනි නිදර්ශන දැකිය හැකි විය. සංක්‍රමණය වීමට ගත් උත්සාහය අසාර්ථක වූ එක් ප්‍රතිචාර දක්වන්නකු විදේශ ගමන් බලපත්‍රයේ ඔහුගේ වයස වෙනස් කිරීම සඳහා රුපියල් 25,000 ක් ගෙවා තිබුණි. වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ අධ්‍යක්ෂකවරයා සමීක්ෂකව කරුණු දක්වමින් තමන්ගේ වයස වෙනස් කර දක්වන ලද කාන්තාවන් දෙදෙනෙකු පිලිබඳ කරුණු හෙළිදරව් කළේය. සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටි කාන්තාවකගේ ගමන් බලපත්‍රයේ වයස අවුරුදු 51 ක් ලෙස සඳහන් වුවද ඇයගේ සත්‍ය වයස 59 ක් බවද, වයස 18 ක් ලෙස පෙන්වීමට උපන් දිනය වෙනස් කර දක්වන ලද අවුරුදු 16 ක කාන්තාවක් සිටි බවද ප්‍රකාශ කළේය.

---

27. අනිවැරදිදෝෂකයන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා

**5.2 නීති විරෝධී ගෙවීම්**

2009 දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත<sup>28</sup> ගෙන එන ලද සංශෝධනය ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත ඕනෑම රටක<sup>29</sup> සිටින පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා අවස්ථා ලබාදීම සහ සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා බලයලත් නියෝජිත ආයතනයක් විසින් ගාස්තු අයකිරීම නීතිය මගින් ප්‍රකාශිතවම තහනම් කෙරිණි. කෙසේ වෙතත් නියෝජිතයෙකුට රු. 20,000 කට අඩු වැටුප් ලබන ශ්‍රමිකයෙකුගෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි ගාස්තුව වශයෙන් රු. 8,883 ක් සහ රු. 20,000 හෝ ඊට ඉහළ වැටුප් ලබන කෙනෙකුගෙන් රු. 11,767 ක් අයකරගත හැකිය. මෙම අයකිරීම් ද ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මූලධර්මයන්ට අනුගත විය යුතුය. කෙසේ වෙතත් ඉතා සීමිත රැකියා නියෝජිත ආයතන සංඛ්‍යාවක් පමණක් මෙම නීති රෙගුලාසින්ට අවනතව කටයුතු කරන බව පෙනේ.<sup>30</sup>

රැකියා අපේක්ෂාවෙන් සිටින අයගෙන් අධික මුදලක් බඳවා ගැනීම සඳහා අයකිරීම ඔවුන්ට අතිරේක හිරිහැරයකි. එය දුප්පත් කාන්තාවන් සහ පුරුෂයන් තමන් විසින් තමන්ගේ වත්කම් උකසාට තබනවා පමණක් නොව ගාස්තු ගෙවීමට මුදල් සපයා ගැනීමට නොහැකි වීම හේතුවෙන් ඵලදායී රැකියා අවස්ථාවන්හි වාසිදායක තත්වයන් ප්‍රයෝජනයට ගැනීමේ අවස්ථාව ද අහිමි කරයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සභාපති ප්‍රකාශ කරන ආකාරයට විශේෂයෙන්ම මැද පෙරදිග රටවලට ඉදිකිරීම් කර්මාන්තය සඳහා පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ට ඉතා ඉහළ ඉල්ලුමක් තිබුනද බඳවා ගන්නන් විසින් එක් රැකියා අපේක්ෂකයෙකුගෙන් රු. 60,000 ක් පමණ අයකරනු ලැබේ.

සංක්‍රමණය අපේක්ෂාවෙන් සිටින්නන් සහ පෙරලා පැමිණෙන්නන් ඔවුන් භාවිතා කරන සංක්‍රමණ මාර්ගය කුමක් වුවත් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් අනුමත නොකරන ලද මුදල් ප්‍රමාණයන් ගෙවන ලෙස ඔවුන්ට අනිවාර්ය කර ඇති බවට සම්භෂණය විසින් කරුණු හෙළිදරව් කරගෙන ඇත. රැකියා අපේක්ෂාවෙන් සංක්‍රමණයට සූදානම්ව සිටි පුද්ගලයන් 05 දෙනෙකු සහ පෙරලා පැමිණී 04 දෙනෙකුගෙන් ඔවුන් සංක්‍රමණය කරන ලද රැකියා නියෝජිත ආයතනය විසින් මුදල් අයකරගෙන තිබුණි. සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් 65% ක් පමණ රු. 15,000 ක් සහ රු. 900,000 ක් අතර මුදල් ප්‍රමාණයක් නියෝජිතයන්ට ගෙවා තිබුණි.

බලපත්‍රලාභී ආයතන 10 ක් අනු නියෝජිත ආයතන 03 ක්, අවිධිමත් මූලාශ්‍රයන් 45 ක් ප්‍රතිචාර දැක්වන ලද්දන්ගෙන් කිසිදු ගාස්තුවක් අයකරගෙන නොතිබුණි. නියෝජිත ආයතන 20 ක් සහ

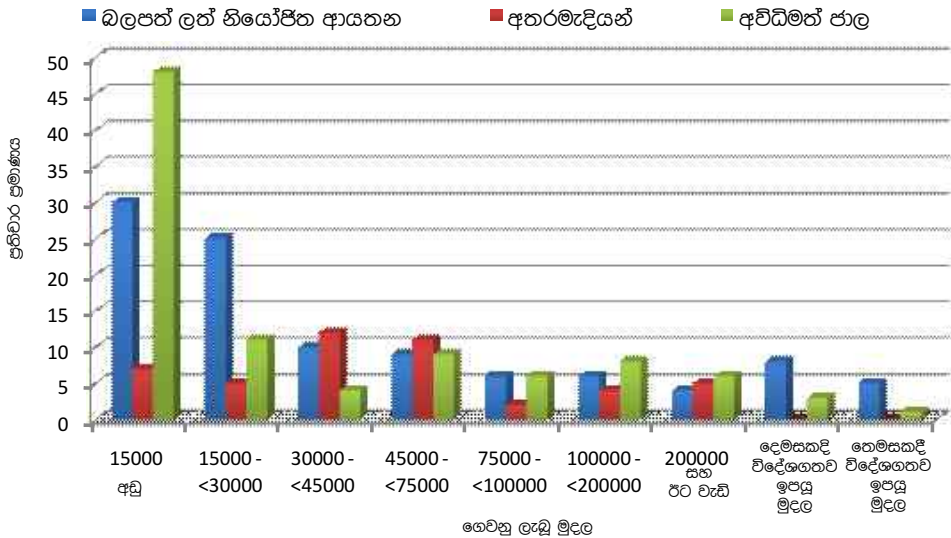
28. 51 (අ) (ස) වගන්තිය - බලපත්‍රලාභී ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියා අවස්ථාවක් ලබාගැනීම සඳහා කිසිදු කොමිස් මුදලක් හෝ වෙනත් මුදලක් ලබාගෙන නම් ඔහුට වියදම් විය හැකි සත්‍ය මුදල අයකරගත හැකි අතර, ඊට අමතරව කාර්යාංශයෙන් ලබාගන්නා ලද පූර්ණ අනුමැතියකින් පසුව ඕනෑම බඳවා ගැනීමක් සඳහා වැයවන ලියාපදිංචි ගාස්තුව අයකරගත හැක. ඉල්ලා සිටිනු ලබන වියදම් ප්‍රමාණය සාධාරණ නොවන බවට කාර්යාංශයට හැකි යන්ත්‍රණ 37 වගන්තිය යටතේ එම අනුමත කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කල හැක. (සස) විදේශගත සේව්‍යයෙකුගේ වියදම් සඳහා ගෙවීම් ලැබී, එසේ ලැබුණ බව සඳවා එක් වියදම් සඳහා ගෙවන ලෙස ඉල්ලා සිටිනම් එවැනි බලපත්‍රලාභියෙකු පනත යටතේ වැරදිකරු විය යුතුය. (සසස) බලපත්‍රලාභියෙකු තමාට ලැබුණ මුදල් සඳහා ලදුපතක් තිබුත් කළ යුතුය (සබ) ලදුපතක් තිබුත් නොකරයි නම් මෙම පනත යටතේ වදාරකරු කළ හැක.

29. 34 වන වගන්තිය

30. බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ සම්භෂණ

අනු නියෝජිත ආයතන 04 ක් ලියාපදිංචිය සඳහා අනෙකුත් වියදම් ආවරණය කරනු ලබන රු. 15,000 ක මුදලක් ලබාගෙන ඇත. නියෝජිත ආයතන 13 ක් සහ අවිධිමත් ජාලයන්ගෙන් 04 ක් ඔවුන්ගේ ගාස්තුව වශයෙන් මාස 02 ක හෝ 03 ක වැටුප් ගෙවන ලෙස නියම කර ඇත.

**රූප සටහන 06 : සම්පූර්ණයේදී ප්‍රතිචාර දක්වන ලද්දන්ගෙන් අයකරගෙන ඇති ගාස්තු**



ඉතාලිය, කැනඩාව සහ සයිප්‍රස් වැනි බටහිර රටවල සහ නැගෙනහිර ආසියාවේ දකුණු කොරියාව වැනි රටවල රැකියා අවස්ථා සපයන්නන් සහ රැකියා සොයා දීමට එකඟ වූ රැකියා නියෝජිතයන් විසින් ඉහළම ගාස්තු අයකරගෙන ඇත. රු. 100,000 ක් පමණ වන අවම ගාස්තුව මැද පෙරදිග රටවලට ගිය ශ්‍රමිකයන් විසින් ගෙවා ඇත.

නියෝජිතයන් විසින් වසේ අයකරනු ලබන ඉහළ ගාස්තුව මගින් ඔවුන්ගේ පරිපාලන වියදම් ආවරණය කරන්නේය යන්න පදනම් විරහිත තර්කයකි. නියෝජිත ආයතනයන්ට ඔවුන්ගේ වියදම් ආවරණය කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය මුදල් විදේශ නියෝජිතයන් විසින් ගෙවනු ලබන අතර සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන් විසින් ගෙවන ලද ලියාපදිංචි ගාස්තුවෙන් 70% ක් පමණ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඔවුන්ට නැවත ගෙවනු ලැබේ. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව නියෝජිතයෙකුට ඇ.ඩොලර් 800 - 1400 ක් අතර ප්‍රමාණයක් බඳවා ගැනීමේ ගාස්තුව වශයෙන් ලැබේ. ගෘහ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් වන විට ඒ ඒ රටවල අනුග්‍රාහකයන් විසින් දැරිය යුතු බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් නියම කර ඇත. සෞදි අරාබිය (මුස්ලිම් පුද්ගලයෙකු සඳහා රු. 201,050/- සහ මුස්ලිම් නොවන පුද්ගලයෙකු සඳහා රු. 179,050/-) ඩුබායි (රු. 65,550/-)

31. <http://www.slbfe.lk/recruitmentcost.asp> - 15th March 2009

ලෙඩනනය (රු. 195,100/-) අඩුඩාඩ් (රු. 73,500/-) ඕමානය (රු. 142,000/-) කටාර් (රු. 128,160/-) මාලදිවයින (රු. 191,100/-) සහ සිංගප්පූරුව (රු. 68,135/-)<sup>31</sup> වශයෙන් අදාල ගාස්තු දැරිය යුතුය. සෞදි අරාබියේ අනුග්‍රාහය දක්වන්නෙකු විසින් දැරිය යුතු අනිකුත් වියදම් අතර විසා සඳහා යන වියදම, පදිංචිවීමේ අවසරය, දේශීය නියෝජිතයාට ගෙවිය යුතු කොමිස් මුදල වශයෙන් සමස්තයක් ලෙස රු. 201,050/- ක මුදලක් මුස්ලිම් ශ්‍රමිකයකු වෙනුවෙන් ද, රු. 179,050/- ක මුදලක් මුස්ලිම් නොවන ශ්‍රමිකයෙකු වෙනුවෙන් ද දැරිය යුතුය. අදාල කාලය ඉකුත් වීමට පෙරලා සිය රටට යැවීම සඳහා වැයවෙන මුදල් ද මෙයට ඇතුළත්ය. සිංගප්පූරුව සේවා බලපත්‍රලාභියෙකුගෙන් රැකියාව සම්බන්ධ වියදම් හෝ වෙනත් කිසිදු අයකරගැනීමක් සේවා යෝජකයාට තහනම් කර ඇත. එමනිසා සේවකයෙකුගෙන් ඔවුන් වියදම් නොගෙවන්නේ නම් කිසිදු ගාස්තුවක් අයකරගත නොහැකිය.

බලපත්‍රලත් විදේශ රැකියා නියෝජිත සංගමයට අනුව ගෘහ සේවකයන්ගෙන් නියෝජිතයන් කිසිදු ගාස්තුවක් අය නොකලද කලින් සඳහන් කළ පරිදි ශ්‍රම අධ්‍යයනයේදී හෙළි වූයේ ඊට පටහැනි තත්ත්වයකි. සේවකයා ශ්‍රී ලංකාවේදී හෝ ඔහු පිටරට සිටියදී හෝ ඔහුගේ හෝ ඇයගේ පළමු මාස දෙකෙහි හෝ තුනෙහි වැටුප නියෝජිතයාට ගෙවනු ලැබේ.

විදේශීය නියෝජිතයා සහ දේශීය බලපත්‍රලාභී නියෝජිතයා සහයෝගයෙන් එක්ව කටයුතු කරයි. මුරසි දිවයිනේ ඇගලුම් කර්මාන්ත ශාලාවක තත්ත්වය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමේදී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයෙකුගේ ගමන් වියදම සේවා යෝජකයා විසින් දැරිය යුතු බවට රජය විසින් නියම කර තිබුණද ගුවන් ගමන් වියදමෙන් 1/3 ක් ශ්‍රමිකයාගේ අයකරනු ලබන බව සම්බන්ධයේදී හෙළිදරව් වී ඇත. (Dias & Wanasundera, 2002). කෙසේ වෙතත් මෙම සම්බන්ධයේදී එවැනි විෂමාවාර හමු නොවීය. ජෝර්දානයේ මෂතකදී කරන ලද අධ්‍යයනයකදී හෙළි වූයේ සංක්‍රමණික සේවකයෙකුගෙන් අයකරනු ලබන ගාස්තුව වියදම් අඩු කිරීමෙන් පසු නියෝජිතයා සහ සේවායෝජකයා අතර බෙදා ගන්නා බවයි. අවිධිමත් ජාලයන් හරහා සංක්‍රමණය වූවන් විසින් ඉතා ඉහල මුදලක් මේ සඳහා ගෙවනු ලබන බවද විවිධ අධ්‍යයනයන්හිදී හෙළි වී තිබේ.

**අරුම පුදුම "මිතුරිය"**

කාන්ති සයිප්‍රසයේ සේවය කරන සිය මිතුරිය වන අමලාට ඇයගේ ආර්ථික අපහසුතා පිළිබඳව දැන්වූ විට ගෘහ සේවිකාවක් වශයෙන් ඇයට රැකියාවක් සොයා දීමට මිතුරිය එකඟ විය. පුහුණු වැඩසටහනට සහභාගි වී ගමන් බලපත්‍රය ලබා ගන්නා ලෙස ඇය කාන්තිට දැන්වූවාය. ගුවන් ගමන් ගාස්තු සහ විසා සඳහා රු. 50,000/- ක් පමණ වැය විය හැකි හෙයින් අමලාට යවනු පිණිස අමලාගේ මවට කාන්ති විසින් රු. 40,000/- ලබාදුණි. අමලා මාසයක පටන් කාන්ති හා සම්බන්ධ නොවූ හෙයින් ඇය අමලාගේ මව සොයා ගිය විට ඇය රට හැරදා ගොස් ඇති බව දැන ගන්නට ලැබුණි. අමලාට කාන්ති විසින් යවන ලද ලිපිවලට ද පිළිතුරු නොලැබුණි. එය පෞද්ගලික ගණුදෙනුවක් වීමත් මුදල ලබාගත් තැනැත්තිය රටහැර ගොස් තිබීම හේතුවෙන් ඇයට කළ හැකි කිසිවක් නොවීය.



ගෙවීම් යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ මුදල් පමණක්ම නොවේ. එයට ආහාරපාන, ඇඳුම් පැළඳුම්, ස්වර්ණාභරණ, ශ්‍රමය සහ ලිංගික පහසු ද ඇතුළත් වේ. දුර බැහැර පෙදෙස් වලින් පැමිණෙන කාන්තාවන් කොළඹ නවාතැන්හල් වලට ගෙන්වා විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්වීමට පෙර අපයෝජනයන්ට ලක්කරන බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වුවෝ ප්‍රකාශ කළහ. මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ සපයන ලෙසට ඔවුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටියේ දැයි විශේෂයෙන්ම විමසා සිටි විට එසේ කළ බවට දෙදෙනෙකු පිළිගත්හ. එක් කාන්තාවකට බඳවා ගැනීම් සිදුකරන අයගේ නිවසේ නැවතී සේවය කරන ලෙසට ද තවත් කාන්තාවකට නියෝජිතයාට ලිංගික පහසු ලබාදෙන ලෙසටද ප්‍රකාශ කොට තිබුණි.

### 5.3 නීති සහ කාර්ය පටිපාටීන් උල්ලංඝනය කිරීම

#### රැකියා නොමැතිව බඳවා ගැනීම

නැවත නැවතත් වාර්තා වන විෂමාවාරයක් වන්නේ නොපවතින රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමයි. මේ සඳහා එක් හේතුවක් වන්නේ නියෝජිත ආයතන, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සහ විදේශ තානාපති කාර්යාල මගින් සිදුකරන රැකියා ඇනවුම් සම්බන්ධ ගැටළු සහගත කළමනාකාරිත්වයයි.

විදේශ නියෝජිත ආයතනයෙන් හෝ අනුග්‍රාහකයාගෙන් ලැබෙන රැකියා ඇනවුම් ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාලය මගින් දේශීය නියෝජිත ආයතනයට එවීමට පෙර සහතික කරනු ලබන අතර සංක්‍රමණය කරනු ලබන පුද්ගලයන්ට රැකියා අවස්ථා තිබේද යන්න පිළිබඳ විමර්ශන සහතික වේ. කෙසේ වෙතත් නියෝජිත ආයතන කරනු ලබන්නේ රැකියා ප්‍රමාණයේ ඉහල අගයක් පෙන්වා පවත්නා ඇබෑර්තු ප්‍රමාණයට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් සඳහා අවසරය ලබා ගැනීමයි. එක් විදේශ නියෝජිත ආයතනයකට හෝ අනුග්‍රාහකයකුට අවුරුද්දක කාලයකට වලංගු, නමුත් අලුත් කල හැකි රැකියා ඇනවුමක් බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන 03 කට ලබාදිය හැක. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව මෙවැනි ක්‍රියාපටිපාටියක් අනුගමනය කරන්නේ කාර්යාලීය මට්ටමින් සිදුවන කල්ගතවීම් නැති කිරීමට සහ බඳවා ගැනීම් නොනවත්වා සිදුකිරීමට නියෝජිත ආයතන වලට අවස්ථාව සලසා දීමටත්ය. කෙසේ වෙතත්, වාර්තා වන ආකාරයට පළමු අවසරය ලබාදීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වැයකරනු ලබන්නේ වැඩකරන දින 07 ක් පමණි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හට අනාගත අවදානමක් ඇති කළ හැකි කරුණු වන්නේ රැකියා පවතින්නේ ද යන්න විමසා බැලීමකින් තොරව තානාපති කාර්යාල මගින් ඔවුන්ගේ අවසරය ලබාදීමත්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් නොපවතින රැකියා සඳහා අනුමැතිය ලබාදීමත් සහ රැකියා නොමැති වීමකදී අතරමැදියන් විසින් රැකියා අපේක්ෂිතයන්ගෙන් ගාස්තුවක් අයකර ගැනීමට ඇති හැකියාවත්ය.

රැකියා නොමැතිව බඳවා ගැනීම හේතුවෙන් ශ්‍රමිකයන් නොදන්නා රටවල අතරමං වීම සිදුවිය හැක. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි දත්ත වලට අනුව 2004 වර්ෂයේදී ශ්‍රමිකයන් 13 දෙනෙකු ඵලෙස අතරමං වී ඇති අතර මෙය 2005 වර්ෂය වන විට 541 දක්වා වැඩි වී ඇත. 2006 වසර වන විට එම අගය 1060ක් වූ නමුදු 2007 වර්ෂයේදී 984ක් සහ 2008 වර්ෂයේදී 131ක් දක්වා අඩුවිය. බොහෝ සිද්ධීන් වාර්තා නොවීම හේතුවෙන් මෙය මිටත් වඩා ඉහල අගයක් ගත හැක. පුරුෂයන් සහ කාන්තාවන් යන දෙපාර්ශවය අතරමං වීමට ලක්වුවද ඒ අතුරින් කාන්තාවන්ගේ ප්‍රමාණය පුරුෂයන්ට වඩා ඉහල අගයක් ගන්නා අතර එමඟින් ඔවුන් පහසුවෙන් අනතුරකට බඳුන් වීමේ ස්වභාවයක් පෙන්වයි.

මෙම අධ්‍යයනයට සහභාගී වූ - විදේශ රැකියාවකට උත්සාහකර අසාර්ථක වූ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් අතුරින් 03 දෙනෙකු අතරමං වී සිටි ඇත. එක් ප්‍රතිචාරදක්වන්නකු හට සයිප්‍රසයෙහි රැකියාවක් ලබාදෙන බවට පොරොන්දු වී ඔහු හට පවසා ඇත්තේ එහි යාමට මලයාසියාව හරහා යා යුතු බවත්, මලයාසියාවේදී ඔහුගේ වීසා බලපත්‍ර ලබාදෙනු ඇති බවත්ය. නමුත් ඔහු වරවා ඇති බව ඔහුට වැටහුණේ ක්වාලාලම්පූර් නගරයේදී ඔහුට ඔහුගේ රැකියා ආයතනයේ නියෝජිතයා හමුනොවූ විටය. තවත් උත්තරකරුවෙකු සහ තවත් 06 දෙනෙකු මැලේසියාවට රැකියා සඳහා රැගෙන ගොස් ඇති අතර එහි ලගාවීමේදී ඔවුන්ට අවශ්‍ය රැකියා නොතිබුණි. 03 වන උත්තරකරු විශ්වාස කරන පරිදි සංචාරක වීසා ගමන් බලපත්‍රයක් මත ඉරාකයට යාමට පිටත් වූ ඔහු වඩාදි හිදී අතරමං කරවන ලදී.

**මාලදිවයිනේ අතරමංව**

පිටරට යෑම සඳහා වූ නන්දසිරිගේ පළමු උත්සාහය අසාර්ථක වුවද ඔහු නැවත වරක් උත්සාහ කළේය. මාලදිවයිනට මේසන්වරු වශයෙන් යවන බව දැන ගැනීමට ලැබීමෙන් ඔහු රු. 10,000 ක් ගෙවා තවත් 17 දෙනෙකු සමග එහි ගියද එවැනි කිසිදු රැකියාවක් එහි නොවීය. නැවත ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට පෙර ඔවුහු එහි මාස 03 ක කාලයක් අතරමං වී සිටියහ.

**රැකියා සම්මුඛ පරීක්ෂණ**

නියෝජිත ආයතන විසින් අනාගත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා භාජනය කරවීම අත්‍යවශ්‍ය වුවද අපේක්ෂිත ශ්‍රමිකයන් 11 දෙනෙකුගෙන් 10 දෙනෙකුම ප්‍රකාශ කලේ ඔවුන්ගේ ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමට නියෝජිත ආයතන වෙත නොගිය බවය. තවද ගිවිසුම් අත්සන් කළ, නැවත පැමිණි ශ්‍රමිකයන් 55 දෙනෙකු අතුරින් එක් අයෙකු පමණක් ඵලෙස තම ගිවිසුම නියෝජිත ආයතනය තුළ අත්සන් කොට තිබිණි.

ජාතිය හෝ ආගම වෙනස් කිරීම සහ වයස වෙනස් කිරීම වැනි විෂමාචාරයන් සිදුකිරීම සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණයන්හි ඇති දුර්වලතා ඉවහල්වේ. සම්මුඛ පරීක්ෂණ, යම් රැකියාවක් සඳහා රැකියා අපේක්ෂිතයන්ගේ සුදුසුකම මැන බැලීමට උපකාරී වන අතර, විදේශ ගමන් බලපත්‍රය සහ අනෙකුත් තොරතුරු අඩංගු ලේඛන පරීක්ෂා කිරීමට ද අවස්ථාවක් සලසා දේ.

ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේදී අදාළ වන සියළු සංක්‍රමණයට පෙර උපචාරයන් පිළිබඳ කටයුතු කිරීම අතරමැදියන් අතින් සිදුවන අතර රැකියා අපේක්ෂිතයාගේ ගමන් බලපත්‍රය පමණක් බොහෝ විට බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනය වෙත රැගෙන යයි. මෙම තත්ත්වය ප්‍රධානියා ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණ බඳවා ගැනීම් සඳහා වන සම්මුඛ පරීක්ෂණ පැවත්වන්නේ නම් වෙනස් වේ. අනිවැරදි ධර්මායකයන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවකදී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි නිලධාරියෙකු තහවුරු කළ පරිදි ශ්‍රමිකයා බොහෝ විට බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනය මුණ නොගැසෙන අතර ඔහුට අතරමැදියා විසින් සපයනු ලබන තොරතුරු මත යැපීමට සිදුවේ. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයෙහි කමිටු සාමාජිකයෙකු පිළිගත් පරිදි සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් නොමැතිව බඳවා ගැනීම වැඩ බිමේදී ගැටළු ඇතිවීමට හේතුවේ. එනම් යම් රැකියාවක් සඳහා ශ්‍රමිකයන් ගැලපෙන්නේ ද යන්න බඳවා ගැනීමට පෙර පරීක්ෂා කළ යුතු වේ. මෙය විශේෂයෙන්ම අදාළ වන්නේ දුර පළාත් වල හෝ වතු වල සිට පැමිණෙන ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙනි. රැකියාව සඳහා නොගැලපීම එතෙර රටකදී ශ්‍රමිකයන් හිංසනයට පත්කිරීමට හේතු වේ. මෙම නිලධාරියාට පවසා ඇති පරිදි සමහර භාමිපුතුන් පළමු දැකීමෙන්ම ශ්‍රමිකයා ඉවත් කරයි. එවැනි අවස්ථාවලදී විදේශ නියෝජිත ආයතනය භාමිපුතාගෙන් ඒවා බලපත්‍රය මිලදී ගෙන එය වෙනත් සේවා යෝජකයකුට විකුණනු ලැබේ. එහිදී ශ්‍රමිකයා එක් සේවා යෝජකයෙකුගේ සිට තවත් අයෙකුට මාරු වේ. මෙය එක් අතකට මනුෂ්‍යයන් වෙළඳාම් කිරීම හෙවත් කුටිඨනයට සමාන වන අතර එය ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්තින් ද උල්ලංඝනය කිරීමකි. ශ්‍රමිකයන්ට වලංගු රැකියාවක් නොමැති විට හෝ රැකියා ගිවිසුමක් නොමැති විට ඔහු හෝ ඇය අනතුරකට බඳුන් වීමේ ස්වභාවය ඉහල යනු ඇත,

**සෞඛ්‍යය පරීක්ෂණ**

පිටත්වීමට ප්‍රථමව සියළු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් විසින් ශරීර යෝග්‍යතා පරීක්ෂණයක් සිදුකළ යුතු වේ. 1980 ගනන් වල පටන් මෙම පරීක්ෂණය පවත්වා ඇත්තේ ලියාපදිංචි වෛද්‍යය පර්යේෂණාගාර වල හෝ රජයේ රෝහල් තුළය. කෙසේ නමුත් 2004 වර්ෂයේ සිට මෙම තත්ත්වය වෙනස් වී ඇත. සෞදී ඇරාබිය, කුවේටය සහ ඕමානය වැනි රටවල් දක්වා ඇති පරිදි මෙම පරීක්ෂණ සිදුකළ යුත්තේ ගල්ෆ් සහයෝගිතා රටවල අනුමැතිය ලත් වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන සංගමය විසින් නම් කරන ලද වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන 13 න් එකකය.<sup>32</sup> 2008 වර්ෂයේදී සංක්‍රමණික පිටත්වයෑම් වලින් 48% ක් සිදුව ඇත්තේ මෙම රටවලටය. මෙම සංගමය ගල්ෆ් සහයෝගිතා කවුන්සලයේ (GCC) වෛද්‍ය කමිටුව මගින් පත්කර ඇති අතර මේ මගින් වංචාවක් වැළැක්වීම, වංචාකාරී නියෝජිත ආයතන මුලිනුපුටා දැමීම සහ ගල්ෆ් සහයෝගිතා කවුන්සලයේ රටවල් වල

<sup>32</sup> <http://www.gamca-karachi.com>

සෞඛ්‍යය ඇමතිවරුන්ගේ කවුන්සිලයේ විධායක කමිටුව මගින් පනවන කොන්දේසි ක්‍රියාත්මක කිරීම සිදුවේ. මෙම වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන පාලනය කරගෙන යනු ලබන්නේ MBBS සුදුසුකම ඇති ශ්‍රී ලාංකික වෛද්‍යවරුන් විසිනි.

2006 අංක 21 දරණ පෞද්ගලික වෛද්‍ය ආයතන (ලියාපදිංචිය) පනතට අනුව ශ්‍රී ලංකාව තුළ පිහිටි සියළු පෞද්ගලික වෛද්‍ය ආයතන පෞද්ගලික සෞඛ්‍යය සේවා නියාමන කවුන්සියලෙහි ලියාපදිංචි කළ යුතුය. නමුත් මෙම අධ්‍යයනය සොයා දැනගත් පරිදි සියළුම මධ්‍යස්ථාන ලියාපදිංචි කර නැත. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව සෞඛ්‍ය බලධාරීන් පෞද්ගලික වෛද්‍ය ආයතන වලට බලපාන නීති රීති ක්‍රියාත්මක කිරීමට අපොහොසත් වී ඇත. අදාල රටවල් තුනට, පිටත්වීමට යන ශ්‍රමිකයන් විසින් මුහුණදිය යුතු වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සම්බන්ධයෙන් ඒකාධිකාරයක් මෙම වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන වලට ලබාදී ඇත.

බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන විසින් ඔවුන් හරහා සංක්‍රමණය කරන පුරුෂයන් හා කාන්තාවන් ඔවුන්ගේ පිටත්වීමට පෙර ලියාපදිංචි වූ වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයකදී සුදුසුකම් ලත් වෛද්‍යවරයකු මගින් පරීක්ෂාවට ලක්කිරීම සිදුකළ යුතු වේ. පරීක්ෂණය සඳහා නියෝජිත ආයතනය විසින් සාමාන්‍යයෙන් ගෙවීම් කරන අතර ශ්‍රමිකයින්ගෙන් එම වියදම අයකර ගනී.

මෙවැනි පරීක්ෂණ සම්බන්ධයෙන් වන විෂමාවාරයන් පිළිබඳ වූ චෝදනා සමහරක් මෙසේය. කුමන පරීක්ෂණයක් සිදු කළේද යන්න ශ්‍රමිකයා නොදැන සිටීම, ඔහුගේ හෝ ඇයගේ දැනුමකින් තොරව දෙන ලද කැමැත්ත අනුව පරීක්ෂණය සිදු කිරීම, පරීක්ෂණ වාර්තා ලබා ගැනීමට ඔහුට/ඇයට නොහැකි වීම, අසමත් වූවන් සඳහා නිරීක්ෂණයක් දෙවන වරට වෛද්‍යවරයෙකුගෙන් ලබාගැනීමට හැකියාවක් නොවීම සහ ශ්‍රමිකයාගේ කැමැත්තකින් තොරව එම වාර්තා තුන්වන පාර්ශවයක් වන නියෝජිත ආයතනයට සෘජුවම යැවීමය.

ශ්‍රමිකයන්ගේ අනුමැතිය නොමැතිව ඔහුගේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල තුන්වන පාර්ශවයකට හෙළිකිරීම ජාත්‍යන්තර නීතිය යටතේ රෝගියෙකුගේ අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීමක් පමණක් නොව ශ්‍රී ලංකාවේ වෛද්‍ය සභාවේ වෛද්‍ය ආචාර ධර්ම පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති ද නොසලකා හැරීමකි. එම ආචාරධර්ම දක්වන පරිදි "වෛද්‍යවරයකු සහ රෝගියෙකු අතර ඇති ගිවිසුමෙහි "රහස්‍යභාවය" යන්න ගම්‍ය වන අතර අනුමැතිය රහිත හෙළිකිරීම් ගිවිසුම් කඩ කිරීමකි. ඒ අනුව මෙය වෛද්‍යවරයාට ඵලදායී සිවිල් නඩුවක් ගොනු කිරීමට හැකි වරදකි (SLMC 2003). අසමත් වූවද එම ශ්‍රමිකයා හට එම ප්‍රතිඵල සඳහා ප්‍රවේශයක් නොලැබෙන අතර වෛද්‍ය විශේෂඥයෙකුගෙන් ඒ පිළිබඳව දෙවන මතයක් ලබාගැනීමට ද අවකාශ නොලැබේ. මේ අතර ශ්‍රමිකයකු එක් නියෝජිත ආයතනයක සිට තවෙකකට මාරු කිරීමේදී හෝ රැකියාවේ නියුතු රට වෙතස් කිරීමේදී පළමු නියෝජිත ආයතනය එම පුද්ගලයාගේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය<sup>33</sup> හරහා අනෙක් නියෝජිත ආයතනයට යැවෙන අතර එය සිදුවන්නේ ශ්‍රමිකයාගේ කැමැත්තකින් තොරවය.

33. www.alfea.org - සාමාජිකයන් හට අවතීරණ වීම තහනම් වේ. නමුත් සමීක්ෂකයා ප්‍රවේශයට අවසර දුන් අතර එය 2009 පෙබරවාරි 08 දින නරඹන ලදී.

පරීක්ෂණයේදී ගැබ්ගෙන ඇති කාන්තාවන් හට සංක්‍රමණයට අවසර නොලැබේ. කෙසේ වෙතත් වාර්තාවකට අනුව (Human Rights Watch (2007), සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් හට සමහර අවස්ථාවලදී ගැබ් ගැනීම වැළැක්වීම සඳහා දිගුකාලීන උපත් පාලන චිත්තත් ලබා දෙයි. මෙය ඔවුන්ගේ කැමැත්ත හෝ දැනීමක් නොමැතිව සිදුවන අතර සමහර අවස්ථාවලදී බලකිරීම මතද සිදුවේ. සම්මුඛ සාකච්ඡාවකදී එක් බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනයක් ප්‍රකාශ කළ පරිදි පිරිවරට යෑමට මසකට හෝ දෙකකට පෙර සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයන් වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට මුහුණ දෙන අතර ඔවුන් එම කාලය තුළ හා පිරිවර වීමට ප්‍රථමව ගැබ් ගැනීම වැළැක්වීම සඳහා උපත් පාලන චිත්තත් ලබා දෙනු ලැබේ. මෙය මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීමකි.

සම්මුඛ සාකච්ඡාවට භාජනය කළ වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ අධ්‍යක්ෂකවරයා පැවසූයේ වෛද්‍ය සහතික නිකුත් කිරීමේදී බොහෝ දූෂණ<sup>34</sup> සිදුවන බවයි. අසාධ්‍ය රෝග තත්ත්වයන් සහිත කාන්තාවන් පිරිවරට යැවෙන අතර ඔවුන්ව හඳුනා ගන්නේ විදේශයන්හිදී සිදුකරන වෛද්‍ය පරීක්ෂණයෙනි. වාර්තා වන ආකාරයට ඔවුන් නැවත මෙරටට එවනු ලැබේ. ඔහු පැවසූ ආකාරයට ආපසු සියරට එවීමේ විශදම් නියෝජිත ආයතනය විසින් දැරිය යුතු නමුදු සාමාන්‍යයෙන් මෙම විශදම් දැරීමට ශ්‍රමික කාන්තාවන්ට සිදුවේ.

කුවේට් හි පිහිටි ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාලය මගින් 2007 වර්ෂයේදී ගෘහ සේවිකාවන් 291 දෙනෙකු මෙරටට නැවත එවන ලද අතර 2008 පළමු මාස පහක කාලය තුළ එම ප්‍රමාණය 150 ක් විය. මෙයට හේතුව වී ඇත්තේ පරම්පරානුගත රෝග, මහා පරිමාණයේ සැත්කම් සිදුකොට තිබීම හෝ පැමිණීමේදී ගැබ්ගෙන සිටීම යන හේතුව මත විදේශයන්හි සිදුකළ වෛද්‍ය පරීක්ෂණය අසමත් වීම වැනි කරුණු වේ (Samath, 2008).

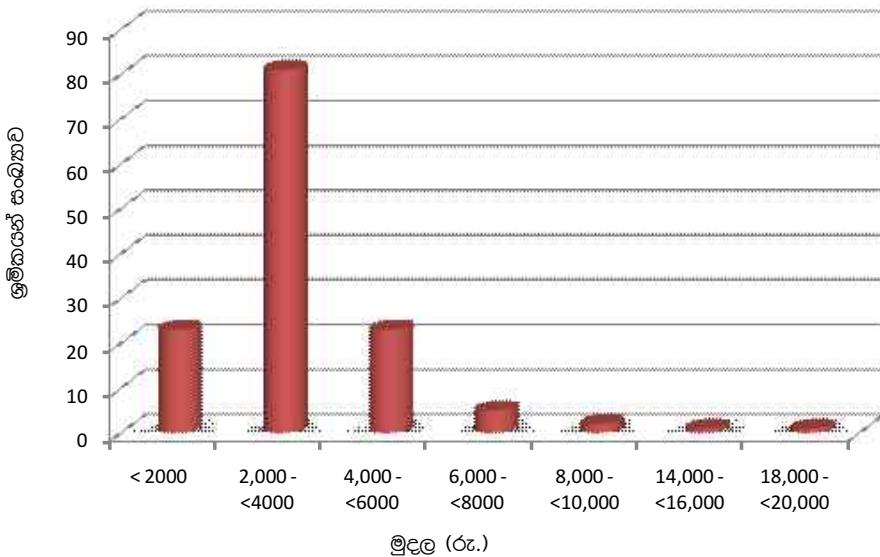
දකුණු කොරියාවට පිටත්ව යන ශ්‍රමිකයන් සඳහා රජයේ වෛද්‍ය ආයතන වල පවත්වනු ලබන වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සඳහා අයකරන මුදල රු. 2,500 ක් වන අතර, වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සඳහා ගල්ලේ සහයෝගිතා රටවල අනුමැතිය ලත් වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන සංගමය සහ අනෙක් ආයතන මගින් අයකරන ගාස්තුව වාර්තාවන ආකාරයට ඊට වඩා වැඩි අගයකි. සම්පූර්ණය පෙන්වා දෙන පරිදි වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට ලක්වූ සංක්‍රමණිකයන් 138 දෙනෙකු අතුරින් 10 දෙනෙකු කිසි මුදලක් නොගෙවා ඇති අතර 81 දෙනෙකු රු. 2000 ත් රු. 4000 ත් අතර ප්‍රමාණයක් ද, 23 දෙනෙකු රු. 4000 ත් රු. 6000 ත් අතර ප්‍රමාණයක් ගෙවා ඇත. දහසය දෙනෙකු ඔවුන් විසින් මේ සඳහා ගෙවන ලද මුදල් ප්‍රමාණය පිළිබඳ අවබෝධයක් නොවූ අතර ඔවුන් දැක්වන ලද්දේ ඔවුන් වී සඳහා අතරමැදියකු මත විශ්වාසය තැබූ බවයි.

ගල්ලේ සහයෝගිතා කවුන්සලයේ රටක් වන සෞදි අරාබියට යාමට බලාපොරොත්තු වන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් ඉහලම මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවා ඇත.

---

34. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව කුවේට් තානාපති කාර්යාලය විසින් නැවත දැනුම් දෙන තුරු 2009 ඔක්තෝම්බර් මාසයේ දී වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයක් පවත්වාගෙන යාම අත්හිටුවා ඇත. හේතුව දක්වා නොමැත. <http://www.alfea.org/news.php>

**රූප සටහන 07 : සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට සහභාගිවූවන්ට අනුව වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට වැයවූ වියදම**



සෞඛ්‍යය පරීක්ෂාවන් එතෙර රටවලදී සිදු කෙරෙනු ලබන අතර සමීක්ෂණය සොයා දැනගත් පරිදි නැවත පැමිණි පුද්ගලයින්ගෙන් 30% පමණ මෙවැනි පරීක්ෂණ වලට බදුන් වී ඇත. උදාහරණයක් ලෙස බහරේන් හිදී ඔවුන්ට ගල්ප් සහයෝගිතා රටවල් විසින් අනුමත කරන ලද වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන සංගමයට අයත් මධ්‍යස්ථානයක් වන අල් රාසි සෞඛ්‍ය මධ්‍යස්ථානය නමැති සංක්‍රමණික ශ්‍රමීකයින් සඳහා වන රජයේ මධ්‍යගත සෞඛ්‍ය ආයතනයක් වෙත යොමු කෙරේ. මෙහිදී නැවතත් සංක්‍රමණිකයන් අපයෝජනයට සහ විෂමාවාරයන්ට ලක්වීමේ අවධානමක් ඇත. ගල්ප් සහයෝගිතා රටවල් විසින් අනුමත කරන ලද වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන සංගමයේ ඊනි මාලාවට අනුව "සංක්‍රමණික ශ්‍රමීකයන් තම අනුමැතිය වෛද්‍ය වාර්තාවේ ඇති ඉංග්‍රීසි හෝ අරාබි පෝරමය මත අත්සන යෙදීමෙන් දැක්විය යුතුය". නමුත් පෙනී යන කරුණ වන්නේ ඔවුන්ට එය තේරුම් ගැනීමට නොහැකි හෝ පිරවීම නොහැකි බැවින් බොහෝ විට ඔවුන්ගේ කැමැත්ත නොමැතිව අත්සන ලබා ගන්නා බවය.<sup>35</sup>

බහරේන් ට්‍රිබියුන්හි උපුටා දක්වන ලද සමීක්ෂණයකට අනුව උත්තරකරුවන් පවසා ඇත්තේ ඔවුන්ගේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සඳහා වන අනුමැතිය ලබාගැනීමේ පත්‍රිකාව අත්සන් කොට ඇත්තේ ඔවුන්ගේ අනුග්‍රාහකයා බවය.

35. www.baharintribune.com

**පුහුණු කිරීම**

පීඊඊට යෑමට පෙර පුහුණුවීම් විශේෂිත කාණ්ඩ වලට අයත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්හට අනිවාර්ය වේ. කිහිප වතාවක් විදෙස් ගතවූ සහ සෘජුව විදෙස් ගත වන අය මෙම පුහුණුවෙන් නිදහස් කොට ඇත. පුහුණුව විශමාවාරයන්ට චිරේභි ආරක්ෂණයක් වන අතර ක්‍රමානුකූලව එම වැඩ සටහනට සහභාගි විය යුතු සියලු දෙනාම තම සහභාගිත්වය සහතික කළ යුතු වේ. පුහුණු වීම් සහතික නිකුත් කිරීමේදී පැන නගින දූෂණ චෝදනා හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ඉතා දැඩි පාලනයක් සිදුකොට ඇත. ඒවා අතර ලියාපදිංචි නාම ලේඛන සහ ප්‍රගති වාර්තා පරිගණක ගත කිරීම, දිනකට දෙවරක් පැමිණීමේ ලේඛනය මත පුහුණුවන්නන්ගේ අත්සන ලබාගැනීම සහ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පිළිබඳ දැඩි අධීක්ෂණයක යෙදීම වැනි කරුණු දැක්විය හැක. නමුත් තවමත් වාර්තා වන පරිදි නියෝජිත ආයතන වලට යම් ගෙවීම්කි කිරීමෙන් පසු පුහුණු වීමකින් තොරව ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය කරනු ලැබේ (Arshad, 2007). සමීක්ෂණය පෙන්වා දෙන ආකාරයට නියෝජිත ආයතන සහ අතරමැදියන් හරහා සංක්‍රමණය කළ සමීක්ෂණයට සහභාගිවූවන් අතරින් 34% ක් වර්ෂ 2003 සිට 2008 කාලය තුළ අනිවාර්යය පුහුණුකිරීමේ වැඩසටහනක් සඳහා සහභාගි වී නැත.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පුහුණුවීම් සඳහා ඉතා සුළු මුදලක් අයකරනු ලබන අතර එය නියෝජිත ආයතනය හෝ විදෙස් ගතවීමට බලාපොරොත්තුවන ශ්‍රමිකයා විසින් ගෙවනු ලැබේ. රු. 6000 ක් ගෙවූ ප්‍රතිචාර දැක්වන්නකු සම්බන්ධයෙන් හැරෙන්නට අන් සියල්ලන්ම පළ කළ මත අනුව පුහුණුවීම් සම්බන්ධයෙන් අයකරණු ලබන ගාස්තු සාධාරණ බව පෙනී යයි.

**සේවා ගිවිසුම/ගිවිසුම්ගත වගකීම් පිළිබඳ ඇති සීමිත අවබෝධය**

ඤ්චා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර ඇති ගිවිසුම්ගත සබඳතාවයේ පදනම වන්නේ රැකියා ගිවිසුමය. එය ඔහුට/ඇයට ආරක්ෂාවක් සලසන අතර එය බඳවා ගැනීමේ නියමයන් හා කොන්දේසි පිළිබඳ වූ ලේඛනගත සාක්ෂියකි. විශේෂයෙන්ම නොපුහුණු සහ ගෘහ සේවකයන් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් ආදර්ශ රැකියා ගිවිසුමක් සකසා ඇත. එහි රැකියා කාලසීමාව සේවකයාගේ යුතුකම් සහ වැටුප ඇතුලත්ව සේවයෝජකයාගේ වගකීම, ගෙවීම් ක්‍රමය, විවේක දින, නොමිලේ ආහාර ලබාදීම, නවාතැන් පහසුකම්, වෛද්‍ය රැකවරණය සහ ශ්‍රී ලංකාවේ සිටි වැටුප රටට සහ නැවත පැමිණීමට වැයවන ප්‍රවාහන ගාස්තු ගෙවීම යන කරුණු දක්වා ඇත. ගිවිසුම සේවා යෝජකයා විසින් හෝ විදේශ නියෝජිත ආයතන විසින් හෝ අස්සන් කරනු ලබන අතර එය ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ නිලධාරියෙකු විසින් වලංගු බවට සහතික කිරීමෙන් පසුව ශ්‍රමිකයාගේ අස්සන සඳහා ඔහු වෙත යවනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි නිලධාරියකු ඉදිරිපිට එහි අන්තර්ගතය කියවා බලා එය අස්සන් කිරීමට ඔහුට ඒ අනුව සිදුවේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනතට අනුව ගිවිසුමේ පිටපතක් රැකියා ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වීමට යන රටේ කම්කරු අමාත්‍යාංශයට යැවිය යුතු වේ (40 (3) වගන්තිය). ගිවිසුම් උල්ලංචනය වීමක දී බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනය වියට වගකිවයුතු වේ.

රැකියාව සහ රැකියාව කරනු ලබන රට අනුව ගිවිසුම් වෙනස් වේ. සයිප්‍රසයේ දී සියළු කාණ්ඩ වලට අයත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් කම්කරු නීති වලට ඇතුළත් වන අතර සියළු රැකියා ගිවිසුම් සමග සේවා යෝජකයා නෛතිකව බැඳේ. මේ අතර මුරසියේ නීති මගින් ආවරණය වන්නේ කර්මාන්ත අංශයට බඳවා ගත් පිරිස් පමණි.

තවද දකුණු කොරියාවේදී ඔවුන්ගේ ගිවිසුම් කාලසීමාව තුළදී ඔවුන්ට නීතියෙහි රැකවරණය ලැබේ. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලාංකිකයන් රඳවා තැබෙන මැද පෙරදිග රටවල කම්කරු නීතියට සමහරක් නුපුනුණු සහ ගෘහ සේවක කාණ්ඩයන් ඇතුළත් නොවන අතර සේවා ගිවිසුම් පැවතුන ද ඒවා වීම රටවල කම්කරු අමාත්‍යාංශයට යැවුන ද වීම රටවල අධිකරණයකදී ඒවා බලාත්මක කිරීම දුෂ්කර කාර්යයකි.

සමීක්‍ෂණයට භාජනය කළ සංක්‍රමණයට පෙර විවිධ අවස්ථාවල පසුවන අපේක්ෂිත ශ්‍රමිකයන් 120 දෙනෙකු අතුරින් 9% ක් පමණක් ගිවිසුම්<sup>36</sup> අත්සන් කොට ඇති අතර නැවත සියරට පැමිණි සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් 52% ක් පමණක් චලෙස සිදුකොට ඇත. නියෝජිත ආයතනයක් මගින් සංක්‍රමණය කළ නැවත පැමිණ සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් 25% සහ අතරමැදියෙකු හරහා පිටත් වූ අයගෙන් 32% ක් රැකියාව සඳහා පිටත්ව ගොස් ඇත්තේ ගිවිසුමක් අත්සන් නොකිරීමෙනි.<sup>37</sup> ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සෘජුවම සංක්‍රමණය කරනු ලබන අයගෙන් ගිවිසුමක් බලාපොරොත්තු නොවන බැවින් ඔවුන්ගෙන් 17% ක් පමණක් ගිවිසුමක් අත්සන් කොට ඇත.

ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීමට පෙර ශ්‍රමිකයාට වැටහෙන භාෂාවකින් විය කියවා තේරුම් කරදීම නෛතික අවශ්‍යතාවයකි (40 (1) වගන්තිය). කෙසේ වෙතත් සියළු ගිවිසුම සිංහලෙන් හෝ දෙමළෙන් ලියැවී නැති අතර 2007 වසර වන තෙක් ශ්‍රමිකයා වෙනුවට නියෝජිත ආයතනය හෝ අතරමැදියාට ගිවිසුම අත්සන් කිරීමට හැකියාව තිබුණි. මෙහිසා ශ්‍රමිකයා රැකියාව සම්බන්ධ නියමයන් සහ කොන්දේසි පිළිබඳව අනවබෝධයකින් පසුවිය. රැකියා ගිවිසුම පිළිබඳ අඩු අවබෝධය හේතුවෙන් විෂමාචාරයන් ඇතිවෙන අතර එක් අවස්ථාවකදී එනම් 2008 වර්ෂයේදී මැලේසියාවට යැවුනු ගෘහ සේවිකාවන් 600 කට වැඩි පිරිසක් ඔවුන් විසින් සිදුකළ යුතු කාර්යය පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැති වීම හේතු කොටගෙන නැවත සියරටට හරවා යවන ලදී.

36. මෙය සමහරක් විට පිටත්ව යෑමට ආසන්න වී ගිවිසුම් අත්සන් කරන නිසාවෙන් විය හැක

37. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රමිකයා වෙනුවෙන් අතරමැදියාට ගිවිසුම අත්සන් කල හැක



මෙම ගැටළු මගහැරීම සඳහා 2007 වසරේ පටන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය ඉල්ලා සිටින්නේ සියළු ශ්‍රමිකයන් තම ගිවිසුම් වල ඇති නියමයන් හා කොන්දේසි සිංහලෙන් හෝ දෙමළෙන් තේරුම් කර දීමෙන් පසු එහි නිලධාරියෙකු ඉදිරිපිටදී අත්සන් කළ යුතු බවය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය සහතික වෙත පරිදි ගිවිසුමේ අන්තර්ගතය කියැවීමෙන් සහ පහදා දීමෙන් සියළු ශ්‍රමිකයන් ඔවුන්ගේ රැකියාවේ ස්වභාවය සහ වියදම්, එනම් ගමනාගමන වියදම් සේවා යෝජකයා විසින් ගෙවනු ලබනු බවද, ඇතුළත්ව ගිවිසුම පිළිබඳ දැනුවත්කමින් යුතුව එය අත්සන් කරන බවට සහතික විය හැක. කෙසේ වෙතත් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය මෙම ක්‍රියාපටිපාටියට විරුද්ධත්වය ප්‍රකාශ කරන අතර ඔවුන් පවසන්නේ මෙය ඉතා අසීරු ක්‍රියාදාමයක් බවත් දිනපතා සංක්‍රමණය කරන විශාල පිරිස සැලකීමේදී ප්‍රායෝගික නොවන බවත්ය.

**ගිවිසුම් ආදේශනය**

ගිවිසුම් කුඩා ලෙස සැකසීම සහ ආදේශනය බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය තුළ දක්නට ඇති සුලභ විෂමාවාරයක් වන අතර මෙය ශ්‍රමිකයන් රැකගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය විසින් අවම ප්‍රමිතීන් හඳුන්වාදීමට කරනු ලබන උත්සාහයන් ව්‍යවර්ථ කිරීමකි. ගෘහසේවක සහ නොපුහුණු සේවකයන් සම්බන්ධ රැකියා ගිවිසුම් වලට කිසිදු නෛතික වලංගු භාවයක් එතෙර රටවල නොමැති අතර එය දක්නට ඇත්තේ සයිප්‍රසය, ඊශ්‍රායලය, සිංගප්පූරුව සහ දකුණු කොරියාව වැනි රටවල පමණි. එතෙරදී ගිවිසුම් ආදේශනය කිරීම වාර්තාවන ආකාරයට ඉතා සුලභ තත්වයක් වන අතර, රැකියා නියමයන් හා කොන්දේසි වල වෙනස්කම් හේතු කොටගෙන අපයෝජිත තත්වයන් යටතේ හෝ අඩු පඩියකට හෝ අඩු ප්‍රතිලාභ වලට හෝ ඒ දෙකටම යටත්ව හෝ රැකියාව කිරීමට සිදුවනු ඇත (Hettiarachchi, 2004). වෙනත් දේ අතර ගෘහසේවකයන් සම්බන්ධ ගැටළු පැන නගින්නේ රැකියා කරන නිවසේ ස්වභාවය සහ එම නිවසේ සිටින සාමාජික සංඛ්‍යාව වැඩිකරන පැය ගණන සහ වැටුප් සම්බන්ධයෙනි. ශ්‍රමිකයන්හට මෙම නව ගිවිසුම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න කිරීම හෝ පිළිනොගැනීම කළ නොහැකි වන්නේ ඔවුන්ට එම ගිවිසුම් සකසා ඇති භාෂාව කියැවීමට නොහැකි නිසාත්, නොපුරුදු පරිසරයක සිටීම නිසාත් ය. තවද තමන්ගේ හෝ තම නිවස ආශ්‍රිත වත්කම් උකස් තැබීමෙන් ලබාගත් විශාල මුදල් නැවත ගෙවීමට සිදුවීම නිසා ලබාදෙන ඕනෑම රැකියාවක් කිරීමටත් ශ්‍රමිකයින් සූදානම්ය. තවද සේවා යෝජකයාගේ නියමයන්ට හා කොන්දේසි වලට එකඟ වීමට විදේශ නියෝජිත ආයතනය විසින් ඔවුන්ට බලකරනු ලැබේ.

නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් 57 දෙනෙකු අතුරින්, 37 දෙනෙකු ප්‍රකාශ කර සිටියේ අදාළ එතෙර රටෙහිද ඔවුන්ට ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් ලියන ලද ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමට සිදුවූ බවය. 29 දෙනෙකු පැවසුවේ තමන්ගේ ගිවිසුම ලැබුනේ අරාබි භාෂාවෙන් බවය. 03 දෙනෙකුට ඉතාලි භාෂාවෙන් ද දෙදෙනෙකුට ග්‍රීක භාෂාවෙන් ද ගිවිසුම් ලැබී තිබිණි. (සමහරුන්ගෙන් මේ පිළිබඳව විවිධාකාර වූ පිළිතුරු ලැබී තිබුණි)

**රැකියා ආදේශනය**

නානා නමගේ උසස්පෙළ විභාගය අවසන් කළ වහා ඔහුගේ පියා ඔහුට රැකියාවක් සොයාදීමේ අරමුණින් රු. 60,000 ක් ණයට ගෙන අතරමැදියෙකුට ගෙවන ලදී. නානා විසින් ඔහුගේ පඩියෙන් අදාළ ණය මුදල ගෙවිය යුතු විය. 2006 වසරේ ජුනි මස ඔහු රටහැර ගියේ කටාර් රාජ්‍යයෙහි සමාගමක කාර්යාල කාර්යය සහායකු ලෙස රැකියාව කිරීමටය. පොරොන්දු වූ පරිදි රැකියාව නොලැබුණි. ඒ වෙනුවට ඔහුව ඔටුවන් පිටියාමටත් ඉස්තාල පිරිසිදු කිරීමටත් රැගෙන යන ලදී. තවද ඔහුගේ වැටුප් ද නොගෙවූ අතර ඔහුට අවශ්‍ය තරම් ආහාර ද නොලැබිණ. මුස්ලිම් දේවස්ථානයකදී මුණගැසුනු ශ්‍රී ලාංකිකයකු ඔහුගේ පියාට දුරකථන මාර්ගයෙන් ඇමතිමට ඔහුට උපකාර කරන ලදී. පියා විසින් අතරමැදියාට ඔහුගේ තත්ත්වය පිළිබඳ දැන්වූ අතර ඔහු පවසා ඇත්තේ නානා තවත් ඉවසිය යුතු බවයි. කෙසේ වෙතත් මාස 03 කට පසුවත් ඔහුගේ රැකියාවෙහි වෙනසක් නොවූයෙන් ඔහුගේ මිතුරා විසින් නානාව ශ්‍රී ලංකාවට එවීම සඳහා ඔහුගේ ගුවන් වියදම් ගෙවන ලදී. ගෙවූ මුදල් නැවත ලබාදෙන ලෙස අතරමැදියාගෙන් ඉල්ලා සිටියද ඔහු එය ගෙවීමට එකඟ නොවූ අතර පසුව නානා සහ ඔහුගේ පියාට දැනගන්නට ලැබුණේ ඔහු කිහිප දෙනෙකුටම මෙලෙස රච්චා ඇති බවයි.

**නිවසක් නොව ගොවිපොලකි**

කුවේට්හි වෙසෙන මිතුරෙකු බණ්ඩාරට එහි නිවසක රියදුරු රැකියාවක් සොයා දීමට පොරොන්දු වූ අතර මාසික වැටුප රු. 33,000 බවද දන්වන ලදී. ගුවන් ගමන් ගාස්තු ද ඇතුළත්ව පිටත් වීමට පෙර දැරිය යුතු වියදම් රු. 33,000 ක් පමණ විය. ඔහු කුවේට් රාජ්‍යයට පැමිණි විට ඔහුව රැගෙන ගියේ නිවසකට නොව සත්ව ගොවිපලකටය. ඔහුගේ මිතුරා අසතුවට පත්කිරීමට ඔහුට නොහැකි නිසා අකමැත්තෙන් වුවද එහි සේවය කිරීමට ඔහු එකඟ විය. මසකට පසුව පොරොන්දු වූ රු. 35,000 වෙනුවට රු. 16,000 කට සමාන මුදලක් ලබාදුන් අතර ඔහු තම මුදලින් ගුවන් වියදම් ගෙවා දමා ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණියේය.

විදේශීය සහ දේශීය නියෝජිත ආයතන මෙන්ම අතරමැදියන් ද මෙම වංචාවට සම්බන්ධව සිටී. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් නොපුහුණු සහ ගෘහසේවකයන් සඳහා ගෙවිය යුතු අවම වේතනයක් නිර්දේශ කර තිබුණද මෙම අවශ්‍යතාවය මගහැරීමට නියෝජිත ආයතන හොඳින් දැනී. එනම් ඔවුන් විසින් රැකියා ඇතවුම තුළ අවම වේතනය දක්වන අතර ඊට අඩු වේතනයක් ගෙවීමට විදේශ නියෝජිත ආයතනය සමග එකඟතාවයකට පැමිණේ. රැකියා ඇතවුමෙහි දක්වා තිබූ පරිදි සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් අනුමත කරන ලද පරිදි කටාර්හි ගෘහසේවකයකු සඳහා වන අවම වේතනය වූයේ කටාර් රියාල් 900 කි. නමුත් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය ප්‍රකාශ කරන්නේ විදේශ රැකියා

නියෝජිතයා සමග වූ ගිවිසුමට අනුව ගෙවීමට එකඟ වී තිබුණේ කටාර් රියාර් 600 ක් පමණක් බවයි (Hettiarachchi, 2004). බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයට අනුව ව්‍යවහාරික වශයෙන් සිදුවන්නේ බංගලාදේශය වැනි රටවල් සමඟ ඇති තරගය නිසාවෙනි.

තවත් මෂතකාලීන උදාහරණයක් නම්, සේවා යෝජකයා විසින් ගෙවීමට එකඟ වූ වැටුප ගෙවීමට අසමත් වීම හේතු කොටගෙන කුවේට්හි පිරිසිදු කිරීමේ කාර්යයන් සඳහා බඳවා ගන්නා ලද ශ්‍රමිකයන් 200 දෙනෙකු නැවත කැඳවීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය කටයුතු යොදන ලදී. පිරිසිදු කිරීමේ කාර්යය සඳහා පනවන ලද අවම වැටුප් ලෙස ගිවිසුම්ගත ගෙවීම කුවේට් ඩිනාර් 60 ක් වූ නමුදු ශ්‍රමිකයන් හට ගෙවන ලද්දේ කුවේට් ඩිනාර් 40 ක් පමණි. විමර්ශනයන්ගෙන් හෙළිවූ පරිදි කුවේට් හි පිහිටි මෙම පිරිසිදු කිරීමේ සේවා සපයන කුවේට්හි පිහිටි අල්තාබ් නමැති සමාගම ගෙවීමට එකඟ වී ඇත්තේ කුවේට් ඩිනාර් 40 ක් පමණක් බවත්, ඔවුන් ශ්‍රී ලාංකික නියෝජිත ආයතනය සමඟ රහස්‍ය කටයුතු කොට ඉතා අඩු වේතනයක් ඔවුන්ට ගෙවනු ලබන බවත්ය (The Island, 2008). කුවේට්හි ශ්‍රී ලංකා තානාපතිවරයා උපුටා දක්වන පරිදි ශ්‍රමිකයන්ට ඔවුන්ගේ සත්‍ය වැටුප නොගෙවන අතර දේශීය සේවා නියෝජිත ආයතන විසින් ඔවුන්ට වැටුපෙන් යම් කොටසක් පමණක් ලැබීමට සලස්වන ආකාරයේ උප ගිවිසුම් අත්සන් කොට ඉතිරි මුදල ඔවුන්ගේ සාක්කුවට දමා ගනී. මෙම සිද්ධිය කුවේට් හි කම්කරු විනිශ්චය සභාවකදී විභාග විය (DailyMirror, 2009b).

සම්මුඛ සාකච්ඡාවට බදුන් කළ බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමයේ නිලධාරීන් ප්‍රකාශ කළේ ගිවිසුම් ආදේශනය නැවැත්වීම සඳහා වන ක්‍රියාමාර්ග ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් ගෙන නොමැති බවයි. ඔවුන්ගේ අදහස වන්නේ ව්‍යවහාරික විෂමාචාරයන් වැළැක්විය හැකි මාර්ගයක් වන්නේ ධාරගන්නා රටේ අදාල රාජ්‍යය අමාත්‍යාංශය විසින් එම ගිවිසුම් නිර්වද්‍ය ලෙස සහතිකකොට, ඒවා ලැබීමට ප්‍රථම ශ්‍රී ලංකාව තළ පිහිටි ඔවුන්ගේ තානාපති කාර්යාල වල ඒවා ගොනු කිරීමෙන් ගිවිසුමට නෛතික වලංගුභාවයක් ලබාදිය හැකි බවයි. සම්බන්ධයට අනුව නැවත පැමිණෙන්නන්ගේ 48% ක් වතෙර රටට ගියපසු ගිවිසුම් අත්සන් කර ඇත. මෙම අගය තුළ අවිධිමත් ජාලයන් හරහා විදේශගත වූවන් 73% කි. තවත් පුද්ගලයන් 33% බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවල සේවය ලබාගෙන ඇති අතර 42% ක් අතරමැදියන් හරහා විය ලබාගෙන ඇත.

## 06. සංක්‍රමණිකයන්ගේ අදහස්

දූෂණ අවදානමට දායක වන සාධකයක් වන්නේ විදේශ රැකියාවක් සොයා ගැනීමට කැමැත්තක් දක්වන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ හැසිරීමයි. ඔවුන්ගේ අවදානම් දැරීමේ වර්ගයට බලපාන හේතු අතර සුදුසු රැකියා අවස්ථා නොමැති වීම හේතුවෙන් පෙළඹවීම ආර්ථික අවශ්‍යතාව සහ සැපවත් ජීවිතයක් සොයා යාම, නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් ලබාදැනි ආර්ථික අභිවෘද්ධිය, අවදානම් සහගත ආයෝජනයක් තුළින් හෝ හොඳ අනාගත ආදායමක් ලැබීමට ඇති කැමැත්ත, නිවැරදි තොරතුරු සඳහා ඇති අඩු ප්‍රවේශය සහ තොරතුරු සඳහා අවිධිමත් මූලාශ්‍ර මත පදනම් වීම වැනි කරුණු දැක්විය හැක.

මෙම සමීක්ෂණය මගින් අසමත් වූ සංක්‍රමණිකයන් 42 දෙනෙකු සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට බදුන් කළ අතර, ඔවුන්ගෙන් 13 දෙනෙකු කාන්තාවන් ද, 29 දෙනෙකු පුරුෂයන් ද විය. ඔවුන්ගෙන් බහුතරය අඩුම තරමින් 05 වන ශ්‍රේණිය දක්වා හෝ අධ්‍යාපනයක් ලබා ඇත. ඔවුන් අතුරින් කාන්තාවන් 07 දෙනෙකු සහ පිරිමින් 12 දෙනෙකු 6 - 10 ශ්‍රේණිය දක්වා අධ්‍යාපනය ලබා ඇත. කාන්තාවන්ට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් පිරිමි උසස් පෙළ විභාගයට පෙනී සිට ඇති අතර කාන්තාවන් පරිගණක භාවිතය සහ මැනුම් ගෙතුම් වලට පමණක් හැකියාවක් දැක්වූ අතර පුරුෂයන් ඊට වඩා පුළුල් පරාසයක හැකියාවන් සහිත විය. කෙසේ වෙතත් ඔවුන් අතුරින් දෙදෙනෙකු කිසිදු හැකියාවක් නොමැති අයවිය. බොහෝ ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් සම්මුඛ සාකච්ඡාව පවත්වන කාලය වන විට පුහුණු අවිධිමත් අංශයන්හි සේවකයන් ලෙස සේවයෙහි යොදවා තිබුණි. කෙතරම් හැකියාවන් තිබුණද කාන්තාවන් බලාපොරොත්තු වන්නේ විදේශයන්හි ඇති ගෘහසේවය වන අතර පිරිමි විදේශගත වන්නේ කම්කරුවන් පිරිසිදුකරන්නන් සහ හෝටල් සහායක ලෙසය.

පෞද්ගලික හේතු මත සංක්‍රමණය සඳහා දැරූ උත්සාහයන් ව්‍යවර්ථ වූ ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් ගණන 04 ක් වූ අතර සෞඛ්‍ය හේතූන් නිසා තවත් දෙදෙනෙකු ද තෝරා ගැනීමේ විභාගය නිසා තවත් අයෙකු ද හැරෙන්නට අනෙකුත් සැවොම අපයෝජනයන්ට සහ රැවටීම් වලට මුහුණ දී ඇත. අසමත් වූ සංක්‍රමණ සිද්ධීන් 11 කට නියෝජිත ආයතන වගකිවයුතු අතර 15 කට අතර මැදියන් ද, 14 කට ශ්‍රෝණිද වගකිවයුතු වේ. වංචනික ක්‍රියාවන් 14 ක් හඳුනා ගත් අතර ඉන් තුනකට නියෝජිත ආයතන වගකිවයුතු අතර, 06 සඳහා අතරමැදියන් ද 05 සඳහා ශ්‍රෝණිද වගකිවයුතු වේ. බොහෝ සිද්ධීන් වලදී නියෝජිත ආයතන සහ අතරමැදියන් ශ්‍රමිකයන්ගේ මුදල් වංචා කරනු ලබන අතර විටෙක එය රු. 400,000 පමණ දක්වා වැඩි අගයක් ගනු ඇත. පිළිතුරු සැපයුවන් 04 දෙනෙකු අතරමං කොට ඇති අතර 03 දෙනෙකු පසුව හරවා එවන ලදී. තවද වෙනත් රටකට යැවූ අයෙකු තම වියදමින් නැවත තම රටට පැමිණ ඇත. මෙම ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් සියළු දෙනාටම යම් තරමක අධ්‍යාපනයක් ලබා ඇති අතර බහුතරය රැකියාවක නියුතුව සිට ඇති නමුදු, රැකියාවක් සොයා ගැනීම සඳහා අතරමැදියන් හට

සැලකිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවීමේදී ඔවුන් විසින් උකහාගත් ජීවන කුසලතා (Life Skills) වීම අතරමැදියන් පිළිබඳ පිරික්සා බැලීමට යොදවා නැත.

ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් 06 දෙනෙකු සංක්‍රමනය කිරීම සඳහා වූ පළමු උත්සාහය අසාර්ථක වුවද දෙවන උත්සාහයක් ද දරා ඇත. මේ අතුරින් 03 දෙනෙකු මැද පෙරදිග පිහිටි එකම රටට යෑමට දෙවරක් උත්සාහ කර ඇති අතර දෙදෙනෙකු එකම කලාපයේ වෙනත් රටවලට යෑමට උත්සාහ දරා තිබේ. එක් පුද්ගලයකු හැර අනෙකුත් අය පළමු උත්සාහයේදී මෙන් එකම අතරමැදියා හරහා එම රැකියාවම සොයා ගැනීමට උත්සාහ දරා ඇත.

මෙම ප්‍රතිචාරදක්වන්නන්හට දෙවනවරට ද පිරිවරට යෑමට නොහැකිවීම හේතුව වන්නේ පලමු උත්සාහයේදී හේතුවූ කාරණයම වේ. ශ්‍රමිකයන් 04 දෙනෙකු සංක්‍රමණය වීම සඳහා නොකඩවා උත්සාහ කළද අසමත් වූ පළමු උත්සාහයේදී ඇතිවූ ගැටළු මගහැරවීමට කිසිවක් නොකරයි. එක් අයෙකු වෛද්‍ය පරීක්ෂණය අවස්ථා දෙකෙහිදීම අසමත් වූ අතර තවත් අයෙකු ඔහුගේ මිතුරකු මත දෙවන වරට ද විශ්වාසය තැබීය. තුන්වනුවට පවුලේ විරෝධතාවයන් නිසා අවස්ථා දෙකෙහිම අසමත් වීමට හේතුවූ අතර සතරවනුව ඉරාකයට යාමට ඉඩ නොදෙන බව දැනිමින් සහ එහි යෑම ඉතා දුෂ්කර බව පවසද්දී ඔවුන් දෙවන උත්සාහයක් සඳහා නැවත මුදල් ගෙවන ලදී.

සංක්‍රමණය වීම සඳහා නැවත නැවතත් උත්සාහ කිරීමට හේතුවන ශක්තිමත් කරුණක් වන්නේ පළමු උත්සාහයේදී දරන්නට වූ විශදම් උපයා ගැනීමට ඇති ආශාවයි. තවත් කරුණක් නම් ඉරාකය සහ සයිප්‍රසය වැනි රටවල සිටින ශ්‍රමිකයන් ලබන සංසංදනාත්මකව ආකර්ශණීය වැටුප් සහ විවෘත දෙයකට තවත් වරක් උත්සාහ කිරීම වටින්නේය යන විශ්වාසයයි. මොවුන් සියළු දෙනාටම ඇතිවිය හැකි අවදානමට වඩා අනාගත ආදායම් සහ ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් තිබෙනා කැමැත්ත ප්‍රමුඛ විය. එම නිසා කෙසේ හෝ සංක්‍රමණය වීම ඔවුන්ගේ අතිලාභය වී තිබේ.

## 07. නිගමන සහ නිර්දේශ

දශක 03 කට පමණ ඉහත සිට මහා පරිමාණ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ආරම්භ වූ අතර මෙය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සහ රජය යන දෙපාර්ශවයටම වාසිදායක වන ප්‍රායෝගික ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම හේතුකොට ගෙන නව නීති පැණවීහි. මෙම නීති බලාත්මක කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ද පිහිටුවීය. 2009 වසරේ ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්තිය සහ පනතට ගෙනෙන ලද සංශෝධන නැවත නැවතත් තහවුරු කරන්නේ සුරක්ෂිත සංක්‍රමණයක් සහතික කිරීම සඳහා වන රජයේ කැපවීමයි. පසුගිය වසර කිහිපය පුරාවට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ශ්‍රම සංක්‍රමණය සඳහා කාර්යය පටිපාටීන් මනාව සංවිධානය කිරීම සහ ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතීන් සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්තීන් හි සඳහන් ප්‍රමිතීන් ආරක්ෂා කිරීමට අවශ්‍ය සැලසුම් සකස් කිරීම සිදුකරයි.

කෙසේවෙතත් ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළින් ලබන ප්‍රතිලාභ ක්ෂය වීම නොකඩවා සිදුවන්නේ නීතිවිරෝධී ක්‍රියාමාර්ගයන් සහ සදාචාරාත්මක නොවන වෙළඳ පරිචයන් නිසාය. සම්බන්ධයට ලක්වූ ප්‍රතිචාරදක්වන්නන් අතර බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය තුළ දූෂණයන් ඇත යන මතය ඉහලින්ම පවතී. බහුතරයක් විශ්වාස කළේ මෙම ක්‍රමය තුළ බොහෝ අපයෝජනයන් ඇති බවයි. යම් දැනුම්වත් තීරණයක් ගැනීමට අවශ්‍යය තොරතුරු නොමැති අතර රැකියා අපේක්ෂිතයන්ගේ අවබෝධය ඉහළ මට්ටමක නොපවතී. තවද බඳවා ගන්නන්ගේ සුදුසුකම් පරීක්ෂාව බොහෝ විට දූෂිත තොරතුරු මත සිදුවේ.

දූෂණ අවදානම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය තුළ දක්නට ඇති අතර එය රටේ සියළු ආයතනවල එනම් දේශපාලනික, ආර්ථික, පරිපාලනමය හෝ සමාජයීය ආයතනවල දක්නට ඇති දූෂණයන් පිළිබඳ පිළිඹිබුවකි. මෙම අධ්‍යයනය කේන්ද්‍රගත වන්නේ දූෂණ අවදානම් ගැන වුවද එමගින් ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ කිසිදු ධනාත්මක ප්‍රතිඵලයක් නැති බව හෝ රජය මගින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග නිශ්චල බව හෝ සිතිය යුතු නොවේ. මෙවැනි හැසිරවීමේ ක්‍රියාමාර්ගයන් නොතිබෙන්නට නීතිවිරෝධී ක්‍රියාවන් සහ දූෂණ අවදානම් මීට වඩා ව්‍යාප්තවනු ඇත.

මෙම අධ්‍යයනය පදනම් වන්නේ රටතුළ මුද්‍රිත ප්‍රකාශන විමර්ශන, සිද්ධි අධ්‍යයනයන් සහ අභිවෘද්ධිදායකයන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා ඇතුළත් නියැදි පරීක්ෂාවන් මතය. එය පෙන්වා දෙන පරිදි බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයට සම්බන්ධ සියළු පාර්ශව මෙම ක්‍ෂේත්‍රයේ දූෂණයන්ට සම්බන්ධ විය හැක. එනම් රාජ්‍යය නියෝජිත ආයතන, බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන ඔවුන්ගේ අතරමැදියන්, අනෙකුත් පුද්ගලයන්, ඥාතීන්, ලියාපදිංචි නොවූ නියෝජිත ආයතන, නොයෙකුත් රජයේ අමාත්‍යාංශවල සහ දෙපාර්තමේන්තුවල සිටින නිලධාරීන් මෙන්ම තනිවම හෝ එකට එක්ව කටයුතු කරන පුද්ගලයන්ද වේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පවත්වාගෙන යනු ලබන පැමිණිලි සම්බන්ධ දත්ත පෙන්වාදෙන පරිදි සුරාකෘමට වඩාත්ම ලක්වන්නේ දුප්පත්කමින් මිදීමටත්, ඔවුන්ගේ ආර්ථික සහ සමාජ මට්ටම දියුණුකර ගැනීමටත් යන කරුණු සඳහා සංක්‍රමණය වන නොපුහුණු ගෘහ සේවකයන් වන අතර, ඔවුන් සියළු දෙනාම කාන්තාවන් වේ. මෙවැනි කාණ්ඩ වලට අයත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මැද පෙරදිග රටවල ඒකරාශී වී සිටින අතර ඔවුන්හට ආරක්‍ෂාව සලසන කම්කරු නීති එම රටවල නොමැත. එම රටවල බඳවා ගැනීමේ කර්මාන්තය රජය විසින් පාලනය නොකිරීම යන කරුණු මත ඔවුන්ව කරදරයට පත්වීමේ අවදානම සීඝ්‍රයෙන් ඉහල යයි.

අඩු ආදායම් සහිත ශ්‍රී ලාංකිකයන් බොහෝ දෙනෙකුට පිරිවර රැකියා අවස්ථා සපයා දුන් සමහර නියෝජිත ආයතන වෘත්තීය මට්ටමින් කටයුතු කොට ඇති නමුදු සම්බන්ධයෙන් සොයා දැනගත් පරිදි අනෙක් අය නීතිය පිළිපදිමින් කටයුතු කර නැත. ඇස්තමේන්තු කළ ආකාරයට 70% කට ආසන්න බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන ආරම්භ කොට ඇත්තේ පිරිවර ගොස් පැමිණි ශ්‍රමිකයන් සහ අතරමැදියන් මගින් වන අතර ඔවුන් එවැනි බඳවා ගැනීම් වල නියුතු වීම සම්බන්ධ මූලික අවශ්‍යතා සපුරා නැත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඔවුහු වෘත්තීය මට්ටමින් කටයුතු කොට නැත.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්හට දූෂණ අවධානම වැඩි කිරීමට හේතුවන විෂමාචාර සමහරක් නම් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් ගාස්තු අයකිරීම හා සම්බන්ධ නෛතික අවශ්‍යතාවයන් සහ කාර්යය පටිපාටීන් උල්ලංඝනය කිරීම සහ නොසලකා හැරීම, අසත්‍ය රැකියා ඇනවුම්, සම්මුඛ පරීක්ෂණ රහිතව බඳවා ගැනීම, රැකියා තත්වයන් හා වැටුප් සම්බන්ධ තොරතුරු ලබා නොදීම සහ විදේශ නියෝජිත ප්‍රධානීන් සමග රහස්‍ය සම්බන්ධ වීම සහ ගිවිසුම් ආදේශනයයි. අනෙකුත් නීති විරෝධී ක්‍රියාකාරකම් නම් කුඩා ලෙස සකස් කල ලිපි ලේඛන භාවිතය සහ තහනම් කරන ලද රටවලට යැවීම සඳහා බඳවා ගැනීමයි.

බඳවා ගැනීමේදී ඇතිවන බොහෝ විෂමාචාර සිදුවන්නේ බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවලට ශ්‍රමිකයන් සපයා දෙන අතරමැදියන් අතිනි. ඔවුන්හට කිසිදු නිල පිළිගැනීමක් නොමැති වුවද ඔවුන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයේ ඉතා වැදගත් කොටසක් බවට පත්වී ඇත. බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන විසින් ඔවුන්ව නීත්‍යානුකූල බඳවා ගැනීම් වලට යොදාගනී, නමුත් ඔවුන් විසින් කරනු ලබන ක්‍රියා සඳහා වගකියනු නොලැබේ. එනම් රැකියා අපේක්ෂිතයන්හට වංචා කිරීම වැනි අවස්ථා දැක්විය හැක. සමහරක් බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන අතරමැදියන් සමග හොර රහස්‍ය සම්බන්ධ වී නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම් වල යෙදී සිටී.

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය ඉතා වැදගත් භූමිකාවක් රඟ දක්වයි. නමුත් ඔවුන්ගේ සාමාජිකයන් විසින් යෙදී සිටින විෂමාචාර සහ වංචාකාරී ක්‍රියා වලින් පෙනී යන්නේ ඔවුන්ට සදාචාරාත්මකව සහ වෘත්තීයමය නියුණත්වයකින් කටයුතු කිරීමට නොහැකි වී

ඇති බවයි. අභ්‍යන්තර මතභේද, කළමනාකාරිත්වයෙහි ඇති අඩු වගකීම් සහගතභාවය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තුළ ඇති පීඩනය වැනි කරුණු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මත සමානාත්මක බලපෑමක් ඇතිකරන අතර එය යහපත් ඉදිරි ගමන කරා බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය වළක්වා ඇත.

සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය තුළ වැඩි අවධානමක් යොමු කොට ඇත්තේ බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවලට වන නමුදු අවිධිමත් ජාල භාවිතා කර ඇති ශ්‍රමිකයන් ද මුළුමනින්ම අවදානම් රහිත තත්වයක පසු නොවේ. වාර්තාවන ආකාරයට බොහෝ මිත්‍රයන් සහ න්‍යෂ්ටික පවුලෙන් පිටත සාමාජිකයන් විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන බඳවා ගැනීමේ ව්‍යාපාරයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි පරාසයෙන් පිටතට වැටෙන අතර ඔවුන් නොයෙකුත් වංචාකාරී ක්‍රියාවන්හි යෙදී සිටී. ඔවුන් හරහා සංක්‍රමණය කරන ලද ශ්‍රමිකයන් අතිරේක මුදල් ගෙවා ඇති අතර, නොපවතින රැකියා සඳහා මුදල් ගෙවීම් නිසා රැවටීමට ලක්වීම, රැකියා නොමැතිව අතරමං වීම සහ තහනම් කරන ලද රට වලට ප්‍රවාහනය කිරීම වැනි දෑ සිදුවේ.

වාර්තාවන ආකාරයට මෙවැනි ව්‍යාපාර විශාල ප්‍රමාණයක් වනම් බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන වලින් අඩකටත් වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් නීති විරෝධී ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් දූෂණ අවදානම්වලට නිරාවරණය වීමට හේතුවන්නේ අවශ්‍යතාවය සහ සමහර විට විදේශ රැකියාවක් සොයා ගැනීමෙන් මුදල් ඉපැයීමේ ඇති ආශාව මත ඔවුන් විසින් දරනු ලබන අවදානම් සහගත හැසිරීම් ස්වභාවයයි. රැකියා අපේක්ෂිතයන් අවදානම් දැරීමට කැමැත්තක් දක්වන අතර, එකම බඳවා ගන්නන් යොදා ගනිමින් ඔවුන් විසින් ඉල්ලා සිටිනු ලබන මුදල් ගෙවා දමනු ලබන්නේ අනාගත ඉපැයීම මගින් ඔවුන්ගේ ආයෝජන උපයාගත හැකිය යන විශ්වාසය නිසාය. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය වාර්තා කරන්නේ සියළු අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කළ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විශාල ප්‍රමාණයක් සංක්‍රමණය නොකිරීමට තීරණය කිරීම හේතුවෙන් නියෝජිත ආයතනයට හා භාමිපුතුන්ට සැලකිය යුතු මූල්‍යමය පාඩුවක් සිදුවන බවයි.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විෂමාවාර නැතිකිරීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇති නමුත් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දුර්වලතා, පරිපාලනමය ක්‍රියාවලදී ඇති අඩු පාරදෘශ්‍යභාව සහ දේශපාලන අතපෙවීම වැනි හේතු නිසා ගෙන ඇති ධනාත්මක පියවර වල අගය හීනවී යන අතර විහිත සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයක් සහතික කිරීම සම්බන්ධයෙන් විශාල බලපෑමක් ඇති කරයි.



**නිර්දේශ**

මෙහිදී අප විසින් රජයට / ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනවලට සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හට විෂමාවාර සහ දූෂණය වැළැක්වීම සඳහා මේ වනවිටත් ක්‍රියාවට නංවා ඇති ක්‍රියාදාමයන් බලාත්මක කිරීම මගින් මෙම වැදගත් අංශය තවදුරටත් ශක්තිමත් කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව නිර්දේශ ලබා දෙයි. ඉතා වැදගත් පියවරක් වන්නේ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් මත පදනම්ව බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තිය නිර්වචනය කිරීම සහ ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කරවීමයි.

**රජයට / ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට කරන ලද නිර්දේශ**

**නීතිය ක්‍රියාත්මක කරවීම :**

නීතිය තවත් කාර්යක්ෂම ලෙස ක්‍රියාත්මක කළ යුතු අතර පනතේ සංශෝධනයෙහි නියම කොට ඇති නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම් සාපරාධී වංචාව, මූලාකීර්ම, අල්ලස සහ දූෂණය වැනි වරදවලට වැරදිකරු වන අයට චිරෙහිව බරපතල දඬුවම් ලබාදිය යුතු වේ.

**ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය :**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තුළ බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන වල නියෝජනය හා සම්බන්ධ පනතේ විධිවිධාන ප්‍රතිසංශෝධනය කිරීමට රජය පියවර ගත යුතුය. පවතින පරස්පරතා හෙළිදරව් කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු අතර යම් අධ්‍යක්ෂකවරයකු නියෝජනය කරනු ලබන නියෝජිත ආයතනයකට බලපාන යම් තීරණයක් ගැනීමේදී ඔහු වියට සහභාගි නොවීම සහතික කළ යුතු වේ.

**කුසලතාවය මත පත්වීම් ලබාදීම :**

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සිටින රටවල ඇති තානාපති කාර්යාල සඳහා සුභසාධන නිලධාරීන් පත්කිරීම අනුමත තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් මත සිදුවිය යුතුය. මෙම නිලධාරීන් තෝරා ගැනීමෙන් පසුව යම් නිශ්චිත කාලයක් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි සේවය කළ යුතු අතර එමගින් ඔවුන් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් මුහුණදෙනු ලබන ගැටළු පිළිබඳව ඔවුන්ගේ පත්වීම් භාර ගැනීමට ප්‍රථමව හොඳ අවබෝධයක් ලබනු ඇත.

**තොරතුරු සඳහා ප්‍රවේශය :**

සංක්‍රමණික ක්‍රියාදාමය හසුරුවන්නා ලෙස තම සියළු කාර්යයන් වලදී විනිවිදභාවයකින් යුතුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය කටයුතු කළ යුතු අතර සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ ක්‍රියාදාමයන් පැහැදිලි ලෙස විග්‍රහ කළ යුතු වේ. සංක්‍රමණිකයන්ට උපරිම අවබෝධය ඇති කිරීම සඳහා සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමවේදයන් මෙන්ම තොරතුරු තාක්ෂණය යන දෙඅංශයම යොදාගත යුතු අතර එය දූෂණය සහ සූරාකෂම වැළැක්වීමේ මූලික අංගයයි. වාර්ෂික වාර්තාව සහ අන්තර්ජාල වෙබ් අඩවිය තුළ අපලේඛනගත කොට ඇති දේශීය සහ විදේශීය නියෝජිත

ආයතන සහ සේවා යෝජකයින්ගේ නම් ඇතුළත් කළ යුතුය. මාධ්‍ය මගින් විවෘත තොරතුරු කලින් කලට මහජනතාවට ලබාදිය යුතුවේ. වාර්ෂික වාර්තාව තුළ මෙම අංශය මුහුණපාන ගැටළු සහ අභියෝග විමර්ශනයට ලක්කොට එම තත්ත්වය මගහරවා ගැනීමට ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග පැහැදිලි කළ යුතු වේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි විශේෂ සන්නිවේදන මාර්ග සහ සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් හරහා තොරතුරු ගලායෑමට සැලැස්විය යුතු අතර "බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන ලැයිස්තුව" වැනි මූලික තොරතුරු ග්‍රාම නිලධාරීන්ගේ හෝ දිස්ත්‍රික් ලේකම්ගේ කාර්යාල වල ප්‍රදර්ශනය කිරීම කළ යුතු වේ. තොරතුරු ව්‍යාප්ත කිරීම සඳහා සෞඛ්‍යය අමාත්‍යාංශය හරහා එහි පවුල් සෞඛ්‍යය නිලධාරීන්ගේ ජාලය යොදාගත හැකි අතර ශ්‍රී ලංකාවේ විදුලි සංදේශ නියාමන කොමිසම හා සම්බන්ධ වී කෙටි පණිවුඩ සේවයක් ද ක්‍රියාත්මක කළ හැකිය. කම්කරු පරිචයන්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීම, එතෙර රටවල පවතින කම්කරු හිනි සහ පිලියම් සෙවීමේ යාන්ත්‍රණයන් වැනි කරුණු පිළිබඳ අධ්‍යයනය කළ යුතු වන අතර එම තොරතුරු නිලධාරීන් අතර සහ අනෙකුත් අභිවෘද්ධිදායකයන් අතර ව්‍යාප්ත කළ යුතු වේ.

**බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතන හැසිරවීම :**

බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන සඳහා බලපත්‍ර ලබාදීමේ ක්‍රමවේදය තවත් දැඩි කළ යුතුය. බොහෝ නියෝජිත ආයතන දක්නට ඇති නිසා බලපත්‍ර ලබාදීමේදී තවත් අමතර උපචාරයන් මත පදනම්ව විය කළ යුතුය. එහිදී ප්‍රත්‍යක්ෂ කළමනාකරන හැකියාවන්, නව ශ්‍රමිකයන් බලාපොරොත්තු වන රටවල් සොයා ගැනීමේ හැකියාව හෝ වැඩි වැඩියෙන් පුහුණු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් යැවීමට හැකිවීම වැනි දෑ සලකා බැලිය යුතුය. පනතේ 27 (ආ) වගන්තියේ දක්වා ඇති "හොඳ කීර්ති නාමයක් සහිත පුද්ගලයකු" යන පදය තවත් විස්තර කළ යුතු වේ. අතරමැදියන් හැසිරවීමේ රාමුව තුළට රැගෙන ආ යුතු අතර ඔවුන්ට බලපත්‍ර ලබාදීමේ ක්‍රමයක් සැලසුම් කළ යුතුය. අතරමැදියන්ගේ සහ තැරැවිකරුවන්ගේ ක්‍රියාවලට රැකියා නියෝජිත ආයතන වගකිවයුතු වේ. බලපත්‍ර අලුත්කිරීම නියෝජිත ආයතනයේ ක්‍රියාකාරීත්වය මත පදනම් විය යුතුය. එනම් ඔවුන් විසින් බඳවා ගනු ලබන ප්‍රමාණය මත පමණක් නොව ඔවුන් විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන සඳාචාරාත්මක ප්‍රමිතීන් මතද විය පදනම් විය යුතුය. ක්‍රියාකාරීත්වය මැනීමේ උපමානයන් නෛතික අවශ්‍යතාවයන් මත සහ සඳාචාරාත්මක ප්‍රමිතීන් මත වර්ධනය කළ යුතු වේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට විගණනය කරන ලද ගිණුම් විස්තර ලබාදීම අනිවාර්ය කළ යුතු අතර අනේවාසික විදේශ මුදල් ගිණුමක් ඇරඹීම ද අත්‍යවශ්‍යව කළ යුතු වේ.

**උපදේශන/සම්බන්ධීකරණය :**

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අතර අඛණ්ඩ උපදේශනාත්මක ක්‍රියාදාමයක් ආරම්භ කළ යුතු අතර එමගින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ආරක්ෂා කර ගැනීමේ පොදු ඉලක්කය සපුරා ගැනීම සඳහා ආයතන දෙකම ක්‍රියාකරවීම සහතික කළ යුතු වේ. රජය විසින් කලාපයේ අනෙකුත් ශ්‍රම අපනයනය

කරනු ලබන රටවල් සමග සාමූහිකව කටයුතු කිරීමේ ක්‍රම සොයා බැලිය යුතු අතර එමගින් ශ්‍රම ආනයනය කරනු ලබන රටවල සිටින බඳවාගන්නන් හට දැඩි රෙගුලාසි පැනවීම සඳහා ක්‍රියාකළ හැක. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සෞඛ්‍යය අමාත්‍යාංශය සමග සම්බන්ධ වී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් සිදුකළ යුතු වෛද්‍ය පරීක්ෂණ පෞද්ගලික වෛද්‍ය ආයතන පනතේ ප්‍රතිපාදන ප්‍රකාරව සිදුවන්නේ ද යන්න සහතික කරගත යුතුය. අවශ්‍ය කෙරෙන සදාචාරාත්මක ප්‍රමිතීන් පවත්වාගෙන යන්නේ ද යන්න සහතික කර ගැනීම සඳහා වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන පරීක්ෂා කළ යුතු බව ගල්ෆ් රටවල සංවිධානය තීරණය කළේය.

**පැමිණිලි යාන්ත්‍රණය**

සංක්‍රමණය කරනු ලබන ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව එම ශ්‍රමිකයන්ගේ ඇති වැදගත්කම සහ ඔවුන් මුහුණ දෙන අවදානම සැලකිල්ලට ගෙන රජය විසින් ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයෙකු පත්කළ යුතුය. සියළු පැමිණිලි විවිධාකාරයේ ගැටළු පෙන්නාදිය හැකි ආකාරයට සහ වඩාත් වැඩි හානියක් ඇතිකර ඇත්තේ කුමන බඳවා ගැනීම් මූලාශ්‍රයන් දැයි පෙන්වා දිය හැකි ආකාරයට වර්ගීකරණය කළ යුතුය.

**බලපත්‍රලාභී නියෝජිත ආයතනයන් සඳහා කෙරෙන නිර්දේශ**

**කළමනාකරණය**

නියෝජිත ආයතනයේ කළමනාකරු අවම අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සම්පූර්ණ කර තිබිය යුතු අතර ඔහුට ව්‍යාපාරය පවත්වාගෙන යාමේ අත්දැකීම් තිබිය යුතුය. නව නියෝජිත ආයතන සඳහා බලපත්‍ර ලබා ගැනීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයන්ට පරිගණක හැකියාව අවශ්‍යතාවයක් කළ යුතු අතර පවතින ආයතනයන්ගේ සේවය කරන්නන්ට ද පරිගණක හැකියාව අනිවාර්ය කළ යුතුය.

**මූල්‍ය වගකිවයුතු භාවය**

බලපත්‍රලත් නියෝජිත ආයතන සීමාසහිත පෞද්ගලික සමාගම් වශයෙන් ලියාපදිංචි විය යුතු අතර, දේශීය ආදායම් දෙපාර්තමේන්තුව සහ අදාල පළාත් සභාව වැනි අනෙකුත් රජයේ ආයතනයන්හි ලියාපදිංචි විය යුතුය.

**සදාචාරාත්මක ප්‍රමිතීන්ට වැදගත්කමක් ලබාදීම**

බලපත්‍රලත් විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය ඔවුන්ගේ ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය ප්‍රවර්ධනය සඳහා සහ ඊට අනුගත වීම සඳහා වඩාත් කැපවිය යුතුය.

**සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා නිර්දේශ**

සංක්‍රමණික සේවකයන් තොරතුරු ලබා ගැනීමට බලවත් උනන්දුවෙන් කටයුතු කළ යුතු අතර වගකිවයුතුභාවය ද වැදගත්ය. ඔවුන් විසින් දැරිය යුතු වියදම් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් නිසි සැලකිල්ලෙන් කටයුතු කළ යුතු අතර, සුරාකෂම් සහ අපයෝජනයන් නොපමාව වාර්තා කළ යුතුය.

## References

**ALFEA** [http://www.alfea.org/find\\_an\\_agent.php](http://www.alfea.org/find_an_agent.php) Accessed on January 21, 2009

**Argent, Kshanika (2007)**. FEB to deal directly with maids going for foreign employment. Morning Leader, August 1, Vol. No. 3 <http://www.themorningleader.lk/20070801/news.html>

**Arshad, Arlina (2007)**. Some Sri Lankan maids here are untrained and illegal. Straits Times of Singapore April 17 [http://www.maidcity.com/forumnew/forum\\_posts.asp?TID=88](http://www.maidcity.com/forumnew/forum_posts.asp?TID=88)

**Attiya, Hamid S. (1990)**. The sponsorship system and infringement of the rights of foreign workers in the Gulf countries. <http://www.springerlink.com/content/v680672j05255875/fulltext.pdf?page=1>

**Baharain Centre for Human Rights (2009)**. The free movement of foreign workers: a positive step towards abolishing the sponsorship system <http://www.bahrainrights.org/en/node/2880>

**Berenger, Leon and Kirinde, Chandani (2008)**. Job racketeers make a kill on no-go ban to Iraq. SundayTimes October 19 [http://www.sundaytimes.lk/081019/News/sundaytimesnews\\_16.html](http://www.sundaytimes.lk/081019/News/sundaytimesnews_16.html)

**ColomboPage News Desk (2008)**. Illegal foreign employment agencies rise in Sri Lanka. December 21. [http://www.colombopage.com/archive\\_08/December2175529RA.html](http://www.colombopage.com/archive_08/December2175529RA.html)

**Daily Mirror (2008)**. Lankan mission cracks whip on agents, sponsors after maid assault [http://www.dailymirror.lk/DM\\_BLOG/Sections/frmNewsDetailView.aspx?ARTID=27213](http://www.dailymirror.lk/DM_BLOG/Sections/frmNewsDetailView.aspx?ARTID=27213)

**Daily Mirror (2009a)**. National centre for migration statistics opens in Sri Lanka. February 6, Financial Times, p. 6

**Daily Mirror (2009b)**. Trade union agreements for the protection of migrant workers' rights signed. 11th May, Financial Times, p.2 **Daily Mirror (2009c)**. Historic moments for housemaids. April 27, Financial Times, p. 2

**Daily Mirror (2009d)**. Employment agencies pocketing money: Ambassador. January, 1. p. 4.

**Daily Mirror (2009e)**. Another 'Sakvithi' missing. March 23, [www.dailymirror.lk](http://www.dailymirror.lk).

**Daily News (2008a)**. Higher pay for Lankan maids from today. January 1, p.1, 13

**Daily News (2008b)**. Licensed job agent netted for sending teenagers abroad. October 15, p.3.

**Daily News (2008c)**. SLBFE emblem used to dupe job seekers. December 8, p. 1, 13

**de Silva, Jayantha (2009)**. FEB worker arrested for bribery. The Island, March 14, p. 3

**De Soysa, G. D. G. P. (2009).** Migration of Sri Lankan for overseas employment in the nineteen eighties. Mirihana: The Author

**Dias, Malsiri and Jayasundera, Ramani (2004).** Sri Lanka case study on good practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour. Colombo: ILO.

**Dias, Malsiri and Wanasundera, Leelangi (2002).** Sri Lankan migrant garment factory workers: Mauritius and Sultanate of Oman. Colombo: CENWOR

**Dumalao, Preciosa (2007).** 50 Sri Lankan job seekers stranded in Dubai. [Http://www.allheadlinenews.com/articles/7009123537](http://www.allheadlinenews.com/articles/7009123537)

**Ellepola, Kassapa (2008).** 105 housemaids made to return home prematurely. Daily Mirror April 30

**Gamage, Vineetha M. (2008a).** Another 4 children who tried to migrate by showing a higher age apprehended. Lankadeepa May 16, p. 1.

**Gamage, Vineetha M. (2008b).** The agency that stranded 20 Sri Lankan youth in Kuwait banned. Lankadeepa May 7, p.9

**Gamage, Vineetha M. (2008c).** A racket to pay lower wages to domestic workers migrating to Arabia Lankadeepa June 20, p. 8.

**Gamburd, Michele Ruth (2002).** Transnationalism and Sri Lanka's migrant housemaids. New Delhi: Vistaar Publications

**GOSL (2008).** Initial Report of the Government of Sri Lanka under Article 73 of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families. [Www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/CMW.C.LKA.1.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/CMW.C.LKA.1.doc)

**Gunatilleke, Godfrey (1991).** Sri Lanka In Migration to the Arab world: Experience of Returning Migrants edited by Godfrey Gunatilleke. Tokyo: United Nations University

**Gunetilleke, Godfrey (1998).** The role of networks and community structure in international migration from Sri Lanka In Emigration Dynamics in Developing Countries Vol II South Asia edited by Reginald Appleyard, Aldershot: Ashgate, pp. 71-112

**Hettiarachchi, Karunasena (2004).** Modern labour migration-how it is managed and in whose interest? Paper presented at the 9th International Metropolis Conference Geneva 27 September–1 October

**Human Rights Watch (2007).** Exported and exposed. Abuses against Sri Lankan domestic workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon, and the United Arab Emirates. 19(5) C, November Human Rights Watch (2009). World report. Events of 2008. [Http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/wr2009\\_web.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/wr2009_web.pdf)

**ILO (1997).** Private Employment Agencies Convention 1997 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>

**ILO (2006).** ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration. Geneva.

**ILO (n.d.).** Guide. Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Booklet 3. Recruitment and the Journey for Employment Abroad. Geneva: ILO.

**Island, The (2008).** SLBFE recalls 200 workers from Kuwait. December 26, p.2

**Jayamanne, Dilanthi (2008).** Don't trust foreign education, job ads-SLBFE The Island October 30 <http://www.island.lk/2008/10/30/news9.html> Accessed on 31st March 2009

**Jayasinghe, Bimal Shyaman (2009).** A racket to send (workers) to Europe using forged documents: a businessman in Borella and two others taken into custody. Lankadeepa June 17, p. 11

**Jayatilaka, Ruwan and Jayawardhana, Tilani (2009).** International migration outlook Sri Lanka. Colombo: Institute of Policy Studies. Kannangara, Ananda (2008). SLBFE ready to accept complaints from Kuwaiti returnees. Sunday Observer October 19, p.5.

**Karunairajan, Victor (2007).** How could Rizana Naffeek be guilty? Lanka e-news. <http://www.lankaenews.com/English/news.php?id=4464> Accessed December 3 2009

**Karunaratne, Madara (2009).** A new identity card for those going for overseas employment. Lakkima July, 31, p. 3

**Lankadeepa (2008).** Sending underaged children through falsification of documents could lead to a lot of problems. September 4, p.10

**Lankadeepa (2009).** Hemamala of Kotapola's description of the activities of sub agents (when seeking information from a newspaper columnist). June 12, p. 4.

**Martin, Philip (2008).** Labour migration challenges and opportunities for Sri Lanka. Final assessment report. Report prepared as part of the IOM Project, Assessing and Addressing Labour Migration Challenges and Opportunities in Sri Lanka (unpublished).

**Middle East Online (2009).** Official regulations fail to prevent abuse of foreign domestic workers in Syria: Efforts by Syrian government to monitor unscrupulous recruitment agencies not 'very effective'. <http://www.middle-east-online.com/english/features/?id=30577> Accessed April 14 2009

**Migration News (2008).** South Asia A special report Vol. 14 No. 4 October [http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3446\\_0\\_3\\_0](http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3446_0_3_0)

**Olwan, Mohamed, Y. (2008).** Circular and Permanent Migration: A Jordanian Perspective. [http://cadmus.eui.eu/dspace/bitstream/1814/8387/1/CARIM\\_AS%26N\\_2008\\_34.pdf](http://cadmus.eui.eu/dspace/bitstream/1814/8387/1/CARIM_AS%26N_2008_34.pdf)

**Parliamentary Centre Canada (2000).** Controlling corruption: A parliamentarian's handbook 2nd edition <http://www.parlcent.ca/publications/pdf/corruption.pdf>

**Pathirana, Danushal (2009).** 104 million misappropriation from Kuwaiti insurance. Ravaya, 21st June, p. 1, 2.

**Pinthu, Gayathri Nadeeka (2008).** Two under-aged girls who attempted to migrate to the Middle East nabbed. Divaina April 28, p. 3.

**Recruitment and Employment Confederation,** The. REC Code of Professional Practice. <http://www.rec.uk.com/uploads/documents/32009-01-RECCoPFINAL.pdf> Accessed February 2, 2009

**Sallabank, Jessica (2007).** With few to advocate on their behalf, international domestic workers turn to the Syrian Government and their embassies to keep employers and recruitment agencies from trampling on their rights. [http://syria-today.com/pkg05/index.php?page=view\\_article&dir=articles&ex=2&id=589&First=0&Last=1&CurrentPage=0&src=search&Keywords=Z2hvc3Qgd29ya2Vycw==&lang=1&Category=](http://syria-today.com/pkg05/index.php?page=view_article&dir=articles&ex=2&id=589&First=0&Last=1&CurrentPage=0&src=search&Keywords=Z2hvc3Qgd29ya2Vycw==&lang=1&Category=)

**Samarasinghe, Sarashi (2009).** Foreign employment agencies to be streamlined. The Nation, January, 4 <http://www.nation.lk/2009/01/04/news3.htm>

**Samath, Faizal (2008a).** LABOUR-SRI LANKA: Domestic Workers Promised New Deal in Kuwait. IPS, April 28, <http://ipsnews.net/news.asp?idnews=42385>

**Samath, Feizal (2008b).** Three decades after migration, 'housemaids' still a crisis point Blame game won't solve problems. [Http://sundaytimes.lk/080504/FinancialTimes/ft309.html](http://sundaytimes.lk/080504/FinancialTimes/ft309.html)

**SLBFE (2009).** Recruitment costs to be borne by the sponsor. <http://www.slbfe.lk/recruitmentcost.asp> (Accessed December 12, 2008).

**SLBFE (2007).** Annual statistical report of foreign employment 2006. Battaramulla.

**SLBFE (2008).** Annual statistical report of foreign employment 2007. Battaramulla.

**SLBFE (2009).** Annual Statistical Report of Foreign Employment 2008. Battaramulla.

**SLMC (2003).** Guidelines on ethical conduct for medical and dental practitioners registered with the Sri Lanka Medical Council. Colombo

**Somarathne, Rasika (2008a).** Bonanza for migrant apparel workers. Daily News July 16, p. 3

**Somarathna, Rasika (2008b).** Lankan-Manila tie up on migrant labour. Daily News November 10, p.7

**Sri Lanka. Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2009).** National Labour Migration Policy for Sri Lanka. Colombo.

**Sri Lanka. Ministry of Labour Relations and Foreign Employment (2006).** National Policy for Decent Work for Sri Lanka. Colombo

**Sri Lanka. Parliament (1985).** Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, No. 21 of 1985. Colombo.

**Sri Lanka. Parliament (1994).** Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (Amendment) Act, No. 21 of 1994. Colombo.

**Sri Lanka. Parliament (1995).** Penal Code (Amendment) Act, No. 22 of 1995.

**Sri Lanka. Parliament (n.d.).** Parliamentary Series No. 09 of the Sixth Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka (First Session) Report of the Auditor General for the year 2004 in Terms of Article 154(6) of the Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka II Installment Volume XXII Corporations, n.d. pp. 32-36.

**Sri Lanka. Parliament (2006).** Parliamentary Series No. 05 of the Sixth Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka (Second Session) Report of the Auditor General for the year 2005 in Terms of Article 154(6) of the Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka Second Installment Volume XXII Corporations. 20 November 2006, pp. 72-75.

**Sri Lanka. Parliament (2007).** Parliamentary Series No. 10 of the Sixth Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka (Second Session) Second Report from the Committee of Public Enterprises presented by Hon. Wijedasa Rajapakshe M. P. Chairman of the Committee of Public Enterprises 24th August 2007, pp. 26-27.

**Sri Lanka. Parliament (2008).** Parliamentary Series No. 03 of the Sixth Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka (Third Session) Report of the Auditor General for the year 2007 in Terms of Article 154(6) of the Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka Second Instalment Part 1-State Corporations. 09 September 2008, pp. 75-80. [Http://www.auditorgeneral.lk/reports/English/Volume\\_II\\_Part\\_I\\_2006\\_English.pdf](http://www.auditorgeneral.lk/reports/English/Volume_II_Part_I_2006_English.pdf)

**Sri Lanka. Parliament (2009a).** Parliamentary Series No. 11 of the Sixth Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka (Fourth Session) First Report from the Committee of Public Enterprises presented by Hon. W. D. J. Senewiratne, Chairman of the Committee on 19 August 2009, pp. 10-11

**Sri Lanka. Parliament (2009b).** Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (Amendment) Act, No. 56 of 2009. Colombo

**Sri Lanka News First (2008a).** Massive fraud hatched from housemaids' money. 15th October, <http://www.srilankanewsfirst.com/General/6820.html>



**Sri Lanka News First (2008b).** Maharagama job agency busted. 15th October  
<http://www.srilankanewsfirst.com/General/6832.html>

**Sri Lanka News First (2008c).** SLFBE detects a Foreign Employment Agency. 24 April  
<http://www.srilankanewsfirst.com/General/2825.html>

**Sri Lanka News First (2009a).** Bogus insurance agreement destroys Sri Lankan foreign income. 13th February, <http://www.srilankanewsfirst.com/General/9033.html>

**Sri Lanka News First (2009b).** President suspends corrupt insurance policy in Kuwait. 26th February, <http://www.srilankanewsfirst.com/General/9267.html>

**Sunday Times, The (2009).** SLFEA officials take Keheliya to court. September 06, 2009  
[http://sundaytimes.lk/090906/News/nws\\_22.html](http://sundaytimes.lk/090906/News/nws_22.html)

**Wanasundera, Leelangi (2002).** Migrant Women Domestic Workers: Cyprus, Greece and Italy. Colombo: CENWOR.

**Weerakoon, Gagani (2008).** Send male migrant workers free of charge. Daily Mirror 17th June, p. 4

**Wijewardene, R. (2009).** Another 100 million defrauded. Sunday Leader, September 13.  
<http://www.thesundayleader.lk/20090913/investigation-1.HTM>

## **ඇමුණුම**

**උපදේශන කමිටුවේ සාමාජිකයින්**

**කේ.ඕ.ඩී.ඩී. ප්‍රනාන්දු මහතා**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

**උයිසර් මකීන් මහතා**

බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා සංගමය

**පර්ල් විරසිංහ මහත්මිය**

කම්කරු සබඳතා සහ පුහුණු අමාත්‍යාංශය

**යූ. ආර්.කේ මැණිකේ මහත්මිය**

**වියලා පෙරේරා මහත්මිය**

**කාන්ති යාපා මහත්මිය**



ග්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් යනු ලොව පුරා දූෂණයට එරෙහි සටනට මුලිකත්වය දෙන සිවිල් සමාජ සංවිධානයයි. එය ලොව පුරා විහිදුනු ආධා 100 කට වැඩි ප්‍රමාණයක් සහ ජර්මනියේ බර්ලින්හි පිහිටි ග්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ජාත්‍යන්තර මූලස්ථානය හරහා දූෂණය මගින් සිදුවන හානිය පිලිබද දැනුම්වත්තාවය ඇතිකරන අතර දූෂණයට එරෙහිව සටන් කිරීමට ඵලදායි පියවර ක්‍රියාත්මක කරනු වස් රජයේ කොටස්කරුවන්, ව්‍යාපාරික සහ සිවිල් සමාජය සමග එක්ව කටයුතු කරයි.

ග්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය 2002 වසරේදී එහි මෙහෙයුම් ආරම්භ කරන ලදී. එය ග්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල්හි ආධා වක් වශයෙන් එහි ක්‍රමවේදයන් සහ අභිමතාර්ථයන්ට මුල්තැන දෙමින් විනිවිදතාවය, වගවීම හා යහපාලන ප්‍රතිපත්තින් ප්‍රවර්ධනය පිණිස කැපවී කටයුතු කරයි.



ග්‍රාන්ස්පේරන්සි ඉන්ටර්නැෂනල් ශ්‍රී ලංකා  
28/1 මුල්ලන් පටුමග මහාලම 07

දුරකතනය 0 11 2506419  
ෆැක්ස් 0 11 2592287  
ඊ මේල් තිසි@tisrilanka.org  
වෙබ් අඩවිය www.tisrilanka.org

ISBN: 978-955-1281-29-8