

2015

8 වැනි කාණ්ඩය II කොටස

පටුන

මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් අදාළ රාජ්‍ය
ආයතනවල මැදිහත්වීම.

මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන්
සම්බන්ධයෙන් අදාළ රාජ්‍ය ආයතනවල
මැදිහත්වීම



විගණකාධිපති දෙපාර්තමේන්තුව

කාර්යසාධන හා පරිසර විගණන අංශය



පටුන

1.	විධායක සාරාංශය	1-2
2.	පසුබිම	
2.1	මැදපෙරදිග සේවා නියුක්තිය	3-6
2.2	විගණනය සඳහා අධිකාර බලය	6
2.3	මාතෘකාව තෝරා ගැනීම	6
2.4	කාර්යසාධන විගණනයේ අරමුණු	7
2.5	සීමා කිරීම	7
3.	විස්තරාත්මක විගණන නිරීක්ෂණ, නිර්දේශ හා ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම	
3.1	ශ්‍රීකයන් විදේශගතවීම	8-12
3.2	කාන්තාවන් විදේශගතවීමේ සමාජීය ප්‍රතිවිපාක	12-16
3.3	පුහුණු වැඩසටහන් සම්බන්ධ නිරීක්ෂණ	16-23
3.4	සම්බන්ධිත අනෙකුත් ආයතන සම්බන්ධ පොදු නිරීක්ෂණ	24-27
3.5	දත්ත හා තොරතුරු පවත්වාගෙන යාම	27-33
3.6	රැකියා නියෝජිත ආයතනවල කාර්යභාරය	33-47
3.7	ගැටළු වලට තනාපති කාර්යාල මට්ටමින් මැදිහත් වීම	47-56
4.	නිගමනය	57-58

1. විධායක සාරාංශය

මිලියන 20.771 ක් වන ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත ජනගහනයෙන් මුළු ශ්‍රම බලකාය මිලියන 8.8 ක් වේ. මෙම ශ්‍රම බලකායේ අනුපාතයක් ලෙස සේවා නියුක්ති පිරිස සියයට 95.7ක් වන අතර සේවා වියුක්ති අනුපාතය සියයට 4.3 වේ. මේ තත්ත්වය යටතේ රැකියා සඳහා 2014 වසරේදී ශ්‍රමිකයන් 300,703 ක් විදේශ ගත වී තිබූ අතර එයින් සියයට 36.7 ක් කාන්තාවන් විය. විදේශ ගතවන ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වැඩි සංඛ්‍යාවක් සෞඳි අරාබිය, කටාර්, කුවේට් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයන් වැනි මැදපෙරදිග රටවල ගෘහ සේවය සඳහා පිටත් වන අතර එය සියයට 86.1 ක් වී ඇත. මෙසේ විදේශගතවන මුළු ශ්‍රී ලාංකිකයන් විසින් උපයන සමස්ත පෞද්ගලික සංක්‍රමණික විනිමයෙන් මැදපෙරදිග රටවල සේවය කරන විගමනිකයන් ඉපයූ විදේශ විනිමය දළ වශයෙන් සියයට 56.8 ක් පමණ විය.

පසුගිය වර්ෂවල විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්වීම සිසු වර්ධනයකින් සිදු වී තිබූ අතර, විදේශ ගතවන කාන්තාවන්ට ඇති වූ විවිධ ගැටළු සම්බන්ධව ලැබෙන පැමිණිලි ද වැඩිවෙමින් පැවතුණි. එම පැමිණිලි විසඳීමේ කටයුතු සඳහා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මැදිහත් වී ක්‍රියා කරනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකාවට විදේශ විනිමය ඉපයීමට ඉමහත් දායකත්වයක් ලබාදෙන ශ්‍රී ලාංකික විගමණික පිරිසගේ ආරක්ෂාව සහ සුභ සිද්ධිය සඳහා ඔවුන් විදේශ රැකියාවට පිටත්වීමට පෙර සහ විදේශීය රැකියාවේ නිරත වීමේදී සහ ඔවුන් ලංකාවට පැමිණීමෙන් පසු ද රජයේ ආයතනයන් මැදිහත්වීමේ කාර්යක්ෂමතාව හා එලදායීතාව ඇගයීම මෙම කාර්යසාධන විගණනයේ අරමුණ විය.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලැබෙන පැමිණිලි වලින් බහුතරයක් පැමිණිලි ගෘහ සේවය සඳහා පිටත්වන කාන්තාවන්ගෙන් බව විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය. ඒ අතරින්, ඔවුන් ශාරීරික හා මානසික වද හිංසාවලට ලක්වීම, හාම්පුතූන් විසින් රැකියා ගිවිසුම් කඩ කිරීම, නිසි ශාරීරික හා මානසික යෝග්‍යතාවයක් නොමැති පුද්ගලයන් විදේශගතවීම නිසා ගැටළු ඇතිවීම් යන කරුණු විශේෂත්වයක් ගන්නා අතර ඒ පිළිබඳ සොයා බලා කටයුතු කළ යුතු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ මැදිහත්වීම ප්‍රමාණවත් නොවූ අවස්ථා විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය.

ශ්‍රමිකයන් විදේශගතවීමට පෙර ලබාදෙන පුහුණු වැඩ සටහන් ඉතා වැදගත්වන නමුත් ඒවායින් අපේක්ෂිත ප්‍රධාන කරුණු වන පුහුණු මධ්‍යස්ථාන අතරතුරේ දී කුඩා දරුවන් සිටින මව්වරුන් හඳුනා ගැනීම, මානසික හා ශාරීරික ආබාධයන් හඳුනා ගැනීමෙන් පසු එම ශ්‍රමිකයන් සීමිත කාලයකට අසාදු ලේඛනයට ඇතුළත් කිරීම, විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන් වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට ලක්කිරීමේ දී ගර්භනිභාවය හා වෙනත් රෝග ලක්ෂණ හඳුනා ගැනීම සහ ව්‍යාජ වෛද්‍ය සහතික ඉදිරිපත් කිරීම වැනි සිද්ධීන් කෙරෙහි අදාළ ආයතන නිසි අවධානයක් යොමු නොකිරීම විගණනයට අනාවරණය විය.

පුද්ගලයින් ලියාපදිංචි කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුව, රෙජිස්ට්‍රාර් ජනනරාල් දෙපාර්තමේන්තුව, ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය යන ආයතන, දත්ත පද්ධතියක් මගින් සම්බන්ධ කර නොතිබීම නිසා ව්‍යාජ තොරතුරු සපයමින් ව්‍යාජ ගමන් බලපත්‍ර ලබාගෙන අඩු වයස් කාණ්ඩවල ශ්‍රමිකයන්ට විදේශගතවීමට ඉඩකඩ සැලසී තිබුණි.

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකයට විශාල වශයෙන් දායකවන විදේශ සේවයේ යෙදෙන ශ්‍රමිකයන්ගේ සුභසාධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් අවධානයක් රජය මගින් යොමු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වේ. විගමණිකයන් දිනෙන් දින මුහුණ පාන ගැටළු අවම කිරීම සඳහා විදේශගතවීමට පෙර ඒ රටවල ඇති නීතිය, භාෂාව පිළිබඳ මනා පුහුණුවක් ලබාදීම හා සේවා ස්ථානයේ වැඩ කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම වැනි කරුණු පුහුණු වැඩසටහන්වලට අනිවාර්යයෙන්ම ඇතුළත් කළ යුතු බව ශාරීරික හා මානසික යෝග්‍යතාවයෙන් යුතු පුහුණු ශ්‍රමිකයන් විදේශගත කිරීම හා විදේශගත වූ පසු ඔවුන් පිළිබඳ පසු විපරම් සිදු කිරීම, නුසුදුසු සේවා

ස්ථාන සහ සේවාදායකයින් අසාදු ලේඛනගත කිරීම නිර්දේශ විය. මෙහිදී ව්‍යාජ තොරතුරු මගින් ශ්‍රමිකයන් විදේශ ගතකරන නියෝජිතයන්ගේ බලපත්‍ර අවලංගු කර නීතිමය පියවර ගැනීම සහ ගමන් බලපත්‍ර ගිවිසුම අත්සන් කිරීමේ දී නියෝජිතයන් විසින් ශ්‍රමිකයන්ට ලබාදිය යුතු මුදල ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මැදිහත්වී විගමණකයාට ලබාදීමේ වැඩ පිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම අවශ්‍ය වේ.

මීට අමතරව කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවූ පසු ඔවුන්ගේ පවුල් සංස්ථාවන් බිඳ වැටීමේ තත්ත්වයන් නිතර වාර්තා වන අතර මෙය විශාල සමාජමය ගැටළුවක් බවට පත්වී ඇති බැවින් ඒ පිළිබඳව ද අදාළ ආයතනවල අවධානය යොමු කිරීමේ අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කරනු ලැබේ.

2. පසුබිම

2.1 මැදපෙරදිග සේවා නියුක්තිය

2.1.1. මැදපෙරදිග සේවා නියුක්තියේ පසුබිම

මැදපෙරදිග කලාපයේ රටවල තෙල් මිල ඉහළයාමත් සමඟ එම රටවල ආදායම ඉහළයාම හෙවත් තෙල් උත්පාදනයේ (Oil boom) ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් එම රටවල සංවර්ධන ක්‍රියාවලීන් සඳහා ශ්‍රමිකයන්ගේ අවශ්‍යතාවය වැඩි විය. ඒ අනුව සංවර්ධන කටයුතු වේගවත් කිරීම සඳහා විවිධ සංවර්ධන ව්‍යාපෘතීන් ආරම්භ කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් පුහුණු හෝ නුපුහුණු මට්ටමේ ශ්‍රමිකයන් සඳහා විශාල ඉල්ලුමක් ඇතිවිය. එසේම තෙල් මිල ඉහළයාම ඔස්සේ මැදපෙරදිග කලාපයේ යම් නිවසක ගෘහ සේවිකාවක් තබාගැනීම තම සමාජීය විදහා පෑමට අවශ්‍ය සාධකයක්වීම කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා විශාල ඉල්ලුමක් ඇතිවීමට බලපෑ තවත් වැදගත් හේතුවක් විය. ඒ අනුව මෙම නව ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ කරා විශාල වශයෙන් පුද්ගලයන් සංක්‍රමණය වීම ඇරඹීමත් සමඟ ශ්‍රී ලාංකිකයන් හටද මැදපෙරදිග රැකියා වෙළෙඳපොළ විවෘත විය.

එසේම 1976 දී ශ්‍රී ලංකාවේ දී පැවැත් වූ නොබැඳි ජාතීන්ගේ සමුළුවේදී ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් සඳහා ද රැකියා අවස්ථා ලබාදෙන්නට මැදපෙරදිග රටවල් එකඟත්වය පලකිරීමත්, 1977 වර්ෂයේ දී විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තිය ලංකාවට හඳුන්වාදීමත් යන කරුණු සමඟ සාමාන්‍ය මට්ටමේ පුද්ගලයන් විශාල වශයෙන් විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම ආරම්භ විය.

මෙලෙස ශ්‍රී ලාංකිකයන් විදේශ රටවල රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමත් සමඟම දේශීය ආර්ථිකය කෙරෙහි ඇති කරනු ලබන ප්‍රබල බලපෑම පිළිබඳ සැලකිල්ලට ගෙන රජයේ අවධානය ද මෙම නව ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ දෙසට යොමුවිය. ඒ අනුව විදේශීය රැකියා ක්ෂේත්‍රය ක්‍රමවත්ව හා විධිමත්ව පවත්වාගෙනයාමේ අවශ්‍යතාවය පදනම් කරගෙන 1985 අංක 21 දරන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පනතින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ආරම්භ කරන ලදී.

2.1.2 ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයට මැදපෙරදිග ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වන දායකත්වය

(අ) විදේශ රැකියා සඳහා පිටත් වූ ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ විස්තර
ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් නිකුත්කළ වාර්ෂික සංඛ්‍යා ලේඛන වාර්තා අනුව ගමනාන්තය අනුව විදේශගතවූ ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව පහත පරිදි වේ.

රට	ගමනාන්තය අනුව විදේශ සේවා සංක්‍රමණ				
	2010 ප්‍රතිශතය	2011 ප්‍රතිශතය	2012 ප්‍රතිශතය	2013 ප්‍රතිශතය	2014 ප්‍රතිශතය
සෞදි අරාබිය	26.92	31.48	26.07	34.68	26.76
කුවේට්	18.74	17.15	19.26	15.66	14.48
එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය	20.43	16.03	14.95	13.56	16.74
කතාර්	15.76	17.76	20.06	20.36	28.14
වෙනත්	18.15	17.59	19.66	15.73	13.87

(ආ) විදේශ විනිමය ඉපයීම

විදේශ රටවල සේවය කරන සමස්ත ශ්‍රී ලාංකිකයන් විසින් උපයන ලද විදේශ විනිමයෙන් ශ්‍රී ලංකාවට ප්‍රේෂණය කළ ප්‍රමාණය සහ මැදපෙරදිග රටවල සේවය කරන ශ්‍රමිකයන් ප්‍රේෂණය කළ විදේශ විනිමය පිළිබඳ විස්තර පහත දැක්වේ.

	2011	2012	2013	2014
	රු. මිලියන	රු. මිලියන	රු. මිලියන	රු. මිලියන
සමස්ත පෞද්ගලික සංක්‍රාම විනිමය	569,103	763,980	827,689	916,344
මැදපෙරදිග රටවලින් ලද සංක්‍රාම විනිමය	335,201	438,525	460,195	509,487
මැදපෙරදිග (ප්‍රතිශතය)	58.9	57.4	55.6	55.6

(ප්‍රභවය ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තාව - 2014)

මේ අනුව සමස්ත පෞද්ගලික සංක්‍රාම විනිමයෙන් මැදපෙරදිග රටවලට විගමනය වූ පිරිස් විසින් උපයාගත් විදේශ විනිමය සියයට 56.8 පමණ විය.

විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්වන ශ්‍රමිකයන් ශ්‍රම කාණ්ඩය අනුව පහත පරිදි වේ.

ශ්‍රම කාණ්ඩය	2013		2014	
	සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය	සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය
වෘත්තීය	5,151	1.8	5,372	1.8
මධ්‍යම	16,510	5.6	20,778	6.9
ලිපිකරු හා ඒ ආශ්‍රිත	26,561	9.1	29,267	9.7
පුහුණු ශ්‍රමික	73,707	25.1	73,162	24.3
අර්ධ පුහුණු ශ්‍රමික	3,412	1.2	3,977	1.3
නුපුහුණු ශ්‍රමික	70,977	24.2	79,519	26.4
ගෘහ සේවිකා	96,900	33.0	88,628	29.5

මේ අනුව දේශීය රැකියා නියෝජිතයන් විදුහත් හා මුද්‍රිත මාධ්‍යන්ගෙන් කරනු ලබන ප්‍රචාරණය, ශ්‍රී ලංකාවේ උපත සේවා විද්‍යාත්මක දරිද්‍රතාවය සහ ඇතැම් විදේශගතවන කාන්තාවන්ගේ පවුල්වල කෙටි

කලකින් ලබන භෞතික දියුණුව පිළිබඳ අවධානය යොමුවීම වැනි හේතු නිසා කාන්තාවන් ගෘහ සේවය සඳහා පෙළඹීමේ ප්‍රවණතාවක් පවතී. එසේම විදේශගත වීමට පෙර රැකියා නියෝජිත ආයතන විසින් රු.100,000 කට ආසන්න මුදලක් ගෘහ සේවිකාවන් වෙත ලබා දීම හා ගෘහ සේවයට පිටත්වීම සඳහා ඔවුන්ගෙන් මුදලක් අය නොකිරීම, වැනි කරුණු ගෘහ සේවය සඳහා කාන්තාවන් විදේශගතවීම වැඩිවීමට බලපා තිබුණි.

2.1.3 මැදපෙරදිග ගෘහ සේවයේ සමාජයීය බලපෑම.

විදේශ විනිමය ඉපයීම, මැදපෙරදිග ගෘහ සේවය සඳහා යොමුවීමේ මූලික පරමාර්ථය වේ. ඒ අනුව මුළු පෞද්ගලික ප්‍රේෂණවලින් සියයට 56.8 ක දායකත්වයක් මෙම ක්ෂේත්‍රය මගින් උත්පාදනය කරන අතරම, එම විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන්ගේ පවුල්වල ජීවන තත්ත්වය නැංවීම මඟින් දිළිඳු බව අඩුවී තවදුරටත් රජයේ සහනාධාර මත යැපෙන තත්ත්වයෙන් මිදී ස්වයං ආර්ථිකයක් ගොඩනගා ගැනීමට මේ මඟින් හැකිව තිබීම වැදගත් වාසියකි. තවද මෙසේ විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන් වැඩි පිරිසක් ගෘහ සේවය හැර වෙනත් රැකියාවක නියැලෙමින් ජාතික ආර්ථිකයට දායකත්වය සැපයීමට තරම් අධ්‍යාපනික හා වෘත්තීය පුහුණුවක් ලබාගෙන ඇති පිරිසක් නොවීම හේතුවෙන් නිෂ්කාර්යව පැවති ශ්‍රම සම්පත් ඵලදායී ලෙස රටේ ආර්ථිකයට උරා ගැනීමට හැකි වීම මෙම ක්ෂේත්‍රය මඟින් උදාවී ඇති යහපත් ප්‍රතිඵලයකි.

එසේ නමුත් ගෘහසේවිකාවන් මුහුණ දෙන නොයෙකුත් හිංසනයන්, සේවා ගිවිසුම් කඩ කිරීම් නිසා මුහුණදෙන දුෂ්කරතාවන් හැරුණු විට විශේෂයෙන් මව විදේශගතවීම නිසා දරුවන් සහ ස්වාමී පුරුෂයා අතර පැවතිය යුතු අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතා බිඳවැටීම යන කරුණු මෙම ක්ෂේත්‍රය තුළ ඇති කරන අයහපත් තත්ත්වයන් බව හඳුනාගත හැකි වේ.

ශ්‍රී ලංකාව වැනි මව කේන්ද්‍ර කොට ගොඩනැගුණු පවුල් පසුබිමක මවගේ දුරස්ථීය දරුවන්ගේ මානසික තත්ත්වය පිරිහීමට බලපාන අතරම, අධ්‍යාපන මට්ටම කඩා වැටීමට මෙන්ම දරුවන් අනාරක්ෂිතවීම මෙහි ඇති හායානක ප්‍රතිඵලයයි. එසේම බිරිඳගේ වෙන්වීම නිසා සැමියන් මන්ද්‍රවා පානයට හුරුවීම හා වෙනත් අයථා සබඳතා කෙරෙහි යොමුවීම වැනි තත්ත්වයන් ද සමස්තයක් ලෙස මෙමගින් ඇති කරනු ලබන අතර පවුල් සංස්ථාවන් බිඳවැටීම සමාජ හර පද්ධතීන් විනාශවීම යන කරුණු ද සමාජ ප්‍රගමනයට බොහෝ සෙයින් බලපා ඇත.

2.2 විගණනය සඳහා අධිකාර බලය

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154 ව්‍යවස්ථාවෙහි ඇතුළත් විධිවිධාන ප්‍රකාරව මාගේ විධානය යටතේ මෙම කාර්ය සාධන විගණනය කරන ලදී.

2.3 මාතෘකාව තෝරා ගැනීම

මැදපෙරදිග රටවල සේවය කරන ශ්‍රමිකයන්, විශේෂයෙන් ගෘහ සේවිකාවන් මුහුණදෙනු ලබන නොයෙකුත් ප්‍රශ්න හා ඒ හේතුවෙන් ඔවුන්ගේ ජීවිතවලට ඇති වන බලපෑම් හා මරණ පිළිබඳ දෛනිකව විවිධ ජනමාධ්‍ය ඔස්සේ වාර්තා වේ. මේ සඳහා බලපාන හේතූන් හඳුනාගැනීම හා මෙම සියලු ගැටළුකාරී තත්ත්වයන් පාලනය කිරීම පිණිස විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා සුභසාධනය වෙනුවෙන් ස්ථාපිත කර ඇති නීති රීති, අඩු පාඩු සහිතව වුව ද යම් පාලනයක් ඇති කළ හැකි වුවත් ඒ සම්බන්ධව කටයුතු කරන ආයතනවලින් ඒ වෙනුවෙන් වූ කාර්යභාරයන් නිසි පරිදි ඉටු නොවන අවස්ථා පැවතිය හැකිය. එබැවින් ශ්‍රී ලාංකීය ශ්‍රමිකයන්ට මුහුණ දීමට සිදුව ඇති ශෝචනීය තත්ත්වය හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල බිඳවැටීම හා ඒ සම්බන්ධ ගැටළු කෙරෙහි අදාළ ආයතන ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වන බැවින් මෙම ක්ෂේත්‍රයට අදාළව එම ආයතනවල කටයුතු සම්බන්ධව කාර්යසාධන විගණනයන් සිදු කිරීමට හේතු විය.

2.4 කාර්යසාධන විගණනයේ අරමුණු

පහත සඳහන් කරුණු ඇගයීම මෙයට අදාළ වේ.

- (අ) ශ්‍රී ලංකාව සමඟ මැදපෙරදිග රටවල් එළඹ ඇති ද්විපාර්ශවික ගිවිසුම් හා අවබෝධතා ගිවිසුම්වල සඳහන් කොන්දේසි අනුව කායික මානසික යෝග්‍යතාවයක් සහිත ශ්‍රමිකයන් විදේශගත වන්නේ ද යන්න
- (ආ) විදේශ ගත වූ ශ්‍රමිකයන්ට අදාළව ලැබෙන පැමිණිලි විසඳීමේ ක්‍රමවේදයක් තිබේ ද යන්න
- (ඇ) විගමණික ශ්‍රමිකයන් සේවා නියුක්ත කරවීමට පෙර මනා භාෂා හා වෘත්තීය පුහුණුවක් ලබා දෙන්නේ ද යන්න
- (ඈ) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ස්ථාපිත එක් එක් අංශ මගින් විගමණික ශ්‍රමිකයන් වෙත කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී සේවයක් ලැබෙන්නේ ද යන්න
- (ඉ) දේශීය හා විදේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතන විගමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී සේවයක් ලබාදෙන්නේ ද යන්න
- (ඊ) මැදපෙරදිග රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල ස්ථාපිත කම්කරු කාර්යාලයන්හි ඇති ආරක්ෂිත නිවාසවලින් (Safe House) විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට කාර්යක්ෂම සේවයක් ලැබෙන්නේ ද යන්න

2.5 සීමා කිරීම්

මෙම විගණනය සිදු කිරීමේ දී මැදපෙරදිග රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවලින් හෝ එහි පවත්වා ගෙන යනු ලබන ආරක්ෂිත නිවාසවලින් අවශ්‍ය තොරතුරු සාප්‍රවම ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය වූ නමුත් ඒ සඳහා යොමු වීමට විවිධ සීමාකාරී තත්ත්වයන් පැවති බැවින් වෙනත් විකල්ප ක්‍රමයන් යටතේ අදාළ තොරතුරු ලබා ගැනීමට සිදු විය.

3. විස්තරාත්මක විගණන නිරීක්ෂණ, නිර්දේශ හා ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

3.1 ශ්‍රමිකයන් විදේශගතවීම

3.1.1 විදේශගතවීමට සුදුසු ශ්‍රමිකයන් හඳුනා ගැනීම

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් ශ්‍රමිකයන් පුහුණු කිරීම් සඳහා පිළියෙල කර ඇති ක්‍රියා පටිපාටි අත්පොතේ 11 වන අරමුණ වන්නේ නුසුදුසු හෝ ගැටළු සහිත අය විදේශගත වීමෙන් ඇති වන අගතින් වැලැක්වීමයි. එසේම පවුලේ සහ සාමාජිකයා ගැටළු පවතින හෝ ශාරීරික, මානසික, සෞඛ්‍ය ගැටළු සහිත අය විදේශගතවීම වැළැක්වීමයි. මෙහිදී ලාබාල දරුවන් සිටින, ශාරීරික, මානසික හෝ සෞඛ්‍යමය දුර්වලතාවයන් තිබෙන හෝ ව්‍යාජ තොරතුරු ඉදිරිපත් කරන පුද්ගලයන් අසාදු ලේඛන ගත කිරීම සඳහා පුහුණු අංශය කටයුතු කළ යුතු බව ද උක්ත අත්පොතේ දක්වා ඇත. එසේම පුහුණු වීම් කාල සීමාව තුළ දී සිදු කරන ශාරීරික අභ්‍යාසවල දී තම ශාරීරික යෝග්‍යතාවය සනාථ නොකරන්නේ නම් හෝ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය පවත්වාගෙන යාම සඳහා ඖෂධ භාවිතා කරමින් සිටින බව සනාථ වන්නේ නම් ඔවුන් ද පුහුණුවෙන් ඉවත් කළ යුතු බව ද 2012 සැප්තැම්බර් 12 දිනැති සාමාන්‍යාධිකාරී චක්‍රලේඛ පුහුණු 02 / 2012 මගින් දන්වා තිබුණි.

පුහුණු වීම් සිදු කරන කාල පරිච්ඡේදය තුළදී මෙම ක්‍රියාදාමය නිසි ලෙස සිදු නොවන බවත්, ඒ හේතුවෙන් විදේශගතවීමට නුසුදුසු ශ්‍රමිකයන් විදේශගතවී රැකියා ස්ථානයේ විවිධ ගැටළු ඇතිකර ගැනීම, ශාරීරික/මානසික හිංසාවන්ට ලක්වීම, වැටුප් නොලැබීම, කුඩා දරුවන් නිතර සිහිපත් වීමෙන් මානසික ගැටළුවලට මුහුණ පෑමට සිදුවීම, සේවයට නුසුදුසු කාර්යවන් වශයෙන් විවිධ සැත්කම්වලට භාජනය වූ කතුන් විදේශගතවීම, විදේශගත වූ පසු ගර්භනී භාවය සනාථවීම හා වෛද්‍ය පරීක්ෂණවලට භාජනය

නොවි විදේශගතවීම වැනි හේතූන් මත ශ්‍රමිකයින් විදේශගත වී ඉතා කෙටි කලකින් යලි දිවයිනට පැමිණෙන අවස්ථා පැවැති බව මේ සම්බන්ධව සිදු කරනු ලැබූ විගණනයේදී අනාවරණය විය.

ඇගවීම

- i. විදේශගතවීමට සුදුසුම පුද්ගලයන් පමණක් විදේශගතවීමට සැලසීම හා එසේ නොවන විට අදාළ ශ්‍රමිකයන්ට විවිධ ගැටළු වලට මුහුණ දීමට සිදුවීම හා අදාළ ආයතනවලට ඒ වෙනුවෙන් මැදිහත්වීමට සිදුවීම.
- ii. නිසි ශාරීරික යෝග්‍යතාවයක් නොමැති හෝ විශේෂයෙන් ගර්භනී තත්ත්වය හඳුනානොගත් කාන්තාවන් විදේශගතවීමෙන් පසු ඔවුන් සේවයට නුසුදුසු තත්ත්වයට පත්වීම නිසා නැවත ආපසු ලංකාවට පැමිණීමට සිදුවීම හෝ එම දුෂ්කරතාවයන් මැද සේවය කිරීමට සිදුවීම හෝ එම සේවා ස්ථානවලින් ඔවුන් තෙරපු විට රැඳවුම් නිවස තුළ දුෂ්කරතා මැද ජීවත්වීමට සිදුවීම.

නිර්දේශ

- i. විදේශගතවීමට සුදුසුම පුද්ගලයන් පුහුණු කාලසීමාව තුළ දී හඳුනා ගැනීම.
- ii. විදේශගතවීමට නුසුදුසු ශ්‍රමිකයන්ට අදාළ කාල පරිච්ඡේදය තුළදී විදේශගතවීමට නොහැකි වන සේ ඔවුන් අසාදු ලේඛන ගත කර ඒවා යාවත්කාලීන කිරීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

(නිර්දේශ සඳහා)

කායික මානසික යෝග්‍යතා හඳුනා ගැනීම සඳහා යොදා ඇති වැඩපිළිවෙල ඉතා දැඩි ලෙස අධීක්ෂණයකින් යුතුව ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කර ඇති අතර නුසුදුසු පුද්ගලයින් හඳුනාගත් විට අසාදු ලේඛනගත කරයි. එය තවදුරටත් දැඩිලෙස ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.

3.1.2 විගමණික ශ්‍රමිකයන් මුහුණ දෙන ගැටළු

(අ) ගැටළු සම්බන්ධයෙන් කෙරෙන පැමිණිලි

විදේශ රැකියා සඳහා වාර්ෂිකව විදේශගත වන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගෙන් ලැබෙන පැමිණිලි විවිධ ස්වභාවයේ ඒවා වන අතර 2011 වර්ෂයේ සිට 2013 වර්ෂය දක්වා විස්තර පහත පරිදි විය.

පැමිණිලි ස්වභාවය	වර්ෂය		
	2011	2012	2013
එකඟ වූ වැටුප නොගෙවීම	1,963	1,804	2,012
සන්නිවේදනය දුර්වල වීම	1,031	1,108	1,334
අසනීප	1,469	1,611	1,557
කරදර (ශාරීරික හා ලිංගික)	1,520	1,526	1,763
මරණ	302	287	298
ගිවිසුම් කාලය අවසන් වුව ද නැවත ලංකාවට නොඑවීම	983	1,031	762
ශ්‍රී ලංකාවේ තම නිවාසවල ප්‍රශ්න	82	74	94
සේවා ගිවිසුම් කඩ කිරීම	1602	1,582	2,059
නියමිත කාලයට පෙර සේවය අවසන් කිරීම	107	232	277
රැකියාවක් නොමැතිව අතරමංවූ වෙනත්	57	59	239
	820	907	1,027
	<u>9,936</u>	<u>10,221</u>	<u>11,422</u>

මෙම පැමිණිලි සංඛ්‍යාව වාර්ෂිකව සේවා නියුක්තිය සඳහා පිටත්වන සේවකයන් ගණන හා සසඳන විට සංඛ්‍යාත්මකව ඉතා අඩු අගයක් ලෙස නිරීක්ෂණය වුවත්, මෙකී සෑම පැමිණිල්ලක් පිටුපසම කිසියම් පවුලක්/පුද්ගලයකු හෝ පුද්ගල කණ්ඩායමක් සමඟ බැඳුණු ජීවිතයක් තිබේ. මෙම ඇතැම් ගැටළු ජීවිතයක් හෝ ජීවිත කිහිපයක් අහිමිවීමේ බේදවාචකයක් දක්වා සංකීර්ණ ඒවා වූ බව ද නිරීක්ෂණය විය.

විදේශ සේවා නියුක්තිය ශ්‍රී ලංකාවට විදේශ විනිමය ලබාදෙන ප්‍රධාන ආදායම් මූලාශ්‍රය වන අතර මේ අතරින් කාන්තා ගෘහ සේවයෙන් සැලකිය යුතු දායකත්වයක් ලැබී තිබුණි. කෙසේ වුවද ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවය කිරීමේදී විදේශගත කාන්තාවන් මුහුණ දෙන ගැටළු වැඩිවී ඇති බැවින් ජාතික ආර්ථිකයට සිදුකරන දායකත්වය පිළිබඳ සලකා බැලීමේදී ගෘහ සේවය සඳහා ශ්‍රමිකයන් යොමු කිරීමේදී වැඩි අවධානයක් යොමුකළ යුතු බව විගණනයේ දී නිරීක්ෂණය විය.

(ආ) ගැටළු නිසි ලෙස විසඳීම

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලැබෙන පැමිණිලි පරිගණක පද්ධතියක් හරහා නිලධාරීන් වෙත යොමුකර අදාළ විගමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා සහන ලබාදීමට ක්‍රමවේදයක් විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ස්ථාපිත කර ඇති අතර ඒ ඔස්සේ එම ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ පැනනගින ඇතැම් ගැටළු සාර්ථකව විසඳීමට විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය කටයුතු කර තිබූ බව විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය.

(ඇ) ගැටළු සඳහා ප්‍රමාණවත් විසඳුම් ලබානොදීම

විදේශගත වූ ශ්‍රමිකයන්ට අදාළ විවිධ වර්ගයේ ගැටළුවලට විසඳුම් බලාපොරොත්තුවෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ හා ඔවුන්ගේ ඥාතීන් විසින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි සඳහා විසඳුම් ලබාදීමේ දී පහත දුර්වලතාවයන් නිරීක්ෂණය විය.

- (i) පැමිණිලි විසඳීම සඳහා දිගු කාලයක් ගත වීම.
- (ii) පැමිණිලි සඳහා නිසි පරිදි විසඳුම් ලබානොදීම.
- (iii) පැමිණිලි විසඳීම සඳහා දේශීය රැකියා නියෝජිතයන්ට විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට පැමිණෙන ලෙස දැනුම් දෙන දිනයන්හි දී ඔවුන් නොපැමිණීම හේතුවෙන් දුර බැහැර සිට පැමිණෙන විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ඥාතීන්ට නැවත නැවත කාර්යාංශයට පැමිණීමට සිදුවීම.
- (iv) පැමිණිල්ලක් ලද මොහොතේ ලිපි ගොනුවක් විවෘත කර පැමිණිල්ල විසඳා ගොනුව වසන තෙක් වන ක්‍රියාවලියට අදාළ මාර්ගෝපදේශයන් තිබුණ ද ඒ අනුව කටයුතු නොකර ලිපිගොනු වසා තැබීම වැනි අවස්ථා කිහිපයක් පිළිබඳ නිරීක්ෂණ පහත පරිදි විය.
 - විගමණික ශ්‍රමිකයාට ලබාදුන් විසඳුම පැහැදිලිව ලිපි ගොනුවේ නොදැක් වීම.
 - විගමණික ශ්‍රමිකයන් ලංකාවට පැමිණි බව සටහන් කර ගොනු වසා තිබුණ ද එය සනාථ කිරීමට අවශ්‍ය සාක්ෂි නොතිබීම.
 - වන්දි ලබාදිය යුතු විගමණික ශ්‍රමිකයන්ව සුභසාධන අංශයට යොමුකළ බවට ලිඛිත සාක්ෂි නොමැති වීම.

ඇගවීම

විදේශ ගතවන ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් ලැබිය යුතු සේවාව නිසි පරිදි නොලැබීම හේතුවෙන් අගතියට පත්වන පාර්ශවවලට නිසි සහනයක් නොලැබීම.

නිර්දේශ

- i. කෙටි කාලයක් තුළ පැමිණිලි විසඳීම.
- ii. පැමිණිලි විසඳීමට නියමිත දිනයන්හිදී දෙපාර්ශවයම එයට සහභාගී කරවීම.
- iii. පැමිණිල්ලක් ලද මොහොතේ සිට ඊට අදාළව විසඳුමක් ලබාදෙනතෙක් වන ක්‍රියාවලිය ඇතුළත්වන පරිදි පැමිණිලි ලිපිගොනු විධිමත්ව පවත්වා ගැනීම.
- iv. දුර බැහැර සිට පැමිණෙන්නන් රැකියා නියෝජිතයන් හමු වී පැමිණිලි විසඳා ගැනීම සඳහා ඔවුන්ව කොළඹට ගෙන්වා ගැනීම වෙනුවට රැකියා නියෝජිතයන් ප්‍රාදේශීය කාර්යාලවලට ගෙන්වා ගැනීම.
- v. ලිපිගොනුවල වර්තමාන තත්ත්වය විටින් විට සමාලෝචනය කිරීම.
- vi. ප්‍රමාණවත් අධීක්ෂණ වැඩ පිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

නිරීක්ෂණය (3.1.2 (අ) ඡේදය)

"2011, 2012 සහ 2013 යන වසරවලට අදාළව ලැබී ඇති පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් බලනකල මේ වනවිට (2015) පැමිණිලි වලින් සියයට 98 කට පමණ විසඳුම් ලබාදීමට හැකියාව ලැබී ඇත."

නිරීක්ෂණය (3.1.2 (ආ) ඡේදය)

"ගැටළුව නිසි ලෙස විසඳීම සඳහා සමථ නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ද පරිගණක පද්ධතිය හරහා ද කළමනාකරුවන් විසින් නිරන්තරයෙන් සමථ නිලධාරීන් හට උපදෙස් ලබා දීම සිදු කරනු ලබයි. එසේම සමථ අංශයේ ක්‍රියාපටිපාටි අත්පොත අධ්‍යයනය කරන ලෙසට උපදෙස් ලබා දී ඇත."

නිරීක්ෂණය (3.1.2 (ඇ) ඡේදය)

- i. සමථ අංශයට ලැබෙන පැමිණිලිවල ස්වභාවය එකිනෙකට වෙනස් වන අතර ගැටළුවේ ස්වභාවය අනුව එම ගැටළු විසඳීමට ගතවන කාලය එකිනෙකට වෙනස් ස්වභාවයක් පවතී.
- ii. "සමථ අංශය විසින් සෑම විටම පැමිණිලිකරු පැමිණිල්ලෙන් ඉල්ලනු ලබන ඉල්ලීම ඉටු කිරීම උපරිම අයුරින් සිදු කරනු ලබයි."
- iii. "පළමු වතාවේදී දේශීය නියෝජිත නොපැමිණීම මත දෙවන වතාවට විධාන පරීක්ෂණයක් සඳහා කැඳවනු ලබයි. එම පැමිණිලි පරීක්ෂණයට දේශීය රැකියා නියෝජිත නොපැමිණියහොත් එම ආයතනයට විරුද්ධව නඩු පැවරීම සඳහා ලිපි ගොනුව නීති අංශයට යොමු කරනු ලබයි."
- iv. "සමථ නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන්වලදී වගේම ඉඩ ලැබෙන සෑම අවස්ථාවකදීම ඔබ විසින් දක්වා ඇති කරුණු සම්බන්ධයෙන් නිරන්තර දැනුවත් කිරීමේ කටයුතු කරනු ලබයි."

(නිර්දේශ සඳහා)

"ඔබ විසින් ලබා දී ඇති නිර්දේශයන් සමථ අංශයේ කාර්ය පටිපාටි අත්පොත මගින් ද දක්වා ඇති අතර සමථ නිලධාරීන්ට එම අත්පොත නිරන්තරයෙන් අධ්‍යයන කර වැඩ කටයුතු කරන ලෙස උපදෙස් ලබාදී ඇති අතර සෑමවිටම නිලධාරීන් පුහුණු පාඨමාලාවලට යොමු කරමින් සමථ නිලධාරීන්ගේ කාර්ය ජරණස්ථ මට්ටමකින් පවත්වා ගැනීමට හැකි සෑම පියවරක්ම ගනු ලැබේ."

3.2 කාන්තාවන් විදේශගතවීමේ සමාජීය ප්‍රතිවිපාක

කාන්තාවන් විදේශගතවීම නිසා ඇතිවන අහිතකර ප්‍රතිවිපාක සංඛ්‍යාත්මකව මැනිය නොහැකි අතර ශ්‍රී ලංකාව වැනි දකුණු ආසියාතික මව කේන්ද්‍ර වූ පවුල් රටාවක මවගේ දුරස්ථ වීම දරුවන්ට අහිතකර ලෙස බලපාන බව පහත කරුණු අනුව ගම්‍ය වේ.

3.2.1 කුඩා දරුවන් සිටින මවුවරුන් විදේශගතවීම

වයස අවුරුදු 03ට අඩු දරුවන් සිටින මවුවරුන් විදේශගතවීම වැළැක්වීමට එවැනි සිද්ධීන් වාර්තා වූ විට ඔවුන් අසාදු ලේඛන ගතකළ යුතු බව පුහුණු අංශය වෙත නිකුත් කළ අංක 02/2012 හා 2012 සැප්තැම්බර් 12 දිනැති චක්‍රලේඛ ප්‍රකාරව දක්වා තිබුණි. එම තොරතුරු හෙළිදරව් නොකර කෙසේ හෝ කාන්තාවන් විදේශගතවී සිටින අවස්ථා 09 ක් නියැදි පරීක්ෂාවේදී අනාවරණය විය.

මෙවැනි මවුවරුන් විදේශ ගතව සේවය කරන අතර වාරයේ දී නිතර දරුවන් පිළිබඳව මතකයට නැගීම, නිතර දුරකථනයෙන් ඔවුන්ව ඇමතීම, දරුවන් රෝගීවීම පිළිබඳ පුවත් ලැබීම වැනි කරුණු නිසා සේවා ස්ථානයේ නිතර ගැටුම් ඇති කරගෙන කෙටි කාලයක දී ලංකාවට පැමිණීමට උත්සාහ ගත් අවස්ථා ද එවැනි දරුවන් මෙරටදී අනාරක්ෂිතවීම හා ඔවුන්ගේ අනාගතය අදුරු වීම පිළිබඳ ගැටළු ද විගණනයේ දී නිරීක්ෂණය විය.

එසේම කුඩා දරුවන් සිටින මවුවරුන් විදේශගතවීමෙන් දරුවන්ගේ යහපත් මානසික තත්ත්වයට හා පෞරුෂයට අයහපත් බලපෑමක් ඇතිකරවන අතර මවගේ උණුසුම අහිමි වීමෙන් දරුවන්ගේ පෞරුෂ වර්ධනය හීනවී, හීනමාන ගති පෙන්වීම සිදු වීමත් පසු කාලීනව, අධි පීඩන විත්තවේග තත්ත්වයන් විදේශ ගැනීමේ ශක්තිය නොමැති වන බව සමාජ විද්‍යාඥයින්ගේ අදහසයි.

කුඩා කල සිටම ප්‍රාථමික හා ද්විතීය අධ්‍යාපනය සාර්ථක කර ගැනීමට මවගේ රැකවරණය නිරන්තරව බලපාන අතර එවැනි අවධානයක් නොමැති වීමෙන් දරුවන් නොමහයාමට මෙන්ම පවුල් පරිසරය තුළ අධ්‍යාපනයට හිතකර පරිසරයක් නොමැතිවීමෙන් අනාගතයේ රටට අවැසි උගත් සාරධර්මවලින් පිරි පිරිසක් බිහිවීමට අහිතකර බලපෑමක් ඇති කරයි.

3.2.2 මානව ප්‍රතිශක්තිකරණ උපායනා වෛරසය (HIV/AIDS) ව්‍යාප්තිය

මැදපෙරදිග රටවල සේවයේ යෙදී සිටීමේදී ගැටළු ඇති වූ විගමණික ශ්‍රමිකයන් හා රෝගී වූ විගමණික ශ්‍රමිකයන් කටුනායක පිහිටි සහන පියස මධ්‍යස්ථානය හරහා නැවත ලංකාවට පැමිණි අවස්ථා සම්බන්ධව කරන ලද විගණනයේ දී අනාවරණය වූ පරිදි එඩ්ස් වැනි රෝග වැලඳී ඇති බව අනාවරණය වීමෙන් පසු අදාළ ශ්‍රමිකයන් නැවත ලංකාවට එවීමට එම රටවල් කටයුතු කරනු ලැබ ඇති බව නිරීක්ෂණය විය. එම රෝගීන්ගේ වැඩිදුර ප්‍රතිකාර හා රෝගය ව්‍යාප්ත නොකිරීම සඳහා දැනුවත් භාවයක් ලබාදීම පිණිස අදාළ රෝහල් වෙත ඔවුන් යොමු නොකර තිබූ බැවින් එම රෝගය සමාජ ගත වීමට අවස්ථා ඇති බව නිරීක්ෂණය විය.

එසේම ලිංගාශ්‍රිත රෝග හා ඒඩ්ස් මර්ධන ව්‍යාපාරයේ අධ්‍යක්ෂවරයා ද මේ සම්බන්ධව අදහස් දක්වමින් පවසා ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකාවේ වසරින් වසර වැඩිවෙමින් පවතින HIV වෛරසය ශරීරගත වූ පුද්ගලයන්ගෙන් සියයට 80 ක් මැදපෙරදිග වැනි විදේශ රටවල සේවයට ගොස් පැමිණෙන කාන්තාවන් බවත්, මේ තත්ත්වය අනාවරණය වන්නේ මෙම කාන්තාවන් දෙවන වරට විදේශගතවීමට පෙර පැවැත්වෙන වෛද්‍ය පරීක්ෂණ වලදී බවත්ය.

ඒ අනුව අනාවරණය වූ රෝගීන් සංඛ්‍යාව පහත පරිදිය.

වර්ෂය

විස්තරය	වර්ෂය			
	2010	2011	2012	2013
වාර්තා වූ මුළු ඒඩ්ස් රෝගීන් ගණන	121	144	182	196
සියයට 80 ක් වන ඒඩ්ස් ආසාදිත මැදපෙරදිග කාන්තා ශ්‍රමික පිරිස	97	115	146	157

(ප්‍රභවය 2014 පෙබරවාරි 02 දින ඉරිදා මවුබ්ම පුවත්පත)

ඇගවීම

- i. ගෘහසේවිකාවන් ලෙස සේවය කිරීමේ දී නිතර සිය දරුවන් පිළිබඳ සිහිපත්වීමෙන්, තම සේවය නිසි පරිදි ඉටු කිරීමට නොහැකිවීම හා එනිසා සේවය කරන නිවසේ ස්වාමියා ඇතුළු නිවැසියන්ගෙන් කරදර පීඩා ඇති වීම.
- ii. කුඩා දරුවන් සිටින මවුවරුන් විදේශගතවීමෙන් තම දරුවන්ට නිසි රැකවරණය නොලැබීමෙන් ඇතිවන අයහපත් තත්ත්වයන්ගේ බලපෑම.
- iii. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ලිංගාශ්‍රිත රෝග ව්‍යාප්තවීමේ ඉඩකඩක් නිර්මාණය වීම හා ඒ මඟින් විශාල සමාජයමය ගැටළු නිර්මාණය වීම.

නිර්දේශ

- i. කාන්තාවන් විදේශ ගතවීම අවම කර හැකි තාක් පිරිමි පාර්ශවය විදේශගතවීම කෙරෙහි උනන්දු කිරීම.
- ii. විදේශගතවන කාන්තාවන් පිළිබඳ පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ග්‍රාම නිලධාරී මඟින් නිවැරදිව ලබාගෙන කුඩා දරුවන් සිටිම පිළිබඳ තහවුරු කර ගැනීමට කටයුතු කිරීම.
- iii. පුහුණු වැඩසටහන්වලදී ලිංගාශ්‍රිත රෝග පිළිබඳ වර්තමානයට ගැලපෙන පරිදි පුළුල් ප්‍රචාරයක් ලබාදීම.
- iv. විදේශගතවීමට පෙර හා පසු ලිංගාශ්‍රිත රෝග කාරක ශරීරගතවීම පරීක්ෂා කිරීමට ක්‍රමවේදයන් ඇති කිරීම.
- v. ඒඩ්ස් වැනි රෝග තත්ත්වයන්ට ගොදුරු වී රටට පැමිණෙන විගමණික ශ්‍රමිකයන් හඳුනාගැනීම, ඔවුන් සායනය වෙත යොමු කිරීම හා සමාජ ගතවීම ක්‍රමවත්ව සිදුවන වැඩපිළිවෙලක් සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය එක්ව සැකසීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

නිරීක්ෂණය (3.2.2. ඡේදය සඳහා)

රැකියා සඳහා විදේශ ගතවන ශ්‍රමිකයන් සඳහා සෞඛ්‍ය අධ්‍යාපනය පිළිබඳ පුහුණුකරුවෙකුගේ මාර්ගයෙන් ප්‍රජනන සෞඛ්‍ය, ලිංගාශ්‍රිත රෝග, HIV/AIDS සහ බෝවන රෝග පිළිබඳව අවශ්‍ය දැනුම, අවබෝධය හා ආකල්පමය වෙනස්කම් ඇති කිරීම සඳහා වන දැනුවත් කිරීමක් සරල භාෂාවෙන් පැය 3 ක් තුළ සිදු කරයි.

මීට අමතරව, විදේශ රැකියාවේදී මුහුණ දිය හැකි ලිංගික අභියෝග හඳුනා ගැනීම සහ ඒවාට සාර්ථකව මුහුණ දිය හැකි ආකාරය පිළිබඳ සාකච්ඡාවක් පුහුණුව අවසානවීමට ප්‍රථම දින සවස් වරුවේදී පුහුණුලාභීන් සඳහා පවත්වයි.

පසුගිය වර්ෂ කිහිපයක් තුළ පුහුණුකරුවන්ට ප්‍රමාණවත් සැසි, ප්‍රතිපෝෂණ සැසි පවත්වා නොතිබුණ නිසා 2015 වර්ෂයේ ඔක්තෝබර් මාසයෙන් සිට නැවත පුහුණු සැසි ආරම්භ කර ඇත. ඒ අනුව ඉදිරියේදී ප්‍රමාණවත් අවධානයක් සෑම අංශයක් පිළිබඳවම සිදුවනු ඇත.

(නිර්දේශ අංක ii, iv, v සඳහා)

- ii. "රැකියා සඳහා විදේශීයතාවන කාන්තාවන්ගේ පවුල් පසුබිම් වාර්තාවෙහි අඩංගු තොරතුරු සහ පදිංචිය සහ සිවිල් තත්ත්වය නිවැරදි බවට ග්‍රාම නිලධාරී මඟින් සහතික කර ගන්නා අතර ඇයගේ පවුල් පසුබිම් තත්ත්වය පිළිබඳ ක්ෂේත්‍ර වාරිකාවක් සිදු කිරීම මඟින් සංවර්ධන නිලධාරීන් විසින් තොරතුරු සනාථ කර නිර්දේශ කර පසුව ප්‍රාදේශීය ලේකම් මඟින් සහතික කරනු ලැබේ."
- iv. "විදේශගතවී පැමිණෙන කාන්තාවන් පිළිබඳ සංවර්ධන නිලධාරී මඟින් පසු විපරමක් සිදු කිරීම හා ප්‍රතිසංකලන (Reintegration) වැඩසටහන් සිදු කිරීම මඟින් ඔවුන් දැනුවත් කිරීම හා එම රෝග කාරක ශරීරගතවීම පරීක්ෂා කර ඔවුන් අදාළ ආයතනවලට යොමු කිරීමට කටයුතු කිරීමට සැලසුම් කර ඇත."
- v. "මෙම ජාතික කර්තව්‍ය පිළිබඳව ඉදිරි කටයුතු සිදු කිරීම සඳහා සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය හා ඒකාබද්ධව වැඩසටහන් මාලාවක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඉදිරියේදී නියමිත අතර ඉදිරි ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම සඳහා ද මෙය ඇතුළත් කිරීමට නියමිතව ඇත."

3.3 පුහුණු වැඩසටහන් සම්බන්ධ නිරීක්ෂණ

3.3.1 පුහුණු වැඩසටහන් විවිධාංගීකරණය නොවීම

මැදපෙරදිග කලාපයේ පවතින රැකියා ඉල්ලුමට සරිලන ආකාරයට මුහුණ දිය හැකි ශ්‍රම බලකායක් නිර්මාණය කිරීමට සුදුසු විෂය නිර්දේශයන් ඇතුළත් වන සේ පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම කළයුතු වුවද, ක්‍රියාත්මකවෙමින් තිබූ පුහුණු හා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ප්‍රමාණවත් මට්ටමක නොතිබූ බව නිරීක්ෂණය විය.

මැදපෙරදිග කලාපයට පිවිසෙන ශ්‍රමිකයන් බොහෝ විට අර්ධ පුහුණු හා නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් වන අතර ඔවුන් පිවිසෙන රැකියා ක්ෂේත්‍රය අනුව පුහුණු පාඨමාලා නොපැවැත්වෙන බව නිරීක්ෂණය විය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා පවත්වනු ලබන පුහුණු පාඨමාලා ප්‍රධාන වශයෙන්ම ගෘහසේවිකාවන් ඉලක්කකොට ගෙන පවත්වන අතර අනෙකුත් රැකියා සඳහා සාක්ෂරතා පුහුණුව පමණක් ලබාදෙනු ලැබේ.

පාඨමාලාව -----	කාලසීමාව -----
	දින
ජාතික වෘත්තීය පුහුණු සහතිකයට අදාළ පුහුණු වැඩසටහන්	
මැදපෙරදිග ගෘහසේවිකා - සිංහල	21
මැදපෙරදිග ගෘහසේවිකා - දෙමළ	21
ජාතික වෘත්තීය පුහුණු සහතිකයට අදාළ නොවන පුහුණු වැඩසටහන්	
මැදපෙරදිග ගෘහසේවිකා (පලපුරුද්ද ඇති) - සිංහල	07
මැදපෙරදිග ගෘහසේවිකා (පලපුරුද්ද ඇති) - දෙමළ	07
සාක්ෂරතා - සිංහල	18
සාක්ෂරතා - දෙමළ	18
මැදපෙරදිග ගෘහසේවා නොවන - සිංහල	05
මැදපෙරදිග ගෘහසේවා නොවන - දෙමළ	05

පසුගිය වසරවල එක් එක් රැකියා බාණ්ඩ යටතේ විදේශගතවීම් පරීක්ෂාවේ දී ගෘහසේවිකාවන්ට අමතර වශයෙන් අර්ධ පුහුණු හා නුපුහුණු බාණ්ඩ යටතේ ද වැඩි පිරිසක් විදේශගත වී තිබූ බව අනාවරණය විය. නිදසුනක් ලෙස, පිරිසිදු කිරීම්, උපස්ථායක, වෛටර්, රියදුරු වැනි තනතුරු සඳහා පිටත්වන්නන්ට ඒ ඒ අංශ යටතේ පුහුණුවක් ලබා දිය යුතුය. රියදුරු තනතුරු සඳහා පිටත්ව යන ශ්‍රමිකයන් ඒ ඒ රටවලදී ද රියදුරු පරීක්ෂණයට පෙනී සිටීම අනිවාර්ය වන අතර එම පරීක්ෂණ අසමත් වුවහොත් මුදල් ගෙවා ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට සිදුවේ.

3.3.2 මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා අදාළ වන නීතිමය පරිසරය පිළිබඳ දැනුම

මැදපෙරදිග රටවල සේවය සඳහා පිටත්වන ශ්‍රමිකයන් මුහුණ දෙන ගැටළු පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේදී එම සේවකයන් වෙත එක් එක් රටවල බලපැවැත්වෙන නීතිමය පරිසරය පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් අවබෝධයක් නොමැතිවීම විවිධ ගැටළු ඇතිවීමට හේතුවී තිබුණු බව නිරීක්ෂණය විය.

මේ සම්බන්ධව පහත කරුණු නිරීක්ෂණය විය.

- (i) මැදපෙරදිග රටවල සේවය සඳහා පිටත්වන ශ්‍රමිකයන්ට, දින 5 සිට දින 21 දක්වා වූ පුහුණු පාඨමාලාවන් තුළ පැය 2 බැගින් පමණක් නීතිමය දැනුමක් ලබාදෙන බව නිරීක්ෂණය විය.
- (ii) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් මෙසේ ලබාදෙන නීතිමය දැනුම ප්‍රමාණවත් නොවන බවත්, විශේෂයෙන් ශරියා නීතියේ ඇති බරපතලකම පිළිබඳව මනාව දැනුවත් කළ යුතු බවත් සෞඳි අරාබිය හා ජෝර්දානය යන රටවල 2012 ජනවාරි 01 සිට 17 වන දින දක්වා අධ්‍යයනය වාරිකාවල යෙදුණු කාර්යාංශයේ නිලධාරීන් වෙත අදාළ ශ්‍රී ලංකා තානාපතිවරුන් විසින් දැනුවත් කර තිබුණි.
- (iii) අනෙකුත් මැදපෙරදිග රටවල සිදුකරන ලද අධ්‍යයන වාරිකාවලදී ද තානාපතිවරුන්ගේ අදහස වී ඇත්තේ බොහෝ ශ්‍රමිකයන්ට ගැටළුවලට මුහුණ පෑමට සිදුව ඇත්තේ එම රටවල බලපැවැත්වෙන නීතිමය පසුබිම පිළිබඳ දැනුම ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසා බවයි .

3.3.3 ප්‍රායෝගික පුහුණුව

මේ සම්බන්ධයෙන් පහත කරුණු නිරීක්ෂණය විය.

- (i) මැදපෙරදිග ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා දින 21 ක් වූ පාඨමාලාව සඳහා පුහුණුලාභීන් 25 දෙනෙකු පමණ සහභාගී වන අතර එක් එක් දිනට වෙන් කරනු ලැබ ඇති කාල පරිච්ඡේද හා සිද්ධාන්ත පාඨමාලා අනුව එක් අයෙකුට හිමි වන ප්‍රායෝගික පුහුණු අවස්ථා සීමා සහිත බව හා ප්‍රායෝගික පුහුණුව ලබාදීමට අවශ්‍ය නවීන උපකරණ ප්‍රමාණවත්ව නොතිබුණු බව නිරීක්ෂණය විය.
- (ii) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවයේ නියුතු නිලධාරීන් පැහැදිලි කර ඇති පරිදි විධිමත් සම්බන්ධීකරණයකින් යුතුව පුහුණු මධ්‍යස්ථාන ස්ථාපිත කළ යුතු අතර ඒවා තාක්ෂණික, පුහුණු, රෝහල්, ඉදිකිරීම් කර්මාන්ත, මාධ්‍ය, ප්‍රවාහන ආදී ක්ෂේත්‍ර සඳහා ද ව්‍යාප්ත කළ යුතු බව දන්වා තිබුණි.

3.3.4 පෞද්ගලික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන සඳහා අනුමැතිය ලබාදීම හා අධීක්ෂණය

වැඩි වශයෙන් ශ්‍රමිකයන් විදේශ රටවලට යවන විදේශ රැකියා නියෝජිතයන් ද මෙම පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සම්බන්ධ කර ගැනීම මගින් පුහුණු කටයුතු ව්‍යාප්ත කිරීම, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ එක් අරමුණක් විය.

(අ) පෞද්ගලික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන කෙරෙහි කාර්යාංශයේ මැදිහත්වීම
 පුහුණු කටයුතු සිදුකිරීම සඳහා මෙම විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන සම්බන්ධ කර ගනිමින් වැඩිපුර ශ්‍රමිකයන් විදේශ රටවලට යැවීම සඳහා, සුදුසු ගොඩනැගිලි, භාණ්ඩ, පුහුණු උපකරණ හා ප්‍රමාණවත් මානව සම්පත් යන පහසුකම් ඇති රැකියා නියෝජිත ආයතන පුහුණු මධ්‍යස්ථාන ලෙස පවත්වාගෙන යාම පිණිස නිර්දේශ කර තිබුණි. එහෙත් එම නියෝජිත ආයතන හරහා විදේශගත වන ශ්‍රමිකයන්ට ඇති වන ප්‍රශ්න පිළිබඳවත්, එම ප්‍රශ්න විසඳීමට මෙම නියෝජිත ආයතන මැදිහත්වීමේ ප්‍රමාණය පිළිබඳවත් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අවධානය යොමු කර නොතිබූ බව පහත කරුණු අනුව නිරීක්ෂණය විය.

- i. පුහුණු උපකරණ නිසි ප්‍රමිතියකින් තිබේද යන්න පිළිබඳ පරීක්ෂා කරන බවට සාක්ෂි නොවීය.
- ii. ශාරීරික අභ්‍යාසවලදී තම යෝග්‍යතාවය සනාථ නොකරන, වයස අවු 03ට අඩු දරුවන් සිටින මවුවරුන්, ශාරීරික දුර්වලතාවයන්ගෙන් පෙළෙන හෝ සමේ රෝග සම්බන්ධ කැලැල්, පිලිස්සුම් තුවාල සහිත ශ්‍රමිකයන් පුහුණුවෙන් ඉවත් කළ යුතු බවට සාමාන්‍යාධිකාරීගේ වක්‍රලේඛ අංක පුහුණු 02/2012 අනුව දක්වා ඇතත් ඒ අනුව මෙම මධ්‍යස්ථාන කටයුතු කරන්නේ ද යන්න පිළිබඳව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් තහවුරු කරගත් බවට සාධක නොවීය .

(ආ) පෞද්ගලික පුහුණු මධ්‍යස්ථානවලින් පුහුණුව ලබා විදේශගත වන ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළු නියැදි පරීක්ෂාවට ලක් වූ පෞද්ගලික මට්ටමින් පුහුණුව ලබාදෙන රැකියා නියෝජිත ආයතන 02 කට සම්බන්ධ ලිපිගොනු පරීක්ෂාවේදී පහත කරුණු අනාවරණය විය.

නියෝජිත ආයතනයේ බලපත්‍ර අංකය	පරීක්ෂාවට ලක් වූ වර්ෂ	විදේශගත වූ සංඛ්‍යාව	ලැබුණු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	බලපත්‍ර අවලංගු කල වාර ගණන
946	2010/2011	720	105	04
	2011/2012	628	100	03
	2012/2013	709	100	07
940	2011/2012	430	50	01

මෙම සංඛ්‍යා දත්ත අනුව පෞද්ගලික රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් පුහුණුව ලබා විදේශ ගතවන සංඛ්‍යාව සැලකිය යුතු සංඛ්‍යාවක් වූ අතර එම විදේශගත වූ ශ්‍රමිකයන්ට අදාලව ලැබී ඇති පැමිණිලි සංඛ්‍යාව ද සියයට 10 සිට සියයට 16 දක්වා වූ පරාසයක විය. තවද මෙම එක් එක් ආයතන සම්බන්ධයෙන් විවිධ හේතූන් මත, ලබාදී තිබූ බලපත්‍ර අවලංගු කර ඇති වාර ගණනද අවස්ථා දෙකකදී වාර 3 ඉක්මවා ඇති බව නිරීක්ෂණය විය.

(ඇ) රැකියා නියෝජිතායතනවල බලපත්‍ර අලුත්කිරීම
 මෙම නියෝජිත ආයතනවල බලපත්‍ර, වාර්ෂිකව අලුත් කිරීමේ දී සමථ අංශය, විමර්ශන අංශය හා නීති අංශය යන අංශ වෙත ලැබී ඇති පැමිණිලි සම්බන්ධ නිර්දේශ ලබාගැනීම සිදු කරනු ලබන අතර එහිදී බොහෝ විට සමථ අංශය අදාල බලපත්‍ර අලුත් කිරීම නිර්දේශ කර නොමැත. ඒ අනුව විදේශ ගතකරවන ශ්‍රමික සංඛ්‍යාවට සාපේක්ෂව ලැබෙන පැමිණිලි සංඛ්‍යාවද, එම පැමිණිලි සඳහා මැදිහත් වී ඒවා විසඳන සංඛ්‍යාව පිළිබඳවද සෑහීමකට පත්විය නොහැකි අවස්ථා නිරීක්ෂණය වන බැවින් මෙවැනි පෞද්ගලික රැකියා නියෝජිතායතන හරහා ලබාදෙන පුහුණුව පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා

විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු බව විගණනයේ දී නිරීක්ෂණය විය.

(ඇ) පුහුණුලාභීන්ගේ සමාජ මට්ටම

එසේම මෙම පුහුණුකරුවන් වෙතින් පුහුණුවක් ලැබීමට පැමිණෙන්නේ කිසිදු පුහුණුවක් නැති, අවම අධ්‍යාපන මට්ටමක් ඇති, යමක් අවබෝධ කරගැනීමේ හැකියාව අවම මට්ටමක පවතින අයවීම නිසා ඔවුන් පුහුණු කරවීම පිණිස අනුගමනය කරනු ලබන ක්‍රමවේදය හා පහසුකම් පිළිබඳ සෘජු අධීක්ෂණයක් සිදුකළ යුතු අතර මෙම පුහුණුවද න්‍යායාත්මක ලෙස හා ප්‍රායෝගික ලෙස ලබාදිය යුතුය.

3.3.5 පුහුණුකාර්යය සඳහා සම්පත්දායකයින් තෝරා ගැනීම.

විදේශගත වීමට අපේක්ෂා කරන ශ්‍රමිකයන් පුහුණු කිරීමේ කාර්යය සඳහා බඳවා ගනු ලබන සම්පත්දායකයින්ට අවම අධ්‍යාපන සුදුසුකම්වලට අමතරව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් ලබාදෙනු ලබන ගෘහ පාලිකා පුහුණු පාඨමාලාව හැදෑරීමෙන් පසු ගෘහ සේවිකාවක් වශයෙන් වසර 4 ක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී සක්‍රියව සේවය කර තිබීම අවශ්‍ය වේ. තෝරාගෙන තිබූ මෙම පුහුණුකරුවන් සම්බන්ධව පහත කරුණු නිරීක්ෂණය විය.

- i. පුහුණුකරුවන් සේවය කර ඇති සමාජ තත්ත්වයෙන් ඔබ්බට විසුරුණු පුළුල් දැනුම් සම්භාරයක් නොමැති වීම.
- ii. මෙසේ තෝරාගනු ලබන පුහුණුකරුවන් සේවා කාලය වසරින් වසර දීර්ඝ කිරීමේ පදනම මත තාවකාලිකව පත්කරනු ලබන අතර පැය පදනම මත ගෙවීම් කිරීම.
- iii. මෙම පුහුණුකරුවන් සතුව යම් ප්‍රායෝගික දැනුමක් හා භාෂා දැනුමක් තිබුණ ද විෂය නිර්දේශයේ පහත කොටස් ආවරණය කිරීමට ඔවුන් සතු දැනුම ප්‍රමාණවත් නොවීම.
 - අදාල රටවල බලපැවැත්වෙන නීතිය
 - එක් එක් රටවල සමාජ තත්ත්වය

3.3.6 පුහුණු මධ්‍යස්ථාන ස්ථාපිත කිරීම හා පාලනය

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් පුහුණු පාඨමාලා පවත්වනු ලබන මධ්‍යස්ථාන අතරින් නියැදි පරීක්ෂාවට ලක්කළ කඩවත හා පන්නිපිටිය යන ස්ථානයන්හි නේවාසික පුහුණුව සඳහා ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩ පහසුකම් තිබුණ ද රත්මලාන පුහුණු මධ්‍යස්ථානයෙහි නේවාසික පුහුණුව සඳහා අදාල පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීය. එම හේතුවෙන් පුහුණුලාභීන්ට පුහුණු මධ්‍යස්ථාන අවට ප්‍රදේශවලින් මුදල් ගෙවා ලබාගත් තාවකාලික ස්ථානවල නවාතැන් ගෙන පුහුණු කටයුතු සඳහා පැමිණීමට සිදුවී තිබුණි. පුහුණු කටයුතු අනිවාර්ය කිරීමක් සිදු කරන්නේ නම් එකී පුහුණු මධ්‍යස්ථාන සඳහා වඩාත් ඉඩකඩ ඇති මධ්‍යස්ථාන තෝරා ගැනීමක් සිදුකළ යුතු බව විගණනයේ දී නිරීක්ෂණය විය.

ඇඟවීම

- i. මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා ශ්‍රී ලංකාවට ලැබෙන රැකියා ඇනවුම් විශ්ලේෂණය කර එම ඉල්ලුම සපුරාලීමට අවශ්‍යවන පුහුණු වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කර නොතිබීම නිසා නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් ලෙස රැකියා සඳහා යොමු වීමෙන් විවිධ ගැටළුවලට මුහුණදීමට සිදු වීම.
- ii. මැදපෙරදිග කලාපයේ සංස්කෘතිය, සමාජ තත්ත්වය හා නීතිමය තත්ත්වයන් පිළිබඳ ඔවුන් ලබා ඇති දැනුම ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසා බොහෝ ශ්‍රමිකයන්ට ගැටළුවලට මුහුණදීමට සිදුවීම.
- iii. විශේෂයෙන් නුපුහුණු ගෘහසේවිකාවන් සඳහා පුහුණු කාලසීමාව තුළ දී ප්‍රායෝගික අත්දැකීම් ලබා ගැනීම ප්‍රමාණවත්ව සිදුනොවීමෙන් සේවයට ගොස් සේවය කරන අතරතුරදී අපහසුතාවන්ට හා ගැටළුවලට මුහුණ දීමට සිදු වීම.

- iv. පෞද්ගලික නියෝජිත ආයතන වලින් පුහුණුව ලබා පිටවන ශ්‍රමිකයන් විවිධ ගැටළුවලට මුහුණ පා සිටීම.
- v. මුදල් අය කිරීමක් සිදු කර ලබාදෙන නේවාසික පුහුණු පාඨමාලා සංවිධානය කිරීමේ දී නේවාසික පහසුකම් පුහුණුවන්නන් විසින්ම සොයාගත යුතු වීම නිසා පුහුණු පාඨමාලාවල සාර්ථකත්වයට අයහපත් බලපෑමක් ඇති කිරීම.

නිර්දේශ

- i. මෙරටින් මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා පිටත්වන ගෘහ සේවිකා නොවන ශ්‍රමිකයන් ඉලක්කකර වේටර්, උපස්ථායක, පිරිසිදු කිරීම් වැනි තනතුරු මෙන්ම ඉදිකිරීම් හා කාර්මික ක්ෂේත්‍ර සඳහා ද මැදපෙරදිග කලාපයට ආවේනික වූ සියලු රැකියා අංශ ආවරණය වන පරිදි පුහුණු පාඨමාලා පැවැත්වීම.
- ii. ගෘහසේවිකාවන් ලෙස කාන්තාවන් විදේශගතවීම අවම කිරීම සඳහා දිගුකාලීන විසඳුමක් ලෙස පාසල් හැර යන සිසුන් ඉලක්ක කර තාක්ෂණික හා කාර්මික අංශවල රැකියාවන් කේන්ද්‍රකර පුහුණු පාඨමාලා පවත්වා දක්ෂ පුහුණු ශ්‍රමිකයන් විදේශගත කරවීම.
- iii. අවම අධ්‍යාපන මට්ටමක් සහිතව රැකියා සඳහා පිටත්ව යන ශ්‍රමිකයන්ට මනාව ග්‍රහණය කර ගත හැකි වන පරිදි නීතිමය තත්ත්වය පිළිබඳ දැනුම ලබා දිය යුතුය. මේ සඳහා පුහුණුකරුවන්ට අමතරව බාහිර උපදේශකවරුන්ගේ හෝ සහාය ලබා ගත යුතුය.
- iv. සෑම පුහුණුලාභියෙකුටම ප්‍රායෝගික පුහුණු කාලසීමාව වැඩි කිරීම හා නවීන උපකරණ ඒ සඳහා යොදාගැනීම.
- v. පෞද්ගලික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන විධිමත් පාලනයක් යටතේ ක්‍රියාකරවීමට කටයුතු කිරීම.
- vi. විදේශගත වන ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළුවලට විසඳුම් ලබාදීම ප්‍රමාද කරන රැකියා ඒජන්සි ආයතනවලට පුහුණු මධ්‍යස්ථාන ලෙස, ක්‍රියා කිරීමට අවසර නොදීම.
- vii. නේවාසික පාඨමාලා පවත්වන මධ්‍යස්ථාන ප්‍රමාණවත් නේවාසික පහසුකම් හා ඉඩකඩ සහිතව ස්ථාපිත කිරීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

(3.3.1 ඡේදය සඳහා)

"විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් දැනට පවත්වනු ලබන්නේ ලංකාවේ කිසිදු පුහුණු ආයතනයක් විසින් නොපවත්වන පාඨමාලාවන්ය.

එම පාඨමාලාවන්ට අදාල රැකියා වලට පරිබාහිර රැකියා සඳහා යන අයට දින 05 ක පොදු කුසලතා පිළිබඳව පාඨමාලාවක් පවත්වයි. නමුත් සෙසු රැකියා සඳහා පිටත්වන අයවලුන් සඳහා ද වැඩිදුර පුහුණුවක් ලබාදීම පිළිබඳව දැනට අවශ්‍ය කටයුතු සම්පාදනය කරමින් පවතී. ඉදිරියේදී කඩිනමින් පරතරය පියවීම සඳහා වන තාක්ෂණ යෙදවුම් සහිත පාඨමාලා ආරම්භ කරනු ඇත. "

(3.3.2 ඡේදය සඳහා)

"මැදපෙරදිග රටවල තිබෙන නීතිය පිළිබඳව ඉතාම ඉහළ දැනුවත් කිරීමක් සිදු කරනු ලැබේ. තවදුරටත් ඊට අවශ්‍යවන පුහුණු උපකරණ නිර්මාණය කිරීමටත්, පුහුණුකරුවන්ට වැඩිදුර පුහුණුවක් ලබාදීමත් ආරම්භ කර ඇත."

(3.3.3 ඡේදය සඳහා)

"ජාතික වෘත්තීය නිපුණතා මට්ටමේ පාඨමාලාවක තාක්ෂණික පැය සහ ප්‍රායෝගික පැය ප්‍රමිතියකට අනුව සිදුවේ. දැනට යොදවා ඇති කාලය ඒ සඳහා ප්‍රමාණවත් වුවද තවදුරටත් වැඩි කාලයක් ලබාදිය යුතු බව කාර්යාංශයේද අදහස වේ. මේ සඳහා දැනට ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලබමින් සිටී. පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීම සහ අධීක්ෂණ කටයුතු දැනටමත් ආරම්භ කර ඇත. නවීකරණය සඳහා ඉදිරි අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතිය ගැනීමට නියමිතය."

(නිර්දේශ සඳහා)

- i. "අවශ්‍ය පාඨමාලා නිර්මාණය ආරම්භ කර ඇත. "
- ii. "අලෙවිකරණ අංශය මඟින් සිදු කරනු ලැබේ. "
- iii. "පුහුණු මධ්‍යස්ථාන භාර කාර්යාංශ නිලධාරීන්ට සහ පුහුණුකරුවන්ට මේ පිළිබඳව වැඩිදුර පුහුණුව, පුහුණු අත්පොත් ලබාදීම හා පුහුණු උපකරණ නිර්මාණය ආරම්භ කර ඇත."
- iv. "ආරම්භ කර ඇත. "
- v. "පුද්ගලික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන අධීක්ෂණ වැඩපිළිවෙල"
 - "සෑම පුද්ගලික පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක්ම නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් ඉදිරි මාස 2 ක කාලය තුළ සෘජු අධීක්ෂණයකට භාජනය කරනු ලැබේ. "
 - "සෑම මධ්‍යස්ථානයකම ස්ථානභාර නිලධාරීන්ට පුහුණු මධ්‍යස්ථාන හිමිකරුවන්ට එක්දින පුහුණු වැඩමුළුවක් දැනටමත් සංවිධානය කර ඇත. "
 - "CCTV කැමරා සවි කිරීම මඟින් පසු විපරම් කිරීමට යෝජිතය "
 - "මධ්‍යස්ථානවලට තිබිය යුතු පහසුකම් පිළිබඳව වක්‍රලේඛ සංශෝධනය කර ඒවා ඉහළ මට්ටමකට ගනු ලැබේ. "
- vi. "ප්‍රමාදය පිළිබඳව තීරණය කිරීම සඳහා වන නිර්ණායක සකස් කිරීම ප්‍රථමයෙන් කළ යුතුය. ප්‍රමාදය සාපේක්ෂ කරුණකි."
- vii. "සෑම පුහුණු මධ්‍යස්ථානයකම ප්‍රමාණවත් තෝවාසික පහසුකම් ලබාදීමට පියවර ගනු ලැබේ. "

3.4 සම්බන්ධිත අනෙකුත් අංශ සම්බන්ධ පොදු නිරීක්ෂණ

විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මඟින් පාලනය වන එක් එක් අංශ මඟින් හා සපයන සේවා මඟින් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට සැපයෙන සුභසාධන පිළිබඳ පරීක්ෂාවේදී අනාවරණය වූ කරුණු පහත පරිදි වේ.

3.4.1 සහන පියස මධ්‍යස්ථානය හරහා විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට සිදු කරන සුභ සාධනය.

විස්තර පහත පරිදි විය.

(අ) අසරණ වූ කාන්තාවන් සඳහා සැලසෙන සේවාව

මැදපෙරදිග ගෘහසේවය සඳහා යොමු වී විවිධ අතවරයන්ට මුහුණ දී ඉතා අසරණ තත්ත්වයෙන් සේවා කාලය නිමවීමට පෙර මෙරටට පැමිණෙන මොහොතේදීම අවශ්‍ය සහනයන් ලබාදීම සඳහා මෙම මධ්‍යස්ථානය කටුනායක ජාත්‍යන්තර ගුවන්තොටුපල ආසන්නයේ ස්ථාපිත කර ඇත. කාන්තාවන් විදේශගතවීමෙන් පසු ගර්භනීභාවයට පත්වීම හෝ දරුවන් ලැබී නැවත දිවයිනට පැමිණීමට සිදුවූ අවස්ථා වාර්තාවන බැවින් එවැනි අවස්ථාවන්වලදී අවශ්‍ය මූලික සහනදායී ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම මෙම මධ්‍යස්ථානය මඟින් ඉටුකරන බව නිරීක්ෂණය විය. එවැනි අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු පහත පරිදි විය.

	වර්ෂය		
	2010	2011	2012
ගර්භනීභාවය මත ආපසු පැමිණීම	30	47	39
දරුවන් සමඟ පැමිණීම	33	46	27
	63	93	66

(ආ) මෙම කාන්තාවන් යොමුකරන ගැලවීමේ හමුදා මධ්‍යස්ථානය මෙම කාන්තාවන්ගෙන් බහුතරයක් දොකින් වෙත හෝ තම නිවසට යාම ප්‍රතික්ෂේප කරන බැවින් සහන පියස මධ්‍යස්ථානය විසින් ඇතැම් අය ගැලවීමේ හමුදා මූලස්ථානය වෙත යොමුකළ අවස්ථා ඇති අතර එවැනි එක් අයකු සඳහා මාසිකව රු. 1500 බැගින් රැකියාවේ කාලය වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් මුදලක් ගෙවනු ලබන බව නිරීක්ෂණය විය.

(ඇ) දරුවන් කුලවැද්දීම මෙම කාන්තාවන් භාර දෙනු ලබන ගැලවීමේ හමුදා මූලස්ථානය වෙත ගොස් එහි රැකී සිටි මවුපියන්ගෙන් ලබා ගත් තොරතුරු අනුව සිදුකළ විගණන පරීක්ෂාවේ දී අනාවරණය වූ පරිදි එකී දරුවන් කුල වැද්දීම (දරුකමට හදාවඩා ගැනීමට භාරදීම) පරිවාස සහ ළමාරක්ෂක දෙපාර්තමේන්තුවේ දරුවන් කුලවැද්දීමේ ක්‍රියාවලිය අනුව සිදු නොවන බව නිරීක්ෂණය විය. මේ නිසා දේශීයව හෝ විදේශීයව දරුවන් වැරදි පුද්ගලයන් හට භාරදීමේ හැකියාවක් තිබෙන බවත් ඒ පිළිබඳව ශ්‍රී ලංකාවේ බලපැවැත්වෙන නීතිය අනුව අදාළ රාජ්‍ය ආයතනවල නිලධාරීන්ගේ ප්‍රමාණවත් සහ නිසි අධීක්ෂණය යටතේ සිදු විය යුතු අතර විශේෂයෙන් පරිවාස නිලධාරීන්ගේ අධීක්ෂණය යටතේ මෙම ක්‍රියාවලිය විය යුතුය.

ඇගවීම

ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණෙන අවස්ථාවේදී අසරණ තත්ත්වයට පත්වන කාන්තාවන් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට පිළිසරණක්වීමේ මූලික මෙහෙවර මෙම ආයතනය මගින් ඉටුකරනු ලබන නමුත් අදාළ දරුවන් කුලවැද්දීම රජයේ පිළිගත් ක්‍රමවේදයකට අනුව සිදු නොවීමෙන් එම දරුවාද අසරණභාවයට පත්වීමට ඉඩකඩ තිබීම.

නිර්දේශය

දරුවන් කුල වැද්දීම පවත්නා නීති විධිවිධාන යටතේ පරිවාස සහ ළමාරක්ෂක සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ පූර්ණ අධීක්ෂණය සහිතවද සිදුකිරීම සහ අදාළ පරිදි 1941 අංක 24 දරන ළමයින් දරුකමට හදාවඩා ගැනීමේ අඥා පනත වර්තමානයට සුදුසු වන පරිදි සංශෝධනය.

පරිවාස හා ළමාරක්ෂක සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ අදහස් දැක්වීම

නිරීක්ෂණය (3.4.1 (ඇ) ඡේදය)

දේශීය වශයෙන් දරුවන් හදාවඩා ගැනීමට අදාළව 1941 අංක 24 දරන ළමුන් හදාවඩා ගැනීමේ ආඥා පනතේ 2 වගන්තිය ප්‍රකාරව ඕනෑම ඉල්ලුම්කරුවෙකුට හදාවඩා ගැනීම සඳහා දිසා අධිකරණයක නඩුවක් ගොනුකොට අදාළ නීති රීති සම්පූර්ණ කොට ඇත්නම් එකී දරුවා හදාවඩා ගැනීමේ හැකියාව ඇත. පරිවාස හා ළමා රක්ෂක දෙපාර්තමේන්තුවේ පූර්ණ අධීක්ෂණය යටතේ හදාවඩා ගැනීම සිදුකිරීම කල හැකි වන්නේ ළමුන් හදාවඩා ගැනීමේ ආඥා පනත සංශෝධනය කිරීම තුළිනි.

3.4.2 කටුනායක ජාත්‍යන්තර ගුවන් තොටුපල පර්යන්තයේ ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ කාර්යාලය

කටුනායක ජාත්‍යන්තර ගුවන් තොටුපල පර්යන්තය තුළ පිහිටි කාර්යාලය විසින් පුද්ගලයන් විදේශගතවීමට පෙර ලියාපදිංචිය සනාථ කර ගැනීමට හා ලියාපදිංචි නොවී විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන් ලියාපදිංචි කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට අනුගමනය කරන බව නිරීක්ෂණය විය. මේ සම්බන්ධව කරන ලද ස්ථානීය පරීක්ෂාවේ දී පහත කරුණු අනාවරණය විය.

- i. මෙම කාර්යාලයේ ඉඩකඩ පහසුකම් අවම මට්ටමක තිබීම.
- ii. විදේශ ගතවන පිරිස් සම්බන්ධයෙන් සිදුකරන ලද මෙම පරීක්ෂණ අවස්ථාවේදී අධික මගී තදබදයක් පැවතීම නිසා මගීන්ට මෙන්ම නිලධාරීන්ටද දුෂ්කරතා ඇතිවීම.
- iii. පෙර ලියාපදිංචියක් නොමැතිව හිතවතුන් හෝ ඥාතීන් මාර්ගයෙන් විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන්ගෙන් අදාල ලියාපදිංචිය එම මොහොතේ සිදුකර ගැනීම සඳහා දැනුම් දුන් විට ඔවුන් සතුව දේශීය මුදල් නොමැති වීමෙන් අපහසුතාවයකට ලක්වීම.
- iv. ගුවන් තොටුපල පරිශ්‍රයේ පිහිටි විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාල මධ්‍යස්ථානය හා සහන පියස මධ්‍යස්ථානවල පවතින සේවක පුරප්පාඩු හේතුවෙන් එම ආයතනයන්ට ලබාදිය හැකි උපරිම සේවයක් ලබාදීමට නොහැකි වී තිබුණි. පුරප්පාඩු පිළිබඳ විස්තර පහත පරිදි විය.

නිලධාරී කාණ්ඩය	පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව	
	ගුවන් තොටුපල කාර්යාලය	සහන පියස මධ්‍යස්ථානය
සහකාර කළමනාකරු (MV)	02	01
කාර්ය නිලධාරීන් (SI - SIV)	04	02
කාර්යාල කාර්ය සහායක (SVI)	02	01
අරාබි භාෂා පරිවර්තකයන්	02	-

ඇඟවීම

- i. සේවක මණ්ඩල පුරප්පාඩු පැවතීම නිසා විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට අවශ්‍ය වන සේවය අපේක්ෂිත පරිදි නොලැබීම.
- ii. ශ්‍රමිකයන්ගේ ලියාපදිංචිය පරීක්ෂාව හා ලියාපදිංචි කර ගැනීම යන කාර්යයන් සිදු කිරීමේ දී එම ස්ථානයේ පැවතිය යුතු ඉඩ පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසා නිලධාරීන්ට හා ශ්‍රමිකයන්ට අදාල කාර්යය ඉටුකර ගැනීමට අපහසුවීම.

නිර්දේශ

- i. සේවක පුරප්පාඩු පිරවීම.
- ii. ගුවන් තොටුපල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය එහි ඉඩකඩ සහිත ස්ථානයක ස්ථාපිත කිරීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

පිළිතුරු දක්වා නැත.

3.5 දත්ත හා තොරතුරු පවත්වාගෙන යාම

මෙම කේෂ්ත්‍රයට අදාළ නිවැරදි දත්ත හා තොරතුරු පද්ධතියක් පවත්වාගෙන යාම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර ඒවා යාවත්කාලීන කිරීම මගින් අවශ්‍ය තීරණ ගැනීමේදී මනා පිටුවහලක් ලැබේ. මේ සම්බන්ධ පහත කරුණු නිරීක්ෂණය විය.

3.5.1 ප්‍රධාන දත්ත පද්ධතිය

කාර්යාංශය පිහිටුවීමට අදාල 1985 අංක 21 දරන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පනත අනුව ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත සේවා නියුක්තිය සඳහා ශ්‍රී ලාංකිකයන් පිටත්වීම හා සේවා නියුක්තිය නිමකර පෙරලා දිවයිනට පැමිණීම සමීක්ෂණය කිරීම සඳහා දත්ත බැංකුවක් පිහිටුවීම හා පවත්වාගෙන යාම සඳහා

ක්‍රමවේදයන් සැකසිය යුතුව තිබූ නමුත් එසේ කටයුතු කර නොතිබීම හේතුවෙන් ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් දිවයිනෙන් පිටත්වයාම හා ආපසු දිවයිනට පැමිණීම පිළිබඳ තොරතුරු ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සැපයෙන තොරතුරු මත පදනම් වියයුතු වේ. ඊට සමගාමීව කාර්යාංශය සතුව යාවත්කාලීනව පවත්වාගෙන යනු ලබන දත්ත පද්ධතියක් නොමැති බැවින් බාහිර ආයතනවල තොරතුරු මත කටයුතු කිරීමට සිදුව ඇති බැවින් අදාළ ගැටළු විසඳීමේදී එම ගැටළුවලට ක්ෂණිකව යොමුවීමට නොහැකිවීම හා ඒවා විසඳීමට වැඩිකලක් ගතවන බව නිරීක්ෂණය විය.

3.5.2 රක්ෂණ වන්දි සම්බන්ධ දත්ත පවත්වා ගැනීම

විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ රක්ෂණ වන්දි ඉල්ලීම් පිළිබඳ තොරතුරු දත්ත පද්ධතිය හරහා පවත්වා ගෙන යනු ලබන අතර රක්ෂණ ආයතන විසින් එකී වන්දි ඉල්ලීම් සඳහා ලබාදෙන මුදල්, ලබාදුන් දිනය ආදී විස්තර දත්ත පද්ධතියට ඇතුළත් කෙරෙන ක්‍රමවේදයක් නොතිබුණු බැවින් රක්ෂණ වන්දි ඉල්ලීම්වලට අදාළ මූලික හා වැදගත් තොරතුරු දත්ත පද්ධතිය හරහා ලබාගත නොහැකිවීම හේතුවෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට තම රක්ෂණ වන්දි පිළිබඳ සම්පූර්ණ තොරතුරු දත්ත පද්ධතිය හරහා ලබාගත නොහැකි වී තිබුණි.

3.5.3 ආරක්ෂිත නිවාස සම්බන්ධ තොරතුරු

ආරක්ෂිත රැඳවුම් නිවාසවල යම් නිශ්චිත දිනකදී රැඳී සිටින ශ්‍රමිකයන්ගේ සත්‍ය සංඛ්‍යාව පිළිබඳ විස්තර ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ තොරතුරු තාක්ෂණ අංශය මගින් ලබාගැනීමට නොහැකි වී තිබුණි. එයට හේතුව තොරතුරු තාක්ෂණ අංශයෙන් ලබා ගන්නා තොරතුරු යාවත්කාලීනව පවත්වා නොගැනීම විය. නිදසුනක් වශයෙන් 2012 දෙසැම්බර් 31 දින කටාර්හි රැඳවුම් නිවාසවල සිටි ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව 967 ක් බව පරිගණක දත්ත පද්ධතිය මාර්ගයෙන් ලබා ගනු ලැබුවද එහි ඇතුළත්ව තිබූ නම් 04 ක් පසුව වෙනස් කර තිබුණි. තවද රියාඩ් හි රැඳවුම් නිවසේ එම සංඛ්‍යාව 1680 ක් ලෙස පෙන්වුම් කළද එය 322 ක් ලෙස වෙනස් කර තිබුණි. මෙසේ සිදුකරනු ලබන වෙනස්කම් හෝ දත්ත යාවත්කාලීන නොකිරීම හේතුවෙන් නිවැරදි තොරතුරු අවශ්‍ය අවස්ථාවේදී ලබා ගැනීමට නොහැකි බව නිරීක්ෂණය විය.

3.5.4 විගමණික තොරතුරු කේන්ද්‍රය

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් 2012 වර්ෂයේ සිට පවත්වාගෙන යන පැය 24 පුරා තොරතුරු ලබාදීමේ සේවයට අදාළව පහත කරුණු පිළිබඳ විශේෂ අවධානය යොමු විය යුතු බව නිරීක්ෂණය විය.

- (i) මෙම තොරතුරු කේන්ද්‍රයට දිනකට ලැබෙන පැමිණිලි හා තොරතුරු විමසීම් (e-mails, Fax, Calls, Skype)පිළිබඳ තොරතුරු ක්‍රමවත්ව පවත්වා ගතයුතු වුවද එසේ කටයුතු නොකිරීම.
- (ii) ලැබෙන දුරකථන ඇමතුම් පටිගත කිරීමේ ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක නොවීම. (Calls Recording System)
- (iii) මෙම අංශයට ලැබෙන පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් විසඳුම් ලබාදීම සඳහා එක් එක් අංශවලට යොමු කළ ද, ඒ අංශවලින් ලබාදෙන විසඳුම් මොනවා ද, ලබා දුන්නේ කවදා ද, හා එම පැමිණිලි පිළිබඳ වර්තමාන තත්ත්වය පිළිබඳ තොරතුරු මෙම අංශයට යොමු නොකරන බව නිරීක්ෂණය විය.
- (iv) කාර්යාංශයේ ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳව එක් එක් අංශ වලින් වරින් වර ගන්නා තීරණයන් පිළිබඳ මෙම අංශය දැනුවත් නොවීම.
- (v) මෙම අංශයට අදාළ මාර්ගෝපදේශ අත්පොතක් පිළියෙල කර නොතිබීම.
- (vi) මාසිකව/දෛනිකව මෙම මධ්‍යස්ථානයෙන් කරන ලද තොරතුරු විමසීම් හෝ ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ පැමිණිලි පිළිබඳව දත්ත පවත්වා ගෙන නොයන බව.

3.5.5 විශේෂ විමර්ශන අංශය විසින් දත්ත පවත්වාගෙන යාම.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විශේෂ විමර්ශන අංශය විසින් එම අංශයට ලැබෙන පැමිණිලි සංඛ්‍යාව හා සිදුකළ වැටුප්පිම් සංඛ්‍යාවෙන් නඩු පැවරීම සඳහා නීති අංශයට යොමු කළ පැමිණිලි සංඛ්‍යාව පිළිබඳ දත්ත පරිගණකගත කර තබා ගන්නා නමුත් එමගින් පහත සඳහන් අවශ්‍යතාවයන් ඉටුනොවන බව නිරීක්ෂණය විය.

- (i) විශේෂ විමර්ශන අංශය වෙත පැමිණ ආකෘති පත්‍ර පුරවා ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි සංඛ්‍යාව හා ඒ පිළිබඳ අදාළ විස්තර.
- (ii) පළාත් කාර්යාලවල පුහුණු මධ්‍යස්ථාන මගින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි සංඛ්‍යාව හා ඒ පිළිබඳ විස්තර.
- (iii) කාර්යාංශයේ සමථ, විදේශ සබඳතා, බලපත්‍ර යන අංශ මගින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි පිළිබඳ විස්තර.
- (iv) ශ්‍රී ලංකා විදේශීය තානාපති කාර්යාල මගින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි පිළිබඳ විස්තර.
- (v) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි විමෝචන තොරතුරු විදේශ රැකියා සැපයීම සිදුකළ ආයතන / නියෝජිත ආයතන පිළිබඳ කරන ලද විමර්ශනයන් පිළිබඳ විස්තර.
- (vi) විදේශ රැකියා සැපයීමේ දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් අනුමත ගෙවීම් ප්‍රමාණයන් අය නොකළ ආයතන සම්බන්ධව කරන ලද විමර්ශනයන් පිළිබඳ විස්තර.
- (vii) ව්‍යාජ පුද්ගල හැඳුනුම්පත් හා ව්‍යාජ බලපත්‍ර යොදා ගනිමින් ව්‍යාජ පුද්ගලයන් විදේශ රැකියා සඳහා යැවීම් සම්බන්ධව කරන ලද විමර්ශනයන් පිළිබඳ විස්තර.
- (viii) ව්‍යාජ වයස් ඉදිරිපත් කරමින් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම් සම්බන්ධව කරන ලද විමර්ශනයන් පිළිබඳ විස්තර.
- (ix) සේවා කොන්දේසි විකෘති කිරීම් සම්බන්ධව ඉදිරිපත්වන පැමිණිලි සම්බන්ධව විමර්ශනයන් පිළිබඳ විස්තර.

3.5.6 අදාළ රාජ්‍ය ආයතනවල කටයුතු සම්බන්ධීකරණය

(අ) සම්බන්ධිත ආයතන

ශ්‍රී ලංකාවේ පුරවැසියෙකු විදේශගතවීමේදී ඔහුගේ හෝ ඇයගේ අන්‍යෝන්‍ය නිවැරදිව හඳුනාගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. මේ සඳහා අවශ්‍යවන ගමන් බලපත්‍රය පිළියෙල කිරීමේ කටයුතු අදාළ පුද්ගලයන්ගේ ජාතික හැඳුනුම්පතේ අඩංගු තොරතුරු මත පදනම්ව සිදුවේ. ජාතික හැඳුනුම්පත පිළියල කිරීම අදාළ පුද්ගලයන්ගේ උප්පැන්න සහතිකය හා අදාළ ග්‍රාම නිලධාරී හා ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගේ නිර්දේශය මත සිදුවේ. ඒ අනුව විදේශ ගමන් බලපත්‍ර නිකුත් කිරීමේ ක්‍රියාවලියට ප්‍රධාන වශයෙන් රාජ්‍ය ආයතන 3 ක් සම්බන්ධ වේ. පුද්ගලයෙකුගේ උපත සිදුවන අවස්ථාවේදී ඇතුළත් කළ යුතු තොරතුරු පදනම්ව උප්පැන්න සහතික නිකුත් කෙරෙන රෙජිස්ට්‍රාර් ජනරාල් දෙපාර්තමේන්තුව හා හැඳුනුම්පත නිකුත් කෙරෙන පුද්ගලයින් ලියාපදිංචි කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුව හා අවසන් වශයෙන් විදේශ ගමන් බලපත්‍රය නිකුත් කරනු ලබන ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව යන ආයතන ඒ අතර වේ. මෙම සියලු ආයතනයන්ගේ කාර්ය භාරය එකිනෙකට ඉතා වැදගත්වන අතර එක් එක් ආයතනය මගින් ජනනයවන නිවැරදි තොරතුරු මත නිවැරදි විදේශ ගමන් බලපත්‍රයක් නිකුත් කරනු ලැබේ.

(ආ) ඒකාබද්ධ දත්ත පද්ධතියක් පවත්වාගෙන යාම

එම නිවැරදිභාවය තහවුරු කිරීම පිණිස මෙම ආයතන අතර කටයුතු සම්බන්ධීකරණය කිරීම මගින් අදාළ දත්තවල නිවැරදි භාවය සනාථවන පරිදි මෙම ආයතන 3 ඒකාබද්ධ වූ දත්ත පද්ධතියක් පිහිටුවීම අවශ්‍ය බව මෙහිදී කැපී පෙනුණි. මෙම වාර්තාවේ නිරීක්ෂණවල ඇතුළත් කර ඇති ව්‍යාජ ජීව දත්ත මත විදේශ ගමන් බලපත්‍ර සකසාගෙන ව්‍යාජ පුද්ගලයන්ට

විදේශගතවීමට ඇති අවස්ථාව මෙම තොරතුරු පද්ධතිය මගින් පාලනය වන අතර එවැනි ඒකාබද්ධ වූ දත්ත පද්ධතියක් ක්‍රියාවට නංවන තෙක් මෙම ආයතනවල කටයුතු මෙම කාරණයේදී සම්බන්ධීකරණය වීම වැදගත් බව නිරීක්ෂණය විය.

ඇඟවීම

- i. ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත්වන හා යළි දිවයිනට පැමිණෙන ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ දත්ත ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සතුව නොමැති වූ විට හදිසි තත්ත්වයක දී ඔවුන් පිළිබඳ තොරතුරු ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබාගැනීමට සිදුව තිබීම.
- ii. රක්ෂණ වන්දි ඉල්ලීම්වලට අදාල ගෙවීම් විස්තර දත්ත පද්ධතියක පවත්වා නොමැති හෙයින් විගමණික ශ්‍රමිකයන් ඒ පිළිබඳ විමසීමේ දී තොරතුරු ලබාදිය නොහැකි වීම.
- iii. ආරක්ෂිත නිවාස සම්බන්ධ තොරතුරු නිවැරදිව යාවත්කාලීනව පවත්වා නොගැනීමෙන් තීරණ ගැනීමේ දී අපහසුතාවන්ට ලක්වීමට ඉඩ තිබීම.
- iv. පැය 24 විගමණික සේවය සම්බන්ධව විධිමත් පාලනයන් ක්‍රියාත්මක නොකිරීම නිසා ශ්‍රමිකයන්ට සහන සැපයීමට බාධා ඇතිව තිබීම.
- v. විශේෂ විමර්ශන අංශය සම්බන්ධව දත්ත යාවත්කාලීනව පවත්වා නොතිබීම.
- vi. ව්‍යාජ තොරතුරු මත ශ්‍රමිකයන්ට විදේශගතවීමට අවස්ථාව සැලසීම.

නිර්දේශ

- i. ප්‍රධාන රාජ්‍ය ආයතන 03 ක් ඒකාබද්ධව ප්‍රධාන දත්ත පද්ධතියක් කඩිනමින් ස්ථාපිත කිරීම හා රක්ෂණ වන්දි ගෙවීමට අදාලව දත්ත පවත්වා ගෙන යාම.
- ii. ආරක්ෂිත නිවාස සම්බන්ධ තොරතුරු නිවැරදිව පවත්වා ගැනීම.
- iii. පැය 24 ක විගමණික සේවය මනා අධීක්ෂණයකට ලක්කර අවශ්‍ය මාර්ගෝපදේශ හා පහසුකම් සැපයීම.
- iv. විශේෂ විමර්ශන අංශය සම්බන්ධව දත්ත යාවත්කාලීනව පවත්වා ගෙන යාම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

(3.5.1 ඡේදය සඳහා)

"කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී විදේශ රැකියා සඳහා විදේශ ගතවන පුද්ගලයන්ගේ ලියාපදිංචි දත්ත ඇතුළත් තොරතුරු පද්ධතියක් කාර්යාංශය සතුව ඇත. ගුවන් තොටුපළේදී කාර්යාංශ නිලධාරීන් කාර්යාංශ ලියාපදිංචිය පරීක්ෂාව සිදුකළ ද රටින් බැහැරවීමේ සහ රටට ඇතුළත්වීමේ ක්‍රියාදාමය පාලනය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය අන්දමේ ක්‍රමවේදයක් නොමැත."

එබැවින් කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී විදේශ ගතවන පුද්ගලයන්ගේ ආගමන විගමන දත්ත ලබාගැනීම සඳහා ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබාගන්නා තොරතුරු මත යැපීම සිදුවේ.

(3.5.5 ඡේදය සඳහා)

"දැනට පවතින දත්ත ගබඩා කිරීමේ ක්‍රමවේදය මඟින් වෙන් වෙන් ලෙස හඳුනාගැනීමේ හැකියාවන් නැත. එහෙයින් පරිගණක අංශය හා සාකච්ඡා කොට නව දත්ත ගබඩා කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් සැකසීමට කටයුතු කරමි."

(3.5.6 ඡේදය සඳහා)

"වඩාත් නිවැරදි තොරතුරු පද්ධතියක් පවත්වාගෙන යාම සඳහා ප්‍රධාන රාජ්‍ය ආයතනවල පුද්ගලයින් ලියාපදිංචි කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුව, රෙජිස්ට්‍රාර් ජෙනරාල් දෙපාර්තමේන්තුව, ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව හා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සතු දත්ත ඒකාබද්ධ කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වේ. "

3.5.7 රක්ෂණය

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් ලියාපදිංචි වී විදේශගතවන සෑම විගමණික ශ්‍රමිකයෙක්ම රක්ෂණ ක්‍රමයකට දායක වේ.

(අ) විදේශ රැකියා රක්ෂණය

2008 ජුනි 01 දින සිට ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ භාර අරමුදල යටතේ “විදේශ රැකියා” නමින් මෙම රක්ෂණ ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වූ අතර ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් ලබාගන්නා රක්ෂණ වාරික මුදල් සෘජුවම ජාතික රක්ෂණභාර අරමුදල වෙත ප්‍රේෂණය කර ශ්‍රමිකයන්ව රක්ෂණ ක්‍රමයකට දායක කරගනී. වන්දි ඉල්ලීම් සිදුවන විටදී ද අදාල අයදුම් පත්‍ර කාර්යාංශය හරහා ජාතික රක්ෂණභාර අරමුදල වෙත ලබා දීම සිදු කෙරුණි.

2012 මාර්තු 29 දින සිට මෙම රක්ෂණ ක්‍රමය “සහන” නමින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ඒජන්සිය වෙත පවරා ඇති අතර ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ඒජන්සිය ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව සමඟ එක්ව රක්ෂණ ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරයි. මෙහිදී රක්ෂණය සඳහා වන වාරික මුදල් හා රක්ෂණ වන්දි ඉල්ලීම් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙතින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ඒජන්සිය වෙත ලබාදෙන අතර ඉන්පසු රක්ෂණ සංස්ථාවට ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

මෙසේ රක්ෂණ ක්‍රමය සඳහා අතරමැදි ආයතනයක් ලෙස විදේශ රැකියා ඒජන්සිය සම්බන්ධ කර ගැනීමට බලපෑ හේතුවන් ඉදිරිපත් නොකෙරුණ අතර මෙම රක්ෂණ ක්‍රම 2 අතර පහත වෙනස්කම් නිරීක්ෂණය විය .

(ආ) "සහන" රක්ෂණ ක්‍රමය

ජාතික රක්ෂණ භාර අරමුදලෙන් ශ්‍රමිකයන්හට ලැබූ වටිනා ප්‍රතිලාභයක් වන රු. 25000 ක් වන උපරිමයක් යටතේ ගෙවන යැපෙන්නන් සඳහා වන හදිසි අනතුරු හා මරණ රක්ෂණ වන්දිය 2012 වසරේ සිට ක්‍රියාත්මක වන “සහන” රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභීන්ට ලැබී නොතිබුණි.

(2013 ජනවාරි 01 දින සිට 2013 ජූලි 01 දක්වා කාල සීමාව තුළදී ජාතික රක්ෂණ භාර අරමුදලින් “විදේශ රැකියා” රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ සේවකයාගේ යැපෙන්නන්හට ප්‍රතිලාභ ගෙවීමේදී පුද්ගලයන් 23 දෙනෙකු සඳහා මරණ වන්දි රු. 575,000 ක්ද පුද්ගලයන් 15 දෙනෙකු සඳහා වෛද්‍යාධාර රු. 282,047ක් ද ගෙවා තිබුණි.)

ඇඟවීම

ජාතික රක්ෂණභාර අරමුදල යටතේ විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට හිමිව තිබූ රු. 25,000 ක උපරිමයක් වූ යැපෙන්නන් සඳහා වන හදිසි අනතුරු හා මරණ රක්ෂණ වන්දිය නව රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ අහිමි වී තිබීම.

නිර්දේශය

එක් රක්ෂණ ක්‍රමයකින් තවත් රක්ෂණ ක්‍රමයකට මාරුවීමේ දී සේවකයන්ට උපරිම වන්දි මුදලක් හිමිවන ක්‍රම වේදයක් ඇති කිරීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

"2012 වර්ෂයේ සිට විගමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන රක්ෂණ ආවරණ ගෙවීම් කටයුතු සිදු කරනු ලැබුවේ විදේශ රැකියා ඒජන්සි (පුද්) සමාගම මගින්ය. එම සමාගම සහ කාර්යාංශය විසින් අත්සන් කරන ලද ගිවිසුමෙහි යැපෙන්නන් සඳහා වන්දි ලබාදීම (Dependent Medical) සම්බන්ධව වගන්තිය ඇතුළත්ව නොතිබුණ බැවින්, මෙම ගැටළුව ඇති වී ඇත. නමුත් මේ වනවිට රක්ෂණ වන්දි මුදල් ලබාදීම සඳහා වන

වගන්තියක් ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව (SLIC) සමඟ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අත්සන් කරන ලද නව ගිවිසුමෙහි අඩංගු කර ඇති අතර එය දැනට ක්‍රියාත්මක මට්ටමේ පවතී."

3.6. රැකියා නියෝජිත ආයතනවල කාර්යභාරය

විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය තුළ රැකියා නියෝජිත ආයතනවල කාර්යභාරය ඉතා වැදගත් වන අතර එම ආයතන ලියාපදිංචි කිරීම හා නීත්‍යානුකූලව පවත්වා ගෙන යාම පිළිබඳ සුපරීක්ෂණය කිරීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් සිදුකරනු ලැබේ.

ඒ අනුව දේශීය හා විදේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතන ලියාපදිංචි කිරීමේ සිට සුපරීක්ෂණය තෙක්වන ක්‍රියාදාමයේ පැවති අඩුපාඩු හා එකී අඩුපාඩු නිසා රැකියා නියෝජිත ආයතන සිදුකරන නොයෙකුත් අකටයුතුකම් හේතුවෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට සිදුවන අපහසුතා රාශියක් නිරීක්ෂණය විය. ඒ පිළිබඳ විස්තර පහත පරිදි විය .

3.6.1 රැකියා නියෝජිත ආයතන සිය වගකීම ඉටු කිරීම.

(අ) ගැටළු වැඩිවීමේ ප්‍රවණතාවයක් පැවතීම

මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා විදේශගතවන බොහෝ ශ්‍රමිකයන්ට මුහුණදීමට සිදුවන ගැටළු අතරින් අදාල රටේ භාෂිතයන්ගෙන් සිදුවන පීඩා හැරුණු විට අදාල රැකියා නියෝජිත ආයතන විසින් සිය වගකීම නිසි ආකාරයට ඉටුනොකිරීම නිසා පීඩාවට පත්වන අවස්ථා පිළිබඳ විවිධ තොරතුරු අනාවරණය විය. ඒ අනුව එවැනි අවස්ථා පිළිබඳ පසුගිය වර්ෂ 3ක සාරාංශගත විස්තර පහත පරිදි විය.

හේතුව		වර්ෂය		
		2010	2011	2012
i.	පැමිණිලි සම්බන්ධ ප්‍රතිචාර නොදැක්වීම	288	262	232
ii.	තුවාල සඳහා වන්දි නොගෙවීම	4	3	3
iii.	එකඟ වූ වැටුප් නොගෙවීම	5	4	2
iv.	වැටුප් නොලැබීම	-	-	2
v.	ඥාතීන් විසින් කරන ලද පැමිණිලි	-	-	90
vi.	තානාපති කාර්යාල මගින් කරන ලද ඉල්ලීම්	-	-	6
vii.	අනෙකුත් දේශීය රැකියා ආයතන මගින් කරන ලද ඉල්ලීම්	-	-	8
viii.	පුහුණු අංශයේ කරන ලද ඉල්ලීම්	-	-	1
ix.	වෙනත් ඉල්ලීම්	22	6	92
x.	අසාදු ලේඛනගත කරන ලද මුළු සංඛ්‍යාව	<u>319</u>	<u>275</u>	<u>436</u>
xi.	නැවත සක්‍රීය කරන ලද සංඛ්‍යාව	296	248	427

ඒ අනුව ඉහත ගැටළු වසරින් වසර වැඩිවීමේ ප්‍රවණතාවක් පිළිබිඹු වන බැවින් රැකියා නියෝජිත ආයතනවල කාර්යභාරය පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමුකළ යුතු බව නිරීක්ෂණය විය.

මෙවැනි රැකියා නියෝජිත ආයතනවලට එරෙහිව ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ග අතරින් කෙටි කාලයකට හෝ දින කිහිපයකට පමණක් ලියාපදිංචි අවලංගු කර නැවත සක්‍රීය කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග මෙම ගැටළුවට විසඳුම්දීමට ප්‍රමාණවත් නොවන ක්‍රියාමාර්ගයක් බව නිරීක්ෂණය විය.

(ආ) බලපත්‍ර අලුත්කිරීමට පෙර නිර්දේශ ලබාගැනීම

රැකියා නියෝජිත ආයතනවල වලංගු බලපත්‍රය අළුත් කිරීමට පෙර සමථ, විමර්ශන හා නීති යන අංශයන්ගෙන් වාර්තා කැඳවීම කළයුතු බවත් එහි සඳහන් තොරතුරු මත බලපත්‍රය අලුත් කිරීමට අදාළ නිර්දේශ නොලැබ තිබේ නම් බලපත්‍රලාභියාට ඒ බැව් ලිඛිතව දන්වා ඒ ඒ අංශයන් වෙත යොමුකිරීමට කටයුතු කිරීම හා එමඟින් එම අංශවල නිර්දේශයන් ලබාගැනීම සිදුකළ යුතු බව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් එහි බලපත්‍ර අංශය සඳහා පිළියෙලකළ රාජකාරි උපදෙස් අත්පොත් වල දක්වා ඇත.

ඒ අනුව, බලපත්‍රයක් අළුත් කිරීමට පෙර සමථ, විමර්ශන , නීති යන අංශයන්ගෙන් එම රැකියා නියෝජිත ආයතනයට අදාළව කැඳවන තොරතුරු මත බලපත්‍ර අළුත් කිරීම නිර්දේශ නොකරන අවස්ථා මත වසරක කාලයක් තිස්සේ එම රැකියා නියෝජිත ආයතනයට අදාළව නොවිසඳු පැමිණිලි වහාම විසඳා බලපත්‍රය අළුත් කර ගැනීමට රැකියා නියෝජිත ආයතන උත්සාහ කරන බව නිරීක්ෂණය විය.

මේ පිළිබඳ නිරීක්ෂණ පහත පරිදි විය.

- (i) බලපත්‍ර අංක 2411 දරන ආයතනයේ බලපත්‍රය 2012 මැයි 03 දින අළුත් කිරීමට අදාළව සමථ, විමර්ශන හා නීති අංශවලින් තොරතුරු කැඳවා තිබුණි. ඒ අනුව සමථ අංශයෙන් 2012 මැයි 24 දින දක්වා ඇත්තේ සමථ අංශයට ලැබී ඇති පැමිණිලි 12 න් පැමිණිලි 11 ක් නොවිසඳා ඇති බැවින් බලපත්‍ර අලුත් කිරීම නිර්දේශ නොකරන බවය. එම තත්ත්වය 2012 ජූලි 09 දින රැකියා නියෝජිත ආයතන වෙත දන්වා ඇති අතර පැමිණිලි විසඳා ඇති බැවින් බලපත්‍රය අලුත් කරන ලෙස 2012 ජූලි 16 දින සමථ අංශය විසින් බලපත්‍ර අංශය වෙත දන්වා තිබුණි. ඒ අනුව 2012 සැප්තැම්බර් 14 දින සිට බලපත්‍රය අලුත් කර තිබුණි.
 - (ii) බලපත්‍ර අංක 1555 දරන ආයතනය 1998 නොවැම්බර් 11 දින සිට බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතනයකි. 2010 වර්ෂයේ දී බලපත්‍රය අළුත් කිරීම සඳහා සමථ හා විමර්ශන අංශවලින් තොරතුරු කැඳවීමේ දී 2010 අගෝස්තු 13 වන විට ලැබී තිබූ පැමිණිලි 165 න් 65 ක් නොවිසඳා ඇති බැවින් බලපත්‍රය අළුත් කිරීම නිර්දේශ නොකරන බවට තීරණය කර තිබුණි. ඒ බව බලපත්‍ර අංශයේ කළමනාකරු විසින් 2010 අගෝස්තු 19 දින බලපත්‍රලාභියාට දැනුම්දීමෙන් පසු 2010 නොවැම්බර් 08 දිනැති ලිපියක් මගින් නොවිසඳුණු පැමිණිලි විසඳීමට කටයුතු කර ඇති බැවින් බලපත්‍රය අළුත් කිරීම නිර්දේශ කරන බව දන්වා තිබුණි.
- එසේම 2010 මාර්තු 26 විදේශගත වූ ගෘහසේවිකාවකට අදාළ ගැටළුවක් නොවිසඳීම නිසා 2011 මාර්තු 03 දින සිට මෙම රැකියා නියෝජිතායතනයට අදාළ සියළු අනුමැතීන් අත්හිටුවන බව කාර්යාංශයේ සාමාන්‍යාධිකාරි විසින් ද දන්වා තිබුණි.
 - 2011 වසර සඳහා ද බලපත්‍ර අළුත් කිරීමට සමථ හා විමර්ශන අංශවලින් තොරතුරු කැඳවීමේ දී 2011 අගෝස්තු 25 දිනට ලැබුණු පැමිණිලි 166 න් 34 ක් නොවිසඳා තිබීම හේතුවෙන් බලපත්‍රය අළුත් කිරීම නිර්දේශ කර නොතිබුණි. බලපත්‍ර අංශය විසින් ඒ බව 2011 සැප්තැම්බර් 02 දින බලපත්‍රලාභියාට දැනුම් දී තිබූ අතර ඉන් පසු නොවිසඳු පැමිණිලි විසඳීමට බලපත්‍රලාභියා කටයුතු කර තිබූ හෙයින් බලපත්‍රය අලුත් කිරීම

නිර්දේශ කරන බව 2011 ඔක්තෝබර් 02 දින සමඟ කළමනාකරු විසින් දැනුම් දී තිබුණි. එහෙත් 2011 නොවැම්බර් 08 දිනැති විදේශ සබඳතා අංශයේ නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරීගේ ලිපියෙන් ද දක්වා තිබූ පරිදි සමඟ අංශය මගින් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළුවලට කඩිනම් විසඳුම් ලබාදීම සඳහා පවත්වනු ලැබූ සමඟ කරන වැඩසටහන සඳහා දැනුම් දී තිබියදීත් සහභාගී නොවී ඇති බැවින් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළු විසඳීමට උනන්දුවක් නොදක්වන බවත් මෙම කරුණු අදාළ ආයතනයේ බලපත්‍රය දීර්ඝ කිරීමේ දී ඒ පිළිබඳව දැඩි අවධානයක් යොමු කරන ලෙස දන්වා තිබුණි.

3.6.2 විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන තම කාර්යයන් ඉටුකිරීම.

විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන විසින් විගමණික ශ්‍රමිකයන් විදේශගත කිරීමේදී ඉටුකළ යුතු මූලික කාර්යභාරයන් මෙන්ම රැකියා ස්ථාන වෙත යොමු කිරීමේදී අදාළ විගමණික ශ්‍රමිකයන්හට පැනනගින ගැටළු සම්බන්ධ දැනුවත් වූ පසු අවශ්‍ය මැදිහත් වීම් සිදු කරනු ලබයි. මෙහිදී විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට ඇතිවන ගැටළු කොටස් 2ක් යටතේ සාකච්ඡා කළ හැක.

(අ) විදේශගතවීමට පෙර ඇතිවන ගැටළු
 විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන අයකු ඒ සඳහා රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් තෝරාගැනීමේ සිට සේවය සඳහා පිටත් වී යන තෙක් ක්‍රියාවලියේදී රැකියා නියෝජිත ආයතන විසින් සිදුකරන ව්‍යාජ කටයුතු පිළිබඳ අනාවරණය විය. මෙම කටයුතු වැලැක්වීම සඳහා නිසි නියාමන වැඩ පිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක නොවන බව නිරීක්ෂණය විය.

විස්තර පහත පරිදි විය.

- අඩු වයස් කාන්තාවන් ව්‍යාජ ලේඛන භාවිතාකර විදේශගත කරවීම.
- කාර්යාංශයේ අනුමත මිල ගණන් වලට වඩා වැඩි මුදලක් ලබාගැනීම.
- නිවැරදි වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සඳහා යොමු නොකිරීම.
- එකඟ වූ රැකියාවට වඩා වෙනස් රැකියාවලට යොමු කිරීම.
- විදේශගතවීම වෙනුවෙන් (ගෘහ සේවිකාවන්ට) ලබාදීමට පොරොන්දුවන කොමිස් මුදල අඩුවෙන් ලබා දීම හෝ ලබා නොදීම.

(ආ) සේවයේ යෙදී සිටිය දී ඇති කරනු ලබන අවහිරතා

මේ සම්බන්ධයෙන් සිදුකළ නියැදි පරීක්ෂාවකදී පහත කරුණු නිරීක්ෂණය විය.

- (i) සේවය සඳහා පිටත් වූ විගමණික ශ්‍රමිකයන්හට රැකියා ස්ථානවල සේවය කරන අතරතුර දී ඇති වන ගැටළු සඳහා නිසි පරිදි මැදිහත් වීම් සිදුකිරීම වෙනුවට අවහිරතා ඇති කරවන අවස්ථා නියැදි පරීක්ෂණයේදී අනාවරණය විය.
- (ii) එකඟවූ වැටුප ලබාගැනීමට නොහැකි වූ අවස්ථාවල ඒ සඳහා මැදිහත් වී සාධාරණත්වය ඉටුකිරීමට කටයුතු නොකිරීම.
- (iii) කරදරයට පත්ව පිලිසරණ පතා එන විගමණික ශ්‍රමිකයන් වෙතත් දුෂ්කර හෝ ප්‍රතිලාභ අඩු රැකියාවලට යොමුකර ඒ සඳහා ලැබිය යුතු වැටුප් ලබා නොදීමට කටයුතු කරන අවස්ථා පැවතීම.

ඉහත කාණ්ඩ දෙක යටතේ සඳහන් විගමණ නිරීක්ෂණයන් විස්තරාත්මකව පහත සාකච්ඡා කර ඇත.

(ඇ) අඩු වයස් කාන්තාවන් ව්‍යාජ ලේඛන භාවිතාකර විදේශගත කරවීම

ශාභ සේවිකාවන් ලෙස කාන්තාවන් විදේශගතකරවීමේ දී මැදපෙරදිග රැකියා නියෝජිත ආයතන මඟින් ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා නියෝජිත ආයතන වෙත ලබාදෙනු ලබන කොමිස් මුදල හේතුවෙන් ඔවුන්ගේ වයස ශාරීරික යෝග්‍යතාවය වැනි කරුණු පිළිබඳ නොසලකා විදේශ ගත කිරීම සිදු කරනු ලබන අවස්ථා නිරීක්ෂණය විය. එවැනි අවස්ථා පිළිබඳ නියැදි පරීක්ෂාවකදී අනාවරණය වූ අතර ඉන් ඇතිවිය හැකි අහිතකර ප්‍රතිඵල පහත පරිදි වේ.

- (i) වයස වැරදි ලෙස යොදා වැඩිහිටියෙකු ලෙස විදේශ ගත වූ පසු ඇතිවන යම් ගැටළුවකදී නීතිමය සහනයක් පැතිය නොහැකි වීම.
- (ii) මෙවැනි තත්ත්වයකදී එරට නීතිරීති අනුව හිමිවන දඩුවමින් (මරණ දඩුවමින්) මිදිය නොහැකි වීම.
- (iii) අත්දැකීම් අඩුකම නිසා සේවය නිසිලෙස ඉටුකරගත නොහැකි වීමෙන් ගැටළු ඇතිවීම.
- (iv) ගැටළුකාරී තත්ත්වයකදී සත්‍ය තොරතුරු ඉදිරිපත් කර රක්ෂණ හා සුභසාධන වන්දි ලබාගත නොහැකි වීම.

(ඈ) ව්‍යාජ හැඳුනුම්පත් පිළියෙල කිරීම

රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් විසින් 2012 ජුනි 10 දින අඩු වයස් කාන්තාවන් 04 දෙනෙකු ශාභ සේවිකාවන් ලෙස විදේශගත කිරීමට සුදානම් කර තිබූ අතර ඒ බව බදුල්ල පොලීසිය හා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ත කාර්යාංශයේ විමර්ශන අංශය විසින් කරන ලද පරීක්ෂණ වලදී අනාවරණය වී තිබූ පරිදි එම කාන්තාවන් සඳහා ව්‍යාජ හැඳුනුම්පත් පිළියෙල කර ඒ අනුව විදේශ ගමන් බලපත්‍ර ද පිළියෙල කර තිබූ බව විගණනයේදී තහවුරු විය. මේ සම්බන්ධව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විමර්ශන අංශය විසින් විමර්ශන කටයුතු සිදුකර තාවකාලිකව බලපත්‍ර අත්හිටුවා නැවත බලපත්‍ර වලංගු කර තිබුණි.

(ඉ) ව්‍යාජ තොරතුරු යොදාගෙන විදේශගතවීමෙන් ඇති කරන අහිතකර බලපෑම

තවත් රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් විසින් 2010 පෙබරවාරි 05 දින ව්‍යාජ ගමන් බලපත්‍රයක් මඟින් 1993 පෙබරවාරි 27 දින උපන් බාල වයස්කාර දැරියක් ශාභ සේවය සඳහා සවුදි අරාබියට පිටත් කර තිබුණි. ඉන් පසු එම වසරේ අප්‍රේල් මස 12 දින හදිසි අනතුරකින් ඇය මරණයට පත්විය. මෙම දැරිය සඳහා 2005 දෙසැම්බර් 09 දින නිකුත් කරන ලද ගමන් බලපත්‍රයේ ඇති තොරතුරු අනුව මෙම දැරියගේ ඡායා රූපය පාවිච්චි කර වෙනත් ගමන් බලපත්‍රයක් සාදා තිබුණි. මේ සම්බන්ධව දැරියගේ පියා මරණය සැක සහිත බවට කළ පැමිණිල්ල අනුව සිදුකළ විමර්ශනයට අනුව ව්‍යාජ තොරතුරු භාවිතාකර විදේශගතවීම නිසා වන්දියක් ලබා ගැනීමට නොහැකි වී ඇති බව නිරීක්ෂණය විය. එහෙත් ව්‍යාජ ගමන් බලපත්‍රයකින් ඇය විදේශගතකළ රැකියා නියෝජිත ආයතනයට එරෙහිව කිසිදු නීතිමය පියවරක් ගෙන නොතිබූ අතර එම ආයතනයට තාවකාලික බලපත්‍රයක් 2013 වර්ෂය සඳහා ද ලබාදී තිබුණි. ව්‍යාජ ගමන් බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම දිගින් දිගටම සිදුවීම නිසා විගණක ශ්‍රමිකයන්ට සිදුවන අපහසුතාවය වළක්වා ගැනීම සඳහා අදාල ආයතන මඟින් නිසි ක්‍රමවේදයක් ක්රියාත්මක නොකිරීම නිසා මෙවැනි වංචා සහගත සිදුවීම්වලට ඉඩකඩ ලැබී තිබුණි.

(ඊ) ව්‍යාජ තොරතුරු භාවිතාකර විදේශගත වුවන්ට නීතිය බරපතල ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම ත්‍රිකුණාමලය දිස්ත්‍රික්කයේ මුතුර් හි පදිංචි වී සිටි දැරියක් 1988 පෙබරවාරි 02 වන දින උපත ලබා තිබුණි. විදේශගතවීම සඳහා ඇයගේ වයස ප්‍රමාණවත් නොවූ හෙයින් ව්‍යාජ ලේඛන මඟින් අවුරුදු 24 ක වයසක් පෙන්නුම් කර 2005 අප්‍රේල් 01 දින සෞදි අරාබියේ නිවසක දරුවෙකු බලා ගැනීම සඳහා රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් මඟින් විදේශ ගත කර තිබුණි.

2005 මැයි 26 වැනි දින මෙම දැරිය රැකබලා ගත් සිවු මස දරුවාගේ මුඛේ කිරි හිරවීම හේතුවෙන් දරුවා මිය ගිය බව ඇය විසින් පැවසුවද එකී වරදට වරදකාරිය වී සිරගත වීමටත්, ඉන් අනතුරුව 2013 ජනවාරි 09 වන දින ඇගේ හිස ගසා දැමීමට ලක්වී ඇත.

1996 දී සෞදි අරාබි රාජ්‍යය, ළමා අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ වූ එක්සත් ජාතීන්ගේ සම්මුතියට අත්සන් කර තිබූ අතර ළමයින් මෙහෙකාර සේවයේ යෙදීමට එරෙහිවන ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන්ට ද එකඟතාව පලකර තිබූ නමුත් මෙම දැරිය සම්බන්ධයෙන් අවුරුදු 18 ට අඩු වයසේ පසුවූ අයෙක් වුවද ව්‍යාජ ලෙස සකස් කරන ලද ගමන් බලපත්‍රයේ ඇගේ උපන් වර්ෂය 1982 ලෙස සටහන් කිරීම නිසා ඇයට ආරක්ෂාව හා නීතිමය රැකවරණ අහිමි වී තිබුණි.

(උ) විදේශගතකරවීම සඳහා මුදල් අයකිරීම

පුද්ලයන් විදේශගතකරවීම සඳහා අනුමත අයකිරීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මඟින් තීරණය කර තිබුණ ද අදාල රැකියා නියෝජිත ආයතන විසින් විවිධ මුදල් ප්‍රමාණයන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් අයකරගන්නා බව විගණනයේ දී අනාවරණය විය. තොරතුරු පහත පරිදි විය.

(i) විශේෂ විමර්ශන අංශයේ INW/119/1108 දරන අංක යටතේ කරන ලද පැමිණිල්ලට අනුව කටාර් රාජ්‍යයේ කාර්යාල සහායක රැකියාවක් ලබාදෙන බවට පොරොන්දු වී රු.105,000 ක මුදලක් ලබාගෙන ව්‍යාජ රැකියා ගිවිසුමකට අත්සන් කර එරට දී අතරමං කර ඇති බව ශ්‍රී ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයකු දැනුම් දී ඇත. ඒ අනුව දොතීන් විසින් ඔහුව ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වා ගැනීමට කටයුතු කර ඇති අතර විශේෂ විමර්ශන අංශය මැදිහත් වීමෙන් පසුව එපත්සිකරුගෙන් රු.75,000 ක මුදලක් මෙම පුද්ගලයා වෙත ලබා දීමට කටයුතු කර තිබුණි.

(ii) පැමිණිලි අංක CN/151/1205 අනුව ඩුබායි රටේ ටැක්සි රියදුරු තනතුරක් සඳහා 2010 මාර්තු 15 දින ශ්‍රමිකයකු විදේශගතවී ඇති අතර ඒ සඳහා ඔහු දේශීය නියෝජිත රැකියා ආයතනයට රු. 350,000ක මුදලක් විදේශගතවීමට පෙර ලබා දී ඇත. නවාතැන් පහසුකම් හා වෛද්‍ය පහසුකම් නොමිලේ ලබා දෙන බවට හා වැටුප මසකට රු. 150,000ක් බවට ඔහු දැනුවත් කර තිබුණි. නමුත් විදේශගතවූ පසු මාස 9 ක් පමණ රැකියාවක් නොමැතිව සිටීමට සිදුවීම නිසා ණය ගෙවීමට සිදු වූ බවත් පොරොන්දු වූ පරිදි සේවාව හා පහසුකම් නොලද බවත් පැමිණිලිකරු විසින් දක්වා ඇත. මෙහිදී පැමිණිල්ල විසඳීමට බාරදුන් නිලධාරියා විසින් තබා ඇති සටහනින් දක්වා ඇත්තේ කොමිස් මුදල් මත වැටුප් ලැබෙන රැකියාවකට යවා ඇති බවට අදාල දේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතනය අසාදු ලේඛනගත කර ඇති බවත්ය.

ඒ අනුව පැමිණිලිකරුට සහනදායී තත්ත්වයක් උදාකර ගැනීමට නොහැකි වී ඇති අතර නොදැනුවත්භාවය නිසා ඔහු මෙසේ අපහසුතාවයට පත් වී ඇති බව නිරීක්ෂණය විය.

(උෟ) විදේශගත කිරීම වෙනුවෙන් කොමිස් මුදල් ලබා දීම

(i) ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස මැදපෙරදිග ගෘහ සේවය සඳහා යැවීමේදී අදාල රටේ විදේශ සේවා නියෝජිත විසින් මෙරට විදේශ රැකියා නියෝජිත වෙත අදාල ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් කොමිස් මුදලක් ලබා දෙන බවත්, මෙරට විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන තමන්ගේ උප නියෝජිතයන්ට එම කොමිස් මුදලෙන් අවම වශයෙන් රු. 200,000 කට වැඩි මුදලක් ලබා දී ඒ මුදලින් රු.100,000 කට ආසන්න මුදලක් විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන්ට ලබා දීමට කටයුතු කරන අවස්ථා පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ විශේෂ විමර්ශන අංශයේ ලිපිගොනු පරීක්ෂාවේදී තහවුරු වූ අතර මෙම කොමිස් මුදල් දේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතනවල ප්‍රධාන ආදායම් මාර්ගය බවත් උප නියෝජිතයන්ට හා අදාල ශ්‍රමිකයන්ට කරන ගෙවීම් වටිනාකම් වලින් තවදුරටත් තහවුරු විය.

(ii) මෙම කොමිස් මුදල් සම්බන්ධව අදාල පාර්ශව අතර ඇතිවන ගැටළු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විශේෂ විමර්ශන අංශය වෙත නිතිපතා ලැබෙන බවත්, ඇතැම් විදේශ ගතවන කාන්තාවන්ට මෙම කොමිස් මුදල් කිසිවක් නොලැබෙන අවස්ථා ඇති බවත් අවසාන වශයෙන් අදාල විගමණික ශ්‍රමිකයාට ලැබෙන්නේ අවම මුදලක් බවත් ඒ සම්බන්ධ ගැටළු සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට නිතර මැදිහත්වීමට සිදුවන අවස්ථා ඇති බවත් තව දුරටත් නිරීක්ෂණය විය.

(iii) මෙම කොමිස් මුදල අදාල පුද්ගලයන්ගෙන් විසින් ලබා ගත් පසු එම පුද්ගලයන්ට එකී එකඟතාවයෙන් මිදී විදේශතවීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ වෙනත් නියෝජිත ආයතනයක් වෙත යොමුවීමට හැකියාව නැති අතර එසේ වෙනත් රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් වෙත යොමු වීම වළක්වාලීම සඳහා නිරන්තරවම අදාල පුද්ගලයන්ගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රය රඳවා ගැනීමට එම නියෝජිතයන් කටයුතු කරනු ඇත. මෙම කොමිස් මුදල් හුවමාරුවීම විධිමත්ව හා සාධාරණ ලෙස ඉටුවීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සෘජු මැදිහත්වීම මත සිදුවිය යුතු මූලික අවශ්‍යතාවයක් බව මෙහිදී අනාවරණය විය.

(එ) එකඟ වූ රැකියාවට වඩා වෙනස් රැකියාවලට යොමුකිරීම

මෙවැනි තත්ත්වයන්ට බොහෝ දුරට මුහුණ දී තිබුණේ පිරිමි විගමණික ශ්‍රමිකයෝය. රියදුරු හෝ වෙනත් රැකියා සඳහා විදේශගත වූ සේවකයන් මැදපෙරදිග දී සත්ත්ව ගොවි පොළවල්වල හා කාන්තාර ආශ්‍රිත ඉතා දුෂ්කර රැකියා සඳහා යොමුකර තිබූ බවත් ඒ හේතුවෙන් ඥාතීන් විසින් නැවත මුදලක් වියදම් කර අපහසුවෙන් ඔවුන් ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වා ගත් අවස්ථා පිළිබඳ විගණනයේ දී නිරීක්ෂණය විය.

(ඒ) සේවය කරන අතරතුර දී ඇතිවන ගැටළු

සේවය සඳහා පිටත්ව ගිය සේවකයන් තම සේවය කරගෙන යන අතරතුර දී නිසි පරිදි වැටුප් නොලැබීම, එකඟ වූ රැකියා නොලැබීම, ලිංගික හා ශාරීරික වධහිංසා වැනි හේතූන් මත විදේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතනය වෙත යම් සහනයක් පතා පැමිණෙන විට එහිදී ද එම විගමණික ශ්‍රමිකයින් මානසික හා ශාරීරික හිංසාවන්ට ලක් වන අවස්ථා ඇති බව අදාල පැමිණිලි සම්බන්ධ ලිපිගොනු පරීක්ෂාවේ දී අනාවරණය විය. විස්තර පහත පරිදි විය.

- i. CD/411/1206 අංක දරන පැමිණිල්ලට අනුව ගෘහසේවිකාවක ලෙස විදේශ ගතවූ කාන්තාවක් 2012 මැයි 06 දින විදේශගතවී දින 07 කින් නිවැසියන්ගේ ශාරීරික වධහිංසා

නිසා එරට නියෝජිත ආයතනයට පැමිණිලි කිරීමේදී ඇයව සිර කරගෙන සිටින බව දක්වා තිබුණි.

ඒ අනුව 2012 ජුනි 19 දින සිට මෙම ගෘහසේවිකාව ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වීමට කටයුතු කරන තෙක් මෙම විදේශීය රැකියා ආයතනයේ කටයුතු තාවකාලිකව අත්හිටුවා තිබුණි. එසේම 2012 ජුනි 08 ලක්බිම පුවත්පතෙන් ද ශ්‍රී ලාංකික ගෘහසේවිකාවන් 11 දෙනෙකු බලහත්කාරයෙන් සිරකරගෙන තබා සිටින බවට ප්‍රවෘත්ති පලකර තිබුණි.

- ii. CD/ 229/ 1205 – 02 දරන පැමිණිලි අංකය යටතේ 2012 මාර්තු 27 දින විදේශගත වූ අයකුගේ ඥාතියෙකු විසින් 2012 මැයි 10 දින කරන ලද පැමිණිල්ලක් අනුව විදේශගතවී මාස 2 ක් පමණ සේවය කරන ලද නිවසේ වැටුප් ලබා නොදීම හා මුහුණ දීමට සිදු වූ කරදර පිළිබඳ එරට පොලිසියට පැමිණිලි කිරීමට කටයුතු කර ඇති බවත් එහි දී ඇයව අදාල විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතනයට භාරදුන් බවත් එකී ස්ථානයෙන් තවත් නියෝජිත ආයතනයකට භාරදුන් බවත් එම ස්ථානයේදී අධික ලෙස ශාරීරික හිරිහැරවලට ලක්වීම නිසා නිතර සිහිසුන්වන බවත් ඒ නිසා නැවත ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වා දෙන ලෙස ඉල්ලා තිබුණි.

මේ සම්බන්ධව එම ස්ථානයේ ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් 30 ක් ඇතුළු ගෘහසේවිකාවන් 250 ක් පමණ 2012 වසර සිට රඳවා ඇති බව ඇය විසින් එවන ලද ලිපියකින් දන්වා තිබුණි.

අනතුරුව ශ්‍රී විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේදී මෙම පැමිණිල්ල විභාග කරමින් සිටිය දී 2012 ජුනි 28 දින විදේශ රැකියා නියෝජිතයාගේ බලපත්‍රය තාවකාලිකව අත්හිටුවීමට කටයුතු කර ඇති අතර 2012 ජූලි 02 දින නැවත එය සක්‍රීය කර ඇත. ඒ අනුව දින 04 ක් වැනි කාලයක් සඳහා විදේශ රැකියා නියෝජිතයාගේ බලපත්‍රය තාවකාලිකව අත්හිටුවීම පමණක් සිදු කර 2012 අගෝස්තු 15 දින පැමිණිලි ගොනුව වසා ඇත්තේ ගෘහසේවිකාව ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණි බව දුරකථනයෙන් තහවුරු කර ගත් බව පමණක් දක්වමිනි.

3.6.3 විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ ශ්‍රේණිගත කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ රැකියා වෙළඳපොල විධිමත් ක්‍රියාදාමයක් ඔස්සේ ගෙනයාමේ පරමාර්ථයෙන් ඊට දායකවන විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ වර්ෂ 02 කට වරක් පහත දැක්වෙන නිර්ණායක 03 ක් ඔස්සේ ශ්‍රේණිගත කරයි. 2012 වර්ෂයේ දී ශ්‍රේණිගත කිරීම් විස්තර සලකා බැලීමේ දී මැදපෙරදිග කලාපයේ විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන බහුතරයක් ශ්‍රේණිගත කිරීම්වල ඉතාම පහළ මට්ටමක එනම් ලකුණු 125 ට අඩුවෙන් ලබාගත් E ශ්‍රේණිය සිටින බව නිරීක්ෂණය විය. විස්තර පහත පරිදි විය.

ශ්‍රේණිගත කිරීමට අදාල නිර්ණායක

- i. ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට ලබාදී තිබූ රැකියා අවස්ථා ප්‍රමාණය
- ii. විදේශයන්හිදී ශ්‍රී ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට ලබාදී තිබූ ආරක්ෂාව හා සුභසාධනය
- iii. ශ්‍රී ලංකාව සමඟ ඇති ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවය

රට	මුළු නියෝජිත නායකයන්ගේ ගණන	ශ්‍රේණිගත කිරීම්				
		A (ලකුණු 200 ට වැඩි) තරු 4	B (ලකුණු 175 - 200 අතර) තරු 3	C (ලකුණු 150 - 175 අතර) තරු 2	D (ලකුණු 125 - 150 අතර) තරු 1	E (ලකුණු 125 අඩු)
අබ්‍රිඩාබ්	32	01	01	02	07	21
ඩුබායි	76	06	03	07	14	46
ජෝර්දාන්	69	-	01	04	14	50
ඕමාන්	30	01	03	01	07	18
ලෙබනන්	21	01	-	02	09	9
සවුදි අරාබිය	107	21	16	18	22	30
කුවේට්	23	06	02	05	10	-
කටාර්	119	13	25	32	26	23

මේ අනුව උක්ත රටවලට අදාළව පවතින රැකියා නියෝජිත නායකයන්ගේ 50% වඩා වැඩි නියෝජිතයින් ප්‍රමාණයක් ශ්‍රේණිගත කිරීම්වල පහළ මට්ටම්වල සිටින බැවින් නියෝජිත ආයතන හරහා ශ්‍රමිකයින් විදේශගත කිරීමේ දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් එම ආයතන සම්බන්ධව සිදුකෙරෙන මැදිහත්වීම් වඩා පුළුල් විය යුතු බව නිරීක්ෂණය විය.

ඇගවීම

- i. දේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතනවල බලපත්‍රය වාර්ෂිකව අලුත් කිරීමේ දී විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළුවලට ප්‍රතිචාර නොදක්වා සිටින ආයතන කෙරෙහි ලිහිල් ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කිරීම නිසා ඔවුන් අසාධාරණයට පත්වන අවස්ථාවේදී මැදිහත්වීම් සතුටුදායක නොවීම.
- ii. නව රැකියා නියෝජිත ආයතන ලියාපදිංචි කිරීමේ දී මැදපෙරදිග රැකියා නියෝජිත ආයතන ශ්‍රේණිගත කිරීම්වල පහළ මට්ටමේ ආයතන සමඟ ගනුදෙනු කිරීමට අදහස් කරන්නේද යන්න පිළිබඳ තහවුරුවක් ලබානොගැනීම හේතුවෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට ඇතිවන ගැටළු වර්ධනය වීම.
- iii. පැමිණිලි සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ යහපත් ප්‍රවණතාවයක් දක්නට නොලැබීම.
- iv. ව්‍යාජ ලේඛන පිළියෙල කර පුද්ගලයන් විදේශගතකිරීමට තැත් කරන රැකියා නියෝජිත ආයතන සම්බන්ධයෙන් ලිහිල් ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කිරීමෙන් නැවත නැවත එවැනි වැරදි සිදුවීමේ ප්‍රවණතාවක් ඇතිවීම.
- v. දේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතන හරහා ගෘහසේවිකාවන් විදේශගත කිරීමේදී ලබා දෙන කොමිස් මුදලක් හේතුවෙන් ගැටළු ඇති වී තිබීම.

නිර්දේශ

- i. විගමණික ශ්‍රමික ගැටළු සඳහා විසඳුම් ලබා දීම පමා කරන හෝ මඟහරින දේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතන වල බලපත්‍ර අළුත් කිරීමේදී දැනට පවතින ක්‍රමවේදයෙන් බැහැරව (පැමිණිලි සඳහා කාරුණිකව මැදිහත් නොවන රැකියා නියෝජිත ආයතනය සඳහා) දැඩි පිළිවෙතක් අනුගමනය කිරීම.
- ii. දේශීය රැකියා නියෝජිතයන් හා අතරමැදි තැරැව්කරුවන් අතර කොමිස් මුදල් හුවමාරුව පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මැදිහත්වී යම් ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීම.
- iii. නව විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන සඳහා බලපත්‍ර නිකුත් කිරීමේ දී ප්‍රමාණාත්මක වර්ධනයකට වඩා ගුණාත්මක වර්ධනයක් කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම.

- iv. වඩා හොඳ විදේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතන සමඟ ගනුදෙනු කිරීමට අදහස් කරන දේශීය නියෝජිත ආයතන සඳහා අවධානය යොමු කිරීම.
- v. බලපත්‍ර අලුත් කිරීමේ දී සමථ, විශේෂ විමර්ශන, නීති අංශයන්ගෙන් ලබා ගන්නා වාර්තාවලදී දැනට පවතින ක්‍රමවේදයන්ට වඩා පැමිණිලි විසඳීමට ගතවන කාලය පදනම් කරගත් ක්‍රමවේදයක් ඔස්සේ වාර්තා ලබා ගෙන බලපත්‍ර අලුත් කිරීම උදෙසා ලිහිල් ක්‍රමවේදයක් අනුගමනය නොකිරීම.
- vi. ව්‍යාජ ලේඛන භාවිතාකර ශ්‍රමිකයන් විදේශගතකිරීමට නොහැකිවන ලෙස ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව, පුද්ගලයින් ලියාපදිංචි කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුව හා රේජිස්ට්‍රාර් ජෙනරාල් දෙපාර්තමේන්තුව යන ප්‍රධාන ආයතනවල කටයුතු සමග කාර්යාංශයේ කටයුතු සම්බන්ධීකරණය කිරීම.
- vii. ලිංගික අතවර හා වෙනත් ආසාදාරණයන්ට ලක්වන විගමණික ශ්‍රමිකයන් විදේශගත කළ රැකියා නියෝජිතයන් විශේෂයන් හඳුනා ගෙන තවදුරටත් එම ආයතන හරහා පුද්ගලයන් විදේශගතවීම වැළැක්වීමට අවශ්‍ය විධිවිධාන සැකසීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

නිරීක්ෂණය (3.6 ඡේදය)

"දේශීය විදේශ රැකියා ආයතන ලියාපදිංචි කිරීමේදී අනුගමනය කරනු ලබන ක්‍රියාදාමය වෙනස් කිරීමකට ලක් කළ යුතුව ඇත. බලපත්‍රලාභී අපේක්ෂකයන් තෝරා ගැනීමේ 1985 අංක 21 දරන පනතේ එකම සුදුසුකම ලෙස සලකා බැලෙන්නේ ඔවුන් වරින්වත් පුද්ගලයෙකු බව සොයා බැලීම පමණි."

නිරීක්ෂණය (3.6.1 ඡේදය)

"විදේශ රැකියා ආයතනවල බලපත්‍රය වාර්ෂිකව අලුත් කිරීමට විමර්ශන අංශයේ වාර්තාවක් ලබාගත යුතුව ඇත. එම වාර්තාව ලබාදෙනු ලබන්නේ එතෙක් පැවති විමර්ශන අවසන් කිරීමෙන් පසු හෝ අවසන් කිරීමේ නිසි ක්‍රමවේදයක් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් පසුවය. මින් ඉදිරියට වසරේ මුළු කාලය තුළම ලැබෙන විමර්ශනයක් කඩිනමින් අවසන් කිරීමට විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතනවලට උපදෙස් ලබාදීමට කටයුතු කරමි. "

නිරීක්ෂණය (3.6.2 ඡේදය)

"දිවයිනේ සියළු පළාත්වල අධිකරණ ආයතන හා පොලිස් මූලස්ථානවලින් වංචා කටයුතු, සම්බන්ධව බලපත්‍ර අංශයෙන් තොරතුරු විමසන අවස්ථා බොහෝය. මෙය දිගින් දිගටම සිදු වනුයේ විමර්ශන කටයුතු විධිමත්ව සිදු නොවීමත් හා ඔවුන් සඳහා ලබාදෙනු ලබන අධිකරණ තීන්දු හා දඬුවම් ප්‍රමාණවත් නොවීමය. එකම පුද්ගලයා වංචා කටයුතු සඳහා කිහිප අවස්ථාවකම වැරදිකරු වූ අවස්ථා බොහෝ දක්නට ඇත. "

නිරීක්ෂණය (3.6.2 (ඇ) ii ඡේදය)

අඩු වයස් කාන්තාවන් සඳහා ව්‍යාජ ලියවිලි පිළියෙල කර විදේශගතකර වීම වැනි සිදුවීම් නිසා ගමන් බලපත්‍ර නිකුත් කිරීමේදී ව්‍යාජ ලේඛන භාවිත කිරීම සම්බන්ධව ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව දැනුවත් කර ඇති අතර ව්‍යාජ ලේඛන සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට එම දෙපාර්තමේන්තුවේ මේ වනවිට පොලිස් ඒකකයක් පිහිටුවා ඇත.

විමර්ශන අංශය මගින් ද ව්‍යාජ ලේඛන මගින් ශ්‍රමිකයන් විදේශගත කිරීම සම්බන්ධව වැඩි අවධානයක් යොමු කරන අතර එවැනි කුඩා ලේඛන සාදන පුද්ගලයින් සම්බන්ධයෙන් නඩු පැවරීමට කටයුතු යොදා ඇත.

නිරීක්ෂණය (3.6.2 (උ) i ඡේදය)

" විදේශ රැකියා ආයතන මඟින් අනුමත ප්‍රමාණයට වඩා මුදල් ලබාගන්නා බවට කරුණු හෙළි වී ඇති අතර එවැනි ආයතනවලට එරෙහිව විමර්ශන අංශය මඟින් නීතිමය කටයුතු සිදු කරනු ලැබේ. මෙවැනි ආයතන වැඩිපුර ලබාගත් මුදල් හිමිකරුවන්ට ආපසු අයකර දීමට විමර්ශන අංශය මඟින් කටයුතු කරනු ලබයි. "

නිරීක්ෂණය (3.6.2 (ඒ) i ඡේදය)

මෙම සේවිකාවගේ ගැටළු පිළිබඳව කාර්යාංශය මඟින් තානාපති කාර්යාලය වෙත දැනුම් දීමෙන් අනතුරුව සෞදි අරාබියේ පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය විසින් සේවක මහත්මිය කාර්යාල භාරයට ගෙන ඇත. ඉන් අනතුරුව සෞදි අරාබියේ පිහිටි තානාපති කාර්යාලය විසින් සේවක මහත්මිය පිළිබඳ පරීක්ෂණ පවත්වා මෙරටට එවීමට කටයුතු කර ඇත.

නිරීක්ෂණය (3.6.2 (ඒ) ii ඡේදය)

මෙම සේවිකාවගේ ගැටළු පිළිබඳ විගණන වාර්තාවේ දක්වා ඇති පරිදි දේශීය රැකියා නියෝජිත ආයතනය සම්බන්ධ කර සේවිකාව ලංකාවට ගෙන්වා ගැනීමට කටයුතු කර ඇත. ඒ බව දුරකථනය මඟින් තහවුරු කරගෙන ලිපි ගොනුව අවසන් කර ඇත.

3.7 ගැටළු වලට තානාපති කාර්යාල මට්ටමින් මැදිහත් වීම

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විදේශ සබඳතා අංශය, තොරතුරු තාක්ෂණ අංශය හා අනෙකුත් අදාළ අංශවලින් මෙන්ම ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයන්ට අනුයුක්තව සිටින අනෙක් නිලධාරීන්ගේ විදේශ වාරිකාවන්ට අදාළ වාර්තා හා එදිනෙදා පුවත්පත්වල පලවූ වාර්තා පදනම් කර ගනිමින් පහත නිරීක්ෂණයන් සිදුකර ඇති අතර එම තානාපති කාර්යාලවල හෝ වෙනත් ස්ථානවල රඳවා සිටිනු ලබන විගමණික ශ්‍රමිකයින් මුණගැසී අදාළ තොරතුරු තහවුරුකර ගැනීමට නොහැකි විය.

3.7.1 පිළිසරණ පතා තනාපති කාර්යාලවලට පැමිණෙන විගමණික ශ්‍රමිකයන්

මැදපෙරදිග රටවල වෙසෙන ශ්‍රී ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයන් සේවා ස්ථානවල ඇතිවන ගැටළු හේතුවෙන් එම ස්ථානවලින් ඉවත්ව තානාපති කාර්යාලවල පිහිටි කම්කරු සුභසාධන අංශය වෙත පැමිණෙන විට ඔවුන් වෙනුවෙන් විශාල කාර්ය භාරයක් කෙරෙමින් පවතින බව අදාළ ලිපිගොනු පරීක්ෂාවේදී අනාවරණය වූ අතර වැඩිවශයෙන් පහත සඳහන් හේතූන් මත විගමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිසරණ පතා නිතර එම අංශවලට පැමිණෙන බව නිරීක්ෂණය විය.

- (i) පොරොන්දු වූ වැටුප් හෝ කිසිදු වැටුපක් නොලැබීම.
- (ii) නිවැසියන් අධික ලෙස වැඩ ගැනීම.
- (iii) නිවැසියන්ගෙන් සිදුවන ශාරීරික / ලිංගික හිංසා.
- (iv) අසනීප වීම.
- (v) නිවැසියන් ප්‍රමාණවත් පරිදි ආහාරපාන ලබා නොදීම.
- (vi) ශ්‍රී ලංකාවේ ඥාතීන් සම්බන්ධ ගැටළු.

තානාපති කාර්යාලවල පිහිටි කම්කරු සුභසාධන අංශවල සිට මෙරටට පැමිණෙන කාන්තාවන් 897 දෙනෙකු පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පර්යේෂණ අංශය මඟින් 2004 වර්ෂයේ ජනවාරි සිට අප්‍රේල් දක්වා කාල සීමාව තුළ සිදු කරන ලද සමීක්ෂණයට අදාළ පර්යේෂණ වාර්තාව අනුව එම කාර්යාල වලට පැමිණි පිරිසෙන් සියයට 60 ක් පමණ සේවා ස්ථානයේ සිදුවූ හිංසනයන් හා ප්‍රමාණවත් ආහාර පාන නොලැබීම හේතුවෙන් ද සියයට 30 ක් පමණ අධික ලෙස වැඩ ගැනීම හා වැටුප් නොගෙවීම නිසා ද වෙනත් හේතූන් මත සියයට 10 ක් පමණ පිරිසක් ද සේවා ස්ථානයෙන් පලාවිත් එම කාර්යාල වලට පැමිණ තිබුණි.

එසේම මෙම පර්යේෂණ වාර්තා දත්ත අනුව අවුරුද්දකට අඩු කාලසීමාවක් රැඳී සිටි පිරිස 730 ක් ද අවුරුදු 1 ත් 3 ත් අතර කාලයක් රැඳී සිටි පිරිස 111 ක් ද අවුරුදු 3 ට වැඩිකාලයක් රැඳී සිටි පිරිස 56 ක් ද වන බව නිරීක්ෂණය විය.

3.7.2 ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළු විසඳීම

2013 මාර්තු 28 දින තොරතුරු තාක්ෂණ අංශයෙන් ලබාදුන් තොරතුරුවලට අනුව 2012 වර්ෂයේ විවිධ ගැටළුවලට මුහුණ දී කම්කරු සුභසාධන අංශ වෙත පැමිණි විගමණික ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව හා විසඳුම් ලබාදීම් පිළිබඳ සංඛ්‍යා තොරතුරු පහත පරිදි විය.

	සෞදි අරාබිය	එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය	ඕමාන්	කුවේට්	දෝහා කතාර්	ජෝර්දාන්	එකතුව
ආපසු ශ්‍රී ලංකාවට යැවීම	1,211	190	76	1,464	05	875	3,821
සේවාදායකයන් වෙත යැවීම	11	10	33	472	-	247	773
නියෝජිතයන්ගේ භාරදීම	-	75	51	1,630	30	986	2,772
අදාල අධිකාරියට භාරදීම	126	75	-	1,075	319	218	1,813
ආරක්ෂිත රැදවුම් නිවාසවලට යොමු කිරීම	2,221	12	-	31	533	24	2,821
වෙනත්	44	37	06	17	04	236	344
	<u>3,613</u>	<u>399</u>	<u>166</u>	<u>4,689</u>	<u>891</u>	<u>2,586</u>	<u>12,344</u>

මේ සම්බන්ධව පහත නිරීක්ෂණය කරනු ලැබේ.

- (i) 2012 වර්ෂයේ මැදපෙරදිග ශ්‍රී ලංකා තනාපති කාර්යාලවල වෙත ගැටළුවලට මුහුණ දී පැමිණි මුළු විගමණික ශ්‍රමික සංඛ්‍යාවෙන් සැලකිය යුතු සංඛ්‍යාවක් ආපසු ශ්‍රී ලංකාවට එවීම හා ආරක්ෂිත රැදවුම් නිවාසවලට යොමු කිරීම සිදු කර තිබුණි. ඒ අනුව විගමණික ශ්‍රමිකයන් විදේශගතවූ අරමුණ ඉටුකර නොගෙන ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණ තිබුණි. ඒ අනුව තනාපති කාර්යාල මට්ටමින් හා කම්කරු සුභසාධන අංශ මට්ටමින් මැදිහත් වීම ප්‍රමාණවත්ව සිදු නොවූ අවස්ථා නිරීක්ෂණය විය.
- (ii) විදේශගතවීමෙන් පසු වැටුප් ලබා නොදීම හෝ අඩුවෙන් ලබා දීම හෝ ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීම වැනි ගැටළුවලදී ඔවුන්ට සහන සැලසීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට ඇති එකම ආයතනය එරට පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තනාපති කාර්යාලයේ පිහිටි කම්කරු සුභසාධන අංශය වන බැවින් ඒ මඟින් උපකාරයක් නොලද විට ඔවුන් දැඩි අසරණභාවයට පත්වීම.
- (iii) මතු වී ඇති ගැටළු හේතුවෙන් විගමණික සේවකයන් ශ්‍රී ලංකාවට ආපසු ගෙන්වා ගැනීමේ දී දැරිය යුතු වියදම් ඔවුන් විසින්ම දැරීමට සිදුවන අවස්ථා පවතින බැවින් ඔවුන් තවදුරටත් අසරණභාවයට පත් වීම.
- (iv) විශේෂයෙන් සෞදි අරාබිය වැනි ප්‍රමාණයෙන් විශාල රටකට පිවිසෙන විගමණික ශ්‍රමිකයන් සේවා ස්ථානයේ දී හිරිහැරයට ලක් වීමේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ තනාපති කාර්යාලයට හෝ විදේශ නියෝජිතයන්ට හෝ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරීන්ට හෝ පැමිණිලි කිරීමට නොහැකි තත්ත්වයක් පවතින අවස්ථාවල දී ඔවුන්ගේ ජීවිත දැඩි අවධානමකට ලක් වීම.

3.7.3 ආරක්ෂිත නිවාසවල පවතින පහසුකම්

නොයෙක් ගැටළුකාරී තත්ත්වයන්ට මුහුණදෙන විගමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිසරණක් බලාපොරොත්තුවෙන් කම්කරු සුභ සාධක අංශ වෙත පැමිණෙන අතර, තම ගැටළුව සඳහා විසඳුමක් ලැබෙන තෙක් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල ආශ්‍රිතව පිහිටුවා ඇති ආරක්ෂිත නිවාසවල ඔවුන් රඳවා තැබීම සාමාන්‍ය තත්ත්වයයි. නමුත් මෙසේ රැඳී සිටීමට හැකියාව ඇත්තේ කාන්තාවන් සඳහා පමණක්වන අතර පිරිමි සේවකයන් රාත්‍රී කාලයේදී ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල ආශ්‍රිත විවෘත ස්ථානවල රැඳී සිටීමට සිදුවන බවත්, දැනට පවතින ආරක්ෂිත නිවාසවල කාන්තාවන් සඳහා ද ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩ හා පහසුකම් නොමැති බවත්, රෝගී වූ කාන්තාවන් අනෙක් සාමාන්‍ය කාන්තාවන් සමඟ එක්ව විසීමට සිදුවන බවත් අදාල වාර්තාවන් පරිශීලනයේදී අනාවරණය විය.

එසේම කම්කරු සුභසාධන අංශයේ වැඩි කාලයක් රැඳී සිටීමට ප්‍රධාන වශයෙන් පහත හේතු බලපාන බව නිරීක්ෂණය විය.

- i. විසා අවලංගු කිරීමට සේවා දායකයා සොයා ගැනීමට අපහසු වීම.
- ii. විසා අවලංගු කිරීමට මුදල් නොමැති වීම.
- iii. හිඟ වැටුප් ලබා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය.
- iv. අරමුණු ඉටු නොවී නැවත ලංකාවට ඒමට ඇති අකමැත්ත.

මෙවැනි හේතු මත වර්ෂ දෙකකට ආසන්න කාලයක් ආරක්ෂිත නිවාසවල කාන්තාවන් රැඳී සිටින බවත්, කුඩා දරුවන් සමඟ සිටින කාන්තාවන් ඇති බවත් පර්යේෂණ/ අධ්‍යයනය වාර්තා වලින් ගම්‍ය වූ අතර ඔවුන් පහත ගැටළු සඳහා මුහුණ දෙන බව ද අනාවරණය විය.

- i. ඉඩ පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම.
- ii. වැසිකිලි පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම.
- iii. ආහාර පාන ප්‍රමාණවත් නොවීම.
- iv. මුදල් නැති නිසා අසනීප සඳහා නිසි ප්‍රතිකාර නොලැබීම.
- v. හිඟ වැටුප් ලබා ගැනීමට පොලීසියට යාමට ඉඩ නොලැබීම.
- vi. රක්ෂණ වන්දි ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය ලියකියවිලි නොලැබීම.

මෙසේ ආරක්ෂිත නිවාසවල රැඳී සිටින ශ්‍රමිකයන්ව ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වා ගැනීමට ශ්‍රී ලංකා රජය, තානාපති කාර්යාල හා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මැදිහත් වුවද, ඒ සඳහා දිගු කාල පරාසයක් ගන්නා බවත් ඒ හේතුව නිසා විවිධ ගැටළුවලට මුහුණ දීමෙන් පසු සේවා ස්ථානයෙන් පැන එන විගමණික ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව වැඩිවන බවත් වැඩිදුර අධ්‍යයනයේ දී නිරීක්ෂණය විය.

මෙම ආරක්ෂිත නිවාසවල 100 දෙනෙකුට පමණ සංඛ්‍යාවකට ඉඩකඩ පහසුකම් ප්‍රමාණවත් වුවද 2012 දෙසැම්බර් 31 දිනට ආරක්ෂිත නිවාස කීපයක රැඳී සිටි ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව පහත පරිදි විය.

ආරක්ෂිත නිවාස -----	රැඳී සිටි සංඛ්‍යාව -----
ජෝර්දාන්	243
කුවේට්	346
රියාද්	322

3.7.4 කාර්ය මණ්ඩලය ප්‍රමාණවත් නොවීම

ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල කම්කරු සුභසාධක කටයුතු සඳහා පත්කර ඇති නිලධාරීන් සංඛ්‍යාව ප්‍රමාණවත් නොවන බව පහත කරුණු අනුව නිරීක්ෂණය විය.

ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය	පිහිටි රට	සාමාන්‍යයෙන් වර්ෂයකට පිටත්වන සේවක සංඛ්‍යාව	සිටින කාර්ය මණ්ඩලය
-----	-----	-----	-----
ඩුබායි අබුඩාබි	එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය	40,000	7
			17
රියාද් ජේඩා	සෞදි අරාබිය	70,000	8
			9
ජොර්දාන්	ජොර්දාන්	10,000	8
කුවේට්	කුවේට්	45,000	18
ලෙබනන්	ලෙබනන්	6,000	4
ඕමාන්	ඕමාන්	6,000	6
කටාර්	දෝහා කටාර්	50,000	8

ඉහත පරිදි එක් එක් කම්කරු සුභසාධක කාර්යාල මට්ටමින් ගත්කල දැනට සේවය කරන සංඛ්‍යාවට අමතරව වාර්ෂිකව ද විශාල සේවක සංඛ්‍යාවක් විදේශගතවන අතර ඔවුන් මුහුණ දෙන ප්‍රශ්න ද විවිධ ස්වභාවයෙන් වැඩි වීමක් සිදු වී තිබුණි. ඒ අනුව සේවකයන්ගේ ගැටළු විසඳීමට ප්‍රමාණවත් නිලධාරීන් සංඛ්‍යාවක් නොසිටින බව පහත කරුණු අනුව ද නිරීක්ෂණය විය.

- i. කාන්තා නිලධාරීන් ප්‍රමාණවත් සංඛ්‍යාවක් නොසිටීම.
- ii. භාෂා පරිවර්තකයන්, කම්කරු සුභ සාධක අංශයට අනුයුක්ත කර නොතිබීම නිසා උසාවි කටයුතුවල දී ගැටළු මතු වීම.
- iii. කම්කරු විනිශ්චය උපදේශකයෙක් ලෙස නිලධාරීන් නොසිටීම නිසා උපදේශක කාර්යය හා කම්කරු සුභ සාධක කාර්යය එක් අයකු විසින් ඉටුකිරීම ගැටළුකාරී වීම.
- iv. ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන් බහුතරයක් සේවයේ නියුතු රටක් වන සෞදි අරාබියේ ඔවුන්ගේ ප්‍රශ්න විසඳීම සඳහා සිටින නිලධාරීන් ප්‍රමාණවත් නොවීම.
- v. සෞදි අරාබියේ දමාම් නගරයේ හා ඒ අවට ප්‍රදේශ වල සේවය කරන අයගේ ප්‍රශ්න සාකච්ඡා කිරීම සඳහා ජංගම සේවයක් සති දෙකකට වරක් පැවැත් වීමට හැකි වුව ද නිලධාරීන් ප්‍රමාණවත් නොවීම විශාල ප්‍රශ්නයක් බව ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල නිලධාරීන් විසින් දැනුම් දී තිබීම.

3.7.5 අදාල රටට පැමිණි විගමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ දත්ත නොමැති වීම

ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයෙකු ලබාගැනීමට අයදුම් කිරීම පිණිස අදාල රටවල සේවා දායකයන් හෝ විදේශ රැකියා නියෝජිත කාර්යාල විසින් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල වෙත අදාල ගෙවීම් සිදු කොට අදාල අනුමැතිය ලබාගත යුතුවේ. 2012 දෙසැම්බර් මාසය තුළ පමණක් ලැබූ එවැනි රැකියා ඇණවුම් සංඛ්‍යාව හා ලැබූ මුදල් පිළිබඳ විස්තර පහත දැක්වේ. ඒ අනුව මැදපෙරදිග රටවල් 9ක් විසින් ඇණවුම් 471 ක සංඛ්‍යාවක් ඉදිරිපත් කර ඇති අතර ස්වයං ලියාපදිංචි සංඛ්‍යාව 2993 ක් විය විස්තර පහත පරිදි විය.

ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය	ලැබුණු රැකියා ඇනවුම් සංඛ්‍යාව		ස්වයං ලියාපදිංචි සංඛ්‍යාව		මෙසේ
	සංඛ්‍යාව	මුදල රු.	සංඛ්‍යාව	මුදල රු.	
රියාදේ	103	36,165	-	-	
කටාර්	65	954,013	816	4,126,105	
ඕමාන්	14	238,081	181	1,189,326	
ලෙබනන්	6	78,750	4	25,000	
කුවේට්	76	1,095,791	570	3,835,268	
ජෝර්දාන්	33	479,842	186	841,988	
ජෙඩා	42	603,429	19	125,086	
ඩුබායි	114	1,405,950	1,171	5,533,066	
අබුඩාබි	18	245,981	46	337,610	

ලබාගත් රැකියා ඇනවුම් හරහා එක් එක් රටවල්වලට පැමිණෙන ශ්‍රී ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ විස්තර එම රටට පැමිණි දිනය, පිටවූ දිනය වැනි කරුණු පිළිබඳ වාර්තා එම ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල මගින් ලබාගැනීමට නොහැකි වී තිබුණි. මේ නිසා ඇති වන හදිසි යුධමය ආපදා තත්ත්වයන්හිදී පවා ඔවුන් පිළිබඳ තොරතුරු වාර්තා කිරීමට නොහැකි බව නිරීක්ෂණය විය. නිදසුනක් ලෙස කුවේට් රාජ්‍යයේ ඇති වූ යුධමය වාතාවරණයෙන් පසු ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට ගෙවිය යුතු රු.2,260,225 ක වන්දි මුදල් පිළිබඳ නිවැරදි දත්ත නොමැති වීම නිසා කාර්යාංශයේ තැන්පත් ගිණුමේ රඳවා ගෙන සිටින බව නිරීක්ෂණය විය.

එසේම විගමණික ශ්‍රමිකයන් අතුරුදහන්වීම් වැනි සිදුවීම් වලට අදාල ගැටළු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පැමිණිලි මෙහෙය වීමේ දී ඔවුන් ස්ථාන ගත වී සිටින ප්‍රදේශ පිළිබඳ හෝ සොයා බැලීමක් කිරීමට මේ නිසා නොහැකි වී ඇති බව නිරීක්ෂණය විය.

3.7.6 ආරක්ෂිත පහසුකම්

ආරක්ෂිත නිවාස වලට සහනය පතා දිනකට විගමණික ශ්‍රමිකයන් 10-15 ත් පමණ ප්‍රමාණයක් පැමිණෙන බවත්, එසේ දිනක් තුළ පැමිණෙන සෑම පුද්ගලයෙකුගේම ගැටළු වෙන් වෙන් වශයෙන් විසඳීමට හා අදාල දත්ත යොමු කිරීමට කාලයක් ගතවීම හේතු කොටගෙන එම පුද්ගලයන් ආරක්ෂිත නිවාසවල රැඳී සිටින කාලය අවම කිරීමට අපහසු බවත්, මේ හේතුවෙන් අරාබි භාමීපුතුන් කම්කරු සුභසාධන කාර්යාලවලට කඩාවැදී නිලධාරීන්ට පහර දී ගෘහ සේවිකාවන් රැගෙන යාමට තැත් කරන අවස්ථා පවතින බවත් ආරක්ෂක නිලධාරියෙකු නොමැතිකම බලවත් ප්‍රශ්නයක් බවත් සෞදි අරාබියාවේ සහ ජෝර්දාන් අධ්‍යයනය වාරිකාවලදී එරට පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල නිලධාරීන් දක්වා තිබුණි.

3.7.7 භෞතික පහසුකම්

ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල සම්බන්ධ එක් එක් අධ්‍යයන/ පර්යේෂණ වාර්තාවලින් අනාවරණය වූ පරිදි පහත දැක්වෙන පහසුකම් එකී තානාපති කාර්යාලවල අනුබද්ධ කම්කරු සුභසාධක අංශවලට නොතිබීම හෝ ප්‍රමාණවත් නොවීම හේතුවෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්හට සුභසාධන කටයුතු සැපයීම දුෂ්කර වී ඇති බව අනාවරණය විය.

- (i) සෞඳි අරාබියේ පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවලට අනුබද්ධ කම්කරු සුභ සාධක අංශය සඳහා Fax යන්ත්‍ර.
- (ii) ප්‍රවාහන පහසුකම්.

3.7.8 විගමණික ශ්‍රමික ගැටළු සඳහා මැදිහත් වීම

ඉරාකයේ හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල හිටපු පළමු ලේකම්වරයකු විසින් 2013 ජනවාරි 27 වන ඉරිදා ලංකාදීප පුවත් පත වෙත දක්වන අදහස් අනුව 2013 ජනවාරි 09 දින හිස ගසා මරණ දඬුවමට ලක් වූ දැරියකගේ මරණය සම්බන්ධව ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල මැදිහත් වීම පිළිබඳව ද අදහස් පහත පරිදි විය.

- i. මුල් අවස්ථාවේ දී ඇයට තානාපති කාර්යාලයේ නිලධාරීන්ගේ හා භාෂා පරිවර්තකගේ සේවය හා ආරක්ෂාව නොලැබීම.
- ii. මෙම සහාය මුල් අවස්ථාවේදීම ඇයට ලැබුණේ නම් සිදු වූ සත්‍ය සිද්ධීන් අධිකරණයට වාර්තා කර ඇයට හිමි වූ දඬුවම වෙනස් වීමට ඉඩ තිබූ බව ඔහු විසින් දක්වා තිබීම.
- iii. ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයන්, පොලීසියන් අතර සෘජු සම්බන්ධතාවයක් නොමැති බවත්, කුමන වෝදනාවක් මත හෝ විදේශීය සේවකයෙකු පොලීස් අත් අඩංගුවට ගනු ලැබුවත්, ඒ බව පොලීසිය විසින් නිල වශයෙන් වහාම තානාපති කාර්යාලයට දැන්විය යුතු බවට බැඳීමක් නොමැති බවත්, මේ නිසා තම රටට අයත් විගමණික ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ ගැටළු දැන ගැනීමට ලැබෙන්නේ වෙනත් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගෙන් හෝ පුවත් පත් මගින් බවත් ඔහු පවසා තිබීම.
- iv. එනිසා බරපතල වෝදනාවක් මත ශ්‍රී ලාංකිකයෙකු අත් අඩංගුවට ගත් වහාම අදාළ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයට දැන්විය යුතු බවටත්, තානාපති නිලධාරීන් ඉදිරියේ මිස විගමණික ශ්‍රමිකයාගෙන් ප්‍රකාශ සටහන් කර නොගත යුතු බවටත් රාජ්‍ය මට්ටමින් ගිවිසුමක් / සම්මුතියක් ඇති කරගත යුතු බව ද යෝජනා කර ඇත.
- v. එසේම වරදකට සැකපිට අත් අඩංගුවට ගන්නා විගමණික ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් නිසි නීති ආධාර ක්‍රමයක් තානාපති මට්ටමින් නැති වීම බලවත් අපහසුවක් බවත්, මෙම තත්වය නිසා බොහෝ විට විත්තිකරුවන් වෙනුවෙන් අධිකරණයේ පෙනී සිටිනුයේ ඵල රජයේ වැටුප් ලබන නීතිඥයන් බවත්, ඔවුන්ගෙන් උසස් සේවයක් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට බලාපොරොත්තු විය නොහැකි බවත්, මේ නිසා රජයේ වියදමින් නීති ආධාර සැපයීමට සුදුසු වැඩ පිලිවෙලක් සැකසිය යුතු බවත්, කම්කරු සුභ සාධන නිලධාරියාට අමතරව භාෂා දැනුම ඇති සුදුසු නීති නිලධාරියෙකු ද තානාපති කාර්යාලයට අනුයුක්ත කිරීමත් සුදුසු බව යෝජනා කර ඇත.

ඇගවීම

- i. ආරක්ෂිත නිවාසවල පවතින ඉඩ පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම හේතුවෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන් අපහසුතාවයන්ට පත්ව තිබීම.
- ii. කම්කරු සුභසාධන කාර්යාලවලට සම්බන්ධ සුභසාධන නිලධාරීන් ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසා සේවකයන්ගේ ප්‍රශ්න සඳහා කඩිනම් විසඳුම් ලබාදීමට නොහැකි වී තිබීම.
- iii. ආරක්ෂිත නිවාස තුළ රැදී සිටින කාන්තාවන් සඳහා සුදුසු වැඩසටහන් නොවීමෙන් ඒකාකාරි ස්වභාවයෙන් සිටීම ඔවුන්ගේ මානසික තත්වයට නුසුදුසු වී තිබීම.
- iv. රැකියා සඳහා විදේශගතවන හා නැවත දිවයිනට පෙරලා පැමිණෙන සේවකයන් සම්බන්ධ දත්ත පද්ධතියක් නොතිබීම නිසා ඔවුන් සම්බන්ධ ගැටළුකාරී තත්වවලදී කඩිනම් විසඳුම් ලබා දීමට නොහැකි වී තිබීම.
- v. එක් එක් රටවලට සේවය සඳහා යන ශ්‍රී ලාංකිකයන් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල කම්කරු සුභසාධන අංශ වෙත සම්බන්ධ නොවී සේවා ස්ථාන වෙත යොමු කිරීම නිසා අන්‍යෝන්‍ය දැනුවත් භාවයක් නොමැති වීමෙන් තානාපති නිලධාරීන්ට ඔවුන්ව සම්බන්ධීකරණය කළ නොහැකි වී තිබීම.

නිර්දේශයන්

- i. ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව සමඟ එක්ව විගමණික ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ තොරතුරු ඇතුළත් සමස්ත දත්ත පද්ධතියක් කඩිනමින් ස්ථාපිත කිරීම.
- ii. ආරක්ෂිත නිවාස සඳහා පහසුකම් ප්‍රමාණවත් පරිදි ඇති කිරීම.
- iii. සුභ සාධන නිලධාරීන් සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම හා ඒ මගින් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ගැටළු සඳහා කඩිනම් විසඳුම් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.
- iv. ආකල්පමය වෙනසක් ඇති කිරීම සඳහා මෙම නේවාසික කාන්තාවන් සඳහා දෛනිකව යම් යම් වැඩසටහන් සකස්කර ඔවුන්ගේ කාලය ප්‍රයෝජනවත් දෙයකට යොමු කිරීම.(මැහුම් ගෙතුම්, භාවනා වැඩටහන්, භාෂා වර්ධන වැඩසටහන්)
- v. රැකියා ලාභීන් බහුල වශයෙන් සිටින ස්ථානවල වැඩවූ පවත්වා එම විගමණික ශ්‍රමිකයන් දැනුවත් කිරීම.
- vi. ආරක්ෂිත නිවාසවලට පැමිණෙන විගමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳව තොරතුරු ක්ෂණිකව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලබාගැනීමට හැකිවන ක්‍රමවේද සකස් කිරීම.
- vii. ශ්‍රී ලාංකිකයන් මැද පෙරදිග රැකියා සඳහා යාමේදී හා ආපසු පැමිණීමේදී ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල මට්ටමින් දත්ත පවත්වා ගත යුතු වීම. එමගින් හදිසි යුධමය අවස්ථාවන්හිදී විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට සුභසාධක කටයුතු සැලසීම පහසුවීම.
- viii. කාන්තාවන් ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස එවීම පාලනය කිරීමට ග්‍රාමීය සමාජයේ පවතින කාන්තා සංවිධාන අතරට ගොස් එම සාමාජිකයන් දැනුවත් කරන ලෙස සෞදි අරාබියේ පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති විසින් ද යෝජනා කර ඇත. එසේම ගෘහ සේවිකාවන් එවීම සීමා කොට ඉහළ දීමනා ලබා ගත හැකි අනෙකුත් රැකියා විශාල වශයෙන් ඇති බැවින් ඒවා සඳහා ශ්‍රමිකයන් එවිය යුතු බව අනෙකුත් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල නිලධාරීන් ද යෝජනා කර තිබූ බැවින් එකී යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- ix. ලිංගික අතවරවලට ලක්වන පුද්ගලයන් යොමු කළ දේශීය හා විදේශීය රැකියා නියෝජිතයන් වෙත නැවත නැවත ශ්‍රමිකයන් ලබා ගැනීමට නොහැකි වන සේ විධිමත් වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- x. ජෝර්දානයේ ඇති ඇගළුම් කම්හල් දෙකක් සේවක සුභ සාධනය ඉතා ඉහළින් සලසන ආයතන දෙකක් බවත්, දැනට සිටින ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ට අමතරව තවත් ලාංකිකයන්ට රැකියා අවස්ථා සැපයීමට කැමති බවත්, නුපුහුණු සේවිකාවන් පුහුණු කර මුල සිටම පුහුණු වැටුප ලබා දීමට එකඟ බවත් එරටට 2012 දී අධ්‍යයනය වාරිකාවට සහභාගී වූ නිලධාරීන් විසින් දන්වා තිබුණි. ඒ අනුව ජෝර්දානයේ ගෘහසේවිකාවන් මුහුණ පාන ගැටළුවලට විසඳුම් ලෙස ගෘහසේවිකාවන් නොයවා ඇගලුම් සේවිකාවන් ලෙස එරට රැකියා සඳහා යැවීමට කාන්තාවන් උනන්දු කිරීම.

ආයතනයේ අදහස් දැක්වීම

(නිර්දේශ සඳහා)

"අදාල වාර්තාවේ අඩංගු නිරීක්ෂණ හා නිර්දේශයන් පිළිබඳව මාගේ සෘජු අවධානය යොමු කරන ලදී. නිරීක්ෂණය කරන ලද කාරණා බොහෝමයක් සත්‍ය වන අතර එම අඩුපාඩු මග හරවා ගැනීමට දැනටමත් අවශ්‍ය පියවර ගෙන ඇති බව දන්වා සිටිමි. "

"උදා - සෞදි අරාබි රාජධානියේ සේවය සඳහා විදේශගතවන සංඛ්‍යාව සාමාන්‍යයෙන් වසරකට 70,000 ක් පමණ වන බව ඔබ විසින් නිරීක්ෂණය කර ඇති අතර රියාද් තානාපති කාර්යාලයෙහි සේවය කරනු ලබන්නේ කාර්ය මණ්ඩලය 8 දෙනෙක් බව නිරීක්ෂණය කර ඇත. මෙම කාර්ය මණ්ඩලය විගමණික සේවකයන්ගේ ගැටළු මෙන්ම විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ සංවර්ධනය සඳහා අවශ්‍ය වූ කටයුතු ඉටුකළ යුතුය. "

"මෙම උතුරු සේවක ගණය සඳහා පිළියමක් ලෙස ගරු අමාත්‍යතුමියගේද උපදෙස් පරිදි සෞඳි අරාබි රාජ්‍යයේ දමාම් නගරයේද කාර්යාංශ නිලධාරීන්ගෙන් සමන්විත කොන්සල් කාර්යාලයක් ඇති කිරීමට කටයුතු කරමින් ඇත. "

"මෙම නිර්දේශයන් කාර්යාංශයේ සමස්ත ක්‍රියාදාමය හා එකිනෙක සමඟ පැහැදිලි සම්බන්ධතා නිරූපණය කරයි. එමෙන්ම නිරීක්ෂණයන්හි වලංගුභාවය පිළිබඳව විවාදාත්මක නොවන බැවින් ඉදිරියේදී ඉහළ කළමනාකරණය සමඟ දීර්ඝ වශයෙන් සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුව මෙහි පෙන්වා දී ඇති ගැටළු අවම කර ගැනීමටත් අදාළ නිර්දේශයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් කටයුතු කරන බවත් අදාළ අංශ මඟින් වාර්තා කර ඇති බව දන්වා සිටිමි. "

4. නිගමන

- i. ශ්‍රී ලාංකිකයන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීමේ වර්ධනයන් සමගම ඔවුන්ට ඇතිවන ගැටළු වර්ධනය වී ඇත. මෙම ගැටළු කාර්යක්ෂමව විසඳීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ක්‍රියා කළයුතු සේම, එකී ගැටළු උත්පාදනය වන ප්‍රභවයන් හඳුනාගෙන ඒ සඳහා පිළියම් යෙදීමටද ක්‍රියාකළ යුතු බව නිගමනය කරනු ලැබේ.
- ii. කායික, මානසික යෝග්‍යතාවයක් නොමැති ශ්‍රමිකයන් මෙන්ම කුඩා දරුවන් සිටින මවුවරුන් විදේශ ගත වීමෙන් බොහෝමයක් ශ්‍රමික ගැටළු ඇති වී තිබූ බැවින්, ශ්‍රී ලංකාව සමග මැදපෙරදිග රටවල් එළඹ ඇති අවබෝධතා ගිවිසුම්වල සඳහන් කොන්දේසි ප්‍රකාරව සේවයට සුදුසු ශ්‍රමිකයන් විදේශ ගත කරවීම කෙරේ විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අවධානය තවදුරටත් පුලුල් විය යුතු බව නිගමනය කරනු ලැබේ.
- iii. පවතින පුහුණු පාඨමාලා ක්‍රමවල අඩුපාඩු හේතුවෙන් බොහෝ ශ්‍රමික ගැටළු නිර්මාණය වී තිබූ අතර, ඒවා අවම කිරීම සඳහාත්, විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය ඔස්සේ විදේශ විනිමය උපයා ගැනීම පුලුල් කිරීම සඳහාත්, විවිධ රැකියා ක්ෂේත්‍ර ඉලක්ක කරගත් පුහුණු පාඨමාලා සංවර්ධනය විය යුතු බව නිගමනය කෙරේ.
- iv. ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත සේවා නියුක්තිය සඳහා ශ්‍රී ලාංකිකයන් පිටත්වීම හා සේවා නියුක්තිය නිමකර පෙරලා දිවයිනට පැමිණීම සම්බන්ධයෙන් කිරීම සඳහා දත්ත බැංකුවක් පිහිටුවීම හා පවත්වාගෙන යාමට ක්‍රමවේදයක් සැකසිය යුතු බවත්, ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව හා පුද්ගලයන් ලියාපදිංචි කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුව අතර අන්තර් සම්බන්ධීකරණය වූ දත්ත පද්ධතියක් නොවීමෙන් ව්‍යාජ ලේඛන පිළියෙල කර පුද්ගලයන් විදේශ ගත වීම පාලනය කළ නොහැකි වන බවත් නිගමනය කරනු ලැබේ.
- v. රැකියා නියෝජිත ආයතන ලියාපදිංචිය හා නියාමනය කිරීමේ ක්‍රමවේදයන්හි අඩුපාඩු පැවතීම හේතුවෙන් විදේශගතවීමට පෙර හා සේවයේ යෙදී සිටියදී විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට බොහෝ ගැටළු ඇතිවන හෙයින් රැකියා නියෝජිත ආයතන නියාමනය කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් සංශෝධනය විය යුතු බව නිගමනය කෙරේ.

- vi. මැද පෙරදිග රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල ස්ථාපිත කම්කරු කාර්යාලයන්ගෙන් විගමණික ශ්‍රමිකයන්ට අපේක්ෂිත සේවය නොලැබී තිබුණේ ඒවායේ භෞතික, මානව පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම හේතුවෙන් බැවින් එකී පහසුකම් හා සේවා තවදුරටත් වර්ධනය විය යුතු බව නිගමනය කරනු ලැබේ.

- vii. ප්‍රමාණාත්මක ලෙස ගත්කල මැදපෙරදිග ශ්‍රමිකයන්ගෙන් ශ්‍රී ලංකාවට ලැබෙන විදේශ විනිමය ඉහල අගයක් වුවද සාමාජීය වශයෙන් විශේෂයෙන් කාන්තාවන් ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස විදේශගතවීමෙන් ශ්‍රී ලාංකික සමාජයට ඇතිකරන බලපෑම සාමාන්‍යව වේ. ඒ නිසා ගෘහ සේවිකාවන් විදේශ ගත කිරීමට දක්වන පෙළඹවීමට වඩා පුහුණු පිරිමි ශ්‍රමිකයන් විවිධ රැකියා සඳහා විදේශගත කිරීම කෙරෙහි නැඹුරු වීම සුදුසු බව නිගමනය කරනු ලැබේ.