

විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ ගුණාත්මක වර්ධනය උදෙසා  
ඉටු විය යුතු කාර්යයභාරය ඇගයීම

වෙළඳාමට වෙළඳාමට වෙනුවෙන් තරත්තුවක් කුඩා  
වැරැද්දකිනික නිර්වේර්ණවන වේර්ණය කඩවෙර්ණවන  
මතිවිඩල

## Evaluation on the Role to be played for Ensuring the Qualitative Improvement in the Foreign Employment Sector



©khabarhub.com

©khabarhub.com



විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ  
ගුණාත්මක වර්ධනය උදෙසා ඉටු විය යුතු  
කාර්යයභාරය ඇගයීම



©khabarhub.com

©khabarhub.com



<b>1.</b>	<b>විධායක සාරාංශය .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>හැඳින්වීම.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>පසුබිම.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>විගණනය සඳහා අධිකාරී බලය.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3</b>	<b>විගණනය සඳහා පදනම.....</b>	<b>8</b>
<b>2.4</b>	<b>විගණනයේ අරමුණු.....</b>	<b>8</b>
<b>2.5</b>	<b>විගණන විෂයපථය සහ විෂයපථයේ සීමාවීම් .....</b>	<b>8</b>
<b>2.6</b>	<b>විගණන නිර්ණායක.....</b>	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>විගණන නිරීක්ෂණ සහ නිර්දේශ .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1</b>	<b>ආයතනික පසුබිම හා සුදානම.....</b>	<b>10</b>
<b>3.2</b>	<b>විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමුකිරීම.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3</b>	<b>නිසි ක්‍රමවේදයක් සහ විධිමත් පුහුණුවක් නොමැතිව රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමුකිරීමෙන් පැන නැගී ඇති ගැටලු .....</b>	<b>22</b>
	<b>නිර්දේශ .....</b>	<b>27</b>
	<b>ඇමුණුම 01 .....</b>	<b>30</b>
	<b>ඇමුණුම 02 .....</b>	<b>31</b>
	<b>ඇමුණුම 03.....</b>	<b>32</b>
	<b>ඇමුණුම 04 .....</b>	<b>33</b>



# විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ ගුණාත්මක වර්ධනය උදෙසා ඉටු විය යුතු කාර්යයභාරය ඇගයීම

## 1. විධායක සාරාංශය

විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික ආදායමට සුවිශේෂී දායකත්වයක් ලබාදෙන අතර ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු සංඛ්‍යා ලේඛන අනුව 2018 වර්ෂයේ රු.මිලියන 1,138,124 ක් ඒ තුළින් උපයා තිබුණි. එය වැය කළ හැකි ජාතික ආදායමින් සියයට 7.55 ක් ද, විදේශ විනිමය ඉපයීම් වලින් සියයට 96 ක්ද, වී තිබුණි. එමෙන්ම රටෙහි රැකියා විසුකත්භාවය සියයට 4.41 ක් දක්වා අඩු කිරීමටද දායකවෙමින් විදේශ රැකියා ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික ආර්ථිකය කෙරෙහි විශාල බලපෑමක් ඇති කර තිබේ.

ආර්ථික අවපාත හේතුවෙන් ශ්‍රම ඉල්ලුම සඳහා විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි සිදුවිය හැකි විචලන, දේශපාලන නොසන්සුන්තා සහ ගැටුම්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමය සීමා කිරීම සඳහා වන ප්‍රතිපත්තිමය වෙනස්කම්, ස්වයංක්‍රීයකරණය හා තාක්ෂණික විපර්යාස සහ ශ්‍රම අපනයනය කරන රටවල් අතර පවතින තරඟකාරිත්වය වැනි කරුණු විශේෂයෙන් නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් වූ රැකියා අවස්ථා සඳහා පවතින ඉල්ලුම සීමා වීමට බලපා තිබුණි. එබැවින් නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව යාම අවම කරමින් විවිධ ක්ෂේත්‍රවල වර්ධනය වෙමින් පවතින අර්ධ පුහුණු හා පුහුණු ශ්‍රම වෙළඳපොළ වෙත ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීමට හැකිවන පරිදි නිපුණතා සහිත ශ්‍රම සැපයුම ශක්තිමත් කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලවන පරිදි තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය පුහුණු ක්‍රියාවලීන් වැඩි දියුණු කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගත යුතුය. එමෙන්ම, කාන්තාවන් විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම තුළින් ඇතිවන සමාජ ගැටලු හා සමාජ පිරිවැය, ශ්‍රම සුරාකෑම, ගෙවීම් නොකිරීම හෝ අඩුවෙන් ගෙවීම හා ශාරීරික අපයෝජනය වැනි මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය වීම් වර්තමානය වන විට විදේශ රැකියා තුළින් උද්ගත වී ඇති අහිතකර තත්වයන් වේ.

වර්තමානය වන විටත් මැද පෙරදිග කලාපයේ සේවය සඳහා ගොස් සිටින කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගෙන් විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ පැවැත්ම තීරණය වී තිබීම සහ ඒ තුළින් පැන නැඟී ඇති විවිධ ගැටළු මෙම ක්ෂේත්‍රයේ ගුණාත්මක වර්ධනයට බාධාවක් වී තිබීම පිළිබඳව මෙම විගණනයේදී විශේෂ අවධානය යොමුකරන ලදී. එම තත්වය වෙනස් කිරීම සඳහා ක්ෂේත්‍රයට අදාළ ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරී සැලසුම් ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා මෙම ක්ෂේත්‍රය නියාමනය කරනු ලබන ප්‍රධාන ආයතනය වන විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය සහ ඊට අනුබද්ධිත විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මෙන්ම නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රමිකයින් නිර්මාණය කිරීමේ වගකීම දරන වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය සහ ඊට අනුබද්ධිත වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වලින් විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රවර්ධනය වෙනුවෙන් ඉටුකරනු ලබන කාර්යයභාරය ඇගයීම මෙම විගණනය සඳහා පදනම විය. විදේශීය රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ වර්තමාන

ප්‍රවනතා විග්‍රහ කිරීම, එම ක්ෂේත්‍රයේ ගුණාත්මක වර්ධනයක් ඇතිකර ගැනීම සඳහා සලකා බැලිය යුතු සාධක හඳුනා ගැනීම සහ ක්ෂේත්‍රය හා සම්බන්ධ විවිධ ආයතන වල කාර්යභාරය විග්‍රහ කිරීම යන විෂය පථය තුළ මෙම විගණනය සිදුකරන ලදී.

විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය වර්තමානයේ දේශීය ආර්ථිකයට ශක්තියක් වුවද, තරුණ ශමය රටතුළ රඳවාගෙන දේශීය ආර්ථිකය ශක්තිමත් කිරීමට හැකි දිගුකාලීන වැඩපිළිවෙළක් රටතුළ නිර්මාණය විය යුතුය. එහිදී ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත කිහිපයක විශේෂයෙන් ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ පවතින ශ්‍රම හිඟය හේතු කොට ගෙන ඉන්දියාව, මාල දිවයින, චීනය වැනි රටවලින් රැකියා සඳහා ගෙන්වා ගත් විදේශිකයන්ගෙන් ශ්‍රී ලාංකික සමාජයට, සංස්කෘතියට වන බලපෑම මෙන්ම දිගුකාලීනව ඇතිවිය හැකි ගැටලු පිළිබඳවද සලකා බැලිය යුතුය.



## 2. හැඳින්වීම

### 2.1 පසුබිම

ශ්‍රී විගමනය ජාත්‍යන්තර වශයෙන් සාකච්ඡාවට බඳුන් වන වැදගත් මාතෘකාවක් බවට පත්ව ඇති අතර වර්තමානය වන විට ශ්‍රී ලංකාව වැනි උණ සංවර්ධිත රටවල සේවා නියුක්තිභාවයට විසඳුමක් ලෙස මැදපෙරදිග කලාපයේ රටවලට සහ කොරියාව, චීනය, මැලේසියාව වැනි සිග්‍රයෙන් සංවර්ධනය වන රටවලට මෙන්ම ජපානය, ඇමරිකාව, ඉතාලිය වැනි සංවර්ධිත රටවලට ශ්රම සංක්‍රමණය විශාල ලෙස සිදුවෙමින් පවතී. විවෘත ආර්ථික ක්‍රමයෙහි ආරම්භයත් සමඟ ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්වීමේ කැපී පෙනෙන වර්ධනයක් පෙන්වුම් කර තිබුණ අතර වර්තමානය වන විට එමඟින් ජාතික ආදායමට වන දායකත්වය සහ ඒ තුළින් පැන නගින විවිධ සමාජීය ප්‍රශ්න සලකා බැලීමේදී ක්ෂේත්‍රයේ ගුණාත්මක වර්ධනය කෙරෙහි ප්‍රමුඛ අවධානයක් යොමුවිය යුතුව ඇත.

#### 2.1.1 විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය

විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය තුළින් ජාතික ආර්ථිකයට සහ ශ්‍රී ලාංකික ජන සමාජයට වන බලපෑම සැලකිල්ලට ගෙන එතෙක් වෙනත් අමාත්‍යාංශ වල විෂය පථයන්ට අයත්ව තිබූ මෙම විෂයය සඳහා, 2015 සැප්තැම්බර් 21 දිනැති අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රය මගින් පහත සඳහන් අරමුණු මත වෙනම අමාත්‍යාංශයක් ආරම්භ කරන ලදී.

- (අ) විදේශ රැකියා විෂයට සහ ඒ යටතේ පවතින ආයතනයන්හි විෂයන්ට අදාල ප්‍රතිපත්ති, වැඩසටහන් සහ ව්‍යාපෘති සම්පාදනය කිරීම, පසු විපරම් කිරීම හා ඇහැයීම.
- (ආ) සංක්‍රමණික සේවා නියුක්තිකයන්ගේ වෘත්තීයමය ගැටලුවලට පිළියම් ලබාදීම සහ සුභසාධනය ඉහල නැංවීම.
- (ඇ) විදේශගත ශ්‍රමිකයන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම සඳහා නව නීති හඳුන්වා දීම.
- (ඈ) රැකියා නියෝජිතයන්ගේ නියාමනය සහ අධීක්ෂණය කිරීම.
- (ඉ) අමාත්‍යාංශය යටතේ ඇති ආයතනයන්ට පැවරී ඇති අනෙකුත් සියලුම විෂයන්ට අදාල කටයුතු
- (ඊ) අමාත්‍යාංශය යටතේ ඇති ආයතනයන් අධීක්ෂණය කිරීම.

#### 2.1.2 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

වර්තමානය වන විට නිපුණතා සංවර්ධන රැකිරීම් සහ කම්කරු සබඳතා අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන 1985 අංක 21 දරන පනත මගින් ස්ථාපිත කර ඇති ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය රටෙහි සමස්ථ ශ්‍රී විගමනය මෙහෙය වීමේ ප්‍රමුඛතම කාර්යයභාර්ය ඉටු කරනු ලබන රාජ්‍ය ආයතනය වේ.

දේශීය ආර්ථිකයට දායක වෙමින් හා සියළුම පාර්ශවකරුවන්ගේ යහපත සුරක්ෂිත කරමින්, ජනතාවට තම කුසලතාවයන්ගෙන් එතෙර රැකියා වෙළඳපොළෙහි යහපත් ප්‍රතිලාභ ලැබිය හැකි කාර්යක්ෂම හා සමානත්වයෙන් යුතු මාර්ගයක් බිහි කිරීමේ පරමාර්ථයෙන් ආරම්භ කර තිබුණු මෙම ආයතනය ශ්‍රී ලංකාවේ පුරවැසියන් වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියා අවස්ථා පුළුල් කිරීම හා ඒවා ප්‍රවර්ධනය

කිරීම, විදේශ රැකියා කර්මාන්තය නියාමනය කිරීම හා ඊට අවශ්‍ය සහය ලබා දීම, ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රටවල සේවයේ නියුතු ශ්‍රී ලාංකිකයින් සහ රට තුළ වාසය කරන ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ගේ සුභසාධනය හා ආරක්ෂාව සහතික කිරීමේ විධිවිධාන අනුගමනය කිරීම යන අරමුණ මත ක්‍රියාත්මක වේ.

ඉහත අරමුණ ඉටුකර ගැනීම සඳහා කාර්යාංශය විසින් විදේශ දූත මණ්ඩල 16 ක කම්කරු සුභසාධන අංශ පිහිටුවා ඇති අතර විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව ගොස් විවිධ ගැටලු වලට මුහුණ දුන් විගමනිකයන් තාවකාලිකව රඳවා ගැනීම සඳහා රැඳවුම් නිවාස 12 ක් මෙම සුභසාධන අංශ යටතේ පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. විදේශ දූත මණ්ඩල වලට අනුයුක්ත කර ඇති නිලධාරීන් 138 කට වැටුප් දීමනා සහ අනෙකුත් පහසුකම් වෙනුවෙන් එකතුව රු.663,811,831 ක් සහ අනෙකුත් කටයුතු වෙනුවෙන් රු.80,548,237 ක් වශයෙන් එකතුව රු.744,360,068 ක් 2018 වර්ෂය තුළ කාර්යාංශය විසින් වැය කර තිබුණි. ඊට අමතරව විගමනික ශ්‍රමිකයන් හුරු කිරීමේ සහ පුහුණු කිරීමේ කටයුතු වෙනුවෙන් දිවයින පුරා පුහුණු මධ්‍යස්ථාන 10 ක් පවත්වා ගෙන ගොස් තිබුණි. එතෙර රැකියාවන්හි නියුතු වූවන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ට අවශ්‍ය සේවය තව දුරටත් පුළුල් කිරීම සඳහා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය යටතේ සංවර්ධන නිලධාරීන් 919 ක් බඳවාගෙන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල 331 කට අනුයුක්ත කර තිබුණි. එමෙන්ම විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ප්‍රාදේශීය කාර්යාල 06 ක් මගින් මෙම සේවාව තව දුරටත් ව්‍යාප්ත කර තිබුණි.

**2.1.3 ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ඒජන්සි පුද්ගලික සමාගම**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පූර්ණ හිමිකාරිත්වය මත 2007 අංක 07 දරන සමාගම් පනත යටතේ, ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ඒජන්සි පුද්ගලික සමාගම ස්ථාපිත කර තිබුණු අතර එහි සාංගමික ව්‍යවස්ථාවලියට අනුව, සියලු අංශ සඳහා ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් සැපයීම හා නියෝජිතයකු, උපදේශකයකු ලෙස කටයුතු කිරීම, දැනුවත් කිරීම සහ පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීම, රැකියා ඉල්ලුම තෘප්තිමත් කිරීම වැනි පුළුල් ක්ෂේත්‍රයක, පෞද්ගලික රැකියා නියෝජිත ආයතන හා තරඟකාරීව කටයුතු කර ලාභ ඉපයීමේ හැකියාව මෙම සමාගමට ඇත. එමෙන්ම එවැනි කටයුතු සඳහා රජයේ අනුග්‍රහය ලත් එකම ආයතනය මෙම සමාගම වේ. එසේ වුවද, 2018 වර්ෂයේ රැකියා සඳහා විගමණය වූ මුළු ශ්‍රමික සංඛ්‍යාව වූ 211459 දෙනෙකුගෙන් 662 ක් පමණක් එම සමාගම මගින් විදේශගත වී තිබුණි.

2018 වර්ෂය තුළ සමාගමෙහි සෘජු මැදිහත් වීම මත ලබා ගත් රැකියා ඇණවුම් ගණන 08 ක් වූ අතර එහි රැකියා අවස්ථා 835 ක් පැවතුනි. එහෙත් ඉන් 75 දෙනෙකු පමණක් රැකියා සඳහා යොමුකර තිබුණි. 2013 වර්ෂයේ සිට 2018 වර්ෂය දක්වා ඒජන්සිය විසින් විගමණය කළ ශ්‍රමිකයන් රැකියා සඳහා යොමු කරන ලද රටවල් ගණන ක්‍රම ක්‍රමයෙන් අඩු වී රටවල් 05 ට සීමා වී තිබුණි.

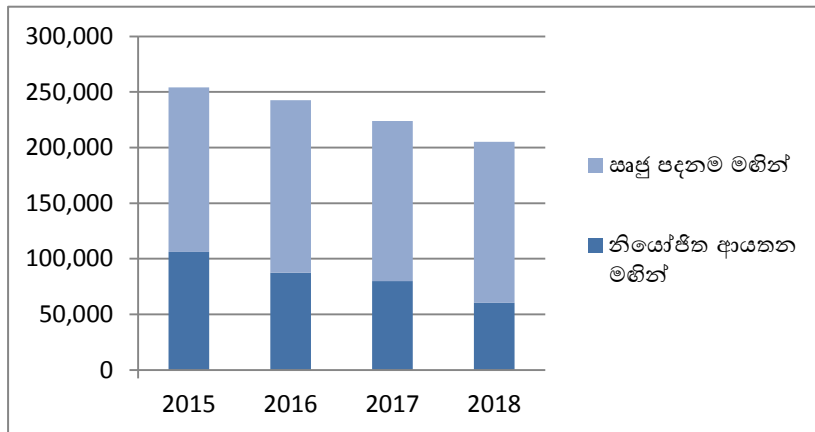
**2.1.4 විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ වර්තමාන ප්‍රවණතා**

මෙම ක්ෂේත්‍රයේ වර්තමාන තත්වය පිළිබඳ විගණන නිරීක්ෂණ කිහිපයක් පහත සඳහන් වේ.

(අ) ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තාවට අනුව 2018 වර්ෂයේ රටෙහි ශ්‍රම බලකාය 8,388,000 ක් වූ අතර ඉන් 373,000 ක් එනම් සියයට 4.41 ක් සේවා විසුකත් වී තිබුණි. අ.පො.ස (උ.පෙළ) සහ ඊට ඉහළ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ඇති අයගේ සේවා විසුකත්වී සියයට 9.1 ක් විය. ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි පවතින රැකියා අවස්ථා සහ නිපුණතාවය අතර ඇති නොගැලපීම් මත උභය සේවා නියුක්තියක්ද රට තුළ නිර්මාණය වී තිබුණි. මෙම තත්වයට විසඳුමක් ලෙස ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයින් විදේශ රැකියා සඳහා යොමු වීමේ ප්‍රවණතාවයක් දකින්නට ලැබුණි.

(ආ) නියැදි පරීක්ෂාවට භාජනය වූ පසුගිය වර්ෂ 04 ක කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචිය ලබා විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව ගොස් ඇති ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාව 925,433 ක් වී තිබුණි. 2015 වර්ෂයේ 254,060 ක් වූ එම ප්‍රමාණය පසුගිය වර්ෂ කිහිපය තුළ ක්‍රමානුකූලව අඩුවී 2018 වර්ෂය වන විට 205,118 ක් බවට පත් වී තිබුණි. එමෙන්ම විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් රැකියා සඳහා පිටත්වීම ක්‍රමානුකූලව අඩුවන තත්වයක්ද නිරීක්ෂණය විය.

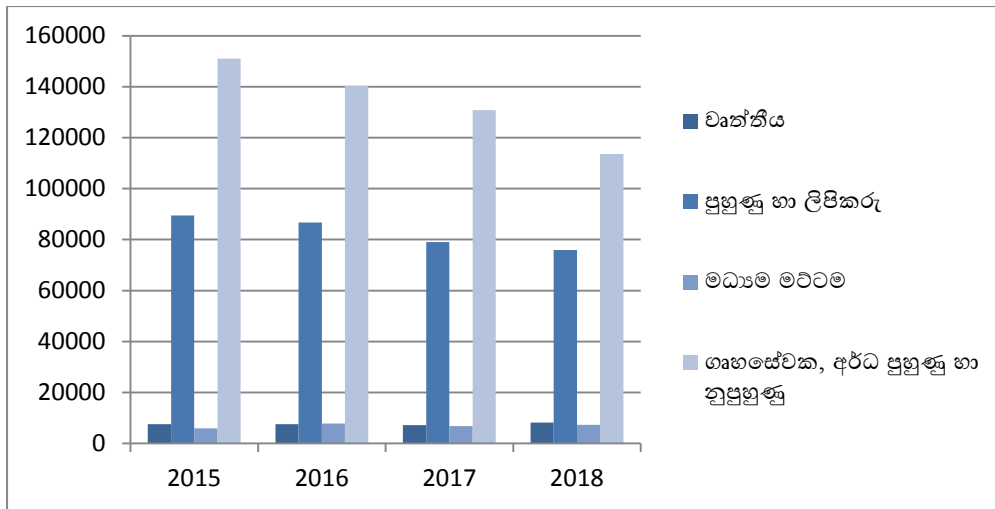
**රැකියා සඳහා සමස්ත විදේශගතවීම් 2015 සිට 2018**



මූලාශ්‍රය - ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

(ඇ) පසුගිය වර්ෂ 04 තුළ 925,433 ක් වූ සමස්ත විදේශගතවීම් වලින් සියයට 58 ක ප්‍රතිශතය ගෘහ සේවක, අර්ධ පුහුණු හා නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් වී තිබුණි. එමෙන්ම වෘත්තීයමය සහ පුහුණුවලත් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම සාපේක්ෂව සියයට 39 ක තරම් අඩු අගයක් ගෙන තිබුණි. මෙම තත්වය විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය තුළින් වඩාත් වාසිදායක තත්වයක් රටට අත්කර ගැනීමට බාධාවක් වී තිබුණි.

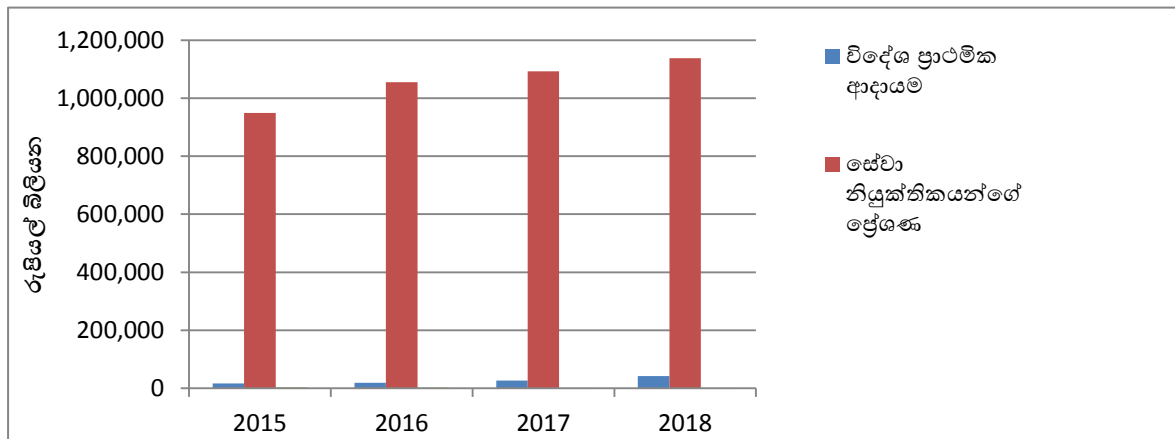
**සේවා වර්ගීකරණය අනුව විදේශගත වීම්**



මූලාශ්‍රය - ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

(ඇ) 2015 වර්ෂයේ රුපියල් බිලියන 949 ක් වූ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ ප්‍රේෂණ පසුගිය වර්ෂ කිහිපය තුළ ක්‍රමානුකූලව වර්ධනය වී 2018 වර්ෂය වන විට රුපියල් බිලියන 1,138 ක් වී තිබුණි. එය රුපියල් බිලියන 1,182 ක් වූ මුළු විදේශ විනිමය ඉපයීම් වලින් සියයට 96.29 ක පමණ ප්‍රතිශතයකි.

**විදේශ විනිමය ඉපයීම්**



මූලාශ්‍රය : ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තාව 2018

## 2.2 විගණනය සඳහා අධිකාරී බලය

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(1) ව්‍යවස්ථාවේ ඇතුළත් විධිවිධාන සහ 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 03 වගන්තිය යටතේ වූ විධිවිධාන ප්‍රකාරව මාගේ විධානය යටතේ කාර්යසාධන විගණනය සිදු කරන ලදී.

## 2.3 විගණනය සඳහා පදනම

විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික ආදායමට දක්වන සුවිශේෂී දායකත්වය සැලකිල්ලට ගැනීමේදී විදේශගත ශ්‍රමිකයින්ගේ ආරක්ෂාව සහ සුභසාධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් වැඩපිළිවෙළක් ක්‍රියාත්මක වන්නේද යන ගැටලුව පැන නැගුණු අතර වඩාත් වාසිදායක රැකියා අවස්ථාවන් උදාකර ගැනීම සඳහා අදාළ වගකිව යුතු ආයතන විසින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග ප්‍රමාණවත්ද යන්න පරීක්ෂා කිරීම මෙම ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රවර්ධනය වෙනුවෙන් වැදගත් විය හැකි බව නිරීක්ෂණය වීම.

## 2.4 විගණනයේ අරමුණු

- i. වඩාත් වාසිදායක විදේශ රැකියා අවස්ථා සඳහා නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රමිකයන් යොමු කිරීම තුළින් විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රමාණාත්මක සහ ගුණාත්මක වර්ධනයක් ඇති කර ගැනීම සඳහා ක්ෂේත්‍රයට සම්බන්ධ ආයතනවල කාර්යභාරය ඇගයීම.
- ii. විදේශීය රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ වර්තමාන ප්‍රවණතා විග්‍රහ කිරීම.
- iii. නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් විදේශ රැකියා සඳහා යොමුකිරීමෙන් වන ආර්ථික හා සාමාජීය ප්‍රශ්න විග්‍රහ කිරීම
- iv. විදේශ ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි වෘත්තීය නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රමිකයන් බිහිකිරීම සඳහා වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රය තුළ පවතින සුදානම ඇගයීම

## 2.5 විගණන විෂයපථය සහ විෂයපථයේ සීමාවීම්

(අ) විගණනය සඳහා ලබා ගත හැකි සීමිත කාලය සහ මානව සම්පත් පදනම් කරගෙන මෙම කාර්යසාධන විගණනය නියැදි පදනමින් සිදු කරන ලදී. විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් ක්ෂේත්‍රයට සම්බන්ධ දේශීය හා විදේශීය රාජ්‍ය සහ රාජ්‍ය නොවන ආයතන හා සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධ වී ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රවර්ධනය වෙනුවෙන් සිදුකරන ලද කාර්යභාරය ඇගයීම සඳහා අදාළ රැස්වීම් වාර්තා, විදේශ රාජ්‍යයන් අතර ඇති කරගත් ගිවිසුම්, ශ්‍රම විගමණයට අදාළ ජාතික හා ජාත්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම ආදිය පරීක්ෂා කරන ලදී. විදේශ රැකියා ඉල්ලුමට සරිලන

පරිදි, වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ නියැලෙන ආයතන වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා සැලසුම්කර පවත්වාගෙන ගොස් තිබේද යන්න පරීක්ෂා කිරීම සඳහා තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව, ශ්‍රී ලංකා වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය, කාර්මික අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තුව ඇතුළු වෘත්තීය පුහුණු ආයතන 06 ක තොරතුරු විශ්ලේෂණය කරන ලදී.

එමෙන්ම කුසලතාවයෙන් පිරිපුන් ශ්‍රමිකයන් විදේශ රැකියා සඳහා යොමු කිරීම වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ක්‍රියාත්මක කල හා ක්‍රියාත්මක කිරීමට සැලසුම් කල වැඩසටහන් පිළිබඳ පරීක්ෂාවට ලක් කරන ලදී. ක්ෂේත්‍රයට අදාල නව ප්‍රවණතා පිළිබඳ අධ්‍යයනය සඳහා ඊට අදාල පර්යේෂණ වාර්තා, විවිධ විද්වතුන් විසින් මුද්‍රිත මාධ්‍යවල පලකරන ලද වාර්තා පරිශීලනය කරන ලදී.

(ආ) ක්ෂේත්‍රයට අදාල යාවත්කාලීන වූ මධ්‍යගත තොරතුරු පද්ධතියක් සහ රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වලින් වාර්ෂිකව වෘත්තීය පුහුණුව ලබා ග්‍රම බලකායට එකතුවන ප්‍රමාණය පිළිබඳ මධ්‍යගත තොරතුරු පද්ධතියක් නොමැතිවීම, කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි නොවී වෙනත් අවිධිමත් ක්‍රම මගින් විදේශ රැකියා සඳහා යොමුවන ප්‍රමාණය, විගණනයට අවශ්‍ය ආකාරයට සේවා වර්ගීකරණය පිළිබඳ තොරතුරු යනාදිය පිළිබඳ නිවැරදි සහ යාවත්කාලීන තොරතුරු නොමැතිවීම මෙන්ම රැකියා සඳහා ගොස් නැවත පැමිණි ශ්‍රමිකයින්ගේ වර්තමාන ජීවන තත්වය පිළිබඳව ක්ෂේත්‍රයට ගොස් පරීක්ෂා කිරීමට පවතින කාලය ප්‍රමාණවත් නොවීම වැනි විෂය පථය සීමාවීම් වලට යටත්ව මෙම විගණනය සිදු කරන ලදී.

## 2.6 විගණන නිර්ණායක

- (අ) 1985 අංක 21 දරන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනතේ 15(ව) වගන්තිය
- (ආ) ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය
- (ඇ) ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තියට අදාල ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
- (ඈ) ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය යටතේ වන ප්‍රධාන සැලැස්ම හා ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
- (ඉ) විගමණ පාලන දර්ශකයන්
- (ඊ) ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) සහතික ලබාදීමේ ක්ෂේත්‍ර විග්‍රහයක්

**2.7 සම්බන්ධිත ආයතන**

මෙම ක්ෂේත්‍රයේ නියාමනය සහ මෙහෙයවීමේ සෘජු වගකීම දරන විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සහ විදේශ රැකියා ඒජන්සි සමාගම හැරුණු විට පහත සඳහන් ආයතන විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය හා සම්බන්ධ කටයුතුවල නිරතවන අතර එම ආයතනවලට මෙම ක්ෂේත්‍රයේ අභිවර්ධය වෙනුවෙන් සැලකිය යුතු කාර්යභාරයක් ඉටුකිරීමේ හැකියාව පවතී.

ආයතනය	ඉටුකළහැකි කාර්යභාරය
(අ) විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය	විදේශ කටයුතු සම්බන්ධ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති මෙහෙයවීම
(ආ) විදේශ දූත මණ්ඩල	රටට වඩාත් වාසිදායක රැකියා අවස්ථා උදාකර ගැනීම
(ඇ) වෘත්තීය පුහුණු සහ නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ හා ඒ යටතේ වන වෘත්තීය පුහුණු ආයතන	විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ අවශ්‍යතාවයට සරිලන පරිදි ශ්‍රමිකයන් පුහුණු කිරීම
(ඈ) තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) සහතික ලබා දීම
(ඉ) මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව	විදේශ රැකියා වෙළඳපොල හැසිරීම පිළිබඳව පර්යේෂණ සිදුකර නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම
(ඊ) අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය	වෘත්තීය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රවර්ධනය සඳහා වූ මූලික කාර්යභාරය පාසල තුළින් ඉටුවන පරිදි විෂයමාලා සකස් කිරීම.

**3. විගණන නිරීක්ෂණ සහ නිර්දේශ**

**3.1 ආයතනික පසුබිම හා සුදානම**

**3.1.1 ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරී සැලසුම්**

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය, ශ්‍රී ලංකාවේ විගණන ශ්‍රමිකයින් සිය රටට පැමිණීම සහ සමාජයට ඒකාබද්ධ කිරීම පිළිබඳ අනු ප්‍රතිපත්තිය හා ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් ජාතික වශයෙන් බලපැවැත්වෙන ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තීන් වේ. තිරසර

සංවර්ධන ඉලක්ක 8.8 යටතේ “කම්කරු අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කර ගැනීම, විශේෂයෙන් ම සංක්‍රමණික කාන්තාවන් ඇතුළු සංක්‍රමණිකයන් සහ අවදානම් සහගත රැකියාවල නිරත වූවන් ඇතුළත් ව වැඩ කරන සියලු දෙනා සඳහා ආරක්ෂාකාරී සහ ප්‍රවේසම් සහගත සේවා ස්ථාන පරිසරයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම” පිළිබඳ අවධානය යොමුකර ඇත.

තවද, ජාතික මානව හිමිකම් ප්‍රතිපත්තිය, ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය වැනි ප්‍රතිපත්තින් ද විද්‍යා, තාක්ෂණ, පර්යේෂණ, නිපුණතා සංවර්ධන හා වෘත්තීය පුහුණු සහ උඩරට සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය, කම්කරු වෘත්තීය සබඳතා සහ සබරගමුව සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය, තෘතීයික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව (TVEC) යනාදී විවිධ වූ අමාත්‍යාංශ සහ රාජ්‍ය ආයතන විසින් ඒ ඒ අමාත්‍යාංශයේ විෂය පථයට අදාළ ව ජාතික ප්‍රතිපත්තින් / ව්‍යවස්ථාවන් සකස් කිරීමේ දී ඒ තුළ ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන්ද විශේෂයෙන් විදේශ රැකියා වෙළඳපොළට පුහුණු විගමණික ශ්‍රමිකයන් යොමු කිරීමේ වැදගත්කම පිළිබඳව අවධානය යොමුකර තිබුණි. එහෙත් එම සැලසුම් සහ නිර්දේශයන් ලේඛන වලට පමණක් සීමා වී ඇති බව විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය. උදාහරණ කිහිපයක් පහත දක්වා ඇත.

**(අ) ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය**

මෙම ප්‍රතිපත්තියෙහි ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් නිර්දේශ ඉදිරිපත් කර තිබුණි.

- i. නිපුණතාවයෙන් අඩු ශ්‍රමිකයින්ගේ ධාරිතා වර්ධනය කිරීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහ ශ්රී ලංකාවේ වෘත්තීය පුහුණු සපයන ආයතනවල සමස්ථ පුහුණු සැලැසුම්වල ඉලක්කය විය යුතුය.
- ii. විගමනයට පෙර හුරුකිරීම සහ පුහුණු කිරීම, විගමනික ශ්‍රමිකයන්ගේ පවුල්වල අයද සහභාගිවන විගමනය වන රටවලට විශේෂිත සහ නිපුණතාවය, භාෂා ප්‍රවීණතාවය, සංස්කෘතික අවබෝධය, අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය, වරප්‍රසාද, රාජකාරිය, පැමිණිලි ආදිය පිළිබඳ ක්‍රමවේද ඇතුළත් වැඩසටහනක් විය යුතුය.
- iii. රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික අංශයේ සහභාගිත්වය ඇතිව, විගමනික සහ විගමනය වීමට අදහස් කරන ශ්‍රමිකයන්ගේ නිපුණතා ඉහළ නැංවීමෙන්, නිපුණතාවයෙන් යුත් ශ්‍රමිකයින් විදේශ රැකියා සඳහා යොමුකිරීමට උපකාරයක් විය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ස්ථාපිත කළ ආයතනයක් නොවන බැවින් රටතුළ පවතින රාජ්‍ය සහ රාජ්‍ය නොවන වෘත්තීය පුහුණු ආයතන සම්බන්ධකරමින් ඉහත ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වැඩපිළිවෙළ සකස්කර ගතයුතුව තිබුණි. එහෙත් එවැනි වැඩපිළිවෙළක් මේ වන විටත් ක්‍රියාත්මක වී නොතිබුණි. කොරියාව සහ ජපානය වෙත සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් එම රටවල සෘජු මැදිහත්වීම මත විගමණයට පෙර පුහුණු කිරීමේ හා හුරුකිරීමේ කටයුත්ත ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් සිදුකරමින් පැවතුනද, දැනට අර්බුධකාරී තත්ත්වයක පවතින මැදපෙරදිග ප්‍රදේශයේ රැකියා සඳහා යොමුවන ශ්‍රමිකයින්



සඳහා විධිමත් පුහුණුවක් ලබාදීමට කාර්යාංශය දැනට ක්‍රියාත්මක කරන කෙටි කාලීන පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් නොහැකි වී ඇත.

**(ආ) තිරසර සංවර්ධන ඉලක්ක**

තිරසර සංවර්ධන ඉලක්ක 8.8 අනුව “කම්කරු අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කර ගැනීම, විශේෂයෙන් ම සංක්‍රමණික කාන්තාවන් ඇතුළු සංක්‍රමණිකයන් සහ අවදානම් සහගත රැකියාවල නිරත වූවන් ඇතුළත්ව වැඩ කරන සියලු දෙනා සඳහා ආරක්ෂාකාරී සහ ප්‍රවේසම් සහගත සේවා ස්ථාන පරිසරයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම” කළ යුතුව ඇත. ඒ අනුව විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශයේ සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සැලසුම් වල ඉලක්ක මෙම තිරසර සංවර්ධන ඉලක්ක හා සමගාමී විය යුතුයි. එහිදී විදේශ රැකියා සඳහා යොමුකිරීමේ වෙනසක් එනම් නුපුහුණු, අර්ධ පුහුණු සහ ගෘහසේවිකා යන සේවා වර්ගීකරණ යටතේ විදේශ රැකියා සඳහා යොමුවන ප්‍රමාණය ක්‍රමානුකූලව අඩුකර නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රමිකයින් වඩාත් වාසිදායක රැකියා අවස්ථා සඳහා යොමුකිරීමට සැලසුම් සකස්විය යුතුයි. එහෙත් කාර්යාංශය විසින් සකසා තිබූ තිරසර සංවර්ධන ඉලක්ක ලභාකර ගැනීමේ ක්‍රියාකාරී සැලැස්මෙහි ප්‍රධාන කාර්යයක් හෝ උපකාර්යයන් කුසලතා පරිපූර්ණ ශ්‍රමිකයින් විදේශ රැකියා සඳහා යොමුකිරීමට ඉලක්ක කර නොතිබුණි. එමෙන්ම ඉහත කී තිරසර සංවර්ධන ඉලක්ක ස්ථාපිත කර වර්ෂ 02 ක් ඉක්ම ගොස් තිබුණද එම ඉලක්කයන්ට ළඟාවීමට හැකි වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මකවී නොමැති බව මෙම වාර්තාවේ 1.2.4(ඇ) සහ 3 පරිච්ඡේදයේ දක්වා ඇති කරුණු අනුව නිරීක්ෂණය විය.

**(ඈ) ශ්‍රී ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයින් නැවත පැමිණීම සහ සමාජගත කිරීමේ, අනු ප්‍රතිපත්තිය සහ ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම (Sub policy and national action plan on return and reintegration of migrant workers of Sri Lanka)**

“ඉහල නිපුණත්වයක් තුළින්, ශ්‍රී ලාංකික විගමණික ශ්‍රමිකයින් තත්වයෙන් උසස් සහ වැඩි වැටුප් හිමි රැකියා සඳහා අවතීර්ණ විය යුතුය” යනුවෙන් මෙම ප්‍රතිපත්තියේ සඳහන්ව තිබුණි.

**(ඈ) ජාතික මානව හිමිකම් ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම**

විගමනික ශ්‍රමිකයන්ගේ නිපුණතාවයන් ඉහල නැංවිය යුතු බව මෙම සැලැස්මෙහි සඳහන්ව ඇත.

**(ඉ) ජාතික මානව සම්පත් සහ රැකියා සැලැස්ම (Resources & Employment policy)**

නිපුණතාවයෙන් යුතු සහ ආරක්ෂිත විගමනය සහතික විය යුතු බව (skilled & safe migration ensured) සහ ගෝලීයව රැකියාගත කළ හැකි තරුණ ශ්‍රමබලකායක් පැවතිය යුතු බව මෙම සැලැස්මෙහි සඳහන් කර තිබුණි.

ඉහත කී සියලුම ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරී සැලසුම්වල නිර්දේශයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකි වැඩ පිළිවෙලක් අදාල විෂයභාර අමාත්‍යාංශයේ සෘජු මැදිහත්වීම මත ක්‍රියාත්මක විය යුතු වූවත්

එවැනිවිට සිදු නොවීම මත ඉදිරි ජේදවල විස්තර කර ඇති පරිදි මෙම ක්ෂේත්‍රය අර්බුදකාරී තත්වයකට පත් වෙමින් පවතින බව නිරීක්ෂණය විය.

### 3.1.2 ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් වූ ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරී සැලසුම්වල නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් වූ ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරී සැලසුම්වල ඇතුළත් නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අදාළ සියලු ආයතන සම්බන්ධවන විධිමත් යාන්ත්‍රණයක් මේ වන විටත් සකස් වී නොතිබුණු බව නිරීක්ෂණය විය. උදාහරණ කිහිපයක් පහත සඳහන් වේ.

(අ) ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් ජාතික වශයෙන් බලපැවැත්වෙන ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තිය වන “ජාතික විගමණික ශ්‍රමික සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්තිය” (NLMP) අනුව ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය සමාලෝචනය කිරීම, දෝෂ සහ අවදානම් හඳුනා ගැනීම, ශ්‍රමික වෙළඳපොළ වෙනස්කම් පිළිබඳ පසු විපරම් කිරීම, සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධයෙන් සියළු අංශයන්ගෙන් උපදේශන ලබා දීම යන කාර්යයන් සඳහා මෙම ප්‍රතිපත්තියෙහි සඳහන් නිර්දේශ අනුව ආරම්භ කරන ලද උපදේශන කමිටුව විසින් රැස්වීම් පැවැත්විය යුතු වුවත් 2018 වර්ෂයේදී කිසිදු රැස්වීමක් පවත්වා නොතිබූ අතර 2017 වර්ෂයේ එක් රැස්වීමක් හා 2019 වර්ෂයේදී එක් රැස්වීමක් පමණක් පවත්වා තිබුණි. එසේම එම රැස්වීම් වලදී ගන්නා ලද තීරණ හා එම තීරණ ක්‍රියාත්මක වීමෙන් විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රගමණය වෙනුවෙන් වූ දායකත්වය ඇගයීමට අවශ්‍යය තොරතුරු වාර්තා වී නොතිබුණි. එමෙන්ම මෙම ජාතික ප්‍රතිපත්තියෙහි ඇතුළත් පහත සඳහන් කරුණුද ක්‍රියාත්මක වී නොතිබුණි.

- i. “ජාතික විගමණික ශ්‍රමික සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්තිය” (NLMP) අනුව ඉහත දක්වා ඇති උපදේශන කමිටුවට අමතර ව සියලු පාර්ශවකරුවන් සම්බන්ධීකරණය කර පවත්වා ගැනීම සඳහා අන්තර් අමාත්‍යාංශ කමිටුවක් පිහිටුවීම කළ යුතු වුව ද එවැනි කමිටුවක් ආරම්භ කර ඇති බව හෝ එම කමිටුව සක්‍රියව ක්‍රියාත්මක වන්නේද යන්න පිළිබඳ තොරතුරු වාර්තාවී නොතිබුණි.
- ii. ආරක්ෂාව සහතික කිරීමේ ක්‍රමෝපායේ අංශයක් හැටියට සහ සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන සලසා ගැනීමට හැකිවන ලෙස සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට සවිස්තරාත්මක පුහුණුවක් සැපයීමට රජය විසින් වගබලා ගනු ඇති බව සහ සත්කාරක රටවලින් අනුමත කරනු ලැබීම සඳහා පිළිගන්නා ප්‍රමිතීන් හා ප්‍රවීණතා වලට අනුකූල පුහුණුවක් ලබාදීම සඳහා රජය අවශ්‍ය කටයුතු යොදනු ලබන බව ඉහතකී ප්‍රතිපත්තියේ සහ සැලැස්මේ සඳහන්ව ඇත. එහෙත් ඊට අදාළ ක්‍රියාකාරී මැදිහත් වීම් විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශයෙන් සිදුවී නොතිබුණු අතර විගමනිකයන් පුහුණු කිරීමේ කටයුත්ත සඳහා ක්‍රියාකාරීව සහභාගීවන කාර්යාංශයද අපේක්ෂිත අරමුණ ඉටුවන පරිදි කටයුතු කර නොතිබුණි.

iii. සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලියේ ප්‍රතිලාභ උපරිම කරනු පිණිස සිය ජාතික සංවර්ධන සැලැස්මේ කොටසක් ලෙස වඩා හොඳ වැටුප්, ආරක්ෂාව හා ධනාත්මක ලැබීම් සහිත කුසලතා ඇත්තවුන් සඳහා වන රැකියා අවස්ථා ලබා ගැනීම පහසු කිරීම වෙනුවෙන් සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ කුසලතා දියුණු කිරීමට, විදේශ සේවා නියුක්තිය සම්බන්ධව කටයුතු කරන රාජ්‍ය ආයතන හා අමාත්‍යාංශ අතර ප්‍රතිපත්තියමය එකඟතාවයන් සහ සම්බන්ධීකරණය සැලසුම් කිරීම හා මානව සම්පත් සංවර්ධනය බල ගැන්විය යුතුය. ඒ සඳහා විදේශගත නිපුණතා සහිත ශ්‍රමිකයින්ගේ ඉල්ලීම් ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම මඟින් සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එමෙන්ම ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී ශ්‍රම හමුදාවක් නිර්මාණය කිරීම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ හා සංක්‍රමනය වීමට බලාපොරොත්තු වන ශ්‍රමිකයන්ගේ කුසලතා නංවා ගැනීමට රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික සහයෝගිතාව මඟින් අවස්ථා සපයා දීමෙන් පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණයට උදව් කිරීම, විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා අවශ්‍ය වන කුසලතාවයන් හඳුනා ගැනීමටත් එම කුසලතාවයන් ලබා දීමටත් වෙනත් අදාළ අමාත්‍යාංශ, අධිකාරී හා පුද්ගලික අංශය අතර සම්බන්ධීකරණයක් පැවැත්විය යුතුය. එහෙත් එම වැඩ පිළිවෙළ ක්‍රියාත්මක වී නොතිබුණි.

iv. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරකිමින් විදේශ සේවා නියුක්ති අවස්ථාවන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා රජය විසින් ශ්‍රමිකයන් පිළිගන්නා රටවල් වලට ද්වි පාර්ශවික ගිවිසුම් වලට එළඹීමට සාකච්ඡා කිරීම සහ ශ්‍රමිකයන් යැවීම වර්ධනයට කටයුතු කළ යුතුය. එමෙන්ම එවැනි ද්වි පාර්ශවික ගිවිසුම් නොමැති අවස්ථාවන්හිදී නියාමනය හා වගවීම සඳහා ව්‍යුහයන් ද අඩංගු සවිස්තරාත්මක අවබෝධතා ගිවිසුම් වලට එළඹීම සහ ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ උපදේශක කමිටුව විසින් එම කටයුතු නියාමනය කිරීම කළ යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යාංශය විසින් විවිධ රටවල් සමඟ ගිවිසුම් වලට එළඹී තිබුණද එම ගිවිසුම් යාවත්කාලීනව පවත්වා ගැනීම සඳහා අමාත්‍යාංශයේ හා අනෙකුත් වගකිවයුතු ආයතන වල මැදිහත්වීම ප්‍රමාණවත් තත්වයක නොතිබුණි.

(ආ) ජාතික මානව හිමිකම් ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් වූ රැස්වීම් 8 ක් සඳහා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය සහභාගී වී ඇති බව විගණනයට දන්වා තිබුණද එම රැස්වීම් වලදී ගන්නා ලද තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ තොරතුරු සහ අනෙකුත් ප්‍රතිපත්තීන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා 2018 වර්ෂයේ දී සහභාගී වීම සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු විගණනයට ඉදිරිපත් නොවීය.

(ඇ) 2012 වර්ෂයේ සකස් කරන ලද ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියෙහි ඡේද 248-262 දක්වා විදේශ සේවා නියුක්තියේ ගුණාත්මක වර්ධනය සඳහා පහත සඳහන් ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු බවට යෝජනාකර තිබුණි. එහෙත් එම යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමට සක්‍රීය වැඩපිළිවෙළක් හෝ විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ප්‍රමාණවත් මැදිහත් වීමක් පැවති බවට තොරතුරු හෙලිදරව් නොවුණි.

- i. පුහුණු විගමණය වැඩි කිරීම.
- ii. පුහුණු රැකියා ඇණවුම් වැඩි කිරීම.
- iii. විදේශ රැකියා බලාපොරොත්තු වන තරුණ පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම
- iv. මුළු පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගෙන් විදේශගත වන පුහුණු ශ්‍රමිකයන් අනුපාතය නිවැරදිව තුලනය කිරීම.
- v. නව පුහුණු ශ්‍රමිකයින් ලියාපදිංචි කිරීම.
- vi. විගමණික ශ්‍රමිකයින් පුහුණු කිරීම සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන අනෙකුත් අමාත්‍යාංශ සමඟ ඒකාබද්ධ ව්‍යාපෘති ආරම්භ කිරීම.
- vii. විදේශ වෙළඳපොළට ගැලපෙන පරිදි පුහුණු ශ්‍රමය නඟා සිටුවීම සඳහා දේශීය මෙන්ම විදේශීය පාර්ශවකරුවන්ගේ සහය ලබා ගැනීම.
- viii. ලියාපදිංචි රැකියා නියෝජිතයන් සඳහා පුහුණු පාඨමාලා, දැනුවත් කිරීමේ පාඨමාලා පැවැත්වීම.

**3.1.3 ශ්‍රම විගමනයට අදාළ ප්‍රතිපත්ති හා ඊට අදාළ සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන පසු විපරම් කටයුතු.**

ජාතික ප්‍රතිපත්තිවල අවසන් ප්‍රතිඵලය ළඟාකර ගැනීම සඳහා දිගුකාලීන දැක්මක් සහිත සංයුක්ත සැලැස්මක් හෝ ආයතනික ප්‍රතිඵල රාමුවක් (organizational results frame work) සකස් කළ යුතු අතර ඊට අදාළ කෙටිකාලීන ක්‍රියාකාරිත්වය මැනබැලීම සඳහා වන කාර්යසාධන දර්ශක ඇතුළත් වාර්ෂික ක්‍රියාකාරී සැලසුම් මගින් එම ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කළ හැකි වැඩපිළිවෙළක් සකස් විය යුතුය. එහෙත් රාජ්‍ය මුදල් වක්‍රලේඛ අංක 01/2014 අනුව රජයේ අමාත්‍යාංශ, සංයුක්ත සැලසුම් සකස් කිරීමේ අවශ්‍යතාවයෙන් නිදහස් කර තිබීම හේතුවෙන් විෂය භාර අමාත්‍යාංශය විසින් ඉහත කී ජාතික සැලසුම් හා ප්‍රතිපත්තිවල නිමැවුම හා දිගුකාලීන ප්‍රතිලාභය ගුණාත්මකව අගය කිරීමට හැකි වන ආකාරයට සැලසුම් සකස් කර කාර්ය සාධනය ඇගයීමක් කර නොතිබුණි. එමෙන්ම ඉහත ප්‍රතිපත්තිවල ඇතුළත් නිර්දේශ බිම් මට්ටමේදී ක්‍රියාත්මක කරන ආයතනය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වන බැවින් කාර්යාංශයෙහි සංයුක්ත සැලසුම් සහ වාර්ෂික ක්‍රියාකාරී සැලසුම් සකස්කිරීමේදී සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී අමාත්‍යාංශ උපදෙස් සහ මැදිහත්වීම ලබාගතයුතු වුවත් එවැනි ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක වී නොතිබුණි.

**3.1.4 විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධනයට අදාළව වෙළඳපල විශ්ලේෂණය හා අධ්‍යයනයන් සිදුකිරීම.**

විදේශ රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය සඳහා ශ්‍රමික ඉල්ලුමේ ස්වභාවය අවබෝධ කර ගැනීම සහ ශ්‍රමික අවශ්‍යතා ඇති නව අංශ හඳුනා ගැනීම සඳහා විදේශ රටවල ශ්‍රම වෙළඳපල විශ්ලේෂණය හා වෙළඳපල අධ්‍යයනයන් සිදු කිරීමට යාන්ත්‍රණයක් සැලසුම් කොට ක්‍රියාත්මක කිරීම අදාළ විෂයභාර රේඛීය අමාත්‍යාංශය මගින් සිදුකළ යුතුව තිබුණි. එහෙත් අමාත්‍යාංශය විසින් ඒ අනුව කටයුතු කර නොතිබුණු අතර 2018 වර්ෂයේ ක්‍රියාකාරී සැලැස්මෙහි මෙම කටයුත්ත ඇතුළත් කර තිබුණත් ක්‍රියාකාරී තත්වයට ගෙන ඒමට නොහැකි වී තිබුණි.

එමෙන්ම කාර්යාල පනතෙහි සඳහන් ප්‍රතිපාදන අනුව ශ්‍රී ලාංකිකයන් සඳහා විදේශ සේවා නියුක්ති අවස්ථා පිළිබඳ පර්යේෂණ හා අධ්‍යයන කටයුතු සිදුකළ යුතුය. ඒ අනුව කාර්යාලය විසින් ස්ථාපිත කර තිබූ පර්යේෂණ අංශය විසින් 2013 වර්ෂයේ සිට 2018 වර්ෂය දක්වා පර්යේෂණ 17 ක් සිදුකර තිබුණද විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළ හැසිරීම පිළිබඳව සහ රටට වාසිදායක රැකියා අවස්ථා හඳුනා ගැනීමට අදාළ පර්යේෂණ සිදුකර නොතිබුණි.

**3.1.5 විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්වන පුහුණු හා නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් සම්බන්ධ නිවැරදි සංඛ්‍යා දත්ත වාර්තා නොවීම.**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයේ දැනට පවතින දත්ත විශ්ලේෂණයට අනුව රැකියා සඳහා විදේශගත වන ශ්‍රමිකයින් පුහුණු හා නුපුහුණු ලෙස වර්ගීකරණය කර තොරතුරු ලබාගැනීමට හැකියාවක් නොමැති අතර එම දත්ත පද්ධතිය මගින් ගෘහ සේවිකා, මධ්‍යම, වෘත්තීය, අර්ධ පුහුණු, පුහුණු සහ නුපුහුණු ලෙස වර්ගීකරණය කර තොරතුරු ලබාදීම සිදුකරයි. මෙම වර්ගීකරණයේදී, නුපුහුණු රැකියා කාණ්ඩ සඳහා කුසලතා සහතික නොමැති වීම, අර්ධ පුහුණු කාණ්ඩය සඳහා NVQ 3 මට්ටම හෝ ඉන් පහළ මට්ටමේ සහතික ද, පුහුණු රැකියා කාණ්ඩ සඳහා NVQ 4 මට්ටම හෝ ඉන් ඉහළ මට්ටමේ සහතික ද, සම්ප්‍රදායිකව පිළිගනු ලබන බව කාර්යාලය විසින් දන්වා තිබුණි. මේ සම්බන්ධයෙන් තවදුරටත් සොයා බැලීමේදී ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස කාර්යාලයේ දින 21 ක පුහුණුව නිමකරන කාන්තාවන් සඳහා NVQ 3 මට්ටමේ සහතිකය ලබා දී තිබුණත් ඔවුන් පුහුණු ලෙස වර්ගීකරණය නොකර ගෘහසේවිකාවන් ලෙස වෙනත් වර්ගීකරණයකට ඇතුළත් කරනු ලැබේ. මෙම කණ්ඩායම තුළ නැවත විදේශ ගතවන දින 2 ක පුහුණුවලත් NVQ සහතික නොමැති ශ්‍රමිකයින් ද ඇතුළත් කර තිබුණි. ඒ අනුව විවිධ රැකියාවන් සඳහා ශ්‍රමිකයින් විදේශ ගත වීමේ දී එම ශ්‍රමිකයන්ගේ පුහුණු සහතික පරීක්ෂා කර රැකියා කාණ්ඩ ගතකරනු වෙනුවට රැකියාව අනුව වර්ගීකරණය කර තිබුණි.

උදාහරණ :-

බේකර් ශිල්පීන් (Baker) සාමාන්‍ය මේසන් බාස්වරුන් (Mason general) හා සහායක වඩු කාර්මිකයන් (Assistant - Carpenter) පුහුණු ශ්‍රමිකයින් ලෙස ද බොටලේරු ශිල්පීන් (Buttler) වාර්තාකරුවන් (Recorder) අර්ධ පුහුණු ලෙස ද සහතික පරීක්ෂාවකින් තොරව වර්ගීකරණය කර තිබුණි. ඒ අනුව මෙම ක්ෂේත්‍රයට අදාළ ජාතික තලයේ දත්ත ද නිවැරදි බවට තහවුරු නොවුණි.

**3.1.6 දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි රටෙහි වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රය සංවර්ධනය නොවීම.**

(අ) ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව විසින් 2017 වර්ෂයට අදාළව රටෙහි පවතින ශ්‍රම ඉල්ලුම පිළිබඳව පෞද්ගලික ආයතන 3500 ක නියැදියක් මත සිදු කරන ලද සමීක්ෂණයට (labour demand survey - 2017) අනුව පෞද්ගලික අංශයේ විවිධ වෘත්තීන්ට අදාළව රැකියා 500,000 ක පමණ පුරප්පාඩු පවතින බව හඳුනාගෙන තිබුණි. එමෙන්ම එම දෙපාර්තමේන්තුව විසින් 2016

වර්ෂයේ ශ්‍රම බලකාය පිළිබඳ සිදුකරන ලද සමීක්ෂණයට අනුව රැකියා කල හැකි හා රැකියාවක නියුක්ත නොවන 200,000 පමණ පිරිසක් සිටින බව හඳුනාගෙන තිබුණි. එමෙන්ම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ තොරතුරු පද්ධතියට අනුව 2017 වර්ෂයේ ගෘහ සේවිකාවන් ඇතුළු නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් 127541 ක් විදේශ රැකියා සඳහා යොමු වී ඇත. මෙම තත්ත්වය නිවැරදිව හඳුනාගෙන වඩාත් පළදායි ලෙස රටෙහි ශ්‍රමබලකාය හැසිරවීමට හැකි වැඩපිලිවෙළක් මේ වන විටත් සකස්වී නොමැති බව නිරීක්ෂණය විය.

(ආ) ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපොලෙහි පවතින වෘත්තීමය රැකියා අවස්ථා සඳහා සුදුසුකම් පරීක්ෂා කිරීමේදී නිර්ණායකයක් ලෙස ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් සහතිකය (NVQ) පිළිගන්නා බැවින් රටතුළ පවතින වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වල පවත්වනු ලබන වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා සියල්ලක්ම ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත පාඨමාලා වීම අවශ්‍ය වේ. එහෙත් තෘතීය හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාවේ තොරතුරු අනුව, 2019 දෙසැම්බර් වන විට රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික ආයතනවල පවත්වනු ලබන වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලාවලින් 833 ක් පමණක් ප්‍රතීන්‍යය කර තිබුණි. ඉන් පාඨමාලා 135 ක් සහ 131 ක් පිළිවෙළින් තොරතුරු තාක්ෂණය සහ රූපලාවන්‍ය පාඨමාලා වී තිබුණි.

(ඇ) දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ථාපිත කර ඇති රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වලින් වාර්ෂිකව පුහුණුව ලබා පිටත්වන ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව පිළිබඳ නිවැරදි දත්ත ලබා ගැනීමට දත්ත මූලාශ්‍රයක් නොමැතිවීම හේතුවෙන් ඉහත සඳහන් ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රම බලකායක් රට තුළ නිර්මාණය වී තිබේද යන්න පරීක්ෂා කිරීමට නොහැකි විය. කෙසේ වුවද ඉහත සඳහන් සමීක්ෂණ වාර්තා මගින් හෙලිදරව් වී ඇති තොරතුරු අනුව දේශීයව හා විදේශීයව පවතින ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රමිකයින් පිරිසක් බිහිකිරීමට ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයට මේ වන විටත් නොහැකි වී ඇති බව නිරීක්ෂණය විය.

(ඈ) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් 2015/2016 වර්ෂ පදනම් කරගෙන සිදුකරන ලද අධ්‍යයන වාර්තාවකට අනුව විදේශීයව වැඩි ඉල්ලුමක් පවතින බවට හඳුනාගත් රැකියා 25 ට අයත් වැද්දුම්කරු (වානේ), අවන්හල් සේවක, වැද්දුම්කරු ඇලුමිනියම් යන රැකියා සඳහා ප්‍රතින්‍යය කරන ලද පාඨමාලා මේ වන විටත් රටතුළ ආරම්භකර නොතිබුණු බව තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාවෙන් ලබාගත් තොරතුරු අනුව නිරීක්ෂණය විය.

ඉහත තත්ත්වය දේශීය සහ විදේශීය ආයෝජන යටතේ ක්‍රියාත්මක වන ව්‍යාපෘති සහ කර්මාන්තවලට අවශ්‍ය නිපුණතාවයෙන් යුතු ශ්‍රමිකයින් සැපයීමට සහ විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොලෙහි පවතින වාසිදායක තත්ත්වයන් අත්කරගැනීමට බාධාවක් වී ඇත.

3.2 විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමුකිරීම.

3.2.1 විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධනයට අදාළව සිදුකරන ලද වෙළඳපල විශ්ලේෂණ හා අධ්‍යයනයන්හි ඇතුළත් කරුණු පිළිබඳ නිසි අවධානය යොමු නොවීම.

(අ) කාර්යාංශයේ අලෙවිකරණ අංශය විසින් 2015 සහ 2016 වර්ෂ පදනම්කර ගෙන විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යයනයක් සිදුකර තිබුණු අතර මෙම අධ්‍යයනයට අනුව රැකියා කාණ්ඩ 25 ක් සඳහා වැඩි ඉල්ලුමක් පවතින බව හඳුනාගෙන තිබුණි. (විස්තර ඇමුණුම 01 හි දැක්වේ.) එහෙත් එම අධ්‍යයනය තුළින් නිරීක්ෂණය වූ කරුණු සම්බන්ධයෙන් නිසි අවධානය යොමු කර ඒ තුළින් රටට ලබා ගත හැකි වාසිදායක තත්ත්වයන් අත්කර ගැනීමට කටයුතු කර නොතිබුණු බව ඊට අදාළ විගණන පරීක්ෂණ වලදී අනාවරණය විය. විස්තර පහත සඳහන් වේ.

- i. ඉහත කී අධ්‍යයනයට අනුව රැකියා කාණ්ඩ 25 ක් සඳහා වැඩි ඉල්ලුමක් පවතින බව හඳුනාගෙන තිබුණි. (විස්තර ඇමුණුම 01හි දැක්වේ)
- ii. 2017 හා 2018 වර්ෂවලදී ඉහත කී කාණ්ඩ 25 යටතේ එකතුව 113,970 ක රැකියා ඇණවුම් ලැබී තිබුණි. එහෙත් ඉන් ඇණවුම් 23683 ක් සඳහා පමණක් ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීමට හැකිවී තිබුණි. 2017 / 2018 වර්ෂවලදී අවස්ථා 9 කදී හැර අනෙකුත් අවස්ථා වලදී විදේශ ගත කරන ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව ඉල්ලුමට සාපේක්ෂව සියයට 35 ට වඩා අඩු මට්ටමක පැවතුණි. එමෙන්ම හෝජනාගාර සේවක - සාමාන්‍ය හා වැද්දුම්කරු - ඇළුම්නියම් යන රැකියා සඳහා 2015 / 2016 වර්ෂවලදී ඉහල ඉල්ලුමක් පැවතියද ඒ සඳහා පුහුණු ශ්‍රමිකයන් යොමු කිරීමට නොහැකි වී තිබුණි. ඒ අනුව එම ක්ෂේත්‍රයන්ට අදාළව 2017 හා 2018 වර්ෂවලදී කිසිදු රැකියාවක් ලැබී නොතිබුණි.
- iii. සයිප්‍රස් රටින් අවම වැටුප රු.185,765 ක් සඳහන් කර ඉහත කී රැකියා කාණ්ඩවලට අදාළව රැකියා ඇඟවුම් 75 ක් ලැබී තිබුණද එක් විගමණිකයකු හෝ විදේශගත කර නොතිබුණි. එසේම, එක් එක් රැකියාව සඳහා ඉහලම අවම වැටුප ඉදිරිපත් කර තිබූ රටේ රැකියා ඇඟවුම් තිබියදී ඊට වඩා පහළ වැටුප් තල ඉදිරිපත් කල රටවලට ශ්‍රමිකයන් විගමනය කර තිබුණු බවත් ඉහත කී රැකියා කාණ්ඩ 25 ට අදාළව 2017 හා 2018 වර්ෂවල ලැබී තිබූ රැකියා ඇණවුම් වලින් අවම වැටුප රු.100,000 කට වඩා වැඩි වැටුපක් හිමි රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ නියැදි විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය. (විස්තර ඇමුණුම 02 හි දැක්වේ)

රැකියාව	තෝරාගත් විදේශ රැකියා කාණ්ඩ 25 යටතේ විදේශගතවූ මුළු සංඛ්‍යාව	ඉහල වැටුප් ඉදිරිපත් කල රටින් ලද රැකියා ප්‍රමාණය	යැවූ ප්‍රමාණය	වැටුප රු.
රියදුරු (ට්‍රැක්)	219	25	8	152,500
බේකරි ශිල්පී	39	192	8	177,925
කෝකි (ගෘහස්ථ නොවන)	117	50	2	215,078
තාක්ෂණික (වායුසමීකරණ)	104	136	26	121,900
සාන්තු සේවිකා (ගෘහස්ථ)	588	400	34	176,721
පැස්සුම්කරු (සාමාන්‍ය)	649	75	0	185,765
විදුලි කාර්මික (සාමාන්‍ය)	747	322	88	100,235

**3.2.2 රටට ලැබී ඇති වාසිදායක රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා කුසලතාවෙන් යුත් ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීමට විධිමත් ක්‍රමවේදයක් නොතිබීම.**

විස්තර පහත සඳහන් වේ.

(අ) අමාත්‍යාංශයේ මැදිහත්වීම මත කාර්යාංශය විසින් අත්සන් කරන ලද නියැදි පරීක්ෂාවට භාජනය වූ පහත සඳහන් රැකියා ගිවිසුම් වලින් රටට ලැබීමට තිබූ රැකියා අවස්ථා සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමුකිරීමට නොහැකිවී තිබුණි.

- i. 2016.05.03 දින ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ Karma Services LLC ආයතනය සමඟ සාන්තු සේවිකා රැකියා අවස්ථා සඳහා අත්සන් කරන ලද ගිවිසුමට අනුව සීමාවකින් තොරව ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීමේ හැකියාව පැවතුනද ඒ සඳහා පුහුණු ශ්‍රමිකයින් දෙදෙනෙකු පමණක් රුකියා සඳහා යොමුකර තිබුණි.
- ii. 2016.05.25 දින ඊශ්‍රායල් රජය සමඟ අත්සන් කරන ලද ගිවිසුමට අනුව පුහුණු ශ්‍රමිකයින් 50 දෙනෙකු සඳහා රැකියා අවස්ථා ලැබුණද 26 දෙනෙකු පමණක් යොමුකර තිබුණි.
- iii. 2014.04.01 දින Korea electric power corporation ආයතනය සමඟ අත්සන් කර ඇති රැකියා ගිවිසුමට අදාළව ශ්‍රමිකයින් රැකියා සඳහා යොමු කල බවට තොරතුරු අනාවරණය නොවුණි.



**3.2.3 ජපන් රජයෙහි රැකියා අවස්ථා**

2018 හා 2019 වර්ෂවල වැඩසටහන් කිහිපයක් යටතේ ජපන් රටෙහි රැකියා වෙළඳපොල ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයින් සඳහා විවෘතව ඇතිබව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා එජන්සි (පුද්) සමාගමෙන් ලබාගත් තොරතුරු අනුව නිරීක්ෂණය විය. ඉන් නියැදි පරීක්ෂාවට භාජනය වූ විශේෂිත කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේ වැඩසටහන (SSWRP- Special Skilled Workers Recruitment Programme) යටතේ ක්ෂේත්‍ර 14 ක් ඔස්සේ ලැබී ඇති වෘත්තීයමය රැකියා අවස්ථා සඳහා කාර්යාංශය විසින් අයදුම්පත් කැඳවා තිබුණි. ඒ අනුව විගණන දිනය වූ 2019 දෙසැම්බර් 31 දින වන විට 12304 දෙනෙකු ඒ සඳහා අයදුම්පත් ඉදිරිපත් කර තිබුණි. වෘත්තීය සුදුසුකම් සපුරා නොතිබීම මත මුල් අදියරයේදීම ඉන් අයදුම්කරුවන් 5986 ක් ප්‍රතික්ෂේප කර තිබුණි. (විස්තර ඇමුණුම 03 හි දැක්වේ)

**3.2.4 රැකියා බැංකුව**

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අලෙවිකරණ අංශය මගින් විදේශ රැකියා අපේක්ෂකයන් සඳහා රැකියා බැංකුවක් පවත්වාගෙන යනු ලබන අතර එම බැංකුවේ ලියාපදිංචි වීම් සහ රැකියා ගත කිරීම් පිළිබඳ 2019 නොවැම්බර් 30 දිනට තත්ත්වය පහත පරිදි වේ.

වර්ෂය	රැකියා බැංකුවෙහි ලියාපදිංචි වූ අයදුම්කරුවන් සංඛ්‍යාව	රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් අයදුම්පත් පරීක්ෂා කර ඇති වාර ගණන	රැකියා බැංකුව හරහා විදේශගත වූ රැකියා අපේක්ෂකයින් ගණන සහ ප්‍රතිශතය
2016	4629	36041	432 9%
2017	13034	84421	936 7%
2018	11839	151,596	1465 12%
2019 නොවැම්බර් දක්වා	13403	158,315	1668 12%

2018 වර්ෂයේදී රැකියා බැංකුව තුළ ලියාපදිංචි වූවන්ගෙන් සියයට 12 ක් පමණක් විදේශගත වී තිබුණි. රැකියා බැංකුව තුළ ලියාපදිංචි වන බහුතරයක් විදේශ ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන සුදුසුකම් සපුරා නොතිබීම ඒ සඳහා ප්‍රධාන හේතුව බව නිරීක්ෂණය විය.

**3.2.5 විදේශ රැකියා ඇණවුම් සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීම.**

පසුගිය වර්ෂ 04 ක කාලපරිච්ඡේදය තුළ සේවා වර්ගීකරණ 07 ක් යටතේ එකතුව 1,376,465 ක රැකියා අවස්ථා රටට ලැබී තිබුණු අතර ඉන් 473,856 ක් ගෘහසේවිකාවන් සඳහා සහ නුපුහුණු සේවා වර්ගීකරණය යටතේ 280,261 ක් ලැබී තිබුණි. එමෙන්ම පුහුණුවලත් ශ්‍රමිකයින් සඳහා රැකියා අවස්ථා 542,893 ක් ලැබී තිබුණත් ඒ සඳහා 79,785 ක් පමණක් විදේශගත කර තිබුණි. එය සමස්ථ රැකියා ලැබීම් වලින් සියයට 15 ක පමණ ප්‍රතිශතයකි. ඊට සාපේක්ෂව ගෘහ සේවිකාවන් සහ නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් සඳහා ලැබී තිබූ රැකියා අවස්ථාවලින් සියයට 32 ක් සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීමට හැකි වී තිබුණි. විස්තර පහත සඳහන් වේ.

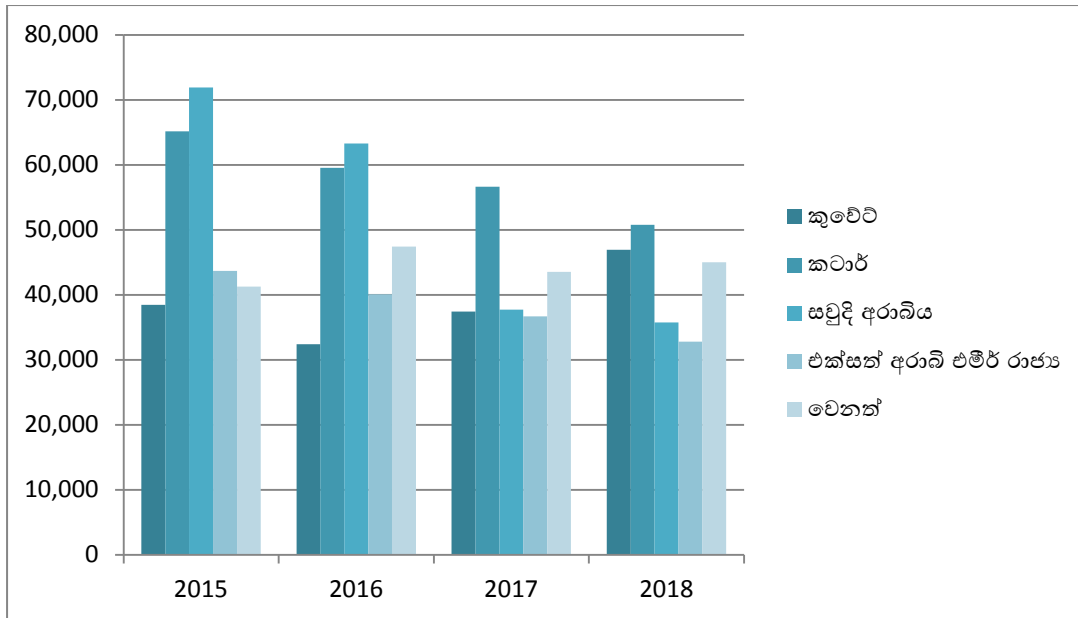
රැකියා අවස්ථා	2015		2016		2017		2018		එකතුව		
	ඇබැර්තු	පිටත්වීම්	ඇබැර්තු	පිටත්වීම්	ඇබැර්තු	පිටත්වීම්	ඇබැර්තු	පිටත්වීම්	ඇබැර්තු	පිටත්වීම්	ප්‍රතිශතය
ලිපිකරු	9,902	1,543	6,642	1,552	6,397	1,114	4,538	467	27,479	4,676	17
ගෘහසේවිකා	104,006	46,074	96,461	42,538	125,291	43,060	148,098	36,464	473,856	168,136	35
මධ්‍යම	7,352	1,408	4,554	1,701	4,470	735	6,153	650	22,529	4,494	20
වෘත්තීය	4,810	588	2,314	294	2,048	343	4,542	276	13,714	1,501	11
අර්ධ පුහුණු	4,414	830	3,074	572	3,050	348	5,195	233	15,733	1,983	13
පුහුණු	149,968	26,999	123,535	21,573	127,888	19,023	141,502	12,190	542,893	79,785	15
නුපුහුණු	89,312	28,775	61,784	19,279	59,697	15,343	69,468	10,094	280,261	73,491	26

මූලාශ්‍රය :- ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

මෙම තත්ත්වය ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් ඉතාමත් අයහපත් වාතාවරණයක් වුවත්, විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය දැනට රටට විදේශ විනිමය උපයාදීමේ ප්‍රධාන මූලාශ්‍රයක් මෙන්ම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පැවත්ම ඒ තුළ තීරණය වී තිබීම නිසා දැඩි නීති ක්‍රියාත්මක කර පවතින ප්‍රශ්ණ වලට විසඳුම් සෙවීමට කටයුතු කර නොතිබුණි. එහෙත් මෙම තත්ත්වය වෙනස් කිරීමට දිගුකාලීන වැඩපිළිවෙලක්ද නොතිබීම ගැටලුවක් වී තිබුණි.

**3.2.6 විදේශ රැකියා සඳහා යොමුවීම වර්තමානය වනවිටත් මැදපෙරදිග කලාපය වටා කේන්ද්‍රගත වීම.**

2015 වර්ෂයේ එකතුව 260,443 ක් වූ සමස්ථ රැකියා සඳහා විදේශ ගතවීම් 2018 වනවිට 211,229 දක්වා අඩුවී තිබුණි. එම අඩුවීම සඳහා කුවේට් , කොටර් සහ සවුදි අරාබිය වෙත විදේශගතවීම් 37% කින් අඩුවීම ප්‍රධාන වශයෙන් හේතුවී තිබුණි. එමෙන්ම මැදපෙරදිග රාජ්‍යයන් වලින් පරිභාහිර වෙනත් රාජ්‍යයන් වෙත විගමනය වීම සමස්ථ විදේශගතවීම් වලින් සියයට 21 ක් තරම් අඩු අගයක් ගැනීමත් මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා වැඩි වශයෙන් නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයින් යොමු වීමත් සැලකීමේ දී විදේශ විනිමය ඉපයීම් වලින් ජාතික ආර්ථිකයට ප්‍රබල ශක්තියක් වීම පිළිබඳව නැවත සලකා බැලිය යුතු බව නිරීක්ෂණය වේ. විස්තර පහත සඳහන් වේ.



මූලාශ්‍රය :- ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

### 3.3 නිසි ක්‍රමවේදයක් සහ විධිමත් පුහුණුවක් නොමැතිව රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමුකිරීමෙන් පැන නැගී ඇති ගැටලු

විදේශ රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී, බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතන නිසිපරිදි නියාමනය කිරීම සඳහා අදාළ බලයලත් ආයතනය වන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් විශාල කාර්යභාරයක් ඉටුකළ යුතුය. මෙහිදී වෙනත් රාජ්‍යයන් වෙත ශ්‍රමිකයින් යොමුකිරීමේදී එම කාර්යය වඩාත් සාර්ථකව ඉටු කරන රටවල් ආදර්ශයට ගැනීම වැදගත් සහ පහසු ක්‍රමවේදයක් වේ. උදාහරණයක් ලෙස ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් 2013 වර්ෂයේ ප්‍රකාශයට පත්කරන ලද වාර්ථාවකට අනුව, විදේශ රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමු කරන ලෙව ප්‍රධාන පෙලේ රටක් වන පිලිපීනය විසින් රැකියා නියෝජිත ආයතන සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කරන ක්‍රියා පිළිවෙල යටතේ, රැකියා නියෝජිත ආයතන වලට කිසිදු අවිධිමත් ක්‍රියාකාරකමකට ඉඩක් නොමැති බව දක්වා ඇත. එමෙන්ම විදේශ ගතවන ශ්‍රමිකයින්ට තම රටින් පිටවීමට පෙර තමාට ලැබෙන රැකියාව සහ එහි සුරක්ෂිතතාවය පිළිබඳ තහවුරුවක් ලැබෙන පරිදි ක්‍රමවේදයක් සකස්කර ඇත. (විස්තර ඇමුණුම 04 හි දක්වා ඇත)

ඉහත ඡේදවල සඳහන් පරිදි වර්තමානය වන විට විදේශ රැකියා ක්ෂේත්‍රය සතුටුදායක තත්වයක නොපවතින බව නිරීක්ෂණය වේ. එමෙන්ම ඊට අදාළව විවිධ මාධ්‍ය මගින් හෙළිදරව් කර ඇති කරුණුද සලකා බැලීමේදී මෙම ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රවර්ධනය උදෙසා පිහිටුවා ඇති ආයතනවලට මීට වඩා වැඩි කාර්යභාරයක් ඉටුකළ හැකිව තිබුණු බව නිරීක්ෂණය විය. උදාහරණ කිහිපයක් පහත සඳහන් වේ.

**3.3.1 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලැබෙන පැමිණිලි**

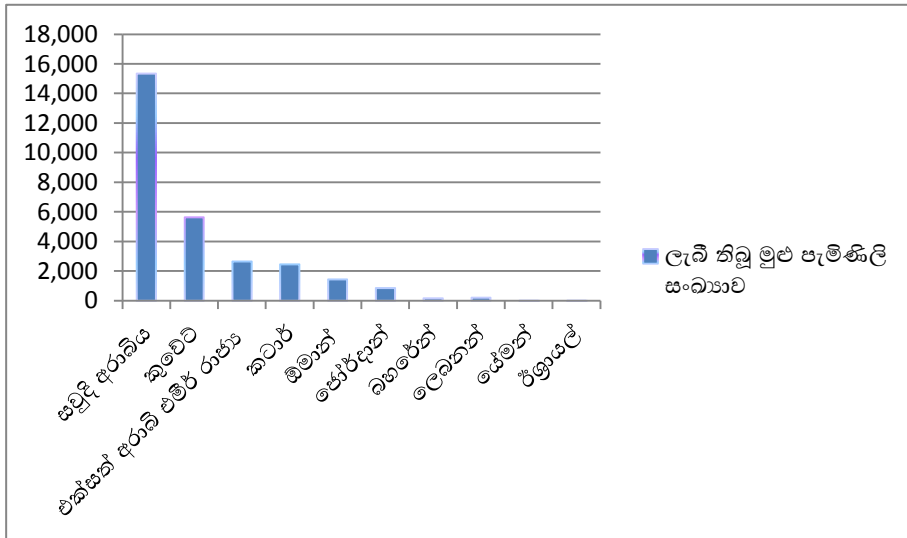
විගමණික ශ්‍රමිකයින්ගෙන් කාර්යාංශයට ලැබෙන පැමිණිලි පිළිබඳ තත්ත්වය පහත සඳහන් වේ.

(අ) මෙම ක්ෂේත්‍රය හා සම්බන්ධ විවිධ ආයතනවල අරමුණු සහ පරමාර්ථ මෙන්ම ඒ හා සම්බන්ධ ජාතික ප්‍රතිපත්තිවල ඉලක්කය, ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයින් සඳහා වඩාත් සුරක්ෂිත උසස් තත්වයේ රැකියා අවස්ථාවන් ලබාදීම වුවත්, විදේශ රැකියා වලට යොමු වීමෙන් පසු විවිධ ගැටලු සහ දුෂ්කරතාවලට මුහුණ දීමට සිදුවූ ශ්‍රමිකයන්ගෙන් සහ ඔවුන්ගේ ඥාතීන්ගෙන් කාර්යාංශය වෙත නිරන්තරයෙන් පැමිණිලි ලැබී තිබූ පැමිණිලි අනුව උක්ත ඉලක්කය කරා ළඟාවීමට හැකිවී තිබේද යන්න ගැටලු සහගත වේ . නියැදි පරීක්ෂාවට භාජනය වූ 2015 වර්ෂයේ සිට 2018 වර්ෂය දක්වා කාල පරිච්ඡේදය තුළ කාර්යාංශය වෙත පැමිණිලි 30,247 ක් ලැබී තිබුණි. ඉන් පැමිණිලි 27,539 ක් රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් විදේශගතවූ ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වී තිබුණි. එසේ ඉදිරිපත් වූ පැමිණිලි පිරිස් බල මට්ටම් හා ශ්‍රම උපයෝජනය වන ආකාරය අනුව වර්ගීකරනය කලවිට තත්වය පහත පරිදි විය.

පිරිස් බල මට්ටම්	විදේශගත වූ ප්‍රමාණය	මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව
වෘත්තීය මට්ටම	30,466	73
පුහුණු	292,689	4,576
අර්ධ පුහුණු	14,748	99
මධ්‍යම මට්ටම	27,940	219
ලිපිකරු හා සමාන්තර	38,523	340
නුපුහුණු	259,275	4,940
ගෘහසේවිකා	261,792	20,000
	925,433	30,247
	=====	=====

ඉහත සඳහන් පරිදි ලැබී තිබූ මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාවෙන් 20,000 ක්, එනම් සියයට 66 ක ප්‍රතිශතයක් ගෘහසේවය සඳහා රැකියාගත ශ්‍රමිකයන්ගෙන් විය. ඉන් 19,999 ක්ම ගෘහසේවය සඳහා ගිය කාන්තා පාර්ශවයෙන් ලැබී තිබුණු අතර මරණ 10 කට අදාළ පැමිණිලි ද ඒ අතර විය. මෙම පැමිණිලි රටවල් 43 ක් ඔස්සේ ලැබී තිබූ අතර ඉන් සියයට 95 ක ප්‍රතිශතයක් මැද පෙරදිග රටවල් නියෝජනය වී තිබුණි. ඊට සාපේක්ෂව රජයේ අනුග්‍රහකත්වය මත විධිමත් පුහුණුවකින් පසුව ජපානයට සහ කොරියාවට රැකියා සඳහා පිටත් කරන ලද ශ්‍රමිකයන්ගෙන් පසුගිය වර්ෂ 04 තුළ ලැබී ඇති මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව 216 ක් පමණ විය.

(ආ) මැද පෙරදිග වශයෙන් හඳුනාගෙන ඇති රටවල් 15 ක් අතරින් රටවල් 10 කින් කාර්යාංශයට වැඩි වශයෙන් පැමිණිලි ලැබී තිබූ අතර ඒ පිළිබඳ සාරාංශයක් පහත සඳහන් වේ.



උක්ත තොරතුරු වලට අනුව සෞදි අරාබියෙන් ලද පැමිණිලි 15,356 ක් තරම් වූ ඉහල අගයක් ගෙන තිබූ අතර කුවේට්, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය, කටාර් හා ඕමාන් වැනි රටවල් වලින් ලැබී තිබූ මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව ද සැලකිය යුතු වැඩි අගයක් ගෙන තිබුණි. මෙම රාජ්‍යයන් සඳහා ගෘහාශ්‍රිත රැකියාවන්ට ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීම පෞද්ගලික රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් සිදුවන අතර සමස්ථයක් ලෙස තමා සේවයට පිටත්වන රටෙහි භාෂාව, සංස්කෘතිය, නෛතික පරිසරය පිළිබඳ දැනුම සහ තමා කරන රැකියාව පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් නිපුණතාවයක් නොතිබීම, ශ්‍රමිකයන්ගේ අධ්‍යාපන තත්වය පිළිබඳ නොසලකා රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් සේවකයින් යොමුකිරීම මෙසේ වැඩි පැමිණිලි සංඛ්‍යාවක් ලැබීමට හේතුවිය හැකි බව නිරීක්ෂණය විය.

ඉහත විස්තර කර ඇති පරිදි විධිමත් පුහුණුවකින් පසුව වෘත්තීය නිපුණතාවයෙන් යුත් ශ්‍රමිකයින් විදේශ රැකියා සඳහා යොමුකිරීමේ දැඩි අවශ්‍යතාවයක් පවතින බව නිරීක්ෂණය විය. එහෙත් මේ පිළිබඳ කාර්යාංශයේ හෝ රේඛීය අමාත්‍යාංශයේ ප්‍රමාණවත් අවධානය යොමු වී නොතිබුණු අතර පවතින තත්වය අනුව මැදපෙරදිග රටවලට විගමනය වන ගෘහ සේවිකාවන්ට ලබාදෙන පුහුණුව දින 21 කට සීමා වී ඇත. එමෙන්ම පෙර පළපුරුද්ද සහිත නමුත් විදේශ රැකියාවක නිරත වූ බවට ලේඛන මගින් සනාථ කළ නොහැකි ගෘහ පාලන සහ සාත්තු සේවකයන් සඳහා දින 10 ක පුහුණු පාඨමාලාවක්ද නියම කර තිබුණි.

ඒ අනුව ඕනෑම මැදපෙරදිග රටකට ගෘහස්ථ රැකියාවක් සඳහා විදේශ ගතවන අයෙක් සඳහා NVQ 3 මට්ටමේ සහතිකය අනිවාර්ය බවට කලින් ගෙන තිබූ තීරණයෙන් බැහැරව එම කලාපයට රැකියා සඳහා යාමට හැකි වී තිබුණි. කෙසේ වුවද මෙම පුහුණු පාඨමාලාවන් සහ පුහුණු ප්‍රමිතීන් රැකියා නියෝජිත ආයතනවල ඉල්ලීමට අනුව පහත සඳහන් වක්‍රලේඛ මගින් තව දුරටත් ලිහිල් කර තිබුණි.

i. 2018 ජූලි 17 දිනැති අංක 06/2018 සාමාන්‍යාධිකාරී අභ්‍යන්තර උපදෙස් පත්‍රිකා (අනුමැති)

} මෙම පාඨමාලාව දින 7 කට සීමා කර NVQ ඇගයීම සඳහා වන දින 3 ඉවත් කර තිබීම.

ii. 2018 අගෝස්තු 23 දිනැති අංක 22/2018 සාමාන්‍යාධිකාරී චක්‍රලේඛ

} පාඨමාලා කාලය දින 2 ක් ලෙස වෙනස් කිරීම.

ඉහත සඳහන් ක්‍රමවේදය තුළ විවිධ අවිධිමත් ක්‍රියාවන් සිදුවී ඇති බව විගණන නියැදි පරීක්ෂණ වලදී අනාවරණය වූ අතර පෙර විගමන සුදුසුකම් නොමැති කාන්තාවන්ද දින දෙකක පුහුණුවකින් පසුව රැකියා සඳහා පිටත් කිරීමට ද එම අක්‍රමවත් ක්‍රමවේදය තුළ හැකියාව ලැබී තිබුණි. (විස්තර ඇමුණුම 03 හි දැක්වේ.)

**3.3.2 විදේශ දූත මණ්ඩල වල සුරක්ෂා නිවාස පවත්වාගෙන යාමට සහ එහි නඩත්තුව සඳහා විශාල පිරිවැයක් දැරීමට සිදුවීම.**

තම රැකියා ස්ථානවලදී මුහුණදීමට සිදුවන විවිධ ගැටළු හා වදහිංසා හේතුවෙන් විදේශ දූත මණ්ඩල වල රැකවරණය පතා පැමිණෙන කාන්තාවන්ගේ ප්‍රශ්න විසඳෙන තෙක් තාවකාලිකව රැදවුම් නිවාස වලට යොමු කිරීම සිදු වන අතර 2017 හා 2018 වර්ෂවල පිළිවලින් 2394 ක් හා 2386 ක් රටවල් 11 ක දූත මණ්ඩල වල පිහිටි සුරක්ෂා නිවාස වෙත වාර්තාකර තිබුණි. ඉන් සියයට 90 කට වැඩි ප්‍රතිශතයක් මැදපෙරදිග ගෘහ සේවය සඳහා ගොස් සිටින කාන්තා ශ්‍රමිකයින් විය. මෙම සුරක්ෂා නිවාස නඩත්තුව වෙනුවෙන් 2017 හා 2018 වර්ෂවල පිළිවලින් රු. මිලියන 79.7 ක් හා රු. මිලියන 80.5 ක් රජය විසින් වැයකර තිබුණි.

**3.3.3 ක්ෂේත්‍රයට අදාළව මාධ්‍ය මඟින් හෙලිදරව් කර ඇති තොරතුරු**

විදේශගත වන ශ්‍රමිකයන් ඵදිනෙදා මුහුණ දෙන ගැටලු සඳහා සෘජුවම මැදිහත් වී කටයුතු කිරීමේ අරමුණෙන් විදේශ දූත මණ්ඩලවල පිහිටුවා ඇති කම්කරු සුභසාධන අංශවල මෙන්ම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පැමිණිලි මෙහෙයවීමේ ඒකක පිහිටුවා තිබුණි. එහෙත් එම ඒකකවල කාර්යභාරය ප්‍රමාණවත් නොවීම මත එම ප්‍රශ්න හා ගැටලු විවිධ මාධ්‍යන් මඟින් සමාජගත වෙමින් පවතී. ඒ පිළිබඳව 2018 ජනවාරි 01 සිට 2019 ඔක්තෝබර් 19 දින දක්වා කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව සිදුකරන ලද නියැදි විගණන පරීක්ෂාවකදී අනාවරණය වූ තොරතුරු කිහිපයක් පහත සඳහන් වේ.

- පෞද්ගලික රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් මඟින් ගෘහ සේවය සඳහා විදේශගත වූ කාන්තාවන් වූබායි හි ඒජන්සියක දින 39 ක් විවිධ හිංසාවන්ට ලක් කරමින් රඳවාගෙන සිට නැවත ලංකාවට ගෙන්වාගෙන ඇත. ඔවුන් පවසන ආකාරයට තවත් එවැනි කාන්තාවන් 16 දෙනෙකු එම ඒජන්සියේ රඳවාගෙන තිබේ. (2018-12-21 දින මවිබීම පුවත්පත)

- සෞඛ්‍ය සේවා කාලය ඉක්මවා තිබියදී බලෙන් රඳවාගෙන සේවය ලබාගත් විගමනිකයන් 15 දෙනෙකු පිළිබඳ තොරතුරු වාර්තා කර තිබීම. (2019-08-16 දින අද පුවත්පත)
- විගමණික කාන්තාවන්ට පහර දීම, රැකියා සඳහා විවිධ නිවෙස් වලට යැවීම, වැටුප් හා ආහාර නොලැබීම යන විවිධ ගැටලුවලට මුහුණ පා කුවේට් හි සිටි කාන්තාවන් 60 ක් පිළිබඳ වාර්තා කර තිබුණි. (2019-08-23 දිවයින පුවත්පත හා 2019-08-26 දින ලංකාදීප පුවත්පත)
- සෞඛ්‍ය අරාබියේ ගෘහ සේවිකාවකව සිටි කාන්තාවට පොරොන්දු වූ වැටුප් නොලැබීම, නිවාස 04 ක සේවය කිරීමට සිදු වීම, ඒජන්සි 22 ක නිකරුනේ කාලය ගත කිරීමට සිදු වීම, ඒජන්සි ප්‍රධානියාගේ අමාත්‍යමය පහරදීම් වලට ලක්වීම, හා ඇය දැනට ශාරීරික අපහසුතාවයන්ගෙන් පෙළෙන බවද වාර්තා කර තිබීම. (2018 අප්‍රේල් 12 දින අද පුවත්පත)
- 2005 වර්ෂයේ විදේශගත වූ කාන්තාවක් විදේශගත වූ මුල් කාලයේ රැකියා ස්ථානය හිරිහැර කරදර පවතින බව දුරකතන මාර්ගයෙන් පවසා තිබූ බව හා 2018 වර්ෂය වන විටත් ඇය පිළිබඳ කිසිදු තොරතුරක් නොමැති බවට වාර්තා වීම. (2018-04-24 දින අද පුවත්පත)
- කුවේට් හි සේවය කල කාන්තාවකට සේවය කල නිවසේ කරදර නිසා එම නිවසේ උඩු මහලින් පැන ආබාධිත තත්වයට පත්ව ඇති බව වාර්තා වීම.(2018-01-03 දින දිනමිණ පුවත්පත)
- විදේශයේ සේවය කල නිවසේ කරදර හේතුවෙන් කාන්තාවක් එම නිවසින් පලා ගොස් තානාපති කාර්යාලයට පැමිණීම.(2018-04-03 දින ලක්බිම පුවත්ප)

ඉහත සඳහන් පරිදි මැදපෙරදිග රටවල ගෘහාශ්‍රිත රැකියා සඳහා පිටත්වන ශ්‍රමිකයින්ට මුහුණ දීමට සිදුවන ගැටලු වලට අමතරව පහත සඳහන් සමාජීය ප්‍රශ්න වලට, මෙන්ම මූල්‍ය අක්‍රමිකතාවන්ටද ශ්‍රමිකයන්ට මුහුණ දීමට සිදු වී ඇති බව මාධ්‍ය මගින් හෙලිදරව් කර තිබුණි. උදාහරණ කිහිපයක් පහත සඳහන් වේ.

- මව විදේශගතව සිටියදී අවුරුදු 08 ක දියණියට පියා විසින් කරදර කිරීම. (2018-03-24 දින දිනමිණ පුවත්පත)
- මව විදේශගතව සිටියදී අවුරුදු 14 ක දියණියට පියා විසින් ලිංගික අතවර සිදු කිරීම. (2018-12-11 දින මව්බිම පුවත්පත)
- ජාතික හැඳුනුම්පත් අංක (878261437 V) දරණ විගමනික කාන්තාවකගේ දරුවන් ලිංගික අතවරයට ලක්වීම.
- ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස විදේශගත වූ කාන්තාවන් විදේශයන්හිදී විවිධ ආකාරයෙන් මුදල් වංචා කරන පුද්ගලයින්ට හසුවීම (2019-01-21 සිරිකත පුවත්පත)
- මව විදේශගතවීම හේතු කොට ගෙන දියණිය සියදිවි හානි කර ගැනීම.(2018-04-04 දින මව්බිම පුවත්පත)
- මව විදේශගතවීම නිසා දරුවන් නිදෙනෙකු අසරණ වීම.(2018-04-20 දින මව්බිම පුවත්පත)
- පොරොන්දු වූ පරිදි වැටුප් නොලැබීම පිළිබඳ වාර්තා කර තිබීම. (2018-04-17 ලංකාදීප පුවත්පත)
- 2018 වර්ෂයේ රැකියා සඳහා ගොස් සිටින ශ්‍රී ලාංකිකයන් 31 දෙනෙකු සියදිවි හානිකර ගෙන ඇති බව වාර්තා කර තිබීම.(2018-12-09 දින සිළුමිණ)

- කුවේට් රටට විදේශගත වූ ශ්‍රී ලාංකිකයින් 04 දෙනෙකු පිළිබඳ තොරතුරු නොමැති වීම (2018-11-28 දින දිනමිණ පුවත්පත)

ඉහත ඡේදවල විස්තර කර ඇති පරිදි මැදපෙරදිග රැකියා සඳහා ගොස් සිටින කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගෙන් ලැබෙන පැමිණිලි, සුරක්ෂා නිවාස වෙත වාර්තාකිරීම්, සුරක්ෂා නිවාස නඩත්තු වියදම්, ඔවුන්ට විදීමට සිදුවන ශාරීරික සහ මානසික වදහිංසා මෙන්ම ඔවුන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයට මුහුණදීමට වන සමාජීය ප්‍රශ්න සලකා බැලීමේදී විධිමත් පුහුණුවකින් තොරව සහ නිසි ක්‍රමවේදයකින් තොරව මෙම කලාපයේ රැකියා සඳහා කාන්තා ශ්‍රමිකයින් තවදුරටත් යොමු කරන්නේද යන්න පිළිබඳ වගකිව යුතු නිලධාරීන්ගේ අවධානය යොමු විය යුතුය.

දේශීය සහ විදේශීය වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා අවස්ථා සඳහා වෘත්තීය පුහුණු අවශ්‍යතාව හඳුනාගැනීමට සහ පුහුණු ශ්‍රමිකයන් නිර්මාණය කර අදාළ රැකියා සඳහා යොමුකිරීමට ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධ ආයතන අතර පවතින සම්බන්ධීකරණ දුර්වල තත්ත්වයක පැවතීම බඩාවක් බව නිරීක්ෂණය විය.

### නිර්දේශ

- ශ්‍රම විගමනය හා සම්බන්ධ වන ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ සැලසුම් වල ඇතුළත් නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඒ ඒ ප්‍රතිපත්ති වල අඩංගු කරුණු එක් ජාතික ප්‍රතිපත්තියක් තුලට ඇතුළත් කර ක්‍රියාත්මක කිරීම වඩාත් ඵලදායී වන අතර එම ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ ඇතුළත් නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට අදාළව ආයතනික ප්‍රතිඵල රාමුවක් (organizational results framework) හෝ සංයුක්ත සැලැස්මක් සකස් කළ යුතුයි. එමෙන්ම විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශයේ සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ වාර්ෂික ක්‍රියාකාරී සැලසුම් ඉහත සඳහන් ජාතික ප්‍රතිපත්තියෙහි ඇතුළත් නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කළ හැකි වන පරිදි සකස් කළ යුතුය.
- වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත ඉහල වැටුප් සහ පහසුකම් හිමි රැකියා අවස්ථා සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීමට විධිමත් වැඩපිළිවෙලක් රටතුළ නිර්මාණය කළ යුතු වීම. මෙහිදී වෘත්තීය ගණයේ රැකියා සඳහා රටට ලැබෙන රැකියා ඇබැර්තු පිළිබඳව වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශ යටතේ පවතින වෘත්තීය පුහුණු ආයතන දැනුවත් කිරීමට මධ්‍යගත වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක විය යුතුයි. මෙම දැනුවත්කිරීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් තෝරා ගත් පුහුණු මධ්‍යස්ථානවලට ගොස් කරන දැනුවත් කිරීමෙන් ඔබ්බට ගිය ජාතික වැඩසටහනක් විය යුතුයි. මේ සඳහා ඒ ඒ අමාත්‍යාංශ සහ පුහුණු ආයතන සම්බන්ධ වන පරිගණක ගත තොරතුරු පද්ධතියක් මගින් අදාළ තොරතුරු හුවමාරු කර ගැනීමට ක්‍රමවේදයක් සකස් විය යුතුයි.
- කාර්යාංශයේ පර්යේෂණ අංශය තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීම සහ පර්යේෂණ වාර්තාවල ඇතුළත් නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ පසු විපරම් කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස් විය යුතුය.



- නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව යාම අවම කරමින් විවිධ ක්ෂේත්‍ර වල වර්ධනය වෙමින් පවතින අර්ධ පුහුණු හා පුහුණු ශ්‍රම වෙළඳපොළ වෙත ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයින් යොමු කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු විය යුතු අතර මෙහිදී හෙද, වෛද්‍ය, තොරතුරු තාක්ෂණ, මූල්‍ය, ගිණුම්කරණ, කළමනාකරණ, ඉංජිනේරු වැනි ක්ෂේත්‍ර මෙන්ම සංචාරක, මුහුදු හා ගුවන් ප්‍රවාහනය, උසස් තාක්ෂණ නිෂ්පාදන, ඉදිකිරීම්, සෞඛ්‍ය සේවා වැනි කර්මාන්ත සලකා බැලිය හැකිය.
- පිලිපීනය, බංගලාදේශ, ඉන්දියාව, පාකිස්තානය, චීනය සහ අනෙකුත් ආසියානු රටවල් අභිබවමින් ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළෙහි ඉල්ලුම සපුරාලීම සඳහා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලවන පරිදි තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය පුහුණු ක්‍රියාවලීන් වැඩි දියුණු කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගත යුතුය.
  - i. රටට ලැබී තිබූ වඩාත් වාසිදායක රැකියා ඇණවුම් සඳහා ශ්‍රමිකයින් යොමු නොකිරීමට හේතු පරීක්ෂා කල යුතු අතර එම තත්ත්වය නිවැරදි කිරීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය.
  - ii. රටට වාසිදායක වැඩි වැටුප් සහ පහසුකම් සහිත රැකියා අවස්ථා ලබා ගැනීම සඳහා රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික මට්ටමේ සබඳතා ගොඩනගා ගැනීම වෙනුවෙන් විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය එක්ව කටයුතු කල යුතු වීම.
- කාන්තාවන් ගෘහ සේවය සඳහා යොමු කිරීමේදී, විදේශගතවන රටෙහි භාෂාව, සංස්කෘතිය, වැඩ පරිසරය ආදී ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳ විශේෂ පුහුණුවක් ලබා දිය යුතු වීම. විශේෂයෙන්ම දැනට ජපානයට සහ කොරියාවට විගමණය වන ශ්‍රමිකයින්ට ලබාදෙන ආකාරයට අදාළ රටෙහි භාෂාව හැසිරවීම පිළිබඳ විධිමත් පුහුණුවක් මෙම සේවිකාවන්ට ලබාදිය යුතුය. එමෙන්ම ගෘහ සේවය සඳහා පිටත්වන කාන්තාවන්ට තමන් යොමු කිරීමට අදහස් කරන රැකියාව කුමක් ද යන්න පිළිබඳ කලින් දැනුවත් විය යුතු අතර අතරමැදි තැරැව්කරුවන් සහ වංචාකාරයින්ගේ බලපෑම් වලට හසුනොවීම ආදිය ඇතුළත් ඊට අවශ්‍ය මූලික පුහුණුවක් ලබාදීම සිදු කල යුතුයි. උදා:- පිරිසිදු කරන්නියන් ලෙස රැකියාවකට පිටත් වන කාන්තාවකට ඊට අදාළ උපකරණ භාවිතය හා අනෙකුත් වැදගත් කරුණු පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් ලබාදිය යුතුය.
- ආර්ථික අවපාත හේතුවෙන් ශ්‍රම ඉල්ලුම සඳහා විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළවල සිදුවිය හැකි විචලන, දේශපාලන නොසන්සුන්තා සහ ගැටුම්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමය සීමා කිරීම සඳහා වන ප්‍රතිපත්තිමය වෙනස්කම් ස්වයංක්‍රීයකරණය හා තාක්ෂණික විපර්යාස සහ ශ්‍රම අපනයනය කරන රටවල් අතර පවතින තරඟකාරිත්වය වැනි කරුණු හේතුවෙන් විදේශ රැකියා සඳහා පවතින ඉල්ලුම සීමා විය හැකි බැවින් දේශීය ආර්ථිකය ශක්තිමත් කිරීම සඳහා මෙම තරුණ ශ්‍රමය රටතුළ රඳවාගැනීමට අවශ්‍ය ක්‍රමවේදයක් රටතුළ නිර්මාණය විය යුතුය.
- කාන්තාවන් විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම තුළින් ඇතිවන සමාජ ගැටලු හා සමාජ පිරිවැය, ශ්‍රම සුරාකෑම, ගෙවීම් නොකිරීම හෝ අඩුවෙන් ගෙවීම හා ශාරීරික අපයෝජනය වැනි මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය වීම් පිළිබඳ අවධානය යොමු කල යුතු අතර විධිමත් පුහුණුවකින් සහ විධිමත් ක්‍රමවේදයකින් තොරව කාන්තාවන් ගෘහාශ්‍රිත රැකියා සඳහා යැවීම අධෛර්යමත් කිරීමට හෝ නැවැත්වීමට කටයුතු කල යුතුය.

- ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත කිහිපයක විශේෂයෙන් ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ පවතින ශ්‍රම හිඟය හේතු කොට ගෙන ඉන්දියාව, මාල දිවයින, චීනය වැනි රටවල් වලින් රැකියා සඳහා ගෙන්වන විදේශිකයන්ගෙන් ශ්‍රී ලාංකික ජනසමාජයට හා සංස්කෘතියට වන බලපෑම මෙන්ම දිගුකාලීනව ඇතිවිය හැකි ගැටලු පිළිබඳව සලකා බලා කම්කරු රැකියා සඳහා විදේශ ගතවන ශ්‍රී ලාංකික තරුණ තරුණයින්ට ඒ ඒ ක්ෂේත්‍රයන්ට අදාලව වෘත්තීය පුහුණුවක් ලබාදී දේශීය පුහුණු ශ්‍රම ඉල්ලුමට සරිලන ශ්‍රම බලකායක් නිර්මාණය කර ශ්‍රම විගමනය සීමා කිරීමට කටයුතු කළ යුතුයි.
- කාර්යාංශය වෙත ලැබී ඇති පැමිණිලි පරීක්ෂාවේදී එක් එක් පැමිණිල්ලට අදාල කරුණු වෙන් වෙන්ව පරීක්ෂා කිරීමට අමතරව සමස්ථය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කර පැමිණිලි අවම කිරීම සඳහා දිගුකාලීන වැඩ පිළිවෙළක් සකස් විය යුතුය.



ඩබ්ලිව්.පී.සී.වික්‍රමරත්න

විගණකාධිපති

2020 දෙසැම්බර් 1 දින

4

විදේශ රැකියා වෙළඳපොළෙහි වැඩි ඉල්ලුමක් පවතින බවට හඳුනාගත් රැකියා කාණ්ඩ 25

01	රියදුරු - ශාඛස්ථ	14	පැස්පුම්කරු - සාමාන්‍ය
02	යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු - ඇඟළුම් කර්මාන්ත	15	පින්තාරුකරු - සාමාන්‍ය
03	පිරිසිදු කරන්නන් - පිරිමි - ශාඛස්ථ නොවන	16	සාන්තු සේවිකා - කාන්තා - ශාඛස්ථ
04	රියදුරු - සාමාන්‍ය	17	කාර්මික ශිල්පී - සාමාන්‍ය
05	පිරිසිදු කරන්නන් - ගැහැණු - ශාඛස්ථ නොවන	18	යන්ත්‍ර ශිල්පී - සාමාන්‍ය
06	විදුලි කාර්මික ශිල්පී - සාමාන්‍ය	19	වැද්දුම්කරු - වානේ
07	රියදුරු - බර වාහන	20	කාර්මික ශිල්පී - වායුසම්කරණ
08	පෙදරේරු - සාමාන්‍ය	21	අවන්හල් සේවක
09	භෝජනාගාර සේවක - සාමාන්‍ය	22	කෝකි - ශාඛස්ථ නොවන
10	වඩුකාර්මික ශිල්පී	23	වැද්දුම්කරු - ඇළුම්නියම්
11	ජලනල කාර්මික ශිල්පී	24	බේකරි ශිල්පී
12	රියදුරු - සැහැල්ලු වාහන	25	රියදුරු - ට්‍රැක් රථ
13	රූපලාවන්‍ය ශිල්පී		

රැකියා ඇණවුම් ලැබීම් සහ විදේශගත වීම්.

රැකියාව		රියදුරු ටුක්	බේකර් ශිල්පී	කෝකි - ගෘහස්ත නොවන	තාක්ෂණික ( A-C)	සාත්තු සේවිකා ගෘහස්ත කාන්තා	පැස්පුම්ක රු සාමාන්‍ය	විදුලි කාර්මික සාමාන්‍ය
සෞඳ්‍ය අරාබිය	රැකියා ලැබීම්	330	38	202	136		193	322
	විදේශගත වීම්	160	9	62	26		83	88
	අවම වැටුප රු.	60,995	85,393	60,995	121,900		69,128	100,235
බහරේන්	රැකියා ලැබීම්					60		
	විදේශගත වීම්					0		
	අවම වැටුප රු.					54,606		
එක්සත් එමීර් රාජ්‍ය	රැකියා ලැබීම්	26	34	49	150		91	245
	විදේශගත වීම්	2	1	13	11		9	10
	අවම වැටුප රු.	62,277	66,429	72,657	70,581		53,974	70,581
රුමේනියාව	රැකියා ලැබීම්	25						
	විදේශගත වීම්	8						
	අවම වැටුප රු.	152,500						
සයිප්‍රස්	රැකියා ලැබීම්		192	50			75	
	විදේශගත වීම්		8	2			0	
	අවම වැටුප රු.		177,925	215,078			185,765	
කොර්	රැකියා ලැබීම්	75	117	121	274		915	1306
	විදේශගත වීම්	49	14	23	64		547	639
	අවම වැටුප රු.	96,321	67,006	58,630	58,630		50,255	69,100
ඕමාන්	රැකියා ලැබීම්					365		77
	විදේශගත වීම්					0		0
	අවම වැටුප රු.					55,487		79,225
මාලදිවයින	රැකියා ලැබීම්			44	25		62	137
	විදේශගත වීම්			17	3		10	10
	අවම වැටුප රු.			45,750	91,000		76,250	76,250
කුවේට්	රැකියා ලැබීම්		79			160		
	විදේශගත වීම්		7			0		
	අවම වැටුප රු.		55,281			55,281		
රිෆ්‍යායල්	රැකියා ලැබීම්					400		
	විදේශගත වීම්					34		
	අවම වැටුප රු.					176,721		
සිංගප්පූරුව	රැකියා ලැබීම්					145		
	විදේශගත වීම්					7		
	අවම වැටුප රු.					66,029		

SSWRP වැඩසටහන යටතේ ජපන් රජයෙන් ලැබී තිබුණු රැකියා අවස්ථා

රැකියා ක්ෂේත්‍රය	ඉල්ලුම් කර ඇති වෘත්තීය සුදුසුකම්	එක් එක් රැකියා ක්ෂේත්‍රයන්ට අදාළව කාර්යාංශයට ලැබී ඇති ඉල්ලුම්පත් සංඛ්‍යාව	වෘත්තීය සුදුසුකම් හෝ පළපුරුද්ද නොමැතිව ප්‍රතික්ෂේප වූ අයදුම්පත් සංඛ්‍යාව
නැව් ඉදිකිරීම් හා නැව් යන්ත්‍රෝපකරණ	අයදුම් කරනු ලබන		
ගුවන් සේවා කර්මාන්තය	ක්ෂේත්‍රය		
විද්‍යුත් ඉලෙක්ට්‍රොනික හා තොරුතුරු තාක්ෂණ	සඳහා පිළිගත්		
ආහාර පාන නිෂ්පාදන	ආයතනකින්		
ධීවර හා ජලජ ජීවි වගා	ලබාගත්		
කෘෂිකර්මාන්තය	වෘත්තීය /		
ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය	කාර්මික	12304	5986
කාර්මික යන්ත්‍රෝපකරණ	පුහුණුව හෝ		
යන්ත්‍ර කොටස් හා එකලස් කිරීම්	රැකියා		
සාන්ත්‍ර සේවා	අංශයට		
ගොඩනැගිලි පිරිසිදු කිරීම්	අදාළව වසර		
රථ වාහන හා නඩත්තු සේවා	දෙකකට		
නවාතැන් සේවා	නොඅඩු සේවා		
ආහාර සේවා කර්මාන්තය	පළපුරුද්ද		

**Recruitment Practices of  
Employment Agencies  
Recruiting Migrant Workers.**

A review aimed at improving recruitment  
Regulations and drafting recruitment guidelines

**ILO Country Office for  
Sri Lanka and the Maldives  
March 2013**

**5. Recruitment practices in some other labour sending countries**

When considering the recruitment practices of other labour sending countries, the practices and procedures adopted in the Philippines can be cited as a module of best practice, since Philippines has been a world leader in deployment of man power in foreign countries on sea based and land based jobs which averages a million per year. In addition, the country earns a staggering US\$ 10 billion per year from remittances The Philippines Overseas Employment Administration (POEA) was established in 1981 by virtue of an Executive Order to function under the Ministry of Labour. The stringent laws governing the recruitment agencies and the recruitment process do not leave room for mal-practices by recruiters. At present there are 1300 licensed agencies engaged in the process of overseas employment in the Philippines. The issuance of licence is subjected to a series of conditions such as proof of financial capacity with savings account certificates showing a maintaining balance of not less than P.500,000 (the applicant should submit an authority to examine such bank deposit), verified income tax returns for past two years, clearance certificates from National Bureau of Investigation and Anti-illegal recruitment Branch of the POEA. Such clearance has to be provided for the licensee as well as for the employees to be appointed to the recruitment office. It is important that the prospective licensee has to submit an undertaking by outlining various obligations under its performance within the scope of a license holder. Such obligations can be identified as:(1) Shall select only medically and technical qualified recruits.(2) Shall assume full and complete responsibility for all claims and liabilities which may arise in connection with the use of the license.(3) Shall assume joint and solitary liability with the employer for all claims and liabilities which may arise in connection with the implementation of the contract including but not limited to payment of wages, deaths and disability compensation and repatriation.33(4) Shall disclose the full terms and conditions of employment to the applicant (worker). (5) Shall deploy at least 100

workers within one year's time framework. (6) Shall repatriate the deployed workers and his/her personal belongings when the need arises. The fees pertaining to application for a license is also setup at a higher rate compared to the Sri Lankan situation; i.e. non refundable application filing fee - P.10000, License fee P.50000, A deposit of P.100,000, Surety bond of P.100,000. Determining a time framework of 15 working days for the issuing or denying of license is another feature in the Philippines system. However, the issuance of a full fledged license is done only after one year of operation of the agency to the satisfaction of the POEA, during which period, the agency is equipped with a 'provisional license'. The renewal of license after lapse of four years is also bound with several conditions for which, clearance of National Bureau of Investigation (NBI) and Anti-illegal Recruitment Branch of the POEA is essential. The Philippines recruitment mechanism is also enriched with some concern on the sub-agent factor. It is required that such representatives of the agents shall be subject to prior approval or authority of the POEA and approval is issued subject to the clearance by the NBI and Anti illegal recruitment Branch of the POEA. A sworn statement assuming full responsibility of the acts of 'agents/representatives in connection with recruitment and deployment of workers is also to be filed by a licensee who obtains services of such third party. With regard to publishing of an advertisement, the recruiting agencies are exempted from seeking approval for such advertisement from the POEA provided the advertisement is for actual vacancies but not for prospective market opportunities. Advertisements are also allowed without approval of the POEA for pooling up of manpower but on such an occasion, the advertisement must carry in bold letters that it is for manpower polling purpose only and that no fee will be collected from the applicant. As far as the recruitment fees are concerned, the Philippines system allows the recruiter to charge an equivalent amount of one month salary of the worker at the foreign job. However, seafarers and entertainers are exempted from charging a placement fee as the employer is bound to bear whatever the associated cost of hiring such category of workers.

