

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில்
தரத்துடன் கூடிய வளர்ச்சிக்காக
நிறைவேற்றப்படவேண்டிய
கடமைப்பொறுப்புகளை மதிப்பிடல



©khabarhub.com

©khabarhub.com

Contents

1. நிறைவேற்று சாராம்சம்.....	2
2.அறிமுகம்.....	4
2.1 பின்னணி.....	4
2.2 கணக்காய்விற்கான அதிகாரம்	8
2.3 கணக்காய்விற்கான அடிப்படை.....	8
2.4 கணக்காய்வின் நோக்கங்கள்	9
2.5 கணக்காய்வு விடயவெல்லை மற்றும் விடயவெல்லையின் மட்டுப்படுத்தல்கள்.....	9
2.6 கணக்காய்வு தேர்வு முறைகள்.....	10
2.7 தொடர்புபடும் நிறுவனங்கள்	10
3. கணக்காய்விற்கான அவதானிப்புகள் மற்றும் பரிந்துரைகள்	11
3.1 நிறுவனத்துடனான பின்னணி மற்றும் தயார்நிலை.....	11
3.2 வெளிநாட்டு தொழில் சந்தையின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைத்தல்.....	20
3.3 உரிய முறைமை மற்றும் முறையான பயிற்சியின்றி வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்துவதால் ஏற்பட்டுள்ள பிரச்சினைகள்.....	25
பரிந்துரைகள்.....	31
இணைப்பு 01.....	34
இணைப்பு 2.....	35
இணைப்பு 03.....	37
இணைப்பு 04.....	38

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் தரத்துடன் கூடிய வளர்ச்சிக்காக நிறைவேற்றப்பட வேண்டிய கடமைப்பொறுப்புகளை மதிப்பிடல்

1. நிறைவேற்று சாராம்சம்

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையானது, இலங்கையில் தேசிய வருமானத்தில் மிகவிசேட பங்களிப்பு வழங்கப்படுவதுடன், இலங்கை மத்திய வங்கியின் புள்ளி விபரங்களின்படி 2018 ஆம் ஆண்டில் ரூபா. மில்லியன் 1,138,124 தொகை அதன்மூலம் உழைக்கப்பட்டிருந்தது. அது செலவிட முடியுமான தேசிய வருமானத்தில் 7.55% ம், அந்நியச் செலாவணி உழைப்பில் 96% ம், என்ற வகையில் பதிவு செய்யப்பட்டிருந்தது. அதேபோன்று நாட்டில் வேலைவாய்ப்பின்மை விகிதாசாரம் 4.41% வரை குறைத்துக்கொள்வதற்கும் பங்களிப்புச் செய்துகொண்டு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையானது, இலங்கையின் தேசிய பொருளாதாரத்தில் பாரிய தாக்கத்தினை ஏற்படுத்தியுள்ளது.

பொருளாதார வீழ்ச்சி காரணமாக தொழிலாளர்கள் தொடர்பான கேள்விகளுக்கு வெளிநாட்டு தொழில் சந்தையில் ஏற்படக்கூடிய ஏற்றத்தாழ்வுகள், அரசியல் அமைதியின்மை மற்றும் மோதல்கள், புலம் பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களை மட்டுப்படுத்துவதற்கு கொள்கையுடனான மாற்றங்கள், தன்னியக்கம், தொழில்நுட்ப மாற்றங்கள் மற்றும் தொழிற்படையினரை ஏற்றுமதி செய்வதற்கான நாடுகளிடையே நிலவும் போட்டி நிலைமை போன்ற விடயங்களும் குறிப்பாக பயிற்றுவிக்கப்படாத தொழிலாளர்களின் பொருட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கான கேள்வி மட்டுப்படுத்தலும் காரணமாக அமைந்துள்ளன. ஆகையால் திறமையற்ற தொழிலாளர்களை வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்புவதை குறைத்துக்கொண்டு, பல்வேறு துறைகளில் வளர்ச்சியடைகின்ற பகுதிநேர பயிற்சிபெற்ற மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிற் சந்தையிடம் இலங்கை வாழ் தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைப்பதற்கு இயன்றவாறு திறன்களுடன்கூடிய தொழிலாளர்களை வழங்குதலை வலுப்படுத்துவதற்காக சர்வதேச தரநியமங்களுக்கு ஒழுங்கமையும் வகையில் தொழில்நுட்ப மற்றும் தொழில்சார் பயிற்சி நடவடிக்கைகளை மேம்படுத்துவதற்கு தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும். அதேபோன்று பெண்கள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு செல்வதன் காரணமாக ஏற்படும் சமூக பிரச்சினைகள், உழைப்பு சுரண்டல், பணம் செலுத்தப்படாமை அல்லது குறைவாக செலுத்தப்படல் மற்றும் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் போன்ற மனித உரிமைகளை மீறுகின்ற செயற்பாடுகள் தற்போது வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகள்ஊடாக எழுந்துள்ள பாதகமானநிலைமைகளாகும்.

தற்போது மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் ஏற்கனவே வேலைக்குச் சென்ற பின்னர் பெண் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையால் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புத் துறையின் இருப்பு நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது என்பதையும், இதன் விளைவாக எழுந்த பல்வேறு பிரச்சினைகள் இத்துறையின் தரமான வளர்ச்சியைத் தடுத்து நிறுத்தியுள்ளன என்பதனையும் தொடர்பாக இக் கணக்காய்விற்போது விசேடமாக கவனத்தில் கொள்ளப்பட்டது. இந்த நிலைமையை மாற்றுவதற்காக துறைக்கு ஏற்புடையதான தேசிய கொள்கை மற்றும் செயற்றிட்டம்

நடைமுறைப்படுத்தல் தொடர்பாக இத் துறையை ஒழுங்குப்படுத்தும் பிரதான நிறுவனமான வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மற்றும் திறன்களுடன்கூடிய தொழிலாளர்களை உருவாக்கும் பொறுப்பை வகிக்கும் தொழில்சார் பயிற்சி அமைச்சு அதுனுடன் இணைந்துள்ள தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையின் மேம்பாட்டுக்கு ஆற்றியுள்ள கடமைப்பொறுப்புகளை மதிப்பிடல் இக் கணக்காய்விற்கான அடிப்படையாகியது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் தற்போதைய செல்நெறிகளை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும், அந்த துறையில் தரமான வளர்ச்சிக்கு கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய காரணிகளை அடையாளம் காண்பதற்கும், அந்த துறை தொடர்பான பல்வேறு நிறுவனங்களின் பங்களிப்பினை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும் இக் காணக்காய்வு மேற்கொள்ளப்பட்டது.

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புத் துறை தற்போது உள்நாட்டு பொருளாதாரத்திற்கு ஒரு பலமாக இருந்தாலும், இளைஞர் உழைப்பைத் தக்கவைத்துக் கொண்டு, உள்ளூர் பொருளாதாரத்தை பலப்படுத்துவதற்கு முடியுமான வகையில் நீண்டகால நிகழ்ச்சித் திட்டமொன்றை நாட்டில் உருவாக்குதல் வேண்டும். அதன்போது இலங்கையில் சில கைத்தொழில்களில் விசேடமாக நிருமாணிப்புத் துறையில் உள்ள தொழிலாளர்களின் பற்றாக்குறை காரணமாக இந்தியா, மாலதீவு மற்றும் சீனா போன்ற நாடுகளிலிருந்து வேலைவாய்ப்புகளுக்காக அழைத்து வரப்பட்ட வெளிநாட்டவர்களிடமிருந்து, இலங்கை நாட்டின் சமூகத்திற்கும் கலாச்சாரத்திற்கும் ஏற்படும் தாக்கங்கள் காரணமாக, நீண்டகாலத்திற்கு ஏற்படக்கூடிய பிரச்சினைகள் தொடர்பாக கவனத்தில் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

2.அறிமுகம்

2.1 பின்னணி

தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு சர்வதேச அளவில் விவாதத்தின் ஒரு முக்கிய தலைப்பாக மாறியுள்ளதுடன்,தற்போது இலங்கை போன்ற வளர்ச்சியடைந்து வரும் நாடுகளிலும் வேலையின்மைக்கான தீர்வாகவும், மத்திய கிழக்கு நாடுகளிலும், கொரியா, சீனா, மலேசியா போன்ற வேகமாக அபிவிருத்தி அடைந்து வரும் நாடுகளிலும் ஐப்பான், அமெரிக்கா, இத்தாலி போன்ற அபிவிருத்தி அடைந்த நாடுகளிலும் தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு பாரிய அளவில் இடம் பெறுகின்றது. திறந்த பொருளாதார அமைப்பின் வருகையுடன், இலங்கைத் தொழிலாளர்கள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு செல்வதில் குறிப்பிடத்தக்க வளர்ச்சியினைக் பதிவு செய்திருந்ததுடன், தற்போது தேசிய வருமானத்தில் அதன் பங்களிப்பும் அதனூடாக எழுகின்ற பல்வேறு சமூகப் பிரச்சினைகளையும் கவனத்தில் கொள்கையில் இந்த துறையின் தர மேம்பாட்டு கருதி முதன்மையான கவனம் செலுத்த வேண்டியுள்ளது.

2.1.1 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறைகளிலிருந்து தேசிய பொருளாதாரத்திற்கும் இலங்கை சமூகத்திற்கும் ஏற்படும் தாக்கத்தினை கவனத்தில் கொண்டு அது வரை வேறு அமைச்சுகளின் விடயவெல்லைக்கு உரியதாகி இருந்த இந்த விடயத்தின் பொருட்டு, 2015 ஆம் ஆண்டு செப்டெம்பர் மாதம் 21 ஆந் திகதிய அதிவிசேட வர்த்தமானிமூலம் பின்வரும் நோக்கங்களிற்காக பிரிதொரு அமைச்சு ஆரம்பிக்கப்பட்டது.

- (அ) வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு மற்றும் அதன்கீழ் உள்ள நிறுவனங்களின் விடயங்களுக்கு ஏற்புடையதான கொள்கைகள், நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள், கருத்திட்டங்களை திட்டமிடல், பின்னாய்வு செய்தல் அத்துடன் மதிப்பிடல்.
- (ஆ) புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் தொழில்சார் பிரச்சினைகளுக்கு பதில் வழங்குதல் மற்றும் நலனோம்பல் என்பவற்றை மேம்படுத்தல்.
- (இ) வெளிநாட்டில் உள்ள தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பினை உறுதிப்படுத்துவதற்காக புதிய சட்டங்களை அறிமுகப்படுத்தல்.
- (ஈ) வேலைவாய்ப்பு முகவர் நிறுவனங்களை ஒழுங்குப்படுத்தல் மற்றும் மேற்பார்வை செய்தல்.
- (உ)அமைச்சின் கீழ் உள்ள நிறுவனங்களிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ள ஏனைய எல்லா விடயங்களுக்கும் ஏற்புடையதான நடவடிக்கைகள்.
- (ஊ)அமைச்சின் கீழ் உள்ள நிறுவனங்களை மேற்பார்வை செய்தல்

2.1.2 இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம்

தற்போது திறன் அபிவிருத்தி வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில் உறவுகள் அமைச்சின்கீழ் நடைமுறைப்படுகின்ற 1985 ஆம் ஆண்டு 21 ஆம் இலக்க சட்டம்மூலம் தாபிக்கப்பட்டுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் நாட்டில் முழுமொத்த தொழிற்படையின் புலம்பெயர்வை வழிநடாத்தும் முதன்மையான கடமைப்பொறுப்பினை வகிக்கும் அரச நிறுவனமாகும்.

உள்நாட்டு பொருளாதாரத்தில் பங்களிப்புச் செய்துக்கொண்டும் எல்லா தரப்புகளும் நலத்தினை பாதுகாத்துக்கொண்டும் மக்களுக்கு தமது திறமையால்வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு சந்தையில் சிறந்த பலன்களை பெற்றுக்கொள்ள முடியுமான வகையில் வினைத்திறனுடன்கூடிய மற்றும் சமநிலைக்கொண்ட வழியினை உருவாக்கும் நோக்கில் இந்த நிறுவனம் ஆரம்பிக்கப்பட்டது. மேலும்,இலங்கை வாழ் பிரசைகளின் பொருட்டு இலங்கைக்கு வெளியே வேலைவாய்ப்புகளை விரிவாக்குதல் மற்றும் அவற்றை மேம்படுத்தல்,வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளை ஒழுங்குப்படுத்தல் மற்றும் அதற்கான ஒத்துழைப்பு வழங்குதல், இலங்கை நாட்டுக்கு வெளியே வெளிநாடுகளில் பணிபுரியும் இலங்கையர்கள் மற்றும் நாட்டில் வாழ்கின்ற அவர்களின் குடும்ப உறுப்பினர்களின் நலனோம்பல், பாதுகாப்பு என்பவற்றை உறுதிப்படுத்துவதற்கான ஏற்பாடுகள் பின்பற்றுதல் ஆகிய நோக்கங்களின்மீது செயற்படுகின்றது.

மேற்படி நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்காக பணியகத்தால் 16 வெளிநாட்டு தூதரகச் சபைகளில் தொழிலாளர் நலனோம்பல் பிரிவுகளை தாபிக்கப்பட்டுள்ளதுடன், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளிநாடு சென்று பல்வேறு பிரச்சினைகளை எதிர்நோக்கிய புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களை தற்காலிகமாக தங்கவைப்பதற்கு 12 தங்குமிடங்களை இந்த நலன்புரி பிரிவுகளால் பராமரிக்கப்படுகின்றது. வெளிநாட்டு தூதரங்கங்களில் இணைப்புச் செய்யப்பட்டுள்ள 138 அலுவலர்களுக்கு சம்பளம், படிகள் மற்றும் ஏனைய வசதிகளின் பொருட்டு மொத்தம் ரூபா. 663,811,831ம், ஏனைய நடவடிக்கைகளின் பொருட்டு ரூபா.௨.80,548,237ம் என்ற வகையில் மொத்தம் ரூபா.744,360,068ம், 2018 ஆம் ஆண்டில் பணியகத்தால் செலவிடப்பட்டிருந்தது. அதற்கு மேலதிகமாக புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை பரிச்சயப்படுத்தல் மற்றும் பயிற்றுவிக்கும் நடவடிக்கைகளின் பொருட்டு நாடு பூராகவும் 10 பயிற்சி நிலையங்களை பராமரிக்கப்பட்டிருந்தது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் மற்றும் அவர்களின் குடும்பங்களில் உள்ள உறுப்பினர்களுக்கு தேவையான சேவையினை மேலும் விரிவாக்குவதற்கு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சின்கீழ் 919 அபிவிருத்தி அலுவலர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்யப்பட்டு 331 பிரதேச செயலகங்களுக்கு இணைப்புச் செய்யப்பட்டுள்ளது. அதேபோன்று வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தில் 06 பிராந்திய செயலகங்கள்மூலம் இச் சேவையினை மேலும் விரிவாக்கப்பட்டுள்ளது.

2.1.3 இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர் தனியார் கம்பெனி

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் பூரண உரிமைமீது 2007 ஆம் ஆண்டு 07 ஆம் இலக்க கம்பெனிகள் சட்டத்தின்கீழ், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர் தனியார் கம்பெனி தாபிக்கப்பட்டிருந்ததுடன், அதன் சங்க அமைப்பு விதிகளின் படிஎல்லா பிரிவுகளுக்கும் இலங்கை தொழிலாளர்களை வழங்குதல், முகவராக, ஆலோசகராக பணியாற்றுதல், அறிவுறுத்தல் மற்றும் பயிற்றுவிப்பு நிகழ்ச்சிகளை நடாத்தல், தொழில் கேள்விகளை பூர்த்தி செய்தல் போன்ற விரிவான துறையில், தனியார் தொழில் முகவர் நிறுவனங்களுடன் போட்டியிட்டு இலாபம் ஈட்டும் ஆற்றல் இந்த கம்பெனிக்கு உள்ளது. அதேபோன்று அவ்வாறான பணிகளின் பொருட்டு அரசாங்கத்தின் அனுசரணை பெற்ற ஒரே நிறுவனம் இந்த கம்பெனியாகும். ஆயினும் 2018 ஆம் ஆண்டில் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு புலம்பெயர்ந்த 211,459 மொத்த தொழிலாளர்களில் 662 பேர் மட்டும் அந்த கம்பெனிமூலம் வெளிநாடு சென்றிருந்தனர்.

2018 ஆம் ஆண்டில் கம்பெனியின் நேரடி தலையீடு காரணமாக 08 வேலைவாய்ப்பு கட்டளைகளை பெற்றுக்கொண்டுள்ளதுடன், அதில் 835 வேலைவாய்ப்புகள் இருந்தன. ஆயினும் அதில் 75 பேர் மட்டும் வேலைவாய்ப்புகளுக்கு ஈடுபடுத்தப்பட்டிருந்தனர். 2013 ஆம் ஆண்டு தொடக்கம் 2018 ஆம் ஆண்டு வரை முகவர் நிறுவனத்தால் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஈடுபடுத்திய நாடுகளின் எண்ணிக்கை படிப்படியாக குறைந்து 05 நாடுகளுக்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்டிருந்தது.

2.1.4 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் தற்கால செல்நெறிகள்

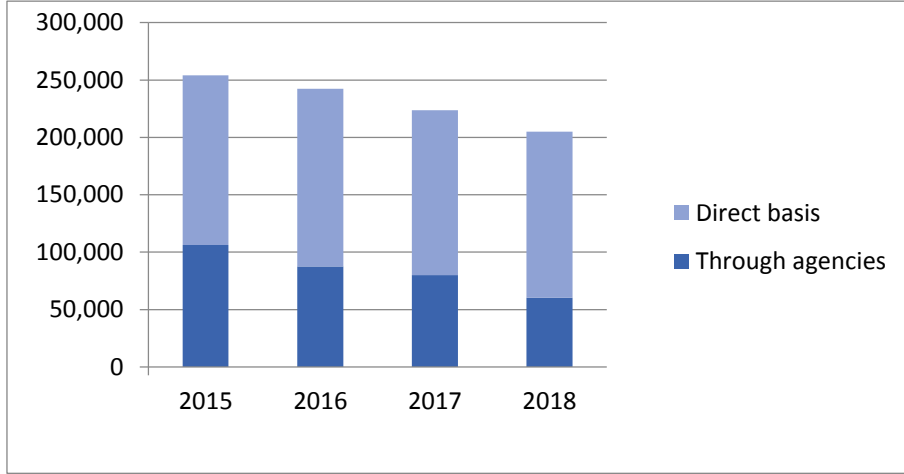
இந்த துறையில் தற்கால நிலைமை தொடர்பாக கணக்காய்வு அவதானிப்புகள் பின்வருமாறாகும்.

(அ) இலங்கை மத்திய வங்கியின் ஆண்டு அறிக்கை படி 2018 ஆம் ஆண்டில் நாட்டில் தொழிற்படையின் எண்ணிக்கை 8,388,000 ஆனதுடன், அதில் 373,000 அதாவது 4.41% தொழில் அல்லாத எண்ணிக்கையாக பதிவாகியது. க.பொ.த (உ.த) மற்றும் அதற்கு உயர் கல்வி தகைமைகளை கொண்டுள்ளவர்களின் வேலையின்மை 9.1% சதவீதமாகும். தொழிற் சந்தையில் நிலவும் வேலைவாய்ப்புகள் மற்றும் திறன் என்பவற்றுக்கிடையில் உள்ள பொருத்தமின்மைமீது கீழ்க்கண்டிருக்கும் வேலையின்மையும் நாட்டில் உருவாகியுள்ளது. இந்த நிலைமைக்கு தீர்வாக இலங்கை தொழிலாளர்கள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு செல்லும் போக்கும் காணப்பட்டது.

(ஆ) மாதிரி பரிசோதனைக்கு உட்படுத்திய கடந்த 04 ஆண்டு காலப் பகுதிக்குள் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தில் பதிவு செய்யப்பட்டு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு சென்றுள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 925,433 ஆகும். 2015 ஆம் ஆண்டில் 254,060 பதிவாகியிருந்த அவ்வெண்ணிக்கை கடந்த பல ஆண்டுகளுள் முறையாக குறைந்து 2018 ஆம் ஆண்டில் 205,118 ஆக பதிவாகியது.

அதேபோன்று வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர் நிறுவனம்மூலம் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளியேறும் எண்ணிக்கை முறையாக குறைவடையும் நிலைமையும் காணப்பட்டது.

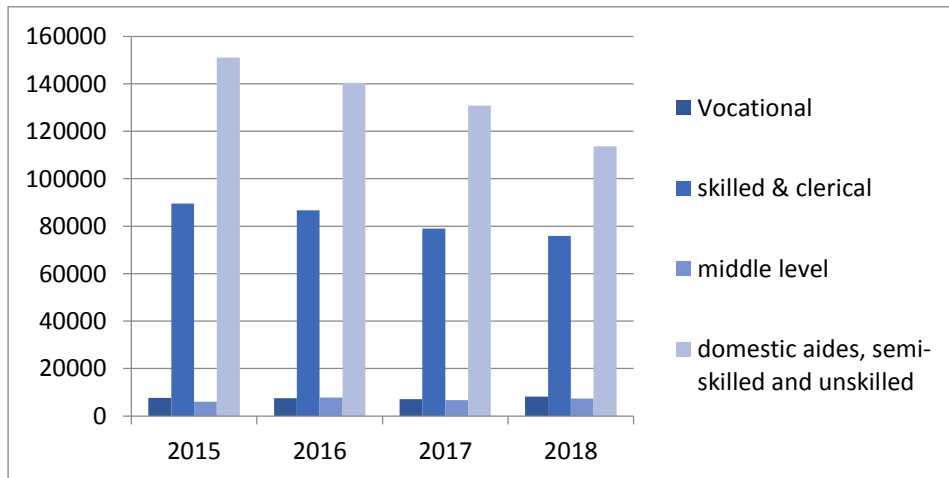
வேலை வாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளிநாடு செல்லுதல் 2015 தொடக்கம் 2018



ஆதாரம் - இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம்

(இ) கடந்த 04 ஆண்டு காலப் பகுதியில் 925,433 ஆன எண்ணிக்கையினர் வெளிநாடு சென்றுள்ளதுடன், அதில் 58%எண்ணிக்கையினர் வீட்டு ஊழியர்கள், பகுதிநேர பயிற்சி மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்படாத ஊழியர்களாக காணப்பட்டனர்.அதேபோன்று தொழில்சார் மற்றும் பயிற்சிபெற்ற வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளிநாடு செல்லுதல் ஒப்பீட்டு அளவில் 39%என்ற வகையில் குறைவான பெறுமதியினை கொண்டிருந்தது. இந்த நிலைமையானது வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் மிக நன்மைபயக்கும் நிலைமையினை நாட்டில் கைப்பற்றிக்கொள்வதற்கு தடையாக இருந்தது.

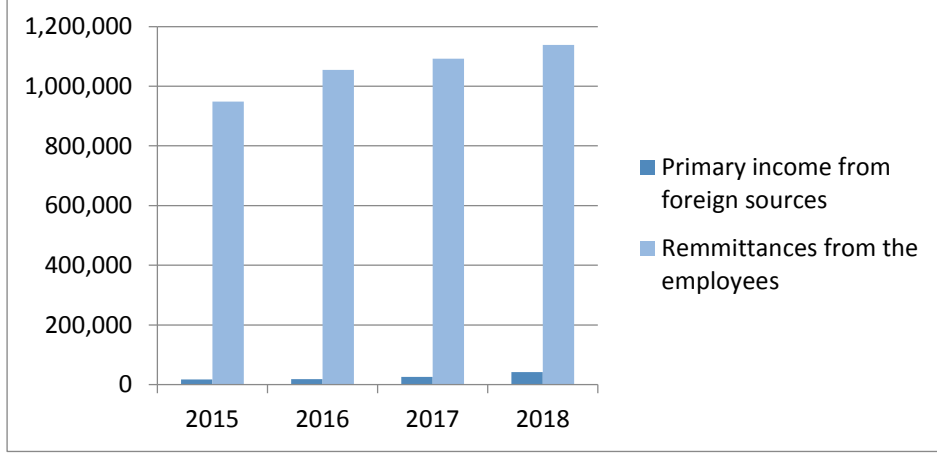
சேவை வகைப்படுத்தலின் படி வெளிநாடு செல்லுதல்



ஆதாரம் - இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம்

(ஈ) 2015ஆம் ஆண்டில் வேலைவாய்ப்புகளில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் 949 பில்லியன் ரூபா தொகை அனுப்பி வைக்கப்பட்டிருந்ததுடன், அதில்கடந்த பல ஆண்டுகளாக முறையாக வளர்ச்சி காணப்பட்டு 2018 ஆம் ஆண்டில் 1,138 பில்லியன் ரூபா. தொகையாக காணப்பட்டது. அத் தொகையானது 1,182 பில்லியன் ரூபாவிலான மொத்த வெளிநாட்டு உழைப்புகளில் 96.29% ஆகும்.

மந்நியச் செலாவணி உழைப்பு



ஆதாரம் - இலங்கை மத்திய வங்கியின் வருடாந்த அறிக்கை 2018

2.2 கணக்காய்விற்கான அதிகாரம்

இலங்கை சனநாயக சோசலிசக் குடியரசின் அரசியலமைப்பில் 154(1) உறுப்புரையில் உள்ளடக்கியுள்ள ஏற்பாடுகள் மற்றும் 2018 ஆம் ஆண்டு 19 ஆம் இலக்க தேசிய கணக்காய்வுச் சட்டத்தில் பிரிவு 03 இன் ஏற்பாடுகளின்படி எனது பணிப்புரையின்கீழ் செயலாற்றுகை கணக்காய்வு மேற்கொள்ளப்பட்டது.

2.3 கணக்காய்விற்கான அடிப்படை

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையானது, இலங்கை தேசிய வருமானத்தில் செய்கின்ற பங்களிப்பினை கவனத்தில் கொள்கையில், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு மற்றும் நலனோம்பல் தொடர்பில் போதியளவு நிகழ்ச்சித்திட்டம் நடைமுறைப்படுகின்றதா என்ற பிரச்சினை எழுந்துள்ளதுடன், மிக பயனுள்ள வேலைவாய்ப்புகளை பெற்றுக்கொள்வதற்காக சம்பந்தப்பட்ட பொறுப்பு கூற வேண்டிய நிறுவனங்களால் மேற்கொண்டுள்ள நடைமுறைகள் போதுமானதா என்பது தொடர்பாக பரிசோதனை செய்தல் இத் துறையில் வளர்ச்சியின் பொருட்டு முக்கியமாகும் என அவதானிக்கப்படுகின்றது.

2.4 கணக்காய்வின் நோக்கங்கள்

- i. மிகப் பயனுள்ள வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு திறன்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்துவதன் ஊடாக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் போதுமானதும் அளவுரீதியிலுமான வளர்ச்சியினை ஏற்படுத்திக் கொள்வதற்கு துறையுடன் தொடர்புபடும் நிறுவனங்களின் கடமைப் பொறுப்புகளை மதிப்பிடல்
- ii. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் தற்கால போக்குகளை ஆய்வு செய்தல்.
- iii. பயிற்றுவிக்கப்படாத தொழிற்படையினரை அனுப்பி வைப்பதனால் ஏற்படும் பொருளாதார மற்றும் சமூக பிரச்சினைகளை ஆய்வு செய்தல்.
- iv. தொழில்படையினறுக்காக வெளிநாடுகளின் கேள்விகளுக்கு ஏற்ற வகையில் தொழில்சார் திறன்களுடன் கூடிய தொழிற்படையினரை உருவாக்குவதற்காக தொழில்சார் பயிற்சி துறையில் தற்போதுள்ள தயார் நிலையினை மதிப்பிடல்.

2.5 கணக்காய்வு விடயவெல்லை மற்றும் விடயவெல்லையின் மட்டுப்படுத்தல்கள்

(அ) கணக்காய்விற்கு பெற்றுக்கொள்ள முடியுமான வரையறுக்கப்பட்ட காலப்பகுதி மற்றும் மனிதவளங்களை அடிப்படையாகக்கொண்டு இந்த செயலாற்றுகை கணக்காய்வு மாதிரி அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்பட்டது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சினால் துறையுடன் தொடர்புடைய உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு, அரசு மற்றும் அரசு சாராத நிறுவனங்கள் மற்றும் அமைப்புகள் என்பவற்றுடன் தொடர்புகொண்டு துறையின் மேம்பாட்டுக்காக மேற்கொண்ட கடமைப் பொறுப்பினை மதிப்பிடுவதற்கான கூட்ட அறிக்கைகள், வெளிநாட்டு அரசுகளுடன் ஏற்படுத்திக்கொண்ட உடன்படிக்கைகள், தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்விற்கான தேசிய மற்றும் சர்வதேச கொள்கைகளை நடைமுறைப்படுத்தல் என்பன பரிசோதனை செய்யப்பட்டது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் கோரிக்கைகளுக்கு ஏற்ற வகையில், தொழில்சார் பயிற்சி துறையில் ஈடுபடுகின்ற நிறுவனங்கள் தொழில்சார் பயிற்சி பாடநெறிகளை திட்டமிட்டு பேணிச் செல்லப்பட்டுள்ளதா என்பது தொடர்பாக பரிசோதனை செய்வதற்காக மூன்றாம்நிலை மற்றும் தொழில்சார் கல்வி ஆணைக்குழு, இலங்கை தொழில்சார் பயிற்சி அதிகார சபை, தொழில்நுட்ப கல்வி திணைக்களம் உள்ளிட்ட 06 தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களின் தகவல்களை பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டது.

அதேபோன்று ஆற்றல்களை கொண்டுள்ள தொழிலாளர்களை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு அனுப்பி வைப்பதற்காக இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தால் நடைமுறைப்படுத்திய மற்றும் நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு திட்டமிடப்பட்ட நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் தொடர்பாக பரிசோதனைக்கு உட்படுத்தப்பட்டது. துறையுடன் தொடர்புடைய புதிய செல்நெறிகள் தொடர்பான கற்கை பொருட்டு அதற்கு ஏற்புடையதான ஆராய்ச்சி அறிக்கைகள், பல்வேறு அறிஞர்களால் அச்சு ஊடகங்கள் ஊடாக பிரசுரிக்கப்பட்ட அறிக்கைகளை பரிசீலனை செய்யப்பட்டது.

(ஆ) துறைக்கு ஏற்புடையதாக காலோசிதமான மையப்படுத்திய தகவல் முறைமை மற்றும் அரசு, தனியார் தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களிடமிருந்து வருடாந்தம் தொழில்சார்

பயிற்சி பெற்று தொழிற்படையில் சேர்கின்ற எண்ணிக்கை தொடர்பாக மையப்படுத்திய தகவல் முறைமை இல்லாமை, பணியகத்தில் பதிவு செய்யாது ஏனைய முறைசாராத முறைகள்மூலம் வெளிநாடு வேலைவாய்ப்புள்ள பொருட்டு செல்கின்ற எண்ணிக்கை, கணக்காய்விற்கு தேவையான வகையில் சேவை வகைப்படுத்தல் தொடர்பான தகவல்கள் சரியாகவும் இற்றைப்படுத்தாமலும் காணப்பட்டன.வேலைகளின் பொருட்டு சென்று மீள வருகை தருகின்ற தொழிலாளர்களின்தற்கால வாழ்வாதார நிலைமை தொடர்பாக களத்தில் சென்று பரிசோதனை செய்வதற்கு உள்ள காலம் போதுமற்றதால் விடயவெல்லையின் மட்டுபடுத்தல்களுக்கு அமைவாக இந்தக் கணக்காய்வு மேற்கொள்ளப்பட்டது.

2.6 கணக்காய்வு தேர்வு முறைகள்

- (அ) 1985ஆம் ஆண்டு 21 ஆம் இலக்க இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக சட்டத்தில் 15 (ம) பிரிவு
- (ஆ) தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பாக இலங்கையின் தேசிய கொள்கை
- (இ) தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பான தேசிய கொள்கைக்கு ஏற்புடையதான செயற்றிட்டம்
- (ஈ) , லங்கையின் மனிதவளங்கள் மற்றும் சேவையில் ஈடபட்டுள்ளவர்களின் கொள்கையின்கீழான பிரதான திட்டம் மற்றும் செயற்றிட்டம்
- (உ) கணக்காய்வு கட்டுப்பாட்டு சுட்டிகள்
- (ஊ) தேசிய தொழில்சார் தகைமைகள் (NVQ) சான்றிதழ் வழங்கும் கள ஆய்வுகள்

2.7 தொடர்புபடும் நிறுவனங்கள்

இத் துறையில் ஒழுங்குப்படுத்தல் மற்றும் வழிநடாத்தும் நேரடி பொறுப்பு வகிக்கும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர் கம்பெனி தவிர்ந்த பின்வரும் நிறுவனங்கள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையுடன் இணைந்து நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதுடன், அந்த நிறுவனங்களுக்கு இத் துறையில் மேம்பாடு கருதி கவனத்தில் கொள்ள வேண்டிய அளவிலான கடமைப்பொறுப்புகளை நிறைவேற்றும் ஆற்றல் உள்ளது.

நிறுவனம்

நிறைவேற்ற முடியுமான கடமைப்பொறுப்பு

(அ) வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு

வேளிநாட்டு நடவடிக்கைகள் என்பவற்றுடன் தொடர்புபடும் அரசு கொள்கைகளை வழிநடாத்தல்

(ஆ) வெளிநாட்டு தூதரகங்கள்

நாட்டுக்கு மிக நன்மைபயக்கும் வேலைவாய்ப்புகளை உருவாக்கி கொள்ளுதல்

(இ) தொழில்சார் பயிற்சி மற்றும் திறன் அபிவிருத்தி அமைச்சும அதன்கீழ் உள்ள தொழில்சார் நிறுவனங்களும்

வேளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் தேவைகளுக்கு பொருத்தமான வகையில் தொழிற்படையினரை பயிற்றுவித்தல்

(ஈ) மூன்றாம் நிலை மற்றும் தொழில்சார் கல்வி ஆணைக்குழு

தேசிய தொழில்சார் தகைமைகளுக்கான (NVQ) சான்றிதழ்களை வழங்குதல்

(உ) மனிதவளங்களை அபிவிருத்தி செய்யும் இலங்கை தேசிய சபை

வேளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு சந்தையின் ஆளுகை தொடர்பாக ஆராய்ச்சிகளை மேற்கொண்டு பரிந்துரைகளை சமர்ப்பித்தல்

(ஊ) கல்வி அமைச்சு

தொழில்சார் கல்வி துறையின் மேம்பாட்டுக்காக அடிப்படை கடமைப்பொறுப்புகளை பாடசாலைகளில் நிறைவேற்றுகின்ற வகையில் பாடவிதானங்களை தயாரித்தல்

3. கணக்காய்விற்கான அவதானிப்புகள் மற்றும் பரிந்துரைகள்

3.1 நிறுவனத்துடனான பின்னணி மற்றும் தயார்நிலை

3.1.1 தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பான தேசிய கொள்கை மற்றும் செயற்றிட்டம்.

தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பான தேசிய கொள்கை, இலங்கையில் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் தமது நாட்டுக்கு வருகை தருதலும் அவர்களை சமூகத்துடன் இணைத்தலும் தொடர்பான இணை கொள்கை மற்றும் தேசிய செயற்றிட்டம் என்பன தொழிற்படையின் புலம்பெயர்வு தொடர்பில் தேசிய ரீதியாக வலுவிலிருக்கும் பிரதான கொள்கைகளாகும். நிலையான அபிவிருத்தி இலக்குகள் 8.8 இன் கீழ் “தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை பாதுகாத்தல், விசேடமாக புலம்பெயர்கின்ற பெண்கள் அடங்கலாக புலம்பெயர்பவர்கள் மற்றும் ஆபத்தான வேலைகளில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் அடங்கலாக பணியாற்றும் அனைவரும் பொருட்டு பாதுகாப்பானதும் கவனத்துடன் கூடியதுமான சேவைநிலைய சூழலை மேம்படுத்தல்” தொடர்பாக கவனம் செலுத்தப்பட்டுள்ளது.

மேலும், தேசிய மனிதவள உரிமை கொள்கை, இலங்கை தேசிய மனிதவள மற்றும் சேவையில் ஈடபட்டுள்ளவர்களின் கொள்கைகளும், விஞ்ஞானம், தொழில்நுட்பம், ஆராய்ச்சி, திறன் அபிவிருத்தி மற்றும் தொழில்சார் பயிற்சி, மலைநாட்டு அபிவிருத்தி அமைச்சு, தொழில், தொழில்சார் உறவுகள் மற்றும் சபரகமுவ அபிவிருத்தி அமைச்சு, தேசிய பயிலுநர் மற்றும் தொழில்நுட்ப பயிற்றுவிப்பு அதிகார சபை, மூன்றாம்நிலை கல்வி அணைக்குழு (TVEC) ஆகிய பல்வேறு அமைச்சுக்கள் மற்றும் அரசு நிறுவனங்களால் அந்தந்த அமைச்சின் விடயவெல்லைக்கு ஏற்படையதான தேசிய கொள்கைகள் / யாப்புகள் என்பவற்றை தயாரிக்கையில் அதனுள் தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பாகவும் விசேடமாக வெளிநாட்டு தொழிற் சந்தைக்கு பயிற்றுவிக்கப்பட்ட புலம்பெயர்வு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைக்கும் முக்கியத்துவம் தொடர்பாகவும் கவனம் செலுத்தப்பட்டிருந்தது. ஆயினும், குறித்த திட்டமிடல் மற்றும் பரிந்துரைகள் என்பன ஆவணங்களுக்கு மட்டும் மட்டுப்படுத்தப்பட்டிருந்தல் கணக்காய்வின்போது அவதானிக்கப்பட்டது. சில உதாரணங்கள் பின்வருமாறாகும்.

(அ) தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பாக இலங்கை தேசிய கொள்கை

இந்த கொள்கையில் தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பாக பின்வரும் பரிந்துரைகள் சமர்ப்பிக்கப்பட்டிருந்தது.

- i. குறைந்த திறமைகளைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்களின் ஆற்றலை விருத்தி செய்தல், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மற்றும் இலங்கையில் தொழிற் பயிற்சி வழங்கும் நிறுவனங்களின் முழுமொத்த பயிற்சி திட்டங்களில் இலக்கு ஆதல் வேண்டும்.
- ii. புலம்பெயர்வுக்கு முன்னராக பரிச்சயப்படுத்தல் மற்றும் பயிற்றுவித்தல், புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களின் குடும்பங்களில் உள்ளவர்களும் பங்குபற்றும், புலம்பெயரும் நாடுகளுக்கு விசேடமான திறன், மொழி தேர்ச்சி, கலாசார புரிந்துணர்வு, உரிமைகள் தொடர்பாக அறிந்திருத்தல், சிறப்புரிமைகள், கடமை, முறைப்பாடு தொடர்பான முறைமைகள் உள்ளடக்கிய நிகழ்ச்சித்திட்டமாக அமைதல் வேண்டும்.
- iii. அரசு மற்றும் தனியார் துறையின் பங்களிப்புடன், புலம்பெயர்கின்ற மற்றும் புலம்பெயர்வதற்கு கருதுகின்ற தொழிலாளர்களின் ஆற்றல்களை அதிகரிப்பதன்மூலம், திறன்களைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்களை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு அனுப்பி வைப்பதற்கு உதவியாக அமையலாம்.

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், தொழில்சார் பயிற்சிக்காக தாபிக்கப்பட்ட நிறுவனமல்லாத படியால் நாட்டினுள் உள்ள அரசு மற்றும் அரசு சாராத தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களை இணைத்துக்கொண்டு மேற்படி இலக்குகளை பூர்த்தி செய்து கொள்வதற்கு தேவையான நிகழ்ச்சித்திட்டத்தை தயாரித்திருத்தல் வேண்டும். ஆயினும் அவ்வாறான நிகழ்ச்சித்திட்டம் தற்போது நடைமுறைப்படுத்தப்படவில்லை. கொரியா மற்றும் ஜப்பான் நாடுகளுக்கு புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்கள் தொடர்பில் அந்த நாடுகளின் நேரடி தலையீடு காரணமாக

புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர் பயிற்றுவித்தல் மற்றும் பரிச்சயமான நடவடிக்கைகள் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தால் மேற்கொள்ளப்படும், தற்போது பிரச்சினைகளுடன்கூடிய நிலைமையில் உள்ள மத்திய கிழக்கு நாடுகளின் தொழில்களுக்காக அனுப்பி வைக்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு முறையான பயிற்சி வழங்குவதற்கு பணியகத்தால் தற்போது நடைமுறைப்படுத்தும் குறுகியகால பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தினுள் முடியவில்லை.

(ஆ) நிலையான அபிவிருத்தி இலக்குகள்

நிலையான அபிவிருத்தி இலக்கு 8.8 இன்படி “தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை பாதுகாத்தல், விசேடமாக புலம் பெயர்ந்த பெண்கள் அடங்கலாக புலம் பெயர்ந்தவர்கள் மற்றும் ஆபத்தான வேலைகளில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் உள்ளிட்ட பணியாற்றும் அனைவருக்கும் பாதுகாப்பானதும், கவனத்துடனும் கூடிய சேவை நிலைய சூழலை மேம்படுத்தல்” மேற்கொள்ள வேண்டியுள்ளது. அதன்படி வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் திட்டங்களில் இலக்குகள் இந்த நிலைபேறுடனான இலக்குகளுக்கு சமமாதல் வேண்டும். அதன்போது வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஈடுபடுத்துவதில் மாற்றங்கள் இருப்பின் அதாவது பயிற்றுவிக்கப்படாத, பகுதி நேர பயிற்றுவிக்கப்பட்ட மற்றும் வீட்டுப் பணிப்பெண் ஆகிய சேவை வகைப்படுத்தலின்கீழ் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஈடுபடுத்தும் எண்ணிக்கையினை முறையாக குறைத்து, திறன்களுடன்கூடிய தொழிலாளர்களை மிக பயனுள்ள வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஈடுபடுத்துவதற்கு திட்டங்கள் தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும். ஆயினும் பணியகத்தால் தயாரிக்கப்பட்டிருந்த நிலையான அபிவிருத்தி இலக்குகளை அடைந்துக் கொள்ளும் செயற்றிட்டத்தில் பிரதான அலுவல்கள் அல்லது உப அலுவல்கள் என்பன, ஆற்றல்களை கொண்டுள்ள தொழிலாளர்களை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஈடுபடுத்துவதற்கு இலக்காக கொண்டிருக்கவில்லை. அதேபோன்று மேற்படி நிலையான அபிவிருத்தி இலக்குகளை தாபித்து 02 ஆண்டுகள் கடந்திருப்பினும், அந்த இலக்குகளை அடைந்துக்கொள்ள முடியுமான நிகழ்ச்சித்திட்டம் நடைமுறைப்படுத்தவில்லை என்பது இவ்வறிக்கையில் 1.2.4(ஈ) மற்றும் 3 ஆவது அத்தியாயத்தில் காட்டப்பட்டுள்ள விடயங்களின்படி அவதானிக்கப்பட்டது.

(இ) இலங்கையில் புலம்பெயரும் தொழிலாளர்கள் மீண்டும் வருகை தருதல் மற்றும் சமூகமயப்படுத்தல், துணைகொள்கை மற்றும் தேசிய செயற்றிட்டம் (Sub policy and national action plan on return and reintegration of migrant workers of Sri Lanka)

“உயர் திறமைகளின் ஊடாக, இலங்கையில் புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களை தரத்தில் உயர்ந்த மற்றும் அதிகூடிய சம்பளம் உரித்துடைய தொழில்களில் ஈடுபடுதல் வேண்டும். என்று இந்த கொள்கையில் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது.

(ஈ) தேசிய மனித உரிமைகள் செயற்றிட்டம்

புலம்பெயர்ந்த தொழிற்படையினரின் ஆற்றல்களை மேம்படுத்தல் வேண்டுமென இத் திட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

(உ) தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் தொழில் திட்டம். (Resources & Employment policy)

திறன்களுடன் கூடிய மற்றும் பாதுகாப்பான புலம்பெயர்தலை சான்றுப்படுத்த வேண்டுமெனவும் (skilled & safe migration ensured) உலகளாவிய வகையில் தொழிலில் ஈடுபடுத்த முடியுமான இளம் தொழிற்படை இருத்தல் வேண்டுமெனவும் இத் திட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது.

மேற்படி எல்லா தேசிய கொள்கைகளையும் செயற்றிட்டங்களிலும் பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு முடியுமான நிகழ்ச்சித்திட்டமொன்றை சம்பந்தப்பட்ட விடயப்பொறுப்பு அமைச்சின் நேரடி தலையீடுமீது நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டுமாயினும், அவை இடம்பெறாமை காரணமாக எதிர் வரும் பந்திகளில் விபரிக்கப்பட்டுள்ளவாறு இத் துறை பிணக்குகளுடன் கூடிய நிலைமையில் உள்ளதாக அவதானிக்கப்பட்டது.

3.1.2 தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பிலான தேசிய கொள்கை மற்றும் செயற்றிட்டங்களின் பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்தல்.

தொழிற்படையின் புலம்பெயர்வு தொடர்பான தேசிய கொள்கை மற்றும் செயற்றிட்டங்களில் உள்ளடக்கியுள்ள பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு ஏற்படையதான எல்லா நிறுவனங்களும் தொடர்புபடும் முறையான பொறிமுறை தற்போது தயாரிக்கப்படவில்லை என்பது அவதானிக்கப்பட்டது. சில உதாரணங்கள் பின்வருமாறாகும்.

(அ) தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பாக தேசிய ரீதியாக வலுவிலிருக்கும் பிரதான கொள்கையான “ தேசிய புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் கொள்கை”(NLMP) படி தொழிலாளர்களின் செயற்பாடுகளை மீளாய்வு செய்தல், குறைப்பாடுகள் மற்றும் ஆபத்துகளை அடையாளம் காணுதல், தொழிலாளர் சந்தையில் மாற்றங்கள் தொடர்பாக பின்னாய்வு செய்தல், புலம்பெயர்வு செயற்பாடுகள் தொடர்பாக எல்லா பிரிவுகளிலும் ஆலோசனை சேவைகளை பெற்றுக்கொள்ளுதல் ஆகிய பணிகளுக்காக இக் கொள்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பரிந்துரைகள் படி ஆரம்பிக்கப்பட்ட ஆலோசனை குழுவால் கூட்டங்களை நடாத்தப்பட வேண்டுமாயினும், 2018 ஆம் ஆண்டில் ஒரு கூட்டமேனும் நடாத்தப்படவில்லை என்பதுடன் , 2017 ஆம் ஆண்டில் ஒரு கூட்டமும். 2019 ஆம் ஆண்டில் ஒரு கூட்டமும் மட்டும் நடாத்தப்பட்டிருந்தன. அதேபோன்று அந்த கூட்டங்களில் எடுக்கப்பட்டிருந்த தீர்மானங்கள் நடைமுறைப்படுத்தியதன்மூலம் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையில் முன்னேற்றம் பொருட்டான பங்களிப்பினை மெச்சுவதற்கு தேவையான தகவல்கள் அறிக்கையிடப்படவில்லை. அதேபோன்று இந்த தேசிய கொள்கையில் உள்ளடக்கியுள்ள பின்வரும் விடயங்கள் நடைமுறைப்படுத்தியிருக்கவில்லை.

- i. “தேசிய தொழிலாளர் புலம்பெயர்வு கொள்கை”(NLMP) படி மேற்கூறியுள்ள ஆலோசனை குழுவிற்கு மேலதிகமாக எல்லா தரப்புகளையும் கூட்டிணைப்புச் செய்து, பேணிச் செல்வதற்காக அமைச்சுக்களுக்கிடையிலான குழுவொன்றை தாபிக்க வேண்டுமாயினும், அவ்வாறான குழுவொன்றை ஆரம்பிக்கப்பட்டதாகவோ அந்தக் குழு செயலாக்கமிக்கதாக செயற்படுகின்றதா என்பது தொடர்பாகவோ தகவல்கள் பதிவாகியிருக்கவில்லை.
- ii. பாதுகாப்பினை உறுதிப்படுத்தும் உபாயமுறையில் ஒரு அம்சமாக மற்றும் புலம்பெயர்வு செயற்பாட்டில் ஆகக்கூடிய பயனை பெற்றுக்கொள்ள கூடியவாறு எல்லா புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கம் விரிவான பயிற்சியினை வழங்குவதற்கு அரசாங்கம் பொறுப்பாக இருக்க வேண்டுமென்பதுடன், உபசரணை வழங்கும் நாடுகளில் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்காக ஏற்றுக்கொள்ளப்படும் தரநியமங்கள் மற்றும் தேர்ச்சிகள் என்பவற்றுக்கு ஏற்புடையதான பயிற்சியினை வழங்குவதற்கு அரசாங்கம் தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளப்படுவதாக மேற்படி கொள்கை மற்றும் திட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டள்ளது. ஆயினும் அதற்கு ஏற்புடையதான முனைப்பான தலையீடுகள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சில் மேற்கொள்ளப்படவில்லை என்பதுடன், புலம்பெயர்பவர்களின் பயிற்றுவிக்கும் நடவடிக்கை பொருட்டு முனைப்பான பங்காளிப்பு வழங்கும் பணியகமும் எதிர் பார்க்கப்பட்ட நோக்கங்களை நிறைவேற்றுகின்ற வகையில் நடவடிக்கை மேற்கொண்டிருக்கவில்லை.
- iii. புலம்பெயர்வு செயற்பாட்டில் நலன்களை அதிகமாக்கும் பொருட்டு தமது தேசிய அபிவிருத்தி திட்டத்தில் ஒரு பகுதியாக நல்ல சம்பளம், பாதுகாப்பு மற்றும் ஆக்கப்பூர்வமான கிடைக்கப்பெறுதலுடன் கூடிய ஆற்றல் உள்ளவர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை இலகுவாக்கும் வகையில் புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களின் ஆற்றல்களை மேம்படுத்துவதற்கு, வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புகள் தொடர்பாக நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்கின்ற அரசு நிறுவனங்கள் மற்றும் அமைச்சுக்களுக்கிடையில் கொள்கையுடனான இணக்கப்பாடுகள் மற்றும் கூட்டிணைப்புகளை திட்டமிடல் மற்றும் மனிதவள அபிவிருத்தியினை வலுவூட்டுதல் வேண்டும். அதற்காக வெளிநாட்டில் உள்ள ஆற்றல்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகளை தேசிய மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டம்மூலம் கவனத்தில் கொள்ளுதல் வேண்டும். அதேபோன்று உலகளாவிய வகையில் போட்டியுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை உருவாக்குதல், புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களின் மற்றும் புலம்பெயர்வதற்கு எதிர்பார்க்கும் தொழிலாளர்களின் ஆற்றல்களை மேம்படுத்திக்கொள்வதற்கு அரசு மற்றும் தனியார் துறையின் ஒத்துழைப்புமூலம் வாய்ப்புகளை வழங்குவதன் ஊடாக பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்விற்கு உதவியளித்தல், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கான ஆற்றல்களை அடையாளம்காணுதல், மற்றும் வேறு அமைச்சுகள், அதிகார சபைகள், தனியார் துறைகளுக்கிடையில் கூட்டிணைப்பை

பேணுதல் வேண்டும். ஆயினும் அந்த நிகழ்ச்சித்திட்டம் நடைமுறைப்படுத்தியிருக்கவில்லை.

iv. புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை பாதுகாத்து வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளை மேம்படுத்துவதற்காக அரசாங்கத்தால் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக்கொள்கின்ற நாடுகளுக்கு இருதரப்பு உடன்படிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு கலந்துரையாடுதலும் தொழிலாளர்களை அனுப்புவதை விருத்தி செய்வதற்கும் பணியாற்றுவதல் வேண்டும். அதேபோன்று அவ்வாறான இருதரப்பு உடன்படிக்கைகள் இல்லாத சந்தர்ப்பங்களில் ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் வகைகூறுவதற்கான கட்டமைப்புகள் உள்ளடக்கிய விரிவான புரிந்துணர்வு உடன்படிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல் மற்றும் தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்வு தொடர்பான ஆலோசனை குழுவால் அந்த நடவடிக்கைகளை ஒழுங்குபடுத்தல் வேண்டும். இது தொடர்பாக அமைச்சினால் பல்வேறு நாடுகளுடன் உடன்படிக்கைகளை மேற்கொண்டிருப்பினும், அந்த உடன்படிக்கைகளை இற்றைப்படுத்தி பேணுவதற்காக அமைச்சினதும் ஏனைய பொறுப்பு கூறவேண்டிய நிறுவனங்களினதும் தலையீடு போதியளவில் இருக்கவில்லை.

(ஆ) தேசிய மனித உரிமைகள் கொள்கை நடைமுறைப்படுத்தல் தொடர்பிலான 08 கூட்டங்களை நடாத்துவதற்காக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு பங்குபற்றியுள்ளதாக கணக்காய்விடம் அறிவிக்கப்பட்டிருப்பினும், அந்த கூட்டங்களில் எடுக்கப்பட்ட தீர்மானங்களை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு ஏற்புடையதான தகவல்கள் மற்றும் ஏனைய கொள்கைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு 2018 ஆம் ஆண்டில் பங்குபற்றுதல் தொடர்பான தகவல்கள் கணக்காய்விடம் சமர்ப்பிக்கப்படவில்லை.

(இ) 2012 ஆம் ஆண்டில் தயாரிக்கப்பட்ட தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு கொள்கைகள் அத்தியாயம் 248-262வரை, வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் தரத்துடன் கூடிய வளர்ச்சிக்காக பின்வரும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டுமென பிரேரணை செய்யப்பட்டிருந்தது. ஆயினும் அப் பிரேரணைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு முனைப்பான செயற்றிட்டம் அல்லது விடய பொறுப்பு அமைச்சின் போதியளவிலான தலையீடு இருந்ததாக தகவல்கள் வெளிப்படுத்தவில்லை.

- i. பயிற்றுவிக்கப்பட்ட புலம்பெயர்வினை அதிகரித்தல்.
- ii. பயிற்றுவிக்கப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு கட்டளைகளை அதிகரித்தல்.
- iii. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளை எதிர்பார்க்கின்ற இளம் பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்தல்.
- iv. மொத்தமாக பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்கள் மற்றும் வெளிநாடு செல்கின்ற பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் விகிதாசாரத்தை சீராக்குதல்.
- v. புதிய பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களை பதிவு செய்தல்.

- vi. புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை பயிற்றுவித்தல் தொடர்பாக ஏனைய அமைச்சுகளுடன் இணைந்து கருத்திட்டங்களை ஆரம்பித்தல்.
- vii. வெளிநாட்டு சந்தைக்கு ஏற்றவாறு பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களை அதிகரிப்பதற்காக உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு தரப்புகளின் ஒத்துழைப்பை பெற்றுக்கொள்ளுதல்.
- viii. பதிவு செய்யப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு முகவர்களின் பொருட்டு பயிற்சி கற்ககநெறிகள் மற்றும் அறிவுறுத்தும் கற்கக நெறிகளை நடாத்தல்.

3.1.3 தொழிற்படையின் புலம்பெயர்விற்கு ஏற்புடையதான கொள்கைகள் மற்றும் அதற்கு ஏற்புடையதான திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தல் தொடர்பில் பின்னாய்வு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல்.

தேசிய கொள்கைகளின் இறுதி நலன்களை அடைந்துக்கொள்வதற்காக நீண்டகால நோக்குடன் கூடிய இணைந்த திட்டம் அல்லது நிறுவனத்துடனான பெறுபேற்று சட்டகம் (organizational results frame work) தயாரிக்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன், அதற்கு ஏற்புடையதான குறையகால செயற்பாடுகளை அளவிடுவதற்கான செயலாற்றுகை சுட்டிகள் உள்ளடக்கிய வருடாந்த செயற்றிட்டம்மூலம் அந்தக் கொள்கைகளை நடைமுறைப்படுத்த முடியுமான நிகழ்ச்சித்திட்டம் தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும். ஆயினும் அரசு நிதி சுற்றறிக்கை இலக்கம் 01/2014 இன்படி அரசாங்க அமைச்சுகள், இணைந்த திட்டம் தயாரிக்கும் தேவைகளிலிருந்து விலக்களித்தல் காரணமாக விடயத்திற்கு பொறுப்பான அமைச்சினால் மேற்படி தேசிய திட்டங்கள், கொள்கைகளின் முடிவுகள் மற்றும் நீண்டகால நலன்களை தரத்துடன் மெச்சுவதற்கு முடியுமான வகையில் திட்டங்களை தயாரித்து செயலாற்றுகை மதிப்பீடு மேற்கொள்ளப்படவில்லை. அதேபோன்று மேற்படி கொள்கைகளில் உள்ளடக்கியுள்ள பரிந்துரைகளை கீழ் மட்டத்தில் நடைமுறைப்படுத்தும் நிறுவனமாக செயற்படும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், அதன் இணைந்த திட்டம் மற்றும் வருடாந்த செயற்றிட்டம் தயாரிக்கும்போதும் நடைமுறைப்படுத்தும்போதும் அமைச்சின் ஆலோசனைகள் மற்றும் தலையீடு இருத்தல் வேண்டுமாயினும் அவ்வாறான முறைமை நடைமுறைப்படவில்லை.

3.1.4 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் மேம்பாட்டுக்கு ஏற்புடையதாக சந்தை பகுப்பாய்வு மற்றும் கற்ககைகள் என்பன மேற்கொள்ளுதல்.

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளை ஊக்குவிப்பதற்காக தொழிலாளர்களின்கோரிக்கைகளை இயல்பினை புரிந்துக்கொள்ளுதல் மற்றும் தொழிலாளர்களின் தேவையுள்ள புதிய பிரிவுகளை அடையாளம் காண்பதற்காக வெளிநாடுகளின் தொழிற் சந்தை பகுப்பாய்வும் சந்தையின் கற்ககைகளை மேற்கொள்வதற்கான பொறிமுறை திட்டமிடப்பட்டு நடைமுறைப்படுத்தல் சம்பந்தப்பட்ட விடயப்பொறுப்பு நிரல் அமைச்சுமூலம் மேற்கொள்ள வேண்டியிருந்தது. ஆயினும் அமைச்சினால் அதன்படி நடவடிக்கை மேற்கொண்டிருக்கவில்லை என்பதுடன், 2018 ஆம் ஆண்டின் செயற்றிட்டத்தில் இந்த நடவடிக்கை உள்ளடக்கப்பட்டிருப்பினும், நடைமுறை நிலைமைக்கு கொண்டுவருவதற்கு முடியாதிருந்தது.

அதேபோன்று பணியகச் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஒதுக்கீடுகளின்கீழ் இலங்கையர்களின் பொருட்டு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்கள் தொடர்பாக ஆராய்ச்சிகள் மற்றும் கற்கைகளை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும். அதன்படி பணியகத்தால் தாபிக்கப்பட்டிருந்த ஆராய்ச்சி பிரிவால் 2013 ஆம் ஆண்டு தொடக்கம் 2018 ஆம் ஆண்டு வரை 17 ஆராய்ச்சிகளை மேற்கொண்டிருப்பினும், தொழிற்சந்தையின் தன்மை தொடர்பாகவும் நாட்டுக்கு பயனளிக்கும் வேலைவாய்ப்புகளை அடையாளம் காணுதல் தொடர்பாகவும் ஆராய்ச்சிகளை மேற்கொண்டிருக்கவில்லை.

3.1.5 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளியேறுகின்ற பயிற்றுவிக்கப்பட்ட மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்படாத தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக சரியான புள்ளி விபரங்களை அறிக்கையிடாமை.

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தில் தற்போதுள்ள தரவு ஆய்வுகளின்படி வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளிநாடு செல்கின்ற தொழிலாளர்களால் பயிற்றுவிக்கப்பட்ட மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்படாத என்று வகைப்படுத்தி தகவல்களை பெற்றுக்கொள்வதற்கு ஆற்றல் இல்லை என்பதுடன், குறித்த தரவு முறைமைமூலம் வீட்டுப் பணிப் பெண்கள், மத்திய, தொழில்சார், பகுதி நேர பயிற்சி, பயிற்றுவிக்கப்பட்ட மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்படாத என்ற வகையில் வகைப்படுத்தி தகவல்கள் வழங்கப்படுகின்றன. இந்த வகைப்படுத்தலின்போது, பயிற்றுவிக்கப்படாத தொழிற் தொகுதியனறுக்காக ஆற்றல் சான்றிதழ்கள் இல்லாமை, பகுதி நேர பயிற்சி தொகுதிக்காக NVQ 3 மட்டம் அல்லது அதற்கு கீழ் மட்டத்திலான சான்றிதழ்களும், பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிற் பகுதிகளுக்காக NVQ 4 மட்டம் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மட்டத்திலான சான்றிதழ்களும், சம்பிரதாயமாக ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதாக பணியகத்தால் அறிவிக்கப்பட்டிருந்தது. இது தொடர்பாக மேலும் கண்டறிகையில் வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக பணியகத்தில் 21 நாட்களிலான பயிற்சி முடிவுறுத்திய பெண்களுக்காக NVQ 3 மட்டத்திலான சான்றிதழ்கள் வழங்கப்பட்டிருப்பினும், அவர்களை பயிற்சி பெற்றவர்களாக வகைப்படுத்தாது வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக பிரிதொரு வகைப்படுத்தலுக்கு உட்படுத்தப்படும். இந்த குழுவில் மீண்டும் வெளிநாடு செல்கின்ற 02 நாட்களிலான பயிற்சி பெற்ற NVQ சான்றிதழ் இல்லாத தொழிலாளர்களையும் உள்ளடக்கப்பட்டிருந்தது. அதன்படி பல்வேறு தொழில்களின் பொருட்டு தொழிலாளர்கள் வெளிநாடு செல்கையில் அந்த தொழிலாளர்களின் பயிற்சி சான்றிதழ்களை பரிசோதனை செய்து வேலைவாய்ப்புகளை தொகுதிபடுத்துவதற்குப் பதிலாக தொழிலின் படி வகைப்படுத்தப்பட்டிருந்தது.

உதாரணம் :-

வெதுப்பகர், (Baker) பொதுவான மேசன் பாஸ்மார்கள், (Mason general) மற்றும் உதவி தச்சர்கள் (Assistant - Carpenter) பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களாக உணவு பரிமாறுபவர், (Buttler) பதிவு செய்பவர்கள் (Recorder) பகுதிநேர பயிற்சி பெற்றவர்களாகவும், சான்றிதழ்களை பரிசோதனை செய்யாது

வகைப்படுத்தப்பட்டிருந்தது. அதன்படி இந்த துறைக்கு ஏற்படையதான தேசிய மட்டத்திலான தரவுகள் சரி என்பது உறுதிப்படுத்தப்படவில்லை.

3.1.6 உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு தொழிலாளர்களின் கேள்விகளுக்கு பொருத்தமான வகையில் நாட்டில் தொழில்சார் பயிற்சி துறை அபிவிருத்தி அடையாமை.

(அ) சனத்தொகை மற்றும் புள்ளிவிபர திணைக்களத்தால் 2017 ஆம் ஆண்டுக்கு ஏற்படையதாக நாட்டில் நிலவும் தொழிலாளர்களின் கேள்விகள் தொடர்பாக 3500 தனியார் நிறுவனங்களில் மேற்கொண்ட ஆய்வின்படி (labour demand survey - 2017) தனியார் துறையில் பல்வேறு தொழில்களுக்கு ஏற்படையதாக 500,000 இலட்சம் அளவில் தொழில்களுக்கான வெற்றிடங்கள் இருப்பதாக அடையாளம் காணப்பட்டது. அதேபோன்று அத் திணைக்களத்தால் 2016 ஆம் ஆண்டில் தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக மேற்கொண்ட ஆய்வின்படி தொழில் ஆற்றுவதற்கு முடியுமான மற்றும் தொழிலில் ஈடுபடாத 200,000 அளவிலான எண்ணிக்கையினர் உள்ளதாக அடையாளம் காணப்பட்டிருந்தது. அதேபோன்று இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் தகவல் முறைமை படி 2017 ஆம் ஆண்டில் வீட்டுப் பணிப் பெண்கள் அடங்கலாக பயிற்றுவிக்கப்படாத 127541 தொழிலாளர்கள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு சென்றிருந்தனர். இந்த நிலைமையை சரியாக அடையாளம் காணப்பட்டு மிகவும் பயனுள்ளதாக நாட்டின் தொழிலாளர்களை கையாள்வதற்கு முடியுமான நிகழ்ச்சித்திட்டமொன்றை தயாரிக்கவில்லை என்பது அவதானிக்கப்பட்டது.

(ஆ) சர்வதேச தொழில் சந்தையில் தகைமைகளை பரிசோதனை செய்கையில் தேர்வு முறைகளாக தேசிய தொழில்சார் தகைமைச் சான்றிதழ் (NVQ) ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதால் தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களில் நடாத்தப்படும் தொழில்சார் பயிற்சி கற்கை நெறிகள் அனைத்தும் தேசிய தொழில்சார் தகைமைகளுடன் கூடிய கற்கைநெறியாதல் அவசியமாகும். ஆயினும் மூன்றாம் நிலை மற்றும் தொழில்சார் கல்வி ஆணைக்குழுவின் தகவல்கள்படி, 2019 ஆம் ஆண்டு திசம்பர் மாதமாகும்போது அரசு மற்றும் தனியார் துறைகளில் நடாத்தப்படும் தொழில்சார் பயிற்சி பாடநெறிகளில் 833 மட்டும் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருந்தன. அதில் 135 கற்கைநெறிகளும் 131 கற்கைநெறிகளும் முறையாக தகவல் தொழில்நுட்பம் மற்றும் அழகுக்கலை கற்கை நெறிகளாக காணப்பட்டன.

(ஆ) உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு தொழில் சந்தையின் கேள்விகளுக்கு பொருத்தமான வகையில் இலங்கையில் தாயிக்கப்பட்டுள்ள அரசு மற்றும் தனியார் தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களிலிருந்து வருடாந்தம் பயிற்சி பெற்று வெளியேறுகின்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை தொடர்பாக சரியான தரவுகளை பெற்றுக்கொள்வதற்கு தரவு ஆதாரம் இல்லாமை காரணமாக, மேற்படி தொழிலாளர்களின் கேள்விகளுக்கு பொருத்தமான வகையில் திறன்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை நாட்டினுள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளதா என்பது தொடர்பாக பரிசோதனை செய்வதற்கு முடியவில்லை. எவ்வாறாயினும், மேற்படி ஆய்வு

அறிக்கைகள்மூலம் வெளிப்படுத்திக்கொண்டுள்ள தகவல்கள்படி உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு ரீதியான தொழிலாளர்களின் கேள்விகளுக்கு பொருத்தமான வகையில் திறன்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை உருவாக்குவதற்கு இலங்கையின் தொழில்துறைக்கு ஆற்றல் இல்லை என்பது அவதானிக்கப்பட்டது.

(ஈ) இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தால் 2015/2016 ஆண்டுகளை அடிப்படையாகக்கொண்டு மேற்கொண்ட கற்கை அறிக்கைகளின்படி வெளிநாடுகளில் அதிக கேள்வி உள்ளதாக அடையாளம் காணப்பட்ட 25 தொழில்களுக்கு ஏற்புடையதான பற்றவைப்பவர்(இரும்பு) உணவக ஊழியர்கள், பற்றவைப்பவர் - அனாமீனியம் ஆகிய தொழில்களின் பொருட்டு அங்கீகரிக்கப்பட்ட கற்கைநெறிகள் தற்போது நாட்டில் ஆரம்பிக்கப்படவில்லை என்பதுடன், மூன்றாம் நிலை மற்றும் தொழில்சார் கல்வி ஆணைக்குழுவிடமிருந்து பெற்றுக்கொண்ட தகவல்களின்படி அவதானிக்கப்பட்டது.

மேற்படி நிலைமைகள் உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு முதலீடுகளின்கீழ் நடைமுறைப்படுகின்ற கருத்திட்டங்கள் மற்றும் கைத்தொழில்களுக்கு தேவையான திறன்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை வழங்குவதற்கும் வெளிநாட்டு தொழில் சந்தையில் நிலவுகின்ற நன்மைபயக்கும் நிலைமைகளை அடைந்துக்கொள்வதற்கும் தடையாக உள்ளன

3.2 வெளிநாட்டு தொழில் சந்தையின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைத்தல்.

3.2.1 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் மேம்பாட்டுக்கு ஏற்புடையதாக மேற்கொண்ட சந்தை பகுப்பாய்வு மற்றும் கற்கைகள் உள்ளடக்கிய விடயங்கள் தொடர்பாக உரிய கவனம் செலுத்தாமை.

(அ) பணியகத்தின் சந்தைப்படுத்தல் பிரிவால் 2015 மற்றும் 2016 ஆகிய ஆண்டுகளை அடிப்படையாகக்கொண்டு வெளிநாட்டு தொழிற்சந்தை தொடர்பான கற்கை மேற்கொண்டிருந்ததுடன், இந்த கற்கை படி 25 தொழில் தொகுதிகளின் பொருட்டு அதிக கேள்விகள் உள்ளதாக அடையாளம் காணப்பட்டிருந்தது. (விபரங்கள் இணைப்பு 01 இல் காட்டப்படுகிறது.) ஆயினும், அந்த கற்கைகள்மூலம் அவதானிக்கப்பட்ட விடயங்கள் தொடர்பில் உரிய கவனம் செலுத்தப்பட்டு அதனுடாக நாட்டுக்கு பெற்றுக்கொள்வதற்கு முடியுமான நன்மை பயக்கும் நிலைமைகளை அடைந்துக்கொள்வதற்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ளப்படவில்லை என்பது அதற்கு ஏற்புடையதான கணக்காய்வு அவதானிப்புகளின்போது அறிய வந்தது. விபரங்கள் பின்வருமாறாகும்.

- i. மேற்படி கற்கைக்கு அமைவாக தொழில் தொகுதிகள் 25 இற்கு அதிகமான கேள்விகள் உள்ளதாக அடையாளம் காணப்பட்டிருந்தது. (விபரங்கள் இணைப்பு 01 இல் காட்டப்பட்டுள்ளது)
- ii. 2017 மற்றும் 2018 ஆண்டுகளில் மேற்படி 25 தொகுதிகளின்கீழ் மொத்தம் 113,970 ஆன வேலைவாய்ப்பு கட்டளைகள் கிடைக்கப்பெற்றிருந்தன. ஆயினும் அதில் 23683 கட்டளைகளுக்காக மட்டும் தொழிலாளர்களை அனுப்புவதற்கு

முடியுமாக இருந்தது. 2017 / 2018 ஆண்டுகளில் 09 சந்தர்ப்பங்களில் தவிர்ந்து ஏனைய சந்தர்ப்பங்களில் வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பி வைக்கின்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 35% இலும் பார்க்க குறைவான மட்டத்தில் இருந்தது. அதேபோன்று உணவக தொழிலாளி – பொது மற்றும் பற்றவைப்பவர் (welder)– அலுமீனியம் போன்ற தொழில்களுக்காக 2015 / 2016 ஆண்டுகளில் அதிக கேள்விகள் நிலவியபோதும், அதற்கு பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைப்பதற்கு முடியுமாகவில்லை. அதன்படி அந்த துறைக்கு ஏற்புடையதாக 2017 மற்றும் 2018 ஆண்டுகளில் எதுவித வேலைவாய்ப்பும் கிடைக்கப்பெறவில்லை.

iii. சைபிரஸ் நாட்டில் ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.185,765 என்று குறிப்பிடப்பட்டு மேற்படி வேலை தொகுதிகளுக்கு ஏற்புடையதாக 75 தொழில் வெற்றிடங்கள் கிடைக்கப்பெற்றிருப்பினும், ஒரு புலம்பெயர்பவரையேனும் வெளிநாட்டுக்கு அனுப்பி வைக்கப்படவில்லை. அதேபோன்று ஒவ்வொரு தொழில்களுக்கும் அதிகூடிய ஆகக்குறைந்த சம்பளம் சமர்ப்பித்திருந்த நாட்டில் வேலைவாய்ப்புகளுக்கான வெற்றிடங்கள் இருக்கையில், அதற்கும் பார்க்க குறைந்த சம்பள அளவுப் படிசளை சமர்ப்பித்த நாடுகளுக்கு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைத்திருத்தலும், மேற்படி 25 வேலைவாய்ப்பு தொகுதிகளுக்கு ஏற்புடையதாக 2017 மற்றும் 2018 ஆகிய ஆண்டுகளில் கிடைக்கப்பெற்றிருந்த வேலைவாய்ப்பு கட்டளைகளில் ஆகக் குறைந்த சம்பளம் 100,000 இற்கும் அதிகமான சம்பளம் உரித்துடைய வேலைவாய்ப்புகள் தொடர்பாகவும் மாதிரி கணக்காய்வில் அவதானிக்கப்பட்டது. (விபரங்கள் இணைப்பு 02 இல் காட்டப்பட்டுள்ளன.

தொழில்	தெரிவு செய்யப்- பட்ட 25 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு தொகுதிகளின்கீழ் வெளிநாடு சென்- றுள்ள மொத்த எண்ணிக்கை	உயர் சம்பளம் சமர்ப்பித்த நாடு- களிலிருந்து கிடைக்கப்பெற்ற வேலைவாய்ப்பு- களின் எண்ணிக்கை	அனுப்பிய எண்ணிக்கை	சம்பளம் (ரூபா)
சாரதி(டிரக்)	219	25	8	152,500
வெதுப்பகர்	39	192	8	177,925
கோகி (வீடு சாராத)	117	50	2	215,078
தொழில்நுட்ப(குளிர்நட்டல்)	104	136	26	121,900
பராமரிப்பு தாதியர் (வீடு)	588	400	34	176,721
பற்றவைப்பவர் (welder)(பொது)	649	75	0	185,765
மின்தொழில்நுட்பவியலாளர் (பொது)	747	322	88	100,235

3.2.2 நாட்டுக்கு கிடைக்கப்பெற்றுள்ள நன்மை பயக்கும் வேலைவாய்ப்புகளுக்கு ஆற்றல்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைப்பதற்கு முறைமை இல்லாமை.

விபரங்கள் பின்வருமாறாகும்.

(அ) அமைச்சின் தலையீடு காரணமாக பணியகத்தால் ஒப்பமிடப்பட்ட மாதிரி பரிசோதனைக்கு உட்படுத்திய பின்வரும் தொழில் உடன்படிக்கைகளால் நாட்டுக்கு கிடைக்கப்பெற்றிருந்த வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைப்பதற்கு முடியாதிருந்தது.

- i. 2016.05.03 ஆந் திகதி ஐக்கிய அமெரிக்காவில் Karma Services LLC நிறுவனத்துடன், தாதியர்களுக்கான வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஒப்பமிடப்பட்ட உடன்படிக்கை படி வரையறையின்றி தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைக்கும் ஆற்றல் இருப்பினும், அதற்கு இரண்டு பயிற்றுவிக்கப்பட்ட ஊழியர்களின் பொருட்டு மட்டும் வேலைவாய்ப்புகள் வழங்கப்பட்டிருந்தன.
- ii. 2016.05.25 ஆந் திகதி இஸ்ரேல் அரசுடன் ஒப்பமிடப்பட்ட உடன்படிக்கை படி 50 பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்குவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெற்றிருப்பினும், 26 பேர் மட்டும் அனுப்பி வைக்கப்பட்டிருந்தனர்.
- iii. 2014.04.01 ஆந் Korea electric power corporation நிறுவனத்துடன் ஒப்பமிடப்பட்டுள்ள வேலைவாய்ப்பு உடன்படிக்கைகளுக்கு ஏற்புடையதாக தொழிலாளர்களை வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு அனுப்பி வைத்ததாக தகவல்கள் வெளிப்படுத்தவில்லை.

3.2.3 ஜப்பான் நாட்டு வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்கள்

2018 மற்றும் 2019 ஆண்டுகளில் சில நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின்கீழ் ஜப்பான் நாட்டின் தொழில் சந்தை, இலங்கை நாட்டின் தொழிலாளர்களின் பொருட்டு திறக்கப்பட்டுள்ளதாக இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு ஏஜன்சி (தனியார்) கம்பெனியால் பெற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தகவல்கள்படி அவதானிக்கப்பட்டது. அதில் மாதிரி பரிசோதனைக்கு உட்படுத்திய விசேட ஆற்றல்களுடன் கூடிய தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்யும் நிகழ்ச்சித்திட்டத்தின்கீழ் (SSWRP- Special Skilled Workers Recruitment Programme) 14 துறைகளின் ஊடாக கிடைக்கப்பெற்றுள்ள தொழில்சார் வேலைவாய்ப்புகளுக்கு பணியகத்தால் விண்ணப்பங்கள் கோரப்பட்டிருந்தன. அதன்படி கணக்காய்வுக்கு உட்படுத்திய திகதியான 2019 திசம்பர் 31 ஆந் திகதியில் 12304 பேர் அதற்காக விண்ணப்பம் செய்திருந்தனர். அதில் தொழில்சார் தகைமைகளை பூர்த்தி செய்யாத காரணங்களால் ஆரம்ப கட்டத்தில் 5986 விண்ணப்பத்தாரிகள் நிராகரிக்கப்பட்டிருந்தனர். (விபரங்கள் இணைப்பு 03 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன)

3.2.4 தொழில் வங்கி

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தில் சந்தைப்படுத்தல் பிரிவுமூலம் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு விண்ணப்பம் செய்பவர்களுக்கு தொழில் வங்கி பேணிச் செல்வதுடன், அந்த வங்கியில் பதிவுகள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புகளில் அமர்த்தல் தொடர்பாக 2019 ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் 30 ஆந் திகதியில் நிலைமை பின்வருமாறாகும்.

ஆண்டு	தொழில் வங்கியில் பதிவு செய்யப்பட்ட விண்ணப்பத்தாரிகளின் எண்ணிக்கை	தொழில் முகவர் நிறுவனங்கள்மூலம் விண்ணப்பங்களை பரிசோதனை செய்துள்ள தடவைகள்	வேலைவாய்ப்பு வங்கிஊடாக வெளிநாடு சென்றுள்ள பரிட்சார்த்திகளின் எண்ணிக்கை மற்றும் சதவீதம்
2016	4629	36041	432 9%
2017	13034	84421	936 7%
2018	11839	151,596	1465 12%
2019 நவம்பர் வரை	13403	158,315	1668 12%

2018 ஆம் ஆண்டில் தொழில் வங்கியில் பதிவு செய்யப்பட்டவர்களில் 12% மட்டும் வெளிநாடு சென்றிருந்தனர். தொழில் வங்கியில் பதிவாகிய பொருட்பாலானோர் வெளிநாடுகளின் தொழில் கேள்விகளுக்கு ஏற்ற வகையில் தகைமைகளை பூர்த்தி செய்யாமை அதற்கு பிரதான காரணமென அவதானிக்கப்பட்டது.

3.2.5 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு கட்டளைகளின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைத்தல்.

கடந்த 04 ஆண்டு காலப்பகுதிக்குள் 07 சேவை வகைப்படுத்தலின்கீழ் மொத்தம் 1,376,465 வேலைவாய்ப்புகள் நாட்டுக்கு கிடைக்கப்பெற்றிருந்தன. அதில் 473,856 எண்ணிக்கைவீட்டுப்பணிப்பெண்கள் என்ற வகையிலும் பயிற்றுவிக்கப்படாத சேவை வகைப்படுத்தலின்கீழ் 280,261 என்ற வகையிலும் கிடைக்கப்பெற்றிருந்தன. அதேபோன்று பயிற்சிபெற்ற தொழிலாளர்களுக்காக 542,893 வேலைவாய்ப்புகள் கிடைக்கப்பெற்றிருப்பினும், அதற்காக 79,785 எண்ணிக்கையினர் மட்டும் வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பப்பட்டிருந்தனர். அது முழுமொத்த வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறுவனவகையில் 15% ஆன சதவீதமாகும். அதனுடன் ஒப்பிடுகையில் வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்படாத தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கப்பெற்றிருந்த வேலைவாய்ப்புகளில் 32% அளவிலான தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைப்பதற்கு முடியுமாக இருந்தது. விபரங்கள் பின்வருமாறாகும்.

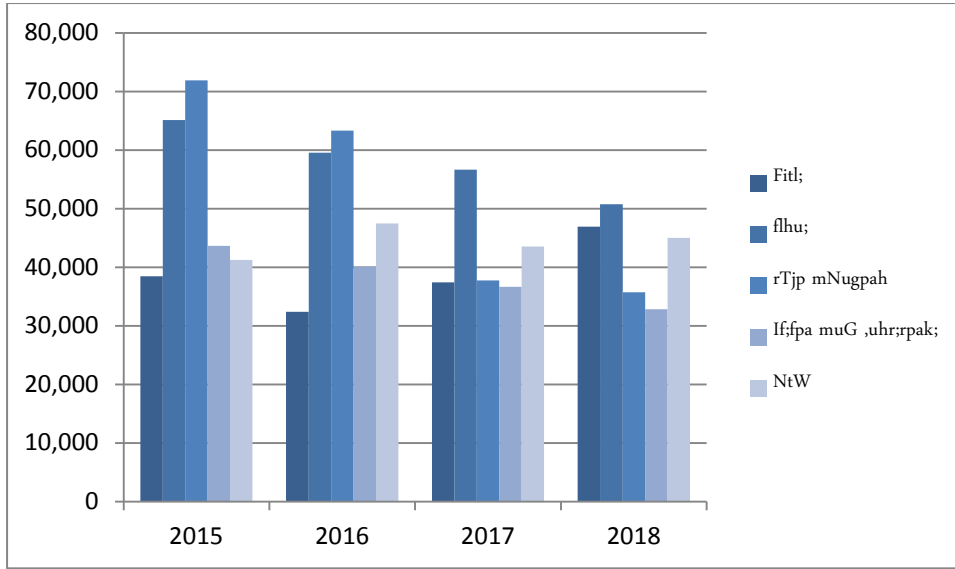
வேலை வாய்ப்புகள்	2015		2016		2017		2018		மொத்தம்		
	வெற்றிடங்கள்	வெளியேறல்	வெற்றிடங்கள்	வெளியேறல்	வெற்றிடங்கள்	வெளியேறல்	வெற்றிடங்கள்	வெளியேறல்	வெற்றிடங்கள்	வெளியேறல்	சதவீதம்
Clerical	9,902	1,543	6,642	1,552	6,397	1,114	4,538	467	27,479	4,676	17
Housemaid	104,006	46,074	96,461	42,538	125,291	43,060	148,098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

ஆதாரம் :- இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம்

இந்த நிலைமையானது, இத்துறை தொடர்பாக மிக நன்மையக்காத சூழலாக காணப்பட்டும், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறை தற்போது நாட்டுக்கு அந்நியச் செலவாணியை ஈட்டுத்தரும் பிரதான வளமூலமாவதாலும், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் நிலைப்பாடு அதனுள் தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ளதாலும் கடுமையான சட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தி தற்போதுள்ள பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வு காண்பதற்கு நடவடிக்கை மேற்கொண்டிருக்கவில்லை. ஆயினும் இந்த நிலைமையில் மாற்றத்தினை ஏற்படுத்துவதற்கு நீண்டகால நிகழ்ச்சித்திட்டம் இல்லாமை பிரச்சினையாக காணப்பட்டது.

3.2.6 வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளில் ஈடுபடுதலானது தற்போதும் மத்திய கிழக்கு வலயத்தை மையமாக கொண்டிருத்தல்.

2015 ஆம் ஆண்டில் மொத்தம் 260,443 ஆன முழுமொத்த வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளிநாடு செல்லுதலானது, 2018 ஆம் ஆண்டில் 211,229 37% வரை குறைவடைந்திருந்தது. அவ்வாறு குறைவடைதலுக்கு குவேட், கடார் மற்றும் சவுதி அராபியா ஆகிய நாடுகளுக்கு செல்கின்ற எண்ணிக்கை குறைவாக காணப்படுதல் பிரதான காரணமாகியது. அதேபோன்று மத்திய கிழக்கு நாடுகளுக்கு புறம்பாக வேறு நாடுகளுக்கு புலம்பெயர்கின்றவர்களின் எண்ணிக்கை 21% வரை குறைவான பெறுமதியை கொண்டிருத்தலும், மத்திய கிழக்கு நாடுகளின் வேலைவாய்ப்புகளுக்கு அதிகமாக பயிற்றுவிக்கப்படாத பெண் தொழிலாளர்கள் செல்லுதலும் கவனத்தில் கொள்ளும்போது, தேசிய பொருளாதாரத்திற்கு அந்நியச் செலவாணி உழைப்புகள் பாரிய பலமாக இருத்தல் காணாமலாக மீண்டும் கவனத்தில் கொள்ளுதல் வேண்டுமென்பதை அவதானித்தல் வேண்டும். விபரங்கள் பின்வருமாறாகும்.



ஆதாரம் :- இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம்

3.3 உரிய முறைமை மற்றும் முறையான பயிற்சியின்றி வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்துவதால் ஏற்பட்டுள்ள பிரச்சினைகள்

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஆட்சேர்ப்புச் செய்கையில், ஆட்சேர்ப்பு முகவர் நிறுவனங்களை உரியவாறு ஒழுங்குபடுத்துவதற்கான உரிய அதிகாரம் பெற்ற நிறுவனமான இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகத்தால் பாரிய கடமைப்பொறுப்புகளை நிறைவேற்றுதல் வேண்டும். இதன்போது பிற நாடுகளுக்கு தொழிலாளர்களை அனுப்பும்போது, அந்தப் பணியினை மிக வெற்றிகரமாக நிறைவேற்றுகின்ற நாடுகளை முன்மாதிரியாக கொள்ளுதல் முக்கியமானதும் இலகுவானதுமான முறையுமாகும். உதாரணமாக சர்வதேச தொழில் அமைப்பினால் 2013 ஆம் ஆண்டில் வெளியிடப்பட்ட அறிக்கைபடி, வெளிநாடுகளின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைக்கின்ற உலகத்தின் முதந்தர நாடான பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டினால் வேலைவாய்ப்பு முகவர் நிறுவனங்கள் தொடர்பில் பின்பற்றுகின்ற நிகழ்ச்சித்திட்டத்தின்கீழ், வேலைவாய்ப்பு முகவர் நிறுவனங்களுக்கு எதுவித முறையற்ற செயற்பாடுகளுக்கும் இடமில்லை என்று அறிவிக்கப்பட்டுள்ளது. அதேபோன்று வெளிநாடு செல்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு தமது நாட்டிலிருந்து வெளியேறுவதற்கு முன்னர் தமக்கு கிடைக்கப்பெறுகின்ற வேலை மற்றும் அதன் பாதுகாப்பு தொடர்பான உறுதிப்பாடு கிடைக்கக்கூடிய வகையில் முறைமை தயாரிக்கப்பட்டுள்ளது. (விபரங்கள் இணைப்பு 04 இல் காட்டப்பட்டுள்ளது.)

மேற்படி பந்திகளில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு தற்போது வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறை திருப்திகரமான நிலையில் இல்லை என்பது அவதானிக்கப்படுகிறது. அதேபோன்று அதற்கு ஏற்புடையதாக பல்வேறு ஊடகங்கள்மூலம் வெளிப்படுத்தியுள்ள விடயங்களையும் கவனத்தில் கொள்கையில், இந்த துறையின் மேம்பாடு கருதி தாபிக்கப்பட்டுள்ள நிறுவனங்கள் இதனையும் பார்க்க கடமைப்பொறுப்புகளை நிறைவேற்ற முடியுமென்பது அவதானிக்கப்படுகிறது. சில உதாரணங்கள் பின்வருமாறாகும்.

3.3.1 இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திடம் கிடைக்கப்பெறும் முறைப்பாடுகள்

புலம்பெயர் தொழிலாளர்களிடமிருந்து பணியகத்திடம் கிடைக்கப்பெறும் முறைப்பாடுகள் தொடர்பான நிலைமை பின்வருமாறாகும்.

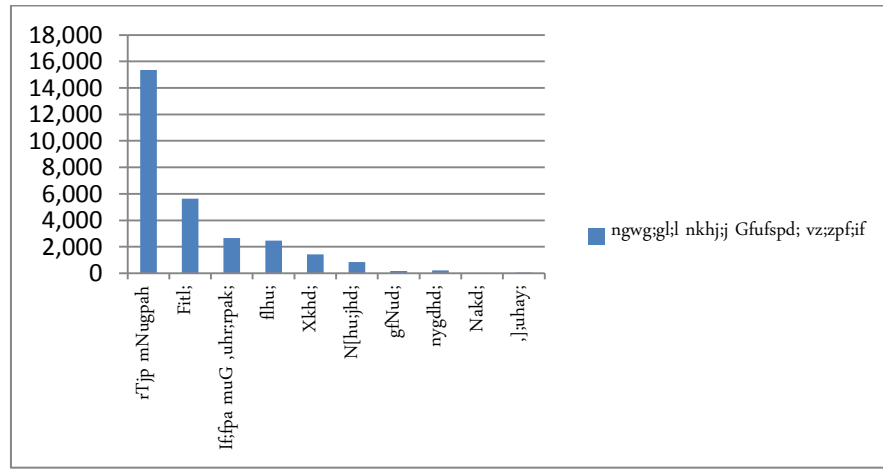
(அ) இத் துறையுடன் தொடர்புடைய பல்வேறு நிறுவனங்களில் நோக்கங்கள், குறிக் கோள்கள் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தேசிய கொள்கைகளின் இலக்கு, இலங்கை தொழிலாளர்களுக்கு மிகவும் பாதுகாப்பான உயர் தரத்திலான வேலைவாய்ப்புகளை வழங்குதலாக காணப்பட்டும், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு சென்றதன் பின்னர் பல்வேறு பிரச்சினைகள் மற்றும் கஷ்டங்களை எதிர் நோக்கிய தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் உறவினர்களிடமிருந்து பணியகத்திடம் அவ்வப்போது கிடைக்கப்பெற்றிருந்த முறைப்பாடுகளின்படி மேற்படி இலக்கினை அடைந்து கொள்வதற்கு முடியுமா என்பது கேள்விக் குறியாக உள்ளது. மாதிரி பரிசோதனைக்கு உட்படுத்திய 2015 ஆண்டு தொடக்கம் 2018 ஆம் ஆண்டு வரையிலான காலப் பகுதிக்குள் பணியகத்திடம் 30,247 முறைப்பாடுகள் கிடைக்கப்பெற்றிருந்தன. அதில் 27,539 எண்ணிக்கையினர் வேலைவாய்ப்பு முகவர் நிறுவனங்கள்மூலம் வெளிநாடு சென்ற தொழிற் தொழிலாளர்கள் ஆவார்கள். அவ்வாறு முன்வைக்கப்பட்ட முறைப்பாடுகளை ஆளணி மற்றும் தொழிலாளர்களின் பயன்பாடு என்ற வகையில் வகைப்படுத்திய பின்னர் நிலை பின்வருமாறாகும்.

ஆளணி மட்டம்	வெளிநாடு சென்றுள்ள எண்ணிக்கை	மொத்த முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கை
தொழில்சார் மட்டம்	30,466	73
பயிற்றுவிக்கப்பட்ட	292,689	4,576
பகுதிநேர பயிற்சிப்பெற்ற	14,748	99
மத்திய மட்டம்	27,940	219
எழுதுநர் மற்றும் சமாந்தர	38,523	340
பயிற்றுவிக்கப்படாத	259,275	4,940
வீட்டுப் பணிப்பெண்	261,792	20,000
	925,433	30,247
	=====	=====

மேற் கூறியுள்ளவாறு கிடைக்கப்பெற்றிருந்த மொத்த முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கையில் 20,000 ம் அதாவது 66 % வீட்டு வேலைகளின் பொருட்டு வேலைகளுக்கு சென்ற தொழிலாளர்களின் முறைப்பாடுகள் ஆகும். அதில் 19,999 முறைப்பாடுகள் வீட்டு

வேலைகளின் பொருட்டு சென்ற பெண் தரப்புகளிடமிருந்து கிடைக்கப்பெற்றிருந்ததுடன், 10 மரணங்களுக்கு ஏற்புடையதான முறைப்பாடுகளும், அவற்றுக்கிடையில் பதிவாகியிருந்தது. இந்த முறைப்பாடுகள் 43 நாடுகளில் இருந்து கிடைக்கப் பெற்றிருந்ததுடன், அதில் 95% மத்திய கிழக்கு நாடுகளை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தியிருந்தன. அதனுடன் ஒப்பிடுகையில் அரசாங்கத்தின் அனுசரணையுடன் முறையான பயிற்சியின் பின்னர் ஐப்பான் மற்றும் கொரியா நாடுகளின் வேலைவாய்ப்புகளுக்கு சென்ற தொழிலாளர்களிடமிருந்து கடந்த 04 ஆண்டுகளில் கிடைக்கப்பெற்றிருந்த மொத்த முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கை 216 ஆகும்.

(ஆ) மத்திய கிழக்கு நாடுகளாக அடையாளம் காணப்பட்டுள்ள 15 நாடுகளுக்கிடையில் 10 நாடுகளிலிருந்து பணியகத்திடம் அதிகமாக முறைப்பாடுகள் கிடைக்கப்பெற்றிருந்ததுடன், அது தொடர்பான சாராம்சம் பின்வருமாறாகும்.



மேற்படி தகவல்களின்படி சவுதி அராபியாவிலிருந்து கிடைக்கப்பெற்ற 15,356 முறைப்பாடுகள் அதிக எண்ணிக்கையைக் கொண்டிருந்ததுடன், குவேட், ஐக்கிய அராபி எமிர் அரசு, கடார் மற்றும் ஓமான் போன்ற நாடுகளிலிருந்து கிடைக்கப்பெற்றிருந்த மொத்த முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கையும் கவனிக்கத்தக்க அளவில் அதிக எண்ணிக்கையை கொண்டிருந்தது. இந்த அரசுகளின் பொருட்டு வீடுகள் சார்ந்து வேலைவாய்ப்புகளுக்கு தொழிலாளர்களை அனுப்பி வைத்தலானது தனிப்பட்ட தொழில் முகவர் நிறுவனங்கள்மூலம் மேற்கொள்ளப்பட்டதுடன், பொதுவாக தாம் சேவைக்கு செல்கின்ற நாட்டின் மொழி, கலாச்சாரம், சட்ட ரீதியான சூழல் தொடர்பான அறிவு மற்றும் தாம் ஆற்றும் தொழில் தொடர்பாக போதியளவு திறன் இல்லாமை, தொழிற் படையின் கல்வி நிலைமை தொடர்பாக கவனியாது தொழில் முகவர் நிறுவனங்கள்மூலம் ஊழியர்களை அனுப்பி வைப்பதனால், இவ்வாறு அதிகமான முறைப்பாடுகள் கிடைப்பதற்கு காரணமாகியுள்ளது என அவதானிக்கப்பட்டது.

மேலே விபரிக்கப்பட்டுள்ளவாறு முறையான பயிற்சியின் பின்னர் தொழில்சார் திறன்களுடன்கூடிய தொழிலாளர்களை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு ஈடுபடுத்தும் பாரிய தேவை உள்ளதாக அவதானிக்கப்பட்டது. ஆயினும் இது தொடர்பாக பணியகம் அல்லது நேர் வரிசை அமைச்சு என்பன போதியளவு கவனம் செலுத்தியிருக்கவில்லை என்பதுடன் தற்போதுள்ள நிலைமை படி மத்திய கிழக்கு நாடுகளுக்கு புலம்பெயர்கின்ற வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கு வழங்கப்படும் பயிற்சி 21

நாட்களுக்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. அதேபோன்று முன் அனுபவத்துடன் கூடிய வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளில் ஈடுபட்டுள்ளதாக ஆவணங்கள்மூலம் உறுதிப்படுத்த இயலாத வீட்டு நிருவாகம் மற்றும் பராமரிப்பு ஊழியர்கள் ஆகியோருக்கு 10 நாட்களிலான பயிற்சி கற்கைநெறியும் விதிக்கப்பட்டிருந்தது.

அதன்படி எந்தவொரு மத்திய கிழக்கு நாட்டுக்கும் வீட்டு வேலைகளின் பொருட்டு வெளிநாடு செல்கையில் NVQ 3மட்டத்திலான சான்றிதழ் கட்டாயம் அவசியமாகும் என்று முன்னர் மேற்கொண்டிருந்த தீர்மானத்திற்கு புறம்பாக அந்த வலயங்களுக்கு தொழில்களுக்கு செல்வதற்கு முடியுமாக இருந்துள்ளது. எவ்வாறாயினும், பயிற்சி கற்கைநெறிகள் மற்றும் பயிற்சி தரநியமங்கள் வேலை வாய்ப்பு முகவர் நிறுவனங்களின் கோரிக்கை படி பின்வரும் சுற்றுநிருபாங்கள்மூலம் மேலும் இலகுவாக்கப்பட்டிருந்தது.

i. 2018 ஆம் ஆண்டு யூலை 17 ஆந் திகதிய 06/2018 ஆம் இலக்க பொது முகாமையாளர் உள்ளக ஆலோசனை பத்திரங்கள் (அனுமதி)

இந்த பாடநெறி 07 நாட்களுக்கு மட்டுப்படுத்தியிருந்ததுடன், NVQமதிப் பிடுதலுக்காக 03 நாட்களை நீக்கப்பட்டிருந்தல்.

ii. 2018 ஆகஸ்ட் 23 ஆந் திகதிய 22/2018 ஆம்இலக்க பொது முகாமையாளர் சுற்றறிக்கைகள்

பாடநெறிகளின் காலப் பகுதியினை 02 நாட்களாக மாற்றப்படுதல்

மேற்படி முறைமையினுள் பல்வேறு முறையற்ற செயற்பாடுகள் இடம் பெற்றுள்ளதாக கணக்காய்வு மாதிரி பரிசோதனைகளின்போது அறியவருவதுடன், ஏற்கனவே புலம்பெயர்வு தகைமைகள் இல்லாத பெண்களும் இரண்டு நாட்களிலான பயிற்சியின் பின்னர் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பி வைத்தலும் அந்த முறையற்ற உபாயமுறையினுள் இயன்றுள்ளது.

3.3.2 வெளிநாட்டு தூதரகங்களில் சுரக்ஷா இல்லங்களை பேணிச் செல்லுதல் மற்றும் அதன் பராமரிப்பு பொருட்டு பாரிய செலவினம் மேற்கொள்ளுதல்.

தாம் பணியாற்றும் இடங்களில் எதிர்நோக்குகின்ற பல்வேறு பிரச்சினைகள் மற்றும் துண்பங்கள் காரணமாக வெளிநாட்டு தூதரகங்களின் பாதுகாப்பை நாடி வருகின்ற பெண்களின் பிரச்சினைகளை தீர்க்கும் வரை, தற்காலிகமாக தங்குமிடங்களுக்கு அனுப்பி வைப்பதற்கு நேரிடுவதுடன், 2017 மற்றும் 2018 ஆம் ஆண்டுகளில் 11 நாடுகளில் தாபிக்கப்பட்டிருந்த சுரக்ஷா இல்லங்களிலிருந்து ஒழுங்குமுறையாக 2394 ம் மற்றும் 2386 ம் என்ற வகையில் தங்கியிருந்தோர்களின் எண்ணிக்கை பதிவாகியது. அதில் 90%இற்கும் அதிகமான சதவீதம் மத்திய கிழக்கு நாடுகளுக்கு வீட்டுப் பணிப் பெண் வேலைகளுக்கு சென்றிருந்த பெண் தொழிலாளர்கள் ஆவார்கள். இந்த சுரக்ஷா வீடுகளை

பாராமரிப்பதற்காக 2017 மற்றும் 2018 ஆகிய ஆண்டுகளில் ஒழுங்கு முறையாக ரூபா. மில்லியன் 79.7 மற்றும் ரூபா.மில்லியன் 80.5 தொகை அரசாங்கத்தால் செலவிடப்பட்டிருந்தது.

3.3.3 களத்திற்கு ஏற்புடையதாக ஊடகங்கள்மூலம் அறிய வந்துள்ள தகவல்கள்

வெளிநாடு செல்கின்ற தொழிலாளர்கள் அன்றாட எதிர்நோக்கும் பிரச்சினைகளுக்கு நேரடியாக தலையிட்டு நடவடிக்கை மேற்கொள்ளும் நோக்கத்தில், வெளிநாட்டு தூதரகங்களில் தாபிக்கப்பட்டுள்ள தொழிலாளர் நலனோம்பல் பிரிவுகளில், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் முறைப்பாடுகளை வழிநடாத்தும் அலகுகளை தாபிக்கப்பட்டிருந்தது. ஆயினும் அந்த அலகுகளின் கடமைப்பொறுப்புகள் போதியதற்றதால் அந்த பிரச்சினைகளை பல்வேறு ஊடகங்கள்மூலம் சமூகமயப்படுத்தப்படுகின்றன. அது தொடர்பாக 2018 சனவரி மாதம் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் 2019 ஒக்டோபர் 19 ஆந் திகதி வரையிலான காலப் பகுதிக்கு ஏற்புடையதாக மேற்கொள்ளப்பட்ட மாதிரி கணக்கயர்வு பரிசோதனையில் வெளிப்படுத்திக்கொண்ட சில தகவல்கள் பின்வருமாறாகும்.

- தனியார் வேலைவாய்ப்பு முகவர் நிறுவனங்கள்மூலம், வீட்டுவேலைகளின் பொருட்டு வெளிநாடுகளுக்க அனுப்பி வைக்கப்பட்ட பெண்கள் டூபாய் நாட்டு முகவர் நிறுவனத்தில் 39 நாட்கள் பல்வேறு துண்பறுத்தல்களுக்கு உட்படுத்தி தங்க வைத்திருந்ததுடன், அதன் பின்னர் மீண்டும் இலங்கை நாட்டுக்கு வரவழைத்துக்கொள்ளப்பட்டுள்ளது. அவர்கள் கூறுகின்ற வகையில் மேலும் அவ்வாறான 16 பெண்கள் அந்த முகவர் நிறுவனத்தில் இருந்துள்ளனர்.

(2018-12-21 ஆந் திகதிய மவ்பிம பத்திரிக்கை)

- சவுதி நாட்டில் சேவைக் காலத்தை கடந்திருந்தபோதும், பலாத்காரமாக தங்க வைத்துக்கொண்டு சேவை பெற்றுக்கொள்ளப்பட்ட 15 புலம்பெயர்ந்தவர்கள் தொடர்பான தகவல்கள் பதிவாகியிருத்தல்.(2019-08-16 ஆந் திகதிய “அத” பத்திரிக்கை)
- புலம் பெயர்ந்த பெண்களை தாக்குதல்

வேலைகளின் பொருட்டு பல்வேறு வீடுகளுக்கு அனுப்பி வைத்தல், சம்பளம் மற்றும் உணவு கிடைக்கப்பெறாமை ஆகிய பல்வேறு பிரச்சினைகளை எதிர்நோக்கிய குவேட் நாட்டில் 60 பெண்கள் தொடர்பாக பதிவாகியிருத்தல்.(2019-08-23 திவ்யன பத்திரிக்கை மற்றும் 2019-08-26 ஆந் திகதிய லங்காதீப பத்திரிக்கை)

- சவுதி அராபியாவில் வீட்டுப் பணிப் பெண்ணாக இருந்த பெண்ணுக்கு சம்பளம் கிடைக்கப்பெறாமை. 04 வீடுகளில் பணியாற்ற நேரிடுதல், 22 ஏஜன்சிகளில் எதுவுமின்றி காலம் கடத்த நேரிடுதல், ஏஜன்சி தலைவரின் மனிதாபிமானமற்ற தாக்குதல்களுக்கு உள்ளாதல் மற்றும் அவர் தற்போது உடற் சிரமத்தில் இருப்பதாக பதிவாகியிருத்தல் .(2018 ஆம் ஆண்டு ஏப்பிரல் மாதம் 12 ஆந் திகதிய “அத” பத்திரிக்கை)
- 2005 ஆம் ஆண்டில் வெளிநாடு சென்ற பெண் ஒருவர் வெளிநாடு சென்ற ஆரம்ப காலத்தில் துண்பறுத்தல்களுக்கு உள்ளாவதாக தொலைபேசியல் அறிவித்தமை மற்றும் 2018 ஆம் ஆண்டில் அவர் தொடர்பாக எதுவித தகவலும் பதிவாகாமை. (2018-04-24 ஆந் திகதிய “அத” பத்திரிக்கை)

- குவேட் நாட்டில் சேவையாற்றிய பெண், பணியாற்றிய வீட்டில் கஷ்டம் காரணமாக அந்த வீட்டில் மேல் மாடியிலுந்து குதித்தமையால் ஊணமுற்ற நிலை ஏற்பட்டதாக பதிவாதல்.(2018-01-03 நே திகதிய “திணமிண” பத்திரிக்கை)
- வெளிநாட்டில் வேலை செய்த காலப் பகுதியில் கஷ்டங்கள் காரணமாக பெண்ணொருவர் அந்த வீட்டிலிருந்து தப்பிச் சென்று தூதரக அலுவலகத்திற்கு வருகை தருதல்.(2018-04-03ஆந் திகதிய லக்பிம பத்திரிக்கை)

மேற் கூறியவாறு மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் வீடுகள் சார்ந்த தொழில்களின் பொருட்டு வெளியேறுகின்ற தொழிலாளர்கள் எதிர் நோக்கும் பிரச்சினைகளுக்கு மேலதிகமாக, பின்வரும் சமூக பிரச்சினைகளையும் நிதிசார் முறைகேடுகளையும் எதிர்நோக்கியுள்ளதாக ஊடகங்கள்மூலம் வெளிப்படுத்தப்பட்டிருந்தன. சில உதாரணங்கள் பின்வருமாறாகும்.

- தாய் வெளிநாடு சென்றிருக்கையில் 08 வயது மகளை தகப்பனால் கஷ்டங்களுக்கு உட்படுத்தல்.(2018-03-24 ஆந் திகதிய திணமிண பத்திரிக்கை)
- தாய் வெளிநாடு சென்றிருக்கையில் 14 வயது மகளை பாலியல் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு உட்படுத்தல்.(2018-12-11 திகதிய மவ்பிம பத்திரிக்கை)
- தேசிய அடையாள அட்டை இலக்கம்(878261437 V) கொண்ட புலம்பெயர் பெண்ணின் பிள்ளைகளை பாலியல் துஷ்பிரயோகத்திற்கு உட்படுத்தல்.
- வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக வெளிநாடு சென்றிருந்த பெண்கள் வெளிநாடுகளில் பல்வேறு முறையில் நிதி மோசடி செய்கின்ற நபர்களால் ஏமாற்றப்படுதல் (2019-01-21 சிரிகத பத்திரிக்கை)
- தாய் வெளிநாடு சென்றதன் காரணமாக பிள்ளை தற்கொலை செய்து கொள்ளுதல்.(2018-04-04 திகதிய மவ்பிம பத்திரிக்கை)
- தாய் வெளிநாடு சென்றதன் காரணமாக மூன்று பிள்ளைகள் நிற்கதியாதல் .(2018-04-20 ஆந் திகதிய மவ்பிம பத்திரிக்கை)
- வாக்குறுதியளிக்கப்பட்டவாறு சம்பளம் கிடைக்கப்பெறாமை தொடர்பாக பதிவாதல். (2018-04-17 லங்காதீப பத்திரிக்கை)
- 2018 ஆம் ஆண்டில் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு சென்றுள்ள 31 இலங்கையர்கள் தற்கொலை செய்து கொண்டுள்ளதாக பதிவாதல்.(2018-12-09 ஆந் திகதிய சிளுமிண)
- குவேட் நாட்டுக்கு சென்ற 04 பேர் தொடர்பாக தகவல் கிடைக்கப்பெறாமை (2018-11-28 ஆந் திகதிய திணமிண பத்திரிக்கை)

மேற்படி பந்திகளில் விபரிக்கப்பட்டுள்ளவாறு மத்திய கிழக்கு நாடுகளின் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு சென்றுள்ள பெண் தொழிலாளர்களிடமிருந்து கிடைக்கப்பெறும் முறைப்பாடுகளை சுரக்ஷா இல்லத்திடம் அறிக்கையிடல், சுரக்ஷா இல்லங்களின் பராமரிப்பு செலவு, அவர்கள் அனுபவிக்க நேரிடுகின்ற உடல் உள துண்புறுத்தல்கள், மற்றும் அவரும் அவரது குடும்ப உறுப்பினர்களும் எதிர்நோக்கும் சமூக பிரச்சினைகளை கவனத்தில் கொள்கையில் முறையான பயிற்சியின்றியும் உரிய முறைமையின்றியும் இந்த வலயத்தில் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு பெண்

தொழிலாளர்களை மேலும் ஈடுபடுத்துவதா என்பது தொடர்பாக பொறுப்பு கூற வேண்டிய அலுவலர்களின் கவனம் செலுத்தப்படல் வேண்டும்.

உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு தொழில்சார் பயிற்சி துறையில் வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு தொழில்சார் தேவைகளை அடையாளம் காணுதல் மற்றும் பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்களை உருவாக்கி சம்பந்தப்பட்ட வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு அனுப்பி வைப்பதற்கு, துறையுடன் தொடர்புடைய நிறுவனங்களுக்கிடையில் கூட்டிணைப்பு பலவீனமான நிலையில் காணப்படுதல் தடையாக உள்ளதென அவதானிக்கப்பட்டது.

பரிந்துரைகள்

- தொழிலாளர்களின் புலம்பெயர்தலுடன் தொடர்புபடும் தேசிய கொள்கை மற்றும் திட்டங்களில் உள்ளடக்கிய பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு அந்தந்த கொள்கைகளில் உள்ளடக்கியுள்ள விடயங்களை ஒரு தேசிய கொள்கையில் உள்ளடக்கி நடைமுறைப்படுத்தல் மிகப் பயனுள்ளதாகவதுடன், அந்த தேசிய கொள்கையில் உள்ளடக்கியுள்ள பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திற்கு ஏற்புடையதாக நிறுவனத்துடனான பெறுபேற்று சட்டகம் (organizational results framework) அல்லது இணைந்த திட்டம் தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும். அதேபோன்று வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகச் செயற்றிட்டத்தில் மேற்படி தேசிய கொள்கையில் உள்ளடக்கிய பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்த இயன்றவாறு தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும்.
- தொழில்சார் தகைமைகளைக் கொண்டுள்ள உயர் சம்பளம் மற்றும் வசதிகளுடன் கூடிய தொழில் வாய்ப்புகளுக்காக தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்துவதற்கு முறையான நிகழ்ச்சியினை நாட்டினுள் உருவாக்குதல் வேண்டும். இதன்போது தொழில்சார் தொகுதியில் வேலைகளின் பொருட்டு, நாட்டுக்கு கிடைக்கப்பெறும் வேலைவாய்ப்பு வெற்றிடங்கள் தொடர்பாக தொழில்சார் பயிற்சி அமைப்பின்கீழ் உள்ள தொழில்சார் பயிற்சி நிறுவனங்களை அறிவுறுத்துவதற்கு மையப்படுத்திய நிகழ்ச்சித்திட்டம் நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும். இந்த அறிவுறுத்தல் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தால் தெரிவு செய்யப்பட்ட பயிற்சி நிலையங்களுக்கு சென்று அறிவுறுத்துவதற்கு அப்பாற்சென்ற தேசிய நிகழ்ச்சித்திட்டமாதல் வேண்டும். இதற்கு அந்தந்த அமைச்சுக்கள் மற்றும் பயிற்சி நிறுவனங்கள் தொடர்பு கொள்கின்ற கணினி மற்றும் தகவல் முறைமைமூலம் சம்பந்தப்பட்ட தகவல்களை பரிமாற்றுவதற்கு முறைமை தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும்.
- பணியகத்தின் ஆராய்ச்சிப் பிரிவை மேலும் வலுப்படுத்தல், ஆராய்ச்சி அறிக்கைகளில் உள்ளடக்கியுள்ள பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்தல் மற்றும் பின்னாய்வு செய்யும் முறைமை தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும்.
- பயிற்றுவிக்கப்படாத தொழிலாளர்களை வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பி வைப்பதனை குறைத்து, பல்வேறு துறைகளில் வளர்ச்சியடைந்து வரும் பகுதிநேர பயிற்றுவிக்கப்பட்ட மற்றும் பயிற்றுவிக்கப்பட்ட தொழில் சந்தையிடம் இலங்கை தொழிலாளர்களை அனுப்பி

வைப்பதன்மீது கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டுமென்பதுடன், இதன்போது தாதியர், மருத்துவ, தகவல் தொழில்நுட்பம், நிதிசார், கணக்கீடு, முகாமைத்துவம், பொறியியல் போன்ற துறைகள், சுற்றுலா, கடற் மற்றும் வான் போக்குவரத்து, உயர் தொழில்நுட்ப உற்பத்திகள், நிருமாணிப்பு, சுகாதார சேவைகள் போன்ற கைத்தொழில்களை கவனத்தில் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

➤ பிலிபைன்ஸ், பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான், சீனா மற்றும் ஏனைய ஆசியா நாடுகளை விஞ்சி சந்தையின் கேள்விகளை பூர்த்தி செய்வதற்கு சர்வதேச தரநியமங்களுக்கு ஏற்ற வகையில் தொழில்நுட்ப மற்றும் தொழில்சார் பயிற்சி செயற்பாடுகளை மேம்படுத்துவதற்கு தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.

i. நாட்டுக்கு கிடைக்கப்பெற்றிருந்த மிகப் பயனுள்ள வேலைவாய்ப்பு கட்டளைகளின் பொருட்டு தொழிலாளர்களை ஈட்படுத்தாமல்கான காரணங்களை பரிசீலிக்க வேண்டுமென்பதுடன், அந்த நிலைமையை சரிசெய்வதற்கு தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.

ii. நாட்டுக்கு நன்மைபயக்கும் அதிகமான சம்பளம் மற்றும் வசதிகளுடன்கூடிய வேலைவாய்ப்புகளை பெற்றுக்கொள்வதற்கு ராஜதந்திர மட்டத்தில் தொடர்புகளை கட்டியெழுப்புவதற்காக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு, வெளிநாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சு மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் என்பன இணைந்து பணியாற்றுதல் வேண்டும்.

➤ பெண்களை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு அனுப்பி வைக்கும்போது, அவர்களின் செல்கின்ற நாட்டின் மொழி, கலாச்சாரம், வேலை செய்கின்ற சூழல் ஆகிய துறைகள் தொடர்பாக அவர்களுக்கு விசேட பயிற்சி வழங்குதல் வேண்டும். விசேடமாக தற்போது ஜப்பான் மற்றும் கொரியா போன்ற நாடுகளுக்கு புலம்பெயர்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு வழங்குகின்ற பயிற்சிகள் போன்று, தொடர்புடைய நாட்டின் மொழியினை கையாளுதல் தொடர்பாக முறையான பயிற்சி இந்த பணியாளர்களுக்கு வழங்குதல் வேண்டும். அதேபோன்று வீட்டுவேலைகளுக்கு செல்கின்ற பெண்களுக்கு தம்மை அனுப்பி வைக்கின்ற தொழில் தொடர்பாக முன்னதாக அறிவுறுத்தல் வேண்டுமென்பதுடன், இடைதரகர்கள் மற்றும் மோசடிகாரர்கள் ஆகியோரின் தாக்கங்களுக்கு அகப்படாதிருத்தல் தொடர்பான விடயங்களையும் உள்ளடக்கிய அதற்கு தேவையான அடிப்படை பயிற்சி வழங்குதல் வேண்டும். உதா:- துப்பரவு செய்கின்றவர்களாக தொழில்களுக்கு செல்கின்ற பெண்களுக்கு அதற்கான உபகரணங்களின் பயன்பாடு மற்றும் ஏனைய விடயங்கள் தொடர்பாக சிறந்த பயிற்சியினை வழங்குதல் வேண்டும்.

➤ பொருளாதார வீழ்ச்சி காரணமாக வெளிநாட்டு தொழிற் சந்தையில் ஏற்படக்கூடிய ஏற்ற இறக்கங்கள், அரசியல் அமைதியின்மை மற்றும் மோதல்கள், புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை கட்டுப்படுத்துவதற்கான கொள்கையுடனான மாற்றங்கள், தன்னியக்கம் தொழில்நுட்ப மாற்றங்கள் மற்றும் தொழிற்படையினரை ஏற்றுமதி செய்கின்ற நாடுகளுக்கிடையிலான போட்டி நிலைமை காரணமாக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு உள்ள கேள்வி வரையறுக்கப்படுமென்பதால் உள்நாட்டு

பொருளாதாரத்தை வலுப்படுத்துவதற்கு இந்த இளம் தொழிலாளர்களை நாட்டினுள் தங்க வைத்துக்கொள்வதற்கு தேவையான முறைமை நாட்டினுள் உருவாகுதல் வேண்டும்.

- வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு பெண்கள் இடம்பெயர்வதன்ஊடாக ஏற்படும் சமூக பிரச்சினைகள் மற்றும் சமூக செலவு, தொழிலாளர்கள் சுரண்டல், ஊதியம் வழங்காமை அல்லது குறைவாக செலுத்துதல் மற்றும் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் போன்ற மனித உரிமை மீறல்கள் குறித்து கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும். அத்துடன் முறையான பயிற்சி முறைமையின்றி பெண்களை வீட்டு வேலைகளின் பொருட்டு அனுப்புவதை அதையியப்படுத்தல் அல்லது நிறுத்துவதற்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.
- இலங்கையில் சில கைத்தொழில் துறைகளில் விசேடமாக நிருமாணிப்பு துறையில் உள்ள பற்றாக்குறை காரணமாக இந்தியா, மாலதீவு, சீனா போன்ற நாடுகளிலிருந்து வேலைவாய்ப்புகளின் பொருட்டு அழைக்கப்படும் வெளிநாட்டவர்களிடமிருந்து இலங்கை சமூகத்திற்கும், கலாச்சாரத்திற்கும் நீண்டகாலமாக ஏற்படக்கூடிய பிரச்சினைகள் தொடர்பாக கவனத்தில் கொண்டு, தொழிலாளர்களாக வேலைவாய்ப்புகளுக்கு வெளிநாடு செல்கின்ற இலங்கை வாழ் இளைஞர்களுக்கு அந்தந்த துறையில் ஏற்புடையதான தொழில்சார் பயிற்சி வழங்கப்பட்டு உள்நாட்டில் பயிற்சிபெற்ற தொழிற்படையின் தேவைக்கு ஏற்ற வகையில் தொழிலாளர்களை உருவாக்கி அவர்களின் புலம் பெயர்வினை கட்டுப்படுத்துவதற்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.
- பணியகத்திடம் கிடைக்கப்பெற்றுள்ள முறைப்பாடுகளை பரிசோதனை செய்கையில் ஒவ்வொரு முறைப்பாட்டுக்கும் ஏற்புடைய விடயங்களை வெவ்வேறாக பரிசோதனை செய்வதற்கு மேலதிகமாக, பொதுவாக கற்கையிட்டு முறைப்பாடுகளை குறைப்பதற்காக நீண்டகால நிகழ்ச்சித்திட்டம் தயாரிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

ஒப்பம்./டபிள்யூ. பி. சீ. வீக்கிரமரத்ன.
கணக்காய்வாளர் தலைமை அதிபதி

டபிள்யூ .பி.சீ. வீக்கிரமரத்ன
கணக்காய்வாளர் அதிபதி

2020 திசெம்பர்.....17..... திகதி

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு சந்தையில் அதிக கோரிக்கை நிலவுகின்ற அடையாளம் காணப்பட்ட 25 தொழில் தொகுதிகள்

01	சாரதி - வீடு	14	பற்றவைப்பவர் (welder)- பொது
02	இயந்திர இயக்குநர் - ஆடை கைத்தொழிற்சாலை	15	வரையுநர் - பொது
03	துப்பரவு செய்பவர்கள் - ஆண் - வீடு அல்லாத	16	தாதிகள் - பெண்கள்- வீடு
04	சாரதி - பொது	17	தொழில்நுட்பவியலாளர் - பொது
05	துப்பரவு செய்பவர்கள் - பெண் - வீடு அல்லாத	18	இயந்திரவியலாளர் - பொது
06	மின் தொழில்நுட்பவியலாளர் - பொது	19	பற்றவைப்பவர் - இரும்பு
07	சாரதி கணரக வாகனங்கள்	20	தொழில்நுட்பவியலாளர் - குளிருட்டல்
08	கட்டுமான வேலை - பொது	21	உணவக ஊழியர்கள்
09	உணவக ஊழியர்கள் - பொது	22	கோகி வீடுசாராத
10	தச்சு வேலை	23	பற்றவைப்பவர் - அளமீனியம்
11	குழாய்நீர் தொழில்நுட்பவியலாளர்	24	வெதுப்பகத்தின் பணி புரிபவர்
12	சாரதி - இலகு வாகனம்	25	சாரதி - ட்ரக் வண்டி
13	அழகு கலை நிபுணர்கள்		

வேலை வாய்ப்புகளின் பொருட்டு கட்டளைகள் கிடைக்கப்பெறுதல் மற்றும் வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பி வைத்தல்.

தொழில்		சாரதி டர்சு	பேகரி	கோகி வீடு அல்லாத	தொழில்நுட்ப (A-C)	தாதிகள் -வீடு பெண்கள்	பற்றவைப்ப வர் (welder) பொது	மின் தொழில் நுட்பம் (பொது)
சவுதி அராபியா	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்	330	38	202	136		193	322
	வெளிநாடு லெல்லகல்	160	9	62	26		83	88
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.	60,995	85,393	60,995	121,900		69,128	100,235
பஹரேன்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்					60		
	வெளிநாடு லெல்லகல்					0		
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.					54,606		
ஐக்கிய எமிர் அரசு	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்	26	34	49	150		91	245
	வெளிநாடு லெல்லகல்	2	1	13	11		9	10
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.	62,277	66,429	72,657	70,581		53,974	70,581
ருமேனியா	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்	25						
	வெளிநாடு லெல்லகல்	8						
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.	152,500						
சைபிரஸ்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்		192	50			75	
	வெளிநாடு லெல்லகல்		8	2			0	
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.		177,925	215,078			185,765	
கடார்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்	75	117	121	274		915	1306
	வெளிநாடு லெல்லகல்	49	14	23	64		547	639
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.	96,321	67,006	58,630	58,630		50,255	69,100
ஓமான்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்					365		77
	வெளிநாடு லெல்லகல்					0		0
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.					55,487		79,225
மால்தீவு	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்			44	25		62	137
	வெளிநாடு லெல்லகல்			17	3		10	10
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.			45,750	91,000		76,250	76,250

குவேட்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்		79			160		
	வெளிநாடு லெவ்கல்		7			0		
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.		55,281			55,281		
இஸ்ரேல்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்					400		
	வெளிநாடு லெவ்கல்					34		
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.					176,721		
சிங்கப்பூர்	வேலைவாய்ப்பு கிடைக்கப்பெறல்					145		
	வெளிநாடு லெவ்கல்					7		
	ஆகக் குறைந்த சம்பளம் ரூபா.					66,029		

SSWRP நிகழ்ச்சித்திட்டத்தின்கீழ் ஜப்பான் அரசாங்கத்தால் கிடைக்கப்பெற்றிருந்த வேலைவாய்ப்புகள்

வேலைவாய்ப்பு துறை	விண்ணப்பித்துள்ள தொழில்துறை தகவல்கள்	ஒவ்வொரு தொழில் துறைக்கும் ஏற்படையதாக பணியகத்திடம் கிடைக்கப்பெற்றுள்ள விண்ணப்பங்களின் எண்ணிக்கை	தொழில்துறை தகவல்கள் அல்லது அனுபவம் இல்லாது நிராகரிக்கப்பட்ட விண்ணப்பங்களின் எண்ணிக்கை
கப்பல் நிருமாணித்தல் மற்றும் கப்பல் இயந்திர உபகரணங்கள்	விண்ணப்பிக்கின்ற துறை பொருட்டு அங்கீகரிக்கப்பட்ட நிறுவனத்தால் பெற்றுக்கொண்ட தொழில்துறை / தொழில்நுட்ப பயிற்சி அல்லது தொழில் பிரிவிற்கு ஏற்படையதாக இரண்டு ஆண்டுகளுக்கு குறையாத அனுபவம்	12304	5986
விமான சேவை கைத்தொழில்			
மின் இலத்திரனியல் மற்றும் தகவல் தொழில்நுட்பம்			
உணவுபான வகைகளின் உற்பத்தி			
கடற்றொழில் மற்றும் நீரியல் உயிரினங்களின் செய்கை			
விவசாயம்			
நிருமாணிப்பு துறை			
தொழில்நுட்ப இயந்திரங்கள்			
இயந்திர பகுதிகள் மற்றும் சேர்த்தல்			
பராமரிப்பு சேவை			
கட்டிடங்களை துப்பரவு செய்தல்			
மோட்டார் வாகனங்கள் மற்றும் பராமரிப்பு சேவைகள்			
வதிவிட சேவைகள்			
உணவு சேவை கைத்தொழில்			

**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.