ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය

විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය
පිළිබඳ
ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය

විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය

ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සංවර්ධනය කිරීම සඳහා
ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින්
අනුග්‍රහය දක්වන ලදී

ඔක්තෝබර් 2008

ප්‍රස්ථාවනාව

පසුගිය විසි වසර තුල ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව දස ගුණයකින් වැඩිවී ඇති අතර, වර්තමාන ඇස්තමේන්තු වලට අනුව දශ ලක්‍ෂය ඉක්මවන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් පිරිසක් විදේශ සේවා නියුක්තියෙහි යෙදී සිටිනවා මෙන්ම වාර්ෂිකව 200,000 පමණ සංඛ්‍යාවක් විදේශ ගත වේ. මේ කාලය තුල විදේශීය සේවා නියුක්තිය මගින් රටට සැලකිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණයක් ගලා ආ අතර, දේශීය සේවා වියුක්තිය නිසා ඇතිව තිබු පීඩනය ලිහිල් වූවා මෙන් ම, විශේෂයෙන් කාන්තාවනට රැකියා අවස්ථා ද සැපයිනි.

විදේශීය සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම ආර්ථිකය හා සමාජය කෙරෙහි ඇති අඛණ්ඩ වැදගත් කම සැලකිල්ලට ගනිමින්, අලුතින් ඇති කල විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශය විසින් එහි දිගු කාලීන දැක්ම පැහැදිළි කිරීමේ දී ශ්‍රමික සංක්‍රමණය ට ප්‍රමුඛ අවධානය යොමු කර ඇත.

හේතු කීපයක් නිසා ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය ගැන ගැඹුරින් කථා කිරිම මාතෘකාමය වශයෙන් ද, කාලීන වශයෙන් ද වැදගත් වේ. 1980 ගණන් වල මැද භාගයේ දී විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා මූලික ආයතනික, නෛතික හා විධිවිධානමය අවශ්‍යතා ගොඩ නැගුණු අවධියේ වැදගත් ආර්ථික, සමාජයීය හා දේශපාලනික වෙනස් කම් සිදුවිය. මෙම වෙනස් කම් ආර්ථිකය මත ගෝලීයකරණ ප්‍රවණතා, සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව ඒ හා සම්බන්ධ අන්තරාය කර තත්ත්වයන් සමගම ඉහල යාම, ආරක්‍ෂණ හා සුභ සාධන ගැටලු, සංක්‍රමණය වඩ වඩාත් කාන්තාකරණය වීම, සංක්‍රමණය හා බැඳුන සමාජයීය කරුණු හා සංක්‍රමණික සේවකයන්ට අදාළ ජාත්‍යන්තර මෙවලම් කෙරෙහි ශ්‍රී ලංකාවේ කැපවීම යනාදිය ඇතිකරන ගැම්ම සමඟ සම්බන්ධ වේ. 1995 වසරේදී සියලූ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂාව සම්බන්ධ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය ශ්‍රී ලංකාව විසින් පිළිගන්නා ලදී. මේ වන විට ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන් සියල්ල පිළිගෙන ඇති අතර, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධනයේ ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ බහුපාර්ශ්වික ව්‍යුහය (Multilateral Framework on Labour Migration) ට ද අත්සන් තබා ඇත. මේ මගින් ජාතික ප්‍රතිපත්තියට හරවත් පදනමක් සැපයේ. රජයේ දස අවුරුදු ක්ෂිතිජ සංවර්ධන ව්‍යුහය (Ten Year Horizon Development Framework) (2006 -2007) සහ යහපත් සේවය සඳහා වන ජාතික ක්‍රියාකාරි සැලැස්ම විසින් ආර්ථිකය කෙරෙහි ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ වැදගත් කම හඳුනාගෙන ඇත. සංක්‍රමණ ප්‍රවර්ධනය හා සංවර්ධන සබඳතා සඳහා වන ගෝලීය ප්‍රයත්නයන් සමග ද ශ්‍රී ලංකාව එකතු වී සිටි.

මෙම වාතාවරණය තුල මගේ අමාත්‍යාංශය විසින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ද තාක්‍ෂණික සහය ලබා ගෙන ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රත්පත්තිය සැකසීමට අදහස් කරන ලදී. ඉහත සඳහන් කල ප්‍රවනතාවන්ට ප්‍රතිචාරයක් ලෙස ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සකස් වූ අතර, එය දකුණු අසියානු කලාපය සඳහා අසාහය හා පුරෝගාමී පියවරක් නියෝජනය කරයි. ඒ මගින් යහ පාලනය පිළිබඳ මූලධර්ම සහ අභිමානය, නිදහස, ආරක්‍ෂව හා සමසාධාරණත්වය සහිත පරිසරයන්හී යහපත් හා ඵලදායී සේවා නියුක්තිය සඳහා සියලූ ස්ත්‍රී පුරුෂයන්ට ඇති අවස්ථා වැඩි කිරිම වෙනුවෙන් සැකසුන ජාත්‍යන්තර මෙවලම්වල අඩංගු යුතුකම් හා වගකීම් වලින් බැඳුන ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියක් සහතික කිරීමට රජයේ ඇති කැපවීම නිරූපණය කරයි. අදාළ රාජ්‍ය අමාත්‍යාංශ හා අධිකාරී, සේව්‍යයන්ගේ හා සේවකයන්ගේ සංවිධාන, සංක්‍රමිකයන්ගේ සංගම්, සිවිල් ප්‍රජාව හා උනන්දුවක් දක්වන ජාත්‍යන්තර ඒජන්සි ඇතුලූ අදාළ සියලූම පාර්ශවකරුවන් සහභාගී වූ පුලූල් සාකච්ඡා ක්‍රියාවලියක් මාර්ගයෙන් ප්‍රත්පත්ති ලේඛණය සකස් කෙරුනි.

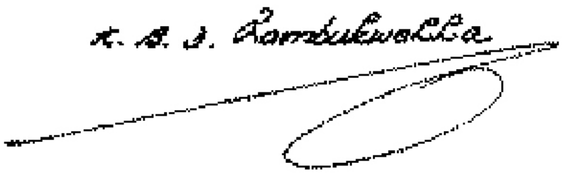
ජාතික ප්‍රතිපත්තිය මගින් රජයේ ප්‍රතිපත්තිමය කැපවීම ඉදිරිපත් කරන අතර සාකච්ඡා ක්‍රියාවලියේ දී සියලූම පාර්ශ්වකරුවන් විසින් හඳුනාගන්නා ලද අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්ති ප්‍රචාරයන් ගැඹුරින් විස්තර කරයි. ඊට අමතරව වැදගත් ප්‍රතිපත්ති අභියෝග හා මතු වූ ගැටලූ ආමන්ත්‍රණය කර සවිස්තර ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් ද ප්‍රතිපත්තියට ඇතුළත් වේ.

මාගේ සභාපතිත්වය යටතේ වූ ත්‍රිපාර්ශ්වික මෙහෙයුම් කමිටුව (Tripartite Steering Committee) විසින් ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සැකසීමේ වගකීම දරණ ලදී. කමිටුව මගින් ප්‍රතිපත්තිය හරහා අවධාරණය කල යුතු මුඛ්‍ය අංශ තුනක් - පාලනය, සංක්‍රමික සේවකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ආරක්‍ෂාව බලගැන්වීම සහ සංක්‍රමණය හා සංවර්ධනය හඳුනාගන්නා ලදී. මේ එක් එක් අංශයේ නියැලි, පාර්ශ්වකරුවන්ගෙන් සැඳුන කාර්ය කමිටු තුනක් මෙහෙයුම් කමිටුව මගින් පත් කරන ලදී. මෙකී කමිටු වල සැලකිල්ල ට යොමු වූ කරුණු මත, මෙහෙයුම් කමිටුවේ සමස්ථ මග පෙන්වීම යටතේ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සකස් කරන ලදී.

ක්‍රමයේ සැකසුන ප්‍රතිපත්ති කෙටුම් පත සියලූම පළාත් වලින් පැමිණි නියෝජිතයන් ද ඇතුලූ පුලූල් පදනමක් සහිත ජාතික සාකච්ඡාවක් තුලින් සමාලෝචනය කර සංශෝධනය කරන ලදී.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධනය, ජාතික උපදේශකවරු, ත්‍රී පාර්ශ්වික මෙහෙයුම් කමිටුව සහ කාර්යය කමිටු වල සාමාජිකයන් ට ඔවුන්ගේ වටිනා දායකත්වය අගය කරමින් මගේ අමාත්‍යාංශයේ ස්තුතිය මෙහි ලා සඳහන් කරමි.

විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශය ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය පෙර ට ගෙන යාම ට සතුටින් ඉදිරිපත් වේ. මෙම ක්‍රියාවලියේ දී පාර්ශ්වකරුන්ට ඇති අත්‍යවශ්‍ය කාර්යභාරය හා වගකීම පිළිගන්නා අතර, විදේශ සේවා නියුක්තිය පතන සියලූම ශ්‍රී ලාංකීය ස්ත්‍රී පුරුෂයන්ට අභිමානය, ආරක්ෂාව හා සම සාධරණයෙන් යුත් පරිසරයක සංක්‍රමණය වීම සඳහා මෙම පාර්ශ්වකරුවන් ගේ සහභාගීත්වය පතයි. ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රියාවලිය මෙහෙයුම හා ඇගයුම සම්බන්ධව බහුපාර්ශවික යාන්ත්‍රනයක් පෙල ගැස්සීම සම්බන්ධයෙන් ද අමාත්‍යාංශය කැප වේ.



කෙහෙලිය රඹුක්වැල්ල (පා. ම.)
විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සහ සුභ සාධන ඇමති
සභාපති මෙහෙයුම් කමිටුව, ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය

ඔක්තෝබර් 2008
විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාශය,
කොළඹ 1

ස්තුතිය

රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශ වල සංවිධානයන් හි සේව්‍යයන්, වෘත්තීය සමිති හා රාජ්‍ය නො වන සංවිධානයන් නියෝජනය කල පුද්ගලයන් රාශියක ගේ ආධාරය හා සහයෝගය මත අවස්ථාවෝචිත ආකාරයට ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමට හැකි විය.

ක්‍රියාවලියට නායකත්වය දීම හා එය මෙහෙයවීම සම්බන්ධයෙන් ගරු අමාත්‍ය කෙහෙලිය රඹුක්වැල්ල මැතිතුමා ට මා ස්තුතිවන්ත වෙමි. ත්‍රෛපාර්ශවික මෙහෙයුම් කමිටුවේ හා ක්‍රියාකාරී කමිටු වල සාමාජිකයන් ට සිය අත්දැකීම්, විශේෂඥතාව හා දර්ශනය බෙදා හදා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ද සිය වටිනා කාලය කැප කරමින් සැපයූ දායකත්වය ද වෙනුවෙන් මාගේ හෘදයාංගම ස්තුතිය මෙහි ලා සඳහන් කිරීමට කැමැත්තෙමි.

ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සැකසීම සඳහා මූල්‍යමය හා තාක්‍ෂණික සහය සැපයූ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ කොළඹ කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂිකා ටිනේ ස්ටියර්මෝස් මහත්මිය ට ද, එම කාර්යාලයයේ වැඩසටහන් නිලධාරිනී ප්‍රමෝදිනී වීරසේකර මෙනෙවිය ට ද, ජිනීවා නුවර ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජ්‍යෙෂ්ඨ විශේෂඥ ආචාර්ය පියසිරි වික්‍රමසේකර මහතා ට ද, මගේ විශේෂ ස්තුතිය මෙහි ලා සඳහන් කරමි.

ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සැකසීමේ දී ක්‍රියාවලි කලමනාකාරිනිය ලෙස ඇයගේ වගකීම මත මුලූ ක්‍රියාවලිය තුල ම මහත් කැප වීමෙන් කටයුතු කල හා දායකත්වය ලබා දුන් රමණි ජයසුන්දර මහත්මියට ද එම ක්‍රියාවලිය ට සහය ලබා දුන් ලක්මාලී දිසානායක මහත්මියට ද මා කෘතවේදී වෙමි.

උපදේශකවරුන් වන මහාචාර්ය සිරි හෙට්ටිගේ සහ කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයේ සමාජ ප්‍රතිපත්ති විශ්ලේශණ හා පර්යේෂණ ඒකකයේ ආචාර්ය මාකස් මේයර් මහත්වරුන් ට ඔවුන් ලබා දුන් දායකත්වය සම්බන්ධයෙන් ස්තුතිවන්ත වෙමි.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ කාර්යාශයේ හා විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යංශයේ සියලූම අදාල නිලධාරින් ට ඔවුන් ගේ දායකත්වය හා වටිනා අදහස් ඉදිරිපත් කිරීම සම්බන්ධව මාගේ හෘදයාංගම ස්තුතිය පුද කරමි.

සුනිල් එස්. සිරිසේන
ලේකම්
විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යංශය

ඔක්තෝබර් 2008
විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යංශය,
කොළඹ 1

විධායක සාරාංශය

විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය විසින් ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සකස් කරන ලදී. වෙනත් රටවල සේවයේ යෙදී සිටින ශ්‍රී ලාංකිකයන් සම්බන්ධ ජාතික ප්‍රතිපත්ති පැහැදිලි කිරීමත්, විදේශ විනිමය සපයා එවීමෙන් හා වෙනත් ආකාර වලින් සියලු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ආර්ථිකයට දෙන දායකත්වය පිළිගැනිමත්, මෙම රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියේ අරමුණු වේ. ආර්ථිකය තුල ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ භූමිකාව සඳහා දිගු කාලීන දැක්මක් ගොඩනැගීම ත් ආර්ථිකය සමාජය සංක්‍රමික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් කෙරෙහි ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ප්‍රතිලාභ වැඩි කිරීම හා එයින් ඇති කරන ඍන ප්‍රතිඵල අඩු කිරීමත් සහ අවසාන වශයෙන් සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ගේ සියලූම මානව අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම හා සාක්ෂාත් කිරීමත් මෙහි ඉලක්ක වේ.

ගත වූ කාලය තුල ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය පාලනය පිළිබඳ ගැටලු ආවරණය කිරීම සහ සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ආරක්ෂාව හා සුභ සාධනය සම්බන්ධයෙන් වැඩ සටහන් හා යෝජනා ක්‍රම ගණනාවක් ආයතන ගත කර ඇත. මේවායින් වඩාත් අවධානයට ලක් වන්නේ 1997 සිට ආයතන ගත කර ඇති අවශ්‍ය ශ්‍රමිකයන් සඳහා සේවා හා පාලන ව්‍යුහයක් සපයමින් ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය යි. 2007 වසරේ දී කාර්යාංශය විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය යටතට ගෙන එන ලදී. සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල සියලූම මානව අයිතිවාසිකම් හා මුක්තීන් ආරක්ෂාව, ශ්‍රමාභිමානය, යහපත් සේවය පිළිබඳ මූල ධර්ම අඩංගු රාමුවක් තුල මෙම ව්‍යාපෘතීන් හා යෝජනා ක්‍රම ක්‍රියාව ට නැගී ඇත. මෙම ආරම්භයන් සියල්ලම පසෙක තිබියදී, අනාරක්ෂිත හා අවදානම් තත්ත්වයන් යටතේ සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන් අන්තරායන් ට මුහුණ පෑම, ව්‍යාප්තව සිදුවන අඩු වැටුප් ගෙවීම, තම තමන් ගේ පවුල් වල බරපතල සමාජ පිරිවැයක් කරන්නට සිදුවන (ප්‍රධාන වශයෙන් කාන්තාවන් ට) අඩු කුසලතා ඇත්තවුන් ගේ සේවා නියුක්තිය ආදීය හේතුවෙන් විදේශ සේවා නියුක්ති අංශයේ අභියෝගයන් ගණනාවක ට මුහුණ දීම ට ශ්‍රී ලංකාවට සිදු වී තිබේ. ඒ කරුණ නිසා විදේශ සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය හා විදේශයන් හි සේවා නියුක්ත දේශීය ශ්‍රමිකයන් ට රැකවරණ සැපයීම අතර සියුම් සමබරතාවය රැකීම නො සිඳී පවත්නා අභියෝගයකි.

සමස්ථයක් ලෙස ගත් කල ජාතික ප්‍රතිපත්තියෙන් බලාපොරොත්තු වන්නේ, සෑම ස්ත්‍රියකටම හා පුරුෂයකුටම, අභිමානය රැකී ඇති පරිසරයක යහපත් හා ඵලදායි සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීමේ අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීමය. සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ට පහසුකම් සැපයීම හා ප්‍රතිපත්ති නීති රෙගුලාසි පල වීමෙන් ද, සේවා සැපයීම මගින් ද, මෙය ඉටුකර ගැනීමට අපේක්ෂිතය. ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වලට රැකවරණය සපයීමේ ප්‍රධාන ඵලදායී මාර්ගයක් ලෙස කුසලතා සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් විශේෂ අවධානය යොමු කෙරේ. මෙම ප්‍රත්පත්තිය කොටස් තුනක් යටතේ සකසා ඇත. ඒවා නම් වශයෙන් සංක්‍රමික ක්‍රියාවලිය පාලනය, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වලට ආරක්ෂාව සැපයීම හා බල ගැන්වීම සහ සංක්‍රමණ හා සංවර්ධන ක්‍රියාවලින් සම්බන්ධ කිරීම යි. ඊට අමතර ව ප්‍රතිපත්තිය නිපදවුනු සවිස්තරාත්මක රාමුව හා සාකච්ඡා ක්‍රියාවලිය උප ග්‍රන්ථ 5 ක් යටතේ විස්තර කර ඇත.

පළමුවන කොටස තුල ශ්‍රමික සංක්‍රමණයන් පාලනය සඳහා යහ පාලනයේ අත්‍යවශ්‍යභාවය පිළිගෙන ඇති අතර, ඒ සඳහා ඵලදායි ආයතන හා අන පනත් එකතු කර ගන්නා ආකාරය සැලකිල්ලට ගෙන ඇත. මානව අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාවත්, සහභාගීත්වය ප්‍රවර්ධනයත්, සම සාධාරණ සමාජයීය හා ආර්ථික ඵලයන් ලඟා කර ගැනීමත්, යහ පාලනය මගින් ඉටු විය යුතුය. සහභාගීත්වය, විනිවිදභාවය හා වගවීම, යහ පාලනයේ මුඛ්‍ය අංගයන් ය. සැලකිල්ලට බඳුන් කිරීම සඳහා ප්‍රධාන විෂය ප්‍රදේශ හතරක් ඇත. ඒවා නම්: ආයතනික ව්‍යුහය, හැසිරවීමේ ව්‍යුහය, සමාජයීය සංවාදය හා සාකච්ඡා ව්‍යුහයය. විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය ආයතනික ව්‍යුහය සපයන අතර වෙනත් මුඛ්‍ය ආයතන වලින් ඌණ පූරණයන් සිදු කෙරේ. පවත්නා ප්‍රතිපත්තිය තුලින් ලැබෙන ප්‍රතිපාදන වලට අනුව පවත්නා ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියා වල සමාලෝචනය පිණිස ත්, අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හී දි සහසම්බන්ධතා ගොඩ නගා ගැනීමටත්, ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ උපදේශන කමිටුවක් හා අන්තර් අමාත්‍යාංශ සම්බන්ධීකරණ කමිටුවක් පිහිටුවීම ට යෝජිත ය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඉටු කරන පාලන භූමිකාව පිළිගන්නා අතර, තවදුරටත් ශක්තිමත් කරනු ලැබේ. විශේෂ වශයෙන්, ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීම සම්බන්ධව පැහැදිළි මාර්ගෝපදේශයන් නිකුත් කල යුතු අතර බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය නියාමනය කිරිමත්, හැසිරවීමත්, කල යුතුය. බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි මගින් සිය ක්‍රියාකාරිත්වය තුල ඉහල ප්‍රමිතීන් පවත්වා ගත යුතු අතර, ඒ හා සම්බන්ධ වැරදි වලට දඩුවම් පැමිණවීමත් අවශ්‍ය ය.

එම වැදගත් කමින්ම, ශ්‍රමිකයන් ලඟාවන රටවල පිහිටි තානාපති කාර්යාල වල භූමිකාව හා ධාරිතාව සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ ආරක්ෂාව හා මාර්ගෝපදේශ අවශ්‍යතා ඉටු කරලිය හැකි ආකාරයට බල ගැන්විය යුතුවේ. මේ වෙනුවෙන් පුහුණුව සැපයීම, සේවා සැපයීමේ පරාසය පුලුල් කිරිම හා අදාල පහසුකම් සැපයීම සඳහා සම්පත් සැපයීම අවශ්‍ය ය.

ව්‍යවස්ථාමය ව්‍යුහය දේශීය හා ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණය පිළිබඳව පවත්නා නීතිය හා පෙල ගැසී තිබීම අවශ්‍යය. දැනට පවත්නා ව්‍යවස්ථාව වන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත සමාලෝචනයට ලක්කර මොනයම් හෝ හිඩැසක් ඇත්තේ නම් එය මැකීම සඳහා සංශෝධන ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. සියලුම සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වලට රැකවරණය සපයීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතියට හා තවත් ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් ගණනාවකට ශ්‍රී ලංකාව අත්සන් තබා ඇත. එසේ හෙයින්, එම සම්මුතීන් හරහා බැඳී සිටින වගකීම් ව්‍යවස්ථාමය පියවරයන් හරහා සුදුසු අවස්ථාවන්හී දී ඉටු කිරිමට අවශ්‍ය වෑයම ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවති.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් අධීක්ෂණය කරනු ලබන හැසිරවීමේ ව්‍යුහය ට පුහුණු ශ්‍රමික සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කෙරෙන අයුරින් සියලුම පුරවැසියන්ට ලඟා විය හැකි හා සම සාධාරණ කුසලතා දියුණු කිරීමේ අවස්ථා සපයීම ඇතුළත් වේ. සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කෙරෙන විදේශ සේවා නියුක්ති අවස්ථාවන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා අවධානය යොමු කරනු ලැබේ. විශේෂ වශයෙන් අඩු කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන්ට කුසලතා දියුණු කර ගැනීමේ අවස්ථා සැපයීමෙන් ද, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ට සාධාරණ හා සෑහෙන වැටුප් ලබා දීමෙන් ද විෂමාචාර, නීති කඩ කිරීම් හා සූරා කෑම් පිළිබඳ ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සෙවීමෙන් ද, කුට්ඨනය පිළිබඳ ප්‍රශ්න වලට සහන සැලසීම මගින් ද, එය සාක්ෂාත් කර ගන්නවා ඇත.

දෙවන කොටස අදාල වන්නේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ට රැකවරණය සැපයීම හා බල ගැන්වීම යි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ආරක්ෂාව පිළිබඳ මූලික වගකීම දරණ රජය, සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලියේ පියවර තුන තුල දී ම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වලට රැකවරණය දී මේ හා බල ගැන්වීමේ වගකීම භාර ගනී. මෙම පියවරයන් වන්නේ පිටත් වීමට පෙර අවධිය (සංක්‍රමණය වීමට තීරණය ගැනීමේ සිට රටින් නික්මී ම දක්වා), සේවාස්ථ අවධිය (පවුල් සියරට නවතිද දී ශ්‍රමිකයන් සේවා නියුක්ති වීම) හා පෙරලා පැමිණ නැවත සමෝධානය වීමේ අවධිය (නැවත සමෝධනය, පිළිගැනීම හා අගය කිරීම සම්බන්ධව සැලකිලිමත් වීම ඇතුලු) යි.

ශ්‍රමිකයන්ගේ සුභ සාධනය හා ආරක්ෂාව සහතික කරනු වස් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ ප්‍රතිරූපය සම්බන්ධ අවම අවශ්‍යතා තීරණය කිරීමට විශේෂයෙන් රජය භාරගනී. එසේම සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම සම්බන්ධ තීරණ තොරතුරු පදනම් කරගෙන හා පවත්නා තත්ත්වයන් සලකා ගෙන ගැනීම සඳහා ගැලපෙන වාතාවරණයක් සංක්‍රමණය වීම ට ඉඩ ඇත්තවුන් ට ලබා දීමත්, අවිධිමත් හා විෂමාචාරී බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමයන් තව දුරටත් අඩු කිරීමත්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මානසික වශයෙන් හා වෘත්තිය වශයෙන් සූදානම් කිරීම සඳහා සැලකිය යුතු පියවරයන් ගැනීමත් සිදුවිය යුතු ය. මීට මානසික සෞඛ්‍යය හා මහජන සෞඛ්‍යය පිළිබඳ උපදෙස් ද ඇතුළත් වේ. සේවකයන් පිළිගන්නා හෝ සත්කාරක රටවල තානාපති කාර්යාල විසින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ව ආරක්ෂා කිරීම හා අවශ්‍ය කරන සෑම ශ්‍රමිකයෙකුටම නිරුපද්‍රිතව ආපසු පැමිණීම සහතික කිරීම තමන් ගේ ප්‍රමුඛත්වය ලැබිය යුතු රාජකාරියක් සේ සැලකිය යුතුය. අයිතිවාසිකම් හා මුක්තීන් පරිපූර්ණව ආරක්ෂාවනසේ පෙරලා පැමිණීම හා යලි සමෝධානය වීම ගැන වග බලා ගැනීම උත්කෘෂ්ඨ කාරණය කි. එසේ ම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ දරුවන් රැක බලා ගැනීම හා සුභ සාධනය පිළිබඳ සිය වගකීම රජය විසින් පිළිගනී.

පිටත්වීමට පෙර අවධියේ දී, වයස, සාක්ෂරතාවය හා තෝරා ගන්නා ශ්‍රමික කාණ්ඩයන් සඳහා සුදුසු කම සම්බන්ධව අවම ප්‍රමිතීන් රජය විසින් ස්ථාපිත කරනු ඇත. සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම ස්වේච්ඡා තීරණයක් බවත්, සියලු පුරවැසියන් ගේ අයිතිවාසිකමක් බවත් පිළිගන්නා රජය විභවයක් ඇති ස්ත්‍රී පුරුෂ සංක්‍රමණිකයන් ව, ඔවුන් ගේ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය ට සහය වීම ට පියවර ගන්නවා මෙන් ම වැරදි තොරතුරු පැතිරීම ද වළක්වයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේ දී සිදුවන විෂමාචාර හා සූරා කෑම් වැලැක්වීම සුදුසු පියවරයන් ද, ධාරිතාව හා ප්‍රවීණත්වය වැඩිදියුණු කිරීම කිරීම සඳහා පුහුණු පාඨමාලාවන් ගේ මට්ටම ඉහල දැමීම ද, ගමනාන්තය ට ළඟා වීම ට හා විදේශ සේවා නියුක්තිය ට සූදානම් වීම සඳහා සහයවීම ද, නික්ම යාමට පෙර අවශ්‍ය සියලුම වෛද්‍ය පරීක්ෂණ නිම කිරීම ද රජය විසින් භාර ගනී. විදේශ යේ සේවය කිරීම හා ජීවත් වීම ට අවශ්‍ය මානසික සූදානම සඳහා නික්ම යාමට පෙර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් උපදේශනය සඳහා සහභාගී වනු ඇත.

සේවාස්ථ කාලය තුල සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සූරා කෑම් හා විෂමාචාර වලින් ආරක්ෂා කර ගැනීමට රජය විසින් පියවර ගනු ලබන අතර, සෑම රටක ම සිටින සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට සහය වීම පිණිස හා මිත්‍රශීලි ආකාරයකින් ඔවුන් ගේ ආරක්ෂාව හා සුභ සාධනය සඳහා ක්‍රියාකිරීම සඳහා සෑහෙන ක්‍රමයන් හා සේවා ඒ ඒ රටවල ඇති ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල මාර්ගයෙන් අවශ්‍යයෙන් පවත්වා ගෙන යනු ලැබේ. රක්ෂණ පහසුකම්, විශ්‍රාම වැටුප් හා සුභසාධන අඩංගු ප්‍රතිලාභ හා සේවා සැපයීමේ සැලැස්මක් රජය මගින් සකස්කර සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ට හා ඔවුන්ගේ පවුල්වලට ලැබෙන්නට සලස්වනු ලැබේ. බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි වෙත කොන්ත්‍රාත් වලට අදාල වගකීම් හා බැඳීම් පැවරීම මගින් රටට ආපසු ඒමේ ප්‍රතිපත්තිය

ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. අවසාන වශයෙන් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ දරුවන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ලියාපදිංචිය, නියාමනය හා විශේෂ ප්‍රතිලාභ අඩංගු ප්‍රතිපත්ති ව්‍යුහයක් රජය විසින් ගොඩ නගනු ලැබේ.

පෙරලා පැමිණීමෙන් අනතුරුව, පෙරලා පැමිණීම හා නැවත සමෝධානය පහසු කිරීම සඳහා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් රජය විසින් යාන්ත්‍රණයක් සකස් කර ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් යුතු ආකාරයට පිළිගැනීම, සේවාවන්ට ළඟාවීමේදී ප්‍රමුඛතාවයක් ලබාදීම, ගුවන් තොටු පල ට ළඟා වූ පසු විශේෂ සේවා, නැවත සමෝධානය සඳහා මග පෙන්වීම හා කුසලතා ලබා දීම, බදු සහන හා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ දරුවන් ට විශේෂ ප්‍රතිලාභ මෙය ට අයත් වනවා ඇත. සිවිල් සමාජ සංවිධාන හා වෘත්තීය සමිති, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ට සාර්ථක ලෙස නැවත සමෝධානය වීම සඳහා සුදුසු වාතාවරණයක් සපයා ගැනීම ට සාර්ථක මගක් බව රජය පිළිගනී.

ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ අවසාන සහ **තුන්වන කොටසේ දී**, ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීම හේතුවෙන් සේවා නියුක්තිය ට, ආර්ථික වර්ධනය ට, සංවර්ධනය හා ආදායම් උත්පාදනය යන අංශ කෙරෙහි ශ්‍රමික සංක්‍රමණයෙන් ලැබෙන දායකත්වය පිළිගනිමින්, සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය හා සංවර්ධනය සම්බන්ධ කිරීම සඳහා යොමු වේ. පෙරලා පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් හා වෙනත් රටවල පදිංචි සංක්‍රමණකයන් ආයෝජනයන් ට, තාක්ෂණය හා කුසලතා මෙරට ට ලබාදීම ට, මානව ප්‍රග්ධනය ගොඩනැගීම ට, සමාජීය ප්‍රාග්ධන මට්ටම ඉහල දැමීම ට, වෙළඳ හා ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතා ප්‍රවර්ධනය ට, යහ පාලනය ට දායකවන්නෝය. විදේශ සේවා නියුක්තිය තිරසාර ආර්ථික හා ජාතික වර්ධනය සඳහා ක්‍රමෝපායයක් නොවන බව සිත තබා ගනිමින්, ශ්‍රමික සංක්‍රමණය විසින් සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දී ඇති කැපී පෙනෙන දායකත්වය රජය පිළිගනී. කෙසේ වෙතත් දේශීයව යහපත් සේවා අවස්ථා ඇති කිරීම හා ධනය හා සංවර්ධන ප්‍රතිලාභ සම සාධාරණ ලෙස බෙදී යාම සම්බන්ධයෙන් රජය වගකීම දරයි.

මෙම අරමුණු සඳහා නව විදේශ රැකියා වෙළඳ පළවල් සෙවීම හා ප්‍රවර්ධනය සිදු කල යුතුය. මේ මගින් ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත ශ්‍රී ලාංකිකයන් සඳහා රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය හා සංවර්ධනය සහතික වේ. ශ්‍රම වෙළඳ පල සමීක්ෂණ, වෙළඳ පළ විශ්ලේශණ හා විදේශයන් හි දී වෙළඳ පල ප්‍රවර්ධන සැලසුම් කිරීම මගින් මතු වී ගෙන එන අවස්ථා සහ අලූත් ඉල්ලුම් සම්බන්ධව නිශ්චය ලෙස දැන ගැනීමට උදව් වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ සංවර්ධනය සඳහා සංක්‍රමණයේ වැදගත්කම හුවා දැක්වීම වෙනුවෙන් ජාතික සංවර්ධනය, යහපත් සේවා, ශ්‍රම වෙළඳ පල හා දිළිඳුකම අවම කිරීම යන මේ සියල්ල තුල ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සමෝධානික කිරීම හා ප්‍රධාන ප්‍රවාහයට එකතු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වේ. මෙය ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සියලූ අදාල ප්‍රතිපත්ති ව්‍යුහයන් සමග බද්ධ කිරීම සහතික කර ගනු සඳහා අනෙක් ජාතික හා ජාත්‍යන්තර ඒජන්සි හා දෙපාර්තමේන්තු සමග සම්බන්ධීකරණය කල ප්‍රයත්නයක් වෙයි.

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් හා සංවර්ධනය සම්බන්ධ කිරීම සඳහා කුසලතා පූර්ණ ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීම උපක්‍රමයක් ලෙස පෙනේ. විශේෂ වශයෙන් සැලකූ විට ඉහල මට්ටමේ කුසලතා මිශ්‍රණයක් ගොඩ නැගීම සහතික කර ගනු සඳහාත්, සංක්‍රමණය වීම ට ඉඩ ඇති ශ්‍රමිකයන්ට කුසලතා දියුණු කර ගැනීමටත් එය වැදගත් බව පෙනේ. ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී ශ්‍රම හමුදාවක් ගොඩනැගීම, කුසලතා ලබා දීම, පුහුණුව හා බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිලාභ උපරිම කර ගැනීම සඳහා ජාල ගත වීම, භාෂා ඉගෙන ගැනීම හා හුවමාරු වැඩසටහන් සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් හා නිදහස ආරක්ෂා කිරීම යන මේවා අරමුණු කරගත් උචිත මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් මේ සඳහා අවශ්‍ය වනු ඇත.

සංක්‍රමණිකයන් විසින් එවනු ලබන මුදල් වල භූමිකාව, විශේෂයෙන් දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය හා සෞඛ්‍ය සංරක්ෂණය මගින් මානව මූල ධනය ගොඩනැගීමේ දී එහි භූමිකාව වඩා හොඳින් තේරුම් ගැනීමත් පිළිගැනීමත් අවශ්‍ය වේ. සංක්‍රමිකයන් එවනු ලබන මුදල් ලැබෙන්නේ දරුවන් ගේ අධ්‍යාපනය හා සෞඛ්‍ය සංරක්ෂණයට හැකයාව සලසනු සඳහා නිවෙස් වලට එවෙන පුද්ගලික මුදල් හුවමාරු ලෙසිනි. එමනිසා එවෙන මුදල් පරිමාව නැංවීමත්, හුවමාරු ගාස්තු අඩු කිරීමට සහ මුදල් එවීම සඳහා ඇති ආයතනික පහසුකම් වැඩිකිරීමටත් ක්‍රියා කරනු ලැබේ. සංක්‍රමිකයන්ගේ ඉතුරුම් යෝජනා ක්‍රම හා ආයෝජන දිරි ගැන්වීම් ආදිය සංක්‍රමණිකයන් එවන මුදල් ඍජුව හෝ වක්‍රව සංවර්ධනය ට දායකත්වය ලබා දෙන සෙසු මාර්ගයන් වේ.

කුසලතා හුවමාරුව, ඵලදායී සේවා නියුක්තිය හා ගැටුම් වලින් තොර සමාජ සමෝධානය සඳහා පෙරලා පැමිණීම හා චක්‍රණය ප්‍රධාන වශයෙන් අවස්ථාව සපයයි. නික්ම යාමේ අවස්ථාවේ සිටම, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින්, පෙරලා එන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මාර්ගයෙන් දේශීය සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත්, ජාතික හා පුද්ගලික සංවර්ධනය සඳහා ඔවුන් ගේ කුසලතාවයන් හා ධාරිතාව ලබා ගැනීමටත්, ක්‍රමයක් සකස් කොට ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. වරින් වර කෙරෙන අධ්‍යයනයන් හා ආයෝජනයන් හා ව්‍යවසායයන් පටන් ගැනීමට දිරි දීම් මගින් මෙය ට ආධාර කරනු ඇත. තවත් වැදගත්

ක්‍රමෝපායක් වන්නේ විදේශයෙහි පදිංචි ව සිටින ප්‍රජාවන් යොදවා ගෙන, පුහුණු හා වෘත්තීමය ධාරිතාවන් සහිතව විදේශයෙහි සේවා නියුක්ත ශ්‍රී ලාංකිකයන් ගේ සම්පත්, කුසලතා හා විශේෂඥ ඥාණය ලබා දීමෙන් මව් බිමේ සංවර්ධනයට උරදීම සඳහා පෙරලා ඒම වෙනුවෙන් දිරි දීම් සැපයීමයි. මෙසේ රටින් පිටව ගිය අයවලුන් සම්බන්ධ තොරතුරු සපයා ගැනීම, රටින් පිට පිහිටි ප්‍රජා සංවිධාන සමග සබඳතා ගොඩනගා ගැනීම සහ එසේ ගිය විද්‍යාත්මක හා බුද්ධිමත් පිරිස් සමග සජීවී ජාලගත වීම් මෙම අභිප්‍රාය සඳහා ප්‍රවර්ධනය කරනු ලැබේ.

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ සවිස්තර තොරතුරු හා දත්ත එකතුවක අවශ්‍යතාව පිළිගනු ලැබේ. සංක්‍රමික සේවකයන් ගේ ප්‍රතිරූපය හා සංඛ්‍යාවන් පිළිබඳව විශ්වසනීය ලෙස තොරතුරු සැපයෙන අධ්‍යයනයන් හා නියාමනය, සංවර්ධනය, ශ්‍රම සංක්‍රමණය, රැකවරණය හා යහපාලනය අතර යහපත් සංකල්පනයක් ගොඩ නගා ගැනීමේ මාර්ග වන්නේ ය. මීට අමතරව, මේ මගින් විවිධ පසුබිම් වලට හා සේවක කාණ්ඩ වලට අයත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ට වඩා විවිධත්වය සහිත සේවා සැපයීම ට හැකිවන්නේ ය. ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ සංක්‍රමණය වීමේ ගැටලු වලට පිළිතුරු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා සහ ඵලදායී විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධනය වැඩි දියුණු කිරීම වෙනුවෙන් විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධක අමාත්‍යාංශය මගින් සංක්‍රමණ අධ්‍යයන ආයතනය පිහිටුවනු ලබයි.

ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සකස් කරන ලද්දේ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය තුල මුඛ්‍ය පාර්ශ්වකරුවන් ගේ සම්පූර්ණ හා සක්‍රිය සහභාගීත්වය ඇතුව ය. ක්‍රියාවලියේ පාර්ශ්වකරුවන් හා ක්‍රියාකාරීන් වෙත පැවරෙන රාජකාරී හා වගකීම් හඳුනා ගනිමින්, ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ඉදිරියට ගෙන යාමේ සම්පූර්ණ වගකීම විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය දරන අතර, ප්‍රතිපත්තියේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ සහයෝගය බලාපොරොතුවේ. විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය විසින් ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ එහි අරමුණු ඉටු වීම සම්බන්ධව මෙහෙයුම් කටයුතු හා වාර්තාකරණය සම්බන්ධව යාන්ත්‍රණයන් ස්ථාපිත කරනු ලැබේ.

අන්තර්ගතය

හැඳින්වීම 1

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශණය 7

- පළමුවන කොටසඃ සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහපාලනය 9
- දෙවන කොටසඃ සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල ආරක්‍ෂාව හා බලසතු කිරිම 21
- තෙවන කොටසඃ සංක්‍රමණය හා සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය සම්භන්ධ කිරිම 37

ඇමුණුම 1 : ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය 47

ඇමුණුම 2: අභිමානය ආරක්‍ෂාව හා සමසාධාරණත්වය සහිත තත්ත්වයන්හිදී සංක්‍රමණය වීම සහතික කරන ජාත්‍යන්තර යුතුකම් 53

ඇමුණුම 3: ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික නීතිය 55

ඇමුණුම 4: ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ 57

ඇමුණුම 5: ත්‍රෛයිපාර්ශවික මෙහෙයුම් කමිටුවේ සාමාජිකයෝ 61

ඇමුණුම 6: ක්‍රියාකාරී කමිටු 63

හැඳින්වීම

වෙනත් රටවල සේවයෙහි නියුක්ත ශ්‍රී ලාංකික පුරවැසියන් සම්බන්ධ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය පැහැදිලි කිරීම පිණිස විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශය විසින් ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ගොඩ නගන ලදි. එම ප්‍රතිපත්තිය පහත සදහන් ඉලක්ක සහිත ය.

1. ආර්ථිකය තුළ ශ්‍රමික සංක්‍රමණයේ භූමිකාව සඳහා දිගු කාලීන දැක්මක් ගොඩ නැගීමඃ

2. ආර්ථිකය, සමාජය, සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් සඳහා ශ්‍රමික සංක්‍රමණය නිසා ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ඉහල දැමීම හා ශ්‍රමික සංක්‍රමණය නිසා ඇති වන බලපෑම අවම කිරීමඃ

3. සංක්‍රමණික සේවකයන් ගේ සියලුම මානව හා ශ්‍රම අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම හා සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ක්‍රියා කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ සිට සිදුවන ජාත්‍යාන්තර ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පසුගිය විසි වසර ඇතුලත දස ගුණයකින් වැඩි ඇත . මෑතක දී කල ඇස්තමේන්තු වලට අනුව ලක්ෂ 10 ඉක්මවන සංක්‍රමණිකයන් පිරිසක් එතෙර සේවයෙහි යෙදෙන අතර මෑත අවුරුදු වල වසරක ට පිටත්ව යන සංඛ්‍යාව සාමාන්‍ය වශයෙන් 200,000 පමණ වේ. ගත වූ කාලයේ දි විදේශ සේවා නියුක්තිය හේතුවෙන් සෑහෙන මට්ටමකින් රට තුලට මුදල් ගලා ආවා මෙන් ම ගෘහ සේවයේ යෙදිම වැනි අඩු වැටුප් ලබන වෘත්තීන් හි නියුක්ත වුව ද පිටරට සංක්‍රමණය වීමට හැකි වීම නිසා බොහෝ ස්ත්‍රීන්ට රැකියා අවස්ථා විවෘත වී ඇත. එසේ නො වන්නට මෙම පිරිස දේශිය ශ්‍රම හමුදාවේ ක්‍රියාකාරි පිරිසක් නො වුහ. 2007 සිට ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීම ගැන විශේෂිත අවධානයක් යොමු කර ඇති අතර අඩු කුසලතා ඇත්තවුන් (ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවයේ යෙදෙන කාන්තාවන් ඇතුලුව) පිට වී යාම අඩු කර ඇත .

දස අවුරුදු සංවර්ධන සැලැස්ම හා යහ ශ්‍රමය පිළිබද ජාතික ක්‍රියාකාරි සැලැස්ම[2] මගින් ආර්ථිකය සඳහා ශ්‍රමික සංක්‍රමණයේ වැදගත්කම හඳුනා ගෙන ඇත. විදේශයන් කරා ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සඳහා මූලික ක්‍රමෝපාය ලෙස දස අවුරුදු සැලැස්ම හුවා දක්වන්නේ ආරක්ෂා සහිත කුසලතා පූර්ණ සංක්‍රමණයයි. 2007 පෙබරවාරි මස දි විදේශ සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය සඳහා වෙනම ම අමාත්‍යාංශයක් විදේශ රැකියා හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය පිහිටුවීම ශ්‍රී ලංකාව ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සඳහා දෙනු ලබන ප්‍රමුඛත්වය සලකුණු කරන තවත් අවස්ථාවකි.

සියලු සංක්‍රමනික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල අයිතිවාසිකම් සුරැකිම පිළිබඳ ජාත්‍යාන්තර (එ. ජා.) සම්මුතියේ (1990) ආරම්භය

- ජාත්‍යාන්තර ප්‍රජාව ට අයත් රාජ්‍යයන් විශාල සංඛ්‍යාවක ට බලපාන හා දස ලක්ෂ ගණනාවක ප්‍රජාව ට බලපාන සංක්‍රමණය පිළිබඳ ප්‍රපංචයේ වැදගත්කම හා ප්‍රමාණය අවබෝධ කර ගැනීම.

- සංක්‍රමණික සේවකයන් ගේ පාලනය හේතු කොට ගෙන ඒ ඒ රාජ්‍යයන් හා අදාල මහජනතාව කෙරෙහි ඇති කරන ගැම්ම ගැන දැනුවත්වීම සහ සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල සාමාජිකයන් කෙරෙහි බලපාන මූලික සිද්ධාන්ත පිළිගැනීම හරහා අදාල රාජ්‍යයන්ගේ ආකල්ප එක මට්ටමකට ගෙන ඒමට දායක වන පරිමානයන් තහවුරු කර ගැනිමට කැමැත්ත පල කිරීම.

- වෙනත් කරුණු අතර තමන් උපන් රාජ්‍යයෙන් බැහැරව සිටීම හා සේවයේ යෙදෙන රාජ්‍ය යේ සිටීම නිසා මුහුණ පෑමට සිදුවන දුෂ්කරතා හේතුවෙන් සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල සාමාජිකයන් නිතර පාහේ අත් දකින අන්තරායකර තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගැනීම.

- සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් අවශ්‍ය පරිදි හඳුනා ගෙන නැති බව සහ එම නිසා ජාත්‍යන්තර ආරක්ෂාව අදාල පරිදි අවශ්‍ය බව ඒත්තු ගැනීම.

---

[1] අර්ථ දැක්වීමඃ

සංක්‍රමණික සේවකයෙක් වනාහි තමා පුරවැසියෙක් නොවන රටක වැටුපක් ගෙවන ක්‍රියාකාරකමක යෙදෙන යෙදීම ට අපේක්ෂිත හෝ යෙදි ඇති පුද්ලගයෙකි (ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය). මෙයට ශ්‍රී ලංකාවෙන් ගොස් ඇති ලේඛන ගත හෝ එසේ නො වන සජීර හා තාවකාලික සංක්‍රමණික සේවකයන් ද එසේම ශ්‍රී ලංකාවේ සේවයේ යෙදෙන විදේශික රට වලින් පැමිණි සංක්‍රමණික සේවකයන් ද ඇතුලත් වේ. මෙහි අවධාරණය කෙරෙන ජාතික ප්‍රතිපත්තිය තුල විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශයේ අධිකාරයට අනුකූලව විදේශයන්හි සේවය සඳහා සංක්‍රමණය වන ශ්‍රී ලාංකික සේවකයන් පමණක් ආවරණය වේ.

සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ පවුල් යන්නෙන් ඔවුන්ගේ කලත්‍රයන්, දරුවන්, දෙමව්පියන් හා විස්තෘත පවුල් සාමාජිකයන් ඇතුලත් වෙන අතර ඊට සිමා නො වී ඒඑ සේවකයාගෙන් යැපෙන්නන් ද සැලකිල්ලට ගැනේ.

[2] කම්කරු සම්බන්ධතා හා විදේශ සේවා නියුක්ති අමාත්‍යාංශය යහපත් සේවා පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය අගෝස්තු 2006 කොළඹ

විදේශ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳව දශක තුනක ට ආසන්න පළපුරුද්ද ඇති ශ්‍රී ලංකාව මුහුකුරා ගිය විදේශ සේවා නියුක්ති පරිපාලන පද්ධතියක් ගොඩනගා ඇත. මෙහි ලා ශ්‍රමිකයන් සපයන වෙනත් ආසියාතික රටවල් ගත් විට ශ්‍රී ලංකාව වාසි සහගත ලෙස සැසඳේ. සියලු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුලවල අයිතිවාසිකම් වලංගුවීමත් සමග ජාතික සංක්‍රමණ ව්‍යාවස්ථා සැකසීම හා සාකච්ජාව සඳහා පාදක කර ගැනීමට අවශ්‍ය නාමික ව්‍යුහය සැපයිනි. 1985 දී සැකසුන මූලික නෛතික පදනම වන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පනත[3] වර්තමාන අවශ්‍යතාවයන් ට ගැලපෙන සේ සංශෝධන කෙරෙමින් පවතින අතර, එසේ සකස් කල පනත නදුරු කාලයේ දී ජාතික ව්‍යාවස්ථාදායකයට ඉදිරිපත් කිරීමට බලාපොරොත්තු වේ.

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය හා බැඳුනු විවිධ සංවර්ධන ආර්ථික හා සමාජීය ගැටලු ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා පසුගිය කාලය තුල ශ්‍රී ලංකාව විසින්, ශ්‍රමික සංක්‍රමණය, සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල ආරක්ෂාව හා සුබ සාධනය සහ සංක්‍රමණය නිසා ඇතිවන සංවර්ධන ප්‍රතිලාභ යන කරුණු ආවරණය කෙරෙන වැඩ සටහන් හා යෝජනා ක්‍රම ගණනාවක් ක්‍රියාවට නගා ඇත. මෙම පියවරයන් සියල්ලටම සේවා අයිතීන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම යහපත් සේවා අවස්ථාවන් ඇති කිරීම, ශ්‍රම අභිමානය සහ සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල සියලුම මානව අයිතිවාසිකම් හා නිදහස පිළිබඳ මූල ධර්ම ඇතුලත් ව්‍යුහයක් තුල අඩංගු වේ.

පවත්නා පරිපාලන හා නීතිමය පියවරයන් හා රෙගුලාසි වලට පරිබාහිරව විදේශීය සේවා නියුක්ති ක්ෂේත්‍රය තුල ශ්‍රී ලංකාව මුහුණ දෙන අභියෝගයන් ගණනාවකි ශ්‍රී ලංකාවේ යහපත් සේවා පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය[4] පුන පුනා සඳහන් කරන ආකාරයට සියලු ආරක්ෂක පියවරයන් හඳුන්වා තිබියදීත් අවදානම් හා ආරක්ෂිත තත්ත්වයන් යටතේ සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන් අන්තරාවට ලක්වීම ප්‍රධාන ගැටලුවකි. කාන්තා ශ්‍රමිකයන් අධික ප්‍රමාණයකින් සමනවිත ශ්‍රමික පිරිස් සංක්‍රමණය වීම නිසා ආරක්ෂාව අඩු වැටුප් සහ ඒ හේතුවෙන් අඩුවෙන් රටට මුදල් ගලා ඒම සම්බන්ධ ප්‍රශ්න තවත් ප්‍රධාන අභියෝගයකි නිසා ශ්‍රී ලංකාවට ගල්ෆ් කලාපයේ රටවල් මත යැපීමට සිදුවීම ද ප්‍රශ්නයකි. තවද සංක්‍රමණික සේවයේ යෙදෙන්නන්ගේ දරු පවුල් කෙරෙහි ඇතිවන බලපෑම් හේතුවෙන් ඇතිවන ගොඩ නැගෙන සමාජයීය ප්‍රශ්න බොහෝ දෙනා මතුකර දක්වන කාරණයකි. මේ කරුණු නිසා විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධනයත් එතෙර සිටින ශ්‍රමිකයන් ගේ ආරක්ෂාවත් අතර ඇතිවන සියුම් සමබරතාවය දිගින් දිගටම පවත්නා ගෙන යාම ගෙන යාම අභියෝගයක්. ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රමිකයන්ට රැකියා අවස්ථා පවත්නා රටවල් සුළු ප්‍රමාණයක් වීම. මීට අමතරව සමහර වසර වල ඩොලර් බිලියන දෙක ඉක්මවමින් රට තුලට ගලා එන මුදල් ප්‍රමාණය සැලකිල්ලට ගෙන සංක්‍රමණයේ සංවර්ධන ප්‍රතිලාභ උපරිම කර ගැනිම සඳහා වඩාත් ක්‍රමවත් ප්‍රතිපත්තියක අවශ්‍යතාව පවති.

1985 සිට කම්කරු අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන විශේෂිත අධිකාරියක් වන විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් විදේශ රැකියා අවස්ථා හසුරුවන ලදි. 2007 සිට මෙම කාර්යාංශය විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වේ.

ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සැලසුම් සකස් කිරීම මෙහෙයුම හා අඩුපාඩු වලින් තොර විදේශ සේවා නියුක්තිය යාන්ත්‍රණයක් ගොඩනැගීම සඳහා මුදල් යෙදවීම මානව සම්පත් සොයා සපයා ගැනිම යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය වගකිම උසුලයි. පුළුල් වූ විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන ජාලයක් තුල හඳුනා ගත් අධිකාරි හරහා රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති සක්‍රිය කිරිමේ අරමුණක් ද ඊට ඇත. අමාත්‍යාංශයේ දැක්ම වන්නේ පවත්නා රැකියා වෙළඳ පොල සමග සතුටුදායක ලෙස තරඟකාරී වීමෙන් ගෝලීය රැකියා වෙළඳ පොලෙහි හොඳම කුසලතා පූර්ණ හා වෘත්තිමය ශ්‍රමය සපයන්නා බවට පත්වීම යි. එහි මෙහෙය වන්නේ මුලු සංක්‍රමික ශ්‍රම අංශය ඉල්ලුම පදනම් කරගෙන හැසිරෙන ක්‍රමයත් බවට

ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය : වගන්තිය 1

1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ජාතිය, සමේ පැහැය, භාෂාව, ආගම හෝ විශ්වාසය, දේශපාලන හෝ වෙනත් මත ජාතිකත්වය, ජනවාර්ගිය මූලය, වයස, ආර්ථික තත්ත්වය, දේශපාලන හිමිකම, විවාහක තත්ත්වය, උපත හෝ වෙනත් තත්ත්වයන් ආදි ඕනෑම කරුණක් කෙරෙහි විශේෂත්වයකින් තොරව සියලු සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් කෙරෙහි (මින් පසු කෙරෙන වෙනස් කිරිමක දි හැර) මෙම සම්මුතිය භාවිතය ට යොදා ගත හැක.

2 සංක්‍රමණය සඳහා සූදානම්වීම සේවය සඳහා පිටත්වීම සේවය කරන කාලය හා සේවයේ යෙදෙන දේශයේ කරනු ලබන වේතනයක් ලබන ක්‍රියාකාරකම් මෙන්ම තමන් උපන් රටට හෝ පදිංචිය ට තෝරා ගෙන ඇති රටට ආපසු පැමිණීම යන සියල්ලම සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වලට අදාල වන බවත් බලපාන බවත් සියල්ලම සම්මුතිය පිළිගනී.

[3] සංකමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන් ගේ සම්මුතිය ලෙස වඩාත් ප්‍රසිද්ධව ඇත. 1968.12.18 දින රැස්වීමේ දී අනුමත කර ගන්නා ලදී.
[4] 1980 අංක 32

පරිවර්තනය කිරීම හා ජාතික ආර්ථිකය කෙරෙහි එහි දායකත්වයේ වැදගත්කම වටහා ගෙන ජාත්‍යන්තර වෙළඳ පල අභියෝගයන්ට මුහුණ දීම වෙනුවෙන් අවශ්‍ය ප්‍රවර්ධනාත්මක ආරක්ෂිත හා සුභ සාධන ක්‍රියාකාරකම් සමග සුදුසු ව්‍යුහමය වෙනස්කම් හඳුන්වා දෙමින් ඉහළ මට්ටමක තරඟ කාරිත්වයන් පවත්වා ගැනීමය[5].

විදේශ සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය[6] සහ සුභ සාධනය සඳහා ප්‍රතිපත්තිමය රාමුවක් හැඩගැස්වීම හා ක්‍රියාකාරී වැඩ සටහන් ගොඩ නැගීම වෙනුවෙන් අමාත්‍යාංශය විසින් 2007 දී කැබිනට් පත්‍රිකාවක්[7] ඉදිරිපත් කරන ලදි. ඉදිරි කාලයේදී මුහුණ පෑමට සිදුවන වෙළඳපල තත්ත්වයන් ට මුහුණ දීම ට නව ආරම්භයක් අවශ්‍ය බවත් දේශීය ආර්ථිකය ට විදේශ සේවා නියුක්තිය නිසා ලැබෙන දායකත්වය තේරුම් ගෙන තරඟකාරී අභියෝගයන් පිලිගැනීම සඳහා නව යාන්ත්‍රණයක් හඳුන්වා දීම හරහා සමස්ථ සංක්‍රමණික ශ්‍රම අවශ්‍යතාව ඉල්ලුම පදනම් කරගත් ක්‍රියාවලියක් බවට පත් කල යුතු බවත්, මෙම පත්‍රිකාව පිලිගනී. එහි අඩංගු ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට යෝජනා 18 ක් ඉදිරිපත් කර ඇත.

ශ්‍රී ලාංකික පුහුණු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් තව දුරටත් ප්‍රවර්ධනය, ඔවුන ට රැකියා අවස්ථා පුළුල් කිරීම. ගෝලිය ප්‍රමිතීන් හා සැසඳෙන අයුරින් පුහුණු මට්ටම උසස් කිරීම. භාෂා ප්‍රවීනත්වය ඇතුලු කුසලතා දියුණු කිරීම. මෙරට ට එවන මුදල් වලට ප්‍රතිලාභ වැඩි කිරීම හා දිරි ගැන් වීම් වැඩි කිරීම යන මේ ප්‍රධාන කරුණු කැබිනට් පත්‍රිකාව මගින් සැලකිල්ල ට ගන්නා ලදී.

ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ සේවා නියුක්තියට අදාලව මුඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයන් හා රජයේ අධිකාරි කිපයක් වේ. මිනිස් ශ්‍රමය හා කම්කරු සබඳතා අමාත්‍යාංශය, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය, ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව, අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, වෘත්තිය හා තාක්ෂණ පුහුණු අමාත්‍යාංශය, සෞඛ්‍ය ළමා සංවර්ධන හා කාන්තා බලසතු කිරීමේ අමාත්‍යාංශය මුල්‍ය හා සැලසුම් සම්පාදන අමාත්‍යාංශය එකි ආයතන අතර වේ. හාම්පුතුන් ගේ සංවිධාන, වෘත්තිය සමිති, සංක්‍රමික සේවක සංවිධාන, සිවිල් සමාජ හා පර්යේෂණ මධ්‍යස්ථාන, ජනමාධ්‍ය හා උනන්දුවක් දක්වන විදේශීය ඒජන්සි ආදිය සේවා පාර්ශව කරුවන් අතරට වැටේ.

යහපත් ලෙස සේවයෙහි යෙදීම

- යහපත් ලෙස සේවයෙහි යෙදිම පිළිබඳ සංකල්පයට අන්තර් සම්බන්ධතාවයක් ඇති මානයන් හතරක් අඩංගු වේ. ඒවා නම් වැඩෙහි යෙදිමට අදාල මූලික මුල ධර්ම හා අයිතිවාසිකම්, සේවා නියුක්තිය හා ආදායම, සමාජ ආරක්ෂනය සහ සමාජ සංවාදයයි. ගෝලීය මට්ටමේ දී යහපත් සේවය පිළිබඳ සංකල්පය ප්‍රවර්ධනය සාධාරන ගෝලියකරණයට දායක වෙනු ඇතැයි බලාපොරොත්තු වේ.

- තමන් කරන කාර්යයන් හෝ සේවා නියුක්තිය අවස්ථා හා ප්‍රයෝජන එමෙන්ම අවදානම හා ඉවත් කිරිම හරහා ගෝලීයකරණයේ ඇතිවන ඍජු ගැම්ම වෙතින් යහපත් ලෙස සේවයෙහි යෙදීම පිළිබඳ ගෝලිය පරිමාණය සකස් වේ.

- යහපත් ලෙස සේවයෙහි යෙදීම පිළිබඳ හිඩැස් හා තම තමන්ගේ ප්‍රජාවන්හි ඇති ගැටලු පිළිබඳ අත්දැකීම් ලබන ජාතික මට්ටමේදී ස්ත්‍රීන් ගේ සහ පුරුෂයන්ගේ වඩා පුලුල් බලාපොරොත්තු සාක්ෂාත් කර ගැනිමේ මාර්ග ඇරඹේ.

- සහස්‍ර සංවර්ධන අරමුණු කෙරෙන් බලාපොරොත්තු වන ගෝලීය ඉලක්ක වල සිට දිළඳු බව අවම කර ගැනිමේ ක්‍රමෝපාය වැනි නව සැලසුම් ව්‍යුහ දක්වා දිළිදු බව අවම කිරිමේ ප්‍රයත්නයන් හි දී මුඛ්‍ය භූමිකාවන් ඉටු කරනු සඳහා යහපත් ලෙස සේවයේ යෙදීම පිළිබඳ න්‍යාය පත්‍රය යොදා ගැනේ.

---

[5] www.minfep.gov.lk

[6] 5 වන ඇමුණුම

[7] අංක 2007-02

ශ්‍රී ලංකාව සඳහා ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩ නැගීම:

ඉහත පසුතලය මත සංක්‍රමණය පිළිබඳ විෂයය සැලකිල්ලට ගැණුන කාලය අතරතුර දීර්ඝ කාලීන දැක්මක් පදනම් කරගත් සවිස්තර ප්‍රතිපත්ති ලේඛනයක් මගින් ශ්‍රී ලංකා රජයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය හුවා දැක්වීමේ අවශ්‍යතාව කම්කරු සබඳතා හා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් මුලින්ම හඳුනා ගන්නා ලදි. ඒ අනුව අමාත්‍යාංශය විසින් ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් සැකසීම ට සහාය වෙන ලෙස ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙන් ඉල්ලා සිටින ලදි. එහිදී දස අවුරුදු සැලැස්ම හා 1990 දි වලංගු කරන ලද සියලුම ශ්‍රමිකයින්ගේ හා එම පවුල් වල සාමාජිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යාන්තර සම්මුතිය[8] ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මේලනය මගින්, 2004 ජුනි මාසයේදි සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා සාධාරණය ඉටු වීම පිළිබඳ තින්දුව සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ බහු පාර්ශවික රාමුව යන ලියවිලි වලට අනුකූලව යෝජිත ප්‍රතිපත්තිය හැඩ ගැන්වීම අපේක්ෂිත විය. 2007 අප්‍රේල් මාසයේ දි පැමිණි ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ උපදේශකවරු පිරිසක් ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධව සංක්ෂිප්ත සටහනක් ඉදිරිපත් කරන ලදි.[9] විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශයත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයත් අතර ඇති වුන ඉතා ඵලදායි සාකච්ඡාවලින් පසු ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සැකසීම පිළිබඳ පියවරයන් තීරණය කරන ලදි.

මෙම පියවරයන් හි ප්‍රධාන අරමුණු වුයේ අදාල පාර්ශවකරුවන් හා සාකච්ඡා කිරිමෙන් අනතුරුව ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සැකසීම පිළිබඳව ක්‍රමෝපාය පිළිබඳ දල සැකැස්මක් ගොඩ නගා ගැනිමය. එහි දී ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ පහත සඳහන් මුඛ්‍ය අරමුණු හඳුනා ගනු ලැබින.

- සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සැකසිමේ දී සමාජිය පාර්ශව කරුවන් හා සිවිල් සමාජය වෙතින් උපදෙස් ක්‍රියාවලියක් තුළින් හා ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහ පාලනය සහතික කිරීම. (සංක්‍රමණය ක්‍රියාවලියේ යහ පාලනය)
- සංකමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල ආරක්‍ෂාව හා සේවා සැපයිම (සංක්‍රමික සේවකයන් බලසතු කිරීම හා රැකවරණය සැපයීම)
- සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ගේ ඉපයීම, මානව මෙහෙයවීම, නැවත පැමිණීම සාර්ථක කිරීම, ශ්‍රම හුවමාරු ප්‍රතිපත්ති හා විවිධ ජාතික ප්‍රජාවන් හා සම්බන්ධතා සැලකිල්ලට ගෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණය සංවර්ධනයට දායකත්වය සැපයිම (සංක්‍රමණය හා සංවර්ධන)

ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ගොඩ නැගීමේ ක්‍රියාවලිය කළමණාකරණ කණ්ඩායමක් විසින් ක්‍රියාවට නැගූ සිව් වැදැරුම් පියවරකින් සමන්විත විය.

1 තේමාවන් තුනක් ඔස්සේ ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා ක්‍රියාකාරි කණ්ඩායම් තුනක් ස්ථාපික කිරීම 1: ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ යහපාලනය 2: සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ගේ රැකවරණය හා බලතු කිරිම හා 3: සංක්‍රමණය හා සංවර්ධනය සම්බන්ධ කිරිම සහ ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීමේ ක්‍රියාවලියේ දි පැන නගින යම් යම් කරුණු අභියෝග හා ප්‍රශ්න හඳුනා ගැනීම සඳහා ක්‍රියාකාරි කණ්ඩායම් රැස්වීම් ගණනාවක් පැවැත්වීම. රජය හාම්පුතුන් හා වෘත්තිය සමිති සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන යන පාර්ශවකරුවන්ගේ නියෝජිතයන් ගෙන් මෙම ක්‍රියාකාරි කණ්ඩායම් තුන සමන්විත විය. මේ මගින් ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීමේ ක්‍රියාවලියෙහි විවිධ අංශයන් වැඩි දියුණු කිරිම සඳහා ජාතික ක්‍රියාකාරි සැලැස්මක් හඳුනා ගැනිමට මග පෑදුනි.

2 ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ වන මුඛ්‍ය අමාත්‍යාංශ හා අධිකාරි වල නියෝජිතයන් ගෙන් සැදුම් ලත් විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන ඇමති විසින් මූලිකත්වය දුන්, එම අමාත්‍යාංශයෙන් කැඳවුම් කරනු ලබන ජාතික ත්‍රෛපාර්ශවිය මෙහෙයුම් කමිටුවක් පිහිටුවීම.

3 උපදේශක වරුන්, මෙහෙයුම් කමිටුව හා ක්‍රියාකාරි කණ්ඩායම් වල මග පෙන්වීම යටතේ ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමන ප්‍රතිපත්ති කෙටුම් පතක් සකස් කිරීම.

4 ජාතික ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව එකඟතාවයට පැමිණ එය පිළිගැනිම සඳහා කෙටුම් පත් කල ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනය ජාතික පාර්ශවකරුවන් (රජය, සිවිල් සමාජ, හාම්පුතුන් හා වෘත්තිය සමිති, මාධ්‍ය කරුවන්) වෙත ඉදිරිපත් කිරිම.

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ ත්‍රෛපාර්ශවිය මෙහෙයුම් කමිටුව විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සුභ සාධන අමාත්‍යාංශයට හා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මග පෙන්වීම යටතේ ක්‍රියාකාරි කණ්ඩායම් කටයුතු කරන ලද අතර, ක්‍රියාවලිය කළමනාකාර කමිටුව සමග සමීප සම්බන්ධතාවක් පවත්වා ගෙන යන ලදි. හඳුනාගත් ප්‍රශ්න පිළිබඳව පාර්ශ්වකරුවන් ගේ සහභාගිත්වය ඉහල නැංවුණු රැස්වීම් දහ තුනක් පවත්වන ලද අතර, ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් විසින් විශේෂිත තීරණ ගන්නා ලදී.

විදේශ රැකියා හා සුභසාධන ඇමති ගේ ප්‍රධානත්වයෙන් යුතු ත්‍රෛපාර්ශවිය මෙහෙයුම් කමිටුව පහත සඳහන් ආයතන වල නියෝජිතයන් ඇතුලත් විය. විදේශ රැකියා

[8] සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන් ගේ සම්මුතිය ලෙස වඩාත් ප්‍රසිද්ධව ඇත. 1968.12.18 දින රැස්වීමේ දී අනුමත කර ගන්නා ලදී.

[9] Elements of a Labour Migration Policy Framework for Sri Lanka. Draft Report of the ILO Mission to Sri Lanka. 18 26 April 2007, International Migration Programme / ILO Office, Colombo.

සහ සුභ සාධන අමාත්‍යාංශය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, කම්කරු සබඳතා හා මිනිස් බල අමාත්‍යාංශය, අධිකරණ අමාත්‍යාංශය, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය, ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව, මුදල් අමාත්‍යාංශය යටතේ ඇති ජාතික සැලසුම් දෙපාර්තමේන්තුව, ළමා සංවර්ධන හා කාන්තා බල සතු කිරිමේ අමාත්‍යාංශය, තෘතියික හා වෘත්තිය අධ්‍යාපන කොමිසම, ලංකා හාම්පුතුන් ගේ ඒකාබද්ධ සංගමය. වෘත්තිය සංගම්, ගවේශන හා අධ්‍යාපනය පිළිබඳ ජාතික සංගමය, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය, කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයයේ සමාජ විද්‍යා දෙපාර්තමේන්තුව බලපත්‍ර ලාබී විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්ත වරුන්ගේ සංගමය සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්සිය. ත්‍රෛපාර්ශවිය මෙහෙයුම් කමිටුවේ ප්‍රධාන අරමුණ වුයේ ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරිම හා ක්‍රියාත්මක කිරිම සඳහා එහි සෑම අංශයකටම මග පෙන්වීමයි.

ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සැකසිමේ ක්‍රියාවලිය මාස 5 ක් (2008 ජුනි සිට ඔක්තෝබර් දක්වා) තුල පෙළ ගැසුන සාකච්ජා පැවැත්වීම්, කෙටුම් පත් කිරීම් සමාලෝචනය කිරම් හා අවසාන තිරණයකට එළඹීම යන ක්‍රියාවලියකින් සමන්විතය. මේ සියල්ලට ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායම් රැස්වීම් 13 ක් ද ත්‍රෛපාර්ශවික මෙහෙයම් කමිටු සමග රැස්වීම් 4 ක් ද, මෙහෙයුම් කමිටුව හා ක්‍රියාකාරි කණ්ඩායම් අතර සාකච්ජා වාර ගණනාවක ද අඩංගු විය. ජාතික පාර්ශවකරුවන්ගේ සාකච්ජා සභාවක ට මෙම කෙටම් පත ඉදිරිපත් කිරිමෙන් අනතුරුව මෙහෙයුම් කමිටුවෙන් කෙටුම් පත් උපදේශන කමිටුවේත් මග පෙන්වීම යටතේ ක්‍රියාවලිය අවසාන කරන ලදී[11].

[11]කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයයේ මහාචාර්ය වරු හා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජ්‍යෝෂ්ඨ විශේෂඥවරයා ගෙන් දල කෙටුම් පත් උපදේශන කමිටුව සමන්විත විය.

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනය

ශ්‍රී ලංකාවේ දස වසර සංවර්ධන සැලැස්ම (2006-2016) හා යහපත් ලෙස සේවයේ යෙදීම පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය මගින්, ශ්‍රී ලංකාව තුල යහපත් ලෙස සේවයේ යෙදිම පිළිබද පැහැදිලි දැක්මක් ස්ථාපිත කර ඇත.

"නිදහස, සම සාධාරණත්වය, ආරක්ෂාව හා මානව අභිමානය යන තත්ත්වයන් යටතේ ස්ත්‍රී පුරුෂයන සඳහා ඵලදායි සේවා අවස්ථා අභිවර්ධනය තුලින් දිළිඳුන් හා අග හිඟ වලින් තොර වඩා හොඳ ජීවන තත්ත්වයක් සියලුම ශ්‍රී ලාංකිකයින් විසින් භුක්ති විඳින සාමයෙන් හා සෞභාග්‍යයෙන් යුතු අනාගතයක්."

මෙම හේතුව නිසා ගෝලීය වශයෙන් සේවා නියුක්තියන් ලබා ගත හැකි ශ්‍රම හමුදාවක් ප්‍රවර්ධනය කිරිමේත් සියලුම පුරවැසියන් සඳහා යහපත් ලෙස සේවයේ යෙදිමේ අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමේත්, සමස්ථ න්‍යාය පත්‍රයේ කොටසක් ලෙස සේවා නියුක්තිය උදෙසා සංක්‍රමණය සැලකිය හැක.

නිදහස, සම සාධාරණත්වය, ආරක්ෂාව හා මානව අභිමානය යන තත්ත්වයන් යටතේ යහපත් හා ඵලදායි සේවාවන්හි නියුක්ත වීම වෙනුවෙන් සියලුම ශ්‍රී ලාංකික ස්ත්‍රී පුරුෂයන්ට අවස්ථා අභිවර්ධනය ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමන ප්‍රතිපත්තියේ ඉලක්කය යි.

සේවයෙහි යෙදෙන කල්හි මූලික මානව අයිතිවාසිකම් ඉහල ම ප්‍රමිතීන් ගෙන් ආරක්ෂා වන පරිසරයන්හි සේවා නියුක්තිය සඳහා කුසලතා පූර්ණ ස්ත්‍රී පුරුෂයන් සංක්‍රමණය වීම ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය විසින් ආරක්ෂා කිරිමේ හා අභිවර්ධනය කිරීමේ යෙදේ.

අභිමානය ආරක්ෂාව හා සේවයෙහි යෙදීම සඳහා සම සාධාරනත්වය පවත්නා තත්ත්වයන් තුල සංක්‍රමණය වීමට පහසුකම් සැපයිම හා සහයෝගය දීම වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකාව විසින් පිළිගන්නා ලද හෝ ගරු කරන ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතින් හා එකග ප්‍රතිපත්ති නීති රෙගුලාසි හා පරිපාලන ක්‍රමවේදයන් ගැබ්වූ යහ පාලනය පිළිබඳ මූලධර්මයන් ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්ති අනුමත කරයි.

විදේශ විනිමය සපයා දීමෙන් සහ වෙනත් යාන්ත්‍රනයන් මගින් ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් විසින් ජාතික ආර්ථිකයට ලබා දෙන ඉහල දායකත්වය ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රමික ප්‍රතිපත්තිය විසින් පිළිගනි. එසේම කලාපීය හා ජාත්‍යන්තර මට්ටම් වල දී හුවා දක්වනු ලබන ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණ හා සංවර්ධනය අතර ඇති ධනාත්මක සබැඳියාව ද පිළිගනි.

එම නිසා:

ප්‍රතිපත්ති ආයතන ගත කිරීම විදේශිය සේවා නියුක්තිය සම්බන්ධයෙන් නීති හා රෙගුලාසි පැනවීම ජාත්‍යන්තර මට්ටම් හා සම තත්වයේ පවතින උසස් ප්‍රමිතියකින් සංක්‍රමණ ශ්‍රමිකයන් ආරක්ෂා කිරීම හා සුභසාධන අභිවර්ධනය ස්ථාපිත කිරීම මගින් සියලුම ශ්‍රමිකයන් සඳහා පූර්ණ ආරක්ෂාව ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය විසින් සහතික විය යුතුය.

ශ්‍රී ලාංකික පුරවැසියන්ගේ විශේෂයෙන් සංක්‍රාමික ශ්‍රමිකයන්ගේ අභිමානය මූලික අයිතිවාසිකම් හා මුක්තින් යම්කිසි ප්‍රතිපත්තියක් නිතියක් හෝ රෙගුලාසියක් නිසා නො කෙලෙසෙන හෝ කඩ නො වන බවට ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශමික සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය වග බලා ගත යුතුය. ඊට අමතරව සියලුම ආකාරයේ අක්‍රමවත් සංක්‍රමණය හා කූට්ඨනය වැලැක්වීම සඳහා රජය විසින් පියවර ගත යුතුය.

දේශියව රැකියා අවස්ථා සම්පාදනය කිරීමේ හා සංවර්ධනයේ ප්‍රතිලාභ සහ ධනය අගතියෙන් තොරව බෙදියාම අභිවර්ධනය කිරීමේ යෙදෙන අතර අභිමානය ආරක්ෂාව හා සැම අයෙකුටම සම අවස්ථා ලැබෙන තත්ත්වයන් තුල සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය වැඩි දියුණු කිරිම සඳහා රජය උත්සාහ ගත යුතු වේ.

දේශීය හා විදේශීය, සංවිධිත හා අසංවිධිතව ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රමිකයන් සියලු දෙනා ට පූර්ණ ආරක්ෂාව සැපයිම රජය විසින් කල යුතු අතර සියලු දෙනාටම රැකියා අවස්ථා සැපයිම සමසාධාරණ ලෙස ඉටු කල යුතුය. මෙය සාක්ෂාත් කර ගැනිමෙහි ලා රජය විසින් ප්‍රමාණවත් හා කාලෝචිත ආර්ථික නෛතික සුභසාධන හා වෙනත් සේවා හා පහසුකම් සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට සැපයිය යුතුය.

ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයන් අතර නිතිය ඉදිරියේ ඇති මූලික සමානතාවයන් මෙන්ම ජාතිය ගොඩ නැගීමෙහි ලා ස්ත්‍රීන්ගේ දායකත්වය රජය පිලිගනී. ශ්‍රී ලාංකීය සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයන් ගේ දායකත්වයත් ඔවුන් කෙරෙහි බලපාන අන්තරායනුත් සැලකිල්ලට ගෙන සංක්‍රමණික සේවකයන් ට බලපාන ප්‍රතිපත්ති හා වැඩ සටහන් සකස් කිරිමේදිත් සංක්‍රමණික ශමිකයන් ගේ ආරක්ෂාව හා සුභ සාධනය සඳහා ආයතන පිහිටුවීමේදිත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ට සංවේදි නිර්නායකයන් යොදා ගැනිම රජය මගින් ඉටුවිය යුතුය. එසේ සකස් කෙරෙන

ප්‍රතිපත්ති හා වැඩ සටහන් විධිමත් තිරණ ගැනිම සඳහා සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් බලගතු කිරීමට සහ සංක්‍රමණය පාදක කොට ගත් සියලුම අයිතිවාසිකම්, පහසුකම් හා ප්‍රයෝජන මුලුමණින් භුක්ති විදීම ට ඉඩසලසන ඒවා විය යුතුය.

විදේශයෙන් මෙරටට සංක්‍රමණය වී (කොන්ත්‍රාත් පදනමක් මත හෝ වලංගු කොන්ත්‍රාත්තුවක් නොමැතිව සහ සේවයේ යෙදිම සඳහා නිකුත් කරන වීසා බලපත්‍ර නොමැතිව) සේවයේ යෙදෙන විදේශික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ශ්‍රි ලංකා සංක්‍රමණික ශ්‍රමික ජාතික ප්‍රතිපත්තිය මගින් ආවරණය නොවේ.

සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහපාලනය

ශ්‍රමික සංක්‍රමන ක්‍රියාවලිය හැසිරවිමේදී යහපාලනය අත්‍යවශ්‍ය ප්‍රවේශයකි. ඵලදායි ප්‍රවේශයක් ලෙස යහ පාලනය හඳුනා ගනු ලැබේ. ඵලදායි ආයතන හා රෙගුලාසි මෙන්ම මානව හිමිකම් ආරක්ෂාව පුද්ගලයන් ගේ ජීවිත වල ට හා වඩා සාධාරන ආර්ථික හා සමාජයීය ප්‍රතිඵලයන් සාක්ෂාත් කර ගැනිමට බලපාන ආයතන හා නියමයන් හි පුලුල් සහභාගිත්වය සහ පාලනය යන්නට හසු වේ. යහ පාලනය සඳහා සහභාත්වය, විනිවිදභාවය සහ වගවීම යන කරුණු මුඛ්‍ය බව පිළිගැනේ. මානව හම්කම් දෘෂ්ඨී කෝණයෙන් ගත්විට ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් ප්‍රකාශන වල අන්තර්ගත මූලධර්ම හා හිමිකම් සමග යහ පාලනය පිළිබඳ සංකල්පය සම්බන්ධ කල හැකිය. ජාත්‍යන්තර සම්මුතින් හි අඩංගු කර ඇති මුලධර්ම සහස්‍ර සංවර්ධනය ඉලක්ක තුලින් ගෝලීය වශයෙන් සපුරා ගැනිමට බලාපොරොත්තු අරමුණු සහ සංවර්ධනය ආදායම් උත්පාදනය සේවා නියුක්තිය හා සමාජ ආරක්ෂණය සඳහා වන ජාතික ප්‍රතිපත්තින් යන මේවායින් යහ පාලනය පිළිබඳ ප්‍රවේශය පෝෂණය වෙයි.

රජය විසින් පිළිගන්නා ලද යහපත් සේවා පිළිබඳ මුලධර්මයහපාලනය පිළිබඳ ප්‍රවේශය විසින් අනුගමනය කරනු ලැබේ. එකිනෙක හා සබැඳි පරිමානයන් හතරක් ඒ මගින් අවධාරණය කරයි. සේවයේ යෙදෙනන්ට අදාල මූලික මුලධර්ම හා අයිතිවාසිකම් සේවා නියුක්තිය හා ආදායම සමාජ ආරක්ෂණය සහ ගෝලිය මට්ටමේ දි සාධාරණ ගෝලීයකරණය[12] කට දායක වන සමාජයිය සංවාදය එම පරිමානයන් හතර යි.

විනිවිදභාවය සහිත ප්‍රතිපත්ති හා ඒවායේ භාවිතාව ඵලදායි අයතන සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් වීමට ඉඩ ඇත්තවුන්ගේ හා සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ගේ ප්‍රාර්ථනාවන් සැබෑ කරවන ආකාරයේ ක්‍රියා මාර්ග හා නියමයන් ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් හා යහ භාවිතාවන් සමග සංයුක්ත වීම ප්‍රතිපත්තිමය ඒකග්‍රතාවයන් සමාජයිය සංවාද හා සහභාගිත්ව සහ උපදේශක ක්‍රම වේදයන් යන මේ සියල්ල ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ යහ පාලනය හා යාවී පවති. එසේම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව වගකිම් දරන ආයතන වල ධාරිතාව වර්ධනය කිරීම ද යහ පාලනය සඳහා අවශ්‍ය වේ. ජාත්‍යන්තර ලේඛන වල හා දේශිය ව පිලිගත් යහපාලන ප්‍රමිතින් හා ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් යන ශ්‍රම ප්‍රමිතින් හි අන්තර්ගත ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් හා ශ්‍රම ප්‍රමිතින් සුදුසු ලෙස සැලකිල්ලට ගනිමින් ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පාලනය සඳහා අදාල මාර්ගෝපදේශයන් ශ්‍රී ලංකාව විසින් ගොඩ නගා භාවිතව ට ගෙන ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්ති ගොඩනැගිමේ දි සැලකිල්ලට ගත යුතු මුඛ්‍ය අංගයන් හතරක් වේ. ඒවා නම් ආයතන ව්‍යුහය" ව්‍යාවස්ථාදායක ව්‍යුහය" ප්‍රමාණිකරණ ව්‍යුහය හා සමාජයිය සංවාදය හා උපදේශක ව්‍යුහය වේ.

යහ පාලනය සඳහා මුඛ්‍ය කරුණු කාරණාඃ

- විදේශ රැකියා හා සුභ සාධනය පිළිබඳ අමාත්‍යාංශයෙන් ශ්‍රම සංක්‍රමන ක්‍රියාවලිය සඳහා අවශ්‍ය ආයතනික රාමුව සපයනු ලැබේ. පවත්නා රැකියා අවස්ථා වලට ලඟා වීම අභිවර්ධනය සඳහා ක්‍රියාකාරී වන ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන ඒජන්සි වල භූමිකාව පැහැදිලිව නිර්වචනය කිරිම වැදගත් ය. එසේම රට සඳහා වු දිගු කාලින දැක්මක් පදනම් කරගෙන සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් රැකිමට ද සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් රැකිම ද අවශ්‍ය වේ. මෙම ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ වන සෙසු ප්‍රධාන රාජ්‍ය ආයතන හා අධිකාරි වන්නේ කම්කරු සම්බන්ධතා හා මිනිස් බල අමාත්‍යාංශය, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය, අධිකරන හා නීති ප්‍රතිශෝධන අමාත්‍යාංශය, අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, වෘත්තිය හා තාක්ෂණ පුහුණු අමාත්‍යාංශය, සෞඛ්‍ය සංරක්ෂණ හා පෝෂණ කටයුතු අමාත්‍යාංශය, ළමා සංවර්ධන හා කාන්තා බල සතු කිරිමේ අමාත්‍යාංශය, ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව, ජාතික ළමා ආරක්ෂණ අධිකාරිය සහ පුද්ගලයින් ලියාපදිංචි කිරිමේ දෙපාර්තමේන්තුවත්ය.

- විදේශ සංක්‍රමණය පිළිබඳ පරිපාලනමය වශයෙන් මූලික ආයතනය වනුයේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය යි. ව්‍යාවස්ථාමය බලතල යටතේ තම කාර්යභාරය ප්‍රභව තරගෙන ඇති විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ට විදේශ සේවා නියුක්තිය සොයා යන ශ්‍රී ලාංකික පුරවැසියන්ට අභිමානය, ආරක්ෂිත හා සම සාධාරණිය තත්ත්වයන් යටතේ සංක්‍රමණය වන බව ට වග බලා ගැනිම සඳහා විධි විධාන පැනවීමට හා පුලුල් පරාසයක කටයුතු කිරීම ට අවකාශය ඇත . 1985 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා කටයුතු කාර්යාංශය පනතෙහි ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සඳහා වන නෛතික රාමුව අඩංගු කොට ඇත. මෙම පනත මගින් තත් කාර්යාංශය පිහිටුවීම එහි බලතල හා කාර්යයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කොට ඇත .

- සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරිම පිළිබඳ ජාත්‍යාත්තර සම්මුතිය ශ්‍රී ලංකාව පිළිගෙන ඇත. සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම (සංශෝධිත) (1949 අංක 97) හා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් (ඌණ පුරණ නියමයන්) (1975 අංක 143) යන ජාත්‍යාන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතින් පිළිගැනිම ගැන ද ශ්‍රී ලංකාව සලකා බලා ගෙන යමින් සිටී.

[12] යහපත් රැකියා සඳහා වූ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තිය (2006) - කම්කරු සම්බන්ධතා හා විදේශ සේවා නියුක්ති අමාත්‍යාංශය

- ශ්‍රම සංක්‍රමණය පාලනය සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික බඳවා ගැනිමේ ඒජන්සි වැදගත් ක්‍රියාකාරීන් වෙති. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය යටතේ රජයෙන් හසුරුවනු ලබන අධිකාරියකට ද විදේශ සේවා නියුකති ඒජන්සි (පුද්ගලික) සමාගමට මෙන්ම බලපත්‍රධාරී විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්සි සංගමය ට ද බඳවා ගැනිම් සඳහා බලය දි ඇත.

- ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් සේවය කරන රටවල ඇති ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල වෙත විදේශ ගත ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් ට ආරක්‍ෂාව හා සුභ සාධනය ඇති කිරීමට අවශ්‍ය බලතල හා පහසුකම් සපයා ඇත. විවිධ හේතු නිසා සේවය අත් හැර යන හා සේවය කරන රටින් පිටකරන ශ්‍රමිකයන් එසේ සේවය අවසන් කරනවාත් සමගම හෝ සමහර විටෙක යම් ශ්‍රමිකයෙක් සේවාස්ථ මට්ටමකට එලඹෙනවාත් සමගම ඔවුන්ගේ ආරක්‍ෂාව හා රැකවරනය සම්බන්ධව ඒ ඒ රටෙහි තානාපති කාර්‍යාල වල මැදිහත් වීම අත්‍යාවශය ය. එසේ හෙයින් තානාපති කාර්යාල වල භූමිකාව ශ්‍රමිකයින් ආපසු පැමිණිම හා සිය රටවල ට එකතු වීම යන අවස්ථා දක්වා ව්‍යාප්ත වේ.

- ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගෙන් බහුතරය අඩු කුසලතා ඇත්තවුන් වේ. අවශ්‍ය අධ්‍යාපන හා පුහුණුව, භාෂා නිපුනතාවය, කල යුතු සාර්ථකව කිරීම ආදි යේ අඩු ලුහුඩු කම් හේතුවෙන් පුහුණු ශ්‍රමිකයන් ට වඩා විවිධ අවදානම් වලට මුහුණ දෙන බව ලැබ් ඇති තොරතුරු වලින් පැහැදිලි ය. ඒ අතර නෛතික අයිතිවාසිකම් සමග මානව අයිතිවාසිකම් කඩවීම හිරිහැර වලට හා ආක්‍රොෂයට ලක්වීම සුලභ ය. වෘත්තිය නිපුණතාව තිබීම සියලුම සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ගේ රැකවරනයට හේතුවන බව රජය පිළිගනි. ශ්‍රී ලාංකිය සංක්‍රමණික සේවකයන් ගේ ප්‍රතිරූපය වෙනස් කිරීමේ ක්‍රමික හා ක්‍රමෝපායික ප්‍රවේශයක් ගැනිම සඳහා රජය පොළඹවා ඇත්තේ ඉහත පරිසරයයි.

- වෘත්තිය නිපුණතාවය සහිත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධව ප්‍රචාරණය සඳහා පියවර ගන්නා අතරම අඩු නිපුනතාවයක් ඇති ශ්‍රමිකයන් ගේ ආරක්‍ෂාව හා රැකවරණය තහවුරු කිරිමේ වැදගත් කම රජය පිළගෙන ඇත. ආරක්ෂිත හා පිළිවෙලකට පවතින සේවා පරිසරයන්හි ඇති රැකියා අවස්ථා නිපුණතාවයක් ඇති ශ්‍රමිකයන්ට සපයා දීම මගින් එම පිරිස සංක්‍රමණය වීම අභිවර්ධනය කිරිමට ද නිපුනතාවයන් සහිත ශ්‍රමිකයන් බවට පත්වීමට ඉඩ ඇති සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා ගැලපෙන අවස්ථා සපයා දිමට ද රජය පියවර ගනී.

- ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේදී සංක්‍රමණය වන රටවල දී එම සේවකයන් ගේ රැකවරනය සම්බන්ධයෙන් ද්වි පාර්ශවීය ගිවිසුම් හා අවබෝධතා ගිවිසම් වලට එළඹීමේ අවශ්‍යතාව ශ්‍රී ලංකාව විසින් පැහැදිලිව පිළිගෙන ඇත. ශ්‍රමිකයන් යවන හා ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගන්නා පිරිස් අතර අත්සන් කෙරෙන අවබෝධතා ගිවිසුම් මගින් විශේෂිත සේවා තත්ත්වයන් යටතේ රැකවරනය අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා වීම හා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ප්‍රතිලාභ සහතික වේ. සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ගේ සමාජ ආර්ථික අයිතිවාසකම් තහවුරු කිරිම සඳහා ශ්‍රමිකයන් පිටත්ව යන රටවල් සමග ද්වි පාර්ශවිය එකගතාවයන්ට එළඹීමේ අවශ්‍යතාව ශ්‍රී ලංකා රජය පිළිගනි. මේ නිසා මත භේදයට තුඩු දෙන අවස්ථා අඩු වන අතර එසේ වූ විට විසඳා ගැනිම පහසු වෙනු ඇත.

- පුද්ගලික බඳවා ගැනිමේ ඒජන්සි සහ උප ඒජන්තවරු ලෙස හැඳින්වෙන බඳවා ගැනිමේ ඒජන්සි කරුවන්ගේ ප්‍රාදේශිය ඒජන්සි මගින් කෙරෙන අකටයුතුකම් හා නෛතික රාමුවේ ඇති හිඩැස් හේතුවෙන් සංක්‍රමනික ශ්‍රමිකයන් සූරා ගැමට හෝ විෂමාචාරයන්ටත් ලක් වූහ. මෙම තත්ත්වය රජය, සමාජයිය පාර්ශවකරුවන්, හා සිවිල් සමාජ සංවිධාන වලින් හුවා දක්වනු ලබයි. ආරක්‍ෂාකාරි හා සම සාධාරන ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියක් මගින් ශ්‍රමිකයන්ට රැකවරණය සැපයිම ට කැපවීම තුලින් ප්‍රභාවය ලබන සියලුම බඳවා ගැනිම් ක්‍රියාවලි සම්බන්ධව අවසාන වගකිම ඇත්තේ රජයට ය. පුද්ගලික බඳවා ගැනිමේ ඒජන්සි සඳහා වන නිතිමය හා ව්‍යාවස්ථාමය බලතල හරහා රජය වෙනුවෙන් බඳවා ගැනිමේ කටයුතු කරනු පිණිස පුද්ගලික බඳවා ගැනිම් ඒජන්සි වලට බලපත්‍ර නිකුත් කරනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් විවිධ පටිපාටින් ඉදිරිපත් කර ක්‍රියාවට නැගුව ද සූරා කෑම් වැනි විෂමාචාරයන් තව දුරටත් පවතින්නේ එවැනි දේ කරන බලපත්‍ර රහිත උප ඒජන්තවරුන් ග්‍රහනයට හසුකර ගැනිමට අපොහොසත් වීම නිසාය. බලපත්‍රලාභි ඒජන්සි සඳහා සුදුසු ආකාරයේ මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලියක් නොමැතිවීමේ අකටයුතුකම් අවම කිරිමෙහිලා අභියෝගයක්ව පවති. වැටුප් හා කුලි ගෙවීම මග හැරිම ඇතුලු සූරා කෑමේ ක්‍රියා මාර්ග ගණනාවක් ශ්‍රමිකයන් භාරගන්නා රටවල දි සිදුවේ. ශ්‍රමිකයන් භාරගන්නා රටවල් සමග ගිවිසුම් නොමැති වීමත් එවැනි ගිවිසුම් එම රටවල් තුල ක්‍රියාත්මක නොවීම හා බැදුන බාධාවනුත් නිසා මෙම පුරුදු වලට එරෙහි ක්‍රියා මාර්ග ගැනිම වඩාත් අපහසුවේ. සංක්‍රමික

ශ්‍රමිකයන් ගේ මානව හා ශ්‍රමික හිමිකම් උල්ලංගනය වීම සම්බන්ධ සෑම මට්ටමකම පැමිණිලි ලබා ගැනිම විමර්ශනය කිරීම හා නිතිමය කටයුතු සඳහා ඉදිරිපත් කිරිම සඳහා බලතල සහිත සියල්ල ග්‍රහනය කර ගත හැකි යාන්ත්‍රනයක අවශ්‍යතාව පවති.

- ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී තීරණ ගැනිමේ රාජ්‍ය ක්‍රියාවලින්ට සහභාගිවීමටත්, විදේශ සේවා නියුක්තිය හා සම්බන්ධ ආයතන වල නියෝජනය වීමත්, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට ඇති අයිතිය රජය පිලිගනි. දැනට පවත්නා ආකාරයට තමන් විදේශ සේවා නියුක්ති යේ යෙදි සිටින කාලය තුල ජන්දය භාවිතා කිරීමේ අයිතිවාසිකම සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට නැත .

සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලිය පාලනය

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
ආයතනික ව්‍යුහය	ප්‍රධාන රාජ්‍ය ආයතනය වන විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සහ සුභසාධන අමාත්‍යාංශයේ මූලිකත්වයෙන් සෙසු මුඛ්‍ය ආයතන වල සහභාගිත්වයෙන් ඒකාබද්ධ ආයතනික ව්‍යුහයක් රජය විසින් සකස් කරනු ලැබේ. මෙම ව්‍යුහය මත පදනම් වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ කළමනාකරණ හා පරිපාලන යාන්ත්‍රනයක් මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය සඳහා මග පෙන්වනු ලැබේ.	ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා රජය විසින් 1 ශ්‍රම සංක්‍රමන ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ සියලුම ඒජන්සි හා ආයතන වල කාර්යභාරය පැහැදිලිව අර්ථ දක්වනු ඇත . 2 සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ සියලුම මුඛ්‍ය රාජ්‍ය ආයතන හා වෙනත් රාජ්‍ය හා රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන වල නියෝජිතයන් ගෙන් සැදුම්ලත් **ශ්‍රම සංක්‍රමනය පිළිබඳ උපදේශක කමිටුවක්** ස්ථාපිත කරනු ලැබේ. විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධක අමාත්‍යාංශයයෙන් පත් කරනු ලබන රාජ්‍ය නිලධාරීන් හා සේවා දායකයන් වෘත්තිය සංගම්, බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි හා සිවිල් සමාජ වලින් නියෝජිතයන් ගෙන් ම උපදේශක කමිටුව සමන්විත වේ. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය සමාලෝචනය කිරීමත් අභියෝග හා ගැටලු සහිත තත්ත්වයන් ගැන සොයා බැලීමත් ශ්‍රම වෙළඳ පොල වෙනස් කම් ගැන සෙවිල්ලෙන් සිටීමත් ක්‍රියාවලියේ සමස්ථ අංගයන් ගැන උපදෙස් සැපයීමත් උපදේශක කමිටුවේ කාර්යභාරය වේ. මේ උදෙසා කමිටුවේ කාර්යභාරයන් වගකීම් සහ බලතල පෙන්වා දක්වන ලේඛනයක් අමාත්‍යාංශය විසින් පිළියෙල කරනු ඇත. 3 ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ උපදේශක කමිටුවට අමතරව අමාත්‍යාංශ/ අධිකාරී/ දේපාර්තමේන්තු/ ආයතන/ ඒකක සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන හා වෘත්තිය සමිති වැනි වෙනත් පාර්ශවකරුවන් අතර සම්බන්ධීකරණය පවත්වා ගැනීම සඳහා සිවිල් සමාජ පාර්ශවකරුවන්ට සාමාජිකත්වය සහිත අන්තර් **අමාත්‍යාංශ සම්බන්ධීකරණ** කමිටුවක් පිහිටුවීම අනුමත කරනු ලැබේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
	අභිමානය, ආරක්ෂාව හා සම සාධාරණත්වය සහිත තත්වයන් යටතේ සංක්‍රමණය වීම සහතික කරනු සඳහා මූලිකත්වය ගන්නා ආයතනය ලෙස විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ භූමිකාව රජය විසින් පිළිගෙන ශක්තිමත් කරනු ලැබේ.	සිය කාර්‍යභාරය මුළුමණින් ඉටු කරනු සඳහා දළ අරමුණු වලට අනුව ක්‍රියාකාරී වීම සමාලෝචනය කරණු සඳහා දළ අවශ්‍ය වන අරමුදල් පාලනය ඇතුලු පාලන හා ප්‍රවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් මෙන්ම කළමනාකාර මණ්ඩලය ද ආවරණය වන ආකාරය ට විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පුළුල් සමාලෝචනයේ දී විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ කාර්‍යභාරයේ අඩු ලුහුඬු අධ්‍යයනය කර ඒවා මග හරවා ගැනීම සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කරනු ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණය නිසි පිළිවලට වාර්තාගත කිරීමත්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ආරක්ෂාව හා සුභසාධනයත් ප්‍රවර්ධනය සඳහා දැනට පවත්නා නීති ප්‍රතිපාදන ඉහල තලයකට ගෙන එනු ලැබේ. ඊට අමතරව ශ්‍රම වෙළඳ පල අවශ්‍යතා ඉල්ලුම විශ්ලේෂනය හා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විෂයය පථය ට වැටෙන ආරක්ෂාකාරී හා ඵලදායී රැකියා අවස්ථා සොයා බැලීම ද ඇතුලත් වේ.
	ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට අදාල බඳවා ගැනිමේ වග වීම හා පාලන අඩංගු ව්‍යුහයක් තුල පාලනය ට හා කළමනාකරනය ට යොමු කරණු ලැබේ. ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනිමේ කර්මාන්තය, පරිපාලන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රම වේද, බල පත් දීමේ යෝජනා ක්‍රම, ආචාර ධර්ම පද්ධති සහ නීති විරෝධි කටයුතු සඳහා දඬුවම් පැමිණ වීම හරහා රජය විසින් පාලය කරනු ඇත.	ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පාලනය කරන නීති ප්‍රතිපාදන ඔස්සේ එම ක්‍රියාවලිය තුල ඇතිවන විෂමාචාර වැළැක්වීම සඳහා මාර්ගෝපදේශයන් සැකසෙනු ඇත. මෙම විෂමාචාරයන් නිසා ශ්‍රමික ආරක්ෂාව හා අයිතිවාසිකම් තදින් ම කඩවන අතර එවැනි දේ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය අක්‍රමවත් වීම හෝ එහි හිඩැස් නිසා සිදු වන බව පෙනේ. ඒ හේතුවෙන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ට දැඩි හා පරිපූර්ණ මාර්ගෝපදේශ මාලාවක් සකස් කිරීම අවශ්‍ය වේ. බඳවා ගැනීමේ ආයතන බලපත් ලබා ගැනීම, නියාමනය හා වාර්තාකරනය සම්බන්ධයෙන් සිදු වන අක්‍රමිකතා මග හැර වීමට ද, බඳවා ගැනීමේ දී කෙරෙන අතපසු කිරීම් වලට දඬුවම් නියම කිරීම ද ඇතුලු සඵල පියවරයන් මෙය ට අඩංගු වනු ඇත.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		(සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්) බඳවා ගැනීම පිණිස අවශ්‍ය බලතල පැහැදිලිව විස්තර කරනු ලැබේ. රජයෙන් වෙනත් රජයකට ශ්‍රමිකයන් යැවීමේ ගිවිස්නා වලට සියලු ආකාරයේ ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේ දී පුද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි වලට අදාලව රජයේ කාර්යභාරය පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කරනු ලැබේ. බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි හා මේ දක්වා බලපත්‍ර රහිතව ක්‍රියා කරන උප ඒජන්සි පාලනය කිරීම සඳහා මාර්ගෝපදේශ කෙටුම්පත් කෙරේ. ලියාපදිංචි බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි මගින් ගොඩ නගා ඇති ආචාරධර්ම පද්ධතියක් ක්‍රියාකාරී පද්ධතියක් ක්‍රියාත්මක කෙරෙන ආකාරයත් සමාලෝචනය කර බලගන්වනු ලැබේ. ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේ කර්මාන්තය හැසිරවීම සඳහා ප්‍රමිතින් අඩංගු කොට පැහැදිලි හා සවිස්තරාත්මක බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩ නගනු ලැබේ. රජය මගින් ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමේ කර්මාන්තයක් පුද්ගලික අංශය මගින් ශ්‍රමිකන් බඳවා ගැනීමේ කර්මාන්තයත් (නියෝජිතයන් හෝ උප ඒජන්සි වල කාර්යභාරය ඇතුලුව) මෙම ප්‍රතිපත්තියෙන් ආවරණය වේ. මෙම බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තිය මගින් අනිවාර්ය ලියාපදිංචිය සඳහා විධානයන්ද පුද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි වල කාර්යයන්ට අදාල සියලුම අංශයන් පාලනය හා හැසිරවීමටද කැපවීම හා වගවීම ප්‍රවර්ධනය සඳහා උචිත මෙහෙයුම් ක්‍රමයක් සැකසීම ද නිති විරෝධී ක්‍රියාකාරිත්වය සඳහා නියම කල යුතු බරපතල දඬුවම් හඳුනා ගැනීම ද සිදුවනු ඇත.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
	ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වන සියලුම ප්‍රධාන රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල වල භාවිතා කළ හැකි ආකාරයේ සම ජාතිය ක්‍රියාමාර්ගයන් පරිචයන් හා මාර්ගෝපදේශයන් අඩංගු ව්‍යුහයක් තබිය යුතුය.	ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමික ශ්‍රම බලකායේ රැකවරණය හා සුභ සාධන කටයුතු වෙනුවෙන් ඇති ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල මෙහෙවරයන් මගින් ඉටු කෙරෙන සේවා වන් හි ප්‍රමාණාත්මතාවය හා කාර්යක්ෂම භාවය අවබෝධ කර ගැනිම සඳහා මුලික තක්සේරුවක් කරන අතර ඉන්පසු නිතිපතා තක්සේරු කිරීම් සිදු කරනු ලැබේ. ප්‍රතිචාර නො දක්වන තානාපති කාර්යාල වලට ඒදිරිව පැමිණිලි කිරිම ට ශ්‍රමිකයන්ට අවස්ථාව සලසන පීඩාවන් ට සහන සැලසැම සඳහා වන යාන්ත්‍රණයක් තක්සේරුව ට ඇතුලත් වේ. තක්සේරුකරුවෙන් පසු නිගමනය සදහා වන යෝජනා ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.
නෛතික ව්‍යුහය	වඩා පුළුල් පරාසයක පැතිරෙන නිති සම්පාදනය විදේශ සේවා නියුක්තිකයන්ට අදාල ප්‍රතිපත්ති ආයතන ගත කිරිම සඳහා බලය පැවරීම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ සුභසාධනය අභිවර්ධනය හා ඉහල ප්‍රමිතියක රැකවරණ තහවුරු කිරිම සහ පවත්නා ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ නීතියේ අඩු ලුහුඩු කම් මගහරවනු ලැබේ. රෙගුලාසිල සේවා සැපයුමල වගවීම හා මෙහෙයුමට අදාල ව පවත්නා නිති ඒ හිඩැස් පියවා ගැනිම ද මෙයට ඇතුලත් වේ.	වර්තමාන විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පනතෙහි අඩංගු නිතිමය නියමයන් සමාලෝචනයකට ලක්කර ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබද රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියේ සියලුම කරුණු සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අදාල ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතින් අඩංගු වන ආකාරයට සංශෝධනය කරනු ලැබේ.
ජාත්‍යන්තර ව්‍යුහය	සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල් වල අයිතිවාසිම් ආරක්ෂාව පිලිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය පිළිගැනිමෙන් පිළිබිඹු වන ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් හා මුක්තින් වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ කැපවීම ජාතික ව්‍යාවස්ථාවේ හා එහි භාවිතාවන් හි අඩංගු වන සේ ශ්‍රමික සංක්‍රමණයට අදාල නීති සංශෝධනය කරනු ලැබේ.	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අදාල සම්මුතින් පිළිගැනිමේ දි බාධාකාරි වන තත්ත්වයන් හා එම බාධාවන් මගහැර ගැනිමේ ක්‍රම අධ්‍යයනය කිරිම සඳහා, ව්‍යවස්ථාවන් සමාලෝචනය ද එහි කොටසක් වශයෙන් ගෙන පුළුල් සමාලෝචනයක් කරනු ලැබේ. එම සමාලෝචනය පදනම් කරගෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අදාල ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අංක 97 හා 143 යන සම්මුතින් දෙකම හෝ එකක් පිළිගැනිම සඳහා රජය විසින් පියවර ගනු ලබන අතර ඒවායේ අඩංගු විධි විධානයන් ජාතික ව්‍යාවස්ථාවට හා ව්‍යවහාරයන්ට යොදා ගැනේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
ප්‍රමාණිකරන ව්‍යුහය	කුසලතා වර්ධනය හා පවත්නා කුසලතා වැඩි දියුණු කර ගැනිම සඳහා අවස්ථා සියලුම පුරවැසියන් ට ලබා ගත හැකි වන සේ රජය විසින් සුදුසු පියවරයන් ගන්නා අතර පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කරනු ලැබේ.	ගුණාත්මකභාවය හා පිළිගැනිම තහවුරු කරනු පිනිස වු රාජ්‍ය ප්‍රමාණිකරණ ව්‍යුහයක් යටතේ විදේශයන් හි ඉල්ලුමක් පවතින කුසලතා සැපයිම සඳහා පුද්ගලික අංශයෙන් ඉටු කෙරෙන වැදගත් භූමිකාව රජය පිළිගෙන ඇත . ශ්‍රි ලාංකිය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ පිළිබිඹුව වෙනස් කිරිමේ ව්‍යුහයකට අවශ්‍ය පදනම සේ සලකා පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සඳහා ඇති ඉල්ලුම නිශ්චය කර ගැනිම පිණිස නිති පතා ශ්‍රම වෙළඳ පල සමීක්ෂණය හා වෙළඳ පල විශ්ලේශනය කරනු ඇත . නො පුහුණු ශ්‍රමිකයන් ට (ගෘහ සේවිකාවන් ඇතුලු ඉහල නිපුනතාවයන් අවශ්‍ය වෘත්තින් ට ප්‍රවේශ වීම වෙනුවෙන් අවශ්‍ය ධාරිතා වර්ධනය සඳහා විශේෂ අවධානය ඇතිව පුළුල් වූ පුහුණු සැලැස්මක් ගොඩ නගා ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත . වර්තමාන යේ ශ්‍රි ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් හා ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තිය පුහුණු කටයුතු වල නියැලෙන සිය ඒජන්සි වලට අයත් පුහුණු පහසුකම් මෙම සැලැස්මට අඩංගු වෙනවා ඇත
	සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් සුරකිමින් විදේශ සේවා නියුක්ති අවස්ථාවන් රජය විසින් ප්‍රවර්ධනය කරනු ඇත.	ශ්‍රමිකයන් පිළිගන්නා රටවල් සමග ද්වි පාර්ශවික ගිවිසුම් වලට එළඹීමට සාකච්ජා කරනවා මෙන්ම ශ්‍රමිකයන් යැවීම වර්ධනය සඳහා රජය කටයුතු කරනු ඇත . එවැනි ද්විපාර්ශවික ගිවිසුම් නොමැති තැන්හි දී නියාමනය හා වගවීම සඳහා ව්‍යුහයන් ද අඩංගු සවිස්තරාත්මක අවබෝධතා ගිවිසම් වල ට එලඹෙනු ඇත . සියලුම දවි පාර්ශ්වික ගිවිසුම් හා නියමනය කිරිම ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ උපදේශක කමිටුවේ භූමිකාව වනු ඇත . විශේෂිත අවස්ථාවන් ට අනුව හැඩ ගස්වා ගත හැකි එහෙත්

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		සාකච්ඡාව ට භාජනය කල නො හැකි අවම ප්‍රමිතින් හා විධි විධාධාන සහිත කොන්ත්‍රාත්තු ආකෘතියක් (පවත්නා ආකෘතින් පුළුල් කරමින්) නිපදවනු ලැබේ. ඒ සඳහා සංක්‍රමණය වන රටවල හාම්පුතුන් (රජයේ හා පුද්ගලික) ඇතුලත් සියලුම පාර්ශ්වකරුවන් ගේ අදහස් හුවමාරුව හා සහභාගිත්වය ලබා ගැනේ.
	අඩු නිපුනතාව ඇති ශ්‍රමිකයන් ට නිපුනතාවය ලබා දිම අවධාරනය කරමින් සියලුම වර්ග වල ශ්‍රමිකයන් ට නිපුනතාවය ලබා දිම සඳහා රජය ක්‍රියා කරනු ඇත.	දැනට ශ්‍රි ලංකා විදේශ සේවා කාර්යාංශය මගින් කෙරෙමින් පවතින පුහුණු කටයුතු විශේෂඥයකු ලවා ස්වාධීනව ඇගැයිමක ට ලක් කෙරේ. එම විශේෂඥ වාර්තාව පදනම් කරගෙන සියලුම වර්ග වල ශ්‍රමිකයන්ගේ (විශේෂයෙන් අඩු නිපුනතාවයකින් ඇනත්වුන් සැලකිල්ලට ගනිමින්) කුසලතා වර්ධනය සඳහා පුහුණු කටයුතු ඉහල මට්ටමකට නංවනු ලැබේ. ශ්‍රි ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් විදේශ සේවා නියුක්තිය පනත ශ්‍රමිකයන් සඳහා කරන පුහුණු කටයුතු අධීක්ෂණය කරනු ලැබේ. පුහුණු වැඩ සටහන් සම්පාදනය හා ක්‍රියාත්මක කිරිම සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යාංශය විසින් ජාතික පුහුණු ආයතන හා පුද්ගලික අංශය සමග සම්බන්ධතා ගොඩ නගා ගනි. මේ මගින් ජාතික මට්ටමේ පිළිගත් වැඩ සටහන් පැවැත්වීම, ඒවායේ ප්‍රමිතියක් පැවතිම, පුහුණු වන්නන් ඇගයිම හා සහතික පත් ප්‍රදානය යන අවශ්‍යතා ඉටුවේ. මෙම පුහුණු කටයුතු වල ඉහල ම ආයතනය තෘතිය සහ වෘත්තිය අධ්‍යාපන කොමිසම වෙයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ ජාතික වෘත්තිය සැකසුම් අවශ්‍යතා සඳහා ප්‍රමිතින් තීරණය කිරීම

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		වෙනුවෙන් තෘතියික හා වෘත්තිය අවශ්‍යතා කොමිසම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්‍යාංශය සමග කටයුතු කරන අතරල කුසලතා සහ වඩා හොඳ සේවා නියුක්තියක් සඳහා නැවත සංක්‍රමණය වීමට අවශ්‍ය යෝග්‍යතාවයන් ඇගයීම කරයි.
	සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සේවා නියුක්ත වන විට සාධාරන හා ප්‍රමාණවත් වැටුප් ලැබීම සහතික කිරිම සඳහා රජය ක්‍රියාත්මක වෙයි.	අවම වැටුප් ලබන සියලුම රැකියා කාණ්ඩ වලට අයත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වැටුප් සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි ප්‍රතිපත්තියක් රජය විසින් ඉදිරිපත් කරනු ඇත . දකුණු ආසියානු කලාපයේ සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට ගෙවනු ලබන විවිධාකාර වැටුප් මට්ටම් සම්බන්ධයෙන් ඇති විෂමතා මග හැර ඒ ඒ ශ්‍රමික කොටස් සඳහා වැටුප් ව්‍යුහයක් සම්බන්ධව එකගතාවයකට පැමිණීම සඳහා සාක් කලාප යේ රටවල් සමග රජය විසින් සංවාදයක් අරඹනු ඇත. මෙහි දී අයහපත් තරගකාරිත්වය වැළැක්වීම සඳහා අවම වැටුප සඳහා වූ සැලකිල්ල යොමු වනු ඇත .
	සුදුසු උපසමන යාන්ත්‍රණයක් හරහා ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ විවිධ මට්ටම් වල දී ඇති වන ප්‍රචන්ඩතා හා විෂමාචාර සමනය කර ගැනිම සඳහා රජය කටයුතු කරනු ඇත .	රජය, හාම්පුතුන්ගේ සංවිධාන, සේවකයන්ගේ සංවිධාන හා සිවිල් සමාජයේ සහභාගිත්වය ඇතිව උපදේශක කමිටුව හා අන්තර් අමාත්‍යාංශ කමිටුවේ උපදෙස් අනුවල පැමිණිලි විමසිමේ වැඩ පිළිවෙලක් (ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් ස්වාධීන වූ) සකස් කර ක්‍රියාව ට නගනු ඇත . මෙම පැමිණිලි විමසිමේ යාන්ත්‍රණය ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය තුල සිදුවන අයිතිවාසිකම් කඩ වීම, විෂමාචාරයන් සහ අඩුපාඩු සම්බන්ධව ක්‍රියාත්මක වන සවිස්තර ව්‍යුහයත් පදනම් කරගනු ඇත. මෙහි ක්‍රියාකාරිත්ව යේ සිමාවනල් ව්‍යවස්ථාව (සාමාජිකයන්)

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		පත්කිරීමේ පිළිවෙල ල භූමිකාවන් හා කාර්ය භාරයන් සහ පරිපාලන යාන්ත්‍රණය ඉහත සඳහන් කල පාර්ශවකරුවන් විසින් සකස් කරනවා ඇත . මෙම පැමිණිලි විමසීමේ යාන්ත්‍රණයේ මුඛ්‍ය කාර්යභාරයක් වනු යේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත තුල පවත්නා ක්‍රියාවලියන් සමාලෝචනය කොට නිදහස් ඒකකයකට මාරු කිරීම යි. ගැටලු නිරාකරණය කර ගැනීමේ විකල්ප ක්‍රම (කේවල් කිරීම වැනි) ඇතුලු සාධාරණය ඉටු කර ගැනීමේ මාර්ගයන් හඳුනා ගැනීම මෙම පැමිණිලි විමසීමේ යාන්ත්‍රණ ක්‍රියාවලියට අන්තර් ග්‍රහනය කරනු ඇත . එසේම ශ්‍රමිකයන්ගේ ගමනාන්ත රටවල් දක්වා මෙම මූලධර්මය ව්‍යාප්ත කිරීමට සුදුසු මාර්ගයන් ගැන සොයා බලනු ඇත .
	සංක්‍රමික ක්‍රියාවලියේදි කුට්ඪනය ට ලක් වන ශ්‍රමිකයන් ගේ සහතික පදනම් කරගෙන පුද්ගලයන් නිති විරෝධීව රටින් පිටව කැටුව යාම හා රට තුලට කැටුව ඒම අදාල ගැටලු වලට පිලියම් යෙදීමත්ල සහන සැලසීමත් (පුද්ලගයන් රට තුලට ගෙන ඒම සම්බන්ධ පවත්නා නිති රීති ඇතුලත්ව) රජය විසින් ඉටු කරනු ඇත .	අක්‍රමවත් සංක්‍රමණය පිළිබදව පවත්නා තත්ත්වයන් නිති විරෝධී වීම පුද්ගලයන් රට තුලට කැටුව ඒමත් රටින් පිටට කැටුව යාම පිළිබඳවත් සමාලෝචනයක් සිදු කරනු ඇත. ඒ අනුව කුට්ඨනය පිළිබද නිති ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත.
සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් පාලනයට සහභාගිවීම සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට ජන්දය පාවිච්චි කිරීමේ අයිතිය	සිය මනාපය ප්‍රකාශ කිරිම සඳහා සියලුම සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ට ඇති අයිතිවාසිකම මූලික අයිතිවාසිකමක් ලෙස රජය විසින් සලකන අතර එයට ගරු කරනු ලැබේ.	විදේශයෙහි සේවයේ නියුක්තව සිටින කාලය තුල දී ශ්‍රී ලංකාවේ ජන්ද වල දී සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් විසින් සිය ජන්දය ප්‍රකාශ කිරිම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සම්බන්ධව තක්සේරුවකින් පසුව ඉදිරිපත් වන යෝජනා ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල ආරක්ෂාව බල සතු කිරීම හා රැකවරණය සැපයීම

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වලට රැකවරනය සැපයීමේ මූලික වගකීම රජය භාර ගනී. පිළිගෙන ඇති සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් වල අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාව පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතියේ ගොනු කර ඇති බැඳිම් වලට අනුව සේවා නියුක්තිය සදහා සංක්‍රමණය වන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා රැකවරනය දියුණු කිරීම සදහා රජය කැපවී සිටී.

මෙම වගකීම භාර ගැනීම දේශිය හා විදේශිය හා අසංවිධිත ශ්‍රමිකයන්ට පූර්ණ රැකවරනය සැලැස්වීම යහපත් සේවා නියුක්තිය සංවිධිත සියලු දෙනාට ම රැකියා අවස්ථා වෙනුවෙන් සම සාධාරනත්වය සැලසීම, සහ අවශ්‍ය ආකාරයට හා ඒ ඒ අවස්ථාවට සුදුසු සේ සමාජයිය ආර්ථික හා නෛතික සේවාවන් ලබා දීම උදෙසා රජය කැප වී සිටියි.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් (කාන්තා හා පුරුෂ) වෙනස් ලෙස බෙදා සැලකීම, සූරා කෑමට ලක්වීම හා විෂමාචාර වලට භාජනය වීම අන්තරායට පත් වී යන්නට ගොදුරු විය හැකි බව රජය පිළිගනී. එසේම නිපුනතාවය අඩු කල්හි (විශේෂයෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්) හා අවිධිමත් සේවා අංශයන්හි නියුක්ත කල්හි මෙම තත්වයන් විශේෂ වශයෙන් බලපාන බව ද රජය පිළිගනී.

සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලියේ අවස්ථා තුනෙහි දිම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට හා ඔවුන්ගේ පවුල් වලට රැකකවරනය සැපයිම හා බල සතු කිරීම සිය භූමිකාව බව රජය පිළිගනී. එනම්: පිටත් වීම ට පෙර (තීරණය ගන්නා අවස්ථාවේ සිට සංක්‍රමණයට සුදානම් වීම සදහා පුහුණු වීම දක්වා), සේවාස්ථ අවස්ථාව (සේවා නියුක්තියෙහි යෙදෙනා ශ්‍රමිකයන් හා සිය රට සිටින ඔවුන්ගේ පවුල්) හා ආපසු පැමිණීම හා පවුල්වලට සක්‍රියව සම්බන්ධ වීම (සම්බන්ධ වීම, පිළිගැනීම හා අගය කිරීම සැලකිල්ලට ගනිමින්) යන අවස්ථාවන්ය. අන්තරායන් ට මුහුණ පෑමට ඉඩ ඇති සංක්‍රමණික සේවකයන් ගේ දරුවන් ආරක්ෂා කිරීම සම්බන්ධයෙන් ද දැඩි භාරකාරත්වයක් ඇති බව රජය පිළිගනී.

සමසාධාරණත්වය, ආරක්ෂාව හා මානව අභිමානය යන තත්ත්වයන් තුල ස්ත්‍රි හා පුරුෂ සංක්‍රමණිකයන් සඳහා යහපත් හා ඵලදායි සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය හා විෂමාචාරි පුරුදු වැලැක්වීම රජය විසින් කරනු ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ බහුපාර්ශවීය ව්‍යුහය සහ වෙනත් ජාත්‍යන්තර අවයවයන්හී අඩංගු ආකාරයට සේවා ස්ථානයෙහි ශ්‍රමික අයිතිවාසිකම්, සංක්‍රමණිකයන්ට විශේෂිත වූ අයිතිවාසිකම්, මූලික මානව අයිතිවාසිකම් යන නා නා විධ අයිතිවාසිකම්වලට සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට හිමිකම් ඇති බව රජය පිළිගනී.

එසේම සිය දේශ සීමා වලින් එපිට දී ත් මෙම අයිතිවාසිකම් කඩ විය හැකි බවත්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාකිරීමේ දී පටන් ගන්නා රටල අතර මැදි රටවල් හා ගමනාන්ත රටවල් අතර බෙදී ගිය වගකීමක් ඇති බවත් රජය පිළි ගනී.

රැකවරණය හා බලසතුකිරීම පිළිබඳ මුඛ්‍ය කරුණු කාරණා

- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ ආරක්ෂාව හා සුභසාධනය පිළිබඳ මූල ධර්මයන්ට ගරු කිරීම් වශයෙන් සංක්‍රමණය සඳහා සූදානම් වන අවස්ථාවේ දී දැනට රජය විසින් සේවාවන් රැසක් ලබා දෙයි. එසේ වුවද බඳවා ගැනීම, පුහුණුව, ලියාපදිංචිය හා පිටත්වීම යන විවිධ අවස්ථාවලදී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මුහුණ දෙන අසීරුකම්, සූරා කෑමේ අවස්ථා හා විෂමාචාර වලට සුදුසු පියවර ගත යුතුය.
- සේවයේ යෙදෙන අවස්ථාවල දී සූරා කෑම්වලට හා විෂමාචාරවලට වඩාත් ම ලක් වන්නේ අඩු නිපුණතාවයක් සහිත ශ්‍රී ලාංකීය සංක්‍රමණික ශ්‍රමික සේනාවයිග අඩු අධ්‍යාපනය, භාෂා ප්‍රවීණත්වය (මව්බස හැර) අඩු කම සහ වයස 21 ට අඩු වයස් කාණ්ඩයේ වීම යන කරුණු වලින් මොවුන් කැපී පෙනෙති. ශ්‍රමිකයන් ගේ සුභ සාධනය හා ආරක්ෂාව සලකා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා අවම සුදුසුකම් රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය හරහා නියම කිරීම අවශ්‍යය.
- සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වනවිට තොරතුරු පදනම් කරගෙන තීරණ ගැනීම පහසු කරවන පරිසරයක් නැති නිසා ශ්‍රමිකයන්ට පෞද්ගලික හා සාමාජයීය ප්‍රශ්න වලට මුහුණ දීමට සිදුවේ. සමහර පුරුවැසියන්, විශේෂයෙන් අඩු කුසලතා ඇති කාණ්ඩයට අයත් වන්නවුන්, සංක්‍රමණය වීමට තීරණය ගන්නේ, එසේ සංක්‍රමණය වීම නිසා පෞද්ගලිකව හා පවුල

වශයෙන් වැදගත් ලෙස සැලකෙන දේ. තම කලත්‍රයන්ගේ දරුවන්ගේත් විස්තෘත පවුල් හා එකී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් යන කොටස් කෙරෙහි අවාසනාවන්ත ලෙස බලපාන දේ ගැන සැලකිල්ලකින් තොරවය. බොහෝ වශයෙන් මෙයට හේතුව වන්නේ සංක්‍රමණය පිළිබඳව විශ්වසනීය හා පහසුවෙන් ලබාගත හැකි තොරතුරු ප්‍රභවයක් නැති කමත්, තිබෙන තොරතුරු හා සහය සේවා වෙත ළඟා වීමේ අපහසු කමත් හේතු කොටගෙනය.

- රාජ්‍ය හරහා බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි මගින්, පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි මගින්, අවිධිමත් ජාලයක් මගින්, පවුල හා ඥාතීන් මෙන්මල සමහර විටෙක හාම්පුතා විසින් කෙලින්ම බඳවා ගැනීම ආදී වශයෙන් කිහිප ආකාරයකින් බඳවා ගැනීම සිදු කෙරේ. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධව අනතුරු හා අවදානම් තත්ත්වයන් ගණනාවක් අඩංගුවේ. බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු වැඩිපුර අයකිරීම, ණය බැඳුම්කරයන් තිබීම, වංචනික ලියවිලි, අඩු වයස් අත්තවුන් (අවු. 18 අඩු) රවටා විදේශ සඳහා යැවීම, රැකියාවෙහි ස්වභාවය හා සේවා තත්ත්වයන් වසන් කිරීම, වෙනත් අයෙකු ගේ කොන්ත්‍රත්තුවක් වෙනුවට ආදේශ කිරීම ආදිය මෙම අනතුරු හා අවදානම් තත්ත්වයන්ට අයත් වේ. එසේම සේවා නියුක්තිය සඳහා පිටත් වීමට පෙර අවධියේදී අඩු සූදානමකින් සිටීමද, ලබන පුහුණුවෙන් ප්‍රයොජන ගැනීම සඳහා ධාරිතාවක් නොමැතිවීම ද අනතුරු හා අවදානම් තත්ත්වයන් ගොන්නට අයත්ය. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය තුල සිදුවන අක්‍රමිකතාවල මූලාරම්භය බඳවා ගැනීමේ ඒජන්තවරුන් අතින් පටන් ගැනේග බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි පාලනය සඳහා රජයේ කැපවීම හා බලපත්‍රධාරි විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්තවරුන් ගේ සංගමයේ ක්‍රියාකාරීත්වය අභිබවා යමින් සමහර බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි හා බලපත්‍ර රහිත සේවා නියුක්ති එජන්සි හා ඒජන්තවරුන් මෙම අක්‍රමික ක්‍රියාවලීන් හි දිගින් දිගටම යෙදේ.

- බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය තුල උප ඒජන්තවරුන් ගේ භූමිකාව විෂමාචාරයන් හා සූරාකෑම්වලට ප්‍රධාන හේතුවක් වේ. බලපත්‍රධාරි බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි සමඟ විධිමත් සම්බන්ධතාවයක් නොමැති ප්‍රජා ට්ටමේ ක්‍රියාත්මක වන උප ඒජන්තවරු සූරාකෑම හා විෂමාචාරවලට බරවූ සේවා නියුක්තීන් සඳහා පුද්ගලයන් යැවීම ඇතුලූ ඉහත සඳහන් නීති විරෝධි ක්‍රියාවන්හි නිතර යෙදෙති.

- තම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සඳහා රක්‍ෂණ ක්‍රමයන්, විශ්‍රම වැටුප් ක්‍රමයන්, අධ්‍යාපනය සඳහා ශිෂ්‍යත්ව හා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ දරුවන්ට වෙනත් සේවා ආදී පුලූල් පරාසයකට අයත් පහසුකම් හා සේවා රැසක් ශ්‍රී ලංකාව විසින් සපයා ඇත. එම ශ්‍රමිකයන් විසින් රටට සපයන දායකත්වයට ගරු කිරිමක් වශයෙන් සපයන මෙම පහසුකම් හා සේවා ක්‍රමාණුකූල සැලැස්මක් යටතට පත් කිරිමේ අවශ්‍යතාව ඇත.

- පසුගිය දශකය හෝ ආසන්න කාලයේදී, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්‍යාංශය විසින් සංක්‍රමණිකයන් විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා සුදානම් කිරිමට වැදගත් හා කැපී පෙනෙන පියවරයන් රාශියක් ගන්නා ලදි. පුහුණුවල සුදානම් කිරිම හා ශ්‍රමිකයා සුදානමකින් තොරව රටින් පිටවීම වැලැක්වීමට අවශ්‍ය සේවාවන් මෙම පියවරවලට අයත් ය. කෙසේ වෙතත් මෙවැනි දිග දුර වැඩ සටහන්වලට සීමාවන් ඇති අතර විශේෂයෙන් ගමනාන්ත රටවල් තුලදී ක්‍රියාත්මක කිරිමට හා ඒ සඳහා බලපෑම් කිරීමට බාධක ඇත.

- විශේෂයෙන් අඩු කුසලතා සහිත සංක්‍රමණික ශ්‍රමික කොටසට අයත් වන්නන් හුදකලා වීම, සංස්කෘතික කම්පනය හා දුරස්ථ විදේශයක ගත කිරිමට සිදුවීම හේතුවෙන් මානසික ප්‍රශ්න වලින් පෙලෙති. සංවේදි වීම හා ලිංගික සූරා කෑමල අඩු එළදායීතාවය ඇතුලූ විවිධාකාර ගැටලූවලට ඉහත හේතුව නිසා භාජනය වීමේ අන්තරාය පවතී. විශේෂයෙන් අඩු කුසලතා සහිත සංක්‍රමණික ශ්‍රමික කොටසට අයත්වන්නන් සේවා නියුක්තිය සඳහා මානසික අංශයේ සූදානම් වීමක අවශ්‍යතාවය ගැන දැනුවත් භාවයක් නොමැත. මේ සඳහා ශ්‍රමිකයන් සුදානම් කරනු උදෙසා විදේශ සේවා නියුක්තිය අපේක්‍ෂිත ශ්‍රමිකයින් සංක්‍රමණය සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රමාණවත් මානසික සූදානමකට යොමුවිය යුතුය.

- පිටත්වීමට පෙර අවධියේ සිටම සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලිය හා බැඳුණු සෞඛ්‍ය ගැටලූ ගැන මූලික අවධාරණයක් තිබිය යුතු වේ. අඩු මට්ටමින් එච්. අයි. වී. පැතුරුණු රටක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව පිළිගෙන තිබෙන නමුත් සංක්‍රමණිකයන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන එච්. අයි. වී. අන්තරාය වැදගත් කරුණකි. සංක්‍රමණය වීම එච්. අයි. වී. ආසාදානය සඳහා ඍජු අවදානම් සාධකයක් නොවුනද, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අන්තරායකාරි වන ආර්ථික, සමාජ, සංස්කෘතික හා දේශපාලන සාධක සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය තුල අඩංගුය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා

නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පිටත්වීමට පෙර පවත්වන පුහුණුවේ එක් අංශයක් ලෙස එච්. අයි. වී. ගැන දැනුවත් කිරීම අඩංගුය.

- සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලියේදි කුට්ඨනය ගැඹුරු ගැටලුවක් වන හෙයින්, එය වැළැක්වීම සඳහා සුදුසු පියවරයන් ගැනීමට හා නීතිමය ක්‍රියා පිළිවෙත් වලංගු කරවීම සහ වරද කරුවන් දැඩි දඩුවම් වලට යටත් කිරීමට රජය පියවර ගත යුතුය.

- අවරෝධනයට හෝ කරදරයට පත් වු ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ආපසු සියරට එවීමත් ඇතුලූ අප්‍රමාදීව ලැබිය යුතු සහය සැපයීමත්, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාවත් ප්‍රමුඛත්වය ලැබිය යුතු රාජකාරි වගකීම් බව සලකා සත්කාරක රටවල ඇති ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් මුක්තීන් හා අභිමානය ආරක්ෂා කර ගැනීමට ඇති අයිතිය සැලකිල්ලට ගනිමින් ඔවුන්ගේ සුභ සාධනය අභිවර්ධනය සඳහා ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල හා ඒවායේ සේවකයන් ක්‍රියා කල යුතුය.

- ආපසු සිය රටට ඒම රජයේ වගකීමක් නිසා අවශ්‍යතාව පැන නගින සියලූම ශ්‍රමිකයන් අරක්ෂිතව ආපසු පැමිණීම ගැන රජය වග බලා ගනී. හදිසි හා බලවත් සෞඛ්‍ය ප්‍රශ්න, නිරුපද්‍රිතභාවය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ ගැඹුරු ප්‍රශ්නවලට සංක්‍රමණික සේවකයන් මුහුණ දෙන අවස්ථාවලදී එම වගකීම ක්‍රියාවට නැගෙනු ඇත.

- සම්පත් වලට සහ අවස්ථා වලට ළඟාවීමේ හැකියාව ඇතිව මානව අභිමානයට ගරු කෙරෙන, අයිතිවාසිකම් හා මුක්තීන් ආරක්ෂ වෙන සිය දේශයට ආපසු පැමිණ අන්තර්ග්‍රහණය වීම සම්බන්ධයෙන් රජය වගබලා ගනී. අන්තර්ග්‍රහණය සඳහා සිවිල් සමාජය, හාම්පුතුන් හා වෘත්තිය සංගම්වල භූමිකාව සම්බන්ධයෙන් එම ආයතන ධෛර්යමත් කල යුතුය.

- සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දරුවන් ගේ ආරක්ෂාව හා සුභ සාධනය සම්බන්ධයෙන් වූ වගකීම රජය පිළිගනීග සංක්‍රමික සේවකයන්ගේ දරුවනට ආරක්ෂාව හා සුභසාධනය සැලසීමේ යෝජනා ක්‍රම තිබුනද, සංක්‍රමනිකයන් හා සියරට සිටින තම පවුල් සම්බන්ධ කරුණු වලට අදාළ අමාත්‍යාංශයන් අතර සම්බන්ධීකරණයේ අඩුමාවක් ඇත.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල් බලසතු කිරිම හා රැකවරණ සැපයීම

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
පිටත්වීමට පෙර	ආරක්ෂාව සහතික කිරිමේ ක්‍රමෝපායයේ අංශයක් හැටියටද සංක්‍රමන ක්‍රියාවලියෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන සලසා ගැනීමට හැකිවන ලෙසද සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා සුදුස්සන් වීමට අවශ්‍ය අවම සුදුසුකම් රජය විසින් තහවුරු කරනු ඇත. තෝරාගත් සේවා අංශවලට අදාළව සුදුසුකම, සාක්ෂරතාව හා අවම වයස මීට ඇතුළත් වේ. සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම ස්වේච්ඡා තීරණයක් බවත්, සියලූ පුරවැසියන් භුක්ති විඳින අයිතිවාසිකමක් බවත් රජය තේරුම් ගනී. සංක්‍රමණය වීමේ විභවයක් ඇති ස්ත්‍රී පුරුෂයන් විසින් සේවා නියුක්තිය අරභයා සංක්‍රමණය වීම සඳහා තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට රජය උදව් කරයි.	විදේශ සේවා නියුක්තිය පතන සියලූම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා රජය පහත සඳහන් අවශ්‍යතා සපුරාලීම අපේක්ෂා කරයි. • වයස අවු. 18 ට වැඩි වීම, ගෘහ සේවක සේවිකාවන්ට අවු. 21 ට වැඩි වීම අපේක්ෂා කෙරේ. • ලිවීමේ හා කියවීමේ ක්‍රියාකාරී හැකිකම සහිත ක්‍රියාකාරී හැකියාව බලාපොරොත්තුවන සේවා නියුක්තියට අදාළව සියලූම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට සවිස්තරාත්මක පුහුණුවක් සැපයීමට රජය විසින් වග බලා ගනු ඇත. සත්කාරක රටවලින් අනුමත කරනු ලැබීම සඳහා පිළිගන්නා ප්‍රමිතීන් හා ප්‍රවීනතා වලට අනුකූල පුහුණුවක් ලබාදීම සඳහා රජය අවශ්‍ය කටයුතු යොදනු ලබයි.
	අසත්‍ය තොරතුරු පැතිරවීම වැලැක්වීමට රජය පියවර ගන්නා අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ.	මූලික වගකීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත පවරමින් ද, ජාතික, පළාත්, දිස්ත්‍රික්ක හා ප්‍රජා මට්ටම්වලට විහිදීමේ වගකීම විවිධ රාජ්‍ය පෞද්ගලික ආයතන වෙත පවරමින්ද, ප්‍රචාරණය සඳහා ප්‍රතිපත්තියක් (මාධ්‍ය හා දැනුවත්භාවය නැංවීමේ ප්‍රත්පත්තිය) සකස් කරනු ලැබේ. සෑම මට්ටමකම ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට අදාළ කරුණු සම්බන්ධයෙන් දැනුවත්භාවය නැංවීමේ යෙදෙන සියලූම ආයතන බද්ධ වන සේ ප්‍රචාරණය සම්බන්ධ ආචාර ධර්ම පද්ධතියක් ගොඩනගනු ලැබේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		මුල් ප්‍රවාහයේ මාධ්‍ය දැනුවත්භාවයෙන් තබන අතර වගකීමක් සහිත මාධ්‍ය ආවරණය අභිවර්ධනය කරනු ලැබේ. දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල හා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වල අනුයුක්ත නිලධාරින් හරහා තීරණ ගැනීම සඳහා පවුල්වලට සහයවීමත් ඇතුලුව දැනුවත් වැඩ සටහන් හා තොරතුරු සේවා ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. දේශීය ගුවන් විදුලි නාලිකා, රූපවාහිනි හා මුද්‍රිත මාධ්‍ය හරහා ද සංක්‍රමණය වීමට බලාපොරොත්තුව සිටින ශ්‍රමිකයන් දේශීය භාෂා වලින් දැනුවත් කරනු ලැබේ. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට හා ඔවුන්ගේ පවුල්වලට සහ සේවා සපයන ආයතන (රාජ්‍ය, රාජ්‍ය නොවන, වෘත්තිය සමිති හා වෙනත් සිවිල් සමාජ සංවිධාන) හඳුනා ගෙන අදාළ කාර්යයන් ඉටු කිරීම පවරනු ලැබේ. තොරතුරු සැපයීමේ විධිමත් පද්ධතියක් සකස් කිරීම හා තීරණ ගැනීමට සහය වීම සඳහා, පවත්නා යාන්ත්‍රණයන් සමාලෝචනයට ලක් කරනු ලැබේ.
සංක්‍රමණය සඳහා සූදානම් වීම	සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් නීති විරෝධී ලෙස බඳවා ගැනීම්, වංචා, සූරා කෑම හෝ විෂමාචාරයන්ට ලක් කිරීම වැලැක්වීම සඳහා වැඩ සටහන් හා සේවා ස්ථාපිත කිරීම සඳහා රජය උපරිම ප්‍රමුඛතාවයක් දෙයි. ශ්‍රමිකයන් යවන රටවල් අතර ඇති උග්‍ර තරඟකාරීත්වය සිත් දරාගෙන, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් හා නො ගැටෙන අයුරින් ඔවුනට වඩා යහපත් තත්ත්වයක් ඇතිකිරීමට රජය විසින් ඔවුනට ග්‍රහණය කරගත හැකි පියවරයන් ගනු ලැබේ.	ශ්‍රමික සංක්‍රමණයේ පිටත්ව යාමට පෙර අවස්ථා තුල ප්‍රධාන කරුණු දෙකක් - බඳවා ගැනීම හා පුහුණුව, ප්‍රතිපත්තිය විසින් හඳුනා ගන්නා අතර එම කරුණු ක්‍රියාත්මක කරන අතර තුර ආරක්ෂාකාරී පියවරයන් හඳුන්වා දෙනු ලැබේ. බඳවා ගැනීමේ ඒජන්තවරුන් හා ඒජන්සි ග්‍රහණයට හසු කර ගැනීම සඳහා පවත්නා නීති ශක්තිමත් කල යුතුය. මෙය ව්‍යවස්ථා සමාලෝචනය හා

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		ඉනික්බිති වෙනස සඳහා කෙරෙන රෙකමදාරු මත මෙය පදනම් වේ. මෙහෙයුම, අනුදැකීම හා දඬුවම් යන අංශයන් ගෙන් සමන්විතව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නීතිමය රාමුවක් සැලසෙන සේ බලපත්‍ර දීම, අනුබද්ධවීම හා වග වීම යන කරුණු විෂයයෙහි උප-ඒජන්තවරු පාලනයට පහසු කිරීම සඳහා නීතිමය ප්‍රතිපාදන ක්‍රියාවට නැගීම. ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගන්නා රටවල් හා උපදේශක කමිටුව අතර ප්‍රාථමික කොන්දේසියක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාවේදි කොන්ත්‍රාත් අකෘතියක් ගොඩ නැගීම. ගමනාන්ත රටවල් සමඟ ඇතිකර ගන්නා ද්වී පාර්ශවික එකඟතාවයන් හෝ අවබෝධතා ගිවිසුම් වල කොටසක් ලෙස එවැනි කොන්ත්‍රාත්තු භාර ගැනීමේ හැකියාව රජය විසින් සොයා බලනු ඇත. ඊට අමතරව අභිමානය, සුරක්ෂිතභාවය හා සම සාධාරණත්වය පවත්නා වාතාවරණයක සංක්‍රමණය වීම තහවුරු කරගනු පිණිස ශ්‍රමිකයන් ලබාගන්නා රටවල් සමඟ ඵලදායි සබඳතා ගොඩනගා ගැනීම සඳහා වෙනත් ආකාරවල සහයෝගතා ඇති කර ගැනීම සම්බන්ධව රජය සොයා බලනු ඇත. විධිමත් තොරතුරු හුවමාරුව, කම්කරු නිලධාරීන් හා වෙනත් රජයේ නිලධාරීන් හුවමාරු සංචාරයන්, තානාපති මට්ටමේ සංවාද ආදිය මෙයට අඩංගු වන අතර, එම පියවරයන්ට පමණක් සීමා වන්නේ නැත .

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
	තමන් සේවයේ යෙදෙන පරිසරය තුල පැන නගින අවස්ථා හසුරුවා ගැනීමට ශ්‍රමිකයනට අවශ්‍ය හැකියාව, රැකවරණය හා ධාරිතාව නැංවීම සඳහා රජය විසින් දැනට පවත්නා පුහුණු පාඨමාලා වල තත්ත්වය උසස් කරනු ලබයි	ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳ පළේ අලූතින් හා වැඩියෙන් ඉල්ලූමක් පවතින අවස්ථාවලට අනුකූලව සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට කුසලතා ලබා දීමේ රාජ්‍ය අපේක්ෂාව ඉටු කරනු වස් පිටත් වීමට පෙර පුහුණුව සඳහා වන වැඩසටහන් සමාලෝචනය කර පුණරීක්ෂණය කරනු ලැබේ. පිටත් වීමට පෙර මග පෙන්වීමේ පුහුණු පාඨමාලා ඒ ඒ රටට ආවේනික වන සේ දියත් කිරීම (හැකියාව), භාෂා ප්‍රවීණත්වය, සංස්කෘතික සංවේදීතාවය, අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය, එල ප්‍රයෝජන, වගකීම, විශේෂ පහසුකම් හා පැමිණිලි යාන්ත්‍රනයන් යන විෂයයන් පුහුණු පාඨමාලාවට ඇතුළත්ය. එසේම සංක්‍රමණය වීම පිළිබඳ අවසාන තීරණය ගත් අවස්ථාවේදී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ පවුල් ද මෙම පුහුණුවට ඇතුළත් විය යුතුය.
	සියලූම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට විදේශයන් කරා ගමන් කිරිමට කටයුතු යෙදීමත් සේවා නියුක්තිය සලසා දීමත් සඳහා රජය විසින් රජයේ මූලික වගකීමක් ලෙස සලකා ක්‍රියා කල යුතුය.	ගමන පිටත් වීමට පෙර රටේ දුර බැහැර පෙදෙස්වල සිට කොළඹට ලඟාවන ශ්‍රමිකයන් සඳහා නවාතැන් පහසුකම් සපයා දීමට රජය විසින් ආරක්ෂා සහිත නවාතැනක් ඇති කල යුතුය. ශ්‍රමිකයා ගමනට හා ඉන්පසු සේවයේ යෙදීමට සූදානම් කෙරෙන වැඩි විස්තර හා උපදේශනය පිටත්ව යාමට ආසන්න මොහොතේ මෙම නිවසේදී සපයා දිය යුතුය.
	සංක්‍රමණය සඳහා සූදානම් වන අවධියේදී වෛද්‍ය පරීක්ෂණ වලට භාජනය කිරීමට රජය වගබලා ගත යුතුය. සියලූම වෛද්‍ය පරීක්ෂණ රජය පිළිගත් වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත වෛද්‍යවරුන් විසින් සිදු කල යුතුය. ශ්‍රමිකයන්ගේ අභිමානය, දැනුවත් බව, පෞද්ගලිකත්වය හා මෙම පරීක්ෂණවල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂාවීම මෙම සේවාවේදී මූලික වශයෙන් වැදගත් වේ	සංක්‍රමණය හේතු කොටගෙන ඇති වන සෞඛ්‍යමය සංසට්ටනයන් නියාමනය කිරීම හා මතුවීමට ඉඩ ඇති සෞඛ්‍යමය අවදානම් තත්ත්වයන් සම්බන්ධයෙන් දැනුවත්භාවය ඇති කරනු ලැබේ. අභිමානය, පෞද්ගලිකත්වය හා රහස්‍යභාවය තහවුරු වන අයුරින් සංක්‍රමණය සඳහා සූදානම් ශ්‍රමිකයන්ගේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණ හසුරුවා

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		ගනු ලැබේ. පිටත් වීමට පෙර ක්‍රියාවලිය තුල කෙරෙන වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සම්බන්ධව හා සේවයේ යෙදෙන අතරතුර පැන නගින සෞඛ්‍ය ගැටලු හා සෞඛ්‍ය සේවාවන් සපයා ගන්නා අයුරු සම්බන්ධ තොරතුරු සැපයීම නික්මයාමට පෙර කෙරෙන පුහුණුවට ඇතුළත් විය යුතුය. පවත්නා අඩුපාඩුකම් සපුරා ගැනීම හා අදාළ පුහුණුව වැඩිදියුණු කිරීම උදෙසා පිටත් වීමට පෙර පුහුණුවට අඩංගු එච්. අයි. වී. සම්බන්ධ කොටස සමාලෝචනය කරනු ඇත. රජය විසින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට යෝජිත සංක්‍රමණය පිළිබඳ ප්‍රචාරය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියට එච්. අයි. වී. දැනුවත් කිරීමේ වැඩ සටහන් ඇතුළත් වේ.
සේවාස්ථ කාලය	ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ මනෝ විඥාත්මක කරුණු සලකා කෙරෙන උපදේශනයත්, මෙම තත්ත්වයන්ට මුහුණ දීමට ශ්‍රමිකයන් සූදානම් කරනු පිණිසත්, සේවාස්ථ කාලය තුල සහය සැපයීමත් සම්බන්ධ අවශ්‍යතා ගැන රජය කටයුතු කරනු ඇත. සුරාකෑම් වලින් හා විෂමාචාරයන් ගෙන් සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් මුදවා ගැනීම සඳහා සුදුසු යාන්ත්‍රනයක් රජය විසින් ඇති කරනු ලැබේ.	පිටත්වීමට පෙර කෙරෙන පුහුණුවට හොඳින් සැලසුම් කල උපදේශන ක්‍රමයක්ද හඳුන්වා දෙනු ලැබේ. මේ සඳහා උපදේශන වෘත්තිකයන්ට පුහුණුව ලබා දෙන අතර, පිටත් වීමට පෙර කෙරෙන පුහුණු වැඩ සටහන තුල උපදේශන වෘත්තිකයන් පිරිසක් ස්ථාපිත කරනු ලැබේ. සත්කාරක රටෙහිදී, සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ හැම පියවරකදීම ඉල්ලීම් කල විට සැපයීම සඳහා උපදේශන සේවාවක් පවත්වා ගෙන යනු ලැබේ. යහපත් ශ්‍රම සැපයුම සඳහා කුසලතා, භාෂා ප්‍රවීණත්වය, අයිතිවාසිකම් හා ඒවා කඩවීමේදී ගත යුතු පියවරයන් සම්බන්ධව

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		ශ්‍රමිකයන් සූදානම් කිරීම් වස් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන පුහුණු වැඩ සටහන් උසස් කරනු ලැබේ. උපදේශක කමිටුවේ නියාමකත්වය යටතේ යෝජිත අන්තර් අමාත්‍යාංශ සම්බන්ධීකරණ කමිටුවේ හා පැමිණිලි කිරීමේ යාන්ත්‍රණයේ සහභාගීත්වයෙන් විෂමාචාරයන් පිළිබඳව මෙහෙයුම් කිරීම හා ඒවා අවම කිරීම සම්බන්ධයෙන් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දෙනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාව හා සත්කාරක රටවල් අතර අන්තර් සම්බන්ධීකරණය පහසු වන සේ ශ්‍රී ලංකාව විසින් සාකච්ඡා කර සුදුසු යාන්ත්‍රණයන් (ද්වීපාර්ශ්වික ගිවිසුම්) සැකසීම හා තානාපති මට්ටම් වලදී ක්‍රියාවට නැගීම සිදු කෙරේ. මෙම ක්‍රියාවලිය තුල වෘත්තීය සංගම් හා සිවිල් සමාජ සංවිධාන ආදී වෙනත් පාර්ශවයන් හී ක්‍රියාකාරීත්වය රජය පිළිගනී. මූලික ශ්‍රමික අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂණය මෙන්ම ශාරීරික, මානසික හා සෞඛ්‍ය අයිතිවාසිකම් රැකීමද කොන්ත්‍රාත් කඩකිරීම පිළිබඳ ගැටලු ආමන්ත්‍රණය කිරීම ද සම්බන්ධව පියවරයන් අවබෝධතා ගිවිසුම් වල හා ද්වී පාර්ශ්වික ගිවිසුම් වල අඩංගු කරනු ලැබේ.
	සෑම රටකම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා සම්බන්ධව සිටීම සඳහා නිරවුල් ක්‍රමයක් සත්කාරක රටවල පිහිටුවා ඇති ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල වල තිබිය යුතුය.	විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශයත්, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයත් සහභාගීත්වයෙන් වගකීම බෙදා ගෙන, ශ්‍රමිකයන් පිළිගන්නා රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රී ලංකා තානාපති සේවා

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
	සත්කාරක රටවල් හී ඇති විදේශ සේවා මණ්ඩල වල නිලධාරීන්, විශේෂයෙන් කම්කරු අංශවල අයවලුන් වෙත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ දුක් ගැනවිලි සලකා බැලීමටත්, ඔවුන ගේ රැකවරණය හා සුභසාධනය සඳහා ක්‍රියාකිරීමටත් අවශ්‍ය විශේෂ ධාරිතාව හා හැකිකම තිබිය යුතුවේ	මණ්ඩල වල භූමිකාව, වගකීම් හා කාය්‍යභාරය පිළිබඳ ව්‍යුහයක් ගොඩනගා ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. එක් එක් සේවා මණ්ඩල ප්‍රධානියා ගේ අධීක්ෂණය යටතේ, සේවා මණ්ඩල වල කම්කරු අංශය කලමනාකරණය හා මෙහෙයවීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්‍යංශය වෙත පැවරේ. ඉහත ව්‍යුහයන්ට, පුහුණු කම්කරු නිලධාරියෙකු ගේ පාලනය යටතේ වන සංක්‍රමණික ශ්‍රමික සම්පත් මධ්‍යස්ථානයක් බැගින් සෑම අදාල තානාපති කාර්යාලයකම පිහිටු වීමද අඩංගු වේ. විශේෂයෙන් තෝරා ගෙන පුහුණු කර මෙම සම්පත් මධ්‍යස්ථාන වලට අනුයුක්ත කරනු ලබන සුභසාධන නිලධාරි පිරිසකගේ සහය කම්කරු නිලධාරින්ට ලැබේ. මෙම කම්කරු නිලධාරින්ගේ හා සුභ සාධක නිලධාරින්ගේ සේවා දිගු කිරීම ඔවුන්ගේ යෝග්‍යතාවය හා ධාරිතාව අනුව සිදු කරනු ලැබේ. මෙම සම්පත් මධ්‍යස්ථානවල අරමුණ වන්නේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට විවිධ සේවාවන් සැපයීමය. මෙම සේවාවන්ට සත්කාරක රටෙහි සේවා නියුක්තිය සඳහා පැමිණෙන ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිගෙන මග පෙන්වීමේ කටයුතු සිදු කිරීම, සමාජ සමෝධාන ප්‍රවර්ධනය සඳහා උපදෙස් සැපයීම, (සත්කාරක රටට පැමිණීමෙන් පසු දැනුවත් කිරීම ආදී), සමාජ සමෝධානය සඳහා පදිංචි කරවීමේ හා ප්‍රජා ජාලගත කිරීමේ සේවා, සේවාස්ථ කාලය තුල සුභ සාධන කටයුතු (නිලධාරීන් හා සෙසු ශ්‍රමිකයින් හමුවීමට අවස්ථාව හා සමාජානුගත කිරීම) උපදේශනය, ගැටලු විසඳීම හා උපදෙස් සේවා, නවාතැන් පහසුකම්, වෛද්‍ය පහසුකම් හා රෝහල් ගත කිරීමේ සේවා

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		සහ නෛතික සේවා මෙම මධ්‍යස්ථානයේ සේවා පරාසයට ඇතුළත්ය. දිනපතා සිදුවන දේ, ඒ ඒ රටවල සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට බලපාන ක්‍රියාකාරකම් හා ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ කරුණු නියාමනය සඳහා ක්‍රමයක් සම්පත් මධ්‍යස්ථානවලට සපයා ඇත . සියලූ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ලියාපදිංචි කිරිම හා එම තොරතුරු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා කාර්යාංශය වෙත සැපයීම සඳහා යෝජනා ක්‍රමයක් සම්පත් මධ්‍යස්ථාන වෙත සපයනු ඇත. සේවා නියුක්ති ඉඩ ප්‍රස්ථාවන් සම්බන්ධ තොරතුරු, පුහුණු හා කුසලතා වර්ධනය හා නැවත සමෝධානය සඳහා සහය සැපයීම මෙන්ම, ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවයට සංවේදීව මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩසටහනක් සේ සැලසුම් කරන ලද, නැවත පැමිණෙන ශ්‍රමිකයන් හා වෙනත් සංක්‍රමිකයන් සඳහා මග පෙන්වීමේ වැඩ සටහනක් සම්පත් මධ්‍යස්ථානය විසින් පවත්වනු ඇත.
	පවත්නා ප්‍රතිලාභ සහ සේවා ස්ථාවර කෙරෙන, ව්‍යුහගත, තත්ත්වය උසස් කල හා සිලූම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් ගේ පවුල්වලට ලබාගත හැකි සවිස්තර අනුග්‍රහ සහ සේවා සුලැස්මක් රජය විසින් ගොඩ නගා ක්‍රියාත්මක කල යුතුය.	රක්‍ෂණ යෝජනා ක්‍රම, විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනාක්‍රම, පවුල් වලට හා දරුවන්ට සුභ සාධන යෝජනා ක්‍රම, ආපසු පැමිණීමේදී හා නැවත සමෝධානය වීමේ දී අවශ්‍ය සේවා, සංක්‍රමණික දිනයක් හෝ ජාතික මට්ටමේ ප්‍රදානයන් මගින් සේවා ඇගයීම, සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා නෛතික ආධාර සැපයීම ආදියද අඩංගු වන නොමිලේ රාජ්‍ය සේවා සැපයීම යන අංශයන් වලින් සමන්විත, සවිස්තර අනුග්‍රහ හා සේවා යෝජනා ක්‍රමයක් ක්‍රියාවට නගනු ඇත.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		වර්තමානයේ ක්‍රියාත්මක වන රක්ෂන හා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම වඩාත් ඵලදායි හා සේවා යොමුවකට නැඹුරු කිරීම සඳහා උසස් මට්ටමකට ගෙන එනු ඇත. (උදාහරණ වැටුප් නොගෙවන අවස්ථා ආවරණය සඳහා රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය ගැන තොරතුරු සැපයීම හා එවැනි යෝජනා ක්‍රම කලමනාකරණය සඳහා බැංකු සහභාගී කරවා ගැනීම)
	ශ්‍රී ලාංකීය බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි හා සත්කාරක රටවල සිටින ඔවුන්ගේ සහකරුවන් මත කොන්ත්‍රාත්තුවල වගකීම පැහැදිළිව ආපසු හරවා එවීමේ ප්‍රතිපත්තියක් රජයට තිබිය යුතුය.	ආපසු එවීමේ වගකීමට රාජ්‍ය හා පුද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි පැහැදිළිව හසු කරන, රාජ්‍ය සඳහා වූ ආපසු එවීම පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් නිර්මාණය කර ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට මුහුණ පෑමට සිදුවන හදිසි අවිනිශ්චිත තත්ත්වයන් හීදී ගන්නා පියවරවල් සම්බන්ධ සැලසුමක් ඉහත ප්‍රතිපත්තියට අඩංගු වනු ඇත.
ආපසු පැමිණීම හා නැවත සමෝධානය වීම	සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා ආපසු පැමිණීමේ හා නැවත සමෝධානය වීමේ සවිස්තර සැලැස්මක් රජය සකස් කර ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.	ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යංශය විසින් ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා යාන්ත්‍රණයක් සැලසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. මෙය රටින් නික්ම යාමේ අවස්ථාවේ දී සක්‍රිය වන අතර ශ්‍රමිකයන් පිළිගන්නා රටවල ශ්‍රී ලාංකීය තානාපති කාර්යාලයන්ට අනුබද්ධව පිහිටුවීමට යෝජිත සංක්‍රමික සම්පත් මධ්‍යස්ථාන මගින් ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. මෙම පිළිවෙත ආපසු පැමිණෙන ශ්‍රමිකයන්ගේ දේශීය සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ හා ඔවුන්ගේ කුසලතා හා ධාරිතාවන් ජාතික හා පෞද්ගලික සංවර්ධනය සඳහා යොදා ගැනීමේ පුලුල් අරමුණ මත ශ්‍රී ලංකාව තුලද ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		එම යාන්ත්‍රණය විසින් ආපසු පැමිනෙන්නන් ලියාපදිංචි කිරීමත් ඔවුනට සේවා සැපයීම ප්‍රවර්ධනයත් සහතික කරයි. යාන්ත්‍රණය ස්ථාපිත කිරීමෙන් පසු, සිය රටට ළඟාවන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා රැකියා අවස්ථා පිළිබඳව අධ්‍යයනයක් මගින් සහය ලබන ආපසු පැමිණීමේ ක්‍රියාවලිය වාරිකව ඇගයීමක් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් භාරගත යුතුව ඇත.
	රජයෙන් සැකසෙන ආපසු පැමිණීමේ හා නැවත සමෝධානය වීමේ සැලැස්මට සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට ඔවුන්ට ලැබිය යුතු පිළි ගැනීමට ලබාදීම. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මනා පිළිගැනීමකට ලක්කිරීම රජයෙන් සැකසෙන ආපසු පැමිණීමේ හා නැවත ඒමේ සැලැස්මට ඇතුලත් වේ.	පිළිගැනීමට ලක් කිරීම පිළිබඳ යෝජනා ක්‍රමයක් සකස් කර ක්‍රියාවට නගනු ලැබේ. පහත සඳහන් දේ ගැන යෝජනා ක්‍රමය අවධානය යොමු කරතත් ඒටම සීමාවන්නේ නැත. • ශ්‍රී ලංකාව තුළ විවිධ සේවාවන් ලබා ගැනීමේදී ප්‍රමුඛත්වය ලබා ගැනීමට හැකිවන "සංක්‍රමණික ශ්‍රමික කාඩ්පත" ක් ලබා දීම. • ගුවන් තොටුපලේ දී පසු විශේෂ සේවා සැපයීම; උදාහරණ ලෙස පිළිගැනීමේ වැඩසටහන්, නිවස දක්වා ආරක්ෂාකාරී ප්‍රවාහන පහසුකම් සැපයීම, (සුවිශේෂයෙන් අඩු කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන්ට) විශේෂ තීරුබදු රහිත දීමනා, නැවත සමෝධානය පිණිස තොරතුරු හා සහය දීම. • නැවත සමෝධානය වීම සඳහා මග පෙන්වීම හා කුසලතා වර්ධනය -සේවා නියුක්තිය සඳහා විකල්ප අවස්ථා (ක්ෂුද්‍ර මට්ටමේ ආයෝජන අවස්ථා කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසායයන් සංවර්ධනය, ණය පහසුකම්, වෙලඳ පල සහය)

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		• ආපසු පැමිණෙන ශ්‍රමිකයන් විසින් ව්‍යාපාරයක් ස්ථාපිත කර ගැනීමට අවශ්‍ය විශේෂිත කාල සීමාවක් සඳහා ව්‍යවසායයන්හී කරන අයෝජනයන්ට බදු සහන සැලසීම. • කැපී පෙනෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට ත්‍යාග පිරිනැමීමේ යෝජනා ක්‍රමයක් සංවර්ධනය කිරීම. • පාසල් වලට ඇතුළත් කිරීම හා අධ්‍යාපන ප්‍රතිලාභ වැනි විශේෂ වාසි සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ දරුවන්ට ලබා දීම.
	නැවත සමෝධානය වීමේ ක්‍රියාවලිය තුල ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුනගේ පුවල් වලට සහය වීමේදී සිවිල් සමාජ සංවිධාන වල සහ වෘත්තීය සමිතිවල භූමිකාව රජය විසින් හඳුනාගත යුතුය. සිවිල් සමාජ සංවිධාන හා වෘත්තීය සමිතිවලට රජය සමඟ එකතුව සාර්ථක නැවත සමෝධනය වීමේ පරිසරය රජය විසින් ගොඩනැගිය යුතුය.	නැවත සමෝධානය වීමේ ක්‍රියාවලියට සහය දීමට සිවිල් සමාජ සංවිධානවලට හා වෘත්තීය සමිතිවලට සහභාගිවීමටද සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අවශ්‍යතා ප්‍රකාශ කල හැකි හා එම අවශ්‍යතා වලට ආමන්ත්‍රණය කල හැකි වනසේ ප්‍රජා මූල සංවිධාන ගොඩනගා ඒ හරහා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් බල ගැන්වීමටද අදාල පරිසරයක් ගොඩ නැගෙනු ඇත. පිළිගැනීමක් ඇති සිවිල් සමාජ සංවිධාන හා වෘත්තීය සංගම් සමඟ සම්බන්ධීකරණ ක්‍රමයක් ගොඩනගා එවැනි සංවිධාන වලින් ක්‍රියාත්මක කෙරෙන වැඩ කටයුතු ඌන පූරණය කරනු ලැබේ.
දරුවන්ගේ රැකවරණය හා සුභ සාධනය	ජාතික ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තියේ කොටසක් ලෙස සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ දරුවන්ගේ රැකවරණය සඳහා ප්‍රතිපත්ති ව්‍යුහයක් රජය විසින් ගොඩනගනු ලැබේ.	සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ දරුවන්ගේ රැකවරණය සඳහා ප්‍රතිපත්ති ව්‍යුහයක් සකස් කර ක්‍රියාත්මක කරන අතර දරුවන්ගේ රැකවරණය හා සුභසාධනය සඳහා ක්‍රියාකාරී සැම රාජ්‍ය හා සිවිල් සමාජ සංවිධානයකම සහභාගීත්වය ඇතිව එම ප්‍රතිපත්ති ව්‍යුහය සැකසීමේ වගකීම අන්තර් අමාත්‍යංශ සම්බන්ධීකරණ කමිටුව වෙත පැවරේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		දරුවන්ගේ ඉහල මට්ටමේ භාරකරු ලෙස අධිකරණය විසින් මෙම ව්‍යුහයට භාරකාරත්වය දෙනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාවේ දිස්ත්‍රික් අධිකරණයන්හී සමස්ථ අධිකාරිය යටතේ මෙය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ හා නියාමනයේ වගකීම ජාතික ළමා ආරක්‍ෂණ අධිකාරිය හා පරිවාස හා ළමා රක්‍ෂක දෙපාර්තමේන්තුව වෙත පැවරේ. මෙම ව්‍යුහය අධිකරණ හා නීති අමාත්‍යංශය විසින් සංවර්ධනය කරනු ලබන අතර, ජාතික ළමා ආරක්‍ෂණ අධිකාරිය හා පරිවාස හා ළමාරක්‍ෂක දෙපාර්තමේන්තුව මගින් හඳුන්වා දෙනු ලබයි. ඒ සඳහා දැනට සේවයේ සිටින අදාළ රාජ්‍ය නිලධාරීන් (පරිවාස හා ළමාරක්‍ෂක නිලධාරීන් - ළමා අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධන නිලධාරීන් ලෙස හඳුන්වන. ජාතික ළමා ආරක්‍ෂණ අධිකාරියේ නිලධාරීන් - ජාතික ළමා ආරක්‍ෂන නිලධාරීන් ලෙස හඳුන්වන) යොදවා ගනු ලැබේ. නික්ම යාමට අවශ්‍ය පෙර සූදුසුකමක් ලෙස සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් තමා පදිංචි වී සිටින ප්‍රදේශයේ දිස්ත්‍රික් අධිකරණය වෙත ගොස් ලියාපදිංචි වීම අතුලූ සවිස්තර ලියාපදිංචි හා නියාමන ක්‍රමයක් රැකවරණ සැලසීමේ හා සුභ සාධන ව්‍යුහයට ඇතුළත් වේ. මෙම ලියාපදිංචියෙන් ඇරඹෙන නියාමන ක්‍රමයක් ව්‍යුහයට ඇතුළත් වේ. ඒ මගින් සියලූම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දරුවන් ප්‍රදේශීය ලේකම් මට්ටමේ දී ගෙයින් ගෙට ගොස් සොයා ගනු ලබන අතර අවධානයට ලක් විය හැකි හා දරුවන්ට, සහ භාරකරුවන්ට නො සැලකිල්ලට හා විෂමාචාරයන්ට ලක්වූ දරුවන්ට සහය සේවා සපයනු ලැබේ. සංක්‍රමික සේවකයන්ගේ දරුවන්ට විශේෂ සේවා සැලසීම මෙම ව්‍යුහයේ කොටසක් වන අතර එයට අධ්‍යාපන හා සෞඛ්‍ය ප්‍රතිලාභ, උපදේශනය ලබා ගැනීම, පහසුකම් ලැබීම ආදිය අයත් වේ

සංක්‍රමණය හා සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධ කිරීම

සේවා නියුක්තිය, ආර්ථික වර්ධනය, සංවර්ධනය හා ආදායම් උත්පාදනය සඳහා ශ්‍රමික සංක්‍රමණය සපයන දායකත්වය රජය විසින් පිළිගනී. මෙම ප්‍රතිලාභයන් ප්‍රධාන වශයෙන් අත්වන්නේ සංක්‍රාමිකයන් එවන මුදල් වලින්, ආපසු පැමිණීම හා නැවත සංක්‍රමණය වීම සහ විවිධ රටවල සේවයේ යෙදී සිටීම නිසාය. ආපසු පැමිණෙන ශ්‍රමිකයෝ හා එක් රටකින් තවෙකකට සංක්‍රමණය වන්නෝ ආයෝජකයන්ට, තාක්ෂණ හා කුසලතා හුවමාරුවට, මානව මූලධනය රැස්කිරීමට, ප්‍රජා මූලධනයේ තත්ත්වය ඉහල දැමීමට, වෙළඳාම ප්‍රවර්ධනය හා ව්‍යාපාරික සබඳකම් ගොඩනැගීමට සහ යහපාලනයට දායකත්වය සපයන්නෝය.

මෙම ප්‍රතිලාභ ලඟා කර ගැනීම නිත්‍ය වශයෙන්ම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහ පාලනයත්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා කිරීමත් සමග සම්බන්ධ බව රජය පිළිගනී.

මෙම කැපී පෙනෙන දායකත්වය පිළිගනිමින් ශ්‍රමික සංක්‍රමණයේ ප්‍රතිලාභ උපරිම කර ගැනීමට ක්‍රියා කරන අතරතුර විදේශ සේවා නියුක්තිය දිගුකාලයේදී ආර්ථික වර්ධනය පවත්වා ගැනීමටත් ජාතික සංවර්ධනය ඇති කර ගැනීමටත් හැකි ප්‍රධාන ක්‍රමෝපායයක් නොවන බවද රජය පිළිගනී.

මේ හේතුව නිසා රජය විසින් දේශීය ව යහපත් සේවා අවස්ථා නිර්මාණය සම්බන්ධව උත්සාහ ගත යුතු වේ. එසේම ධනය හා සංවර්ධනයේ ප්‍රතිලාභ සාධාරණව බෙදීයාම ප්‍රවර්ධනය කල යුතුය.

සංක්‍රමණය හා සංවර්ධනය සම්බන්ධ මුඛ්‍ය කරුණු කාරණා :

ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමික සංක්‍රමණය නිසා ඇතිවන ධනාත්මක ප්‍රතිඵල උපරිම කර ගැනීම සඳහා ජාතික සේවා නියුක්තිය තුල පවත්නා ප්‍රවාහයට ශ්‍රමික සංක්‍රමණය එකතු කිරීම හා සමෝධානය, යහපත් සේවා, ශ්‍රම වෙළඳපළ හා සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය, මෙන්ම දිළිඳුකම අවම කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය අත්‍යාවශ්‍ය වේ.

- සිය බලතල වල කොටසක් වශයෙන් ශ්‍රී ලාංකිකයන් සඳහා විදේශීය වෙළඳ පළ ගොඩ නැගීම හා ප්‍රවර්ධනය, බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි සහ සෙසු පාර්ශ්වකරුවන්ට (ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති සංගමය) නව වෙළඳ පළ සොයා ගැනීමට පහසුකම් සැලසීම සඳහා විදේශ සේවා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශය කැපවී සිටී.

- ශ්‍රමික සංක්‍රමණයේ ප්‍රතිලාභ ඉහල දැමීම සඳහා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ කුසලතා විවිධාංගී කරණයත්, කුසලතා සංඛ්‍යාව ඉහල වීමත් අත්‍යවශ්‍ය බව රජය පිළිගනී. නිපුණතා පූර්ණ ශ්‍රමිකයන් සඳහා ආරක්ෂිත හා ක්‍රමවත් වැඩ කිරීමේ පරිසරයක් ඇති රැකියා අවස්ථා ග්‍රහණය කර ගැනීමෙන් ඔවුන් සංක්‍රමණය වීම ප්‍රවර්ධනයත්, සංක්‍රමණය වීමේ අපේක්ෂාවෙන් සිටින ශ්‍රමිකයන් සඳහා ළඟාවිය හැකි හා සුලභ රැකියා අවස්ථා සපයා දීම මගින් ඔවුන් කුසලතා පූර්ණ ශ්‍රමිකයන් වීමට පියවර ගැනීමත් රජයේ අරමුණයි.

- සංක්‍රමිකයන් එවන මුදල් ශ්‍රමික සංක්‍රමණය හා සංවර්ධනය අතර ප්‍රධාන සම්බන්ධතාවයකි. විදේශ විනිමය අවහිරතා අඩුකරගැනීම ද, ආර්ථිකය සංවර්ධනයද වෙනුවෙන් මෙසේ එවන මුදල් වලින් ඇති වෙන ගැම්ම වඩාත් පිළිගැනීමට පත්ව පවතී. සංක්‍රමිකයන් එවන මුදල් මූල ධනය ලැබෙන වෙනත් මාර්ගවලට වඩා විශ්වාස හා ස්ථාවර වන අතර, මෙම මුදල් නිවෙස් වලට පුද්ගලිකව ලැබෙන ඒවා මිස, නිල වශයෙන් ලබාගන්නා සංවර්ධන අරමුදල්වලට ආදේශකයක් හෝ ඍජු විදේශ ආයෝජන හෝ නොවන බව රජය පිළිගනී. දිළිඳු බව පහත හෙළීමේ හා යහපත් සේවා ව්‍යාප්ත කිරිමේ ධාරිතාව සහිතව මෙම මුදල් කැපී පෙනෙන ලෙස හුවමාරු වීමේ හැකිකම ඇත. මෙම මුදල් දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය හා සෞඛ්‍ය සඳහා භාවිතාව මානව මූලධනය රැස්කිරීමේ දී වැදගත් වේ.

- ආපසු සංක්‍රමණය වීමේ ප්‍රතිලාභ ගොනුකර ගැනිමේ වැදගත්කම රජය හඳුනාගෙන ඇත. දේශිය සංවර්ධනයට දායක කර ගත හැකි මානව, සමාජයීය හා මූල්‍ය ප්‍රාග්ධනය වශයෙන් ආපසු සංක්‍රමණය වන්නවුන් විසින් ප්‍රතිලාභ රාශියක් රටට ගෙනෙනු ලැබේ. තමන් හැර දමා ගිය සමාජය තුලට සාර්ථක ලෙස සමෝධානය වීම ස්ථිර කිරීම පිණිස ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් එල්ල කර ගත් වැඩසටහන් කිසිවක් වර්තමානයේ ශ්‍රී ලංකාවේ නැත. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් (ආපසු පැමිණෙන හා විදේශයන්හී පදිංචි) විසින් රට වෙනුවෙන් වන පැහැදිලි දායකත්වය ශ්‍රී ලංකාව විසින් පිළිගැනීම ආපසු පැමිණීම සඳහා ඔවුන් උනන්දු කරවයි.

- විවිධ ජාතීන් හා සම්බන්ධ වෙන ශ්‍රී ලාංකීය ප්‍රජාවගේ විවිධත්වය නිසා, පුහුණු හා වෘත්තීය ශ්‍රමිකයන් සහ පුහුණුවක් රහිත ශ්‍රමිකයන් ජනවාර්ගික කණ්ඩායම් ස්ථිර හා දිගු කාලීන සංක්‍රමණිකයන් සහ තාවකාලික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ආදීන් සඳහා වෙනස් වූ ප්‍රවේශයන් අවශ්‍ය වේ.

- යහ පාලනය, ආරක්ෂණය හා සංවර්ධන සම්බන්ධතා පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සැකසීම, නියාමනය හා ඇගයීම සඳහා සවිස්තර තොරතුරු හා දත්ත එකතුවක් මගින් හරස්කඩ පදනමක් සපයයි. සිය ලියාපදිංචි කිරීමේ ක්‍රියාවලිය මාර්ගයෙන් රටින් පිටව ගිය ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ තොරතුරු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් සකස් කරනු ලැබේ. මෙම දත්තයන් මගින් සැබෑවටම පිටත්වී ගිය ප්‍රමාණය නිරූපණය නොවන්නේ ලියාපදිංචියෙන් තොරව සමහර ශ්‍රමිකයන් පිටත්ව යන නිසාය. සංක්‍රමණිකයන්ගේ ස්වභාවය, නැවතී සිටින කාල සීමාව, වැටුප් හා සේවා තත්ත්වයන්, මුදල් ලැබෙන ආකාරය හා එම මුදල් වියදම් කරන ආකාරය, ආපසු පැමිණෙන්නන් හා ඔවුන් නැවත සමෝධානය, විවිධ විජාතික ප්‍රජාවන් සමඟ සම්බන්ධ වූවන් හා ඔවුන් යෙදී ඇති කර්තව්‍යයන් සම්බන්ධව දත්ත ඇත්තේ ස්වල්පයකි.

- ආර්ථිකය සඳහා ශ්‍රමික සංක්‍රමණය වැදගත් වී ඇති අයුරු සැලකිල්ලට ගනිමින්, විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධක අමාත්‍යාංශය යටතේ, සංක්‍රමණය වීම අධ්‍යයනය සඳහා ආයතනයක් පිහිටුවීමේ අවශ්‍යතාවය රජය අවබෝධ කරගෙන ඇත. මේ මගින් රට ඇතුලත හා රටින් බැහැරව සේවා නියුක්තිය සඳහා පුද්ගලයන් සංක්‍රමණය වීම නොකඩවා අධ්‍යයනය කෙරෙනු ඇත. යෝජිත ආයතනය අධ්‍යයන ආයතනයක් වන අතර ශ්‍රී ලාංකිකයන් සංක්‍රමණය හා බැඳුණ ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සෙවීමත්, ඵලදායී විදේශ සේවා නියුක්තිය ඉහල දැමීමත් ඒ මගින් ඉටුවීම අපේක්ෂා කෙරේ.

සංක්‍රමණය හා සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
ශ්‍රී ලාංකිකයන් සඳහා ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියා අවස්ථා ගොඩ නැගීම හා ප්‍රවර්ධනය	විදේශ රටවල රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය සඳහා රජය විසින් පියවර ගෙන පහසුකම් සපයනු ලබන අතර, සුවිශේෂ වශයෙන්ම සම්ප්‍රදායික නොවන රැකියා අවස්ථා ගැනත්, නව විදේශ රැකියා වෙළඳපළ ගැනත් එහි දී සැලකිලිමත් වනු ඇත.	විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශයත්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයත්, සත්කාරක රටවල තානාපති අංශ වලත් සහභාගීත්වයෙන් විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා සවිස්තර වෙළඳපළ ප්‍රවර්ධන සැලසුමක් සකස් කරනු ඇත. ශ්‍රමික ඉල්ලූමේ ස්වභාවය අවබෝධ කර ගැනීමත්, ශ්‍රමික අවශ්‍යතා ඇති නව අංශ හඳුනා ගැනීමත් නොකඩවා කර ගෙන යාම සඳහා විදේශ රටවල ශ්‍රම වෙළඳපළ විශ්ලේෂණය හා වෙළඳපළ අධ්‍යනයන් සිදු කිරීමට විදේශ රැකියා සුභ සාධන ආමාත්‍යාංශය මගින් යාන්ත්‍රනයක් සැලසුම් කොට ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත . ශ්‍රී ලාංකිකයන් වෙනුවෙන් සේවා නියුක්ති අවස්ථා බහුල කිරීම සඳහා ශ්‍රමිකයන් ලබාගන්නා රටවල් ප්‍රචාරණ කටයුතු කරන අතර එම රටවල් සමග ද්විපාර්ශ්වීය ගිවිසුම් හා අවබෝධතා ගිවිසුම් අත්සන් කරනු ඇත. එවැනි ගිවිසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ නියාමනය පිළිබඳ වගකීම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය හා සත්කාරක රටවල ශ්‍රී ලංකා විදේශ දූත මණ්ඩල විසින් දරනු ඇති අතර අනුගාමී ක්‍රියා කාරකම් ද ඉටු කරනු ඇත. විදේශ දූත මණ්ඩල වල සිටින ශ්‍රමික කටයුතු බලධාරි/ කම්කරු සුභසාධන නිලධාරිවරු/ කම්කරු උපදේශන නිලධාරිවරු යන අයගේ රාජකාරි හා වගකීම් නැවත සකස් කරනු ලබන අතර එහිදී විදේශ වෙළඳපළ ගැනත් සේවා නියුක්තිය ගැනත් අවධාරණය කරනු ඇත.
ශ්‍රී ලංකාවේ සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණයේ භූමිකාව	ශ්‍රී ලංකාවේ සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රමික සංක්‍රමණය නිසා ලද වටිනා දායකත්වය සැලකිල්ලට ගෙන රජය විසින් ජාතික සංවර්ධන ව්‍යුහයන්ට හා ක්‍රමෝපායයන් හි ප්‍රධාන ප්‍රවාහයට සංක්‍රමණයන් ඇතුළත් කරනු ලැබේ.	ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ක්‍රමෝපායයන් පාලනය කරන මුඛ්‍ය ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනය ලෙස ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රත්පත්තිය භාරගනු ලැබේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		රජය එක්සත් ජාතීන්ගේ මණ්ඩලය හා වෙනත් අධිකාරී සමග, ශ්‍රමික සංක්‍රමණය එකී ආයතනවල ප්‍රතිපත්තීන්ට (සංවර්ධනය, යහපත් සේවය හා සේවා නියුක්තිය ඇතුලුව) බද්ධ කරවා ගැනීම පිණිස සාකච්ඡා කරනු ලැබේ. සංවර්ධනය හා සේවා නියුක්තිය ආමන්ත්‍රණය කරන දිගු කාලීන රාජ්‍ය ව්‍යුහයන් හි දිගුකාලීන යාදෙන සංවර්ධන සැලැස්මක් තුල ස්වේච්ඡාවෙන් සංක්‍රමණය වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම ගැන සලකා බැලෙනු ඇත.
නිපුනතා සහිත ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය	සංක්‍රමණ 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 සංක්‍රමික සේවකයන් ගේ කුසලතා දියුණු කිරීමට රජය බැඳී සිටී සේවා නියුක්තිය සම්බන්ධව කටයුතු කරන රාජ්‍ය ආයතන හා අමාත්‍යාංශ අතර ප්‍රතිපත්තිමය ඒකාග්‍රතාවයන් හා සම්බන්ධීකරණය, සැලසුම් සැකසීම හා සංවර්ධනය, මානව සම්පත් සංවර්ධනය බල ගන්වනු ලැබේ.	විදේශ ගත නිපුනතා සහිත ශ්‍රමිකයන් ගේ ඉල්ලීම් ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම මගින් සැලකිල්ලට ගන්නා අතර ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී ශ්‍රම හමුදාවක් අරමුණු කරගනු ඇත සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ හා සංක්‍රමණය වීමට බලාපොරොත්තු ශ්‍රමිකයන් ගේ කුසලතා නංවා ගැනීමට රාජ්‍ය-පුද්ගලික සහයෝගිතාවන් මගින් අවස්ථා සපයා දීමෙන් පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීමට උදව් කරනු ලැබේ. විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා අවශ්‍යවන කුසලතාවයන් හඳුනා ගැනීමටත් ලබා දීමටත් වෙනත් අදාළ අමාත්‍යාංශ, අධිකාරී හා පුද්ගලික අංශය අතර සම්බන්ධීකරණයක් පැවැත්වෙනු ඇත. දේශීය බඳවා ගැනීමේ සමාගම්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යංශයේ පුහුණු කටයුතු ජාලය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්සිය, ශ්‍රී ලාංකීය පුහුණු හා අධ්‍යාපන ආයතන, හාම්පුතුන්ගේ සම්මේලනය, ගමනාන්ත රටවල ශ්‍රී ලංකා විදේශ දූත මණ්ඩල සහ ජාත්‍යන්තර බඳවා ගැනීමේ උපදේශකවරු යන පාර්ශ්වයන් ඉල්ලුම් නියාමනය සඳහා සූදානම් කරනු ඇත.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		ශ්‍රී ලංකාවෙන් කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කිරීම වෙනුවෙන් නොකඩවාම පුහුණු ශ්‍රමිකයන් ගේ අවශ්‍යතාවයන් ගැන අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා වෙළඳපළ විශ්ලේශනයක් කරනු ලැබේ. මෙය ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයාගේ ප්‍රතිරූපය වෙනස් කිරීමේ ව්‍යුහයක් සඳහා පදනම වේ. කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන් සඳහා, යහපත් සේවා ශ්‍රමාභිමානය හා සියුලූම මානව හිමිකම් හා මුක්තීන් ආරක්ෂාවන පරිසරයන් සහිත සේවා අවස්ථා සොයා බලනු ලැබේ. රාජ්‍ය - පුද්ගලික හවුල් කාරකම් හා විදේශ සහයෝගය හරහා භාෂා පුහුණුව - සුවිශේෂ වශයෙන් ඉංග්‍රීසි, කොරියානු භාෂාව හා වෙනත් ඉල්ලූම ඇති භාෂා පුහුණුවට ප්‍රමුඛතාවක් දෙනු ලැබේ. නිපුණතා සහිත ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් කෙටි කාලීන හුවමාරු, තාවකාලික පත්වීම් හා චක්‍රීය සංක්‍රමණය සඳහා ඇති ඉඩ සොයා බලනු ලැබේ.
සංවර්ධනය සඳහා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් එවනු ලබන මුදල්වල භූමිකාව	සංක්‍රමණිකයන් එවනු ලබන මුදල් හා සංවර්ධනය අතර මුඛ්‍ය සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව රජය පිළිගනී.	එවනු ලබන මුදල් පරිමාව ඉහල නැංවීමත්, මුදල් හුවමාරු කිරීමේ වියදම අඩු කිරිමත්, මුදල් එවීම සඳහා සංක්‍රමණිකයන් විසින් භාවිතා කල හැකි ආයතනික මාර්ග වල පරාසය වැඩි කිරීමත් සම්බන්ධයෙන් සුදුසු පියවරයන් හඳුනා ගෙන ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. සංක්‍රමණිකයන් ගේ ඉතුරුම් උපරිම කරන පරිසරයක් ඇතිකිරීම හා ඵලදායි ආයෝජනයන් හී එවන මුදල් යෙදවීම ප්‍රවර්ධනය කරන අතර, ඒ සඳහා දිරි දීමනා සහ උපදේශක සේවා සපයනු ලැබේ. සංක්‍රමණයේදී යෙදවෙන ඍජු හා වක්‍ර පිරිවැය සම්බන්ධයෙන් විශේෂ අවධානය ඇතිව ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක පිරිවැය

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		ප්‍රතිලාභ විශ්ලේෂණයක් කරනු ලැබේ. මෙය වාරිකව යථාවත් කරනු ලබන අතර රටේ සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය හැඩ ගස්වනු වස් ලබාගත් දත්ත ඒ ඒ පාර්ශවකරුවන්ට සපයනු ලැබේ.
පෙරලා සංක්‍රමණය වීම හා චක්‍රණය	සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් ලබාදුන් දායකත්වය නිසි ආකාර පිළිගන්නා රජය, කුසලතා අනිත් අයවලුන්ට බෙදා හැරීම හා ඵලදායී සේවා නියුක්තිය සඳහා අවස්ථාව සපයමින් ඔවුන් ගේ පෙරලා පැමිණීමට හා ගැටුම් වලින් මුක්තව සමාජයට සමෝධානය වීමට පහසුකම් සපයනු ලැබේ.	ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පෙරලා පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් සඳහා වැඩ පිළිවෙලක් සකසා ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. ඔවුනගේ දේශීය සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය, ජාතික හා පුද්ගලික සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ඔවුන් සතු කුසලතා හා ධාරිතාවන් ලබා ගැනීම යන පුළුල් අරමුණු ඔස්සේ ඔවුන් පෙරලා පැමිණීමට සත්කාරක රටෙන් පිටත්වන ස්ථානයේ සිට යෝජිත විදේශ දූත මණ්ඩලවලට අනුබද්ධ සංක්‍රමණික සම්පත් මධ්‍යස්ථාන මගින් ක්‍රියාත්මක කිරීම පටන් ගෙන ලංකාව දක්වා ව්‍යාප්ත කරනු ඇත. මෙම ක්‍රියාවලිය ස්ථාපිත කිරීමෙන් පසු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පෙරලා පැමිණීමේ ක්‍රියාවලිය වාරිකව ඇගැයුමට ලක් කරන අතර, එසේ ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයනට කාර්යාංශය මගින් රැකියා අවස්ථාද සොයා සහයෝගය දක්වයි. තොරතුරු සියල්ල පාර්ශ්ව කරුවන් අතර බෙදා හැරෙයි. සංක්‍රමණිකයන්ගේ ඉතුරුම් හා ආයෝජන සඳහා දැනට ක්‍රියාත්මක දිරි දීමනා, ණය ලබා ගැනීමේ පහසුව හා ව්‍යාපාර සංවර්ධන සේවා සම්බන්ධ සමාලෝචනයක් කරනු ලැබේ. පෙරලා පැමිණෙන කාන්තා හා පුරුෂ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් ව්‍යවසායන් පටන් ගෙන සංවර්ධනය කිරීම වෙනුවෙන් දිරි දීමනා ගෙවීම හා එයට ප්‍රචාරණයක් ලබා දීම.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
වෙනත් රටක පදිංචි වී සිටින ශ්‍රී ලාංකික ප්‍රජාව	ශ්‍රී ලංකාවේ සංවර්ධනය සඳහා ක්‍රමෝපායික දායකත්වයක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් එතෙර පදිංචි ශ්‍රී ලාංකික ප්‍රජාව ඔවුනගේ විශේෂඥතාවයන්, කුසලතා හා සම්පත් මෙරටට සපයන සේ යොදා ගැනේ.	විදේශ ගතවී කුසලතා පූර්ණව හෝ වෘත්තීමය ධාරිතාව ඇති සේවයෙහි නියුක්ත ශ්‍රී ලාංකිකයන් ගේ සම්පත්, කුසලතා හෝ විශේෂඥතාවය ලබා ගැනීම සඳහා මෙරටට ගෙන්වා ගැනීම හෝ විදේශයෙහි සිටම ආයෝජනයන් කිරිමට පොළඹවා ගැනීම සඳහා බදු සහන ආදිය සහ රටේ සංවර්ධනයට "කලගුණ සැලකීම" සම්බන්ධ යෝජනා ක්‍රම මගින් සංක්‍රමණිකයන් උනන්දු කරවීමේ දිරි දීමනා ක්‍රමයක් අඩංගු වැඩපිළිවෙලක් සංවර්ධනය කර ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. වැදගත් ගමනාන්ත රටවල් සමග සහයෝගයෙන් ඩයස්පොරා හෙවත් ප්‍රවාහයක් ලෙස මව් රට හැරගිය ශ්‍රී ලාංකීය ප්‍රජාව පිළිබඳ සමීක්ෂණයක් කෙරෙනු ඇති අතර ඊට අදාල දත්ත මූලයක් ද සංවර්ධනය කරනු ඇත. වැදගත් සේ සැලකෙන විදේශයන්හී පදිංචි ශ්‍රී ලාංකික ප්‍රජාව විසින් ගොඩ නගා ඇති රටේ හා කලාපයේ දියුණුවට දායකත්වයක් දියහැකි ප්‍රජා සංවිධාන හඳුනාගෙන ඒවාට ප්‍රචාරණයක් දෙනු ලැබේ. වෙනත් මාර්ග අතර අන්තර්ජාලය ද භාවිතා කරමින් රට හැර ගිය විඥාත්මක හා බුද්ධිමත් පිරිස ගේ සජීවී සම්බන්ධතා ජාල සම්බන්ධ කර ගෙන තාක්ෂණික හා නිපුණතා ලබා ගැනීමට කටයුතු ප්‍රවර්ධනය කරනු ලැබේ. තාක්ෂණික සහය ලබා ගැනීමට හා සංවර්ධන ව්‍යාපෘති වලට සහභාගී කරවා ගැනීමට විදේශයෙහි සේවයෙහි නියුක්ත ශ්‍රී ලාංකික විශේෂඥයන්ගේ සහය ලබා ගැනීම ප්‍රවර්ධනය කෙරේ.

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
මව් රටෙන් ලැබිය යුතු පිළිගැනීම ලබා දීම	සියලුම ශ්‍රමික වර්ගවලට අයත් (ඉහල නිපුනතා සහිත හා පහල නිපුනතා සහිත) සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් ජාතික සංවර්ධනය සඳහා වන දායකත්වය වෙනුවෙන් ලැබිය යුතු පිළිගැනීම රජය විසින් පුදනු ඇත.	විශේෂිත සේවා, ප්‍රතිලාභ හා පරිත්‍යාග යෝජනා ක්‍රම සහිත පිළිගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමයක් ගොඩනැගේ.
සවිස්තර තොරතුරු හා දත්ත	සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධ සවිස්තර තොරතුරු සැපයිය හැකි විඥාපන සේවාවක් රජය විසින් සංවර්ධනය කරයි.	ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යංශය වෙත දැනට ඇති දත්ත වල ආවරණය වන පරාසය හා ගුණාත්මක භාවය වැඩි දියුණු කෙරේ. • ශ්‍රමිකයන් සඳහා වඩා හොඳ අර්ථ දැක්වීම් සහිතව • සංක්‍රමිකයන් ගේ ජීව දත්ත පිළිබඳ තොරතුරු, රැඳී සිටින කාල සීමාව, වැටුප්, සේවා තත්ත්වයන්, පෙරලා පැමිණියවුන් හා ඔවුන් නැවත සමෝධානය පිළිබඳ තොරතුරු, විදේශයෙහි පදිංචි ප්‍රජාවන් හා ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය ආදී තොරතුරු ලේඛණ ගත කිරීමෙන් • ජන ලේඛන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්මේන්තුව වාරිකව පවත්වනු ලබන ශ්‍රම හමුදා සමීක්ෂණයට අදාල ශ්‍රමික සංක්‍රමණ මොඩියුලයක් සැකසීමෙන්. • ජන ලේඛන දත්ත වලට ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණය පිළිබඳ ප්‍රශ්න හඳුන්වා දීමෙන් • ගමනාන්ත රටවල් මගින් සපයන ක්‍රමාණුකූල තොරතුරු මගින් සමස්ථ සමස්ථ දෘෂ්ඨී කෝණයක් තුලින් සංක්‍රමණය වීම පිළිබඳ ප්‍රපංචය අධ්‍යයනය සඳහා ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණ අධ්‍යයන ආයතනය විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධන අමාත්‍යාංශය විසින් පිහුටුවනු ලැබේ. අමාත්‍යාංශයේ පරිපාලනය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන ආයතනය අධ්‍යාපන ආයතනයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වීමට

	අභියෝගයන් හා ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාරයන්	ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
		අපේක්ෂිතය. මේ මගින් ශ්‍රී ලාංකිකයන් ගේ සංක්‍රමණ ගැටලු වලට පිළිතුරු සපයා දෙනු ලබන අතර, ශ්‍රී ලාංකිකයනට එතෙර රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනයද කෙරෙයි. මෙම ආයතනය සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ පහත සඳහන් පරිදි සියලුම පාර්ශ්ව කරුවන්ගේ නියෝජනයෙන් සමන්විත වේ. රාජ්‍ය අංශයේ නියෝජිතයෝ, ව්‍යවස්ථාපිත සංස්ථා, විශ්ව විද්‍යාල, සේවා නියුක්ති ඒජන්සි සහ වෘත්තිකයන්.

නිමාව

ශ්‍රී ලංකා ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට අදාළ මුඛ්‍ය පාර්ශවකරුවන් ගේ සක්‍රිය හා සම්පූර්ණ සහභාගීත්වයෙන් ගොඩනැගුනකි. යහපාලනය, සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට ආරක්ෂාව සැපයීම සහ සංවර්ධන අරමුණු අන්තර්ගත වන ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියක් සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ කැපවීම සංක්ෂිප්තව දක්වා සිටී. ශ්‍රමිකයන් විදේශයන්ට යවන රටක පාර්යාවලෝකනයෙන්, සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීමේදී මතුවන කරුණු කාරණා හා අභියෝග පරාසයක් ප්‍රතිපත්තිය විසින් ආමන්ත්‍රණය කර ඇති අතර එකී අභියෝගයන්ට මුහුණ පෑම සඳහා ප්‍රයෝගික එහෙත් ක්‍රමෝපායික ක්‍රියාකාරී සැලසුම් හඳුනා ගෙන ඇත.

මෙම ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සම්පූර්ණ වගකීම විදේශ සේවා රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යාංශය භාර ගනී. ක්‍රියාවලියේ මුඛ්‍ය පාර්ශ්ව කරුවන් හා ක්‍රියාකාරීන් ගේ කායඥ හා වගකීම් ප්‍රතිපත්තිය තුල හඳුනා ගෙන ඇති අතර විදේශයන්හි සේවා නියුක්තිය අපේක්ෂා කරන සියලුම ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් සඳහා ආරක්ෂිත හා සැලසුම් සහගත ලෙස එම අපේක්ෂාව ඉටු කර ගැනීම පිණිස දායකත්වය ලබා ගැනීම වෙනුවෙන් එම පිරිසගේ සහයෝගය පතයි.

ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවට නැගීම නියාමනය සඳහා අවශ්‍ය යාන්ත්‍රණය විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභ සාධක අමාත්‍යාංශය විසින් හඳුන්වා දෙනු ඇත. ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රගතිය වාර්තා කිරීම හා ක්‍රියාවලිය වාරිකව ඇගැයීම මෙහි කොටසක් වනු ඇත.

ඇමුණුම 1

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය

ශ්‍රී ලංකා පුරවැසියන් විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම ශ්‍රීලංකාවේ සංවර්ධන, ආර්ථික හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්ති වල මූලික අවධානය යොමු වන විෂයය ප්‍රදේශයකි. එක් දහස් නවසිය හැත්තෑ ගණන් වල ශ්‍රී ලංකාව විවෘත ආර්ථිකයට එළඹීමත් සමඟ පටන් ගන්නා ලද ශ්‍රමික සංක්‍රමණය මේ වන තුරුත් අඩුවක් නොමැතිව ක්‍රියාත්මක වේ. සේවා නියුක්තිය සඳහා සංක්‍රමණය වීම ශ්‍රී ලංකාවේදී නිතර සාකච්ඡාවට, ගවේෂණයට හා වාර්තාකරණයට බඳුන් වූ කරුණකි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් රටට එවන මුදල්, ඔවුන් විසින් රටේ සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයට දෙන දායකත්වය, ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ වෙනස් වන ප්‍රවනතාවන් සහ අධික වශයෙන් කාන්තාකරණයට ලක්වූ සංක්‍රමණික ශ්‍රම හමුදාව ආදී අනේක විධ කරුණු අවධානයට පාත්‍ර විය. එසේම මෙම කරුණු රාජ්‍ය ප්‍රත්පත්ති හැඩගැස්වීමේ දී හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී බලපෑම් ඇති කරන ලදී.

පසුගිය දශක දෙක තුල ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථික වර්ධනය සමාජයේ විවිධ අංශ කෙරෙහි විවිධ ලෙස පැතුරුනි. සේවා නියුක්තියේ වැඩිවීමක් ද, සේවා වියුක්ති අනුපාතයේ පහත වැටීමක්ද ඇතුලුව ආර්ථික ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳීමේ අසමානතාවලින්, අතීත හා වර්තමාන රජයන් විසින් මූලික වශයෙන් වැදගත් ලෙස සැලකූ දිළිඳු බව හා දිළිඳු බව පහත හෙළීම ගැන අවධානය යොමු කිරීමට දුන් ආදායම් අසමානතා වල නැගීමක් පෙන්නුම් කරයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම හමුදාවේ සහභාගීත්වයේ ලක්ෂණයක් වනුයේ පුරුෂ පක්ෂය අධික වශයෙන් සහභාගී වීමයි. ආසන්න වශයෙන් ගත්කල ශ්‍රම හමුදාවට අඩංගු වන කාන්තාවන්ගේ සංඛ්‍යාව පුරුෂ පක්ෂයේ සංඛ්‍යාවෙන් අඩක් පමණකි. කෙසේ හෝ පසුගිය දශක දෙක තුල ශ්‍රම හමුදාව තුල කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය අනුක්‍රමයෙන් ඉහල යාමක් සිදුවී ඇත. එහෙත් කාන්තාවන් ගේ සේවා වියුක්තිය පුරුෂ පක්ෂයේ මෙන් දෙගුණයකට ආසන්නය.

සහභාගීත්වය මෙන්ම ජාතික ආර්ථිකයට වන දායකත්වය සැලකූ විට සංක්‍රමණික ශ්‍රම හමුදාව ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම හමුදාවේ අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් ලෙස සැලකේ. ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ජනගහනය 1,447,000 ලෙස අනුමාන කෙරේ. එම සංඛ්‍යාව රටේ මුලු ජනගහනයෙන් 7% පමණ ප්‍රමාණයකි.

ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ශ්‍රම හමුදාවේ අනන්‍ය ලක්ෂණයක් වන්නේ කාන්තාකරණයයි. ශ්‍රම හමුදාවෙන් 55% කාන්තාවෝය.

විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා පිටත්වීම 1986- 2007

වසර	පිරිමි		ගැහැණු		එකතුව
	සංඛ්‍යාව	%	සංඛ්‍යාව	%	
1986	11,023	66.98	5,433	33.02	16,456
1987	10,647	66.02	5,480	33.98	16,127
1988	8,309	45.09	10,119	54.91	18,428
1989	8,680	35.11	16,044	64.89	24,724
1990	15,377	36.08	27,248	63.92	42,625
1991	21,423	32.97	43,560	67.03	64,983
1992	34,858	28.00	89,636	72.00	124,494[y]
1993	32,269	25.00	96,807	75.00	129,076[y]
1994	16,377	27.22	43,791	72.78	60,168
1995	46,021	26.68	126,468	73.32	172,489
1996	43,112	26.52	119,464	73.48	162,576
1997	37,552	24.99	112,731	75.01	150,283
1998	53,867	33.71	105,949	66.29	159,816

1999	63,720	35.45	116,015	64.55	179,735
2000	59,793	32.82	122,395	67.18	182,188
2001	59,807	32.50	124,200	67.50	184,007
2002	70,522	34.61	133,251	65.39	203,773
2003	74,508	35.51	135,338	64.49	209,846
2004	80,699	37.59	134,010	62.41	214,709
2005	93,896	40.60	137,394	59.40	231,290
2006	90,170	44.65	111,778	55.35	201,948
2007*	102,629	47.23	114,677	52.77	217,306

මූලාශ්‍රය:- තොරතුරු තාක්‍ෂණ අංශය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය
*ගුවන් තොටුපල සමීක්‍ෂණය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය 1992 - 1993

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් අර්ථ දක්වන අන්දමට මෙම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් කාණ්ඩ ගණනාවකට අයත් වේ. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගෙන් බහුතරය "ගෘහ සේවිකා" සහ "නුපුහුණු" යන කාණ්ඩ වලට අයත් වේ.[13]

මිනිස් බල මට්ටම් හා ලිගු අනුව ඇස්තමේන්තු විදේශ ගත ශ්‍රී ලාංකික කොන්ත්‍රාත් ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාව-2007

මිනිස් බල මට්ටම	පිරිමි	ගැහැණු	එකතුව
වෘත්තීය මට්ටම	12,200	2,550	14,750
මධ්‍යම මට්ටම	36,500	10,000	46,500
ලිපිකරු හා සම්බන්ධ	59,300	11,780	71,080
පුහුණු	260,400	107,100	367,500
අර්ධ පුහුණු	3,100	235	3,335
නුපුහුණු	250,800	77,990	328,790
ගෘහ සේවිකා	-	810,500	810,500
එකතුව	622,300	1,020,155	1,642,455

2007 වසරේදී රජය විසින් "අර්ධ පුහුණු" සන්නම යටතේ අලුත් සේවක කොටසක් හඳුන්වනු ලැබීය. ඒ අනුව 2007 නිල නොවන සංඛ්‍යා ලේඛන පෙන්වා දෙන්නේ රටින් නික්ම ගිය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගෙන් 3,435ක් මෙම අර්ධ පුහුණු කණ්ඩායමට අයත් වූ බවයි.

රටින් බැහැර වීමේ ප්‍රවණතා වලින් පෙනෙන අන්දමට, නුපුහුණු හා ගෘහ සේවිකාවන් හැරුණ විට, වර්ෂ 2000 සිට ගතවූ පසුගිය වසර 7 තුල රටින් පිටව ගිය සංඛ්‍යාව ඒ ඒ සේවක කොටසේ සුළු වශයෙන් වැඩිවීමක් තිබුණද, සාපේක්‍ෂ වශයෙන් නොවෙනස්ව පැවති බවයි. 2003 වසරේදී සංක්‍රමණය වූ නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාවේ ආසන්න වශයෙන් 10,000ක පමණ හදිසි වැඩිවීමක් පෙනෙන්නට තිබුණි. සංසන්දනාත්මකව 2006 වසරේදී ගෘහ සේවිකාවන් වශයෙන් සේවයට පිටත්ව ගිය සංඛ්‍යාවේ හදිසි පහත බැස්මක් විය. (2005 වසරේදී නික්ම ගිය පිරිස 125,493 වූ අතර 2000 දී 99,659 ක් විය.)

[13] ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් මෙම කාණ්ඩයන්ගේ විශේෂ වෘත්තීන් නිර්වචනය කර නැත. උදාහරණ වශයෙන් "කුසලතා සහිත" යන්නෙන් වෘත්තීය හා මධ්‍යම මට්ටම් අදහස් කල හැක.

මිනිස් බල මට්ටමට අනුව විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා නික්ම ගිය පිරිමි : 1994 - 2007

වසර	වෘත්තීය මට්ටම		මධ්‍යම මට්ටම		ලිපිකරු හා සම්බන්ධ		පුහුණු		අර්ධ පුහුණු		නුපුහුණු		එකතුව
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1994	244	1.49	787	4.81	1,408	8.60	7,133	43.55	-	-	6,805	41.55	16,377
1995	837	1.82	2,074	4.51	4,088	8.88	19,431	42.22	-	-	19,591	42.57	46,021
1996	556	1.29	1,635	3.79	2,894	6.71	19,387	44.97	-	-	18,640	43.24	43,112
1997	534	1.42	1,386	3.69	3,008	8.01	15,832	42.16	-	-	16,792	44.72	37,552
1998	655	1.22	2,512	4.66	4,054	7.53	22,093	41.01	-	-	24,553	45.58	53,867
1999	1,175	1.84	2,738	4.30	5,270	8.27	24,425	38.33	-	-	30,112	47.26	63,720
2000	897	1.50	3,354	5.61	4,828	8.07	24,344	40.71	-	-	26,370	44.10	59,793
2001	1,125	1.88	3,205	5.36	4,631	7.74	25,262	42.24	-	-	25,584	42.78	59,807
2002	1,297	1.84	3,924	5.56	5,604	7.95	30,567	43.34	-	-	29,130	41.31	70,522
2003	1,410	1.89	5,281	7.09	5,342	7.17	31,638	42.46	-	-	30,837	41.39	74,508
2004	1,722	2.13	5,388	6.68	5,830	7.22	33,947	42.07	-	-	33,812	41.90	80,699
2005	1,324	1.41	7,150	7.61	6,988	7.44	39,882	42.47	-	-	38,552	41.06	93,896
2006	1,824	2.02	5,880	6.52	7,011	7.78	38,737	42.96	-	-	36,718	40.72	90,170
2007*	1,543	1.50	3,319	3.23	3,854	3.76	43,613	42.50	3,194	3.11	47,106	45.90	102,629

* පුරුෂ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්, ගෘහ සේවිකාවන් හා වෙනත් කාන්තා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සංසන්දනය - 2007

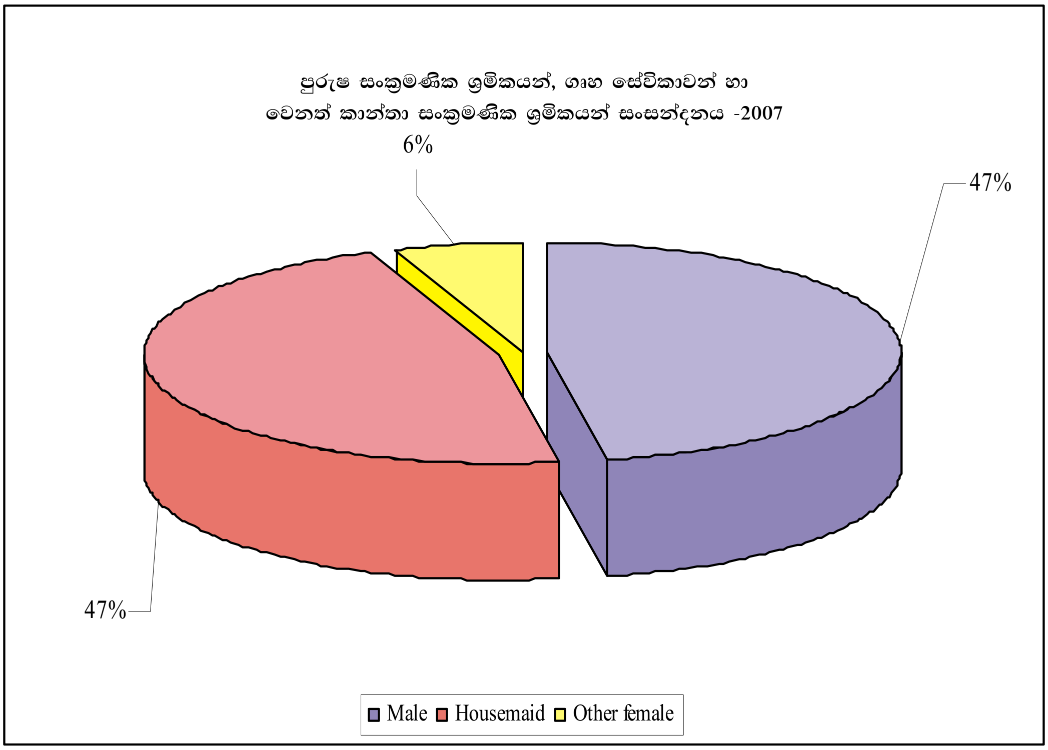
මූලාශ්‍රය:- තොරතුරු තාක්ෂණ අංශය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

මූලාශ්‍රයට මිනිස් බල මට්ටම අනුව විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා නික්ම ගිය ස්ත්‍රීන් : 1994 - 2007

වසර	නත්තීය මට්ටම		මධ්‍යම මට්ටම		ලිපිකරු හා සම්බන්ධ		පුහුණු		අර්ධ පුහුණු		නුපුහුණු		ගෘහ සේවිකා		එකතුව
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1994	18	0.04	46	0.11	151	0.34	5,453	12.45	-	-	2,019	4.61	36,104	82.45	43,791
1995	41	0.03	421	0.33	506	0.40	7,734	6.12	-	-	3,906	3.09	113,860	90.03	126,468
1996	43	0.04	309	0.26	477	0.40	4,867	4.07	-	-	3,289	2.75	110,479	92.48	119,464
1997	39	0.03	249	0.22	571	0.51	8,670	7.69	-	-	3,773	3.35	99,429	88.20	112,731
1998	40	0.04	311	0.29	842	0.79	9,656	9.11	-	-	9,751	9.20	85,349	80.56	105,949
1999	78	0.07	423	0.36	940	0.81	12,852	11.08	-	-	13,659	11.77	88,063	75.91	116,015
2000	38	0.03	427	0.35	997	0.81	12,131	9.91	-	-	9,389	7.67	99,413	81.22	122,395
2001	93	0.07	571	0.46	1,384	1.11	11,501	9.26	-	-	7,801	6.28	102,850	82.81	124,200
2002	184	0.14	631	0.47	1,635	1.23	14,911	11.19	-	-	7,355	5.52	108,535	81.45	133,251
2003	131	0.10	2,226	1.64	1,437	1.06	16,106	11.90	-	-	13,427	9.92	102,011	75.37	135,338
2004	105	0.08	1,173	0.88	849	0.63	11,979	8.94	-	-	9,392	7.01	110,512	82.47	134,010
2005	97	0.07	892	0.65	754	0.55	6,806	4.95	-	-	3,352	2.44	125,493	91.34	137,394
2006	148	0.13	758	0.68	900	0.81	6,326	5.66	-	-	3,987	3.57	99,659	89.16	111,778
2007*	66	0.06	516	0.45	597	0.52	5,996	5.232	41.00	0.21	5,085	4.43	102,176	89.10	114,677

* පුරුෂ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්, ගෘහ සේවිකාවන් හා වෙනත් කාන්තා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සංසන්දනය - 2007

මූලාශ්‍රය:- තොරතුරු තාක්ෂණ අංශය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය



මූලාශ්‍රයඃ තොරතුරු තාක්ෂණ අංශය - ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

රටට විදේශ විනිමය ලැබෙන ප්‍රධාන මූලාශ්‍රය වන සංක්‍රමණිකයන් විසින් එවන මුදල් (පුද්ගලික මුදල් එවීම් වශයෙන් ලේඛනගත කරන) ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය තුල ප්‍රධාන භූමිකාවක් රඟපායි. 2007 වසරේදී සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් විසින් රුපියල් දශ ලක්ෂ 277 (ඇ. ඩො. බිලියන 2.5) එවන ලද අතර එය කලින් වසරට වඩා 15%ක වැඩි වීමකී.

එවන ලද මුදල් සම්බන්ධව තිබෙන දත්තයන් ගෙන් ආවරණය වන්නේ බැංකු පද්ධතිය හරහා හුවමාරු වුන මුදල් පමණි. අවිධිමත් මාර්ග ඔස්සේ රටට ගලා එන මුදල්ල පුද්ගලිකව අතේ රැගෙන එන මුදල්ල මිත්‍රයන් හා ඥාතීන් අත එවන මුදල් හා භාණ්ඩ වශයෙන් එවන දෑ පිළිබඳ දත්තයන් නැත.

පුද්ගලිකව එවන මුදල් හා විදේශයේදී කල ඉපැයීම් (රු. දශ ලක්ෂ): 1990 - 2007

වසර	පුද්ගලික මුදල් එවීම	තේ	රබර්	පොල්	ඇඟළුම්	අපනයන එකතුව	මුලු අපනයන වල ප්‍රතිශතයක් ලෙස පුද්ගලික මුදල් එවීම
1990	16,054	19,823	3,080	2,783	25,163	79,481	20.20
1991	18,311	17,867	2,641	2,619	31,652	82,225	22.27
1992	24,037	14,893	2,960	3,691	49,176	107,855	22.29
1993	30,592	19,911	3,086	2,796	62,349	138,175	22.14
1994	34,992	20,964	3,582	3,761	68,945	158,554	22.07
1995	40,482	24,638	5,713	5,271	84,806	195,092	20.75
1996	46,003	24,068	5,753	6,091	93,814	226,801	20.28
1997	54,445	42,533	4,640	6,940	121,083	274,193	19.86
1998	64,517	50,280	2,808	6,110	142,303	310,938	20.75
1999	74,356	43,728	2,305	9,119	155,214	325,171	22.87

2000	87,697	53,133	2,179	9,174	206,360	420,114	20.87
2001	103,180	61,602	2,129	7,348	208,624	430,372	23.97
2002	123,183	63,105	2,552	8,009	214,895	449,850	27.38
2003	136,475	65,936	3,717	8,926	231,652	495,426	27.55
2004	158,291	74,897	5,155	11,453	268,574	583,967	27.11
2005	197,968	81,481	4,724	11,403	276,144	638,276	31.02
2006	224,678	88,100	9,310	7,100	308,040	688,270	32.64
2007*	276,814	102,500	10,940	8,090	334,200	774,050	35.76

මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තාව 1995-2006

ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය කලමණාකරණය කිරීම ගත්කල, ශ්‍රී ලාංකීය පුරවැසියන්ගේ අභිමානය, ආරක්ෂාව හා සමසාධාරණත්වය පවත්වා ගනිමින් සංක්‍රමණය වීම සහතික කරගනු පිණිස ශ්‍රී ලංකාව විසින් ක්‍රියාවලිය පාලනයට ගත යුතුව තිබේ. ශ්‍රී ලංකාව ප්‍රතිචාර දක්වන්නේ ඉල්ලුම මගින් මෙහෙයවන ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳ පලකටයි. ශ්‍රමිකයන් සපයන රටක් හැටියට, ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රණය වීම සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකාවේ එල්ලය තීරණය කරන්නේ ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපලේ ඉල්ලීම් වලට අනුවය. ශ්‍රී ලාංකීය සංක්‍රමණික ශ්‍රම හමුදාවේ පැතිකඩ හැඩ ගස්වන්නේ ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳ පලය.

ඉහත කරුණු නිසා ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය තුල පවත්නා, අවධානයට ලක්විය යුතු තෙරපෙන ප්‍රශ්න ගණනාවකි. රාජ්‍ය මෙන්ම රාජ්‍ය නොවන අංශයෙන්ද ගන්නා ලද අනේක විධ පියවරයන් පසෙක තිබියදී, ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයෝ සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ සෑම අවධියක් තුලම, (එනම්, පිටත්වීමට පෙර අවධිය, සේවාස්ථ අවධිය, පෙරලා පැමිණීම හා නැවත සමෝධානය වීමේ අවධිය) බාධක ගණනාවකට මුහුණ පාති. මේවායින් බොහොමයක් ලියලන්නේ ශ්‍රමිකයන්ගෙන් බහුතරය අඩු කුසලතා (සංඛ්‍යා ලේඛනවල නුපුහුණු ලෙස සටහන් වන) සහිත හෝ ගෘහ සේවිකා යන කාණ්ඩ වලට ගැනෙන නිසාය.

ලැබුණ පැමිණිලි - ස්වභාවයට හා ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව - 2004 2007

පැමිණිල්ලේ ස්භාවය	2004			2005			2006			2007*		
	පිරිමි	ගැහැණු	එකතුව	පිරිමි	ගැහැණු	එකතුව	පිරිමි	ගැහැණු	එකතුව	පිරිමි	ගැහැණු	එකතුව
එකග වූ වැටුප් නොගෙවීම්	150	1,476	1,626	132	1,577	1,709	454	1,535	1,989	169	1,326	1,495
සන්නිවේදනය අඩුකම	87	2,078	2,165	78	1,677	1,755	109	2,402	2,511	108	1,578	1,686
රොගී වී	51	559	610	78	575	653	78	584	662	47	625	672
හිරිහැර කිරීම (ශාරීරික හා ලිංගිකව)	78	1,675	1,753	142	1,807	1,949	104	1,662	1,766	33	1,240	1,273
මරණය-ස්වභාවික	73	80	153	55	60	115	100	72	172	112	87	199
මරණය-අනතුරු වලින්	43	32	75	38	24	62	59	18	77	48	18	66
මරණය-මිනිමැරුම් නිසා	3	5	8	1	3	4	-	1	1	1	2	3
මරණය-සියදිවි නසා ගැනීම්	3	6	9	5	17	22	3	4	7	3	6	9
ඹරණය-ලෙබනන් යුද්ධය නිසා	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-
කොන්ත්‍රාතුවෙන් පසු ආපසු නොගෙවීම	15	191	206	44	667	711	36	689	725	36	886	922
ගමනාන්තයේ දී භාර නොගැනීම නිසා අතරමංවීම	-	13	13	2	33	35	-	-	-	-	-	-
සියරටේ ප්‍රශ්න (ශ්‍රී ලංකාවේ)	13	330	343	33	483	516	25	497	522	-	36	36
සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව කඩ කිරීම	695	449	1,144	1,137	655	1,792	838	314	1,152	322	417	739
රැකියාවක් නෙැමැතිව අතරමංවීම	-	13	13	112	429	541	562	498	1,060	172	312	484
කල්පිරීමට කලින් අවසාන කිරීම	-	-	-	1	-	1	-	-	-	11	2	13
නීතිවිරෝධී මුදල් ගනුදෙනු	5	76	81	-	1	1	-	1	1	-	5	5
වෙනත් දේශීය අංශය	11	120	131	1	22	23	17	75	92	-	55	55
වෙනත් දේශීය නොවන අංශ	20	3	23	14	26	40	10	-	10	4	4	8
හඳුනානොගත්	-	-	-	1	-	1	7	69	76	182	598	780
එකතුව	1,247	7,106	8,353	1,874	8,056	9,930	2,402	8,427	10,829	1,248	7,197	8,445

මූලාශ්‍රය: පැමිණිලි භාර ගැනීමේ අංශය - ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සූරාකෑම හා විෂමාචාර සහිත තත්ත්වයන්ට මුහුණදීමට හේතු ගණනාවකි. එම හේතු පුද්ගලික, නීතිමය හා ව්‍යුහාත්මක වේ. කුසලතා අඩු වීම හේතුවෙන් අඩු කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන්ට වැඩි කුසලතා අවශ්‍ය වෘත්තීන්ට ඇතුලූ විය නොහැක. පුහුණුවේ ඇති අඩුපාඩු නිසා හෝ අඩු අධ්‍යාපන මට්ටම, සමාජයීය ආතතිය හා ආකල්ප හේතු කොටගෙන ලැබූ පුහුණුවෙන් ප්‍රයෝජන ගැනීමට නොහැකිවීම නිසා කුසලතා පිළිබඳ ගැටලූ ඇතිවේ. කොන්ත්‍රාත්තු නොමැතිවීම, සංක්‍රණික ශ්‍රමිකයන්ගේ රැකවරණය හා ආරක්ෂාව සම්බන්ධව රජයයන් අතර ගිවිසුම් නොමැති වීම, ශ්‍රමිකයන් ලබා ගන්නා රටවල ශ්‍රමිකයන්ට සිදුවන අකට යුතු කම් වලක්වන රාජ්‍ය මට්ටමේ හෝ තානාපති මට්ටමේ මෙහෙයුම් යාන්ත්‍රණයක් නොමැතිවීම හා මෙම තත්ත්වයන්ට පිළියම් යෙදිය හැකි නීති යාන්ත්‍රණයක් නොමැතිවීම ආදිය සූරාකෑමට හා විෂමචාරවලට ලක්වීමට හේතු වේ. රජය විසින් යොදා ඇති ආරක්ෂක පියවරවල් තිබියදී ත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයෝ, විශේෂයෙන් අඩු කුසලතා ඇත්තවුන් සේවයේ යෙදෙන අවස්ථාවන් හීදී නොයෙක් ආකාරයේ සූරා කෑම් වලට හා විෂමාචාරයන්ට ලක්වේ. වැටුප් නොගෙවීම, වන්දි ගෙවීමකින් තොරව බලෙන් හෝ නියමිත කාලයට කලින් සේවය හමාර කිරිම, වැඩි පැය ගණනක් වැඩෙහි යෙදවීම වැනි ශ්‍රමය සූරා කන සේවා තත්ත්වයන් ;බරවැඩ වල යෙදවීම; විවේකය හෝ විනෝදය නොමැති වීම; වාචික, ශාරීරික, මානසික හා ලිංගික විෂමාචාර වලට ලක්කිරීම සහ ගමන් බලපත්‍ර බලෙන් තබා ගැනීම ආදිය මෙම සූරා කෑම් හා විෂමාචාර ගොන්නට අයත්ය.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන්ට විදේශයන්හී දී මුහුණ දීමට සිදුවන සූරා කෑම් හා විෂමාචාර තත්ත්වයන් ලේඛන ගත කරනු ලැබේ. කෙසේ හෝ මෙම සංඛ්‍යා ලේඛණ මගින් සූරාකෑම, විෂමාචාර, අයිතිවාසිකම් හා මුක්තීන් කඩවීම ආදී අධ්‍යයනයන් හා ගවේෂණ වලදී හෙලිවී ඇති සංක්‍රමික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන් පවුල් විසින් තත් ක්‍රියාවලියේ හැම පියවරකදීම මුහුණ දෙන තත්ත්වයන්ගේ සම්පූර්ණ ස්වභාවය නිරූපණය වන්නේ නැත. ඒ හේතුව නිසා සංක්‍රමණයේ සමාජයීය පිරිවැය තවමත් සම්පූර්ණ විශ්ලේශනයකට ලක්වී නැති අතර රාජ්‍ය අනුග්‍රහය ලබන ක්‍රමෝපායයන් මගින් මෙය අධ්‍යයනය කර පිළියම් යෙදීම අවශ්‍ය වේ.

ඇමුණුම 2

අභිමානය ආරක්ෂාව හා සමසාධාරණත්වය සහිත තත්ත්වයන්හිදී සංක්‍රමණය වීම සහතික කරන ජාත්‍යන්තර යුතුකම්

එක්සත් ජාතීන් ගේ පද්ධතිය මගින් ලබන ශක්තිය මත ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් නීතිය තුල අඩංගු කර තිබෙන අයිතිවාසිකම් හා මුක්තීන් ද, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් හි අඩංගු අයිතිවාසිකම් හා මුක්තීන් පදනම් කරගත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු නීති ප්‍රතිපාදන ද සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අදාළ වේ. මෙම ජාත්‍යන්තර මෙවලම්වල සාරයන් හා එම මෙවලම් ආශ්‍රයෙන් උත්පාද වන නීති ගොඩ නගා ඇත්තේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් බෙදා වෙන් කර සැලකීම, සූරා කෑම හා විෂමාචාරවලින් වන අන්තරාය පිළිගනිමින් සහ ඔවුන්ගේ තත්ත්වය විධිමත් හෝ අවිධිමත් ලෙස නොසලකා සියලුම ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් මූලික මිනිස් අයිතිවාසිකම් ද අඩංගු රැකවරණය පිළිබඳ අවම ප්‍රමිතීන් සැලකිල්ලට ගනිමින්ය.

ශ්‍රී ලංකාව විසින් සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුනගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාව පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (International Convention on the Protection of Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) එහි සමහර ව්‍යවස්ථා (articles) සම්බන්ධව ප්‍රකාශන සහිතව 1996 මාර්තු 11 දින පිළිගන්නා ලදි. ශ්‍රී ලංකාව විසින් එම සම්මුතිය පිළිගැනීමෙන් ප්‍රකාශ වන්නේ සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සියලුම මූලධර්ම හා අයිතිවාසිකම් පවත්වා ගෙන යාමට රටෙහි ඇති කැපවීමයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ගැන ක්‍රියාත්මක වෙන ඉතාම සවිස්තරාත්මක ජාත්‍යන්තර මෙවලම ලෙස මෙම ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය පිළිගැනේ. මානව හිමිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනය (Universal Decleration of Human Rights) ආර්ථික, සමාජයීය හා සංස්කෘතික අයිතිවාසිකම් සහ සිවිල් හා දේශපාලන අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ගිවිසුම් පත්‍ර (Covenents) අඩංගු එක්සත් ජාතීන්ගේ විශ්ව මානව අයිතිවාසිකම් මෙවලම්, සියලු අකාරවල ජාතික ප්‍රභේද කිරීම් ඉවත් කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ගිවිසුම් පත්‍රය (Convention on the Elemenation of All Forms of Racial Discrimination), කාන්තාවන්ට එරෙහි සියලු ආකාරයේ වෙනස්කම් පිටුදැකීමේ සම්මුතිය පිළිබඳ ගිවිසුම් පත්‍රය CEDAW (Convention on the Elemenation of All forms of Discrimination Against Women) සහ ළමා අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ සම්මුතිය (Convention on the Rights of the Children) යන ප්‍රකාශන වලින් පෝෂණය ලබා ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සංක්‍රමික ශ්‍රමික සම්මුති දෙකෙන්ද කරුණු උපුටා ගෙන ඇත.[14]

ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය බල පැවැත්වීමට පටන් ගැනුනේ 2003 ජූලි 1 දින සිටය. සම්මුතියේ ප්‍රතිපාදනයන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ගෙන ඇති ව්‍යවස්ථාදායක, අධිකරණ, පරිපාලන හා වෙනත් පියවරයන් පිළිබඳ මුල් වාර්තාව ශ්‍රී ලංකාව විසින් 2008 ජූනි මසදී ඉදිරිපත් කරන ලදී.[15] එහි දී ඉස්මතුවූ කරුණක් වූයේ ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් සම්මුතියේ සඳහන් මානව හිමිකම් වලින් රාශියක්ම සම්බන්ධයෙන් ඇපකැපවී ඇති බවය. වාර්තාව පැහැදිළිව නිරීක්ෂණය කර දක්වන්නේ; "කෙසේ වෙතත් ශ්‍රමිකයන් ලබා ගත් ප්‍රධාන රටවල් තවමත් මෙම සම්මුතියේ පාර්ශ්වකරුවන් වී නැත. ශ්‍රී ලංකාව ශ්‍රමිකයන් යවන රටක් නිසා, ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ගේ පැත්තෙන් ගත්විට, අවම ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට එකඟවීම හරහා සංක්‍රාමික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම වෙනුවෙන් ශක්තිමත් නෛතික රාමුවක් අවශ්‍යයෙන්ම සැකසීම සඳහා ශ්‍රමිකයන් ලබා ගන්නා රටවල් මෙම සම්මුතිය පිළිගැනීම අත්‍යවශ්‍ය" බවයි.

මූලික වශයෙන් ශ්‍රමිකයන් යවන රටක් හැටියට සම්මුතියේ IV වන කොටසේ ඇති ව්‍යවස්ථාවන්ට ශ්‍රී ලංකාවේ යුතුකම් ප්‍රධාන වශයෙන් සම්බන්ධතාවක් දරයි. එම කොටසින් ජාත්‍යන්තරව සංක්‍රමණය වන කම්කරුවන්ට හා ඔවුන් ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින් සඳහා යහපත්, අගතියෙන් තොර මානව හා නීතිමය තත්ත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම අදහස් වේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පණත සම්මත වූයේ 1985 දීය. ඒ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය පිළිගැනීමට බොහෝ කලකට පෙරය. කෙසේ වෙතත් සම්මුතියේ VI කොටසේ ඇති බොහෝ විෂයය ප්‍රදේශයන් පණතින් ආවරණය වේ. එනම්, තොරතුරු සැපයීම, පිටත්වීමට පෙර පුහුණු කිරීම, බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි පාලනයට හසු කිරීම, ජාත්‍යන්තර සහයෝගීතාවය හා තානාපති සේවා සහ ආපසු පැමිණෙන්නන් නැවත සමෝධානය කිරීම යන කරුණුය. කෙසේ වෙතත් මෑතකදී කල සමාලෝචන වලදී පෙන්වා දෙන ලද්දේ සම්මුතියේ ප්‍රතිපාදනයන් සම්පූර්ණයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට ශ්‍රී ලංකාව තවත් වැඩ කොටසක් කල යුතු බවයි[16]

මෙසේ ඉටු කල යුතු දේ අතර සම්මුතිය පරිවර්තනය කර සංක්‍රමණිකයන් වීම ට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින අයවලුන් අතර බෙදා දීම, ශ්‍රී ලංකා විදේශ තානාපති කාර්යාලවලට නීති උපදේශකයෙක් බැගින් අනුයුක්ත කර

14 ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අංක 97 හා 143 අඩංගු ප්‍රතිපාදන බොහොමයක් එක්සත් ජාතීන් ගේ ජාත්‍යන්තර සම්මුතියේ ද අඩංගු ය.

15 සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුනගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාව පිළිබඳ කමිටුව.

16 කාන්තා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ කොමිටි වාර්තාවග ශ්‍රී ලංකා මානව හ මිකම් කොමිසමග අගෝස්තු 2005

එම සේවය ලබා දීම, සත්කාරක රටෙහි සමාජයීය, සංස්කෘතික සහ ආර්ථික තත්ත්වයන් පිළිබඳව සංක්‍රමණිකයන් වීමට බලාපොරොත්තු පිරිසට අධ්‍යාපනයක් දීම හෝ තොරතුරු සැපයීම මෙන්ම එම රටේ වලංගු කම්කරු හා වෙනත් නීති හා සිරිත් විරිත් සම්බන්ධව විස්තර කිරීම, ශ්‍රමිකයන්ගේ භෂාවෙන් කොන්ත්‍රාත්තුව සකස් කිරීම, අවශ්‍ය වූ කල්හි සත්කාරක රටෙහිදී භාෂා පරිවර්තකයෙකු ගේ සේවය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට නොමිලේ ලබා දීම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ඡන්දය දීමේ අයිතිවාසිකම තහවුරු කිරීම, සංක්‍රමණය බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින්නවුන්ට අවශ්‍ය පුහුණුව ලබාදීම, පුද්ගලික ඒජන්සි කරුවන් වඩා දැඩිව පාලනය කිරීම සහ කුට්ටනය, අවිධිමත් සංක්‍රමණය අවම කිරීම ඇතුළත් වේ.

ඇමුණුම 3

ශ්‍රමික සංක්‍රමණය පිළිබඳ ජාතික නීතිය

1985 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත ශ්‍රමික සංක්‍රමණයට ව්‍යවස්ථාමය පිළිගැනීමක් ලැබුන මුල්ම ප්‍රධාන අවස්ථාව වේ[17]. විදේශයෙහි සිටින ශ්‍රී ලාංකීක සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයෝ, ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඔවුන් ව පාලනය වන හා ආරක්‍ෂාවන ජාතික කම්කරු නීති වල සරණ නොලබති. එසේ හෙයින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත, සේවා නියුක්තිය සඳහා විදේශ ගත වන ශ්‍රී ලංකිකයන්ට බලපාන මූලික ව්‍යවස්ථාවක් පමණි.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පණත 18 මගින් ඊට පෙරවූ විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්සි පනත අවලංගු වූ අතර, සියලුම කාණ්ඩ වල සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට බලපායි. මෙම පනතේ මූලික කාර්යභාරය වන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පිහිටුවීමත්, විස්තරාත්මක අරමුණු හා සාමාන්‍ය බලතල වල දැක්වෙන කාර්යභාරයන් ඉටුකිරිමය. මෙම පනත මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ශ්‍රම බලකාය පාලනය කරන අධිකාරිය ලෙස නෛතික අවසරයත්, විදේශ සේවා නියුක්තිය පරිපාලනය කරන ප්‍රධාන ඒජන්සිය ලෙස ක්‍රියාකිරීමටත් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට බලතල පැවරෙයි. 1986 පිහිටුවන්නට යෙදුන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා කාර්යාංශය අර්ධ - රාජ්‍ය ආයතනයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වන අතර ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත මගින් එයට බලය, රාජකාරී හා යුතුකම් පැවරේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය කලමනාකරණය වන්නේ 11 දෙනෙකු ගෙන් සමන්විත අධ්‍යක්‍ෂ මණ්ඩලය කිනි. මේ සියලූ දෙනාම පත් කරනු ලබන්නේ විදේශ සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධනය පිළිබඳ අමාත්‍යවරයා විසිනි. විශේෂ ආයතනීය කර්තව්‍යයන් හරහා ශ්‍රමිකයන් විගමනය වීම කලමනාකරණය සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට පනත මගින් බලතල පැවරෙයි. ඒ අතර, සේවා නියුක්ති ඒජන්සි ලියාපදිංචි කිරීම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳව දත්ත එකතු කිරීම, සේවා නියුක්ති කොන්ත්‍රාත් සම්බන්ධව සාකච්ඡා කිරීම සහ විදේශ ගත ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් ගේ සුභ සාධනය පිණිස කටයුතු කිරීම ප්‍රධාන ඒවා වෙයි.

පනතේ 15 වන කොටසින් අරමුණු පැහැදිළි කරන අතර ඒවා පහත සඳහන් ආකාරයෙන් සාරංශ කල හැක.

- සේවා නියුක්ති කොන්ත්‍රාත් සඳහා ප්‍රමිතීන් තීරණය කිරීම හා ඒ සම්බන්ධව සාකච්ඡා කිරීම.
- බඳවා ගැනීමේ ගිවිසුම් විධිමත් කිරීම සඳහා අදාල විදේශීය අධිකාරීන්, හාම්පුතුන් හා සේවා නියුක්ති ඒජන්සි සමඟ ගිවිසුම් වලට එළඹීම.
- ශ්‍රී ලංකාවෙන් බැහැරදී සේවා නියුක්තිය සඳහා විදේශගතවන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට නිකුත් කරන ලියකියවිලි වල නිරවද්‍යතාවය හා සත්‍යතාවය පරීක්‍ෂා කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියාවල යෙදෙන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ සුභ සාධනය හා රැකවරණය භාර ගැනීම.
- සේවා නියුක්තිය හා සඳහා විදේශගතවන ශ්‍රී ලංකිකයන්ට සහය සැපයීම.

ප්‍රායෝගිකව ගතිකලී මෙම අරමුණු නානා විධ රෙගුලාසි, වැඩසටහන් හා ක්‍රියාකාරකම් වලට පරිවර්තනය කර ඇත. ඒ මගින් ශ්‍රමික සංක්‍රමණයට සහයවීම, ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය පාලනය පෙල ගැස්වීම හා විශේෂයෙන් සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලියේ මුල් පියවර දෙක තුලදී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ආරක්‍ෂාව (පිටත්වීමට පෙර හා සේවාස්ථ අවස්ථා) යන කටයුතු ඉටුවේ.

බඳවා ගැනීමේ එජන්සි ලියාපදිංචි කිරීම, කලමනාකරණය හා නියාමනය කිරීම, සවිස්තරාත්මක ලියාපදිංචි කිරීමේ ක්‍රමයක් මගින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ලියාපදිංචි කිරීම, මෙම ලියාපදිංචි කිරීමේ ක්‍රියාවලිය මගින් ලිඛිත වාර්තා සැකසීම හා බෙදා හැරීම, මහජනතාව සඳහා රැකියා බැංකු පහසුකම් ස්ථාපිත කිරීම, ශ්‍රමිකයන් විදේශයන්ට යැවීම සඳහා ගිවිසුම් හා කොන්ත්‍රාත් ඇතිකර ගැනීම සඳහා සාකච්ඡා කිරීම යන කරුණ සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ භූමිකාව ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදනයන් යටතේ ගොඩ නැගී ඇත.

සුභ සාධනය හා රැකවරණය ගත්විට, සංක්‍රමණිකයන් විදේශ සේවා නියුක්තිය සඳහා සූදානම් කිරීමටත්, සංක්‍රමණික සේවකයන්ට රැකවරණය දීම හා ආධාර

---

[17]1994 අංක 4 දරණ පණතින් සංශෝධනය වූ 1985 අංක 21 දරණ පනත සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට අදාල රෙගුලාසි :

(ශ්‍රී ලංකා ගැසට් පත්‍රය 1985.08.28 අංක 364/ 9)

[18]1980 අංක 32

කිරීමටත්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට නීතියෙන් අවස්ථාව සපයා ඇත. පිටත්වීමට පෙර පුහුණුව, නිපුණතා සහිත සේවා නියුක්තිය සඳහා කුසලතා දියුණුව හා උසස් කිරීම, ආදර්ශ කොන්ත්‍රාත් සකස් කිරීම හා එවා වලංගු කිරීම, ශ්‍රමිකයන් ලබා ගන්නා රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලංකා විදේශ දූත මණ්ඩල හරහා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් සේවයෙහි යෙදීම සඳහා කම්කරු නිලධාරි හා සුභසාධන නිලධාරීන් පත්කිරීම, ශ්‍රමිකයන්ගේ සුභසාධන අරමුදල පිහිටු වීම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයනට රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම, ණය යෝජනා ක්‍රම හා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය සඳහා ශිෂ්‍යත්ව යෝජනා ක්‍රම පිහිටුවීම වැනි සුභසාධන පියවරයන් රාශියක් ඉටු කිරීමේ හැකිකම නීතිය මගින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලබා දී තිබේ.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ විශේෂිත අවශ්‍යතා කෙරෙහි ධනාත්මකව ප්‍රතිචාර දැක්වීමට වැර යෙදීම සම්බන්ධයෙන් උදාහරණයට ගත හැකි රටක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව සඳහන් වේ. රජයේ පුළුල් කැපවීමක් තිබියදීත් අභියෝග හා ප්‍රශ්න ආමන්ත්‍රණය කිරීමට සැලකිය යුතු අවකාශයක්ද, මේ දිශානතිය තුලම අවශ්‍ය මූලික අංශයක්සේ සැලකෙන ව්‍යවස්ථාමය ප්‍රතිපාදන වල සමාලෝචනය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය නොකඩවාම පෙනෙන්නට තිබේ. ව්‍යවස්ථාවේ එක් ප්‍රධාන හිඩැසක් වන්නේ සියලූ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් ගේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය පිළිගැනීමෙන් පසුව ව්‍යවස්ථාව සංශෝධන වීමක් මෙතෙක් සිදුවී නොතිබීමයි.

ඇමුණුම 4

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

Abu Dhabi Dialogue Declaration issued by the Ministerial Consultation on overseas employment and contractual labour for countries of origin and destination in Asia (January 2008)

Achacoso, Thomas D. (2000) Institutional Audit of the SLBFE. *Unpublished report*.

An Information Guide: Preventing discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. ILO office (Booklets 1, 2,3,4,5 and 6) (Sinhala/Tamil). (2006). ILO Sri Lanka.

ASEAN Declaration on promotion and protection of migrant rights (January 2007)

Channeling and Utilization of remittances of Migrant Women Domestic Workers. (2001). Report on a discussion meeting held on 5th April 2001. Document series no. 69 and no. 70. Centre for Women's Research (CENWOR) Sri Lanka

del Rosario, T. (2008). Best Practices in Social Insurance for Migrant Workers: The Case of Sri Lanka. ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration Working Paper No.12. ILO Sri Lanka.

Dias Bandaranaike, A. (2008). Migrant Labour: A Look at Both Sides of the Coin. *Daily Mirror Financial Times*. 16 April 2008. Sri Lanka.

Dias, M. and Jayasundere,R. (2000). Sri Lanka Country Study on International Labour Migration (special focus on women migrant workers). ILO Sri Lanka.

Dias, M. and Jayasundere, R. (2004). A Study of Out-Migration in Sri Lanka ILO, Colombo.

Returnee Migrant Women in Two Locations in Sri Lanka 2002. Study series No.26. Centre for Women's Research (CENWOR) Sri Lanka.

Dias, M. and Jayasundere, R. (2002) Sri Lanka: Good practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of Labour. Series on women and Migration. ILO Gender Promotion Programme working paper No.9. ILO. Geneva.

Dias, M. and Wanasundara, L. (2002) Sri Lankan Migrant Garment Factory Workers: Mauritius and Sultanate of Oman. Centre for Women's Research (CENWOR) Sri Lanka.

Elements of a Labour Migration Policy Framework for Sri Lanka, Draft Report of the ILO Advisory mission to Sri Lanka, 18-26 April 2007, International Migration Programme, ILO, Geneva/ILO Office Colombo.

Gajaweera, G.A.K. (2007) Comparative Analysis of Sri Lankan Skills Standards with Regional Model Competency Standards in the Manufacturing Sector. ILO Sri Lanka.

Global Economic Prospects Economic Implications of Remittances and Migration. (2006). World Bank.

GLOBAL FORUM ON MIGRATION AND DEVELOPMENT, Manila, 29-30 October 2008, Background Paper (Original version: English) Roundtable 1: Migration, human rights and development Session 1.1 Protecting the rights of migrant workers A shared responsibility. Coordinators of the session: Governments of The Philippines and The United Arab Emirates.

Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Counties of Origin and Destination, Organisation for Security and Co-operation in Europe, IOM and ILO (2006). OSCE.IOM.ILO

HIV Vulnerabilities Faced by Women Migrants: From Asia to the Arab States. From silence, stigma and shame to safe mobility with dignity, equity and justice. (2008). UNDP Regional Centre in Colombo.

Hettige, S.T. (1997) "Social Cost of Migration" in Documents from the International Conference on Migrant Women Workers. The American Centre for International Labour Solidarity. Colombo.

ILO Multilateral Framework on Labour Migration (2006) ILO. International Migration Programme. Geneva. ILO Office.

ILO International Labour standards on migrant workers rights: guide for policy makers and practitioners in Asia and the pacific. (2007)

International Conference on Migrant Women Workers "Role of Trade Unions and NGOs in protecting Rights of Migrant Workers" October 7th 9th 1997 at Inter Continental Hotel, Colombo.

Jayaweera, S., Dias, M. and Wanasundara, L. (2002) Returnee Migrant Women in Two Locations in Sri Lanka. Centre for Women's Research (CENWOR) Sri Lanka.

Kottegoda. S. (2006). Bringing home the money: Migration and Poverty in Gender Politics in Sri Lanka in *Gender and Migration.* Delhi. Sage Publications.

Labour Migration in Asia; Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits. (2005). International Organisation for Migration.

Lakshman, W. D., De Silva, A. *et al*. (1993) *Migrant remittances as a source of development funding: A study of Sri Lanka*. Paper prepared for ILO-ARTEP. Colombo, Sri Lanka.

Lodwick, A. (1990) Paper on Voting Rights of Sri Lanka Migrant Workers in the context of UN Convention 1990 and Prevailing Election laws.

Maid to Order Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore. (2005) Human Rights Watch Report Volume 17, No. 10 (C).

Migrant Women Workers, Sri Lanka: State of Human Rights 2000 (January to December 1999)

Niessen, J. and Schibel, Y. (2007) Handbook on Integration for Policy-Makers and Practitioners [Electronic Resource].Office for Official Publications of the European Communities. European Commission. Luxembourg.

Preliminary Report on Women, Child and Migrant Labour in the Plantation Sector: A study by Lanka Jathika Estate Worker's Union in Collaboration with the Asian American Free Labour Institute Sri Lanka (1997).

Perera, M. (1997) "Research in Labour Migration, Findings of a Recent Study in Sri Lanka" in Proceedings of the Regional Meeting of Officials of Labour Exporting Countries, Sri Lanka:Bureau of Foreign Employment and Asian American Free Labour Institute Colombo.

Ranaraja, S. (2005) Study on The Decent Work Aspects of Migration for Foreign Employment (Background paper for the preparation of the National Plan of Action for Decent work in Sri Lanka). ILO Sri Lanka.

Recommendations of the UAE ILO Gulf Forum (Abu Dhabi Forum) on Temporary Contractual Labour (January 2008).

Report on the Study Tour made by The Delegation to Kuwait and United Arab Emirates (September 20 September 30 1998) Sri Lanka Bureau of Foreign Employment.

Resolution on a fair deal for migrant workers adopted by the International Labour Conference, June 2004 .

Rodrigo, C. and Jayatissa, R. A. (1989) "Maximising Benefits from Labour Migration : Sri Lanka*"* in *To the Gulf and Back: Studies on the Economic Impact of Asian Labour Migration*. New Delhi, ILO-ARTEP.

Shah, Nasra M. (2008) Recent labor immigration policies in the oil-rich Gulf : How effective are they likely to be?. ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration. Bangkok

Social and Human Sciences in Asia and the Pacific RUSHSAP Series on Monographs and Occasional Papers 15. *Middle East Interlude: Asian Workers Abroad: A comparative study of Four Countries*. UNESCO Regional office, Bangkok, 1986.

Summary Report, Global Forum on Migration and Development, First Meeting, Brussels, July 9-11, 2007.

Ten Year Plan for Development. (2006) Ministry of Labour Relations and Foreign Employment. Colombo, Sri Lanka.

Terms of Reference Road Map on Development of National Labour Migration Policy in Sri Lanka. (2007) ILO Sri Lanka.

The Impact of Labour Migration on Households. A Comparative Study in Seven Asian Countries. Godfrey Gunatilleke. (Ed.) (1992) Third volume in a series on Asian Labour Migration to the Arab World. The United Nations University.

The Trade in Domestic Helpers. Causes, Mechanisms and Consequences. Selected papers from the Planning Meeting on International Migration on Women. Quezon City, Philippines 30 November 5 December 1987. Asia and Pacific Development Centre, Kuala Lampur 1989.

The World Bank Global Economic Prospects 2006 GCIM (2005) Migration in an Interconnected World: New Directions for Action. Report of the Global Commission on International Migration, Geneva.

"Uniting Distant Voices" Voice of Migrant Workers in the Civil Society as a Collective. Key Note Address by Nimalka Fernando, President International Movement Against All Forms of Discrimination and Racism. Regional Workshop on Migrant Workers. December 19 21, 2001.Katunayake. Sri Lanka.

Uyangoda, B.G.R. (1997) "Role of Sri Lankan Missions in Coping Issues Related to Migrant Workers" in Documents from the International Conference on Migrant Women Workers, Colombo. The American Centre for International Labour Solidarity.Colombo.

Varia, Nisha (2007) Globalization comes home : protecting migrant domestic workers' rights. Human Rights Watch World Report. New York.

Wickramasekara, Piyasiri (2006) Globalization, International Labour Migration And Rights Of Migrant Workers. International Labour Office Geneva.

Women Migrant Domestic Workers Constraints and Needs (2000) Report of a meeting held on 27th July 2000. Document series no. 68. Centre for Women's Research (CENWOR) Sri Lanka.

Women Migrant Domestic Workers (1999) Report of a meeting held on 20th May 1999. Document series No. 64. Centre for Women's Research (CENWOR) Sri Lanka.

Women Migrant Domestic Workers (2000) Report of a meeting held on 20th May 2000. Centre for Women's Research (CENWOR). Colombo.

Women Migrant Domestic Workers, report of a Meeting held on 20th May 1999 funded by UNIFEM Centre for Women's Research.

Yapa, Lalana Kanti. (1995). The Decision Making Process of International Labour Migration with special reference to the Sri Lankan Housemaid. Colomb.

ඇමුණුම 5

ත්‍රෛයිපාර්ශවික මෙහෙයුම් කමිටුවේ සාමාජිකයෝ

1. ගරු කෙහෙලිය රඹුක්වැල්ල පා. ම.
විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍ය

2. සුනිල් එස්. සිරිසේන මහතා
ලේකම්, විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන අමාත්‍යංශය

3. කිංග්ස්ලි රනවක මහතා
සභාපති, විදේශ සේවා කාර්‍යංශය

4. උපාලි අතුකෝරල මහතා
ජේෂ්ඨ සහකාර ලේකම්, විදේශ සබඳතා

5. සුභද ගම්ලත් මහතා
ලේකම් අධිකරණ හා නීති සම්පාදන අමාත්‍යංශය

6. එම්. මහරුෆ් මහතා
අතිරේක ලේකම්. (protocol & consular) විදේශ සේවා අමාත්‍යංශය

7. පී. බී. අබේකෝන් මහතා
ආගමන හා විගමන පාලක

8. එච්. එම්. ගුණසේකර මහතා
අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්, ජාතික සැලසුම් දෙපාර්තමේන්තුව

9. පි. කේ. ඒ ඩී. ද සිල්වා මිය
නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, ජාතික සැලසුම් දෙපාර්තමේන්තුව

10. කාන්ති ගුණතිලක මිය
ජේෂ්ඨ සහකාර ලේකම්
ළමා සංවර්ධන හා කාන්තාවන් බලගැන්වීමේ දෙපාර්තමේන්තුව

11. ජනක ජයලත් මහතා
අධ්‍යක්ෂ තොරතුරු පද්ධති
තෘතීය සහ වෘත්තිය අධ්‍යාපන කොමිසම

12. රවි පීරිස් මහතා
අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, ලංකා හාම්පුතුන්ගේ සංගමය

13. ටී. එම්. ආර්. රසීඩීන් මහතා
ප්‍රධාන ලේකම්
වෘත්තීය සංගම් පර්යේශනය හා අධ්‍යාපනය පිළිබඳ ජාතික සංගමය

14. ආචාර්ය ඩී. වීරසිංහ
අධ්‍යක්ෂ ආර්ථික පර්යේෂන අංශය
ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව

15. ලෙස්ලි දේවේන්ද්‍ර මහතා
ප්‍රධාන ලේකම්
ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය

16. මහාචාර්ය සිරි හෙට්ටිගේ
සමාජ විද්‍යා දෙපාර්තමේන්තුව
කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය

17. එම්. ශහීඩ් මහතා
සභාපති
ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති ඒජන්තවරු

18. සුරාජ් දන්දෙනිය මහතා
බලපත්‍රලාභී විදේශ නියුක්ති ඒජන්තවරුන්ගේ සංගමය

උපදේශකවරු

1. මහාචාර්ය සිරි හෙට්ටිගේ
සමාජ විද්‍යා දෙපාර්තමේන්තුව
කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය

2. ආචාර්ය මාකස් මේයර් - ප්‍රතිපත්ති විශ්ලේෂන පර්යේෂණ ඒකකය (SPARC)
කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය

ඇමුණුම 6

ක්‍රියාකාරී කමිටු

පළමුවෙනි ක්‍රියාකාරි කමිටුව - යහපාලනය

1. ආචාර්ය සේපාලි කෝට්ටේගොඩ
කාන්තා හා මාධ්‍ය එකතුව, 19, වැලිකඩවත්ත, රාජගිරිය

2. නිමල්කා ෆර්නැන්ඩු මිය.
IMADR , 19/1 1, ශ්‍රී ධම්ම මාවත, කොළඹ 10

3. කාන්ති යාපා මහත්මිය.
94/4, වන පටු මග , ආදර්ශ නගරය, රත්මලාන.

4. භවානි ෆොන්සේකා මහත්මිය,
විකල්ප ප්‍රත්පත්ති කේන්ද්‍රය, 24/2, 28වන පටුමග, පිටත මල් පාර, කොළඹ 3.

5. එස්. පී. සමරනායක මහතා,
සංක්‍රමික සේවා මධ්‍යස්ථානය
සංක්‍රමික මධ්‍යස්ථානය, 10, කවුන්සිල් පටුමග, දෙහිවල.

6. රවි පීරිස් මයා
මහ ලේකම්, ලංකා හාම්පුතුන්ගේ සංගමය
385/ 3, පරණ කෝට්ටේ පාර, රාජගිරිය.

7. රජත විජේවීර මහතා
ලෝක බැංකුව, 73/5 ගාලූ පාර, කොළඹ 3.

8. ඩබ්ලිව් එන් පී අපොන්සු මහතා සභාපති - විදේශ බලපත්‍ර රැකියා ලාභීන්ගේ සංගමය (ALFEA)
9. එම් ෆයිසර් මකීන් මහතා ලේකම් - විදේශ බලපත්‍ර රැකියා ලාභීන්ගේ සංගමය (ALFEA)
69, මාළිගාවත්ත පාර කොළඹ 10.

දෙවන ක්‍රියාකාරි කමිටුව - සංක්‍රමණික සේවකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් ට ආරක්ෂාව සැපයීම සහ බල ගැන්වීම

1. එල් කේ රුහුණගේ මහතා
නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යධිකාරි විදේශ සම්භන්ධතා
ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්‍යංශය
34, ඩෙන්සිල් කොබ්බෑකඩුව මාවත, කොස්වත්ත, බත්තරමුල්ල.

2. ප්‍රීතිකා සකලසූරිය මිය
ජාතික ළමා ආරක්‍ෂන අධිකාරිය
330, තලවතුගොඩ පාර, මාදිවෙල, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර, බත්තරමුල්ල.

3. පද්මිණි රත්නායක මහත්මිය
අතිරේක ලේකම්
කම්කරු සබඳතා හා මිනිස් බල අමාත්‍යාංශය
කම්කරු මහ ලේකම්, කාර්යාලය කොළඹ 5.

4. ඉම්මැකියුලේට් කන්‍යා සහෝදරිය
ACTFORM Welcome House

5. ජෙරල්ඩ් ලොඩ්වික් මහතා
ජාතික සේවකයන්ගේ කොන්ග්‍රසය
10, කවුන්සිල් පටුමග, දෙහිවල.

තෙවන ක්‍රියාකාරී කමිටුව - සංක්‍රමණය හා සංවර්ධනය

1. මහාචාර්ය ඉන්ද්‍රලාල් ද සිල්වා
   ජනගහන විද්‍යාව පිළිබඳ ජ්‍යේෂ්ඨ මහාචාර්ය සහ අංශ ප්‍රධානී
   ජනගහන විද්‍යා දෙපාර්තමේන්තුව, කොළඹ.
   විශ්ව විද්‍යාලය, කොළඹ 3.

2. මංගල රන්දෙණිය මහතා
   ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්‍යාංශය
   34, ඩෙන්සිල් කොබ්බෑකඩුව මාවත, කොස්වත්ත, බත්තරමුල්ල.

3. මහාචාර්ය ස්වර්ණා ජයවීර
   කාන්තාවන්ගේ පර්යේෂණ මධ්‍යස්ථානය
   225 4, කිරුල පාර, කොළඹ.

4. වයලා පෙරේරා මහත්මිය
   ACTFORM
   174, අල්විස් මාවත, කාසල් වීදිය, කොළඹ 08.

5. කුමාරි විතාරණ මහත්මිය
   ACILS
   9, කින්රෝස් මාවත, කොළඹ 04.

6. ලීලන්ගි වනසුන්දර මහත්මිය
   කාන්තාවන්ගේ පර්යේෂණ මධ්‍යස්ථානය
   225 4, කිරුල පාර, කොළඹ.

7. ජීවනී ජයසිංහ මිය
   සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (IOM)
   24, පොලිස් උද්‍යාන මාවත, කොළඹ 05.

8. ඇන්ඩෘ සැමුවෙල් මහතා
   ප්‍රජා සංවර්ධන සේවා
   3, කාසල් මාවත, කොළඹ.