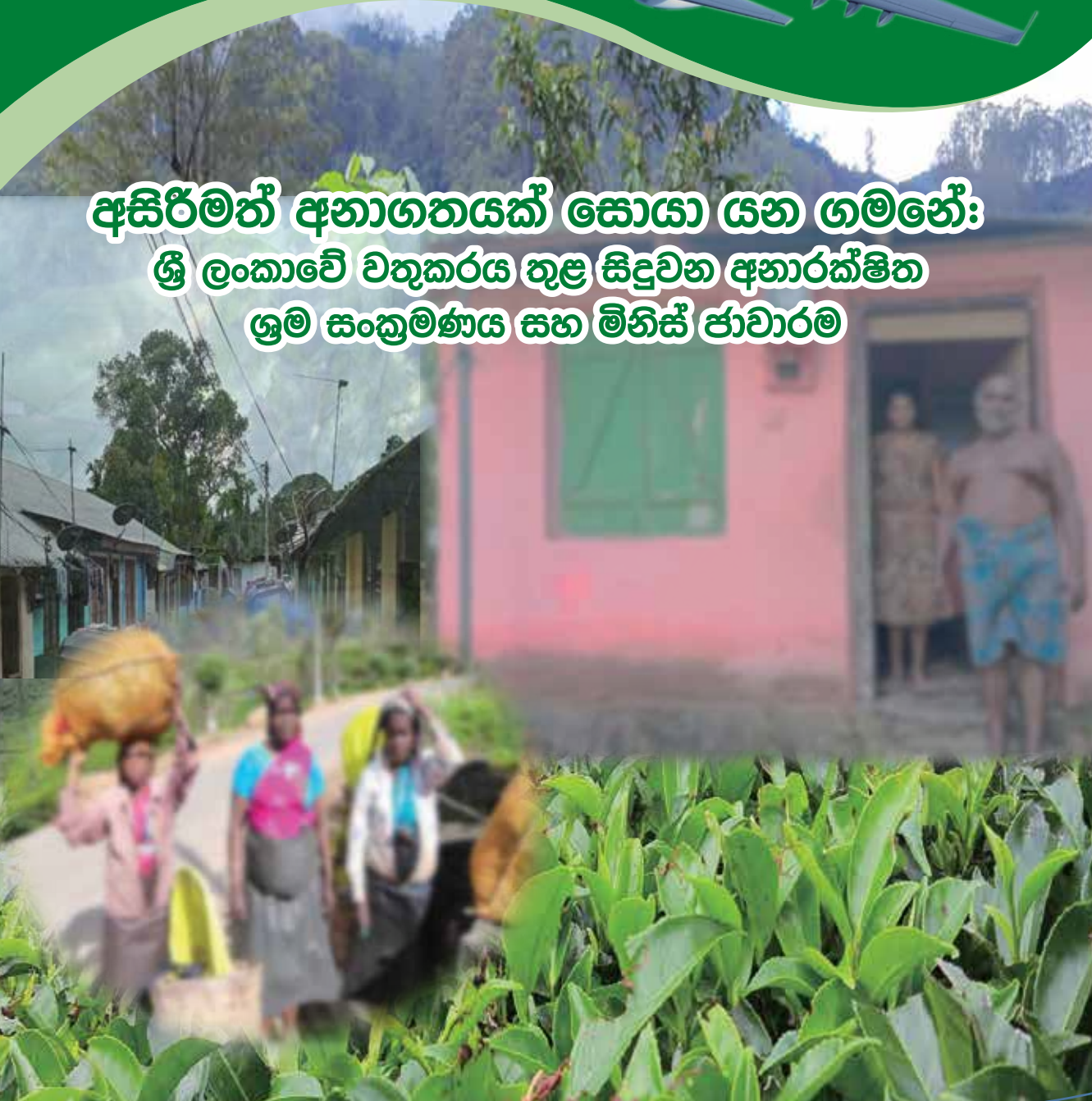




**අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:
ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත
ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම**



**ෆසිහා අස්මි
පුවතේශ්වරි පොන්නයිසා
මිරියම් අල්ෆොන්සස්**

අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ
මිනිස් ජාවාරම

ගසිභා අස්මි

පුවතේශ්වරි පොත්තයියා

මීරියම් ඇල්ෆොන්සස්

2022 සැප්තැම්බර්

අසිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ: ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

2022, මහනුවර

ප්‍රකාශන හිමිකම ©2022 ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය

554/6A, ජේරාදෙණිය පාර, මහනුවර, ශ්‍රී ලංකාව

විද්‍යුත් තැපෑල: icesk@slt.net.lk

URL: www.ices.lk

ISBN: 978-955-580-260-4

මෙම ප්‍රකාශනයේ ප්‍රකාශන අයිතිය ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය (ICES) සතු වේ. මෙම ප්‍රකාශනයේ ඕනෑම කොටසක් කතුවරුන්ගේ සහ ප්‍රකාශකගේ නිසි අනුදැනුම ඇතිව ප්‍රතිනිර්මාණය කළ හැක. අධ්‍යයනය තුළ ප්‍රකාශිත අර්ථ නිරූපණයන් සහ නිගමන කතුවරුන්ගේ වන අතර ඒ තුළින් සැබවින් ම ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රයේ හෝ ආධාර දෙන්නන්ගේ අදහස් හා ප්‍රතිපත්ති පිළිබිඹු නොකරයි.

ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා වන එක්සත් ජනපද නියෝජිතායතනය (USAID) හරහා ඇමරිකානු ප්‍රජාවගේ සහයෝගයෙන් මෙම ප්‍රකාශනය එළිදැක්වීමට අපට හැකිවිය. මෙම ප්‍රකාශනයේ අන්තර්ගතය පිළිබඳ ව ලේඛකයා සම්පූර්ණ වගකීම දරන අතර ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා වන එක්සත් ජනපද නියෝජිතායතනයේ හෝ එක්සත් ජනපද රාජ්‍යයේ අදහස් ඒ තුළින් කිසිසේත් ම පිළිබිඹු නොවේ.



සිංහල පරිවර්තනය: මල්කාන්ති ගමගේ
පිට කවරය නිර්මාණය: සුරේෂ්කුමාර් ඩෙන්ෂි සහ වාමර ප්‍රනාන්දු
ජායාරූප: සුවනේශ්වරි පොන්නයියා මහත්මිය

මුද්‍රණය: ස්මාර්ට් ප්‍රින්ට් සොලියුෂන්ස් සෙන්ටර්
230/15, කම්මල පාර, කිරිවත්තුඩුව
හෝමාගම

අපිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ
මිනිස් ජාවාරම

තසීහා අස්මි

පුවතේශ්වරි පොත්තසියා

මීරියම් ඇල්ෆොන්සස්

ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය (ICES)

මහනුවර

2022 සැප්තැම්බර්

කතුවරියන් පිළිබඳ සටහන

ෆසිභා අස්මී ශ්‍රී ලංකාවේ ජේරාදේණිය විශ්ව විද්‍යාලයේ භූගෝල විද්‍යා අංශයට අනුයුක්ත භූගෝල විද්‍යාව පිළිබඳ කථිකාවාර්යවරියකි. ප්‍රධාන විමර්ශකයා ලෙස ඇය විසින් පර්යේෂණ කණ්ඩායමට නායකත්වය දෙන ලදී. ඇයගේ පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍ර වන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, ශ්‍රම සංක්‍රමණය, පශ්චාත් යුධ සංවර්ධනය, සංචාරක ව්‍යාපාරය, දරිද්‍රතාවය සහ යහපැවැත්මයි. ඇය නෝර්වේහි නෝර්වේජියානු විද්‍යා හා තාක්ෂණ විශ්ව විද්‍යාලයෙන් භූගෝල විද්‍යාව පිළිබඳ ආචාර්ය උපාධියක් ලබා ඇත.

පුවනේශ්වරී පොත්තයියා ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රයෙහි (ICES) අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ ව්‍යාපෘතියේ මූලික පර්යේෂකයා ලෙස සේවය කළාය. දැනට ඇය මෙල්බර්න් විශ්ව විද්‍යාලයේ සංවර්ධන අධ්‍යයනය පිළිබඳ ශාස්ත්‍රපති උපාධිය හදාරමින් සිටී.

මීරියම් ඇල්ෆොන්සස් භාවඩ් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉතිහාසය පිළිබඳ උපාධියක් ලබා ඇත. ඇය නියුතු ක්ෂේත්‍රය තුළ ශ්‍රමය, සංක්‍රමණය සහ ජනවාර්ගික ගැටලු කෙරෙහි ඇය අවධානය යොමු කරයි. ඇය දැනට තර්ජනයට ලක් වූ විද්වතුන් ආරක්ෂා කිරීම සහ අධ්‍යයන නිදහස ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා වූ රාජ්‍ය නොවන ආයතනයක සේවය කරයි.

පටුන

කතුවරියන් පිළිබඳ සටහන	v
ප්‍රස්තාර සටහන් ලැයිස්තුව	x
වගු ලැයිස්තුව	x
සිතියම් ලැයිස්තුව	x
කෙටි යෙදුම්	xi
පිළිගැන්වීම	xiii
විධායක සාරාංශය	xv
1. හැඳින්වීම	1
1.1 පසුබිම	1
1.2 ව්‍යාපෘතියේ විෂය පථය සහ අරමුණු	4
2. වතුකරය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය	7
2.1 ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ඉතිහාසය පිළිබඳ කෙටි හැඳින්වීමක්	7
2.2 ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරයේ ඉතිහාසය	8
2.3 ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ වතුකරය	11
2.4 වතුකරයේ කාන්තාව	12
3. ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවුණු ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ සමාලෝචනය	17
3.1 ශ්‍රම සංක්‍රමණය න්‍යායයන්	17
3.2 ශ්‍රම සංක්‍රමණය, සංවර්ධනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය	19
4. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය	25
4.1 ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය: ගෝලීය, කලාපීය සහ දේශීය	25
4.1.1 ගෝලීය	25
4.1.2 කලාපීය	31
4.1.3 දේශීය	35
4.2 අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය	46
4.3 අන්තර්ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම: දේශීය, කලාපීය සහ ගෝලීය පාලනය	48
4.3.1 මිනිස් ජාවාරම: අර්ථදැක්වීමේ ගැටලු	49
4.3.2 දේශීය, කලාපීය සහ ජාත්‍යන්තර යාන්ත්‍රණ	49

4.4	ශ්‍රී ලාංකීය සන්දර්භය තුළ මිනිස් ජාවාරම	55
	4.4.1 මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ තොරතුරු	56
5.	ක්‍රමවේදය	59
5.1	ගුණාත්මක ක්‍රමවේද: බහුවිධ හඬට සවන් දෙමු	59
5.2	අධ්‍යයනය සඳහා තෝරා ගත් දිස්ත්‍රික්ක	64
	5.2.1 බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කය	65
	5.2.2 මාතලේ දිස්ත්‍රික්කය	66
	5.2.3 නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කය	67
5.3	ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ සමාජ-ආර්ථික පැවැත්ම	69
5.4	සීමාවන් සහ ක්‍රමවේද පැහැදිලි කිරීම	71
6.	ප්‍රවණතා සහ හේතූන්	73
6.1	ප්‍රවණතා සහ රටා	73
6.2	හේතූන්	75
	6.2.1. බලාපොරොත්තු සම්පූර්ණයෙන් බිඳවැටීම සහ යථාර්තයෙන් පලායෑම	76
	6.2.2 වැටුප් නොගෙවන ශ්‍රමය සහ බලහත්කාර සුරාකෑම	78
	6.2.3 සමාජීය සාධක	82
7.	සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ	85
7.1	පිටත්වීමට පෙර	85
7.2	සේවස්ථ කාලය	131
7.3	නැවත මව් රටට පැමිණීම	157
7.4	නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය: සංක්‍රමණිකයින්ගේ හඬින්	158
	7.4.1 ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානය: නැවතත් හිටපු තැනට?	159
	7.4.2 සමාජීය සමෝධානය	165
8.	ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම	171
8.1	හැඳින්වීම	171
8.2	ආර්ථික තත්ත්වය	171
8.3	සේවකයින් මත ඇතිකරන සමාජීය හා මානසික බලපෑම	174
8.4	ළමුන් මත ඇතිකරන බලපෑම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය වගකීම්	176
8.5	කොවිඩ්-19 සහ සංක්‍රමණික කම්කරුවන්	180
9.	මිථ්‍යා මත සහ වැරදි සංකල්ප	183
9.1	මිථ්‍යා මත හෝ වැරදි සංකල්ප කියා දෙයක් නැත	183

9.1.1 විවිත්‍ර සිතුවම්	183
9.1.2 ධනාත්මක ප්‍රතිඵල අතිශයෝක්තියට නැංවීම	184
9.1.3 යථාර්තයෙන් ඔබ්බට	185
9.1.4 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය පිළිගැනීම	186
10. සංවාදය සහ නිගමනය	189
10.1 චතුකරය	189
10.2 සංක්‍රමණයවීමට හේතු සහ ප්‍රචණතා	190
10.3 සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය	191
10.4 සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණ	198
10.5 ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම්	203
11. ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ	207
නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References	213

ප්‍රස්තාර සටහන් ලැයිස්තුව

5.1 ප්‍රස්තාර සටහන:	දිස්ත්‍රික්ක අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය	69
5.2 ප්‍රස්තාර සටහන:	කාණ්ඩ අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය	69
5.3 ප්‍රස්තාර සටහන:	ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය	70
5.4 ප්‍රස්තාර සටහන:	විවාහක-අවිවාහක භාවය අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය	70
5.5 ප්‍රස්තාර සටහන:	තොරතුරු සපයන්නන්ගේ අධ්‍යාපනික මට්ටම	71
5.6 ප්‍රස්තාර සටහන:	තොරතුරු සපයන්නන් අයත් වයස් කාණ්ඩ	71
6.1 ප්‍රස්තාර සටහන:	ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වූ මුළු ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව	73
6.2 රූප සටහන:	තොරතුරු සපයන්නන් සංක්‍රමණය වීමට පොළඹවන ලද හේතු	75

වගු ලැයිස්තුව

4.1 වගුව:	2015-2020 අතර කාලය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂභාවයට අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලැබුණු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	56
4.2 වගුව:	2015-2020 අතර කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලැබුණු පැමිණිලිවල ස්වභාවය	57
5.1 වගුව:	ක්ෂේත්‍ර වැඩ බෙදී ගිය ආකාරය	61
6.1 වගුව:	දිස්ත්‍රික්ක අනුව ශ්‍රම බලකායේ මට්ටම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සමඟ ලියාපදිංචි වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව, 2020*	74

සිතියම් ලැයිස්තුව

5.1 සිතියම:	අධ්‍යයනය තුළින් ආවරණය කරන ලද භූගෝලීය ප්‍රදේශ	64
-------------	--	----

කෙටි යෙදුම්

A/L	උසස් පෙළ
ACFFTU	සමස්ත ලංකා නිදහස් වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය
ADD	අබ්බාබේ සංවාදය
ALFEA	බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන්ගේ සංගමය
ASEAN	අග්නිදිග ආසියානු ජාතීන්ගේ සංගමය
BLA	ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම
CAT	වධහිංසාවට එරෙහි සම්මුතිය
CEDAW	ස්ත්‍රීන්ට එරෙහිව සියලු ආකාර වෙනස් කොට සැලකීම පිටුදැකීමේ සම්මුතිය
CID	අපරාධ පරීක්ෂණ දෙපාර්තමේන්තුව
COVID-19	2019 කොරෝනා වෛරස් රෝගය
CRC	ළමා අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය
CSO	සිවිල් සමාජ සංවිධාන
DS	ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය
DSDs	ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල කොට්ඨාශ
EPF	සේවක අර්ථසාධක අරමුදල
EPZs	අපනයන සැකසුම් කලාප
ETF	සේවක භාරකාර අරමුදල
FBR	පවුල් පසුබිම් වාර්තාව
FGDs	ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා
FIFA	ජාත්‍යන්තර පාපන්දු සංගමය
FTZs	නිදහස් වෙළඳ කලාප
GBV	ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය
GCC	ගල්ෆ් සහයෝගිතා කවුන්සිලය
GCE	අධ්‍යාපන පොදු සහතික පත්‍ර සාමාන්‍ය පෙළ
GDP	දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය
GN	ග්‍රාම නිලධාරී
GND	ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශය
ICCPR	සිවිල් සහ දේශපාලන අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය
ICERD	සියලු ආකාරයේ වාර්ගික වෙනස් කොට සැලකීම තුරන් කිරීම
ICES	ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය
ICESCR	ආර්ථික, සමාජීය සහ සංස්කෘතික අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය
ICRMW	සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය
ICU	දැඩි සත්කාර ඒකකය
IDEA	වගවීම සඳහා වැඩි දියුණු වූ අවශ්‍යතාව සහ කැපවීම
ILO	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය

IOM	සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය
ISD	සමාජ සංවර්ධන ආයතනය
KII	ප්‍රධාන තොරතුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා
LTTE	දෙමළ ඊළාම් විමුක්ති කොටි සංවිධානය
MFE	විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය
MFEPW	විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුබසාධන අමාත්‍යාංශය
MiGOF	ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ යහපාලන රාමුව
MoU	අවබෝධතා ගිවිසුම
MWC	සංක්‍රමණික සේවක සම්මුතිය
NAHTTF	ජාතික මිනිස් ජාවාරම් විරෝධී කාර්ය සාධක බලකාය
NGO	රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන
NLMP	ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය
NOC	විරෝධතාවක් නැත සහතිකය
NRFC	අනේවාසික විදේශ මුදල්
NVQ	ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම්
NWC	ජාතික කම්කරු කොංග්‍රසය
O/L	සාමාන්‍ය පෙළ
PCR	ප්‍රතිදේහ පරීක්ෂාව
PREDO	චතුකරයේ ග්‍රාමීය අධ්‍යාපන සංවර්ධන සංවිධානය
RPCs	කලාපීය වැවිලි සමාගම්
SAARC	කලාපීය සහයෝගීතාව සඳහා වූ දකුණු ආසියානු සංගමය
SGBV	ලිංගික සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය
SLBFE	ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය
SLFEA	ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිතායතනය
TIP	මිනිස් ජාවාරම
TVPA	මිනිස් ජාවාරම්වලට ලක් වූ වින්දිතයන් ආරක්ෂා කිරීමේ පනත
UAE	එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය
UN	එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය
UNODC	මත්ද්‍රව්‍ය හා අපරාධ පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ කාර්යාලය
WDOs	කාන්තා සංවර්ධන නිලධාරීන්

පිළිගැන්වීම

අපගේ හවුල්කාර ජාලයන් වන උච්ච ශක්ති පදනම, චතුකරයේ ග්‍රාමීය අධ්‍යාපන සංවර්ධන සංවිධානය සහ සමාජ සංවර්ධන ආයතනය මෙන්ම, ඔවුන්ගේ ක්ෂේත්‍ර කාර්ය මණ්ඩලය සහ ප්‍රධානීන් වන නඩේසන් සුරේෂ්, මයිකල් ජෝකිම් සහ පී. මුතුලිංගම් යන මහත්වරුන්ගේ කැපවීම මත අපට මෙම ප්‍රකාශනය මැනවින් එළි දැක්වීමට හැකි විය. ඔවුන්ගේ සහය නොවන්නට අපට සියලුම දිස්ත්‍රික්කවල සම්මුඛ සාකච්ඡා සංවිධානය කිරීමට හා ඒවා පැවැත්වීමට නොහැකි වනු ඇත. සියලුම සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීම සඳහා විශාල වැඩ කොටසක් ඉටුකළ අපගේ පර්යේෂණ සහායකයින් තිදෙනා වන එස්. ඩෙන්ෂි, පී. ලිනෝදර්ශන් සහ ඒ. ඡන්මුගචඩ්වෝ යන මහත්ම/මහත්මීන්ට අපගේ හෘදයාංගම ප්‍රණාමය පුදකර සිටිමු. ග්‍රාම නිලධාරීන්, සංවර්ධන නිලධාරීන්, ළමා අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂක නිලධාරීන්, සංක්‍රමණික නිලධාරීන්, පොලිස් කාර්‍යාංශය, සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ බදුල්ල ශාඛාව ඇතුළු ජාතික හා දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවන්ට ද අපගේ ගෞරවනවිත ස්තූතිය පුදකර සිටිමු. ලබා දුන් පරිපාලනමය සහයෝගය වෙනුවෙන් ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රයේ (ICES) වලති ලොකුගමගේ මහත්මියටත්, සමරකෝන් බණ්ඩාර මහතාටත්, සලිකා පීරිස් මහත්මියටත්, පරිවර්තන කාර්ය සඳහා දායක වූ මයිකල් ජෝකිම් මහතා සහ මල්කාන්ති ගමගේ මහත්මියටත්, පිටපත් සංස්කරණය සඳහා සහාය වූ මරිසා ජැන්ස් මහත්මියටත් අපගේ හෘදයාංගම කෘතචේදිත්වය පළකර සිටිමු. පිටු සැකසීම සහ සෝදුපත් කියවීමෙන් දායක වූ ඉරංගා සිල්වා මහත්මියට ද අපගේ හෘදයාංගම ස්තූතිය පිරිනමමු. තාක්ෂණික සංස්කරණය සඳහා ලබා දුන් සහයෝගයට සහ වාර්තාව නිම කිරීම සඳහා ලබා දුන් වටිනා අදහස්වලට ආරත්‍යා පුෂ්පලිංගම් මෙනෙවියනි, ඔබට බොහෝ ස්තූතියි. මෙම ව්‍යාපෘතිය පුරාවට අපට මහ පෙන්වූ ජේරාදේණිය විශ්ව විද්‍යාලයේ විශේෂඥ කණ්ඩායමට, මහාචාර්ය එස්. විජේසන්දිරත් සහ ආචාර්ය ආර්. රමේෂ් යන මහත්වරුන්ට අපගේ ගෞරවනීය ප්‍රණාමය පුදකර සිටිමු. සාර්ථක ව්‍යාපෘති යෝජනාවක් ඉදිරිපත් කිරීමට මූලික වූ සහ ව්‍යාපෘතියේ ආරම්භක අදියරේ දී වටිනා දායකත්වයක් ලබා දුන් ආචාර්ය කාමලිකා ජයතිලක මහත්මිය සහ ඇගේ කණ්ඩායමේ සහය නොවන්නට අපට මෙතරම් දුරක් යාමට නොහැකි වනු ඇත. ඔබගේ වෙහෙස මහන්සිය සහ උත්සාහය වෙනුවෙන් ඔබට අපගේ ස්තූතිය පුද කරමු. මූල්‍ය ආධාර ලබාදීම වෙනුවෙන් ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා වන එක්සත් ජනපද නියෝජිතායතනයටත් (USAID), වාර්තාව පිළිබඳ සාධනීය අදහස් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් දැක්වූ සහයෝගයට ශංක ධර්මපාල මහතාටත් ස්තූතිවන්ත වෙමු. ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රයේ විධායක අධ්‍යක්ෂක ආචාර්ය මරියෝ ගෝමස් මහත්මා විසින් ලබා දුන් සහයෝගය අපි බෙහෙවින් ම අගය කරමු. අවසාන වශයෙන් ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන්ට සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ සියලු දෙනාට ම, ලබා දුන් නොමසුරු සහයෝගය වෙනුවෙන් අප කෘතචේදී ව ස්තූතිය පළ කර සිටිමු. ඔබ

ඉතා දයාන්විත ව අප සමඟ බෙදාගත් කතාන්දර මෙම වාර්තාව තුළින් නිවැරදිව ඉදිරිපත් කර ඇතැයි අපි බලාපොරොත්තු වෙමු.

විධායක සාරාංශය

ශ්‍රී ලංකාවේ, යටත් විජිත ඉතිහාසය තෙක් දිව යන තේ වතු අංශය, රටට විදේශ විනිමය රැගෙන ඒම සහ වතුකරයේ ජීවත්වන මිලියන ගණනකගේ ජීවනෝපාය මාර්ග සුරක්ෂිත කිරීම සම්බන්ධයෙන් සුවිශේෂී මෙහෙවරක් ඉටු කරයි. තේ රටේ ආර්ථික පැවැත්මට විශාල දායකත්වයක් ලබා දුන්න ද, ශ්‍රී ලංකාව, රාජ්‍යයක් ලෙස තවමත් තේ වතු ආශ්‍රිත ව ජීවත්වන ජනතාවගේ ආර්ථික, සමාජීය සහ දේශපාලන ප්‍රශ්නවලට නිසි විසඳුම් ලබා දී නොමැත. දරිද්‍රතාව, අඩු වැටුප් මෙන්ම සෞඛ්‍ය, නිවාස සහ අධ්‍යාපනය වැනි සේවා සඳහා ප්‍රවේශවීමේ දුෂ්කරතා වැනි වතුකරය මුහුණදෙන වෙනත් ගැටලු අතර වතුකරයේ සිට පිටතට රැකියා සොයා යන ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාව වර්ධනය වීම හේතුවෙන් වතුකරයේ සිට පිටතට ශ්‍රම සංක්‍රමණය වැදගත් සංසිද්ධියක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. බදුල්ල, මාතලේ සහ නුවරඑළිය යන අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්කවල, තේ වතු ක්ෂේත්‍රය තුළින් ලබා ගත හැකි අවිධිමත් සාක්ෂි පෙන්වුම් කරන්නේ රට තුළට මෙන්ම, ඊටත් වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් විදේශයන්ට ද රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම වැදගත් ජීවනෝපාය මාර්ගයක් බවට පත්වෙමින් ඇති බවයි. කෙසේ නමුත්, සිදුවන මුළු ශ්‍රමික සංක්‍රමණ ප්‍රමාණය කිසිසේත් වාර්තා වී නොමැති සහ හරියාකාරව වාර්තා වී නොමැති අතර, එය සංක්‍රමණිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට විවිධ ආකාරයේ අවදානම් ඇති කරන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණවලට හේතු වේ. එවැනි සංක්‍රමණ ප්‍රවණතා සහ රටා තවදුරටත් සලකා බැලීම සහ පරීක්ෂා කර බැලීම අවශ්‍යව ඇත. මෙම පර්යේෂණය සංවර්ධනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය යන රාමුව තුළ ශ්‍රම සංක්‍රමණය ස්ථානගත කර මෙම හිඬුස පිරවීමට උත්සාහ දරා ඇත. එම උත්සාහයේ දී, නැවත මව් රටට පැමිණි, සේවස්ථ සහ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම්, පුළුල් සහභාගීත්ව ගුණාත්මක ක්‍රමවේද සහ තනි පුද්ගල ප්‍රකාශ හරහා ඔවුන්ගේ ම හඬින් ලබා ගන්නා ලදී. මෙම පර්යේෂණය ඔස්සේ වතුකරය තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා අදාළ හේතු, ප්‍රවණතා, ක්‍රියාවලීන් සහ මිථ්‍යා මත සහ ඒ ආශ්‍රිත සමාජ-ආර්ථික ගතිකත්වයන් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දෙන අතර ම ඒ තුළින් පිළිගත හැකි, සුදුසු ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනැගීමට උනන්දු කිරීම සඳහා ගැටලුව සම්බන්ධයෙන් පාර්ශවකරුවන් අතර සංවාදයක් මෙන් ම ආයතනික සංවාදයක් ගොඩනැගීමට සහ බලපෑම් කිරීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට හේතු වනු ඇත.

අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්කවල වතුකරය ශීඝ්‍ර සමාජ-ආර්ථික, සංස්කෘතික හා දේශපාලන වෙනසක් අත්විඳිමින් සිටින බව සහ එය ප්‍රජාව කෙරෙහි ධනාත්මක මෙන්ම සානාත්මක බලපෑම් ඇති කරවන බව පර්යේෂණ සොයාගැනීම් මගින් අවධාරණය කෙරේ. මෙම වෙනස්කම් දේශීය, ජාතික, කලාපීය සහ ගෝලීය බලවේග සමඟ බැඳී ඇත. මේ තුළින් නිර්මාණය වන සන්දර්භය අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ භාවිතයන් සඳහා අවකාශය විවෘත කර ඇත. රට අභ්‍යන්තරික ව සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය වතුකරයේ වැදගත් ලක්ෂණයක් වුව ද, විදේශ ශ්‍රම

සංක්‍රමණය ද මෑතක සිට සාපේක්ෂ ව වර්ධනය වෙමින් ඇත. රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීමට ප්‍රධාන හේතුව වන්නේ සංක්‍රමණිකයන්ගේ ජීවන යහපැවැත්ම හා අදාළ අපේක්ෂාවන් ඉටුකරගැනීමට ප්‍රමාණවත් අවස්ථා සහ ආදායමක් නොමැතිකමයි. මීට අමතරව දීර්ඝ කාලයක් මුළුල්ලේ කුරිරු අසාධාරණයන්ට සහ පීඩාවන්ට ලක්වීම සහ අහිමානවත් ජීවිතයක් අහිමිවීම, බොහෝ තරුණ තරුණියන්ට තවදුරටත් වතුකරයේ රැඳී නොසිටීමට හේතුවක් විය. ඇතැම් කාන්තාවන්ට, සංක්‍රමණය, සමාජයෙන් සහ තම පවුලේ සීමාවන්ගෙන් ගැලවී යාමට මාර්ගයක් ද විය. තව ද, සංක්‍රමණයවීමට ගන්නා තීරණවල දී වතුකරයේ පීතෘමූලික අපේක්ෂාවන් ද බලපායි. කාන්තාවන් සහ පිරිමින් විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණ වන ක්‍රියාවලිය සහ මාර්ග තුළ, පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ සහ නැවත මව් රටට පැමිණීම යන අවධීන්හි දී විවිධ ආකාරයේ අවදානම්වලට මුහුණදෙන බව මෙම පර්යේෂණයෙන් තහවුරු විය. එවැනි සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් පරාජිතයින් විශාල සංඛ්‍යාවක් බිහිකර ඇති අතර ජයග්‍රාහකයින් බිහිකර ඇත්තේ අතලොස්සක් පමණි. දේශීය හා ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ පාලනය සඳහා ක්‍රම රාශියක් පැවතුන ද සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් සහ මාර්ග පැහැදිලිව ම අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයට සම්බන්ධ වී ඇති බවත්, එය සංක්‍රමණිකයන් අත්විඳින අවදානම වැඩිකර ඇති බවත් පර්යේෂණය ඔස්සේ හඳුනා ගන්නා ලදී. අධ්‍යාපන මට්ටම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, වාර්ගිකත්වය, ආර්ථික තත්ත්වය, දේශපාලන සබඳතා සහ පවුල් පසුබිම අනුව ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංක්‍රමණ ක්ෂේත්‍රය තුළ එකිනෙකට වෙනස් ආකාරයෙන් ස්ථානගතකර ඇත. සංක්‍රමණිකයන් පත්ව ඇති අසරණ තත්ත්වය ප්‍රයෝජනයට ගනිමින්, ඔවුන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයන්ට තල්ලු කරමින් මිනිස් ජාවාරම්කරුවන් එය මුදල් ඉපයීමට මාර්ගයක් කරගෙන ඇත. ශ්‍රී ලංකාව ජාතික, කලාපීය සහ ගෝලීය සංක්‍රමණය හා අදාළ පාලන ක්‍රියාවලියේ මෑතවත් ස්ථානගතවී තිබුණ ද, ප්‍රතිපත්ති වලින් මනාව සන්නද්ධව සිටිය ද, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය අවිධිමත් ආයතනික සැකැස්මක් කරා ගමන් කරමින් සිටින බව අප පර්යේෂණයේ දී අනාවරණය විය. කොවිඩ්-19 වසංගතය ආරම්භවීමත් සමඟ රට තුළ ගොඩනැගෙමින් පවතින අවිනිශ්චිතතා සමඟ වතුකරයේ වැඩ කරන කම්කරුවන් අතර ද අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් ඉහළ යමින් ඇත. මෙම නව ප්‍රවණතාවය සමීපව නිරීක්ෂණය කළයුතු බව අපි නිර්දේශ කරමු. විවිධ පාර්ශ්වකරුවන් සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින් සමඟ අදහස් විමසීමෙන් පසු, සංක්‍රමණික සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නිර්දේශ ලැයිස්තුවක් අපි ඉදිරිපත් කරන්නෙමු.



නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ක්ෂේත්‍ර සංචාරයක නිරත වන අතරතුර තේ වත්තක තිබී කැමරා කාචයට හසු වූ මේ මල් කිහිපක් බොහෝ ආකාර වලින් වතුකරයේ කම්කරුවන්ගේ, විශේෂයෙන් කාන්තාවන්ගේ, ජීවිතයට සමාන කළ හැක. මෙම මල දෙමළ භාෂාවෙන් ‘උමතාතම් සු’ ලෙස හැඳින්වේ. මහ පොළව දෙස බලා සිටින මෙම මලට වටිනාකමක් ඇතැයි නොපිළිගන්නා නමුත් එය ශිව දෙවියන්ගේ ආදරයට පාත්‍ර ව ඇත. අඳුරු වළාකුළු අහස් ගැබ වෙලාගෙන තිබුණ ද, අනාගතය පිළිබඳ බලාපොරොත්තුවක් සංකේතවත් කරන රිදී රේඛාවක් එහි සනිටුහන් ව ඇත.

අපි මෙහාට (සෞඳි අරාබියට) ආවේ අපේ ප්‍රශ්නවලට උත්තර හොයාගෙන. ඒක හරිම දුෂ්කර ගමනක්. පිටරට යන හැමෝම ලස්සන ජීවිතයක් ගත කරනවා කියලා මිනිස්සු හිතනවා. ඒත් ඒගොල්ලන් දන්නේ නෑ, අපිට අපේ බඩට දැනෙන්න කෑම ටිකක් ලැබෙන්නේ නෑ, විවේකයක් ගන්න ඉඩක් ලැබෙන්නේ නෑ, උදේ පාන්දරින් ම වැඩ පටන්ගන්නා ම අපි නිදා ගන්නේ ගොඩක් රැ වෙලා... සමහර අයට එයාලගේ භාමිපුත්තු හරිම නරක විදියට සලකනවා. සමහර අයට නිදාගන්න වෙන්නේ බිම. සමහර වෙලාවට අපිට හිතෙනවා රස්සාව දාලා යන්න... ඒත් ඊට පස්සේ මුහුණ දෙන්න වෙන දේවල් ගැන හිතනකොට අපිට බය හිතෙනවා... කොරෝනා කාලෙදි ගොඩක් අයට තමන්ගේ රස්සාව නැති වුණා... පිරිමින්ට විතරක් නෙමෙයි ගැනුන්ටත්. රටවල් වහසු නිසා ඒ අයට ආයින් තමන්ගේ රටවල්වලට යන්න බැරි වුණා. ගොඩක් අයට ටිකට එකට ගෙවන්න සල්ලි තිබුණේ නෑ. කෑම බීම, සල්ලි හොයාගන්න එයාලට හිඟාකන්නත් සිද්ධ වුණා... අපි මෙහේ ආවේ හිඟාකන්න නෙවෙයි...

(නැවත පැමිණි මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තාවක්)

1 හැඳින්වීම

1.1 පසුබිම

ශ්‍රී ලංකාව ගෝලීය වශයෙන් වැඩි තේ ප්‍රමාණයක් නිෂ්පාදනය කරන රටවල් වලින් එකක් වන අතර තේ කර්මාන්තය ආර්ථිකයේ වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කරයි. විදේශ විනිමය ඉපැයීම සහ මිලියන ගණනකගේ ජීවනෝපාය සුරක්ෂිත කිරීම සම්බන්ධයෙන් ද මෙම අංශය වැදගත් මෙහෙවරක් සිදු කරයි. විවිධ වසරවල මහ බැංකුව විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද වාර්තාවලට අනුව, තේ නිෂ්පාදන අංශයේ ආර්ථික දායකත්වය කොවිඩ්-19 වසංගතය හමුවේ පසුබෑමකට ලක්වන තුරුම ස්ථාවර තත්ත්වයක පැවතුණි. 2020 මාර්තු මාසයේ ආරම්භ වූ වසංගතයේ පළමු රැල්ලත් සමඟ තේ නිෂ්පාදනයට දැඩි බලපෑමක් එල්ල වූ අතර එම ක්ෂේත්‍රය හා සෘජුව හා වක්‍රව සම්බන්ධ ව සිටි බොහෝ දෙනෙකුගේ ජීවිතවලට අඛණ්ඩව ම එහි බලපෑම එල්ල විය (Central Bank of Sri Lanka, 2020).

තේ රටේ ආර්ථිකයට විශාල දායකත්වයක් ලබා දුන්න ද, ශ්‍රී ලංකාව රාජ්‍යයක් ලෙස තේ වතු ක්ෂේත්‍රයේ ජීවත්වන ජනතාව මුහුණදෙන ආර්ථික, සමාජීය සහ දේශපාලන ගැටලුවලට තවමත් නිසි විසඳුම් ලබා දී නොමැත. දිරිද්‍රතාවය, අඩු වැටුප් මෙන්ම සෞඛ්‍ය, නිවාස හා අධ්‍යාපනය යන සේවාවන්ට ප්‍රවේශවීමේ ගැටලු (Bass, 2019; Chandrabose & Sivapragasam, 2011) වැනි වෙනත් දැවෙන කාරණා අතර, රැකියා සොයා වතු වලින් පිට වන ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාවේ වර්ධනයත් සමඟ වතුකරයේ සිට ශ්‍රමය පිටතට ගලායාම (රට තුළට මෙන්ම විදේශයන්ට) අවධානය යොමු කළ යුතු වැදගත් කරුණක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. මෙයට වැඩිහිටි පිරිමි සහ ගැහැනු පමණක් නොව, තරුණයින් ද සැලකිය යුතු සංඛ්‍යාවක් ඇතුළත් ව ඇත. පවතින අවිධිමත් සාක්ෂි පෙන්වා දෙන්නේ මෙම සංසිද්ධිය, විශේෂයෙන් ම, කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් බරපතල තත්ත්වයක් ඇතිකරන අතර, ඉක්මනින්ම අවධානය යොමු කළයුතු, අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ ආශ්‍රිත ගැටලු වර්ධනයවීමට හේතු වේ. කිසිසේත් වාර්තා නොවූ සහ හරියාකාරව වාර්තා වී නැති නීති විරෝධී, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ ප්‍රවණතා සහ රටා පෙන්වා දෙන්නේ අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය වටා ඇති ගැටලු නිසි ලෙස සලකා බැලීමේ සහ පරීක්ෂා කර බැලීමේ දැඩි අවශ්‍යතාවය යි.

මුල් කාලීන ව, 1990 දශකයේ අග බාගයේ සිට වතුකරයේ කාන්තාවන් ගෘහ සේවය සඳහා ගල්ෆ් රටවලට විශාල වශයෙන් සංක්‍රමණය විය. ප්‍රාදේශීය වැවිලි සමාගම් 23ක් යටතේ තේ වතු බොහොමයක් වසර 99යේ බදු පදනම මත පෞද්ගලීකරණය කරමින් වතු අංශය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමට රජය ගත් තීරණය මෙම ප්‍රවණතාවයට එක් හේතුවක් විය. ලාබය උපරිම කර ගැනීමේ මූලික අරමුණ ඇතිව, නව ප්‍රාදේශීය වතු සමාගම් විසින් නිෂ්පාදන පිරිවැය කපා හැරීමට පටන්ගත්තේ ශ්‍රම බලකාය අඩු කිරීම, කලින් විශ්‍රාම ගැන්වීම සහ වතු

හැඳින්වීම

කම්කරුවන් සඳහා සෞඛ්‍ය, අධ්‍යාපනය සහ සුබසාධනය වැනි සහනාධාර සහ සේවාවන් කප්පාදු කිරීමෙනි. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, පිරිමින් රැකියා සොයා නාගරික ප්‍රදේශවලට (අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණය) සංක්‍රමණයවීමට පටන් ගත් අතර, කාන්තාවෝ ප්‍රධාන වශයෙන් ගෘහ සේවය සඳහා ගල්ෆ් කලාපයට සංක්‍රමණයවීමට පටන් ගත්හ.

වතු පද්ධතිය තුළ බරපතල ලෙස ක්‍රියාත්මක වන පීතෘමූලික සමාජ ක්‍රමය තුළ කාන්තාවන් පොදුවේ මුහුණදෙන ආර්ථික ගැටලු, නිසි අධ්‍යාපනයක් නොමැතිකම සහ අනෙකුත් සංස්කෘතික අභියෝග හේතු කොටගෙන පරම්පරා තුනකට අයත් කාන්තාවෝ අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ විවිධාකාර අවදානම්වලට මුහුණ දී ඇත. එක පැත්තකින්, කාන්තාවන්, විශේෂයෙන් ම දියණියන් සිටින මව්වරු, දරුවන්ට අධ්‍යාපනය ලබාදීම සඳහා සහ දියණියන් විවාහකරදීමට දැවැද්ද සෙවීම (එය නිතර ස්වර්ණාභරණ ස්වරූපයක් ගනී) සඳහා විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට පෙළඹේ. බොහෝ විට, තම මව රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණය වූ විට මෙම දියණියන්ට ජීවත්වීමට සිදු වන්නේ නව පරම්පරාව ගැන කිසිදු අවබෝධයක් නැති තම මිත්තණියන් සමඟය. මවකගෙන් ලැබෙන ආදරය, කරුණාව, රැකවරණය ඒ ආකාරයෙන්ම දරුවන් වෙත ලබාදීමට ඇය අපොහොසත්ය. මෙය ළමා අපවාර, ලිංගික අතවර, ව්‍යාභිවාරය, නව යොවුන් වියේ ගැබ්ගැනීම් වැනි සිදුවීම්වලට ද හේතු විය හැක.

අනෙක් අතට, දැනුම හා දැනුවත්භාවය නොමැතිකම, සාක්ෂරතාව නොමැතිකම, සංක්‍රමණය පිළිබඳ පවතින මිථ්‍යා මත සහ වැරදි ආකල්ප මෙන්ම භූගෝලීය වශයෙන් හුදකලා වූ වතුකරයේ ස්වභාවය හේතු කොටගෙන රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන මෙම කාන්තාවන්, වෙනත් ප්‍රදේශවල කාන්තාවන්ට වඩා, වංචාවන්ට, නීති විරෝධී බඳවා ගැනීමේ ආයතනවලට සහ මිනිස් ජාවාරම්වලට ගොදුරුවීමේ ප්‍රවණතාව වැඩිය. කිසිදු තොරතුරක් සොයා ගැනීමට නොහැකි විදේශගත වූ පුද්ගලයින් පිළිබඳ තොරතුරු සෙවීමට සහ නීති උපදෙස් වැනි වෙනත් ආධාර ලබාගැනීමට නිසි ක්‍රමවේදයක් නොමැතිකම හේතුවෙන් ශ්‍රම සංක්‍රමණකයන්ගේ පවුල්වල අය පීඩාකාරී තත්ත්වයන්ට මුහුණ දෙති. මැදපෙරදිගට සංක්‍රමණය වන කාන්තා ශ්‍රමිකයන් මුහුණදෙන ගැටලු ජාතික මට්ටමින් පුළුල් ලෙස සාකච්ඡාවට බඳුන් වූව ද, වතුකරයට ආවේණික වූ සුවිශේෂී සමාජ, ආර්ථික සහ රාජ්‍ය ව්‍යුහයන් තුළ මෙම ප්‍රශ්නය විමර්ශනය කර බැලීමට මෙතෙක් උත්සාහයක් ගෙන නොමැත. එමෙන්ම පර්යේෂණ හරහා හෝ ආයතනික වශයෙන් සිදුකරන විමර්ශන හරහා හෝ ඒ සඳහා තවමත් නිසි අවධානයක් යොමුකර නැත.

ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තියට (NLMP) අනුව, රැකියාව සඳහා පිටත්වීමට පෙර, මුල් අවධියේ සිට නැවත මව් රටට පැමිණීම දක්වා සහ නැවත සමෝධානයවීම තෙක් සංක්‍රමණික සේවකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල ආරක්ෂාව සොයා බැලීම සහ ඔවුන් බලගැන්වීම රාජ්‍යයක තීරණාත්මක වගකීමක් වේ (MFEPW, 2008). ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO), ශ්‍රී ලංකාව සඳහා දැනට භාවිතයේ පවතින ජාතික

සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සකස්කිරීමේ දී රජයට අවශ්‍ය තාක්ෂණික සහය ලබාදීම සඳහා වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කර ඇත. ඔවුන්, ඔවුන්ගේ ආරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ වැඩසටහන හරහා බොහෝ උද්දේශන කටයුතුවලට නායකත්වය දී ඇත. විශේෂයෙන් ම වසර ගණනාවක් පුරා බොහෝ ආන්දෝලනයට හා විවාදයට තුඩු දුන්, වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන්ට සංක්‍රමණයවීම තහනම් කරන පවුල් පසුබිම් වාර්තාවේ (FBR) රෙගුලාසි සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් මෑත කාලයේ කටයුතු කර ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුබසාධන අමාත්‍යාංශයට ඔවුන්ගේ කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී අවශ්‍ය තාක්ෂණික සහය ලබාදෙන අතර ම, හෙල්වෙටාස් වැනි සංවිධාන (Helvatas යනු අප්‍රිකාව, ආසියාව, ලතින් ඇමරිකාව සහ නැගෙනහිර යුරෝපයේ ධාරිතාව ගොඩනගන ස්වාධීන ස්විට්සර්ලන්ත සංවර්ධන සංවිධානයකි.) සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටී.

දෙවනු ව, වතුකරයේ සිට රටේ අනෙකුත් අංශ වෙත ශ්‍රමය ගලායාම ද, ඒ හා සමාන වූ තීරණාත්මක සංසිද්ධියකි. මෙම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල තත්ත්වය ද ඒ හා සමානවම ගැටලු සහගතය. බොහෝ විට තරුණයින් වන මෙම කම්කරු ප්‍රජාව වතුකරය හැරයාමට අවස්ථා සොයන්නේ වැඩි වශයෙන් නාගරික ප්‍රදේශවල රැකියා සොයමිනි. කුසලතා සහ පළපුරුද්ද නොමැතිකම හේතුවෙන්, මෙම තරුණ පිරිසට බොහෝ විට අනතුරුදායක සහ අනාරක්ෂිත රැකියාවල නිරත ව සිටීමට සිදුව ඇත්තේ, අනතුරක් සිදුවුවහොත් වන්දි මුදලක් ගෙවන බවට සහතිකවීමක් ද නොමැතිවය. තත්ත්වය වඩාත් නරක අතට පත්කරමින් මිනිස් ජාවාරම්කරුවන් විසින් ජීවිතය ගැන කලකිරුණු සහ අපේක්ෂාවන් බිඳ වැටුණු මෙම තරුණයින් ආකර්ෂණය කරගැනීම සඳහා, මෙම තත්ත්වය ඔවුන්ට මූල්‍යමය වාසි අත්පත් කරගැනීමට හරවා ගනී. වතු කම්කරුවන් සහ ඔවුන් ගතකරන ජීවිතය කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් වතුකරයේ ප්‍රජාව මුහුණදෙන අප්‍රමාණ ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් සෙවීම සඳහා අධ්‍යයන මාලාවක් සිදු කර ඇත (Bass, 2019; Chandrabose & Sivapragasam, 2011).

ඉහත සන්දර්භය තුළ, දේශීය හා විදේශීය සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් මිනිස් ජාවාරම ද තීරණාත්මක ප්‍රශ්නයක් වී ඇති අතර, එම කාරණය හා සම්බන්ධ සිද්ධි බොහෝ විට කිසිසේත් ම වාර්තා වී නොමැති හෝ නිසි ලෙස වාර්තා වී නොමැත (Medawatte, 2014). මේ අනුව, මෙම විශේෂිත කරුණ පිළිබඳ ව, නිරීක්ෂණ සහ අත්දැකීම් මත පදනම් වූ පර්යේෂණ සිදුකිරීමේ දී ක්‍රමවේද පිළිබඳ අභියෝග තිබුණ ද, ගැටලුව නැවත නැවත මතු වීම සහ එහි බරපතලකම පිළිබඳ අවබෝධයක් ඇති කිරීම වැදගත් කරුණකි. මේ අනුව, ගැටලු පිළිබඳ ව පාර්ශවකරුවන් අතර හොඳ අවබෝධයක් මෙන්ම පුළුල් සකච්ඡාවක් පැවතුනත්, මෙම කාරණාව පිළිබඳ මූල හේතු සහ එහි ගතිකත්වය විශ්ලේෂණය කිරීමට දායක වන දැනුම සහ සාක්ෂි මත පදනම්වූ තොරතුරුවල යම් අඩුවක් ඇත. මෙකී අඩුපාඩු මහහරවා ගැනීමට දරන වෙහෙස, දේශපාලන හා සමාජ සාධාරණත්වය සෙවීමේ උත්සාහයන්

ශක්තිමත් කරනු ඇත. මේ අනුව, වතුකරයේ ප්‍රජාවට අදාළව උද්දේශන මූලපිරීම් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා, ශ්‍රම සංක්‍රමණය වෙත බලහත්කාරයෙන් තල්ලුවීමට හෝ ඉන් ඉවත්වීම සඳහා බලපාන සාධක සහ ගතිකත්වය පිළිබඳ සාක්ෂි සහ තොරතුරු සම්බන්ධයෙන් හඳුනාගෙන ඇති අවශ්‍යතාවය ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා වත්මන් ව්‍යාපෘතිය සැලසුම් කර ඇත.

1.2 ව්‍යාපෘතියේ විෂය පථය සහ අරමුණු

සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානයට (IOM) අනුව ‘සංක්‍රමණිකයන්’ (IOM, 2021) සඳහා විශ්වීය වශයෙන් පිළිගත් නිර්වචනයක් නොමැත. කෙසේ වෙතත්, මෙම ව්‍යාපෘතියේ අරමුණ සඳහා, ශ්‍රී ලංකාවේ තේ වතු ක්ෂේත්‍රය තුළ, තම සුපුරුදු වාසස්ථානයෙන් ඉවත්ව රැකියාවක් සොයා රට තුළ වෙනත් ප්‍රදේශයකට හෝ වෙනත් රටකට සංක්‍රමණය වන වයස අවුරුදු 18ට වැඩි පිරිමි සහ ගැහැනු යන දෙපාර්ශවයම සම්බන්ධ කර ගැනීමට අපි අපේක්ෂා කරමු. රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන හෝ ඒ සඳහා උත්සාහ කරන සංක්‍රමණිකයන්, දැනටමත් වෙනත් තැනක රැකියාවක නිරත අය මෙන්ම, රැකියාව නිමා කර ආපසු පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් ද මෙයට ඇතුළත් වේ.

මෙම පර්යේෂණය ඔස්සේ වතුකරය තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා අදාළ හේතු, ප්‍රවණතා, ක්‍රියාවලීන් සහ මිට්‍යා මත සහ ඒ ආශ්‍රිත සමාජ-ආර්ථික ගතිකත්වයන් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දෙන අතරම, ඒ තුළින් පිළිගත හැකි සුදුසු ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනැගීමට උනන්දු කිරීම සඳහා ගැටලුව සම්බන්ධයෙන් පාර්ශවකරුවන් අතර සංවාදයක් මෙන්ම ආයතනික සංවාදයක් ගොඩනැගීමට සහ බලපෑම් කිරීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට හේතුවනු ඇත. එය මෙම ව්‍යාපෘතියේ මූලික අරමුණයි. විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම දශක හතරකට වැඩි කාලයක සිට ශ්‍රී ලංකාව තුළ සිදුවෙමින් පවතින කැපී පෙනෙන සංසිද්ධියකි. 2008 දී ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය (NLMP) සම්මත කිරීම ඇතුළුව, වසර ගණනාවක් මුළුල්ලේ රාජ්‍ය සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන (CSOs) මෙන්ම අනෙකුත් අදාළ පාර්ශවකරුවන් විසින් විවිධ මූල පිරිමි, අධ්‍යයන සහ නව ආරේ ක්‍රියාකාරකම් මේ සම්බන්ධයෙන් සිදුකර ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම ප්‍රජාව භූගෝලීය වශයෙන් හුදකලාවීම නිසා පමණක් නොව, වතුකරයේ සිට රැකියා සඳහා විදේශයන්ට සංක්‍රමණය වීම වඩාත් මෑත කාලීන ව සිදුවෙමින් පවතින සිද්ධියක් බැවින් වතුකරය තුළ ඇති ප්‍රශ්නය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම අවම මට්ටමක පවතී. වතුකරයේ සිට රට තුළ අනෙකුත් අංශ වෙත ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ පැතිරීම මෑත වසරවල වර්ධනය වී ඇති අතර, එය ද ඒ හා සමාන ව නොසලකා හරින ලද කාරණාවකි. ඒ සම්බන්ධයෙන් නිසි විමර්ශනයක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය ව ඇත. සමස්තයක් ලෙස මෙම ප්‍රජාව තුළ සිදුවන මෙම සංක්‍රමණ වර්ග දෙකෙහිම ස්වභාවය, එහි ප්‍රවණතා, හේතු සහ බලපෑම් ශ්‍රී ලංකාවේ අනෙකුත් ප්‍රදේශ සමඟ සැසඳිය නොහැක්කේ වතුකරයේ පවතින සුවිශේෂී සමාජ සංස්කෘතික සැකැස්ම හේතුවෙනි.

එපමණක් නොව, ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ මිනිස් ජාවාරම වතුකරයේ තවත් කීරණාත්මක ගැටලුවක් වන අතර, නීත්‍යානුකූල සහ නීති විරෝධී යන මාර්ග දෙකම ඔස්සේ සංක්‍රමණිකයන් මෙම සාහසික අපරාධයට ගොදුරු වේ (Medawatte, 2014). එබැවින් මිනිස් ජාවාරමට හේතු වන අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය සඳහා බලපාන හේතු තේරුම් ගැනීම, ඒවා තක්සේරු කිරීම සහ ඒවා ඇගයීමට ලක්කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. රජය සේවාවන්ගෙන් බහුතරයක් ගැටලු විසඳීමට නිසියාකාර ව අවශ්‍ය පරිදි ඉදිරිපත් නොවන අක්‍රිය සන්දර්භයක් තුළ, මෙවැනි ව්‍යාපෘතියක් ඉතා ඵලදායී පමණක් නොව කාලෝචිත සහ ඉතාමත් අත්‍යාවශ්‍ය එකක් වනු ඇත.

ව්‍යාපෘතියේ අරමුණ වන්නේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ වත්මන් ප්‍රවණතා (දේශීය හා විදේශීය යන දෙඅංශයේ ම) විමර්ශනය කිරීම, වතුකරයේ සිට පිටතට සංක්‍රමණයවීමට බලපාන මූලික හේතු හෝ සාධක (ඒ සඳහා යොමු කරන/ඉන් බැහැර කරන සාධක - අභ්‍යන්තරික/බාහිර සාධක) ගවේෂණය කිරීම සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් සහ එහි බලපෑම ගවේෂණය කිරීමයි.

ඒ අනුව, මෙම ව්‍යාපෘතිය පහත අරමුණු ඉටුකරගැනීමට අපේක්ෂා කෙරේ:

- වතු ප්‍රජාව (වයස අවුරුදු 18ට වැඩි) අඩු වැටුප් සහ අවදානම් වෘත්තීය තත්ත්වයන් නොතකා වෙනත් අංශවල රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට හේතු විමර්ශනය කිරීම.
- සංක්‍රමණය සඳහා භාවිතා කරන මාර්ග සහ ක්‍රියාවලි, ඒ තුළ පවතින අවදානම සහ දැනට භාවිතයේ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණ විශ්ලේෂණය කිරීම.
- තම සමීපතමයන්ට සහ පවුලේ සාමාජිකයින්ට සංක්‍රමණයේ බලපෑම මෙන්ම සංක්‍රමණිකයන්ට ඒ තුළින් වන බලපෑම ගවේෂණය කිරීම.
- සංක්‍රමණිකයින්ගේ අනාගත ජීවිත අපේක්ෂාවන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්, ප්‍රජාව සහ වතු අංශය මෙන්ම, සමස්තයක් වශයෙන් රටට ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම අවබෝධ කරගැනීම.
- රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන වතුකරයේ ජනතාව තුළ පවතින මිථ්‍යා මත සහ වැරදි ආකල්ප විමර්ශනය කිරීම.
- ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම.

මෙම ගැටලු සම්බන්ධයෙන් පාර්ශවකරුවන් අතර හොඳ අවබෝධයක් මෙන්ම පුළුල් සකච්ඡාවක් පැවතුන ද, මෙම කාරණාවේ මූල හේතු සහ එහි ගතිකත්වය විශ්ලේෂණය කිරීමට දායක වන දැනුම සහ සාක්ෂි පදනම් කරගත් තොරතුරුවල යම් අඩුවක් ඇත. මෙකී අඩුපාඩු මඟහරවා ගැනීමට දරන වෙහෙස, දේශපාලන හා සමාජ සාධාරණත්වය සෙවීමේ උත්සාහයන් ශක්තිමත් කරනු ඇත.

එබැවින් වත්මන් ව්‍යාපෘතිය විසින්, ශ්‍රම සංක්‍රමණය වෙත බලහත්කාරයෙන් තල්ලුවීමට හෝ ඉන් බැහැරවීම සඳහා බලපාන සාධක, සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලි සහ සංක්‍රමණයේ බලපෑම, සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ මිථ්‍යා මත සහ වැරදි ආකල්ප පිළිබඳ සාක්ෂි සහ තොරතුරු සම්බන්ධයෙන් හඳුනාගෙන ඇති අවශ්‍යතාවය මෙන්ම, වතු ප්‍රජාව සඳහා උද්දේශන මූලපිරීම් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ ආමන්ත්‍රණය කරනු ඇත.¹ වතුකරයේ සාර්ථකත්වයට පත් වූ සංක්‍රමණිකයන් කිහිප දෙනෙකු සිටිය ද (අපි ඔවුන්ගේ හඬ ද මෙයට ඇතුළත් කර ඇත), පර්යේෂණයේ අරමුණුවලට අනුකූල ව, අපි ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමු කරන්නේ අනාරක්ෂිත මාර්ග ඔස්සේ දේශීය සහ විදේශීය රැකියා සොයමින් සිටින හෝ දැනටමත් එවැනි අත්දැකීම්වලට මුහුණ දුන් සංක්‍රමණිකයන් කෙරෙහිය. රැකියාවට පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ සහ නැවත මව් රටට පැමිණීම යන අවධීන්හි දී ඔවුන් මුහුණදෙන ගැටලු අපි හෙළිදරව් කර ඇත. ඔවුන්ගේ සංක්‍රමණ අපේක්ෂාවන් ඉටු කරගැනීමට නොහැකි වූ ආකාරය ද අපි සාකච්ඡා කර ඇත. පර්යේෂණ සිදු කිරීමට වැඩි අවධානයක් යොමුකර නැති ලෙස හඳුනාගෙන ඇති, දැනටමත් රටට, සංක්‍රමණිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට සහ ඔවුන්ගේ ප්‍රජාවන්ට අහියෝගයක්වී ඇති අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයේ අත්දැකීම් සඳහා නිසි විසඳුම් රැගෙන ඒමට අපට අවශ්‍ය වන බැවින් සංක්‍රමණිකයන්ගේ සෘණාත්මක අත්දැකීම් කෙරෙහි ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමු කිරීමට අප තීරණය කිරීම පක්ෂග්‍රාහී ක්‍රියාවක් ලෙස නොසැලකිය යුතුය (Weitzer, 2015). පර්යේෂණය තුළින් සොයාගත් තොරතුරු ප්‍රතිපත්තිමය තීරණ සඳහා බෙහෙවින් වැදගත් වනු ඇත.

¹ ඉහත අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා සහ මෙම ව්‍යාපෘතියේ හොඳම ප්‍රතිඵල නෙළා ගැනීම සඳහා ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය, බදුල්ලේ උච්ච ශක්ති පදනම, නුවරඑළියේ, වතුකරයේ ග්‍රාමීය අධ්‍යාපනික සංවර්ධන සංවිධානය සහ මාතලේ සමාජ සංවර්ධන ආයතනය සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කළේය. ඔවුන් ව්‍යාපෘතියේ පළමු අංගය වන ක්ෂේත්‍ර පර්යේෂණ සඳහා පහසුකම් සැලසූවා පමණක් නොව, වතුකරයේ පවතින දිගු කාලීන ගැටලු වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමින්, ඒ තුළින් මෙම ව්‍යාපෘතියේ තීරසාර බව සහතික කරමින් හවුල්කරුවන්ගේ ජාලයක් ලෙස ද කටයුතු කරයි. තීරණාත්මක ප්‍රතිපත්තිමය ගැටලු වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට නැඹුරු වූ පර්යේෂණ සහ ප්‍රකාශන ඵලදායීවීම සම්බන්ධයෙන් ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය දිගුකාලීන වාර්තාවක් තබා ඇත. ඔවුන්ගේ සේවය, සිවිල් සමාජ සංවිධාන විසින් සිදු කරන උද්දේශන ප්‍රයත්නයන් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි දත්ත උත්පාදනය කිරීමට දායක වන අතර සංස්කෘතික බහුත්වවාදය සහ ඉවසීම තහවුරු කරන සමාජයක් සඳහා විවේචනාත්මක වින්තනය සහ දැනුම පෝෂණය කරයි. එබැවින්, සිවිල් සමාජ සංවිධාන විසින් සිදුකරන පර්යේෂණ සහ දත්ත උත්පාදනය, ඒවා භාවිතාකිරීම සහ බෙදාහැරීම වැඩිදියුණු කිරීමේ IDEA අවශ්‍යතාවයට සංවිධානය මැනවින් ගැලපේ. මීට අමතරව, ජනවාර්ගික අධ්‍යයනය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කේන්ද්‍රය විසින් මූලික යහපාලන ක්‍රියාවලීන් සහ ප්‍රතිසංස්කරණ වටා ඇති විවිධ කණ්ඩායම්වල සහභාගීත්වය පෝෂණය කරමින් සිවිල් සමාජ සංවිධාන ජාල නිර්මාණය කර ඇත.

2. වතුකරය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය

2.1 ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ඉතිහාසය පිළිබඳ කෙටි හැඳින්වීමක්

ශ්‍රම සංක්‍රමණය ශ්‍රී ලංකාවට අලුත් කාරණාවක් නොවන බව අපි දනිමු. ඉන්දියාව සහ ශ්‍රී ලංකාව අතර ඇති දුර කෙටි නිසා මධ්‍ය කාලීන යුගයේ සහ මුල් යටත් විජිත යුගයේ දී පවා ශ්‍රී ලාංකිකයන් සහ ඉන්දියානුවන් දෙරට අතර නිරන්තරව ම සංක්‍රමණය විය. මසුන් ඇල්ලීම වැනි කාර්යයන් සඳහා සිදුකරන සෘතුමය සංක්‍රමණය ද පෙර කාලවල දී බහුල ව පැවති අතර එය අද දක්වා ම පවතී. කෙසේ වෙතත්, එවැනි සංක්‍රමණ වඩාත්ම සංවිධානාත්මක ව සිදු වූයේ 19 වන සියවසේ දීය. එහි දී දකුණු ඉන්දියාවෙන් උඩරට දෙමළ ජනයා වතුකරයේ වැඩකිරීම සඳහා ගෙන්වා ගත් අතර, බොහෝ විට කෙටි කාලයක් තුළ ඔවුහු නැවත ඉන්දියාවට ගියහ. නූතන යුගයේ දී, ශ්‍රී ලාංකිකයන් ජනවාර්ගික ගැටලු නිසා, යුද්ධයෙන් බේරීමට සහ රැකියා සොයා පවා තාවකාලික ව ඉන්දියාවට සංක්‍රමණය විය. යුරෝපීයන් සුළු පිරිසක් 19 වන සියවසේ මුල් බාගයේ සිට 1950 දශකය දක්වා නැවත යුරෝපයට හෝ ඕස්ට්‍රේලියාවට සංක්‍රමණය විය (Rajan, 2020). 1970 සහ 1980 දශක පුරාවට ම, දෙමළ විරෝධී ප්‍රචණ්ඩත්වය හේතුවෙන් දෙමළ ජනයා ඉන්දියාවට හෝ ශ්‍රී ලංකාවේ වෙනත් ප්‍රදේශවලට පලා ගියහ. 1983 දී ඇති වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ පසුව උතුරු සහ නැගෙනහිර පළාත්වල ඇති වූ යුද්ධයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඕස්ට්‍රේලියාව, නවසීලන්තය, කැනඩාව, ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය, ජර්මනිය, නොර්වේ, ප්‍රංශය සහ අනෙකුත් බටහිර යුරෝපීය රටවල ස්ථිර පදිංචිය සඳහා දෙමළ ජනයාගේ සංක්‍රමණය වර්ධනය විය. අදටත් සිවිල් යුද්ධයෙන් පලා ගිය බොහෝ දෙමළ ජාතිකයන් ඉන්දියාවේ සරණාගත කඳවුරුවල ජීවත් වෙති. මෙම සංක්‍රමණ සියල්ල ම පාහේ රැකියා සොයා සිදු නොවූ නමුත්, ඒවා ශ්‍රී ලාංකීය ප්‍රජාව නිදහසේ ගමන් බිමන් ගිය ආකාරය පිළිබඳ දිගු ඉතිහාසය අපට හෙළිදරව් කරයි.

පෙර සංක්‍රමණ මෙන් නොව, 1970 ගණන්වල සිට, මිනිසුන් දේශීය හෝ කලාපීය සංක්‍රමණවලට සීමා නොවීය. විදේශ රැකියා සොයායාම ද ශ්‍රී ලාංකිකයන් අතර ජනප්‍රිය වී ඇත. 1977 විවෘත ආර්ථිකයත් සමඟ රැකියා සඳහා මැදපෙරදිගට සංක්‍රමණයවීම වර්ධනය වෙමින් පැවතිය ද, බොහෝ උඩරට දෙමළ ජනයා විදේශ රටවලට සංක්‍රමණය වූයේ නැත. 1986 දී සිදුකරන ලද සමීක්ෂණයකින් හෙළිදරව් වූයේ මැදපෙරදිග සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් අති බහුතරය සිංහලයන් බවයි. “දශක ගණනාවක් මුළුල්ලේ ශ්‍රී ලංකාවේ තේ වතු වල සේවය කළ ඉන්දියානු-දෙමළ ජාතිකයින්ට සංක්‍රමණයවීමට අවස්ථාවක් නොවීය” (Eelens & Speckmann, 1990) යන්න අධ්‍යයනයේ නිගමනයයි. කෙසේ වෙතත්, 1990 දශකය වන විට, කරුණු කාරණා වේගයෙන් වෙනස් වී තිබුණ අතර අද උඩරට දෙමළ ජනයා ශ්‍රී ලංකාවේ නාගරික ප්‍රදේශවලට පමණක් නොව රැකියා සොයා මැදපෙරදිගට ද සංක්‍රමණය වේ. මෙකී නව ප්‍රවණතා සමඟ නව අභියෝගයන්ට ද මුහුණදෙන්නට අපට සිදු ව ඇත.

චතුකරයේ සිට පිටතට රැකියා සොයා සංක්‍රමණය වන විට, මිනිස් ජාවාරම, සුරාකෑම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රචණ්ඩත්වය, මානසික කම්පන සහ සමාජ අපවාද ඇතුළු නොයෙක් ආකාරයේ බාධකයන්ට මුහුණ දීමට ශ්‍රමිකයන්ට සිදු ව ඇත. බොහෝ උඩරට දෙමළ ජනයා ගෘහ සේවිකාවන් සහ දෛනික වැටුප් ලබන්නන් ලෙස සේවය කිරීම සඳහා සංක්‍රමණය වේ (Kandasamy, 2014). ඔවුන් බොහෝ විට, වයස අවුරුදු 18ට අඩු අය වන අතර නීති විරෝධී ලෙස විදේශයන් හි මිනිස් ජාවරම් සඳහා යොදා ගැනීමට හෝ දෙමව්පියන් විසින් නීති විරෝධී ලෙස ඔවුන් ව නගරවල වැඩ කිරීමට යවනු ලැබූ අයයි. මිනිස් ජාවාරම හා බාල වයස්කාර ළමා ශ්‍රමිකයන් හා සම්බන්ධ එක් පොදු ගැටලුවක් වන්නේ වැටුප් සුරාකෑමයි.

එය අසාමාන්‍ය දෙයක් නොවේ. නිදසුනක් ලෙස, කොළඹ නිවෙස්වල වැඩ කරන චතුකරයේ ළමුන්ගේ වැටුප්, ඔවුන්ගේ දෙමාපියන්ට හෝ ඥාතීන්ට යවනු ලැබේ (සමාජ සංවර්ධන ආයතනය, ගෘහ සේවකයින්ගේ වාචික සාක්ෂි). රැකියා සොයා දුන් තම ඒජන්තවරු තම ඉපැයීම් වලින් කොටසක් සාක්කුවට දමාගෙන ඇති බව හෝ සේවයෝජකයන් එකඟ වූ වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් තමන්ට ගෙවන බව ඇතැම් විදේශ ශ්‍රමිකයන් අවබෝධ කරගන්නේ රැකියාවට ගිය පසුය. බරපතල සිද්ධීන්වල දී, සේවයෝජකයින් ශ්‍රමිකයන්ගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍ර ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේප කරමින්, ඔවුන් ප්‍රාණ ඇපකරුවන් ලෙස තබාගෙන ඇති අතර එහි ප්‍රතිපලයක් ලෙස නිසි වැටුපක් නොමැතිව ම තම රැකියාව අඛණ්ඩව කරගෙන යාමට ඔවුන්ට සිදු විය.

විදේශගත වූ පසු ශ්‍රමිකයන් මුහුණ දුන් තවත් ගැටලු කිහිපයක් ඇත. ඇතැම් විට සේවයෝජකයන් තම සේවකයන්ට තමන්ගේ පවුල සමඟ කතාබහ කිරීමට අවසර ලබා නොදෙයි, කම්කරුවන් ප්‍රාණ ඇපකරුවන් ලෙස තබා ගනී, ඔවුන්ට අධික ලෙස වැඩ පවරයි හෝ අවශ්‍ය සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම් ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේප කරයි (Jayaweera, 2015). ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා සංක්‍රමණිකයන් යවන රටවල් වන කොරියාව, මැලේසියාව, ලිබියාව, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, බහරේනය සහ ජෝර්දානය සමඟ අවබෝධතා ගිවිසුම් ගණනාවක් අත්සන් කර ඇත (IOM, 2018). එසේ වුවද, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් තමන් සංක්‍රමණය වූ රටවල දිගටම අගතියට පත්වී සිටිති.

2.2 ශ්‍රී ලංකාවේ චතුකරයේ ඉතිහාසය

දහනව වැනි සියවසේ මුල් බාගයේ දී බ්‍රිතාන්‍යයන් විසින් ශ්‍රී ලංකාවේ වැවිලි කර්මාන්තය ආරම්භ කරන ලදී. වැවිලි බෝග අපනයනය කිරීම සඳහා තීරණය කරන ලද අතර දිගු කලක් පැවති වී වගාව මෙන් නොව, තේ, කෝපි සහ රබර් වැනි වගාවන්ගෙන් වැඩි ආදායමක් ඉපැයිය හැකි බැවින් එවැනි බෝග කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කරන ලදී. මුදල් ඉපැයිය

හැකි ඵ්වැනි බෝග හඳුන්වාදීමත් සමඟ ඉඩම් පරිහරණය කරන ආකාරය, ආර්ථික ප්‍රමුඛතා සහ සම්ප්‍රදායන්හි වෙනසක් ඇති විය. වැවිලි ආර්ථිකය විසින් ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථික හා සමාජීය පැවැත්ම වේගවත් ලෙස පරිවර්තනය කරන ලදී.

බ්‍රිතාන්‍යයෝ මෙම වතු වල වැඩ කිරීම සඳහා, ජීවත්වීමට මහත් පරිශ්‍රමයක් දරන දකුණු ඉන්දියාවේ පිඩිත කුලවලට අයත් දෙමළ ජාතික කම්කරුවන් ගෙන්වා ගත්හ. මෙම ප්‍රජාව මූලික වශයෙන් දෙමළ කතා කරන අතර, සංස්කෘතික වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ උතුරු සහ නැගෙනහිර ජීවත්වන දෙමළ ජනගහනයට වඩා බෙහෙවින් වෙනස්ය. පසු කාලයක දී වහල් සේවය අහෝසි කළ බැවින් ශ්‍රමය ලාබයට ලබාගැනීම සඳහා නව ක්‍රමයක් සොයා ගැනීමට බ්‍රිතාන්‍යයන්ට සිදු විය. බ්‍රිතාන්‍යයන් වතු වැඩ සඳහා මිනිසුන් බඳවා ගත්තේ ශ්‍රමය සුරාකෑමේ විශේෂ ක්‍රමයක් වූ කංගානි (*Kangani*) ක්‍රමය යටතේය. ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට වැය වූ පිරිවැය ආපසු ගෙවන තෙක් තේ වත්තේ වැඩ කිරීමට කම්කරුවන් බැඳී සිටී. මේ ආකාරයට කම්කරුවන් නිශ්චිත වූ වතුයායකට අර්ධ ගිවිසුමක් මත බැඳ තබන ලදී. වැටුප් අඩුවෙන් ගෙවීම, ප්‍රමාද වී ගෙවීම සහ සුරාකෑම හේතු කොට ඇතැම් විට ඔවුන්ට මෙම ණය පරම්පරා ගණනාවක් යන තුරුත් ගෙවා ගැනීමට නොහැකි වී ඇත (Daniel, 1996). ඉතිහාසය පිළිබඳ වාචික ප්‍රකාශයක ණය ගැටලුව මෙසේ පැහැදිලි කරයි. “හැම අවුරුද්දක ම අපේ මුතුන් මිත්තන්ට තව තවත් ණය වෙන්න සිද්ධ වුණා; ඒගොල්ලන් මුළු අවුරුද්දේම හම්බ කරපු සල්ලි, ණයයි පොලියයි ගෙවන්න කංගානිට දෙන්න සිද්ධ වුණා.”

ණයගැති බවට ඇද දමන අර්ධ ගිවිසුම් ක්‍රමය 1921 දී අහෝසි කළ ද, ඔවුන් අබණ්ඩව ම ණය වක්‍රය තුළ හිරවිය. මන්ද ඔවුන්ට තම ජීවිතය ගැටගසා ගැනීමට හෝ යම්තම් ජීවිතය ගෙවා ගැනීමට ප්‍රජාවේ සිටින ධනවත් පුද්ගලයින්ගෙන් දිගින් දිගටම මුදල් ණයට ගැනීමට සිදු විය. අදටත් වතු කම්කරුවන් කංගානි ක්‍රමයේ සුරාකෑමේ වක්‍රයට (Jegathesan, 2013: 156) හසු වී, තම භාමිපුතුන්ට අවනත ව, ණය බර සමඟ අරගල කරති.

වතු කම්කරුවන් වතුයායේ නීති රීති හා බැඳ තිබුණේ ඔවුන්ට වෙනත් ස්ථානයක සේවය කිරීමට කළමනාකාරීත්වයෙන් අවසරය ලබා ගත යුතු ආකාරයටය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, කම්කරුවන්ට තමන්ගේ සහ තම පවුලේ යහපැවැත්ම සඳහා දශක ගණනාවක් මුළුල්ලේ එකම වතුයායක වැඩ කිරීමට අනිවාර්යයෙන් ම සිදු විය. එය තවදුරටත් එයාකාරයෙන් ම සිදු නොවූන ද, අද පවා බොහෝ වතු කම්කරුවන්ට නිවාස, අධ්‍යාපන සහ සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම් සඳහා වතු කළමනාකරණය මත යැපෙන්නට සිදු ව ඇති අතර වෙනත් අංශවල රැකියාවන්හි නිරත කම්කරුවන් මෙන් තම රැකියාවෙන් ඉවත්වයාම අති දුෂ්කර කටයුත්තකි. වතුකරය හැරයාම සහ ස්වාධීන ජීවිතයක් ගත කිරීම කෙතරම් දුෂ්කර වුවත්, ඉතිහාසයේ සිටම වතු කම්කරුවන් රැකියා සොයා වතුකරයෙන් පිටතට සංක්‍රමණය වී ඇති අතර අද ද එය අබණ්ඩව ව සිදු වෙයි.

යටත්විජිත පාලනය තුළ මෙන් ම වතු කළමනාකරණය යටතේ පමණක් නොව, ශ්‍රී ලංකා රජය යටතේ ද වතු කම්කරුවන් පීඩාවට ලක් වෙති. 1948 දී නිදහස ලැබූ ශ්‍රී ලංකා රජය, උඩරට දෙමළ ජනයාගේ පුරවැසි අයිතිය උදුරා දැමූ අතර, එය 2003 වන තෙක් සම්පූර්ණයෙන් නැවත ඔවුන්ට ලබා නොදෙන ලදී. මින් අදහස් වන්නේ, දශක ගණනාවක් මුළුල්ලේ, වතු කම්කරුවන්ට ප්‍රමාණවත් දේශපාලන නියෝජනයක් නොතිබීම සහ ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා සඳහා ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කිරීමට ඔවුන්ට නොහැකි වී ඇති බවයි (Kanapathipillai, 2009). උරුමයෙන් ම සුරාකෑමට සහ ඡන්ද බලය අහිමි කිරීමට ලක්වූ මෙම ප්‍රජාව, අද දක්වා ම, සාපේක්ෂ ව සෞඛ්‍ය තත්ත්වය, මරණ අනුපාතය සහ අධ්‍යාපනය සම්බන්ධයෙන් පහත් මට්ටමක ජීවත්වීමට ගත කරන, ශ්‍රී ලංකාවේ වඩාත් ම වරප්‍රසාද අහිමි වූ ප්‍රජාවක් බවට පත්ව ඇත.

එසේ වුව ද, වෘත්තීය සමිති හරහා යම් ප්‍රමාණයකට තම ගැටලු සඳහා විසඳුම් සෙවීමට වතු කම්කරුවන්ට හැකිවී ඇත. විශේෂයෙන් ම ලංකා කම්කරු කොංග්‍රසය පිහිටුවීම තුළින් සහ වැඩ වර්ජන හරහා වතු කම්කරුවන්ගේ වැටුප් වැඩි කරගැනීම, රැකියා සුරක්ෂිත කරගැනීම සහ අවසානයේ පුරවැසිභාවය ලබාගැනීම සම්බන්ධයෙන් යම් සාර්ථකත්වයක් අත කරගෙන ඇත. කෙසේ වෙතත්, වතුකරයෙන් පිටත රැකියා අවස්ථා සීමාසහිත වන අතර, සාමාන්‍යයෙන් ඒ හා අදාළ කොන්දේසි වැඩි දියුණු වූ ජීවන තත්ත්වය සමඟ නොගැළපේ.

පුරවැසිභාවය නොමැතිකම පිළිබඳ ප්‍රශ්නය විසඳීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව වැදගත් ගිවිසුම් දෙකකට අත්සන් තබන ලදී: 1964 සිරිමා-ශාස්ත්‍රී ගිවිසුම සහ 1974 ඉන්දිරා-සිරිමාවෝ පරිපූරක ගිවිසුම. 1960 සිට 1980 දක්වා කාලය තුළ බොහෝ පවුල් වෙන් කරමින් ඉන්දියානු දෙමළ ජාතිකයන් 600,000ක් නැවත ඉන්දියාවට ගෙන්වා ගැනීමට මේ ගිවිසුම තුළින් හැකි විය. නැවත මව් රටට යවන ලද බොහෝ දෙනා ශ්‍රී ලංකාවේ රැඳී සිටීමට කැමැත්තක් දැක්වූ බැවින් එය සංක්‍රමණයකට වඩා පිටුවහල් කිරීමක් ලෙස හැඳින්විය හැක. වතු කම්කරුවන් බලහත්කාරයෙන් ආපසු යැවීම උඩරට දෙමළ ජනයා ශ්‍රී ලංකාවට ‘ආගන්තුක’ පිරිසක් ය යන මතය ජනගත කළ අතර, මෙම මානසිකත්වය ඉතා වේගයෙන් ප්‍රජාව අතර මුල් බැස ගත්තේය. මෙම ජාතිවාදී මානසිකත්වයේ ප්‍රතිඵලය වූයේ 1958, 1977, සහ 1983 යන කාල වකවානුවල ඇති වූ දෙමළ විරෝධී කෝලාහලය. එහි දී වතු කම්කරුවන් ද ඉලක්ක වූ අතර, ගම් බිම් හැර පලායාමට ඔවුන්ට බල කෙරිණි. මේ ආකාරයට වතුකරයේ දෙමළ ජනතාව විශාල වශයෙන් වතුකරයෙන් පිටට සංක්‍රමණයවීමට පටන් ගත්හ. මෙයට පෙර, ශ්‍රම සංක්‍රමණය සිදු වූයේ මන්දගාමීව ය; නමුත් 1970 ගණන්වල සිට වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ සැකැස්ම සම්පූර්ණයෙන් ම පරිවර්තනය විය. වතුකරය තුළ සිදු වූ වෙනස්කම් සහ ඒවා සංක්‍රමණ රටාවන් කෙරෙහි බලපෑ ආකාරය පහත කොටසින් ඉස්මතු කර තිබේ.

2.3 ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ වතුකරය

ශ්‍රම සංක්‍රමණය වතුකරය තුළ මෑත කාලීන ව සිදුවෙමින් පවතින වර්ධනයක් බවට දුර්වලයක් ඇතත්, අභ්‍යන්තරික ව සිදු වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් එය සත්‍ය නොවේ. වතු නිර්මාණයේ මුල සිට ම වතු අතර ශ්‍රම සංක්‍රමණය සාමාන්‍ය දෙයක් වූ අතර අධිකාරිවරුන් විසින් ක්‍රියාකාරී ව එයට පහසුකම් සපයන ලදී. බොහෝ අය තම පවුලේ අය බැලීමට හෝ රැකියාව සඳහා දකුණු ඉන්දියාවේ ඔවුන්ගේ මුතුන් මිත්තන්ගේ ගම්වලට තාවකාලික සංචාරවල නිරත විය (Daniel, 1996). තව ද, සුළු වශයෙන් 20 වැනි සියවසේ මුල් බාගයේ සිට, වතු කම්කරුවන් වී අස්වනු නෙළන කාලය තුළ අත්වැඩ දීම සඳහා මධ්‍යම සහ උතුරු පළාත්වල ගොවිබිම්වලට සංක්‍රමණය වී ඇත. මෙම සංක්‍රමණ සෘතුමය වූ අතර එවැනි කාර්යයන්හි සති කිහිපයකට වඩා නිරත වූයේ කලාතුරකිනි. වඩාත් තිරසාර ලෙස 20 වැනි සියවසේ අග බාගයේ ආරම්භ වූ සංක්‍රමණයට එය වැදගත් පූර්විකාවකි. සංක්‍රමණය යන්න ප්‍රජාව තුළ අලුත් හෝ කලින් නොඇසූ දෙයක් නොවූ අතර එය ඉහළ ආදායමක් ඉපයීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි විකල්පයක් ලෙස සිතිය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ වැවිලි ක්ෂේත්‍රය 19 වැනි සියවසේ අග බාගයේ ආරම්භයේ සිටම සැලකිය යුතු වෙනස්කම්වලට භාජනය වී ඇත. 1972 දී ඉඩම් ප්‍රතිසංස්කරණ පනත ගෙන ඒම හරහා වතු ජනසතු කරන ලද අතර, 1992 දී කළමනාකරණය නැවත පෞද්ගලීකරණය කරන ලදී. 1970 ගණන්වල ස්ථාපිත කරන ලද ජනසතු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය වතු ප්‍රජාවට දැඩි ලෙස බලපෑවේය. එකල දේශපාලන ප්‍රවණතාවය වූ ‘ලාංකීයකරණය’ ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ යටත් විජිතවාදී ආයතන ස්වදේශීයකරණය කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී. කෙසේ වෙතත්, බහුතරය වාර්ගික දේශපාලනයේ නිරත වූ බැවින්, මෙම ක්‍රියා මාර්ග බොහෝ විට අවධානය යොමු කළේ වාර්ගික සුළු ජාතීන් වෙනුවට සිංහල ජනතාව ආදේශ කිරීම කෙරෙහිය. වතුකරයේ, යටත් විජිත ප්‍රතිලාභීන් ලෙස සලකනු ලැබූ බොහෝ උඩරට දෙමළ ජනයා සේවයෙන් ඉවත් කර ඒ වෙනුවට සිංහල කම්කරුවන් ආදේශ කරන ලදී (Peebles, 2001). වතු කම්කරුවන්ගේ පවුල් අතර වූ විරැකියාව මෙන්ම, 1970 දශකයේ මුල් බාගයේ පැවති දරුණු සාගතය හේතුවෙන් බොහෝ මිනිසුන් වතුකරයෙන් පිටතට සංක්‍රමණය විය. බොහෝ අය මහනුවර සහ කොළඹ වැනි නගරවලට සංක්‍රමණය වූහ (Daniel, 1996). එම යුගයේ ඇති වූ දෙමළ විරෝධී කෝලාහල හේතුවෙන් බොහෝ වතු කම්කරුවන් තම ගම්බිම් හැරදමා, ප්‍රධාන වශයෙන් දෙමළ ප්‍රජාව බහුතර ව සිටින, උතුරු සහ නැගෙනහිර ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණය වීමට ඇති කැමැත්ත තවදුරටත් ශක්තිමත් කළේය.

වසර කිහිපයකට පසු, 1990 ගණන්වල ඇති කරන ලද පුද්ගලීකරණයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, වතු කම්කරුවන්ට නැවතත් ප්‍රසාද දීමනා අභිමිච්ච, ගුණාත්මක බවින් අඩු සෞඛ්‍ය සේවා සහ අධ්‍යාපන සේවා පහසුකම් සහ නියමිත කාලයට පෙර අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීම් වැනි ගැටලු වලින් පීඩා විඳින්නට සිදු විය (Chandrabose, 2015). මීට අමතරව, මෙම කාලය තුළ

වතු පාලනාධිකාරිය විසින් වතුයායෙන් පිටත අර්ධකාලීන ව වැඩ කිරීමට කම්කරුවන්ට අවසර දීමත් සමඟ වතු රැකියාවේ ස්වභාවය වෙනස් විය. වතුකරයේ වෙසෙන පවුලක සියලුම සාමාජිකයන් තව දුරටත් වත්තේ ලියාපදිංචි කිරීම අවශ්‍ය වූයේ නැත. ඒ වෙනුවට, ඇතැම්වලට නිත්‍ය වැටුපක් ලැබුණ අතර, තවත් සමහරු අවශ්‍යතාව මත දෛනික වැටුපට වැඩ කළ නිසා වැඩ අඩු කාලවල දී ඔවුන්ට ස්ථාවර ආදායමක් නොලැබුණි. මෙම සියලු සාධක කම්කරුවන්ට වෙනත් ස්ථානයක රැකියාවක් සොයා යාමට දායක වන්නට ඇත.

1990 ගණන්වල ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ හදිසි පිබිදීමත් සමඟ බොහෝ තරුණ ප්‍රජාවට රැකියා අවස්ථා විවෘත විය. කෙසේ වෙතත්, වතුකරයේ ‘වහල්’ ශ්‍රම වෙළඳපොළෙන් වාසි ලබා ගත හැකි බව ඇඟලුම් කර්මාන්තය ක්ෂණිකව වටහා ගත් අතර බස්නාහිර පළාතට වඩා ඉතා අඩු වැටුප් වතු ආශ්‍රිත ප්‍රදේශවල පිහිටි කම්හල් විසින් ගෙවීමට පටන් ගන්නා ලදී (Bass, 2019). මේ අනුව, වතු ආශ්‍රිත ව සහ ඒ අවට රැකියා අවස්ථා සඳහා සුළු වර්ධනයක් පෙන්වුම් කළ ද, පුද්ගලයින් තවමත් රැකියා සඳහා නාගරික ප්‍රදේශවලට හෝ විදේශයකට සංක්‍රමණයවීම තෝරාගෙන ඇත.

මිනිසුන් සංක්‍රමණයවීමට ගත් තීරණයට ආර්ථික සාධකවලට අමතර ව සමාජීය සාධක ද බලපෑවේය. වතු වල ජෛතිහාසිකව පැවත එන සුරාකෑම් සහ කංගානි සහ අධිකාරිවරුන්ගේ දැඩි ක්‍රියාමාර්ගවලට යටත්ව වැඩ කිරීමට සිදුවීම නිසා බොහෝ වතු කම්කරුවන් වතු වලින් ඉවත්ව වෙනත් සමාජ තත්ත්වයන් ඇසුරු කිරීමට පටන් ගත්හ. තව ද, වතු පාසල් අධ්‍යාපනයේ සහ සෞඛ්‍ය සේවාවන්ගේ ගුණාත්මකභාවය පහළ මට්ටමක වූ අතර වතුයායෙන් පිටත වැඩ කිරීම සහ ජීවත්වීම නිසා රජය විසින් ලබා දෙන ගුණාත්මක සේවාවන් වෙත ප්‍රවේශවීමට ඔවුන්ට පහසුවිය (Chandrabose & Logeswary, 2019). වතුයායෙන් බැහැරව ජීවත්වීම හේතු කොට ගෙන ඇසුරු කිරීමට ලැබෙන සමාජ තත්ත්වය, රජයේ සේවාවන් වෙත වඩාත් පහසුවෙන් ප්‍රවේශවීමේ හැකියාව සහ පුද්ගලික ලිපිනයක් තිබීමේ ගෞරවය ඔවුන්ට සංක්‍රමණය ආකර්ශණීය තෝරා ගැනීමක් බවට පත් කළේය (Chandrabose & Logeswary, 2019). 1990 ගණන්වල ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රය තුළ ඇති වූ දියුණුවෙන් පසු කර්මාන්තශාලාවල රැකියා අවස්ථා වැඩිවීමත් සමඟ බොහෝ උඩරට දෙමළ ජනයා වතුකරය හැරයාමට පටන් ගත් අතර, ඇතැමුන් තම දිස්ත්‍රික්කයේ ම පිහිටි නගරවලට ද, තවත් අය ප්‍රධාන නගරවලට ද, තවත් සමහරු විදේශයන්ට ද සංක්‍රමණය වූහ.

2.4 වතුකරයේ කාන්තාව

ඉහත විස්තර කර ඇති වතුකරයේ සන්දර්භය, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය කෙරෙහි සංවේදීව ක්‍රියාත්මක නොවේ. වතුකරයේ කාන්තාවන්ගේ භූමිකාව (මලයාහ පැන්කල්) වතුකරයේ අනන්‍යතාවයේ වැදගත් ම සලකුණක් බව බොහෝ අයගේ මතයයි. ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සමාජ, ආර්ථික, දේශපාලනික හා සංස්කෘතික වෙනස්කම් කිහිපයක් සිදුවී ඇති මෙන්

ම දැනටමත් සිදුවෙමින් පැවතිය ද, ගෘහස්ථ ආදායමේ, තේ වත්තේ උපයන ආදායමේ සහ රටේ විදේශ විනිමයේ තිරසාරත්වය සම්බන්ධයෙන් කාන්තාවන්ගේ දායකත්වය අඛණ්ඩව ම ආධිපත්‍යය දරයි. 1830 ගණන්වල අලුතින් වගා කරන ලද තේ වතුවල සේවය කිරීම සඳහා බ්‍රිතාන්‍ය යටත් විජිත පාලකයන් විසින් මෙම කම්කරුවන් ඉන්දියාවෙන් ගෙන්වා ගත් අතර, එතැන් සිට පැවත ගෙන ආ සියලුම කාන්තාවන් මේ දක්වා ම ඔවුන් කරන රැකියාව, ඔවුන්ගේ ජීවන රටාව සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකාවන්හි සැබෑ ස්වරූපය, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සම්බන්ධතා සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අන්‍යෝන්‍ය හේතු කොට ගෙන බොහෝ දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණ දී ඇත. ප්‍රධාන වශයෙන් තේ දළ නෙළන්නන් සහ තේ කම්හල් සේවිකාවන් ලෙස සේවය කරන වතුකරයේ කාන්තාවන්ට පවරා ඇත්තේ ඉක්මනින් අවසන් කළ යුතු, දැඩි ලෙස වෙහෙසට පත් කරවන සහ දිගු පැය ගණනක් වැඩ කළ යුතු ඒකාකාරී රැකියාවන්ය. මීට අමතරව, රැකියාව කරන අතරතුර ඔවුන්, කංගානිගේ ලිංගික සහ වාචික හිංසනවලට ද මුහුණ දෙයි. ඔවුන් එදිනෙදා ජීවිතයේ දී විවිධ ආකාරයේ ගෘහස්ථ හිංසනයන් ද අත්විඳිති. ජෙගතේසන් විසින් වතුකරය අලලා ලියන ලද මානව විද්‍යාත්මක කෘතිය බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ වතුකරයේ වෙසෙන කාන්තාවන් අත්විඳින ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳ පුළුල් විස්තරයක් ඉදිරිපත් කරයි (Jegathesan, 2013).

තවත් අධ්‍යයනයක දී, ජෙගතේසන් (Jegathesan, 2019) වතුකරයේ කාන්තාවන්ගේ ඵලදායී හා ප්‍රජනන භූමිකාවන් මෙන් ම වතුකරයේ භූගෝලීය අවකාශයන් තුළ සහ ඉන් පිටත ඔවුන් අත්විඳින සජීවී අත්දැකීම් ද හෙළි කරයි. වැඩිවිය පැමිණීමේ සැමරුම්, විවාහය සහ මවක්වීම වැනි අවස්ථා තුළින් වතුකරයේ දෙමළ කාන්තාවන් වතුකරයේ ප්‍රජාවගේ එදිනෙදා ජීවිතයේ ප්‍රධාන කේන්ද්‍රස්ථානය බවට පත්ව ඇති ආකාරය ඇය වැඩිදුරටත් පවසයි. මෙම කාන්තාවන් තම පවුලේ සාමාජිකයින්ගේ විවිධ අපේක්ෂාවන් සපුරාලීම සඳහා ආර්ථික සහ සමාජීය සහයෝගය ලබාදෙමින් දායක වන ආකාරය ඇය පැහැදිලි කරයි. ජෙගතේසන්ගේ (Jegathesan, 2019) කෘතිය මගින් වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් විදේශ රැකියාවල නියුතු වෙමින් එවන මුදල් හරහා නිවසේ කටයුතු කළමනාකරණය කිරීම සඳහා දක්වන දායකත්වය පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කෙරෙන අතර, වතුකරයේ දෙමළ කාන්තාවන් පිළිබඳ ලියවුණු සාහිත්‍ය ග්‍රන්ථ තුළ ඉස්මතු නොවූ, කාන්තාවගේ දායකත්වය අවධාරණය කරයි.

වතුකරයේ ද්‍රවිඩ කාන්තාවන්ගේ වර්තමාන තත්ත්වය විමර්ශනය කරන ඥානප්‍රගාසම් (Gnanapragasam, 2020), ඉඩම් හිමිකම්කින් තොරව ඔවුන් සතු ඉඩක් තුළ, තමන්ට අයිති තැනක් තහවුරු කරගෙන ඇති ආකාරය සාකච්ඡා කරයි. වතුකරයේ කාන්තාවන් තමන් සහ තම පවුල වෙනුවෙන් පෙනී සිටිමින්, තම වැටුප් සහ සේවා තත්වයන් වෙනුවෙන් අඛණ්ඩ ව සටන් කරන ආකාරය ඔහු තවදුරටත් සාකච්ඡා කරයි. විවාහක කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් සාකච්ඡා කරමින් ෆිලිප්ස් (Philips, 2003) විවාහය සහ රැකියාව යන රාමුව තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අසමානතාවය සහ සංස්කෘතිය අතර සම්බන්ධය ගවේෂණය කරයි.

පීතෘමූලිකත්වය, ධනෝශ්වර වැවිලි කෘෂිකර්මාන්තය හා එක්ව වතුකරයේ දෙමළ කාන්තාවගේ භූමිකාව, කම්කරුවන් සහ භාර්යාවන් ලෙස යටපත් කර ඇති ආකාරය ෆිලිප්ස් විවේචනාත්මක ව මතු කරයි. කුරියන් සහ ජයවර්ධන (Kurian & Jayawardena, 2017) යටත් විජිතවාදය, ජාතිය, කුලය, වාර්ගිකත්වය, සංස්කෘතිය සහ ආගම හරහා නිර්මාණය කරන පක්ෂග්‍රාහීත්වය වතුකරයේ කාන්තාවගේ යටහත් පහත් බව සාධාරණීකරණය සහ සාමාන්‍යකරණය කරන 'වතුකරයේ පීතෘමූලිකත්වයට' ඇතුළත්වන ආකාරය පිළිගනී. මෙම සියලු අධ්‍යයනයන් මගින් වතුකරයේ කාන්තාවන්ගේ ආන්තික තත්ත්වයන් සහ ඔවුන්ගේ බලය පිළිබඳ ඔවුන් කතා බහ කරන ආකාරය පෙන්වා දෙන අතර ම, මෙම කාන්තාවන් එදිනෙදා ජීවිතයේ අභියෝග වලට ශක්තිමත් ව මුහුණදෙන බව ද සඳහන් කළ යුතු කරුණකි.²

වත්තේ පිරිමින්ට සාපේක්ෂව කාන්තාවන්ට වැඩිපුර දින ගණනක් වැඩ කිරීමට සිදුවන නිසා පවුලේ සමස්ත ආදායමට දායකවීමටත්, වෘත්තීය සමිති, කෝවිල් කමිටු, සමාජ ආරක්ෂණ අරමුදල් (EPF) සඳහා දායක මුදල් ගෙවීමටත්, වෙනත් අවශ්‍යතා සඳහා වියදම් කිරීමටත්, හැකි වී ඇති බව පෙන්වනු ලබයි. කෙටියෙන් කිවහොත්, ඔවුන්, ඔවුන්ගේ ගෘහස්ථ, ප්‍රජාතන සහ ප්‍රජා භූමිකාවන් ඉටු කරමින් එය මනාව හසුරවයි. එසේ වුවද, ඔවුන්ගේ පුද්ගලික, පවුල් සහ සමාජ ජීවිතය තුළ ඔවුන් ලබන ඇගයීම ඔවුන් කරන දායකත්වය හා නොසැසඳේ. ද්විත්ව බරක් උසුලන්නන් ලෙස (රැකියාවක නිරත වන්නන් මෙන්ම ගෙදරදොරේ වැඩවලට වග කියන) කාන්තාවන්ගේ අත්දැකීම් හැල්ලුවට ලක්වන ආකාරය සහ වතුකරයේ කම්කරු පාලන තන්ත්‍රය තුළ ඔවුන් නොසලකා හරින ආකාරය කුරියන් සහ ජයවර්ධන (Kurian & Jayawardena, 2017) විවේචනය කරයි. ඔවුන් තර්ක කරන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ වෙනස් කොට සැලකීම හේතුවෙන් කාන්තාවන්ගේ හැකියාවන් සහ හිමිකම් සීමා වී ඇති බවයි.

වතුකරයේ කාන්තාවන් තම පවුල, වෘත්තීය සහ සමාජීය ජීවිතය තුළ ත්‍රිත්ව පීඩාවන්ට ලක් වේ. දකුණු ඉන්දීය ගම්මානවලට උරුමවූ පීතෘමූලික සාරධර්ම මෙන්ම, පුරුෂයන් විසින් ආධිපත්‍ය දරන වතු පාලන ක්‍රමය මගින් ඔවුන් යටත් කර තබා ගැනීම තවදුරටත් තහවුරු කරයි. පුරුෂ මූලික බල ධුරාවලි පරිපාලන ක්‍රම, කාන්තාවන්ගේ තත්ත්වය තවදුරටත් පහතට ඇද දමයි.

² වතුකරයේ කාන්තාවන් පිළිබඳ තම අදහස් බෙදාගැනීම පිළිබඳ ව ඌව ශක්ති පදනමේ නඩෙසන් සුරේෂ් මහතාට අපගේ ස්තූතිය පුදකර සිටිමු.

පවුල් ජීවිතය	<ul style="list-style-type: none"> • බහුතරයක් කුටුම්භවල කාන්තාවන්ගේ අවශ්‍යතා නොසලකා හරිමින් සහ ඔවුන් පවුලෙන් සහ මූල්‍ය කළමනාකරණයෙන් ඇත් කර, පිරිමින් විසින් පවුලේ වියනියදම් ගැන තීරණ ගනු ලැබේ. • සියලුම තරාතිරම්වලට සහ වයස් කාණ්ඩවලට අයත් කාන්තාවන් නිවසේ දී ශාරීරික මෙන්ම වාචික හිංසනයන්ට ගොදුරු වේ. • ජනාකීර්ණ නිවාස කාන්තාවන්ගේ පෞද්ගලිකත්වය අහිමි කරයි. • තරුණ ගැහැනු සහ ගැහැනු ළමයින් බොහෝ දුරට ඥාතීන් අතින් ලිංගික අපයෝජනයන්ට ගොදුරු වේ. • බාහිර සංචලනයේ බාධාවන් ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපනික සහ ජීවනෝපා අපේක්ෂාවන් අඩාල කරයි. • පිරිමින්ට වඩා වැඩි කාලයක් වැඩ කිරීමට කාන්තාවන්ට බල කෙරේ.
---------------------	---

වෘත්තීය ජීවිතය	<ul style="list-style-type: none"> • ඔවුන්ගේ කායික හා පෞද්ගලික අවශ්‍යතා සහ සැප පහසුකම් නොසලකා හැරේ. • ඔවුන්, ඔවුන්ගේ පිරිමි අධීක්ෂකවරුන්ගේ කායික හා වාචික හිංසනයට ලක් වේ. • වැඩ කරන කාන්තාවන්ගේ ප්‍රජනක සෞඛ්‍ය නොසලකා හැර ඇත.
-----------------------	--

සමාජීය ජීවිතය	<ul style="list-style-type: none"> • වෘත්තීය සමිති හා පන්සල් කමිටු අරමුදල් සඳහා මූලික වශයෙන් මූල්‍යයමය දායකත්වය ලබාදෙන්නේ කාන්තාවන්ය. කෙසේ වෙතත්, ඔවුන්ට මෙහි කමිටු සාමාජිකත්වය අහිමි කර ඇත. වෘත්තීය සමිතිවල ද එම තත්ත්වය එසේම පවතී. • පවුලේ පිරිමි සාමාජිකයින්ගේ තේරීම අනුව ඡන්දයදීමට බල කෙරෙන බැවින් ඔවුන්ගේ ඡන්ද අයිතිය ද උල්ලංඝනය වේ.
----------------------	---

මේ වන විට තරුණ කාන්තාවන් අතර විරැකියාව සහ ඌන සේවා නියුක්තිය ඉහළ යමින් පවතින බව හවුල්කාර සංවිධාන වන ඌව ශක්ති පදනම සහ සමාජ සංවර්ධන ආයතනය සමඟ සිදු කළ සාකච්ඡාවලින් හෙළි විය. මීට අමතරව, දිළිඳුකම ඉහළ යාම හේතුවෙන්

චතුකරය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය

පාසල් හැර යන ගැහැනු ළමයින් සංඛ්‍යාව ද සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ ගොස් ඇත. ආදායම් ඉපැයීමේ අවස්ථා චතුරල කෙමෙන් සිඳී යාමත්, වතු අභ්‍යන්තරයේ සහ ඉන් පිටතත් සිදුවන ශීඝ්‍ර සමාජ-ආර්ථික විපර්යාසයන් සමඟ තරුණයෝ චතුකරයෙන් බාහිර ව පවතින අවස්ථා සොයා යති. එබැවින් ඔවුන්, ඔවුන්ගේ වතු වලින් පිටතට සංක්‍රමණයවීම නොවැළැක්විය හැකි කාරණාවකි. රට තුළ පවතින තත්වය (කොවිඩ්-19 සහ වත්මන් සමාජ-ආර්ථික සහ දේශපාලන අර්බුදය) දැනටමත් සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට (රට තුළ හා රටින් පිටතට සංක්‍රමණය වූ) නැවත වතු වෙත යාමට බල කර ඇත. එවැනි සන්දර්භයක් තුළ, මෙම කාන්තාවන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් දැනටමත් නැවත රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අවස්ථා ගවේෂණය කිරීමට පටන්ගෙන ඇති අතර මෙවර ඔවුන්ට සංක්‍රමණය වන්නට සිදුවන්නේ මින් පෙර ඔවුන් මුහුණ නොදුන් අතිශය අනාරක්ෂිත සහ අවිනිශ්චිත තත්වයන් යටතේය.

3. ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවුණු ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ සමාලෝචනය

ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය විකාශනය වෙමින් පවතින ආකාරය පිළිබඳ සිදු කරන පුළුල් සාකච්ඡාව තුළ මෙම පර්යේෂණය ස්ථානගත කිරීම සඳහා, මෙම කොටස ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ න්‍යායයන් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන අතර ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර ඇති සම්බන්ධය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ගැටලු ගවේෂණය කරයි.

3.1 ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ න්‍යායයන්

එකිනෙකට සමාන සහ එකිනෙකට පරස්පර මත දරන න්‍යායාචාර්යවරුන් සමඟ 20 වැනි සියවසේ සිට සංක්‍රමණය පිළිබඳ න්‍යායයන් අඛණ්ඩව ගොඩනැගී ඇත. මෙම න්‍යායයන් විසින් සංක්‍රමණය සඳහා බලපාන හේතු, සංක්‍රමණය සඳහා වූ මාර්ග සහ අවසාන වශයෙන් සංක්‍රමණයේ ප්‍රතිවිපාක ආමන්ත්‍රණය කිරීමට පුළුල් ලෙස උත්සාහ කරයි. විශේෂයෙන් ම මතභේදාත්මක කරුණ වන්නේ සංක්‍රමණය මගින් දැනට සමාජය තුළ පවතින අසමානතාවයන් දුරුවේ ද නැතහොත් එය තවදුරටත් පවතී ද යන්නයි.

ශ්‍රමිකයන් අඩු වැටුප් සහිත රටවල් සහ කලාපවල සිට ඉහළ වැටුප් සහිත රටවල් සහ කලාපවලට සංක්‍රමණය වන බවට සරල න්‍යායයක් නිර්මාණ කරමින් ආරම්භයේ දී, න්‍යායාචාර්යවරු වැටුප් පරතරය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කළහ. කිසිම න්‍යායවාදියෙකු මෙම පැහැදිලි කිරීම සම්පූර්ණයෙන් ම බිඳ දමා නැති අතර, න්‍යායවාදීන් එතැන් සිට වැටුප් වෙනස කෙරෙහි අඩු අවධානයක් යොමු කර ඇත. නිදසුනක් වශයෙන්, ඔඩෙඩ් ස්ටාර්ක් තර්ක කරන්නේ සංක්‍රමණ න්‍යායයේ විෂය පුද්ගලයා මත නොව දරුවන්ගේ සහ පවුලේ සංවර්ධනය මත පදනම් කරගෙන සාධාරණීයකරණය කළ යුතු බවයි. බොහෝ සංක්‍රමණයන් සිදු වන්නේ ආදායම වැඩි කරගැනීමට නොව ආදායම් ප්‍රභව විවිධාංගීකරණය කිරීමට බව ඔහු පෙන්වා දෙයි (Arango 2000 හි Stark උපුටා දක්වා ඇත). ධනෝශ්වර ආර්ථික ආකෘතීන් වෙත ගමන් කරන රටවල ආදායමේ ස්ථාවරත්වය අඩු වන විට, විවිධ කලාපවලට සහ රැකියාවලට පවුලේ සාමාජිකයන් යැවීම තුළින් නිවසේ කටයුතු කළමනාකරණය කරගැනීමට ඔවුන් පෙළඹේ.

මෙම අදහසට, මැසේ (Massey, 1998) එකතු කරන්නේ ශ්‍රමිකයන් පිටත් කර යවන රටවල ආර්ථික ව්‍යුහයේ වෙනස්කම් දේශීය රැකියා හිඟයක් ඇති කරන බවයි. ධනෝශ්වර වෙළඳපොළවල් කෘෂිකාර්මික හෝ සමාජවාදී ආර්ථිකයන් දක්වා ව්‍යාප්ත වන විට, ගොවිතැන වැනි සාම්ප්‍රදායික ජීවනෝපාය මාර්ග ඔස්සේ ජීවත් වූ මිනිසුන් ඉන් ඉවත් කරයි. වාණිජ කෘෂිකර්මාන්තය වෙත යාමට ප්‍රාග්ධනය, ණය සහ රක්ෂණ ආවරණ ලබාගැනීමට

ක්‍රියා මාර්ග නොමැති කල්හි, කෘෂිකාර්මික ආනයනයන් රට තුළට ඇතුළුවීමත් සමඟ, ගොවීන්ට වෙනත් ස්ථානයක, එනම් නාගරික මධ්‍යස්ථානවල හෝ රටෙන් පිටත රැකියා සොයා යාමට බල කෙරෙනු ඇත (Massey, 2002). මෙම න්‍යායයන් සංක්‍රමණය වෙත පොළඹවන සාධක ලෙස සැලකිය හැකිය: ආදායමේ අස්ථාවරත්වය, සාම්ප්‍රදායික රැකියාව අහිමිවීම සහ ධනෝශ්වර පාලන ක්‍රමය වෙත මාරුවීමට ආයතන ස්ථාපිත කර නොමැතිවීම.

මීට අමතර ව, සංක්‍රමණය වෙතට යොමුවීමට සාධක ගණනාවක් ද දායක වේ. වැටුප් පරතරය යනු කෙනෙකුගේ ජීවිතය උසස් කරගැනීමේ මාධ්‍යයක් ලෙස සංක්‍රමණය තෝරාගැනීම හා සම්බන්ධ එක් උදාහරණයකි. මීට අමතරව, ධනෝශ්වර වෙළඳපොළවල් ප්‍රසාරණයවීමත් සමඟ ඉහළ මිලක් ගෙවා මිල දී ගන්නා භාණ්ඩ සඳහා නව ඉල්ලුමක් ඇති කරයි. රූපවාහිනී සහ මෝටර් රථ මැසේ උදාහරණ ලෙස දක්වයි, නමුත් මේවා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය වැඩිකරන හෝ ආකර්ශණීය හෝ අත්‍යාවශ්‍ය භාණ්ඩ ලෙස සාමාන්‍යකරණය කළ හැකිය (Massey, 2002).

සංක්‍රමණය බටහිර ආධිපත්‍යය ශක්තිමත් කිරීමේ මාධ්‍යයක් බව ලෝක පද්ධති න්‍යායයේ න්‍යායවාදීන් තර්ක කරන අතර, ධනවාදය කරා ගමන් කරන රටවල් දැනටමත් ධනවාදී ආර්ථිකයක් අනුගමනය කරන රටවල් මත යැපෙන බව සහතික කිරීමෙන් සියලුම න්‍යායවාදීන් මෙම වෙනස ධනාත්මක ව නොසලකයි (Portes & Sassen Arango, 2000 හි උපුටා දක්වා ඇත). මැසේ, පොර්ටෙස් සහ සැසෙන් විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද මෙම අදහස සම්පත් අසමාන ලෙස බෙදීමට ස්වභාවික ප්‍රතිචාරයක් ලෙස සලකන සංක්‍රමණ පිළිබඳ සම්භාව්‍ය න්‍යායයන්ට ප්‍රතිරෝධය දක්වන බව පෙනෙන අතර, කාලයත් සමඟ එය වඩාත් සමාන ව්‍යාප්තියකට ළඟාවන බව ඒ තුළින් අභවයි. ඒ වෙනුවට, මාක්ස්වාදී න්‍යායවාදීන් තර්ක කරන්නේ සංක්‍රමණය අසමානතාවය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යන බවත්, ශ්‍රම සංක්‍රමණය පදනම් වී ඇත්තේ ශ්‍රමිකයන් පිටත්කර යවන රටවල්වලින් සංක්‍රමණය වන රටවල් ලාබ ග්‍රමය භානිකර ලෙස ලබාගැනීම මත බවත්ය.

මෙම සියලු න්‍යායයන් ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරයේ සංක්‍රමණය පිළිබඳ වර්ධනය වෙමින් පවතින අවබෝධ සැලකර සිටින අතර, අප විසින් න්‍යායයන් භාවිතා කිරීම විවේචනාත්මක ව ඇගයීමට ලක් කිරීම වැදගත් වේ. ඉහත න්‍යායයන් ඇතුළු ව බොහෝ න්‍යායයන් රට හෝ කලාපය මූලික විශ්ලේෂණ ඒකකයක් ලෙස භාවිතා කරයි. එනම්, ඔවුන් එක්කෝ රටකින් තවත් රටකට සංක්‍රමණයවීමේ රටා ආදර්ශයට ගැනීමට උත්සාහ කරයි, නැතහොත් රටවල් ගණනාවකින් සමන්විත එක් කලාපයකින් තවත් කලාපයකට සංක්‍රමණයවීමට උත්සාහ කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ සිදු කරන මෙම අධ්‍යයනය ඊට වඩා බෙහෙවින් සුවිශේෂී එකක් වේ. එය රටේ සෙසු ප්‍රදේශවල පවතින තත්ත්වයන් සහ ක්‍රියා පිළිවෙළට වඩා බෙහෙවින් වෙනස්වූ විශේෂිත ආර්ථික ක්ෂේත්‍රයක් තුළ සිටින කම්කරුවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. ඓතිහාසික වශයෙන් වෙනස් කොට සැලකීමිචලට ලක් වූ, රජය සතු, නමුත් පෞද්ගලික ව කළමනාකරණය කරන කර්මාන්තශාලාවල සේවය

කරන වතු කම්කරුවන්ගේ ජීවන තත්ත්වය තත්වය සුවිශේෂී වේ. නිදසුනක් වශයෙන්, එය ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ව පුළුල් අධ්‍යයනයක් සිදු කරන අතර ම ආදායම වැඩි කිරීමට වඩා, කුටුම්භ අදායම විවිධාංගීකරණය කරන්නේ කෙසේ ද යන්න පිළිබඳ අවධානය යොමු කරන රොසෙන්ස්විග් සහ ස්ටාර්ක්ගේ (Rosenzweig & Stark, 1989) විශ්ලේෂණයට අනුව කම්කරුවන්ට වැටුප් ගෙවන සහ සාම්ප්‍රදායික කෘෂිකර්මාන්තයට වඩා වාණිජ කෘෂිකර්මාන්තයේ යෙදෙන වතුකරය සම්බන්ධයෙන් සරල යෙදුමක් නොමැත.

එපමණක් නොව, කලින් සඳහන් කළ පරිදි, නූතන යුගයේ ධනෝත්ථර වෙළඳපොළවල් ප්‍රසාරණයවීම සහ යැපුම් ගොවිතැන වැනි ‘සාම්ප්‍රදායික’ වෘත්තීන්ගෙන් ඉවත්වීමත් සමඟ ශ්‍රම සංක්‍රමණය සිදුවන බව මැසේ තර්ක කරයි. කෙසේ වෙතත්, සාම්ප්‍රදායික රැකියාවල නියුක්ත ව සිටිනවා යන්න හැර, වාණිජකරණය වූ වතු වල පරම්පරා ගණනාවක් සේවය කළ වතු කම්කරුවන් සම්බන්ධයෙන් ඔහු පැහැදිලි කිරීමක් නොකරයි. වැවිලි කර්මාන්තය, යටත් විජිතයක් ලෙස පැවැති රටවල ආර්ථික සැකැස්ම තුළට ඇතුළත් කරන ලද සුවිශේෂී වෙළඳාමක් වූ අතර, ඕනෑම ශ්‍රම සංක්‍රමණ න්‍යායයක දී එය සැලකිල්ලට ගත යුතුය. මෙම වාර්තාව ශ්‍රී ලංකාවෙන් ඔබ්බට ද, වටිනාකමක් ඇතිව, එම හිඩැස පියවීමට දායක වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

3.2 ශ්‍රම සංක්‍රමණය, සංවර්ධනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය

ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර සම්බන්ධය, සංවර්ධනය පිළිබඳ ලියැවුණු ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ තුළ විවේචනාත්මක ව විශ්ලේෂණය කර ඇත. ද භාස් ට අනුව, ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර සම්බන්ධය පිළිබඳ විවාදය 1960 සහ 1970 ගණන්වල ‘සංවර්ධනවාදී සර්ව ශුභවාදය’ සමඟ ආරම්භ වූ අතර, නව-මාක්ස්වාදී අශුභවාදයේ විවාදය තුළ අඛණ්ඩ ව පිළිඹිබු කරමින්, නැවතත් 1990 සිට 2000 දක්වා ශුභවාදී මාවතක් කරා ගමන් කළේය (de Haas, 2010). විද්වතුන්, පර්යේෂකයන්, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ ආධාරදෙන්නන්ගේ අවධානයට ලක් වූ සහ, 1990 ගණන්වල දී තීව්‍ර වූ සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධ කිරීමේ ආදර්ශය වටා ඇති විවාදය: (Geiger & Pecoud, 2013) එහි උපකල්පනය කරන ලද ස්වභාවික සම්බන්ධතාවය ප්‍රශ්න කර ඇත; (Böhning, 2009) තර්කයේ සංකල්පීය පැහැදිලිකම සහ අවිනිශ්චිත පදනම ගවේෂණය කර ඇත; (Castles, 2009) යුරෝපා සංගමය සහ ආසියාව තුළ ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර සම්බන්ධතා පිළිබඳ වෙනස්වන අදහස් ගවේෂණය කර ඇත; (Choithani, 2020; Hugo, 2009; Mckenzie & Yang, 2015; Taylor, 1999) ආනුභවික අධ්‍යයනයන් හරහා ශ්‍රම සංක්‍රමණ බලපෑම්හි විෂමතාවය පෙන්වා දී ඇත; (de Haas, 2010) පවතින ව්‍යුහය සහ බඳවා ගැනීමේ ආයතනවල දෘෂ්ටිකෝණය හරහා සම්බන්ධය තේරුම් ගත් අතර, නොසලකා හරින ලද අංශ සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ සම්බන්ධතාව අවබෝධ කරගැනීමේ

අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු කරන ලදී; (Delgado *et al.*, 2013) ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය සඳහා සියලු වැදගත් කරුණු ඇතුළත් කරන ලද සහ මානව හිමිකම් වලට ගරු කරන ප්‍රවේශයක් ඉල්ලා සිටින ලදී; (de Haas, 2020) ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ සම්බන්ධතාව පුළුල් සංවර්ධන ක්‍රියාවලියක් තුළ සහ සමාජ වෙනසක් ඇති කිරීමේ අත්‍යාවශ්‍ය අංගයක් ලෙස ස්ථානගත කිරීම සඳහා තර්ක කරන ලදී; (Piper, 2009) සංකීර්ණ වූ සංක්‍රමණ සංවර්ධන සම්බන්ධතාවයට සමාජීය දෘෂ්ටිකෝණයක් එක් කර ඇත; සහ (Withers *et al.*, 2021) ඉතා මෑතකාලීන දායකත්වය තුළින් ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධ කිරීම සම්බන්ධයෙන් කොවිඩ්-19 වසංගතයේ බලපෑම පිළිබඳ අවබෝධ කරදෙන ලදී.

පිරිමින් සහ කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළින් ඇති කරන ප්‍රතිඵල එකිනෙකට වෙනස්වන අතර, එම නිසා ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ සිදු කරන පර්යේෂණවල ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය යන කාරණාව අනිවාර්ය අංගයක් වී ඇත. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය පුරාම විවිධ අභියෝග සහ අවස්ථා මතු කරමින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අන්‍යෝන්‍ය සහ ගතිකත්වය පිරිමින් සහ කාන්තාවන් අතර වෙනස්කම් ඇති කරයි. වර්තමානයේ ආසියාවේ සිට වෙනත් රටවලට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ සුවිශේෂී ලක්ෂණයක් වන්නේ සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් අඩකට ආසන්න ප්‍රමාණයක් කාන්තාවන් වීමයි. දහනව වැනි සියවසේ කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණික ප්‍රතිශතයට වඩා එය සාපේක්ෂව අඩු ප්‍රතිශතයකි. මෙම ප්‍රවණතාවයට අනුගත වෙමින්, ශ්‍රම සංක්‍රමණය සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ කිරීමේ දී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ දෘෂ්ටිකෝණය එයට ඇතුළත් කර ඇත. එතැන් සිට, ‘ගෝලීය ශ්‍රම ප්‍රවාහයේ/වෙළඳපොළේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය/ස්ත්‍රීකරණය’ පිළිබඳ කතිකාව සඳහා ශාස්ත්‍රීය හා පර්යේෂණ කවයන් තුළ මූල්‍යමය වටිනාකමක් ලැබී ඇත (Apatinga *et al.*, 2020). ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය යනු සමාජීය වශයෙන් ගොඩනඟන ලද සංකල්පයක් වන අතර, සංක්‍රමණිකයන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ කාරණාවක් වන බැවින් එය සංක්‍රමණය කෙරෙහි දැඩි සම්බන්ධයක් ඇත. සංක්‍රමණය, සංවර්ධනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අතර සම්බන්ධය පිළිබඳ අධ්‍යයනයන් තුළ න්‍යායාත්මක ව සහ සංකල්පමය වශයෙන්, ඔවුන්ගේ තර්ක උකහාගෙන ඇත්තේ සමාජ වර්ගීකරණයන්හි ඇති අන්තර් සම්බන්ධිත ස්වභාවය, ස්ත්‍රීවාදී න්‍යායයන්, සමලිංගික කාන්තාවන් සහ පිරිමින්, ද්වි ලිංගිකයන් සහ සංක්‍රාන්ති ලිංගිකයන් පිළිබඳ සිදු කරන ලද අධ්‍යයන, සමාජ අසමානතාවය, පාරජාතිකවාදය සහ පුරවැසිභාවය පිළිබඳ න්‍යායයන් තුළිනි (Amelina & Lutz, 2019; Bastia, 2014). ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ දී කාන්තා සහ පිරිමි නියෝජනයන්හි පවතින වෙනස්කම් සහ සංවර්ධනය සමඟ එහි ඇති සම්බන්ධය පිළිබඳ ආනුභවික අධ්‍යයනයන් මගින් ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ පවතින විවිධ ස්වරූපයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය බලපෑම් පෙන්වා දී ඇත (Holliday *et al.*, 2019). එම අධ්‍යයනයන් සංක්‍රමණික කාන්තාවන් සංවර්ධනයේ නියෝජිතයන් ලෙස නිරූපණය කර ඇත (Dannecker & Sieveking, 2009); ජාතීන් අතර ශ්‍රම සංක්‍රමණ සන්දර්භයන් තුළ වෙනස්වන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සම්බන්ධතා ඉස්මතු

කර දක්වා ඇත (Dannecker, 2005); කාන්තාව සවිබල ගැන්වීම සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ධනාත්මක බලපෑම් පිළිගෙන ඇත (Bachan, 2018; Gerry, 2021); සහ සංක්‍රමණික කාන්තාවගේ දරුවන් සහ සැමියා කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකාවන් පරිවර්තනය කිරීම පිළිබඳව විමසා බලා ඇත (Azmi, 2007; Shah, 2004). ‘කාන්තාවන් සඳහා සමාජය විසින් වෙන් කරන ලද රැකියාවල’ විශේෂයෙන් ම රැකබලාගන්නන් ලෙස කාන්තාවන් සේවයේ යොදවා ඇති බව ද එවැනි අධ්‍යයනයන් පෙන්වා දී ඇත. කාන්තාවන් ‘කිකරු,’ ‘අඩු මුදලට ලබා ගත හැකි’ සහ ‘නුපුහුණු’ ශ්‍රම විකල්පයන් ලෙස සලකමින්, සේවාදායකයන් ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථාන සඳහා කාන්තාවන් වැඩිපුර සේවයේ යෙදවීමට කැමැත්තක් දක්වයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවුණු ග්‍රන්ථ කියවා බලන විට, දේශීය වශයෙන් සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණ මෙන්ම විදේශීය සංක්‍රමණ දෙස ද බැලීම වැදගත් වේ. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවී ඇති ග්‍රන්ථ කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ පර්යේෂණ කිරීමට නැඹුරු වී ඇත. 1980 ගණන්වල සිට, මෙම ප්‍රවණතාවය ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ කාන්තාව පිරිමින්ට වඩා වැඩි ආධිපත්‍යයක් දැරීම හා සම්බන්ධ කළ හැකිය. සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාව වර්ධනයවීමට බලපෑවේ රට තුළ පැවති සමාජ-ආර්ථික සාධකය. දරිද්‍රතාවය හේතුවෙන් බොහෝ කාන්තාවෝ නුපුහුණු හෝ අර්ධ-පුහුණු රැකියා සඳහා ඉක්මනින් ම ඉල්ලුම් කළහ. දරිද්‍රතාවයෙන් මිදීමට ඇති එකම විකල්පය ලෙස ඔවුන් තෝරා ගත්තේ රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමයි. සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ගෙන් බහුතරයක් මූලික වශයෙන් පුහුණු අවශ්‍ය නොවන, මැදපෙරදිග රටවල රැකියා සඳහා පිටත්ව යන දුප්පත් සහ අඩු ආදායම්ලාභී පවුල්වල අය වෙති. විදේශ රටක රැකියාවක් සඳහා යාමට තීරණය කරන මෙම කාන්තාවන් ප්‍රධාන වශයෙන් ගෘහණියන් වන අතර සංක්‍රමණයවීමට පෙර ඔවුන් කිසි දිනක දෛනික රැකියාවක නිරත වී නොමැත. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක් මීට පෙර රැකියාවක් කර නැත. පවුලේ ප්‍රධාන අදායම් උපයන්නා හෝ තම පවුලේ ආර්ථිකයට දායකවන එකම පුද්ගලයා ලෙස සමාජය තුළ පිතෘමූලික ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී භූමිකාවට මෙම සංක්‍රමණික කාන්තාවන් අභියෝග කරයි. රැකියා සඳහා මැදපෙරදිග රටවලට සංක්‍රමණයවීමට පටන්ගත් මුල් අවධියේ දී, අධ්‍යාපන මට්ටම අඩු සහ අධ්‍යාපනය ලැබීමට අවස්ථා නැති නාගරික ප්‍රදේශවල කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම තෝරා ගත් අතර, පසුව ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල කාන්තාවෝ ද රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට පටන් ගත්හ. වතුකරයේ කාන්තාවන්ට තමන් ජීවත්වූ වතු වල රැකියා සොයා ගැනීමට හැකිවූ බැවින් දරිද්‍රතාවයෙන් මිදීමේ මාර්ගයක් ලෙස විදේශ රැකියා සොයා යාමට ඔවුන් තීරණ කළේ නැත (Dias & Jayasundere, 2002).

විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා ශ්‍රී ලාංකීය කාන්තාව සම්බන්ධයෙන් ලියැවුණු ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ තුළ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, ඔවුන්ගේ පවුල, ප්‍රජාව සහ රට සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණ

ක්‍රියාවලියේ සාමාන්‍යමය සහ ධනාත්මක කරුණු හෙළිදරව් කර ඇත (Abu-Habib, 1998; Athukorala, 1990; Azmi, 2007; Azmi & Lund, 2009; Brochmann, 1987; 2019; Gamburd, 1995; 2000; 2004; 2005; 2008; 2009; 2010; 2011; 2015; 2020; Handapangoda; 2014; Hettige, 1988, Kageyama, 2008; Shami, 1994; Shaw, 2010; Thangarajah, 2003). එමෙන්ම ඔවුන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් කෙරෙහි ද (Eelens & Speckmann, 1990; Ruhunage, 2006) අවධානය යොමුකර ඇත; (Brun, 2005; Gamburd, 1998; Waxler-Morrison, 2004) සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ ජනවාර්ගිකත්වය සහ ඔවුන් අයත් පංතිය; (Jureidini & Moukarbel, 2004) ඔවුන් මුහුණදෙන ගැටලු; (de Silva, 2019; Ratnayake, 1999) ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ වෙනස්වන සුළු ස්වභාවය; (Collyer, 2009) ඔවුන් නැවත මව් රටට පැමිණීම සහ රට තුළ නැවත සමෝධානයවීම; (Gamburd, 2000; 2008; 2011; Jayasuriya & Opeskin, 2015; Pinto-Jayawardena, 2006; Senaratna *et al.*, 2011; Siriwardhana *et al.*, 2015) සංක්‍රමණිකයාගේ පවුලේ ඉතිරි සාමාජිකයන් මුහුණදෙන ගැටලු; (Azmi, 2007; Gamburd, 2010; Pinnawala, 2008; 2009) ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකාවන් වෙනස් කිරීම; (Dias & Jayasundere, 2002) කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණය වැලැක්වීම සඳහා යහ භාවිතයන්; (Abeyasekera & Jayasundere, 2015; Amirthalingam *et al.*, 2013; Gamburd, 2020; Institute of Policy Studies, 2015; Jayaweera, 2015; Weeraratne, 2021) කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණය නියාමනය කරන ප්‍රතිපත්ති සහ (Abeyasekera, 2009; Brown, 2014; Hettige, 2005) මිනිස් ජාවාරම් හා අදාළ ගැටලු. ශ්‍රී ලාංකීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවුණු ග්‍රන්ථ රැකියා සඳහා තරුණයින් විදේශගතවීම පිළිබඳව ද සොයා බලා ඇත.

රට තුළට ද විශාල වශයෙන් ශ්‍රම සංක්‍රමණය සිදු වුව ද, ඒ කෙරෙහි ප්‍රමාණවත් අවධානයක් දක්වා නොමැත. ශ්‍රී ලංකාවේ අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවුණු පොත-පත සීමිතය. අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් පවතින දිගුකාලීන ගැටලුවක් වන්නේ විශ්වාසදායක දත්තවල හිඟකමයි. නිල මාර්ග විස්තර කරන්නේ සමස්ත විදේශ සංක්‍රමණයෙන් කුඩා ප්‍රතිශතයක් පමණි (අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ඇත්තේ ඊටත් වඩා අඩු ප්‍රමාණයකි). එබැවින් එවැනි සංඛ්‍යාලේඛන පිළිබඳ සලකා බැලිය යුත්තේ ප්‍රවේශමෙනි. එසේ වුවද, එම තොරතුරු ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ මෑත කාලීන ගැටලු සහ රටා පිළිබඳ ව යම් පැහැදිලි කිරීමක් පෙන්වුම් කරයි.

දැනට, රැකියා සොයා රට අභ්‍යන්තරයට සිදුවන සංක්‍රමණය ගමන් නගරයට යන ස්වරූපයක් පෙන්වුම් කරයි. අභ්‍යන්තරික ව සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය ගෙන බලන විට, බෝග සිටුවන සහ අස්වනු නෙළන කාලයේ කෘෂිකාර්මික කටයුතු සඳහා සිදු කරන කෙටිකාලීන සංක්‍රමණ, සෘතු අනුව ධීවර කටයුතු සඳහා සිදු කරන සංක්‍රමණ, කම්කරු රැකියා සඳහා අගනුවරට සිදු කරන සංක්‍රමණය සහ නිදහස් වෙළඳ කලාප (FTZs) වෙත

සංක්‍රමණය වැදගත් අංශ ලෙස හඳුනාගත හැකිය. කාන්තා ශ්‍රමිකයන් මුහුණදෙන අභියෝග කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් දෙවෙනි කරුණ කෙරෙහි පර්යේෂකයන් (Hancock *et al.*, 2015; Hewamanne, 2008; 2020; 2021; Lynch, 2007) සැලකිය යුතු අවධානයක් යොමුකර ඇත. රට අභ්‍යන්තරික ව සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණ රටාවන් තුළ වතුකරයේ සිට අගනුවරට සහ අනෙකුත් ප්‍රදේශ වලට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය සුවිශේෂී වේ. සාපේක්ෂව ප්‍රමාණවත් නොවන නමුත්, වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයන් ඒ සඳහා බලපා ඇති හේතු, ප්‍රතිවිපාක, ප්‍රවණතා සහ රටා කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත (Chandrabose, 2015; Dharmadasa & de Zoysa, 2014; Kingslover, 2010). කෙසේ වෙතත්, ග්‍රන්ථ සමාලෝචන ක්‍රියාවලිය මගින් හෙළි වූයේ වතුකරයේ සිට පිටතට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය ස්වරූපය පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමු කර නොමැති බවයි. එබැවින් මෙම පර්යේෂණය දැනුම සම්බන්ධයෙන් පවතින හිඟ සිරවීමට යම් උත්සාහයක් ගෙන ඇතැයි අපි විශ්වාස කරමු.

4. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය

මෙම පරිච්ඡේදය අධ්‍යයනය සඳහා සෘජුව ම හා වක්‍රව ම බලපෑම් කරන ගෝලීය, කලාපීය සහ ජාතික මට්ටමින් ශ්‍රම සංක්‍රමණය පාලනය කරන ආයතනික ක්‍රියා පිළිවෙළ කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. අප ගවේෂණය කරන ශ්‍රම සංක්‍රමණය ගෝලීය, කලාපීය සහ ප්‍රාදේශීය සමාජ-ආර්ථික සහ දේශපාලන ක්‍රියාවලීන් සමඟ සමීප ව බැඳී ඇති බැවින් මෙම අධ්‍යයනය තුළින් එකී තත්ත්වයක් පැහැදිලි කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. එබැවින්, විශ්ලේෂණාත්මක අරමුණු සඳහා අප ජාත්‍යන්තර සහ දේශීය සංක්‍රමණය වෙත වෙනම සාකච්ඡා කළ ද, ඒ තුළ ඇතුළත් කරුණු කාරණා බොහෝමයක් ප්‍රායෝගිකව සැලකිය යුතු ලෙස එක මත එක ගමන් කරන බවක් කෙනෙකුට නිරීක්ෂණය කළ හැක. මෙම අධ්‍යයනයේ විෂය පථයට ඔබ්බෙන් පවතින සම්පූර්ණ ආයතනික ක්‍රියා පිළිවෙළ සිතියම්ගත කිරීමට මෙම පරිච්ඡේදය උත්සාහ නොකළ ද, ශ්‍රම සංක්‍රමණය හැසිරවීමට දායක වන ආයතන රාශියක කටයුතු පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් ඉදිරිපත් කිරීමට එය උත්සාහ කරයි. මෙම පරිච්ඡේදය තුළ සාකච්ඡා කෙරෙන පාලන මිනුම් වලට ප්‍රතිපත්ති, නීති, පනත්, රෙගුලාසි, ගිවිසුම් සහ සම්මුති වැනි විධිමත් ව්‍යුහයන් මෙන්ම ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ යහපාලනය හා සම්බන්ධ සහ එය සහතික කරන අවිධිමත් ව්‍යුහ කිහිපයක් ද ඇතුළත් වේ.

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය පවත්වාගෙන යාම සඳහා පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ සහ නැවත මව් රටට පැමිණීමෙන් පසු යන අවධීන්හි දී ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට සහයෝගය දක්වන, විනිවිදභාවයකින් යුත් එකිනෙකට ගැලපෙන ආයතන, නීති පද්ධති සහ ප්‍රතිපත්ති අවශ්‍ය වේ. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් හා සම්බන්ධ පුළුල් විෂය පථය සහ විවිධ ස්වරූපයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් නොසලකා හරිනු ලබන, නිසියාකාර ව සම්බන්ධීකරණය නොකළ ඕනෑම ක්‍රියාමාර්ගයක් එහි පාලනය අසාර්ථකවීමට හේතු වනු ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණය ස්ථාන දෙකක් අතර සිදු වේ, එනම්, උපන් රට සහ රැකියාව සඳහා සංක්‍රමණය වන රටයි. සමස්ත ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය විවිධ අවධීන් වලින් සමන්විත වේ: පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ, ආපසු පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය කිරීම.

4.1 ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය: ගෝලීය, කලාපීය සහ දේශීය

4.1.1 ගෝලීය

ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ සිදු වූ වර්ධනයන් සමඟ, ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළින් ඇති කළ හැකි පූර්ණ සංවර්ධන හැකියාව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ශ්‍රම ගලනය කළමනාකරණය කිරීම කෙරෙහි විශේෂ උනන්දුවක් නිර්මාණය වී ඇත (Ang *et al.*, 2016). ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO – පැරණිම විශේෂිත එක්සත් ජාතීන්ගේ නියෝජිතායතනයකි), සංක්‍රමණය සඳහා වූ

ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (IOM) සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය (UN) වැනි ජාත්‍යන්තර සංවිධාන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය නොසලකා ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම සඳහා විවිධ සම්මුතීන් පනවා ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණයන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය අඛණ්ඩව ම ක්‍රියාකර ඇත. සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය යනු ලොව පුරා සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය කළමනාකරණයට සහාය දක්වන ප්‍රධාන පෙළේ අන්තර් රාජ්‍ය සංවිධාන දෙකකි. සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය එක් ව ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් සැලකිලිමත් වන රටවල් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින නමුත් ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවට නැංවීම හෝ බලාත්මක කිරීම සිදු නොකරයි.

සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව, ඔවුන්ට සමාන ලෙස සැලකීම සහ ඔවුන්ගේ මානව හිමිකම් සහතික කිරීම 1991 දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් ව්‍යවස්ථාවට ඇතුළත් කරන ලදී. රටවල් තුළ සහ රටවල් අතර, ශ්‍රමිකයන් යහපත් සේවයේ නිරත කරවීම සහතික කිරීමේ වැදගත්කම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් තහවුරු කරයි. එය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා රජයන්ට අඛණ්ඩව ම තාක්ෂණික සහාය ලබා දී ඇති අතර අවශ්‍ය උපදෙස් ද ලබා දී ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රධාන ක්‍රියාකරු ලෙස, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය දේශසීමා හරහා සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් යන ක්ෂේත්‍රවල සැලකිය යුතු කාලයක් කටයුතු කර ඇත (Piper & Foley, 2021). ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කළ යුතු මූලික අවස්ථා තුනක් ඇති බව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හඳුනාගෙන ඇත: පිටත්වීමට පෙර අදියර, පිටත්වීමෙන් පසු සහ සේවස්ථ, සහ නැවත මව් රටට පැමිණීමේ අදියර.

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් යැවීමේ, ඔවුන් භාර ගැනීමේ සහ අතරමැදි රටවල්වල දී ද ඔවුන්ගේ ආරක්ෂිතභාවය සහතික කිරීම සඳහා සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය සාකච්ඡා පැවැත්වීමට සහ සහයෝගීතා ලබාදීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සපයයි. 1951 දී පිහිටුවන ලද සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය, මූලින් අවධානය යොමු කළේ සරණාගතයින් නැවත පදිංචි කිරීමේ ගැටලු කෙරෙහිය. 1960 ගණන්වල දී, එය ඉහළ කුසලතාවන්ගෙන් යුත් පුද්ගලයින් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ලෙස බඳවා ගැනීම සඳහා එහි විෂය පථය පුළුල් කරන ලදී. 1990 ගණන්වල දී සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය මානව හිමිකම් මිනුම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් සරණාගතයින් මුහුණදෙන ගැටලු වලට, කල් පවතින විසඳුම් සඳහා පහසුකම් සැලසීම, සහ යුද්ධයෙන් සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයෙන් පීඩාවට පත් සරණාගතයින් නැවත පදිංචි කිරීම කෙරෙහි සිය අවධානය යොමු කරන ලදී. 2000 සිට සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය, සංක්‍රමණිකයන්ට සහ සමාජයට ආරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ප්‍රතිලාභ අත්පත් කරදීමෙන් සහ සංක්‍රමණය සඳහා කළමනාකරණ ප්‍රවේශයක්

යොදා ගැනීමෙන්, පුළුල් දෘෂ්ටි කෝණයක් ඔස්සේ සංක්‍රමණය හා අදාළ ගැටලු කෙරෙහි සැලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කළේය (Foley & Piper, 2021). 2015 දී එය, මනාව කළමනාකරණය කරන ලද සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීමට රටවල් වලට උපකාර කිරීමේ අරමුණින් ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය සඳහා පාලන රාමුවක් (MiGOF) නිර්මාණය කරන ලද අතර, එම රාමුව ඔස්සේ මූලධර්ම තුනක් සහ ප්‍රතිපත්ති තුනක් හඳුන්වා දෙන ලදී. එකී මූලධර්ම නම්: ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුගතවීම සහ සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ඉටු කිරීම; සාක්ෂි සහ ‘සමස්ථ රාජ්‍ය’ ප්‍රවේශයක් භාවිතා කරමින් ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීම සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා අදාළ ගැටලු විසඳීම සඳහා හවුල්කරුවන් සමඟ සම්බන්ධවීම. අරමුණු වනුයේ සංක්‍රමණිකයන්ගේ සහ සමාජයේ සමාජ-ආර්ථික යහපැවැත්ම ප්‍රවර්ධනය කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම, අර්බුදවල වෙනස්වීමේ මානයන් ඵලදායී ලෙස ආමන්ත්‍රණය කිරීම සහ සංක්‍රමණය ආරක්ෂිත ව, ක්‍රමානුකූල ව හා ගෞරවනවත්ව ව සිදුවන බව සහතික කිරීම. ශ්‍රම සංක්‍රමණය ඒකාබද්ධ හා සාකච්ඡා ආකාරයකින් පාලනය කළ යුතු බව මූලධර්ම සහ අරමුණු පෙන්වා දෙයි (IOM, 2020).³

ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන්, ගිවිසුම් සහ නීති

ගෝලීය පාලනය සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, ඉහත සඳහන් යාන්ත්‍රණයන්ට අමතර ව, එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය සහ අනෙකුත් සංවිධාන, සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ අවශ්‍යතා ආරක්ෂා කිරීමට පෙනී සිටින වැදගත් සම්මුතීන්, ගිවිසුම් සහ නීති සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කර ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ නීති සම්පාදනයෙහි සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් බොහෝ සමානකම් ඇත. කෙසේ වෙතත්, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්මුතීන්, සංක්‍රමණික සේවකයින්ට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීම සඳහා වඩාත් නිශ්චිත වූ අයිතිවාසිකම් පෙන්වා දෙන අතර අධ්‍යාපනය, නිවාස, වෘත්තීය, සහ සමාජ සේවා සඳහා ප්‍රවේශවීමේ දී සමාන ලෙස සැලකීමේ අයිතිය ලබා දෙයි, එමගින් එහි දායකත්වයේ විශේෂත්වය පෙන්වා දෙයි.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයාගේ අනන්‍යතාවය කුමක් වුවත්, සියලු මනුෂ්‍යයන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් කිහිපයක් පවතින බව සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. සංක්‍රමණික සේවකයින් ගමනාන්ත රටෙහි පුරවැසියන් නොවුවත්, මෙම සම්මුතීන් විසින් ඔවුන් ආරක්ෂා කරයි. සිවිල් සහ දේශපාලන අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (ICCPR), ආර්ථික, සමාජීය සහ සංස්කෘතික අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය

³ සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලන රාමුව, සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (IOM). මාර්ගගත පිවිසුම: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/about-iom/migof_brochure_a4_en.pdf [2022 අප්‍රේල් 10 වන දින ප්‍රවේශ විය].

(ICESCR), සියලු ආකාරයේ වාර්ගික වෙනස්කම් කිරීම් තුරන් කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (ICERD), කාන්තාවන්ට එරෙහි සියලු ආකාරයේ වෙනස්කම් පිටුදැකීමේ සම්මුතිය (CEDAW) එයට ඇතුළත් වේ.

එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයට සම්බන්ධ අනෙකුත් සම්මුතීන් අතරට වධහිංසා සහ වෙනත් කුරිරු, අමානුෂික හෝ අවමන් සහගත සැලකීම් හෝ දඬුවම් වලට එරෙහි ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (CAT) සහ ළමා අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (CRC) ඇතුළත් වේ. මෙම සම්මුතීන් සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස සහ ජාතිකත්වය නොසලකා අදාළ වේ. මෙම සම්මුතීන්ට අනුව යුක්තිය සහ සාධාරණත්වය සඳහා වැඩ කිරීමට රාජ්‍ය පාර්ශවයන් සම්බන්ධ කර ඇත. පහත සඳහන් කොටස මගින් සංක්‍රමණික සේවකයින් සමඟ සෘජුව කටයුතු කරන සම්මුතීන් හඳුන්වා දේ.

1949 රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම පිළිබඳ සම්මුතිය

මෙම සම්මුතිය විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන අතර රැකියා සඳහා සංක්‍රමණිකයන් බඳවා ගැනීම සහ සත්කාරක රටෙහි සේවා තත්ත්වයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. එහි ප්‍රධාන විධිවිධාන අතරට වැටුප්, වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් සහ ප්‍රතිලාභ, සහ සමාජ ආරක්‍ෂාව සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කොට නොසැලකීම ඇතුළත් වේ (6 වැනි වගන්තිය). එහි ඇතුළත් ඇමුණුම් පුද්ගලික සහ රාජ්‍ය අංශයේ බඳවා ගැනීම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන අතර, අයකිරීමකින් තොර පොදු විකල්පයක් තිබිය යුතු බවත්, අනාගත සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා කොන්ත්‍රාත්තු ලබා දීමේ අවශ්‍යතාවය සහ “රහසිගත හෝ නීති විරෝධී සංක්‍රමණ ප්‍රවර්ධනය කරන ඕනෑම පුද්ගලයෙකු සුදුසු දඬුවම් වලට යටත් විය යුතු” බවත් අවධාරණය කරයි. රැකියා සංක්‍රමණ සම්මුතියට ශ්‍රී ලංකාව අත්සන් තබා නැත.

1975 සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සම්මුතිය (MWC – Migrant Workers’ Convention)

නීති විරෝධී අවස්ථාවන්හි දී සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් සෘජුව කටයුතු කරන පළමු ගිවිසුම මෙය වන අතර එය ලොව පුරා සිටින සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ මානව හිමිකම් සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ පැහැදිලි සහ පුළුල් පරාසයක් ආවරණය කරන බැවින් එය වඩාත් කැපී පෙනෙන ගිවිසුමක් ලෙස සැලකේ. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ සෑම අදියරකදී ම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයිතිවාසිකම්, සම්මුතිය විසින් පිළිගනී. සංක්‍රමණිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට සංක්‍රමණය සුවිශේෂී හා බරපතල ගැටලු ඇති කරන බැවින් රාජ්‍යයන් විසින් සංක්‍රමණික සේවකයන්ට සැලකීම පිළිබඳ ඒකීය සම්මතයන් ස්ථාපිත කිරීමට එය උත්සාහ කරයි.

සම්මුතියට වගන්ති 93ක් ඇතුළත් කර ඇති අතර ඒවා මෙසේ කාණ්ඩ ගතකර ඇත: විෂය පථය සහ නිර්වචනය; වෙනස් කොට නොසැලකීම; සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ මානව හිමිකම්; ලේඛනගත හෝ යම් නියත තත්වයක සිටින සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ අනෙකුත් අයිතිවාසිකම්; සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ විශේෂිත කාණ්ඩ වලට අයත් සංක්‍රමණික සේවකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ට අදාළ විධිවිධාන; සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින් සඳහා විදේශ සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් වඩාත් හොඳ, සාධාරණ, මානුෂීය සහ නීත්‍යානුකූල කොන්දේසි ප්‍රවර්ධනය කිරීම; සම්මුතිය ක්‍රියාවට නැංවීම, සාමාන්‍ය විධිවිධාන සහ මූලික විධිවිධාන.⁴ ශ්‍රී ලංකාව 1996 දී මෙම සම්මුතියේ පාර්ශ්වකරුවෙකු විය.

‘හිංසාකාරී කොන්දේසි යටතේ සංක්‍රමණය’ සහ ‘සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ට සමාන අවස්ථා ලබාදීම සහ සමාන ලෙස සැලකීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම’ හා සම්බන්ධ සවිස්තරාත්මක ගැටලු මෙම සම්මුතිය මගින් ආමන්ත්‍රණය කරයි. දෙවැනි වගන්තිය, සෑම සාමාජික රටක් ම “තමන්ගේ භූමියේ නීති විරෝධී ලෙස සංක්‍රමණික සේවකයින් සිටි ද යන්න තීරණය කිරීම” අවශ්‍ය වන බව අවධාරණය කරන අතර, 6 වැනි වගන්තිය මිනිස් ජාවාරම්කරුවන්ට සහ නීති විරෝධී ලෙස සංක්‍රමණික සේවකයන් රැකියාවන්හි යෙදවීමට එරෙහිව දඬුවම් ඉල්ලා සිටී. ලේඛනගත නොවූ සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ අතිරේක රැකියාවන්ට අදාළ වෙනත්, සමාජ ආරක්ෂණ සහ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ‘සමාන ලෙස සැලකීමේ’ අවශ්‍යතාව 9 වැනි වගන්තිය මගින් පෙන්වුම් කරයි.

1990 සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (ICRMW – Internatinal Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of Their Families)

සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල ගෞරවය සහ සමානාත්මතාවය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා 1990 දී එක්සත් ජාතීන්ගේ මහා සභා රැස්වීමේදී සම්මත කරන ලද සහ 2003 දී බලාත්මක කරන ලද මෙම සම්මුතිය, සංක්‍රමණික සේවකයින් සෘජුවම ඉලක්ක කරන වඩාත් පුළුල් ගිවිසුමක් ලෙස සැලකේ (Bouckaert *et al.*, 2004). සවිස්තරාත්මක ලියවිල්ල සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ මානව හිමිකම් සඳහා ප්‍රමිතීන් සකස් කරයි. දේශ සීමා, සෘතුමය, ස්වයං රැකියාලාභීන්, නාවිකයින් සහ සංචාරකයින් ඇතුළු විවිධ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සමූහයක් සම්මුතිය විසින් අර්ථ දක්වයි.

⁴ මාර්ගගත පිවිසුම: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/ICP/IDM/ICMC-Strengthening-Protection-of-Migrant-Workers-and-Their-Families.pdf [2022 අප්‍රේල් 1 වන දින ප්‍රවේශ විය].

මෙම සම්මුතියේ විශේෂත්වය වන්නේ සංක්‍රමණිකයන්ගේ පවුල් කෙරෙහි එහි අවධානය යොමු කිරීමයි. තවද, විශේෂයෙන් නීති විරෝධී හෝ නිසි අයුරින් නියාමනය නොකළ අංශවල වෙනස් කොට සැලකීමට, සුරාකෑමට සහ අපයෝජනයන්ට ගොදුරු විය හැකි නීති විරෝධී ශ්‍රී සංක්‍රමණිකයන් ආරක්ෂා කිරීම කෙරෙහි සම්මුතිය අවධානය යොමු කරයි. එය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ජාවාරමට ලක්වීම වැළැක්වීම සහ තුරන් කිරීම සඳහා සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ඉල්ලා සිටින අතර ශ්‍රී සංක්‍රමණිකයන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ඒකාබද්ධ ක්‍රියාමාර්ගයක වැදගත්කම අවධාරණය කරයි. මෙම සම්මුතිය අනුමත කර ඇත්තේ රටවල් ඉතා සුළු ප්‍රමාණයක් වන අතර ඉන් බොහොමයක් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් අයත් රටවල්ය. අරාබි රාජ්‍යයන් සහ ශ්‍රමිකයන් විශාල ප්‍රමාණයක් සංක්‍රමණය වන ගල්ෆ් රටවල් මෙම සම්මුතිය අනුමත කර නොමැත. ශ්‍රී ලංකාව 1998 දී සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරකීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (ICRMW) අනුමත කරන ලදී.

2011 ගෘහ සේවක සම්මුතිය

දේශීය හා ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපොළේ ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා ඉල්ලුම වර්ධනයවීම සහ ගෝලීය ආර්ථිකයට ඔවුන්ගෙන් ලැබෙන සැලකිය යුතු දායකත්වය සැලකිල්ලට ගනිමින් 2011 දී ගෘහ සේවක සම්මුතිය හඳුන්වා දෙන ලදී. මෙම සම්මුතියට අනුව අනෙකුත් කම්කරුවන්ට හිමිවන මූලික කම්කරු අයිතිවාසිකම් ගෘහ සේවිකාවන්ට ද ලබාදීමට රාජ්‍යයන් ක්‍රියා කළ යුතුය. එය සියලුම ගෘහ සේවිකාවන්ගේ රැකියාව හා සම්බන්ධ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය කරයි. මෙම සම්මුතිය යටතේ ගෘහ සේවිකාවන්ට අදාළ විධිවිධාන තුළින් පහත සඳහන් කරුණු අවධාරණය කරයි: ළමුන් සඳහා ආරක්ෂාව, අපයෝජනවලින් ආරක්ෂාවීම, රැකියා සඳහා සාධාරණ කොන්දේසි, රැකියා සම්බන්ධ නියමයන් සහ කොන්දේසි, සංක්‍රමණිකයන් ආරක්ෂා කිරීම, සිරකර තැබීම තහනම් කිරීම සහ අනෙකුත් සේවකයින් සමඟ සමානව සැලකීම.

ඊට අතිරේක ව අනෙකුත් වගන්ති මගින් අවම වැටුප් ආවරණය කිරීම, අවම වශයෙන් මසකට වරක් වැටුප් ගෙවීම, ආරක්ෂිත සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා පරිසරය, මාතෘත්වය පිළිබඳ ආරක්ෂාව ඇතුළු සමාජ ආරක්ෂාව, රැකියා සඳහා බඳවා ගන්නා ආයතන අධීක්ෂණය කිරීම, අධිකරණ ක්‍රියාමාර්ග සඳහා පහසුවෙන් ප්‍රවේශවීමේ හැකියාව සහ පහසුවෙන් ප්‍රවේශවිය හැකි කාර්යක්ෂම පැමිණිලි යාන්ත්‍රණයන් තිබීම, සේවකයින් පරීක්ෂාවට ලක් කිරීමේ සහ දඬුවම් ලබාදීමේ ක්‍රියා මාර්ග යන කරුණු කෙරෙහි අවධාරණය යොමු කර ඇත. තවද, ලැයිස්තු ගතකර ඇති විධිවිධාන ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා සහයෝගීතාවයෙන් කටයුතු කරන ලෙස අංක 189 දරන සම්මුතිය ශ්‍රමිකයින් යවන සහ ලබන රටවල්වලින් ඉල්ලා සිටී.

4.1.2 කලාපීය

2003 කොළඹ ක්‍රියාවලිය (Colombo Process)

යහ භාවිතයන් බෙදාහදා ගැනීමට සහ තීරණාත්මක ගැටලු වලට විසඳුම් සෙවීමට කලාපීය සහයෝගීතාව අත්‍යවශ්‍ය වේ. එවැනි වේදිකා බොහෝවිට අත්දැකීම් හුවමාරු කරගැනීමට ද ඉඩකඩ සලසයි.⁵ කලාපීය සහයෝගීතාවය අනුව, කොළඹ ක්‍රියාවලියට සාමාජික රටවල් 11ක් (ඇෆ්ගනිස්ථානය, බංග්ලාදේශය, චීනය, ඉන්දියාව, ඉන්දුනීසියාව, නේපාලය, පකිස්ථානය, පිලිපීනය, ශ්‍රී ලංකාව, තායිලන්තය සහ වියට්නාමය) සහ නිරීක්ෂක රටවල් අටක් (බහරේනය, ඉතාලිය, කුවේටය, මැලේසියාව, කොරියානු ජනරජය, සෞදි අරාබිය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය) ඇතුළත් වන අතර එය 2003 දී ආරම්භ කරන ලද වැදගත් ක්‍රියාවලියකි. කොළඹ ක්‍රියාවලිය පිහිටුවීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහාය දැක්වීය. කොළඹ ක්‍රියාවලියේ තේමාත්මක සාකච්ඡා සහ අදහස් විමසීම් හුදෙක් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ආරක්ෂා කිරීම සහ අවශ්‍ය සේවා සැපයීම, විධිමත්ව කළමනාකරණය කරන ලද ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ප්‍රතිලාභ ප්‍රශස්ත මට්ටමකට රැගෙන ඒම, ධාරිතාව ගොඩනැගීම, දත්ත රැස් කිරීම සහ අන්තර් රාජ්‍ය සහයෝගීතාවය මත කේන්ද්‍රගත වී ඇත.⁶ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන රටවල් සමඟ සාකච්ඡා වැඩිදියුණු කිරීම ද කොළඹ ක්‍රියාවලියේ අරමුණකි. ප්‍රතිපත්තිමය වෙනස්කම් හරහා සහ නව නීති සම්පාදනය කිරීම තුළින් ශ්‍රම සංක්‍රමණය නියාමනය කිරීමට සාමාජික රටවල් ක්‍රියාකාරී පියවර ගෙන ඇත. එමෙන්ම, ඔවුන් සංක්‍රමණිකයින්ගේ සුභසාධනය, රැකියා සඳහා ආරක්ෂිත බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය ඵලදායී ලෙස කළමනාකරණය කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය තොරතුරු බෙදා හැරීම පිළිබඳව ද කටයුතු කර ඇත. යහ භාවිතයන්, ප්‍රායෝගික විසඳුම්, අභියෝග සහ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධ සාමාජික රටවල් තම අත්දැකීම් බෙදාගෙන ඇත (Colombo Process, 2019).

2008 අබුඩාබි සංවාදය (ADD – The Abudhabi Dialogue)

ශ්‍රමිකයන් යවන රට මෙන්ම, රැකියාව සඳහා සංක්‍රමණය වන රට, යන පාර්ශවයන් දෙකම සංක්‍රමණ කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් එක ලෙස දායක විය යුතුය යන්න සැලකිල්ලට ගනිමින් අබුඩාබි සංවාදය (ADD) 2008 දී පිහිටුවන ලදී (Adhikari, et al., 2019). අබුඩාබි සංවාදයට සාමාජික රටවල් 18ක් ඇතුළත් වේ. එයට ශ්‍රමිකයන් යවන රටවල් 11ක් ඇතුළත්

⁵ මාර්ගගත පිවිසුම https://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS_226300/lang--en/index.htm [2022 මාර්තු 10 වන දින ප්‍රවේශ විය].
⁶ මාර්ගගත පිවිසුම https://publications.iom.int/system/files/pdf/colomboprocesstudy_final.pdf, [2022 මාර්තු 10 වන දින ප්‍රවේශ විය].

වන අතර එකී රටවල් අතරට ඇෆ්ගනිස්ථානය, බංග්ලාදේශය, චීනය, ඉන්දියාව, ඉන්දුනීසියාව, නේපාලය, පකිස්ථානය, පිලිපීනය, ශ්‍රී ලංකාව, තායිලන්තය සහ වියට්නාමය ඇතුළත් වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණය වන රටවල් හත අතරට බහරේනය, කුවේටය, ඕමානය, කටාර් රාජ්‍යය, සවුදි අරාබිය, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය සහ යේමනය ඇතුළත් වේ. කොරියානු ජනරජය, ජපානය සහ සිංගප්පූරුව නිරීක්ෂණ රාජ්‍යයන් ලෙස ක්‍රියා කරයි. ආසියාවේ තාවකාලික ගිවිසුම් මත සිදුවන ශ්‍රී සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් අබුඩාබි සංවාදය ක්‍රියා කරයි. සාමාජික රාජ්‍යයන් අතර බහුපාර්ශ්වික සංවාද සහ සහයෝගීතා ගොඩනැගීම තුළින් ආරක්ෂිත, විධිමත් සහ නීත්‍යානුකූල ශ්‍රී සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කිරීම අබුඩාබි සංවාදයෙහි අරමුණයි. එය සාමාජික රටවල් අතර හවුල්කාරිත්වය සම්බන්ධයෙන් මූලික ක්ෂේත්‍ර හතරක් ඇතුළත්, ප්‍රායෝගික ක්‍රියා මාර්ග කෙරෙහි නැඹුරු සංවාදයකි:

- ශ්‍රී වෙළඳපොළ තුළ පවතින ප්‍රවණතා, කුසලතා වර්ගීකරණය, තාවකාලික කොන්ත්‍රාත්තු මත පදනම් වූ සේවකයින් සහ වෙනත් රටකට හෝ පාර්ශ්වයකට මුදල් යැවීමේ ප්‍රතිපත්ති සහ මාර්ග පිළිබඳ තොරතුරු බෙදා ගැනීම.
- ශ්‍රී සැපයුම සහ ඉල්ලුම සමපාත කිරීම.
- නීති විරෝධී බඳවා ගැනීම් වැළැක්වීම සහ සංක්‍රමණික සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීම.
- තාවකාලික කොන්ත්‍රාත් මත පදනම් වූ ශ්‍රීමය කළමනාකරණයකිරීමට දායක වන රාමුවක් සකස් කිරීම සහ සාමාජික රටවල අන්‍යෝන්‍ය අවශ්‍යතා ඉදිරියට ගෙනයාම.

ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් (BLAs – Bi-Lateral Agreements)

ඉහත ගෝලීය සහ කලාපීය ප්‍රවේශයන් හැරුණු විට, ශ්‍රී සංක්‍රමණය සඳහා පහසුකම් සැලසීමට සහ සහයෝගීතා ගොඩනැගීමේ ඵලදායී යාන්ත්‍රණයක් ලෙස රටවල් ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් (BLAs) සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් (Memorandums of Understanding – MoUs) භාවිතා කර ඇත (Wickramasekara, 2006). ශ්‍රී ලංකාවේ යවන රටවල්, ශ්‍රී ලංකාවේ ලබන රටවල් සමඟ ක්‍රියාකාරී ව සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම වැදගත් වේ. එවැනි ක්‍රියාමාර්ග ශ්‍රී ලංකාවේ යවන රටවල පැත්තෙන් ගෙන බලන විට, ශ්‍රී වෙළඳපොළ සඳහා අඛණ්ඩ ප්‍රවේශය සහතික කිරීම, දේශීය රැකියා විසුකත්වය විසඳීම, සංක්‍රමණික ශ්‍රී ලංකාවේ අයිතිවාසිකම් සහ සුබසාධනය සහතික කිරීම සහ විදේශ විනිමය ඉපැයීම වැනි කාරණා සම්බන්ධයෙන් ඉතා සාර්ථක යැයි සැලකිය හැක. ශ්‍රී ලංකා රට පැත්තෙන් බලන විට, එවැනි ගිවිසුම් ශ්‍රී සංක්‍රමණිකයන් මනා ලෙස කළමනාකරණය කිරීමට, දේශපාලන හා සංස්කෘතික සබඳතා ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ සේවා යෝජකයන්ගේ ශ්‍රී වෙළඳපොළ අවශ්‍යතා ආමන්ත්‍රණය කිරීමට උපකාරී වේ (Go, 2007). වික්‍රමසේකර (Wickramasekara, 2006; 2011) සංක්‍රමණික සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීමේ දී ද්විපාර්ශ්වික

ගිවිසුම්වල සහ අවබෝධතා ගිවිසුම්වල කාර්යභාරය විශ්ලේෂණය කර සාකච්ඡා කරයි. කෙසේ වෙතත්, ප්‍රායෝගික ව, දේශපාලනික වශයෙන් කැමැත්තක් නොමැතිවීම හේතුවෙන් ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් හෝ අවබෝධතා ගිවිසුම් වලට එළඹීමට බොහෝ සංක්‍රමණිකයින් ගෙන්වා ගන්නා රටවල් මැලිකමක් දක්වයි. වික්‍රමසේකර (Wickramasekara, 2011) ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් සම්බන්ධයෙන් ධනාත්මක ප්‍රවණතාව පෙන්වා දෙන අතර, ශ්‍රමිකයින් යවන රටවල් සමඟ ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් වලට ඇතුළුවීමට වැඩි කැමැත්තක් දැක්වීමට පටන් ගෙන තිබේ. සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතා ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් වෙත යාමට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය දිරිමත් කරයි.

වික්‍රමසේකර (Wickramasekara, 2011) පෙන්වා දෙන්නේ වැඩිවන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව සහ ඔවුන් මුහුණදෙන විවිධ ගැටලු සමඟ ශ්‍රී ලංකාව තම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ යහපත සඳහා ගමනාන්ත රටවල් සමඟ විවිධ විධිමත් හා අර්ධ විධිමත් ගිවිසුම් වලට එළඹ ඇති බවයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා, විශේෂයෙන් ම සුරාකෑමට සහ මිනිස් ජාවාරම් වලට ගොදුරු විය හැකි සංක්‍රමණික කාන්තාවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් ශ්‍රී ලංකාව, කටාර් රාජ්‍යය, ඉතාලිය, කොරියානු ජනරජය, මැලේසියාව, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, ලිබියාව, ජෝර්දානය, ඕමානය, සෞදි අරාබිය, කුවේටය, සහ බහරේනය සමඟ විධිමත් ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් හෝ අවබෝධතා ගිවිසුම් අත්සන් කර ඇත.

කලාලා ක්‍රමය (Kafala System)

පරිඤ්ඤා සහ සිල්වේ (Parreñas & Silvey, 2021) ට අනුව, කලාලා ක්‍රමය දඬුවම් නීති පද්ධතිය තුළට ඇතුළත් කර ඇත. රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයන් මැදපෙරදිග රටවලට සංක්‍රමණයවීම පාලනය වන්නේ දිගු ඉතිහාසයක් ඇති කලාලා ක්‍රමය මගින් වන අතර 1920 සිට 1970 දක්වා කාලය තුළ මුතු කර්මාන්තය සඳහා වෙනත් රටවලින් පැමිණි ආගන්තුක සේවකයින් සඳහා යෝජනා ක්‍රමයක් ලෙස එය ස්ථාපිත කර ඇත (AlShehabi, 2021). සෑම රටකම ශ්‍රම සංක්‍රමණ සඳහා විවිධ වූ අනුග්‍රහකත්ව ක්‍රම පවතින නමුත්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විශේෂිත අවකාශයක ස්ථාන ගත කරන මැදපෙරදිග ක්‍රමවේදය සුවිශේෂී එකක් බව පැවසේ. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට අදාළ නීති, ප්‍රතිපත්ති, සිරිත් විරිත් සහ භාවිතයන් පද්ධතියට ඇතුළත් වන අතර ඒවා ලෝකයේ වෙනත් රටවල ක්‍රියාත්මක නොවේ. මැදපෙරදිග කලාපය තුළ, රටවල් අතර යම් යම් වෙනස්කම් ඇති නමුත් කලාලා ක්‍රමය බොහෝ දුරට ඒකීය ස්වරූපයක් ගනී. කලාලා ක්‍රමය තුළ විශාල වශයෙන් අවිධිමත් ආකාරයේ භාවිතයන් මතු වී ඇත. සෑම මැදපෙරදිග රටකට තමන්ට ම ආවේණික වූ කම්කරු නීති ඇති අතර ඔවුන් බෙහෝ විට ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් අනුමත කර හෝ අනුමත කර නැත. රටවල් බහුතරයක් එක්සත් ජාතීන්ගේ මූලික මානව හිමිකම් ගිවිසුම් අනුමත කර

ඇත. සියලුම මැදපෙරදිග රටවල් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම අනුමත නොකරන අතර ඔවුන්ට මිනිස් ජාවාරම් වලට එරෙහිව තමන්ගේ ම ජාතික නීති ඇත.

කලාලා ක්‍රමය මගින් සංක්‍රමණික සේවකයා තම සේවයෝජකයා හෝ අනුග්‍රාහකයා වෙත බැඳ තබයි. මෙම ක්‍රමය යටතේ, සේවකයෙකු තම රැකියාව සහ නවාතැන් සඳහා සම්පූර්ණයෙන් ම රැඳෙන්නේ ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සේවයෝජකයා මතය.

අතීතයේ දී මෙම ක්‍රමය අමුත්තන්ට ගරු කිරීම සහ ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම සඳහා අරාබි සංචාරකයන් විසින් ඓතිහාසිකව ක්‍රියාත්මක කළ ද, වර්තමානයේ එය සංක්‍රමණික සේවකයින් පාලනය කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ලෙස භාවිතා කරයි (Bajracharya & Sijapati, 2012). බාබර් (Babar, 2013) කියා සිටින්නේ කලාලා ක්‍රමය ‘සංක්‍රමණය පෞද්ගලීකරණයට’ හේතු වී ඇති බවයි.

සේවකයෙකු වැඩ කළ යුතු කාල සීමාව රටින් රටට වෙනස් වුව ද, සංක්‍රමණික සේවකයෙකු කලාලා පද්ධතිය යටතේ වැඩ කිරීමට බැඳී සිටින අවම කාල සීමාව වන්නේ වසර දෙකකි. කලාලා ක්‍රමය යටතේ, සංක්‍රමණික සේවකයාගේ ආර්ථික හා නීතිමය වගකීම භාර ගන්නා ‘කරිල්’ අනුග්‍රාහකයා ලෙස හැඳින්වේ. ගාඩ්නර් සහ අන් අයට (Gardner, *et al.*, 2014) අනුව, කලාලා පද්ධතියට වැදගත් ලක්ෂණ තුනක් ඇතුළත්ව ඇත: රැකියාවක් සඳහා සත්කාරක රටවලට ඇතුළුවීමට අනුග්‍රාහකයෙකු අවශ්‍ය වේ; සංක්‍රමණික සේවකයාගේ නිවාස, රැකියා හා අදාළ කොන්දේසි සහ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ සඳහා කරිල් ලෙස හඳුන්වන අනුග්‍රාහකයා වගකිව යුතුය; සහ සංක්‍රමණිකයා රටින් පිටවීම සහ රැකියාව වෙනස් කිරීම කරිල් යටතේ පාලනය වේ. රාජ්‍ය අවශ්‍යතාවයක් ලෙස සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයන් කලාලා ක්‍රමය යටතට ඇතුළත් විය යුතුය. මැදපෙරදිග රටවලට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ ගෘහ සේවිකාවන්, වතු රැකබලා ගන්නන්, ඉදිකිරීම් කම්කරුවන් සහ රියදුරන් ඉහළ ප්‍රතිශතයක් සිටින අතර, ඔවුන් සාමාන්‍ය කුසලතා ඇති හෝ නුපුහුණු කාණ්ඩයට අයත් වේ. මෙකී කාණ්ඩය බල දුරාවලියේ පහළ ම අන්තයේ සිටින බැවින් අවදානමට ලක්වීමේ හැකියාව බෙහෙවින් ඉහළය. කෙසේ වෙතත්, පුහුණු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්, ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම් සහ දැනුවත්භාවය හේතු කොට ගෙන අවදානම් වලට නිරාවරණයවීම අඩුය. තව ද, ඔවුන්ගේ රැකියා සඳහා වඩාත් යහපත් කොන්දේසි සහ ප්‍රමිතීන් ද ඇත.

කලාලා ක්‍රමය හා සම්බන්ධ වර්තමාන භාවිතයන් සංක්‍රමණික සේවකයන්ට අවාසි සහ අසාධාරණ අයුරින් ක්‍රියාකරයි. සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතීන් ආරක්ෂා කිරීමට එහි ඇති නොහැකියාව විවේචනය කරමින් කලාලා ක්‍රමයට සම්බන්ධ ශ්‍රමය අපයෝජන කිරීමේ සහ සුරාකෑමේ තත්වයන් කෙරෙහි ශාස්ත්‍රීය අධ්‍යයන අවධානය යොමු කර ඇත (Bajracharya & Sijapati, 2012; Damir-Geilsdorf, 2016; Vora & Koch 2015). ජාත්‍යන්තර ක්‍රමා ආයතනය (Amnesty International, 2019) ට අනුව, ජාතික කම්කරු නීතිවලින් බැහැර කරන ලද කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවන් අවදානම් තත්වයක සිටී. දිගු පැය ගණනක් වැඩ

කිරීම, නිවාස රැසක වැඩ කිරීමට බලකිරීම සහ නීතිමය සහාය ලබා ගැනීමෙන් ඔවුන් වළක්වාලීම යන කාරණා හේතු කොට ගෙන කාන්තා ගෘහ සේවිකාවන් වඩාත් අවදානමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම ලෙස හඳුනාගෙන ඇත (Arokkiaraj & Rajan, 2021).

තව ද, අඩු වැටුප් ගෙවීමේ හෝ වැටුප් නොගෙවීමේ ගැටලු වලට සංක්‍රමණික සේවකයින් මුහුණ දෙති. සේවයෝජකයා සහ සේවකයා අතර බල අසමතුලිතතාවයක් පවතින අතර, එමඟින් සංක්‍රමණික කම්කරුවන් ලිංගික සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රචණ්ඩත්වය (SGBV – Sexual Gender-Based Violence) සහ වෙනත් ආකාරයේ ශාරීරික හිංසනයන්ට නිරාවරණය වේ. කොන්ත්‍රාත් කාලය පුරාවට සංක්‍රමණිකයන්ගේ ගමන් ලියකියවිලි අනුග්‍රාහකයාගේ භාරකාරත්වය යටතේ තබා ගනී. මෙම ක්‍රමය සේවකයාගේ එහා මෙහා යාමේ සහ ගමන්බිමන් යාමේ නිදහස සහ අනෙකුත් සේවකයින් සමඟ ජාලගතවීමේ ඉඩකඩ අහුරයි. තමන්ගේ මුල් සේවයෝජකයින් සමඟ සැහීමකට පත්විය නොහැකි නම් වෙනත් රැකියා සොයා යෑමට හෝ තමන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තු වෙනස් කිරීමට එය සංක්‍රමණික සේවකයින්ට ඉඩ නොදේ. රැකියාවේ නිරත කාල සීමාව තුළ, සංක්‍රමණිකයා තම සේවයෝජකයාට අනුගත නොවන්නේ නම්, ඔවුන් පිටුවහල් කිරීමට පවා සේවයෝජකයාට හැකියාව ඇත. කලාලා ක්‍රමය යටතේ, කොන්ත්‍රාත්තු කාලය අවසන්වීමෙන් පසු රට හැර යන සංක්‍රමණික සේවකයෙකුට නැවත රටට ඇතුළුවීමට නම් සේවයෝජකයාගෙන්/අනුග්‍රාහකයාගෙන් විරෝධතාවක් නොමැත යන සහතිකය (NOC – No Objection Certificate) ලබා ගත යුතුය.

ෆර්ගස් (Fargues, 2006) ට අනුව, ගල්ෆ් රටවල සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්ති වලට අනුව, විදේශීය ශ්‍රමිකයින් තම රටට ඇතුළුවීම සහ රැඳී සිටීම වඩාත් අසීරුය. එම නිසා, කලාලා ක්‍රමය යටතේ, රට තුළ දිගුකාලීන ව රැඳී සිටීම, ස්ථිර පදිංචිය සහ පුරවැසිභාවය ලබාගැනීම කළ නොහැක. සංක්‍රමණික සේවකයින් සත්කාරක රටේ ප්‍රජාව සමඟ සංකලනයවීම මෙම ක්‍රමය විසින් සීමා කර ඇත. අතීතයේ සිට පැවත එන ප්‍රතිපත්ති අඛණ්ඩව ඒ ආකාරයෙන් ඉදිරියට පවත්වාගෙන යාම, යහපත් ප්‍රවේශයන් අනුගමනය කිරීම කල් දැමීම සහ ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ පුළුල් හා අර්ථසම්පන්න ඇඟයීමක් නොමැතිකම වැනි අඩුපාඩු පෙන්වා දෙමින් ඩිටෝ (Dito, 2008), ගල්ෆ් රටවල ශ්‍රම වෙළඳපොළේ පාලනය විවේචනය කරයි.

4.1.3 දේශීය

1980 ට පෙර, ශ්‍රම සංක්‍රමණ පරිපාලනය, 1956 අංක 37 දරන ගාස්තු අයකිරීමේ රැකියා පනත මගින් මෙහෙයවන ලදී. මෙම පනත මගින් දේශීය හා විදේශීය රැකියා සඳහා ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගැනීමේ නියෝජිතායතන අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස්වරයාට බලය ලබා දී ඇත (Niriella, 2014).

මේ වන විට ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ විවිධ සංවිධාන රාශියක් ඇත⁷: විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සහ වෙළඳපොළ විවිධාංගීකරණ රාජ්‍ය අමාත්‍යාංශය, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය (රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩල වලට ශ්‍රී ලංකා අනුයුක්ත කර නැති විට එය සම්බන්ධ වේ), ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල (කාන්තා සංවර්ධන නිලධාරීන්), කාන්තාවන් පිළිබඳ ජාතික කමිටුව (සංක්‍රමණික පවුල් වලින් පැමිණි භාර ගැනීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ පැමිණිලි ඒකකයක් එහි පවත්වාගෙන යයි), ශ්‍රී ලංකා නීති ආධාර කොමිෂන් සභාව, ග්‍රාම නිලධාරීන්, සේවක සංවිධාන, සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධාන, ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිතායතනය (තරුණ රැකියා බඳවා ගැනීම් මෙහෙයවන), බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතායතන සංගමය, රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ පෞද්ගලික නියෝජිතායතන, සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන එයට ඇතුළත් වේ. නිසි සම්බන්ධීකරණයකට අනුව සිදු නොවුනත්, ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ ගැටලුවල දී රජය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, සිවිල් සමාජ සංවිධාන, වෘත්තීය සමිති (සීමිත ප්‍රමාණයකට) අධ්‍යාපන සහ මාධ්‍ය ආයතන සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරයි. මේ සියල්ල අතරින් ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ එහි මූලික පරිපාලන ආයතනය ලෙස කටයුතු කරන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයයි.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය
(Sri Lanka Bureau of Foreign Employment)

ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණයේ පෙර නොවූ විරූ වර්ධනය සැලකිල්ලට ගනිමින් සහ ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණයන් වෙනත් රටවලට බාධාවකින් තොරව සංක්‍රමණයවීම සහතික කිරීම සඳහා 1980 දී අංක 32 දරන පනත යටතේ විදේශ රැකියා නියෝජිතායතනය පිහිටුවන ලදී. මෙම පනත 1985 අංක 21 දරන පනත මගින් අවලංගු කරන ලද අතර, ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණය අධීක්ෂණය සහ නියාමනය කිරීමේ ප්‍රධාන ආයතනය ලෙස ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පිහිටුවන ලදී. 2007 දී, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සහ සුබසාධන අමාත්‍යාංශයේ (MFEPW) විෂය පථය යටතට පත් විය. ඩයස් සහ ජයසුන්දර (Dias & Jayasundere, 2002) ට අනුව, කොන්ත්‍රාත්තු, සංක්‍රමණික සේවක අයිතිවාසිකම් සහ වරප්‍රසාද යන ක්ෂේත්‍රවල යම් හිඬ ඇතත්, සංක්‍රමණික සේවකයින් ආරක්ෂා කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීමට මෙම පනත උපකාර කරයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා අවම වැටුපක් සහ රැකියා සඳහා බඳවා ගන්නන් සඳහා උපරිම ගාස්තුවක් හඳුන්වා දෙන ලදී (MFEPW, 2008). එපමණක් නොව, මෙම පනත මගින් ගල්ෆ් කලාපය සඳහා සේවකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා රජයේ නියාමන

⁷ පාලන තන්ත්‍රය වෙනස් වීමත් සමඟ අමාත්‍යාංශයේ නම් වෙනස් වී ඇත. පෙර භාවිතා කළ නම් ලෙස: විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුබසාධන අමාත්‍යාංශය (MFEPW); විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය (MFE).

නිලධාරීන් පත් කරන ලද අතර සේව්‍යෝජකයන් විසින් තම සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් අතර සන්නිවේදනය සඳහා පහසුකම් සැලසීම අනිවාර්ය කරන ලදී.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි අරමුණු පනතේ 15 වැනි වගන්තියේ දක්වා ඇත. ඒවා නම්: රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු සඳහා ප්‍රමිතීන් සකස් කිරීම හා සාකච්ඡා කිරීම, බඳවා ගැනීමේ ගිවිසුම් විධිමත් කිරීම සඳහා අදාළ විදේශ බලධාරීන්, සේව්‍යෝජකයින් සහ රැකියා ඒජන්සි සමඟ ගිවිසුම් වලට එළඹීම, සාධාරණ වැටුප් සහ සේවා ප්‍රමිතීන් සහතික කරන ආදර්ශ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් නිර්මාණය කිරීම සහ එය ක්‍රියාත්මක කිරීම; ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත නිකුත් කරන ලද රැකියා සම්බන්ධ ලියකියවිලිවල සත්‍යතාව පරීක්ෂා කිරීම; විදේශයන්හි සේවයේ නියුතු ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ සුභසාධනය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ වගකීම දැරීම සහ රැකියා සඳහා විදේශගතවන ශ්‍රී ලාංකිකයින්ට අවශ්‍ය සහය ලබාදීම.

මෙහි බොහෝ අරමුණු ප්‍රධාන වශයෙන් නුපුහුණු-ශ්‍රමිකයින් වූ රැකබලගැනීමේ කටයුතුවල නිරත කාන්තා සේවිකාවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇති බව ඩයස් සහ ජයසුන්දර (Dias & Jayasundere, 2002) පෙන්වා දේ. පනතේ 53 වන වගන්තියට අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් සංක්‍රමණික සේවකයින් පිළිබඳ වාර්ෂික දත්ත ප්‍රකාශයට පත් කරයි. පිටත්වීමට පෙර සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචිවීම අනිවාර්ය වේ. භාෂා තුනෙන් ම සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා අවශ්‍ය තොරතුරු ඇතුළත් වෙබ් පිටුවක් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සතුව ඇත.⁸ එහි පැය 24 පුරාම ක්‍රියාත්මක වන ක්ෂණික ඇමතුම් සේවාවක් ද ඇත. ලියාපදිංචි කරන ලද බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි පිළිබඳ තොරතුරු වෙබ් පිටුවේ ඇතුළත් ව ඇති අතර අන්තර්ජාලය හරහා පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ ප්‍රවේශයක් ද එහි ඇතුළත් කර ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට සහ බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි සඳහා අවශ්‍ය සේවා පහසුකම් ලබා දේ. සංක්‍රමණිකයන්ට ලබා දෙන සේවාවන් සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ සහ ආපසු පැමිණීමෙන් පසු යන අවධීන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. එයාකාරයේ ලබා දෙන සියලුම සේවාවන් ඔවුන්ගේ වෙබ් පිටුවල ලැයිස්තු ගතකර ඇත.⁹

1996 දී, ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ රැකියා සඳහා පිටත් ව යන අයට, පිටත්වීමට පෙර ලබාගත යුතු පුහුණුව අනිවාර්ය කරන ලදී (Siddiqui *et al.*, 2008). ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් මෙම පුහුණුව දිවයින පුරා පිහිටි දිස්ත්‍රික් පුහුණු මධ්‍යස්ථාන 18ත් එකක

⁸ මාර්ගගත පිවිසුම: <http://www.slbfe.lk/> [2022 මාර්තු 10 වන දින ප්‍රවේශ විය]. නමුත් සියලුම ලියකියවිලි දෙමළ භාෂාවෙන් ලබාගත නොහැක.

⁹ මාර්ගගත පිවිසුම: <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=3&MID=52> [2022 මාර්තු 10 වන දින ප්‍රවේශ විය].

පවත්වනු ලැබේ.¹⁰ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචිවීම සහ සුබසාධන ප්‍රතිලාභ ඇතුළු පැකේජයක කොටසක් ලෙස මෙම අනිවාර්ය පෙර පිටත්වීමේ පුහුණුව හඳුන්වා දෙන ලදී. විශේෂයෙන් ම, සංක්‍රමණිකයාට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචිවීම සඳහා පුහුණුව සම්පූර්ණ කළ බවට සහතික කළ යුතු අතර, පිටත්වීමට පෙර ලබා දෙන ණය, ළමුන් සඳහා ලබා දෙන ශිෂ්‍යත්ව, රක්ෂණ ආවරණය සහ වෙනත් සුබසාධන ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීම සඳහා සුදුසුකමක් ලෙස ලියාපදිංචිවීම අනිවාර්ය වේ. සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ කුසලතා, දැනුම සහ ආකල්ප වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා පුහුණු සහ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් කෙරෙහි අවධානය යොමුකර ඇත.

පිටත්වීමට පෙර ලබාදෙන පුහුණුව හෝ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් විවිධ රැකියාවන්ට අනුව ලබාදෙයි: රැකබලාගන්නන් (පිරිමි සහ ගැහැනු - ඊශ්‍රායෙල් දින 30ක පුහුණුව); ගෘහස්ථ අංශයේ ගෘහ සේවිකාවන් සහ රැකබලාගන්නන් (කාන්තා - මැදපෙරදිග: දින 40ක පුහුණුව); ගෘහස්ථ අංශයේ ගෘහ සේවිකාවන් සහ රැකබලාගන්නන් (යුරෝපය, ඇත පෙරදිග සහ නැගෙනහිර ආසියාව සහ මැදපෙරදිග හැර අනෙකුත් රටවල්: දින 30ක පුහුණුව); ගෘහස්ථ නොවන අංශය (පිරිමි සහ ගැහැනු - මැදපෙරදිග සහ මාලදිවයින: දින 5ක පුහුණුව); ගෘහ සේවිකාවන්, රැකබලාගන්නන් සහ වෘත්තිකයන් හැර පළමු වරට රැකියා සඳහා විදේශගතවන ශ්‍රමිකයන් (පිරිමි සහ ගැහැනු - මැදපෙරදිග: දින 18ක පුහුණුව). මෙම පුහුණු සහ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සඳහා රුපියල් 1,500 සිට 14,750 දක්වා වූ ගාස්තුවක් අය කරනු ලැබේ. ගෘහ පාලනය, පිරිසිදුකිරීමේ ක්‍රම, ගෘහ උපකරණ ක්‍රියාත්මක කිරීම, ආහාර සැකසීම, කෑම මේස පිළියෙළ කිරීම සහ ආහාර පිළිගැන්වීම, භාෂා කුසලතා, වැඩිහිටියන් හා ළමුන් රැකබලා ගැනීම, මූල්‍ය සාක්ෂරතාවය, සත්කාරක රටවල නීති සහ සිරිත් විරිත්, ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය, සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම්, මව් රටේ සිටින තම පවුල සඳහා ගත යුතු ක්‍රියා මාර්ග වැනි මාතෘකා මෙම පුහුණු පාඨමාලාවෙන් ආවරණය කෙරේ (Timothy, *et al.*, 2016). කොවිඩ්-19 වසංගතය අතරතුර, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අන්තර්ජාලය ඔස්සේ කෙටි කාලීන පාඨමාලා සංවිධානය කර තිබුණි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි වෙබ් පිටුවේ ලැයිස්තු ගතකර ඇති පුහුණු කාලසටහන් ඔස්සේ ඉදිරියේ දී රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන සේවකයන්ට පිරිනමනු ලබන පාඨමාලා වලට අයත් විෂය පථය සහ එහි අන්තර්ගතය පෙන්වා දේ. 2022 අප්‍රේල් වන විට, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන සේවකයන් සඳහා ලබාදෙන පුහුණු වැඩසටහන් වර්ග 25ක් ලැයිස්තු ගතකර ඇත.¹¹ කෙසේ වෙතත්, අවාසනාවකට, සියලුම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවකයන් රජය විසින් නියාමනය කරන ලද ඒජන්තවරු

¹⁰ මාර්ගගත පිවිසුම: <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=99?> [2022 අප්‍රේල් 2 වන දින ප්‍රවේශ විය].

¹¹ මාර්ගගත පිවිසුම: <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&MID=36&LID=1> [2022 ජූනි 30 වන දින ප්‍රවේශ විය].

හරහා නොයන අතර, මුළු ශ්‍රම සංක්‍රමණික සංඛ්‍යාවට සාපේක්ෂ ව කුඩා ප්‍රතිශතයකට විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පහසුකම් සලසා ඇත. නීති විරෝධී මිනිස් ජාවාරම් සඳහා යොමු වූ ලියාපදිංචි නොකළ ඒජන්සි සහ රැකියා සඳහා පිටරට යැවීමේ වෙනත් අවිධිමත් ක්‍රම අඛණ්ඩව වර්ධනය වෙමින් පවතී.

පිටත්වීමට පෙර ලබාදෙන පුහුණුවට අමතර ව, සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සේවයේ යෙදී සිටියදී ද ආධාර ලබාදේ. සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දරුවන් සඳහා ශිෂ්‍යත්ව වැඩසටහන්, පිටත්වීමට පෙර අවශ්‍ය ණය පහසුකම් සැලසීම, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වී ඇති සහ අවම වශයෙන් ඇමරිකානු ඩොලර් 500ක ශේෂයක් සහිත අනේවාසික විදේශ මුදල් (NRFC- Non-Resident Foreign Currency) ගිණුම් ඇති අය සඳහා රාජ්‍ය බැංකු හරහා සංක්‍රමණික සේවකයින්ට නිවාස සහ ස්වයං රැකියා ණය ලබාදීම එවැනි ආධාර වලට ඇතුළත්වේ.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට නිසි ගෞරවය ලබාදීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ ඔවුන් සමාජයට අනුගත කිරීම සඳහා පහසුකම් සැලසීමට ‘දරු-දිරිය-රටවිරුවෝ’ වැඩසටහන 2011/2012 දී හඳුන්වා දෙන ලදී. සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා වන අනෙකුත් සුභසාධන ප්‍රතිලාභ වැඩසටහන් අතර ආබාධිත සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා සහන නිවාස ව්‍යාපෘතිය, ළමා ආරක්ෂණ මධ්‍යස්ථාන/ළමා දිවා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන, සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ දරුවන් සඳහා පාසල් උපකරණ සැපයීම සහ අඩු වරප්‍රසාද සහිත සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා සුභසාධන ආධාර ලබාදීම ඇතුළත්වේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී ඇති සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් රක්ෂණ පහසුකම් සපයයි. මෙම රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ මූල්‍ය අනුග්‍රහය යටතේ 1995 දී ආරම්භ කරන ලදී. ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීම සඳහා, සිද්ධිය සිදුවී මාස හයකට පසු ප්‍රතිලාභීන් අයදුම්පත සහ අනෙකුත් අදාළ ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කළ යුතුය. වයස අවුරුදු 18ත් 65ත් අතර සංක්‍රමණික සේවකයින්ට ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට හිමිකම් ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෙකු රැකියාව කරමින් සිටින අතරතුර එකී රටේ දී මිය ගියහොත් පවුලේ සාමාජිකයින්ට ඉහත සඳහන් කරන ලද සියලුම ප්‍රතිලාභ ලබාදෙනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වී ඇති නීත්‍යානුකූල සංක්‍රමණිකයන් සඳහා පමණි. එමගින් විධිමත් මාර්ග වලින් බැහැර ව සංක්‍රමණය වන බොහෝ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට එහි ප්‍රතිලාභවලට හිමිකම් කීමට නොහැකි වේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ වෙබ් පිටුවේ දක්වා ඇති තොරතුරු භාෂා ත්‍රිත්වයෙන් ම ලබාගත හැකි වුව ද, බොහෝ තොරතුරු සිංහල සහ ඉංග්‍රීසි භාෂාවලින් පමණක් තිබීම, දෙමළ භාෂාව කතා කරන සංක්‍රමණිකයන්ගේ භාෂා අයිතිය සහ තොරතුරු දැනගැනීමේ අයිතිය අහිමි කිරීමක් බව ද සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණකි.

පවුල් පසුබිම් වාර්තාව (FBR – Family Background Report)

2013 දී රිසානා නරික්ගේ මරණීය දණ්ඩනයට පසුව, විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන ශ්‍රී ලාංකීයන් සම්බන්ධයෙන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව අනිවාර්ය කරන ලදී. ඒ තුළින් අපේක්ෂා කළේ කාන්තාවන් ආරක්ෂා කිරීම සහ මව්වරුන් විසින් අත්හැර දමා යන දරුවන් තුළ ඇති විය හැකි අහිතකර මනෝ සමාජීය බලපෑම් අවම කිරීමයි. වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම තහනම් කිරීමට කාන්තා හා ළමා කටයුතු අමාත්‍යාංශය රජයට බලපෑම් කළ අතර, මුලින් පවුල් පසුබිම් වාර්තා ප්‍රතිපත්තිය සකස් කළේය (Weeraratne, 2016; 2021). වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තා ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටවීම තහනම් කිරීමට අමතරව, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඔස්සේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන්ට දැඩි වයස් සීමාවන් ද පනවා ඇත (සවුදි අරාබියට අවුරුදු 25, බොහෝ ගල් රටවලට 23 සහ සිංගප්පූරුවට 21). තවද, පවුල් පසුබිම් වාර්තාවට අනුව, අවුරුදු පහකට වඩා වැඩි දරුවන් සිටින කාන්තාවන් සංක්‍රමණය සඳහා නිර්දේශ කරනු ලැබුවේ තමන්ගේ දරුවන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම සඳහා ඔවුන් සතුටුදායක විකල්ප රැකවරණ ක්‍රියා මාර්ග ගෙන ඇත්නම් පමණි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මේ සම්බන්ධයෙන් දැඩිව ක්‍රියා කරන අතර, එමඟින් මවු වරු විසින් දමා යන දරුවන් මුහුණදෙන සමාජීය සහ මානසික ගැටලු වලින් ඔවුන් ව ආරක්ෂා කරගැනීමට හැකිවනු ඇත. කාන්තාවන්ගේ සංක්‍රමණය ද ඔවුන්ගේ විවාහක අවිවාහක බව මත පාලනය වේ. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව යටතේ විවාහක කාන්තාවන්ට තම ස්වාමිපුරුෂයාගේ කැමැත්ත අවශ්‍ය වන අතර, අවිවාහක කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ භාරකරුවන්ගේ අත්සන අවශ්‍ය වේ. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ සැලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කර ඇත. 1990 ගණන්වල අග ඛණයේ දී, රැකියා සඳහා විදේශගතවූ සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් 75%ක් කාන්තාවන් විය. 2015 වන විට මෙම ප්‍රතිශතය 50%ක් දක්වා අඩු වී ඇත (UN, 2015).

මෙම ප්‍රතිපත්තියට විවේචන රාශියක් එල්ල වූණ අතර එහි පිතෘමූලික ස්වභාවය, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් පක්ෂග්‍රාහීත්වය, කුඩා දරුවන්ට වඩා වැඩිහිටි දරුවන්ට වෙනස් කොට සැලකීම සහ කාන්තා ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණිකයාගේ තීරණ ගැනීමේ බලය සීමා කිරීමේ රාජ්‍ය භූමිකාව (Gamburd, 2020; Weeraratne, 2021) පිළිබඳ වාද විවාද ඇති විය. වීරරත්න (Weeraratne, 2018) ට අනුව, කාන්තාවන්ට සානාත්මක ලෙස බලපාන පවුල් පසුබිම් වාර්තාව, නිවසේ සහ බාහිර සමාජයන්හි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධයට ද අභියෝග කළේය. එවැනි රෙගුලාසි, කාන්තා ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ සමාජ ගැටලු විසඳීමට අපේක්ෂා කළ ද, නීති විරෝධී බඳවා ගැනීමේ මාර්ග භාවිතා කිරීමෙන් කාන්තාවන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව මහහැර යාමට උත්සහ කරන අතර, ඔවුන් මිනිස් ජාවාරම් වලට වඩාත්

ගොදුරු වේ (ILO, 2018). එපමණක් ද නොව, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඉතා ප්‍රායෝගිකව කාන්තාවන් තවදුරටත් වෙනස් කොට සැලකීමට නිරාවරණය කරයි.

උදාහරණයක් ලෙස, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව රජයේ නිලධාරීන් විසින් අත්සන් කළ යුතුය. ඇතැම් අවස්ථාවල දී ආදායම සහ සංක්‍රමණ අපේක්ෂාවන් මත, අනවශ්‍ය බලයක් ලබා දෙමින් වතු අධිකාරීවරුන් ද පවුල් පසුබිම් වාර්තාව අත්සන් කරන බව සොයාගෙන ඇත (UN, 2015). වතු අධිකාරීවරයාගේ කැමැත්ත සහ සංක්‍රමණයවීමට උනන්දුවක් දක්වන සේවකයාගේ කැමැත්ත අතර ඇති ගැටුම සැලකිල්ලට ගැනීමේ දී සංක්‍රමණයවීම සම්බන්ධයෙන් තම සේවකයන්ට අධිකාරීවරුන් අනවශ්‍ය ලෙස ගැටලු මතු කළ අවස්ථා ද ඇත.¹² පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හේතු කොටගෙන රැකියා සඳහා විදේශගතවීම අහිමි වූ කාන්තාවන් සඳහා රජය කිසිදු විකල්ප ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන නැත.

විදේශ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩල

විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය ශ්‍රම සංක්‍රමණ පාලනයේ තවත් වැදගත් ක්‍රියාකරුවෙකි. ශ්‍රී ලංකාවෙන් මැදපෙරදිගට ශ්‍රමිකයන්ගේ ගලා යෑම වැඩිවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, කුවේටය සහ සෞදි අරාබිය යන රටවල විදේශ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩල විවෘත විය. මේ වන විට ශ්‍රී ලංකාව එහි ශ්‍රම සංක්‍රමණ සිදුවන සියලුම ප්‍රධාන රටවල් සමඟ පාහේ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩල පිහිටුවා ඇත. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතීන් සුරැකීම සඳහා සංක්‍රමණය වන රටවල සිටින ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩල වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කළ යුතුය. සංක්‍රමණිකයන් ආශ්‍රිත ඔවුන්ගේ සේවාවන්ට සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ දුක්ගැනවිලි සහ හෝ පැමිණිලි විසඳීම, නවාතැන් සහ වෛද්‍ය ආධාර ලබාදීම (අවශ්‍ය නම් සහ අවශ්‍ය විට) සහ හදිසි අවස්ථාවල දී ගමන් ලියකියවිලි ලබාදීම සහ නැවත ගෙන්වා ගැනීම හා අදාළ සේවාවන් සැපයීම ඇතුළත් වේ. විදේශ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික දූත මණ්ඩලවල සේවක සුබසාධන නිලධාරීන් සිටී.

රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ ආයතන

රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි ද ශ්‍රම සංක්‍රමණ පාලන ක්‍රියාවලියේ වැදගත් ක්‍රියාකරුවන් වේ. එවකට කම්කරු අමාත්‍යාංශය යටතේ පැවති ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා

¹² අපගේ ක්ෂේත්‍ර කටයුතු අතරතුර, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හැසිරවීම බාර නිලධාරීන් කොවිඩ්-19 වසංගතය තුළ පවුල් පසුබිම් වාර්තාව භාවිතා කිරීම පිළිබඳ ව පැහැදිලි අවබෝධයක් නැති බව අනාවරණය විය. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ලබාගැනීම අනිවාර්ය නොවන බව ඇතැම් නිලධාරීන් සඳහන් කරද්දී, තවත් පිරිසක් කියා සිටියේ පවුල් පසුබිම් වාර්තාව සම්බන්ධ ඇතැම් ක්‍රියා පටිපාටි ලිහිල් කර ඇති බවයි. 2022 ජූලි මස මුල දී, රට මුහුණ දුන් දරුණුතම ආර්ථික අර්බුදයට පිළියම් සෙවීම සඳහා පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඉවත් කිරීමට කැබිනට් මණ්ඩලය තීරණය කළේය. ඒ අනුව සංක්‍රමණිකයින් තම ඉපැයුම් විධිමත් මාර්ග ඔස්සේ එමණක් යැවීම රජය විසින් අනිවාර්ය කර ඇත.

නියුක්ති කාර්යාංශය, 1994 (Ruhunage, 2006) දක්වා බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය මෙහෙය විය. ඉන් පසුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියෝජිතායතනය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අනුබද්ධිත ආයතනයක් ලෙස සමාගම් පනත යටතේ ස්ථාපිත කරන ලදී. විදේශ රැකියා සඳහා පුද්ගලයන් බඳවා ගන්නා එකම රාජ්‍ය ආයතනය එයයි. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතායතන සංගමය (ALFEA) ස්ථාපිත කරන ලද්දේ (පනතේ 54 වන වගන්තිය, VIII කොටස) සංගමයේ ලියාපදිංචි වී ඇති විදේශ රැකියා නියෝජිතායතන නියාමනය කිරීම, දැඩි විනය පාලනයක් ඔස්සේ විදේශ රැකියා සඳහා වඩාත් සුදුසු සඳාචාරාත්මක භාවිතයන් සහතික කිරීම සහ බලාත්මක කිරීම සඳහාය. එහි අරමුණ වන්නේ බලපත්‍රලාභී පුද්ගලයන් හෝ ආයතන හරහා පමණක් බඳවා ගැනීම සිදු කිරීමයි.

රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ පෞද්ගලික ඒජන්තවරු

ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණයන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ දී පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්තවරු තීරණාත්මක කාර්ය භාරයක් ඉටු කරයි. පසුගිය දශක හතර තුළ ශ්‍රී ලංකාවෙන් ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණය වැඩිවීමත් සමඟ, රැකියා සඳහා බඳවා ගන්නා පුද්ගලික ඒජන්තවල කැපී පෙනෙන වර්ධනයක් දක්නට ලැබුණි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ දත්ත වලට අනුව, 1975 දී බලපත්‍රලාභී පුද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්ත සංඛ්‍යාව 125ක් විය. මෙය 2020 දී 18,287 දක්වා වැඩි විය (SLBFE, 2020). බලපත්‍ර ලබා නොගත්, ලියාපදිංචි නොවූ පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්ත කිහිපයක් ද ඇත. මෙම ආයතන ප්‍රධාන වශයෙන් බඳවා ගනු ලබන්නේ නුපුහුණු හෝ සාමාන්‍ය මට්ටමේ පුහුණුවක් අවශ්‍ය රැකියා අපේක්ෂා කරන ගෘහ සේවිකාවන් සහ පිරිමින්ය. ඔවුන් උපඒජන්තවරු හරහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් සම්බන්ධ කර ගන්නේ අවිධිමත් ආකාරයකිනි. බොහෝ සංක්‍රමණිකයන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම සඳහා ලියාපදිංචි නොකළ පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්ත වෙත ද පැමිණේ. පුද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්තවරු සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන ශ්‍රමිකයන්ට ප්‍රමාණවත් තොරතුරු ලබානොදෙන්නේ ඔවුන් පවා ලබා දෙන රැකියාව සහ ඒ හා අදාළ කොන්දේසි පිළිබඳ ව නිසි ලෙස නොදන්නා බැවිනි.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ 1985 අංක 21 සහ 1994 අංක 4 දරන පනත, එහි වගකීම් පැහැදිලි ව සඳහන් කරමින් බඳවා ගැනීමේ විෂය කෙරෙහි අවධානය යොමුකර ඇත:

- විදේශ රැකියා සඳහා බඳවා ගන්නා ඒජන්ත වලට එහි ප්‍රගතිය සහ සංවර්ධනය සඳහා සහයවීම සහ උපකාර කිරීම,
- විදේශයන්හි ඒජන්ත සමඟ රැකියා හා සම්බන්ධ නියමයන් සහ කොන්දේසි සාකච්ඡා කිරීමේ දී බලපත්‍රලාභීන්ට සහයවීම,

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අන්තර්ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

- විදේශ රැකියා ඒජන්සිවල ව්‍යාපාර කටයුතු නියාමනය කිරීම සහ ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියා සඳහා ශ්‍රී ලාංකිකයන් බඳවා ගැනීම සහ
- ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ ව්‍යාපාර පවත්වාගෙන යාම සඳහා විදේශ රැකියා ඒජන්සි වලට බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම සහ එම බලපත්‍රවල නියමයන් සහ කොන්දේසි තීරණය කිරීම.

පුරප්පාඩු පිළිබඳ දැන්වීම් පළ කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අවසරය ඉල්ලීම ඇතුළුව, බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ විවිධ මානයන්ට අදාළ විස්තර පනත විසින් පැහැදිලි කරයි. අනුකූල ව කටයුතු නොකරන බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි සඳහා ලබා දෙන දඩුවම් ද පනතේ IV කොටසෙහි 24-44 වගන්තිවල පැහැදිලි ව දක්වා ඇත. විවිධ මට්ටම් වලින් අවිධිමත් සහ නීති විරෝධී ශ්‍රම සංක්‍රමණය සිදුවන පසුබිමක් තුළ, පනත මගින් අවධානය යොමු කරනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී සිටින සංක්‍රමණිකයන් කෙරෙහි පමණක් වන අතර එමඟින් සැලකිය යුතු සංක්‍රමණිකයන් පිරිසක් අවදානමට ලක්විය හැකිය. වර්තමානයේ දී, බඳවා ගැනීමේ පෞද්ගලික ඒජන්සි බඳවා ගන්නන් අතර ආධිපත්‍යය දරන අතර, විදේශ රැකියා අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින්ට අවශ්‍ය කටයුතු සකසමින් සහ ඒ සඳහා මැදිහත්වෙමින් එහි බලපූළුවන්කාර මුරකරුවන් ලෙස අඛණ්ඩව ම ක්‍රියා කරයි (Weeraratne, 2014).

ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපොළට ඇතුළු වන්නේ ඔවුන්ගේ දොතීන්, මිතුරන් හෝ ඔවුන්ගේ ප්‍රජාව තුළ සිටින දැනුමැති වෙනත් පුද්ගලයන් හරහාය. මෙම ක්‍රමවේදය ඔස්සේ රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන ශ්‍රමිකයන් දැනටමත් විදේශයන්හි සේවය කරන වෙනත් සංක්‍රමණිකයන් හරහා තමන් සේවය කිරීමට අපේක්ෂා කරන රැකියා ස්ථානයේ සේවයෝජකයා සමඟ සෘජු සම්බන්ධතා පවත්වයි. මෙම ප්‍රවේශය එතරම් ගැටලුකාරී තත්ත්වයක් ඇති නොකරන අතර පුද්ගලික ඒජන්තවරයෙකු සමඟ ගනුදෙනු කරනවාට වඩා පහසුවෙන් සංක්‍රමණිකයාට විදේශ රැකියාවක් සඳහා අවතීර්ණවීමට අවකාශය ලැබේ.

**ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය
(NLMP – National Labour Migration Policy)**

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි මූල්‍ය සහ තාක්ෂණික සහාය ඇතිව, විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුබසාධන අමාත්‍යාංශය විසින් ශ්‍රී ලංකාව සඳහා ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය (NLMP) 2008 දී සකස් කරන ලද අතර එය 2009 දී පිළිගනු ලැබිණි. විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ විගමනික ශ්‍රමිකයන්ගේ ආරක්ෂාව අතර සමතුලිතතාවයක් ඇති කිරීම සඳහා මෙම ප්‍රතිපත්තිය සකස් කර ඇත. ප්‍රතිපත්තිය පදනම් වන ප්‍රධාන අංග වන්නේ වඩා හොඳ පාලනයක්, සංක්‍රමණිකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල ආරක්ෂාව සහතික

කිරීම සහ ඔවුන් සවිබල ගැන්වීම, සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය සංවර්ධනය සමඟ පෙළ ගැස්වීමයි. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ගෞරවය, සාධාරණත්වය සහ ආරක්ෂාව සඳහා පහසුකම් සැලසීම සඳහා ජාත්‍යන්තර ව අනුමත කරන ලද සම්මුතීන්ට අනුකූල වන රෙගුලාසි, ප්‍රතිපත්ති සහ නීති හරහා පාලනයේ වැදගත්කම ජාතික කමිකරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය හඳුනා ගනී. සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සහ මව් රටේ සිටින ඔවුන්ගේ දරු පවුල්වලට ආරක්ෂාව සහ අවශ්‍ය සේවාවන් (ආර්ථික, සුභසාධන, නීති සහ වෙනත් සේවා) සැපයීම ජාතික කමිකරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය විසින් ඉල්ලා සිටී. සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධයක් ඇති කිරීම සඳහා, රැකියා, ආර්ථික වර්ධනය, සංවර්ධනය සහ ආදායම් උත්පාදනය සඳහා ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ දායකත්වය ජාතික කමිකරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය හඳුනා ගනී. ප්‍රතිපත්ති ලේඛනය, ප්‍රතිපත්තියේ ප්‍රධාන අංග හා අදාළ ප්‍රධාන අභියෝග හඳුනාගෙන, ප්‍රතිචාර සහ ඉදිරි ක්‍රියාමාර්ග සඳහා ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. ජාතික කමිකරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය යනු දකුණු ආසියානු කලාපයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ පවතින වඩාත් පුළුල් ප්‍රතිපත්ති වලින් එකක් බව පැවසේ.

නැවත මව් රටට පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීම පිළිබඳ උපප්‍රතිපත්තිය සහ ජාතික ක්‍රියා මාර්ගය

නැවත මව් රටට පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීම පිළිබඳ ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් 2015 දී හඳුන්වාදෙන ලදී. නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන්ට සහයවීම සඳහා නැවත සමෝධානය කිරීමේ සම්බන්ධීකරණ ඒකකය පිහිටුවන ලදී (Ministry of Foreign Employment, 2015). උපප්‍රතිපත්තියට සමාජ හා ආර්ථික සමෝධාන යාන්ත්‍රණ ඇතුළත් වේ.

ප්‍රතිපත්තිය සැකසීමට ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය සහාය දැක්වීය. උපප්‍රතිපත්තිය සඳහා අවශ්‍ය සියලු ම කටයුතු ජාතික කමිකරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය විසින් සකසා දෙයි. උපප්‍රතිපත්තියට සෘජු සම්බන්ධයක් ඇති අනෙකුත් ප්‍රතිපත්ති වන්නේ: සුරක්ෂිත රැකියා සඳහා වූ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය (2006), ජාතික සංක්‍රමණ සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය (2012), ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තිය (2012), ශ්‍රී ලංකාවේ අවදානමට ලක්විය හැකි පුද්ගලයින් සඳහා වන තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන සහ පුහුණු ප්‍රතිපාදන පිළිබඳ ජාතික උපාය මාර්ගය (2010) සහ ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික මානව ප්‍රතිශක්ති උෞනකාරක වෛරසය (HIV) සහ ඒඩ්ස් (AIDS) ප්‍රතිපත්තිය (2010) (MFE 2015).

උපප්‍රතිපත්තියේ මූලික මූලධර්ම වන්නේ:¹³

¹³ මාර්ගගත පිවිසුම: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_497323.pdf [2022 අප්‍රේල් 2 වන දින ප්‍රවේශ විය].

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

- සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහතික කිරීම.
- සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයේ හවුල්කරුවන් ලෙස සංක්‍රමණික සේවකයන්ට ගරු කිරීම.
- අවස්ථා සහ සම්පත් සඳහා සියලු දෙනාට ම සමාන ප්‍රවේශයක් ලබාදීම, වෙනස්කොට නොසැලකීම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සමානාත්මතාවය යන අගයන් පවත්වාගෙන යාම.
- සංක්‍රමණික සේවකයන් ප්‍රතිපත්තිමය කටිකාවන්හි නිරතවීමට සහ ඔවුන්ගේ ජීවිතයට බලපාන තීරණ ගැනීමට බලගැන්වීම.
- සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ අදහස් විමසීම සහ ඔවුන්ගේ සාමූහික හඬ ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකයට සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දායකත්වය හඳුනා ගැනීම සහ එය පිළිගැනීම.
- ආරක්ෂිත ව සහ ගෞරවනීය ලෙස නැවත සිය රටට පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීමේ ක්‍රියාවලියක් සහතික කිරීම.
- ආපසු පැමිණෙන ශ්‍රමිකයින් දේශීය ශ්‍රම බලකායට අවශෝෂණය කරගැනීම සහ ඔවුන්ට ගෞරවනීය රැකියාවක් සහතික කිරීම.
- සුරාකෑමට, අපයෝජනයට ලක් වූ සහ බලහත්කාරයෙන් නැවත සිය රටට පැමිණි සහ පීඩාකාරී හෝ කම්පනකාරී අත්දැකීම් වලට මුහුණ දුන් සංක්‍රමණික සේවකයින් කෙරෙහි විශේෂ අවධානය අවධාරණය කිරීම.
- ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවලියේ සෑම අදියරකදී ම සංක්‍රමණ වක්‍රය ඒකාබද්ධ කරන බව සහතික කිරීම (එනම් පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ සහ ආපසු පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය කිරීම), එක් එක් අදියරට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග සඳහා උපාය මාර්ග සැකසීමට අයිතිවාසිකම් පදනම් කරගත් ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කිරීම.

විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය (2015) ට අනුව, නැවත සමෝධානය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය උපාය මාර්ග ලෙස:

- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ආරක්ෂිත සහ ගෞරවනීය ලෙස නැවත සිය රටට පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීම සහතික කිරීම සඳහා යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම සහ එය ආයතනික ගතකිරීම.
- සංක්‍රමණික සේවකයින් පිළිබඳ ධනාත්මක පුළුල් ප්‍රතිරූපයක් ගොඩ නැගීම.

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය

- නැවත සිය රටට පැමිණෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයක් හඳුන්වාදීම.
- දරුවන් කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ගේ සුබසාධනය සහ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම.
- සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දරුවන් සඳහා කුසලතා සංවර්ධනය සහ වෘත්තීය උපදේශනය.

ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීම සඳහා වූ උපාය මාර්ග ලෙස:

- පිටත්වීමට පෙර සහ නැවත ආපසු පැමිණීමේ දී සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ගුණාත්මක ප්‍රමිතිගත කිරීම සහ කුසලතා සහතික කිරීම. සංක්‍රමණික සේවකයන් අතර මුදල් ඉතිරි කිරීම, ආයෝජන සහ මූල්‍ය කළමනාකරණය ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- ආපසු පැමිණෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන් අතර ව්‍යවසායකත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- රාජ්‍ය-පෞද්ගලික හවුල්කාරිත්වයන් හරහා ආපසු පැමිණෙන අය සඳහා දේශීය රැකියා සුරක්ෂිත කිරීම.

4.2 අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය

නිදහස ලැබීමෙන් පසු සහ, විශේෂයෙන් ම, 1977 ආර්ථිකය විවෘත කිරීමෙන් පසුව ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඇති වූ සමාජ-ආර්ථික පරිවර්තනයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ගම්වල සිට නාගරික ප්‍රදේශවලට ශ්‍රමිකයෝ සංක්‍රමණය වන්නට පටන් ගත්හ. අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටුවීම ග්‍රාමීය රැකියා විරහිත තරුණ තරුණියන්, විශේෂයෙන් ම, තරුණියන් නගර වෙත ආකර්ෂණය කරගැනීමට හේතු විය. වතුකරයේ සිට නාගරික ප්‍රදේශ වලට රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීම බොහෝ කලක සිට සිදු වෙමින් පවතී. වතුකරයේ ශීඝ්‍ර වෙනස්වීම් සමඟ බොහෝ තරුණ තරුණියන් වතු වල තවදුරටත් රැකියාවල නිරතවීමට අකමැති වූ අතර රැකියා සොයා වෙනත් ස්ථානයකට සංක්‍රමණයවීමට ඔවුහු පෙළඹුණහ. ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රාමීය හා නාගරික ශ්‍රම සංක්‍රමණය කාලීන සංසිද්ධියක් ලෙස සැලකේ. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියවුණු ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණය කෙරෙහි ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමු කර නැති අතර අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණ හා අදාළ දත්තවල විශාල හිඬසක් දකින්නට ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය තුළ පැහැදිලි, තාර්කික ආයතනික හැඩගැස්මක් පිළිබිඹු නොකරයි. අභ්‍යන්තර කම්කරු සංක්‍රමණිකයන් නීති සහ රෙගුලාසි කිහිපයක් යටතේ පාලනය වේ. වැදගත් ම නීතිය වන්නේ ලංකාවේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවයි. ඊට අමතරව, අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික

සේවකයින් ඇතුළු සියලු සේවකයින්ට අදාළ ඇතැම් පනත්, ප්‍රතිපත්ති සහ රෙගුලාසි පහත දැක් වේ.¹⁴ ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීති ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතිවලට අනුකූල වේ.

- 1871 ගෘහ සේවක ආඥා පනත (1936 දී සංශෝධිත)
- 2010 ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සංග්‍රහය
- 1912 රියදුරු ආඥා පනත
- 1927 අවම වැටුප් (ඉන්දියානු කම්කරු) ආඥා පනත
- 1950 අංක 43, කාර්මික ආරවුල් පනත
- 1950 කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත
- 1958 අංක 15, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත
- 1935 අංක 14, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත
- 1980 අංක 46, සේවක භාරකාර අරමුදල් පනත
- 1983 අංක 12, පාරිතෝෂික පනත
- 1934 අංක 19, කම්කරු වන්දි ආඥා පනත
- 1956 අංක 47, කාන්තාවන්, තරුණ පුද්ගලයින් සහ ළමුන් සේවයේ නියුක්ත කිරීමේ පනත
- 1939 අංක 32, මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත
- 1954 අංක 15, සාප්පු සහ කාර්යාල සේවකයින් (රැකියා සහ වේතන නියාමනය) පනත
- 1941 අංක 27, වැටුප් මණ්ඩල ආඥා පනත
- 1942 අංක 45, කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත
- 1979 අංක 32, සේවක සභා පනත
- දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය, 345 වගන්තිය, රැකියා ස්ථානයේ ලිංගික හිරිහැර පිළිබඳ නීති
- ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව හිමිකම් ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම (2017-2021) කම්කරු අයිතිවාසිකම්, කාන්තා අයිතිවාසිකම් සහ ළමා අයිතිවාසිකම් ඇතුළත් පරිච්ඡේද පිළිබඳ විශේෂ සමාලෝචනයක් සමඟ
- 2006 යහපත් අයුරින් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය
- 1993 කාන්තා ප්‍රඥප්තිය
- 2017 ශ්‍රී ලංකාවේ ළමා ග්‍රමය තුරන් කිරීම පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය

ඉහත නීති සහ පනත් මගින් සමාජ ආරක්ෂණය, සේවකයින්ගේ සුභසාධනය සහ යහපැවැත්ම, වෘත්තීය සුරක්ෂිතභාවය සහ සේවක වන්දි, සේවා කොන්දේසි, අවම වැටුප්, කම්කරු සබඳතා සහ වතු සහ වතුකරයේ කම්කරුවන්ට අදාළ නීති යන ක්ෂේත්‍ර ආවරණය කෙරේ. මෙම නීති සහ පනත් සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව සහ යහපැවැත්ම සහතික කරයි.

¹⁴ මෙම නීති ලංකාවෙන් පිටත සේවය කරන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට අදාළ නොවේ.

4.3 අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම: දේශීය, කලාපීය සහ ගෝලීය පාලනය

මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ලියැවී ඇති ග්‍රන්ථ පෙන්වා දී ඇත්තේ පසුගිය දශක තුනක කාලය තුළ මිනිස් ජාවාරම බොහෝ සෙයින් කතාබහට ලක් වූ ගැටලුවක් බවත්, එම ගැටලුව නූතන වහල් සේවය, ආරක්ෂාව පිළිබඳ තර්ජන, මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් සහ කම්කරු නීති උල්ලංඝනය කිරීම් සමඟ සෘජු සම්බන්ධයක් ඇති බවත්ය. මෙකී කරුණු සියල්ල එක මත එක පිහිටි ස්වභාවයක් ඇත. ඉහත සඳහන් කරන ලද තේමාවන්ට වඩා වෙනස් නොවන හේතු ගණනාවක් නිසා අද වන විට මිනිස් ජාවාරම ලෝකයේ බොහෝ රටවල අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ වැදගත් උපකුලකයක් බවට පත්ව ඇත. අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයක නිරතවීමට පුද්ගලයෙකු පෙළඹවීමට දායකවන සාධක ඉතා සංකීර්ණ වේ. දරිද්‍රතාවය, අවස්ථා නොමැතිකම, පවුල සහ මිතුරන්ගේ බලපෑම් සහ අනෙකුත් අනපේක්ෂිත පාරිසරික, දේශපාලන සහ සමාජ-ආර්ථික තත්වයන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයට කෙතෙකු පෙළඹවිය හැකි බව මැනවින් ලේඛනගත කර ඇත. මෙවැනි සන්දර්භයක් තුළ සංක්‍රමණය වන පුද්ගලයින් අනාරක්ෂිත සහ අවදානම් තත්වයන්ට ඉබේ තල්ලු වනු ඇත. ඔවුන්ගේ අවදානම් තත්වයෙන් ප්‍රයෝජන ගන්නා සංවිධානාත්මක ජාවාරම්කරුවන්, ඒජන්තවරු, උපඒජන්තවරු සහ වෙනත් අය විසින් ඔවුන්ව මිනිස් ජාවාරමට ලක් කළ හැකිය. අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සංක්‍රමණිකයන්ට, ඔවුන්ගේ පවුල්වලට මෙන්ම රාජ්‍යයට ද බලපායි. එය මිනිසුන්ට කායික, මානසික, සමාජීය සහ ආර්ථික වශයෙන් අහිතකර බලපෑම් ඇති කළ හැකිය.

මිනිස් ජාවාරම (Trafficking in Persons – TIP) යනු ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ සංකීර්ණ සහ නිරන්තරයෙන් වර්ධනය වෙමින් පවතින කාරණයකි. එයට එරෙහි ව ක්‍රියා කිරීමට සාමූහික උත්සාහයන් මෙන්ම ප්‍රවේශයන් අවශ්‍ය වේ (Lecamwasam, 2021). එවැනි සිදුවීම් වාර්තා වීම වැඩිවීමත් සමඟ මිනිස් ජාවාරම සහ වාණිජමය වාසි සඳහා මිනිසුන් සුරාකෑම අවධානය යොමු කළ යුතු කාරණයක් වී ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණය වැඩිවීමත් සමඟ මිනිස් වෙළඳාම සහ නිදහස අහිමි කරන ශ්‍රම කොන්දේසි සමීප ව සම්බන්ධ වී ඇත. වෙයිට්සර් (Weitzer, 2015) ප්‍රකාශ කරන්නේ ගුණාත්මක පර්යේෂණ නොමැතිකම නිසා ජාවාරමේ ව්‍යුහාත්මක සහ අත්දැකීම් මත පදනම් වූ මිනුම් නොසලකා හැරෙන බවයි. තව ද ඔහු පෙන්වා දෙන්නේ පර්යේෂණයට දක්වන අවධානයට සාපේක්ෂ ව බලන කළ මාතෘකාවට ලබා දී ඇති නීතිය අවධානය වඩා ශක්තිමත් බවයි. අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ ජාවාරම් මැඩලීම සඳහා දේශීය, කලාපීය සහ ගෝලීය යාන්ත්‍රණයන් ස්ථාපිත කර ඇත.

4.3.1 මිනිස් ජාවාරම: අර්ථදැක්වීමේ ගැටලු

මිනිස් ජාවාරම යන පදයේ සහ එහි සමස්ත ක්ෂේත්‍රය/වපසරිය පිළිබඳ සංකල්පීය පැහැදිලි බවක් නොමැතිවීම මිනිස් ජාවාරම හා සම්බන්ධ බොහෝ ක්ෂේත්‍ර අභියෝගයට ලක් කරයි (Gallaher, 2001; Okech, *et al.*, 2018). පර්යේෂකයන් ‘ජාවාරම’ යන පදය හා සම්බන්ධ නොගැලපීම් ප්‍රශ්න කර ඇත. වහල් සේවය, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සහ ශ්‍රම සුරාකෑම වැනි මිනිස් ජාවාරම හා සම්බන්ධ අර්ථ දැක්වීම් සැලකිය යුතු ලෙස එකිනෙකට සමාන වන බවක් පෙනෙන්නට ඇත (Weitzer, 2015; Wylie, 2016). මිනිස් ජාවාරම හා සම්බන්ධ නොගැලපෙන අර්ථ නිරූපණ, ක්‍රමවේද සහ න්‍යායික කරුණු, මිනිස් ජාවාරම මැඩලීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති ගොඩනැංවීමේ දී අවධානයට යොමුවිය යුතුව ඇත. ඒ හා අදාළ ගැටලු විසඳීමට සහ ඒවා මැඩපැවැත්වීමේ ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමේ දී ද සැලකිය යුතු අවධානයක් මේ කරුණ කෙරෙහි යොමුවිය යුතුව ඇත. රැකියා සඳහා සංක්‍රමික අවස්ථා සොයන අයට මෙන්ම, රැකියා අවස්ථා ලබා දෙන රටේ සහ සංක්‍රමිකයන්ගේ රටේ රජයන්ට ද ප්‍රායෝගික මට්ටමින් එය අදාළ වේ.

අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ පර්යේෂණ සඳහා ලේඛනගත තොරතුරු අලලා සිදු කරන ලද ඇගයීමේ දී අනාවරණය වූයේ, දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණය මිනිස් ජාවාරම සිදුවන වැදගත් ක්ෂේත්‍ර බවයි. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී විවිධ ආකාර වලින් කාන්තාවන් සහ පිරිමින් අවදානමට ලක් වේ. කාන්තාවන් ගෘහ සේවයේ, වතුකරයේ, ලිංගික කර්මාන්තයේ සහ බලහත්කාර විවාහවල දී කටුක සේවා තත්වයන් සහ අත්දැකීම් වලට මුහුණ දෙති. ඉදිකිරීම් සහ නිෂ්පාදන කර්මාන්තවල බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම තුළින් පිරිමින් සුරාකෑමට ලක් වේ. ගෘහ සේවයේ දී සිදුවන සුරාකෑම, ප්‍රතිපත්ති සහ වෙනත් නීතිමය ක්‍රියා මාර්ග වලින් විසඳනු ලබන්නේ කලාතුරකිනි. ගෘහ සේවයේ පිටතින් නොබැලිය හැකි ස්වභාවය හේතු කොට ගෙන ඒ තුළ සේවකයන් විදින සුරාකෑම හඳුනා ගැනීමට සහ තේරුම් ගැනීමට අපහසු වී ඇත.

4.3.2 දේශීය, කලාපීය සහ ජාත්‍යන්තර යාන්ත්‍රණ

දේශීය

මෙම පර්යේෂණයේ සන්දර්භය තුළ, මිනිස් ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් දැනට පවතින දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ආරක්ෂණ යාන්ත්‍රණයන් කෙටියෙන් පැහැදිලි කිරීම වැදගත් වේ.¹⁵ පැහැදිලි ව දක්වා නැතත්, ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ මූලික අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ වගන්තියක් ඇතුළත් වන අතර, එහි ළමයින්ගේ සහ තරුණයින්ගේ අවශ්‍යතා ගැන සැලකිලිමත් විය

¹⁵ මෙම කොටස එවැනි යාන්ත්‍රණ පිළිබඳ සම්පූර්ණ හා සවිස්තරාත්මක සාකච්ඡාවක් ආවරණය නොකරයි. කෙසේ වෙතත්, එය ඇතැම් මැදිහත්වීම් ඉස්මතු කරයි.

යුතු බව ඉල්ලා සිටී. මෙය ඔවුන්ගේ නිදහසට ඇති අයිතිය තහවුරු කිරීම සහ සුරාකෑමේ තත්වයන් වලින් ඔවුන් නිදහස් කිරීම සහතික කිරීමක් ලෙස අර්ථ දැක්විය හැකිය.

මිනිස් ජාවාරමට එරෙහි නීති ක්‍රියාත්මක කිරීමට රජය දිගින් දිගට ම උත්සාහ කර ඇත. ක්‍රියාත්මක වන නීතිමය යාන්ත්‍රණයන් සම්බන්ධයෙන්, දේශීය මට්ටමින් වඩාත් ම බලගතු වන්නේ ශ්‍රී ලංකාවේ දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයයි. දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයට 1995 දී ‘මිනිස් ජාවාරම’ යන පාරිභාෂික වචනය ඇතුළත් වූ අතර එයට 2006 දී 360(c) වගන්තිය ඇතුළත් කිරීම සඳහා එය සංශෝධනය කරන ලදී. එහි මිනිස් ජාවාරම මෙසේ අර්ථ දැක්වයි:

කවුරුන් හෝ

(a) ඕනෑම පුද්ගලයෙකු මුදලට ගැනීම, විකිණීම හෝ හුවමාරු කිරීම හෝ මිල දී ගැනීමට, විකිණීමට හෝ හුවමාරු කිරීමට වෙනත් පුද්ගලයෙකු පෙළඹවීම හෝ මුදල් හෝ වෙනත් වාසි සඳහා ඕනෑම පුද්ගලයෙකු මිල දී ගැනීම, විකිණීම හෝ හුවමාරු කිරීම සඳහා පහසුකම් සැලසීම හෝ පෙළඹවීම සඳහා ඕනෑම දෙයක් කිරීම,

(b) බලපෑම් කිරීමෙන් හෝ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය හෝ සේවා ලබාගැනීම,¹⁶ වහලෙකු ලෙස වැඩ ගැනීම, අවයව ඉවත් කිරීම, ගණිකා වෘත්තිය හෝ වෙනත් ආකාරයේ ලිංගික සුරාකෑමක යෙදවීම හෝ ඕනෑම නීතියක් යටතේ වරදක් වන වෙනත් ක්‍රියාවක් බලහත්කාරයෙන් සේවාවන් ලබාගැනීම අරමුණුකොට ගෙන කෙනෙකුගේ අසරණභාවය ප්‍රයෝජනයට ගැනීමෙන් හෝ තර්ජනය කිරීමෙන්, බලහත්කාරයෙන්, වංචනික ව සහ රැවටීමෙන් හෝ පෙළඹවීමෙන් කිසියම් පුද්ගලයෙකු රැකියාවක් සඳහා බඳවා ගැනීම, රැගෙන යාම, වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම, රැකවරණය ලබාදීම හෝ ලබාගැනීම හෝ කිසියම් ක්‍රියාවක් කිරීම.

(c) බලපෑම් කිරීමෙන් හෝ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය හෝ සේවා ලබාගැනීම, වහලෙකු ලෙස වැඩ ගැනීම, අවයව ඉවත් කිරීම, ගණිකා වෘත්තිය හෝ වෙනත් ආකාරයේ ලිංගික සුරාකෑමක යෙදවීම හෝ ඕනෑම නීතියක් යටතේ වරදක් වන වෙනත් ක්‍රියාවක් බලහත්කාරයෙන් සේවාවන් ලබාගැනීම අරමුණුකොට ගෙන ළමයෙකු බඳවා ගැනීම, රැගෙන යාම, වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම, රැකවරණය ලබාදීම හෝ ලබාගැනීම හෝ එවැනි දරුවෙකුගේ කැමැත්ත ඇතිව හෝ රහිතව වෙනත් කිසියම් ක්‍රියාවක් කිරීම.

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 360(c) වගන්තියට අනුව ලිංගික ජාවාරම් සහ ශ්‍රම ජාවාරම් සාපරාධී වරදකි. එවැනි අපරාධයකට සම්බන්ධ පුද්ගලයෙකුට වසර දෙකේ සිට 20 දක්වා

¹⁶ 1930 ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ සම්මුතිය ‘බලහත්කාර ශ්‍රමය’ ලෙස නිර්වචනය කරන්නේ, “යම් පුද්ගලයෙකුගෙන් දඩුවම් කරන බවට තර්ජනය කර බලෙන් ලබා ගන්නා ලද සහ එම පුද්ගලයා ස්වේච්ඡාවෙන් ඉදිරිපත් නොවූ සියලු වැඩ හෝ සේවාවයි.”

සිරදඬුවමක් සහ දඩයක් නියම කළ හැකිය. 360(b) වගන්තියට අනුව ළමා ලිංගික අපයෝජනය සාපරාධී වරදක් ලෙස සලකන අතර, වසර පහේ සිට 20 දක්වා උපරිම සිර දඬුවමක් සහ දඩයක් නියම කළ හැක. ජාවාරම් මර්දනය කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග ශක්තිමත් කිරීම සඳහා අපරාධ පරීක්ෂණ දෙපාර්තමේන්තුවේ (CID) ජාවාරම් මර්දන ඒකකය ද ක්‍රියාකාරී ව ක්‍රියාත්මක වන අතර එය මිනිස් ජාවාරම් හා සම්බන්ධ පැමිණිලි සඳහා කේන්ද්‍රස්ථානයක් ලෙස සැලකේ.

ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් මිනිස් ජාවාරම හා සම්බන්ධ සිද්ධි වැළැක්වීම, වින්දිතයන් ආරක්ෂා කිරීම සහ වැරදි කරුවන්ට එරෙහි ව නඩු පැවරීම සඳහා අධිකරණ අමාත්‍යාංශය යටතේ 2010 දී මිනිස් ජාවාරම් විරෝධී ජාතික කාර්ය සාධක බලකාය (NAHTTF) පිහිටුවන ලදී. මිනිස් ජාවාරම් විරෝධී ජාතික කාර්ය සාධක බලකාය, අධිකරණ අමාත්‍යාංශය ප්‍රමුඛ රාජ්‍ය ආයතන 18කින් සමන්විත වේ. මිනිස් ජාවාරම් විරෝධී ජාතික කාර්ය සාධක බලකාය විසින් 2015 සිට 2019 දක්වා මිනිස් ජාවාරම් නියාමනය කිරීම සහ ඒවාට එරෙහි ව සටන් කිරීම සඳහා පස් අවුරුදු ජාතික උපාය මාර්ගික සැලැස්ම සකස් කරන ලදී. පාර්ශවකරුවන් දැනුවත් කිරීම, වින්දිතයින් ආරක්ෂා කිරීමේ සේවාවන් වැඩි දියුණු කිරීම, මිනිස් ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් පැවරී ඇති නඩු විභාග කිරීම ඉක්මන් කිරීම, පර්යේෂණ සිදු කිරීම සහ දත්ත රැස් කිරීම මගින් මිනිස් ජාවාරමට එරෙහි ව සටන් කිරීම මෙම උපාය මාර්ගික සැලැස්මේ අරමුණයි. මිනිස් ජාවාරම් විරෝධී ජාතික කාර්ය සාධක බලකායේ සාමාජිකයින් අතර සම්බන්ධීකරණය වැඩිදියුණු කිරීමට ද එය අපේක්ෂා කරයි. අධිකරණ අමාත්‍යාංශය 2021 සිට 2025 දක්වා නව ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මේ කටයුතු අවසන් කරමින් සිටී. සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය විසින් මෙම ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම සමාලෝචනය කරන ලදී. කොවිඩ්-19 වසංගත තත්ත්වය සැලැස්ම නිසි ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට බාධාවක් වී ඇත.

ශ්‍රී ලංකාව සියලු ආකාරයේ මිනිස් ජාවාරම් තහනම් කර ඇති අතර ජාවාරම් හා සම්බන්ධ අපරාධ වසර දෙකේ සිට 20ක් දක්වා වූ සිරදඬුවම් වලට යටත් වේ. මිනිස් ජාවාරම් සම්බන්ධ කලාපීය සහ ජාත්‍යන්තර ව පවතින සම්මුතීන් වලට ශ්‍රී ලංකාව ද අත්සන් තබා ඇත. මිනිස් ජාවාරම් වලට එරෙහි ව වැඩි දියුණු කරන ලද ප්‍රතිපත්තියක් සහතික කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහ සංක්‍රමණය සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (එක්සත් ජනපදයේ සහාය ඇතිව) විසින් මිනිස් ජාවාරම් වැළැක්වීම, වින්දිතයන් ආරක්ෂා කිරීම සහ ඒ සම්බන්ධයෙන් නඩු පැවරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් ශ්‍රී ලංකා රජයට අවශ්‍ය තාක්ෂණික සහාය ලබා දී ඇත. කෙසේ වෙතත්, එවැනි ප්‍රයත්නයන්ගේ සාර්ථකත්වයක් පෙන්වුම් නොකරයි. එක්සත් ජනපද රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ 2021 වාර්තාවට අනුව, ශ්‍රී ලංකාව මිනිස් ජාවාරම් තුරන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් ලෙස කටයුතු කර නොමැත.¹⁷ එම වාර්තාවට අනුව, ශ්‍රී ලංකා රජය මිනිස් ජාවාරම් අවම කිරීම

¹⁷ මාර්ගගත පිවිසුම: <https://lk.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/149/2021-TIP-Sri-Lanka.pdf> [2022 මාර්තු 12 වන දින ප්‍රවේශ විය].

සඳහා, එයට එරෙහි ව ක්‍රියාකර සහ ඒ පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම් සිදු කර ඇත්ත්, විශේෂයෙන් ම මෙවැනි මිනිස් ජාවාරම්වල වර්ධනයක් පෙන්වුම් කළ කොවිඩ්-19 වසංගත කාල සීමාව තුළ ඔවුන් ඒ සම්බන්ධයෙන් වැඩි උත්සාහයක් ගෙන ඇති බවක් පෙනෙන්නට නැත.¹⁸

කලාපීය

1980 සහ 1990 යන දශක තුළ, මානව හිමිකම් වෙනුවෙන් පෙනී සිටි ක්‍රියාකාරීන්, සමස්ථ සමාජ-ආර්ථික සන්දර්භය තුළ මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ ගැටලුව ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමට වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කළහ. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, ශ්‍රී ලංකා ලබා ගන්නා රටවල් වලට තර්ජනයක් වන, දේශසීමා වලින් එතෙරවීම ආශ්‍රිත ගැටලුවක් ලෙස මිනිස් ජාවාරම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින්, මිනිස් ජාවාරම් වලට එරෙහි ජාත්‍යන්තර රාමුව ස්ථාපිත කරන ලදී. කෙසේ වෙතත්, මිනිස් ජාවාරම් යනු අවිධිමත් හෝ නීති විරෝධී සංක්‍රමණ වලින් ඔබ්බට යන දෙයක් බව සඳහන් කිරීම වැදගත්ය. ජාත්‍යන්තර සාකච්ඡාව අවධානය යොමු කරනු ලැබුවේ නීති විරෝධී/අවිධිමත් සංක්‍රමණය සාපරාධී වරදක් (Gallaher, 2001) ලෙස නම් කිරීමටය. ශ්‍රී ලංකාව එවැනි සම්මුතීන් කිහිපයක් අනුමත කර ඇත.

කලාපීය මට්ටමින් ශ්‍රී ලංකාව ගණිකා වෘත්තීය සඳහා කාන්තාවන් සහ ළමුන් ජාවාරම් කිරීම වැළැක්වීම සහ එරෙහි ව සටන් කිරීම පිළිබඳ සාර්ක් සම්මුතියට 2005 දී අත්සන් තබා ඇත. මෙම සම්මුතිය 2005 නොවැම්බර් 15 දින සිට බලාත්මක කරන ලදී. මිනිස් ජාවාරම යන්න “එයට ගොදුරු වූ පුද්ගලයාගේ කැමැත්ත ඇති ව හෝ නැති ව මුදල් හෝ වෙනත් වාසි මත රට තුළ සහ ඉන් පිටත ගණිකා වෘත්තීය සඳහා කාන්තාවන් සහ ළමයින් ගෙනයාම, විකිණීම හෝ මිල දී ගැනීම” ලෙස එහි අර්ථ දැක්වා ඇත (IOM, 2020). මෙම සම්මුතියට අනුව, ‘ජාවාරම්කරුවන්’ යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ ඕනෑම ආකාරයක ජාවාරමක නිරත පුද්ගලයින්, ඒජන්සි හෝ ආයතනයන්ය. ජාවාරමට ගොදුරුවන පුද්ගලයින් නිර්වචනය කිරීමේ දී මෙම සම්මුතිය බලහත්කාරයෙන් ගණිකා වෘත්තීයේ යොදවනු ලබන කාන්තාවන්ට සහ ළමයින්ට පමණක් සීමා වේ. රැවටීමෙන්, තර්ජනය කිරීමෙන්, බලහත්කාරකම් කිරීමෙන්, පැහැර ගැනීමෙන්, විකිණීමෙන්, වංචනික විවාහ හෝ ළමා විවාහ සිදු කිරීමෙන් හෝ වෙනත් නීති විරෝධී ක්‍රම මගින් ජාවාරම්කරුවන් විසින් බලහත්කාරයෙන් කාන්තාවන් හෝ ළමයින් ගණිකා වෘත්තීයේ යෙදවිය හැකිය.

¹⁸ වාර්තාව ලියා ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකාව සිය ඉතිහාසයේ මෙතෙක් ඇති වූ දරුණුතම ආර්ථික හා දේශපාලන අර්බුදවලට මුහුණ දෙමින් සිටින කාල සීමාව තුළය. මෙම අර්බුදවල බලපෑම, කොවිඩ්-19හි ප්‍රතිඵලයක් සමඟ බැඳී ඇති අතර, වැඩි වැඩියෙන් පවුල් දරිද්‍රතාවයේ සහ අවදානම් තත්වයේ සීමාවන්ට තල්ලු කර ඇත. පහළොස් හැවිරිදි පාසල් සිසුවියක් ඇගේ මව විසින් ගණිකා වෘත්තීය සඳහා විකිණීමේ සිද්ධියක් ඇතුළු ජාවාරම් කිහිපයක් සම්බන්ධයෙන් මාධ්‍ය වාර්තා කර ඇත.

ගෝලීය

එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය විසින් වසර 2000 දී සම්මත කරන ලද පැලෙර්මෝ මූලලේඛය (Palermo Protocol), මිනිස් ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් ලියැවුණු පළමු නීත්‍යානුකූල ලියවිල්ලයි. පැලෙර්මෝ මූලලේඛයේ සන්දර්භය තුළ මිනිස් ජාවාරම් යන්න ප්‍රධාන වශයෙන් ජාතීන් අතර සංවිධානාත්මක අපරාධ සහ නීති විරෝධී සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ ආරක්ෂාව පිළිබඳ ප්‍රශ්නයක් ලෙස පැහැදිලි කර ඇත. පැලෙර්මෝ මූලලේඛයට අනුව මිනිස් ජාවාරම් යන්න නිර්වචනය වන්නේ:¹⁹

තර්ජනය කිරීමෙන් හෝ බලය භාවිතා කිරීමෙන් හෝ පැහැර ගැනීම, වංචා කිරීම, රැවටීම, බලය සහ අවදානම් තත්ත්වයක් අනිසි ලෙස භාවිතා කිරීම වැනි වෙනත් ආකාරයේ බලකිරීම් සිදු කිරීමෙන් පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම, ඔවුන් රැගෙන යාම, වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම, සභවා තබා ගැනීම හෝ බාර ගැනීම, හෝ සුරාකෑමේ අරමුණින් වෙනත් පුද්ගලයෙකු පාලනය යටතේ සිටින පුද්ගලයෙකුගේ කැමැත්ත ලබාගැනීම සඳහා ගෙවීම් හෝ ප්‍රතිලාභ ලබාදීම හෝ ලබාගැනීමයි (Palermo Protocol).

වින්දිතයන් (කාන්තාවන්, ළමුන්, පිරිමින්) හඳුනාගැනීමේ දී සහ සියලු ආකාරයේ ජාවාරම් හා අදාළ සියලු ආකාරයේ සුරාකෑම් හඳුනාගැනීමේ දී නිර්වචනය වැදගත් වේ. මෙම ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ සියලු දෙනා වගකීම දැරිය යුතු බව එහි පැහැදිලි ව පෙන්වා දෙයි. පැලෙර්මෝ මූලලේඛයේ 3(c) වගන්තිය ළමයින් ජාවාරම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් විශේෂ සඳහනක් කර ඇත: “ළමයින් වෙළඳාම් කිරීම යනු සුරාකෑමේ අරමුණ සඳහා දරුවෙකු බඳවා ගැනීම, වෙනත් ස්ථානයකට රැගෙන යාම, සභවා තබා ගැනීම හෝ බාරගැනීමයි.”

දරුවකු සුරාකෑම සඳහා ජාවාරම් කරන්නේ නම් එය අපරාධයකි. ශ්‍රී ලංකාව 2015 ජුනි මාසයේ දී මෙම මූලලේඛයට අත්සන් තබන ලදී. මෙම මූලලේඛය අනුමත කළ රටවල් 178 මිනිස් ජාවාරම සාපරාධී ක්‍රියාවක් ලෙස සැලකිය යුතු අතර මූලලේඛයේ මූලධර්මවලට අනුකූල ව මිනිස් ජාවාරමට එරෙහිව නීති සකස් කළ යුතුය.

මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ ගැටලුව විසඳීම සඳහා එක්සත් ජනපදය වසර 2000 දී මිනිස් ජාවාරම් වලට ගොදුරු වූ වින්දිතයින් ආරක්ෂා කිරීමේ පනත (TVPA) නීතිගත කරන ලදී. ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ, රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ 2021 වාර්තාවට අනුව, මිනිස් ජාවාරම මෙසේ අර්ථ දක්වා ඇත:

¹⁹ මාර්ගගත පිවිසුම: https://home-affairs.ec.europa.eu/pages/glossary/trafficking-humanbeings_en [2022 ජුනි 12 වන දින ප්‍රවේශ විය].

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය

- බලෙන්, වංචාවෙන් හෝ බලහත්කාරයෙන් වාණිජ ලිංගික ක්‍රියාවක නිරතවීමට පෙළඹවීම හෝ එවැනි ක්‍රියාවකට ලක් වූ වින්දිතයා වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොකළේ නම් එය ලිංගික ජාවාරමක් ලෙස සැලකේ; හෝ
- ස්වකැමැත්තෙන් තොරව වහල් සේවයේ යෙදවීම, ණය බන්ධනයට යටත් කිරීමේ අරමුණින්, බලහත්කාරයෙන්, වංචාවෙන් හෝ රැවටීමෙන්, ශ්‍රමය හෝ සේවා ලබාගැනීම සඳහා පුද්ගලයෙකු බඳවා ගැනීම, රඳවා ගැනීම, රැගෙන යාම, සැපයීම හෝ ලබාගැනීම.

අපරාධය, මෙම නිර්වචනය තුළට ඇතුළත්වීම සඳහා වින්දිතයෙකු එක් ස්ථානයක සිට තවත් ස්ථානයකට රැගෙන යාම අවශ්‍ය නොවන බව එය තවදුරටත් ප්‍රකාශ කරයි. එක්සත් ජනපදයේ 2021 පුද්ගල ජාවාරම් වාර්තාවට (TIP Report) අනුව, ශ්‍රී ලංකාව අවම ප්‍රමිතීන් සපුරා නැති දෙවන මට්ටමේ රටක් ලෙස නිරීක්ෂණ ලැයිස්තුවේ ශ්‍රේණිගත කර ඇත. මානව හිමිකම් නිරීක්ෂණ සංවිධානය (Human Rights Watch, 2008: 40), පහත අර්ථ දැක්වීම භාවිතා කරයි:

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ හෝ වහලුන් හෝ දාසයන් ලෙස වැඩ ගැනීමට සමාන තත්ත්වයකට පත් කිරීමේ අරමුණින් බලහත්කාරයෙන්, වංචාවෙන්, රැවටීමෙන් හෝ වෙනත් බලහත්කාර උපක්‍රම මගින් මිනිසුන් බඳවා ගැනීම, රැගෙන යාම, වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම, ලබාගැනීම, විකිණීම හෝ මිල දී ගැනීම හා සම්බන්ධ ඕනෑම ක්‍රියාවක් මිනිස් ජාවාරමට ඇතුළත් වේ. එවැනි තත්ත්වයන් ඇති වන්නේ නොයෙක් ආකාරයේ බලකිරීම්, අවමන් තර්ජන කිරීම් (blackmail) ඇතුළුව, වංචාකිරීම, රැවටීම, තර්ජනය කිරීම හෝ ශාරීරික බලය භාවිතා කිරීම, හෝ මානසික ව පීඩා කිරීම හෝ අනෙකුත් ශාරීරික හෝ මානසික බලහත්කාරකම් කිරීමෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමේ දීය.

මෙම නිර්වචනය තුළ මානසික ව බලපාන පීඩනය ඇතුළත් වුව ද, එය ප්‍රායෝගික ව ඔප්පු කර පෙන්වීම අපහසුය.

මූලලේඛ කෙටුම්පතේ 2(2) වගන්තියේ පැහැදිලි කර ඇති පරිදි, කාන්තා හිංසනය පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ විශේෂ නියෝජිත රාධිකා කුමාරස්වාමි විසින් මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ පුළුල් නිර්වචනයක් ඉදිරිපත් කර ඇති බව ඩයස් සහ ජයසුන්දර (Dias & Jayasundere, 2002) සඳහන් කරයි:

මිනිස් ජාවාරම තුළ ඇති [රැකියා සපයන්නා සහ රැකියාවේ යෙදෙන්නා අතර] එකඟත්වයකින්/කැමැත්තකින් තොර ස්වභාවය එය වෙනත් ආකාරයේ සංක්‍රමණ වලින් වෙන්කර හඳුනා ගත හැකි විශේෂ ලක්ෂණයකි. ලේඛනගත තොරතුරු සහ පර්යේෂණ පෙන්වුම් කරන්නේ, ලිංගික වෙළඳාම, බලහත්කාර විවාහ සහ වෙනත් ආකාරයේ වහල් සේවාවන් ඇතුළුව, බලහත්කාරයෙන් සහ හෝ ණයට හිලව

වගයෙන් වැඩ කිරීම ඇතුළුව ව නමුත් ඒවාට සීමා නොවී, වින්දිතයන්ගේ කැමැත්තකින් තොරව සුරාකෑමේ අරමුණු රාශියක් වෙනුවෙන් මිනිස් ජාවාරම සිදුවන බවයි.

ඉහත නිර්වචනය මිනිස් ජාවාරම් සංකල්පයට නව මානයන් එක් කරයි. තව ද මේ නිර්වචනය මිනිස් ජාවාරම් නම්වූ සංකල්පය සංකීර්ණ එකක් වන බවත් විවිධ හේතූන් මත සංක්‍රමණය වන, විවිධ සුරාකෑම්වලට ලක්වන සහ විවිධ මට්ටම්වල බලයන් තුළ සහ තමන්ට යම්කිසි දෙයක් කරගත හැකි හැකියාවක් සහිත තත්වයක (agency) ස්ථානගත කරන ලද පුද්ගලයින්ගේ අත්දැකීම් එය හරහා ග්‍රහණය කර ගත හැකි බව ද එය පෙන්නුම් කරයි.

4.4 ශ්‍රී ලාංකීය සන්දර්භය තුළ මිනිස් ජාවාරම

ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් මිනිස් ජාවාරම් වලට එරෙහි ව ක්‍රියා මාර්ග දියත් කර ඇතත්, එය දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ නොවිසිදුන ගැටලුවක් ලෙස තවමත් ඉතිරි ව පවතී. දේශසීමා හරහා සිදුවන මිනිස් ජාවාරම හා සසඳන විට, රට ඇතුළත සිදුවන මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ සිද්ධි නිසි ලෙස වාර්තා කර, හෙළිදරව් කර හෝ ගවේෂණය කර නොමැති බව ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ හා ලිපි ලේඛන අළලා අප කරන ලද සමාලෝචනයෙන් අනාවරණය වේ. මිනිස් ජාවාරම් සහ ඒ ආශ්‍රිත ගැටලු පිළිබඳ ලියැවුණු ලිපි ලේඛන දේශසීමා හරහා සිදුවන ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් වැඩි අවධානයක් යොමු කර ඇති බව පෙනෙන්නට ඇත. රට ඇතුළත සිදුවන මිනිස් ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් එයට ලබා දිය යුතු අවධානය ලබා දී නැතත්, තම රට තුළ ම තමන් ජීවත්වන පරිසරයෙන් පරිබාහිර ව රැකියා සෙවීමට ශ්‍රමිකයන් පොළඹවන්නේ එකම ආකාරයේ සාධක බව පිළිගැනීම ඉතා වැදගත්ය. රට ඇතුළත මිනිස් ජාවාරමට ලක්වන කාන්තාවන් සහ ළමයින් ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල සිට ඔවුන්ගේ ශ්‍රමයට වැඩි ඉල්ලුමක් ඇති නාගරික ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණය කරවනු ලබන්නේ ඔවුන්ගේ ශ්‍රමය ලාබදායී බැවින් එහි දී ඔවුන් සඳහා වැඩි ඉල්ලුමක් ඇති බැවිනි.

වෙනත් රටවල ද පෙනෙන්නට ඇති පරිදි, ශ්‍රී ලංකාවේ ද, ජාවාරමට ගොදුරු වූවන්ගෙන් බහුතරය කාන්තාවන් සහ ළමයින් වේ. එක්සත් ජනපද රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තු වාර්තාවට (TIP Report, 2012) අනුව මිනිස් ජාවාරමට ගොදුරුවන ළමුන් අතර වතුකරයේ දරුවන් කොළඹ නිවාසවල ගෘහ සේවයට ගෙන්වා ගැනීම දක්නට ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්ෂේත්‍රය තුළ කාන්තාවන් සහ ළමයින් කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් අධ්‍යයන විශාල ප්‍රමාණයක් සිදු කර ඇතත්, මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ පර්යේෂණවල තවමත් හිඬැසක් දක්නට ඇත.

මිනිස් ජාවාරම සහ වින්දිතයන් මුහුණදෙන අභියෝග පිළිබඳ ව ශ්‍රී ලංකාව තුළ සිදු කර ඇති අධ්‍යයනයන් ඉතා අල්පය. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමිකයන් විදේශ රැකියා සොයා යන විට ඔවුන්ට අත්විදින්නට සිදුවන අවදානම් සහ ගැටලු සම්බන්ධයෙන් අමර්තලිංගම් සහ අන් අය (Amirthalingam & Jayatilake, 2015) සාකච්ඡා කරයි. පශ්චාත් යුධ පසුබිම තුළ

ස්ථානගත කර ඇති මෙම අධ්‍යයනය, මෙම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් වැඩි පිරිසක් ජාවාරමට ලක්වන ආකාරය පැහැදිලි ව පෙන්වා දෙයි. ජයසුන්දර (Jayasundara, 2020) ඔහුගේ කෘතියේ, පවතින හිඬුස් සහ සේවාවන් මත පදනම් ව ශ්‍රී ලංකාවේ මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ විශේෂිත සන්දර්භය විශ්ලේෂණය කරයි. ඔහුගේ අධ්‍යයනය බහු-පද්ධතිමය සහ බහු-පාර්ශවකරුවන්ගේ ප්‍රවේශයක් භාවිතා කරමින් ජාතික මට්ටමේ සමාජ වෙනසක් සඳහා පුළුල් ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් ඉදිරිපත් කරයි.

4.4.1 මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ තොරතුරු

ශ්‍රී ලංකා පොලීසියේ අපරාධ සංඛ්‍යාලේඛන වාර්තා සහ නීතිපති දෙපාර්තමේන්තුවේ පවතින නඩු පිළිබඳ තොරතුරු දේශීය මිනිස් ජාවාරම් හා සම්බන්ධ දත්ත සහ තොරතුරු පිළිබඳ ප්‍රධාන මූලාශ්‍ර ලෙස සලකනු ලැබේ (Lecamwasam, 2021).

පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ වෙබ් අඩවි සංවිනයක් (Portal) සහිත ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, විදේශයන්හි සේවය කරන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි පිළිබඳ තොරතුරු ලබා දේ.

මෙම වාර්තාවේ වෙනත් ස්ථානයක සඳහන් කර ඇති පරිදි, 1980 ගණන්වල සිට විදේශ රටවලට ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණය ආරම්භවීමත් සමඟ, ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණිකයන් මිනිස් ජාවාරමට නිරාවරණය වූ අතර, ඔවුන් එකී ජාවාරමේ ගොදුරු බවට පත්ව ඇත. පහත 4.1 වගුවෙන් පෙන්වනු ලබන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත 2015 සිට 2020 දක්වා ලැබී ඇති පැමිණිලි සංඛ්‍යාවයි.

4.1 වගුව: 2015-2020 අතර කාලය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලැබුණු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව

අවුරුද්ද	පිරිමි	%	ගැහැනු	%	මුළු ගණන
2015	1,735	21.6	6,305	78.4	8,040
2016	1,830	29.8	4,320	70.2	6,150
2017	1,010	23.1	3,364	76.9	4,374
2018	596	16.8	2,944	83.2	3,540
2019	1,133	23.05	3,781	76.94	4,914
2020*	1,641	31.98	3,489	68.01	5,130

මූලාශ්‍රය: විදේශ රැකියා පිළිබඳ වාර්ෂික සංඛ්‍යාලේඛන, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, 2020. *වෙනස් විය හැක.

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ඉහත 4.1 වගුවෙන් හෙළිදරව් වන්නේ සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ගෙන් ලැබෙන පැමිණිලි සෑම වසරකම සාපේක්ෂ ව ඉහළ මට්ටමක පවතින නමුත් සමස්ත පැමිණිලි සංඛ්‍යාව අඩුවෙමින් පවතින බවයි. පහත 4.2 වගුවෙන් 2015 සිට 2020 දක්වා කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලැබුණු පැමිණිලිවල ස්වභාවය පෙන්වයි.

4.2 වගුව: 2015-2020 අතර කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ලැබුණු පැමිණිලිවල ස්වභාවය

ලැබුණු පැමිණිලිවල ස්වභාවය	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
1 රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු උල්ලංඝනය කිරීම	1,443	1,314	1,109	894	1,090	802
2 අසනීප තත්ත්ව	1,151	838	621	605	816	1,046
3 වැටුප් නොලැබීම	1,011	1,041	640	473	611	462
4 කොන්ත්‍රාත් කාලය අවසන් වූ පසු නැවත මව් රටට නොයෑවීම	1,059	618	529	418	406	560
5 හිංසන	990	516	334	401	544	342
6 සන්නිවේදන පහසුකම් නොමැතිවීම	681	452	399	299	429	365
7 රැකියාවක් නොමැති ව අතරමංවීම	134	126	89	103	36	117
8 අධික වැඩ	152	62	61	44	59	72
9 නියමිත කාලයට පෙර රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම	115	110	53	31	48	22
10 සේවකයා පිළිබඳ තොරතුරක් සොයා ගැනීමට නොහැකිවීම (පලායාම)	63	27	70	80	132	83
11 සේවකයාගේ පවුලේ ගැටලු (ශ්‍රී ලංකාවේ)	146	71	33	37	225	189
12 වෙනත්	1,095	975	436	155	518	1,070
මුළු ගණන	8,040	6,150	4,374	3,540	4,914	5,130

මූලාශ්‍රය: විදේශ රැකියා පිළිබඳ වාර්ෂික සංඛ්‍යාලේඛන, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, 2020. *වෙනස් විය හැක.

ඉහත 4.2 වගුවේ සාකච්ඡා කරන ලද ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද පැමිණිලි සලකා බැලීමේ දී වහල් සේවයේ යෙදවීම, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සහ වෙනත් ආකාරයේ සුරාකෑම් වැනි මිනිස් ජාවාරම් හා සම්බන්ධ මානයන් කිහිපයක් ඒ තුළ පෙන්වුම් කරයි. ඉහත සඳහන් කර ඇති පැමිණිලි ඉදිරිපත් කර ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි නිත්‍ය ලියාපදිංචි වී ඇති සංක්‍රමණිකයන් පමණක් බව සැලකිය යුතුය. අනිවාර්ය ලියාපදිංචිය මගින් සංක්‍රමණිකයාගේ සේවයෝජකයා පිළිබඳ අදාළ සියලු තොරතුරු පවත්වාගෙන යාමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට

ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය

හැකියාව ලැබේ. සේව්‍යෝජකයෙකු අසාදුලේඛනගත (blacklisted) කර ඇත්නම්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් වෙනත් ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණකයින්ට නැවත එකී සේව්‍යෝජකයා යටතේ සේවය කිරීමට ඉඩ නොදේ (IOM, 2020).

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි නොවී විදේශගතවූ සංක්‍රමණකයන් ද සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක් ඇත. සංක්‍රමණකයන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ තත්වයන්ගෙන් ආරක්ෂා කිරීමට සහ ඔවුන් මුහුණදෙන අවදානම අවම කිරීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විවිධ ක්‍රියා මාර්ග ගෙන ඇත. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට අනුව, ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණකයන් වඩාත් ආරක්ෂා කිරීමට ඔවුන් කෙතරම් උත්සාහයක් ගත්ත ද සංක්‍රමණය වන රටවල්වල දී සංක්‍රමණ සේවකයන් ආරක්ෂා කරන කම්කරු ප්‍රතිපත්ති සහ නීති රීති නොමැතිවීම ප්‍රධාන ගැටලුවක් වී ඇත.

මෙම කොටස තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රී ලංකා සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය තුළ ස්ථාපිත කර ඇති වැදගත් ආයතනික යාන්ත්‍රණයන් පුළුල් ලෙස සාකච්ඡාවට ලක් කර ඇත. මෙම ගැටලුව විසඳීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවට ඉතා ශක්තිමත් ආයතනික සැකැස්මක් ඇති බව සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. කලාපීය සහ ගෝලීය ආයතන සමඟ ඇති සම්බන්ධතාවය විවිධ ආකාරයේ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ ජාවාරම් මැඩලීමට රජයට ඇති හැකියාව වඩාත් ශක්තිමත් කරනු ඇත.

5. ක්‍රමවේදය

5.1 ගුණාත්මක ක්‍රමවේද: බහුවිධ හඬට සවන් දෙමු

මෙම අධ්‍යයනයේ මූලික අරමුණ වනුයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ විවිධ මානයන් පිළිබඳ න්‍යායික කරුණු හා ප්‍රායෝගික කරුණු ඇතුළත් ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ පිළිබඳ පොදුවේ සහ ශ්‍රී ලංකාව ආශ්‍රිත ව සමාලෝචනය කිරීමය. මෙම සමාලෝචනය ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ විෂය පථයේ සීමාවන් සහ ඒ තුළ ඇති රටා සිතියම්ගත කර ඇති අතර ශ්‍රම සංක්‍රමණය යන්න කෙතරම් පුළුල් විෂයයක් ද යන්න අවබෝධ කරගැනීමට එය උපකාරී විය. මිනිසුන් යමක් දෙස බලන දෘෂ්ටිකෝණ සහ ඔවුන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම් හෙළිදරව් කරන කතාන්දර ග්‍රහණය කරගැනීම ලෝකය අර්ථවත් ලෙස අවබෝධ කර ගත හැකි බොහෝ ක්‍රමවලින් එකකි. ඒ නිසා ම, ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්ෂේත්‍රය තුළ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් අත්විඳින සජීවී අත්දැකීම් පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් ලබාගැනීම සඳහා මෙම පර්යේෂණය සිදු කරන ලදී. එය සංක්‍රමණිකයන්ගේ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය පිළිබඳ අත්දැකීම් පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක, සන්දර්භයට අනුකූල, විමර්ශනාත්මක සහ පුද්ගල කේන්ද්‍රීය අවබෝධයක් ලබා දේ. පර්යේෂණයේ දී භාවිතා කරන ලද ගුණාත්මක ක්‍රමවේදය පදනම් වූයේ සැබෑ දත්ත විධිමත් ආකාරයට රැස්කිරීම සහ විශ්ලේෂණය කිරීමේ ප්‍රවේශය මතය (Annells,1996; Glaser & Strauss, 2017; Strauss & Corbin 1990).

මේ ආකාරයේ පර්යේෂණ මූලික වශයෙන් සිදු කරනු ලබන්නේ සමීක්ෂණ මෙවලම් යොදා ගනිමින් ප්‍රමාණාත්මක ක්‍රමවේද භාවිතයෙන් වුව ද, වත්මන් අධ්‍යයනය සාම්ප්‍රදායික ප්‍රමාණාත්මක ප්‍රවේශවලින් බැහැර වේ. ඊට ප්‍රතිවිරුද්ධ ව, ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරයේ සිදුවන අභ්‍යන්තර හා විදේශ සංක්‍රමණ සඳහා බලපාන හේතු, ක්‍රියාවලි, අවදානම් තත්ත්වයන්, උපකාරක යාන්ත්‍රණ, මිථ්‍යා මත, වැරදි සංකල්ප සහ ප්‍රතිවිපාක පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් ලබාගැනීම සඳහා මෙම අධ්‍යයනය බොහෝ විට ගුණාත්මක ස්වභාවයක් ගනී. වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය (දේශීය හා විදේශීය) පිළිබඳ දැනට සිදු කර ඇති පර්යේෂණ ප්‍රමාණවත් හා ගුණාත්මක තොරතුරු සපයන්නේ නැති බව ඒ පිළිබඳ ලියැවුණු පොත්පත්, ලිපි ලේඛනවල ඇතුළත් තොරතුරු සමාලෝචනය කිරීමෙන් අනාවරණය විය.

මෙම අධ්‍යයනය, අධ්‍යයනයට සම්බන්ධ ප්‍රජාවන්හි පවතින එකී හිඬැස පිරවීමට උත්සාහ කර ඇත. මීට අමතරව, මෙම අධ්‍යයනය සඳහා යොදා ගන්නා ලද ක්‍රමවේද එහි අරමුණු සහ සමීක්ෂණ ප්‍රශ්නාවලිය විසින් මෙහෙයවනු ලැබුවක් වන අතර, එම සමීක්ෂණ ප්‍රශ්නාවලිය විෂය මූලික ප්‍රමාණාත්මක ක්‍රමවේද මගින් ග්‍රහණය කර ගත නොහැකි, ප්‍රධාන වශයෙන් ජීවන අත්දැකීම් වලට සම්බන්ධ අදහස්, බලාපොරොත්තු, මිථ්‍යා මත සහ වැරදි සංකල්ප පිළිබඳ තොරතුරු ලබාගත හැකි පර්යේෂණ ප්‍රශ්නවලින් පෝෂණය වී ඇත.

ක්‍රමවේදය

අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් හා සම්බන්ධ ක්‍රියාවලියන් සහ ඒ ආශ්‍රිතයෙන් ඇතිවන වතුකරයේ සමාජ-ආර්ථික ගතිකයන් පිළිබඳ තක්සේරු කිරීම සහ අවබෝධ කරගැනීම සඳහා මෙම ව්‍යාපෘතිය බදුල්ල, මාතලේ සහ නුවරඑළිය යන දිස්ත්‍රික්කවල ගුණාත්මක පර්යේෂණයක් සිදු කරන ලදී. මිනිස් අත්දැකීම් පිළිබඳ අර්ථවත් තොරතුරු වඩාත් හොඳින් අනාවරණය කරගත හැක්කේ පර්යේෂණයට සහභාගී වූවන්ගේ ජීවන අත්දැකීම්වලින් ය යන විශ්වාසය පර්යේෂණය සඳහා අනුගමනය කරන ලද ගුණාත්මක ප්‍රවේශය පෝෂණය කර ඇත. එවැනි ක්‍රමවේද, එකී ප්‍රජාවේ ජනවිකාගනය හෝ එක් එක් පුද්ගලයාගේ ජීවන අත්දැකීම්, රැකියාවේ ස්වභාවයට ගැලපෙන ආකාරයට සකස් කර ඇත. මෙම පර්යේෂණයේ දී, සංක්‍රමණිකයන්ගේ සහ අනෙකුත් සියලුම පාර්ශ්වකරුවන්ගේ හඬ බාහිර ලෝකයට රැගෙන ඒමෙන්, ඔවුන්ට මෙහි සැබෑ තත්ත්වය තේරුම් කරදීමට මෙහි ඇතුළත් කතාන්දර වලට අපි වගකීම පවරන්නෙමු. ගුණාත්මක ප්‍රවේශයක් තෝරා ගැනීමේ දී, යම් යම් ගැටලු සමඟ කටයුතු කිරීමට නම්, ගැටලු ඉදිරිපත් කරන ආකාරය ද වෙනස් විය යුතු බව අපි තරයේ විශ්වාස කරමු. අපගේ පර්යේෂණයට සහභාගිවූවන්ගේ හඬ මෙයට එකතු කිරීමෙන් අපගේ කාර්යයට සුවිශේෂී දෘෂ්ටිකෝණයක් එක් කරමින් සුපුරුදු සංඛ්‍යා සහ ප්‍රතිශත අභිබවා යන්නට මේ තුළින් අපි උත්සාහ ගනිමු. අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්කවල ජනතාවගේ හඬ ඉස්මතු කිරීම තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ පිළිබඳ නව කථිකාවකට මංපෙත් විවර කිරීමට හැකි වනු ඇතැයි අපි දැඩි ව විශ්වාස කරමු.

යොදාගන්නා ලද ගුණාත්මක ක්‍රමවේද වලට සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා, (විවෘත-නිශ්චිත සීමාවක් නොමැති සහ අර්ධ-ව්‍යුහගත – Open-ended and semi-structured) සහ රාජ්‍ය, දිස්ත්‍රික් සහ ජාතික මට්ටමේ පාර්ශ්වකරුවන් සමඟ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සහ ප්‍රජා සාමාජිකයින් සහ ක්‍රියාකාරීන් සමඟ අවිධිමත් සාකච්ඡා ද ඇතුළත් විය. ගුණාත්මක අර්ධ-ව්‍යුහගත සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා සඳහා වූ මාර්ගෝපදේශ සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා වූ මාර්ගෝපදේශ, පර්යේෂණය හා අදාළ ආචාර ධර්ම සහ එහි ප්‍රමිතීන් හා අනුකූල ව ද යන්න සොයා බැලීමට ඒ පිළිබඳ විශේෂඥ දැනුම සහිත සාමාජිකයන් දෙදෙනෙකුගෙන් සමන්විත ඇගයීම් මඩුල්ලක් විසින් ඒවා ඇගයීමට ලක් කරන ලදී. පර්යේෂණය තුළ දී සියලු ම සහභාගිවන්නන්ගෙන් දැනුවත් කැමැත්ත ලබා ගන්නා ලදී. පර්යේෂණ සහායකයින්ට ක්ෂේත්‍ර පර්යේෂණ ක්‍රම පිළිබඳ ව පුහුණුවක් ලබා දෙන ලදී. ප්‍රධාන පර්යේෂකයන් ක්ෂේත්‍ර වැඩ අතරතුර පර්යේෂණ සහායකයින් හා සම්බන්ධ වූ අතර, හැකි සෑම විටම ක්ෂේත්‍ර කටයුතු වලට සෘජුවම සම්බන්ධ විය.

රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන, දැනට රැකියාවේ නිරත සහ රැකියාව අවසන් කර නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් මෙන්ම ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ කලින් තීරණය කළ තේමා රාමුවක් තුළ, විධිමත් නොවූ ප්‍රශ්න ඇතුළත් සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. තොරතුරු සපයන්නන්ට දේශීය මෙන්ම විදේශීය ශ්‍රම

සංක්‍රමණිකයන් ද ඇතුළත් විය. පහත 5.1 වගුවෙන් දැක්වෙන්නේ දිස්ත්‍රික්ක අනුව තොරතුරු සපයන්නන් ව්‍යාප්තව ගොස් ඇති ආකාරයයි. දිස්ත්‍රික්ක තුනේදී ම, අපගේ මූලික ඉලක්කයට වඩා වැඩි තොරතුරු සපයන්නන් ප්‍රමාණයක් වෙත ළඟාවීමට අපට හැකි විය. ඉස්මතු කර හුවා දැක්විය යුතු කතාන්දර රැසක් හෙළිදරව් කරගැනීමට හැකි වූ අතර, අමතර තොරතුරු සපයන්නන් අපට හිමරෝල ක්‍රමය (Snowball Method – විභව සහභාගිවන්නන් සොයා ගැනීමට අපහසු අවස්ථාවල දී වෙනත් සහභාගිවන්නන් සම්බන්ධ කර ගනිමින් තොරතුරු රැස් කිරීම) ඔස්සේ හඳුනාගත හැකි විය. පහත වගුව තුළින් පෙන්වා දෙන්නේ අප විසින් ක්ෂේත්‍රයේ සිදු කළ කාර්යයන්ගේ සංක්ෂිප්ත සටහනයි.

5.1 වගුව: ක්ෂේත්‍ර වැඩ බෙදී ගිය ආකාරය

සම්මුඛ පරීක්ෂණයට බඳුන් වූ පුද්ගලයන් අයත් කාණ්ඩය	දිස්ත්‍රික්ක අනුව සැලසුම් කළ	දිස්ත්‍රික්ක අනුව සම්පූර්ණ කළ
සංක්‍රමණික සේවකයින් (දේශීය හා විදේශීය යන දෙඅංශයෙහි ම, රැකියාව අවසන් කර නැවත පැමිණි, සේවස්ථ සහ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින්)	බදුල්ල - 20 මාතලේ - 20 නුවරඑළිය - 20	බදුල්ල - 23 මාතලේ - 27 නුවරඑළිය - 26
දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවන්	බදුල්ල - 10 මාතලේ - 10 නුවරඑළිය - 10	බදුල්ල - 10 මාතලේ - 10 නුවරඑළිය - 11
ජාතික පාර්ශවකරුවන්	10	09
ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා	බදුල්ල - 04 මාතලේ - 04 නුවරඑළිය - 04	බදුල්ල - 01 ²⁰ මාතලේ - 01 නුවරඑළිය - 04

ප්‍රශ්නාවලියක් ඔස්සේ ග්‍රහණය කරගත නොහැකි තොරතුරු රාශියක් තොරතුරු සපයන්නන් සමඟ සිදු කළ අර්ධ-ව්‍යුහගත, සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා තුළින් ලබාගැනීමට හැකි බව අපට අවබෝධ විය. වැලෙන්ටයින් (Valentine, 2013, p.111) ට අනුව, “සම්මුඛ සාකච්ඡා සංවේදී සහ පුද්ගල-කේන්ද්‍රීය බැවින් එය ඉතා ප්‍රයෝජනවත්ය.

²⁰ මාතලේ සහ බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කවල සැලසුම් කර ඇති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සංඛ්‍යාව කොවිඩ්-19 වසංගතය තුළ ඇති වූ අපහසුතාවන් මත සිදු කිරීමට නොහැකි විය. කෙසේ වෙතත්, මෙම හිඬැස පිරවුයේ අදහස් විමසීමේ වැඩමුළුව හරහාය.

ක්‍රමවේදය

එමෙන්ම සම්මුඛ සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වන්නන්ට තමන්ගේ ම වචනවලින් තමන්ගේ ජීවිතය හා සම්බන්ධ තොරතුරු විස්තර කරමින් සහ පැහැදිලි කරමින් තමන්ගේ අත්දැකීම් පිළිබඳ තමන්ගේ ම මතය ගොඩ නගා ගැනීමට ඉඩ සලසයි.” අපි පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡා සඳහා පැය 2.5ක්, 3ක් අතර කාලයක් ගත විය. අපි සම්මුඛ පරීක්ෂණ එක දිගට නොපැවැත්වුවෙමු. ගුණාත්මකභාවය සහතික කිරීම සඳහා තොරතුරු සපයන්නන්ට අවශ්‍ය ආකාරයට සහ ඔවුන්ට පහසු පරිදි අපි කාලය බෙදා ගත්තෙමු.

පවත්වන ලද සියලුම සම්මුඛ සාකච්ඡා පටිගත කර වචනානුසාරයෙන් පිටපත් කරන ලදී. වැදගත් යයි හැඟුන සෑම සිද්ධියක් ගැන ම අමතර සටහන් තබා ගත්තෙමු. පිටපත් කිරීමේ දී ඔවුන් පැවසූ ආකාරයෙන් ම තොරතුරු සටහන් කරගත් අතර ඒ පිළිබඳ කිසිදු අමතර පැහැදිලි කිරීමක් සිදු කළේ නැත. පර්යේෂකයන්ගේ කර්තව්‍යය වූයේ එකතු කරන ලද දත්ත වලට යම් වටිනාකමක් දීම සහ ඒවා විවේචනාත්මක ව අර්ථ දැක්වීමයි. තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමේ දී, පර්යේෂණයේ අරමුණු වලට අදාළ කැපී පෙනෙන තේමාවන් සහ ඒ තුළ අභවන අර්ථයන් හඳුනා ගැනීම සඳහා සියලුම පිටපත් කිහිප වතාවක් නැවත නැවත කියවන ලදී.

මෙය සෑහෙන කාලයක් සහ ශ්‍රමයක් අවශ්‍ය වන ක්‍රමවේදයකි (Burnard *et al.*, 2008). එසේ වුව ද, එවැනි උත්සාහ බොහෝ ආකාරවලින් පර්යේෂණයේ අරමුණ සාර්ථක කරගැනීමට පිටුවහලක් විය. පිටපත් කියවීමේ දී, සංකේත යෙදීම පහසු කිරීම සඳහා පිටපත් කරන ලද කොළවල මායිම් තීරුවල අමතර සටහන් ලියා තබන ලදී. විශ්ලේෂණයට උපකාර වනු පිණිස, සහභාගීවන්නන් විසින් පවසන ලද වැදගත් අදහස් සියලු ම පිටපත්වලින් උපුටා ගන්නා ලදී. තව ද, පිටපත්වල ඇතුළත් කරුණු වඩාත් හොඳින් පෙන්වා දීම සඳහා අමතර කරුණු ඉදිරිපත් කරන ලදී.

මතු වෙමින් ඇති අලුත් තේමාත්මක කරුණු සහ ඒ තුළින් කියවෙන අර්ථයන් තහවුරු කිරීමට, සනාථ කිරීමට උත්සාහ කරන ලද අතර ඒ සඳහා පිටපත් විමර්ෂණය කිරීම, තවත් තේමාවන් සහ ප්‍රභේද හඳුනා ගැනීමට උපකාරී විය. තොරතුරු තහවුරු කිරීම සහ විශ්වසනීයත්වය නැවත පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා පසු විපරම් සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ අවිධිමත් සාකච්ඡා ද වරින් වර පවත්වන ලදී. ප්‍රතිචාර දැක්වූවන් නියමිත තේමාවෙන් බැහැර ව ගොස් සාකච්ඡාව හා අදාළ ප්‍රශ්න හෝ මාතෘකාවලින් බැහැර ව පිළිතුරු සැපයීමට උත්සාහ ගෙන ඇති බව හඳුනා ගත් විට එවැනි කොටස් සංකේත නොකරන ලදී.

පාර්ශවකරුවන් සමඟ සිදු කළ සම්මුඛ සාකච්ඡා මාලාවක් දිස්ත්‍රික් සහ ජාතික මට්ටමින් පවත්වන ලද අතර මෙවැනි සාකච්ඡා බොහොමයක් ප්‍රධාන පර්යේෂකයන් විසින් සිදු කරන ලදී. සාකච්ඡා කරනු ලබන මාතෘකාව සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු සපයන්නන්ට ඇති සම්බන්ධතාවයට ගැලපෙන ආකාරයට එවැනි සම්මුඛ සාකච්ඡා මෙහෙයවන ලදී.

තොරතුරු සපයන්නන් අතරට රජයේ නිලධාරීන්, විද්වතුන්, පර්යේෂකයන්, සිවිල් සමාජ සංවිධාන නිලධාරීන්, ප්‍රජා සාමාජිකයින්, ක්‍රියාකාරීන් සහ හිටපු තානාපතිවරයෙකු ද විය.

දිස්ත්‍රික්ක තුනේම පවත්වන ලද ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා වලට තරුණයින්, ගුරුවරුන්, විදුහල්පතිවරුන්, ඒජන්තවරුන්, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් (රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන, සේවයේ නිරත සහ නැවත පැමිණි), කාන්තා සංවර්ධන නිලධාරීන්, මුල් ළමාවිය සංවර්ධන නිලධාරීන්, ළමා ආරක්ෂක නිලධාරීන්, විදේශ රැකියා සංවර්ධන නිලධාරීන්, ශ්‍රාම නිලධාරීන් සහ ප්‍රජා ක්‍රියාකාරීන් ඇතුළත් විය. තෝරාගත් ගැටලුවක් දෙස විවිධ දෘෂ්ටිකෝණයන්ගෙන් බැලීමට සහ එය සමාජ කණ්ඩායම් අනුව වෙනස් වන ආකාරය තේරුම් ගැනීමට පර්යේෂකයන්ට ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා ඔස්සේ අවස්ථාව ලැබුණි. තෝරාගත් මාතෘකාව පිළිබඳ ඔවුන් ද වටිනා තොරතුරු රැසක් ලබා දී ඇත. ක්ෂේත්‍ර වැඩ අතරතුර සිදු කරන ලද විවිධ මට්ටම්වල ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී ඇතැම් ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් විසින් අනපේක්ෂිත ප්‍රතිචාර මෙන්ම, යම් යම් දේවල් වලට එරෙහිව ද අදහස් දක්වන ලදී. ඊට අමතරව, තනි පුද්ගල සම්මුඛ සාකච්ඡා ඔස්සේ පහසුවෙන් ජනනය කළ නොහැකි තොරතුරු රාශියක් ඔවුන් විසින් අවධාරණය කරන ලදී.

පර්යේෂණයෙන් සොයාගත් මූලික තොරතුරු බෙදා හැරීම සඳහා සහ එකතු කරන ලද තොරතුරු පිළිබඳ අමතර කරුණු රැස් කරගැනීම සඳහා, අදහස් විමසීමේ වැඩමුළුවක් පවත්වන ලදී. අදහස් විමසීමේ වැඩමුළුව තුළින් සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා ඔස්සේ ආවරණය නොවූ වැඩිමනත් තොරතුරු ලබාගැනීමට අපට හැකිවිය. සියලුම අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්ක නියෝජනය කරමින් සාමාජිකයන් මෙකී වැඩමුළුවට සහභාගි විය. ඔවුන්ගේ දායකත්වය ක්ෂේත්‍ර කිහිපයක් සම්බන්ධයෙන් ඉතාමත් වැදගත් වූ නමුත් වඩාත් ම ප්‍රබල ව බලපෑවේ ප්‍රතිපත්ති මට්ටමේ වෙනස්කම් සම්බන්ධයෙනි.

විශ්ලේෂණය ඉදිරිපත් කිරීම, එක් එක් තේමාව යටතේ ප්‍රධාන සොයාගැනීම් වාර්තා කිරීම, පිටපත්වලින් උපුටා ගත් අදාළ පාඨ භාවිතා කිරීම, යන සියල්ල පර්යේෂණයේ අරමුණු මගින් මෙහෙයවනු ලැබීය. ප්‍රමාණාත්මක ක්‍රම මගින් හෙළිදරව් කරගත නොහැකි ඉතා වැදගත් තොරතුරු සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් ලබා ගත හැකි වූ බැවින් කුමන කතාව කිව යුතු ද සහ එය පැවසිය යුත්තේ කෙසේ ද යන්න තීරණ කිරීම තරමක් අභියෝගාත්මක බව අපට වැටහුණි.

ගුණාත්මක පර්යේෂණය ඔස්සේ සොයා ගන්නා ලද තොරතුරු වාර්තා කිරීම සඳහා ප්‍රමිතිගත ශෛලියක් නොතිබුණ අතර පර්යේෂකයන්ට තම සොයාගැනීම් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා විවිධ වූ ශෛලීන් තෝරා ගැනීමට නිදහස තිබුණි. මෙම පර්යේෂණයේ දී, දත්ත හා තොරතුරු අර්ථ දැක්වීම සඳහා ඒ හා අදාළ සන්දර්භය වැදගත් වූ බැවින්, අවශ්‍ය ඕනෑම විටෙක ඒවා මත පදනම් වූ විශ්ලේෂණයන් සහ සොයාගැනීම් සන්දර්භයට අදාළ ව විස්තරාත්මක ව සාකච්ඡා කෙරුණි. මීට අමතරව, පර්යේෂණයේ ප්‍රධාන අරමුණු හා අදාළ

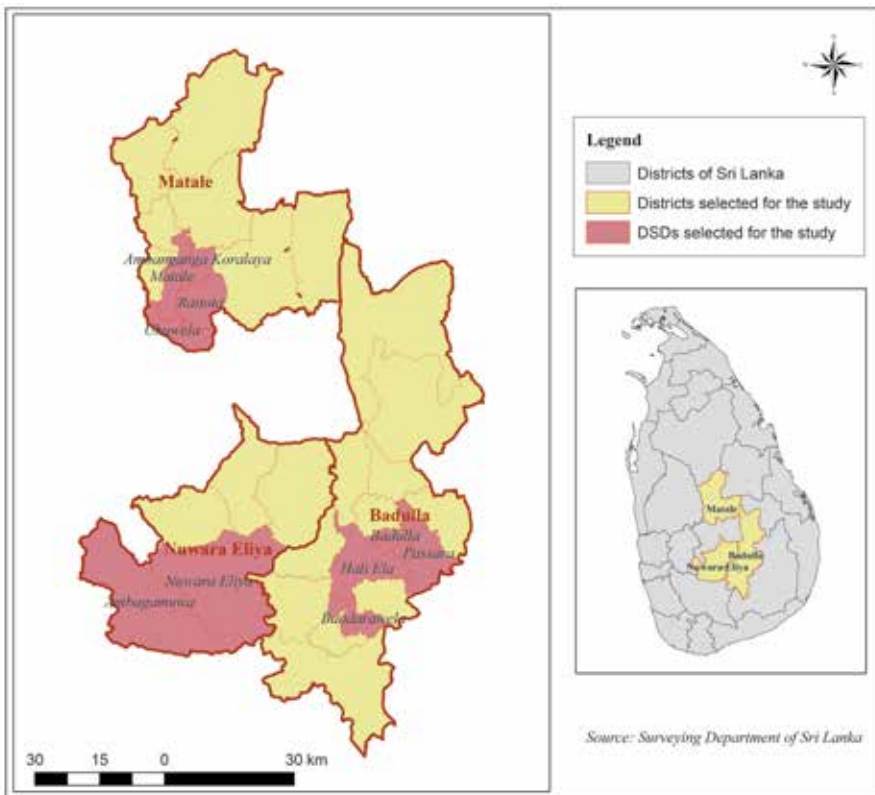
ක්‍රමවේදය

ව හඳුනාගත් ප්‍රධාන සොයාගැනීම් සාරාංශගත කිරීම සඳහා ගැටලුව සාකච්ඡා කිරීමට සහ නිගමනය ඉදිරිපත් කිරීමට වෙනම කොටසක් ද ඇතුළත් වේ. එබැවින්, අපගේ සොයාගැනීම් පිළිබඳ සමබර විස්තරයක්, විශ්ලේෂණයක් සහ අර්ථ දැක්වීමක් අප සතුව ඇත.

5.2 අධ්‍යයනය සඳහා තෝරා ගත් දිස්ත්‍රික්ක

බදුල්ල, මාතලේ සහ නුවරඑළිය යන වතු ආශ්‍රිත දිස්ත්‍රික්කවල මෙම අධ්‍යයනය සිදු කර ඇත. මෙම අධ්‍යයනයට බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ පස්සර, හාලි ඇල, බණ්ඩාරවෙල සහ බදුල්ල යන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල කොට්ඨාශ ඇතුළත් වේ. මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ අඹන්ගහ කෝරළය, මාතලේ, රත්තොට සහ උකුවෙල යන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල කොට්ඨාශ ඇතුළත් වන අතර නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ අඹගමුව සහ නුවරඑළිය යන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල කොට්ඨාශ ඇතුළත් වේ. එක් එක් දිස්ත්‍රික්කයේ දත්ත රැස්කිරීම සිදු කරන ලද ප්‍රධාන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශයන් පහත සිතියමේ දැක්වේ.

5.1 සිතියම: අධ්‍යයනය තුළින් ආවරණය කරන ලද භූගෝලීය ප්‍රදේශ



5.2.1 බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කය

භූගෝලීය පැතිකඩ: ඌව පළාතට අයත් බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයට වර්ග කිලෝමීටර් 2,861ක ප්‍රදේශයක් අයත් වේ. ශීත දේශගුණයකින් සහ කඳු සහිත භූමි ප්‍රදේශයකින් සමන්විත එය ශ්‍රී ලංකාවේ මධ්‍යම කඳුකරයේ නැගෙනහිර කොටසේ පිහිටා ඇත. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයට තේ වතු හෙක්ටයාර 30,639ක භූමි ප්‍රමාණයක් අයත් වන අතර වතු කම්කරුවන් 150,000ක් පමණ මෙම වතු වල ජීවත් වෙති. මුළු බිම් ප්‍රමාණය හෙක්ටයාර් 286,100ක් වන අතර එයින් 10.37%ක් තේ වගාව සඳහා ද, 14.65%ක් වී වගාව සඳහා ද, 24.39%ක් ගෙවතු වගාව සඳහා ද වෙන් වී ඇත. වනාන්තරවලින් 17.5%ක ප්‍රදේශයක් වැසි ඇති අතර, ඉදිකිරීම් සහ ගොඩනැගිලි සඳහා වෙන්ව ඇත්තේ 1.25%ක් පමණි.²¹

පරිපාලන පැතිකඩ: ගම්මාන 1,996ක් සහ වතු 186ක් ඇතුළු ව ග්‍රාම නිලධාරී වසම් 567කින් සමන්විත ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල 15ක් ඇත. ප්‍රාදේශීය සභා 15ක්, එක් නගර සභාවක් සහ මහනගර සභා දෙකක් යටතේ පළාත් පාලන පරිපාලනය සිදු කෙරේ.

ජන විකාශන පැතිකඩ: බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ වෙසෙන සමස්ත පවුල් සංඛ්‍යාව 268,579ක් වන අතර මුළු ජනගහනය 880,340කි. ඉන් 423,161 ක් (49%) පිරිමි වන අතර 457,179 ක් (51%) කාන්තාවන් වේ. මුළු ජනගහණයෙන් 73%ක්, 19%ක් සහ 9%ක් අනුපිළිවෙළින් ග්‍රාමීය, වතු සහ නාගරික ප්‍රදේශ ආශ්‍රිත ව ජීවත් වෙති (වාර්ෂික කාර්ය සාධන වාර්තාව, බදුල්ල 2020). දිස්ත්‍රික්කයේ වාර්ෂික සංයුතිය අනුපිළිවෙළින් සිංහල 73%, ඉන්දියානු දෙමළ 18.5%ක්, මුස්ලිම් 5.5%ක් සහ ශ්‍රී ලාංකික දෙමළ 2.6%ක් වේ. ඒ හා සමානව, දිස්ත්‍රික්කයේ පදිංචිකරුවන්ගෙන් 72.6%ක් බෞද්ධයන් වන අතර, 19.3%ක් හින්දු, 5.8%ක් ඉස්ලාම් සහ 2.3%ක් ක්‍රිස්තියානි සහ කතෝලිකයන් වේ (Statistics Division, District Secretariat, Badulla 2022).²²

ආර්ථික පැතිකඩ: දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රධාන ආදායම් මාර්ගය කෘෂිකර්මාන්තයයි. රැකියාවලින් 53%ක් ප්‍රාථමික අංශ මත පදනම් වේ (Statistics Division, District Secretariat, Badulla 2022).²³ වතු ජනතාවට ඉඩම් පිළිබඳ හිමිකාරිත්වයක් නොමැති නිසා කෘෂිකාර්මික කටයුතු වලට සහභාගිවීමේ හැකියාව සීමා වී ඇත. වතු සමාගම් සාමාන්‍යයෙන් වතුකරයේ ජනතාවගේ ජීවනෝපාය සඳහා තවදුරටත් සහයවීමට ඔවුන්ට බෝග වගා කිරීම සඳහා සමාගම්වල ඉඩම් භාවිතා කිරීමට අවසර දී ඇත. 2016 වසරේ වාර්තා වන පරිදි බදුල්ල

²¹ මාර්ගගත පිවිසුම: <https://www.parliament.lk/uploads/documents/paperspresented/1625724069018235.pdf> [2022 ජූනි 13 වන දින ප්‍රවේශ විය].

²² ජනවාර්ෂිකත්වය හා ආගම අනුව ජනගහණ ව්‍යාප්තිය පිළිබඳ ප්‍රතිශතය 2012 සංගණනය මත පදනම් වේ.

²³ කර්මාන්ත අනුව රැකියා (වයස අවුරුදු 15 සහ ඊට වැඩි), 2020.

දිස්ත්‍රික්කයේ දරිද්‍රතා ශීර්ෂ දර්ශකය (Poverty Headcount Index)²⁴ 6.8%කි. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කය ශ්‍රී ලංකාවේ දිස්ත්‍රික්ක 25න් 8 වැනි ඉහළම ස්ථානය ගනී (Sri Lanka Household Income and Expenditure Survey, Department of Census & Statistics, 2016). කෙසේ වෙතත්, කොවිඩ්-19හි බලපෑම සහ වර්ධනය වෙමින් පවතින ආර්ථික හා දේශපාලන අර්බුදය රටේ වැඩි පිරිසක් දරිද්‍රතාවය වෙත තල්ලු කර ඇති බව අප සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

විදේශ රැකියා: 2020 දී සිදු කරන ලද දිස්ත්‍රික් සමීක්ෂණයට අනුව බහරේනය, සෞදි අරාබිය, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, කුවේටය, කටාර් රාජ්‍යය සහ ඕමානය වැනි මැදපෙරදිග රටවල විදේශ රැකියා සඳහා විශාල පිරිසක් පිටත් ව ගොස් ඇත. කෙසේ වෙතත්, ගෝලීය වසංගත තත්ත්වය හේතුවෙන්, 2020 දී රැකියා සඳහා විදේශගත වූ ශ්‍රමිකයින්ගේ සමස්ත සංඛ්‍යාව ඉතා වේගයෙන් පහත බැස ඇත. එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය සහ කටාර් රාජ්‍යය හැරුණු විට මැදපෙරදිග රාජ්‍යයන්ට රැකියාවන් සඳහා සංක්‍රමණය වූ කාන්තාවන් සංඛ්‍යාව පිරිමි ශ්‍රම සංක්‍රමණයට වඩා සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ ගොස් ඇත. අනෙක් අතට, මාලදිවයින සහ දකුණු කොරියාව වැනි රාජ්‍යයන්ට රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වූ පිරිමි සක්‍රමණය, කාන්තා සංක්‍රමණයට වඩා සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ මට්ටමක පවතී.

5.2.2 මාතලේ දිස්ත්‍රික්කය

භූගෝලීය පැතිකඩ: මධ්‍යම පළාතේ පිහිටා ඇති මාතලේ දිස්ත්‍රික්කය වර්ග කිලෝ මීටර් 1,993ක් වූ බිම් ප්‍රමාණයක පැතිර ඇත. තැනිතලා, දෝණි සහ සමාන්තර කඳු වැටි වැනි විවිධ භූ දර්ශනවලින් එය සමන්විත වේ. එහි තෙත් සහ වියළි වනාන්තර යන දෙකම පිහිටා ඇත. මෙම සංකීර්ණ සහ විවිධ වූ භූගෝලීය ලක්ෂණ මෙම කලාපයට බනිජ සම්පත් ගණනාවක් තිළිණ කර ඇත.

පරිපාලනමය පැතිකඩ: ග්‍රාම නිලධාරී වසම් 545ක් සහ ග්‍රාම නිලධාරී වසම් 1,483ක් සමඟ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ 11ක් එය සතුව ඇත. එයට මාතලේ සහ දඹුල්ල යන මහනගර සභා දෙක සහ ප්‍රාදේශීය සභා 11ක් ඇතුළත් වේ.

ජන විකාශන පැතිකඩ: මුළු ජනගහණය 524,601ක් වන අතර එයින් 48.2%ක් පිරිමින් වේ; කාන්තාවන් 51.8%කි. මුළු ජනගහණයෙන් 83.6%ක් ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල ද, 12.4%ක්

²⁴ දරිද්‍රතා ශීර්ෂ සංඛ්‍යා දර්ශකය තුළින් දිස්ත්‍රික්කයේ නිල දරිද්‍රතා මට්ටමට පහළින් ජීවත්වන පුද්ගලයින්ගේ ප්‍රතිශතය පිළිබඳ අදහසක් ලබා දෙයි.

නාගරික ප්‍රදේශවල ද, 3.9%ක් වතු අංශයේ ද ජීවත් වෙති.²⁵ මුළු ජනගහණයෙන් 80%ක් සිංහල ප්‍රජාව වන අතර 9.2%ක්, 5%ක් සහ 4.8%ක් අනුපිළිවෙළින් ශ්‍රී ලාංකික මුස්ලිම්, ශ්‍රී ලාංකික දෙමළ සහ ඉන්දියානු දෙමළ ජාතිකයන් වේ. එලෙසම, මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ ආගමික සංයුතියට අනුව 79.5%ක් බෞද්ධයන්ය. ඉස්ලාම් ආගමිකයන් 9.4%ක් වන අතර, 9%ක් හින්දු සහ 2.1%ක් ක්‍රිස්තියානි සහ කතෝලික ආගම්වලට අයත් වේ.

ආර්ථික පැවැත්ම හා අදාළ තොරතුරු: 2020 වර්ෂයේ මුළු සේවා නියුක්තිය තුළ 42.6%ක් සේවා අංශයේ ද, 32.1%ක් කෘෂිකාර්මික අංශයේ ද, 25.3%ක් කාර්මික අංශයේ ද නිරත වේ. 2006/07 සිට 2016 දක්වා වූ සමීක්ෂණ කාලය තුළ දිස්ත්‍රික්කයේ දරිද්‍රතා ශීර්ෂ දර්ශකය 3.9 කි (Household Income & Expenditure Survey, Matale, 2022).

විදේශ රැකියා: මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වැඩි පිරිසක් මැදපෙරදිග රටවලට සංක්‍රමණය වුවන්ය. කුවේටය සහ කටාර් රාජ්‍යය මාතලේ ජනතාව රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන ප්‍රධාන රටවල් දෙකයි. කාන්තා ශ්‍රමිකයින් වැඩි ප්‍රමාණයක් කුවේටයට යන අතර පිරිමි ශ්‍රමිකයින් වැඩි ප්‍රමාණයක් කටාර් වෙත සංක්‍රමණය වේ. නිදසුනක් වශයෙන්, 2018 වසරේ දී සෞදි අරාබියට ගිය මුළු ශ්‍රමිකයන්ගෙන් 71.2%ක් ගෘහ සේවය සඳහා සංක්‍රමණය වූ කාන්තාවන් අතර ඔවුන් අතර එම වසරේ ම කටාර් රාජ්‍යය වෙත ගිය මුළු ශ්‍රමිකයන්ගෙන් 88.8%ක් පිරිමින්ය. ඔවුන් බොහෝ දුරට කුසලතා පූර්ණ සහ නුපුහුණු සේවකයන් වේ. මෙම රටාව අනෙක් වසරවල ද දැක ගත හැක.

5.2.3 නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කය

භූගෝලීය පැතිකඩ: මධ්‍යම පළාතට අයත් නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කය වර්ග කිලෝ මීටර් 1,741ක භූමි ප්‍රමාණයක විහිදී ඇත. කඳුකරයට අයත් වන එය විවිධ භූ දර්ශනවලින් සහ දේශගුණික කලාපවලින් යුක්තය. ඉංග්‍රීසි ජාතික ජෝන් ඩේවි විසින් 1819 දී, ඓතිහාසික කරුණු පදනම් කර ගෙන නුවරඑළියට ‘පුංචි එංගලන්තය’ යන අන්වර්ථ නාමය ලබා දෙන ලදී.

පරිපාලන පැතිකඩ: නුවරඑළිය, බ්‍රිතාන්‍යයන් විසින් මුලින්ම තම පරිභෝජනය සඳහා අවශ්‍ය බෝග වගා කිරීමටත්, සංචාරක මධ්‍යස්ථානයක් ලෙසත්, පසුව පරිපාලන ඒකකයක් ලෙසත් භාවිතා කරන ලදී. එයට ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල කොට්ඨාශ පහක් සහ, ග්‍රාම නිලධාරී වසම් 491ක් ඇතුළත් වේ. ප්‍රාදේශීය සභා නවයක්, නගර සභා දෙකක් සහ මහනගර සභා එකක් හරහා පළාත් පාලන පරිපාලනය ක්‍රියාත්මක වේ.

²⁵ මාර්ගගත පිවිසුම: https://www.citypopulation.de/en/srilanka/prov/admin/central/22__matale/ [2022 මාර්තු 12 වන දින ප්‍රවේශ ගත විය].

ජන විකාශන තොරතුරු: දිස්ත්‍රික්කයේ මුළු ජනගහණය 756,259ක් වන අතර ඉන් 48%ක් පිරිමින් වේ; කාන්තාවන් 52%කි (වාර්ෂික කාර්ය සාධන වාර්තාව, නුවරඑළිය 2019).²⁶ වසර 2020 දී සිදු කරන ලද දිස්ත්‍රික් සමීක්ෂණයට අනුව නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ මුළු ජනගහණයෙන් 53.5%ක් වතු අංශයේ ජීවත්වන අතර, 40.9%ක් සහ 5.6%ක් අනුපිළිවෙළින් ග්‍රාමීය සහ නාගරික ප්‍රදේශවල ජීවත් වෙති. දිස්ත්‍රික් ජනගහණයෙන් 53.1%ක් ඉන්දියානු දෙමළ ජාතිකයන් ප්‍රමුඛ ජනවාර්ගික කණ්ඩායම වන අතර, 39.6%ක් වන සිංහල ප්‍රජාව නුවරඑළියේ දෙවන ප්‍රමුඛ ජන කණ්ඩායමයි. දිස්ත්‍රික්කයේ ජනගහණයෙන් 51%ක් හින්දු භක්තිකයන්ය. බෞද්ධයන් 39.1%කි. ක්‍රිස්තියානි සහ කතෝලිකයන් 6.9%ක් වන අතර ඉස්ලාම් භක්තිකයින් 3%කි (සංඛ්‍යාන අත්පොත, 2012: නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කය, ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, 2022).

ආර්ථික පැවැත්ම හා අදාළ තොරතුරු: නුවරඑළිය යනු තේ, එළවළු, විසිතුරු මල් පැල ආදිය ඇතුළත් වාණිජ කෘෂිකර්මාන්තය තුළින් ජාතික ආර්ථිකයට විශාල දායකත්වයක් ලබා දෙන දිස්ත්‍රික්කයකි. තේ සැකසීම, කිරි කර්මාන්තය වැනි කෘෂිකාර්මික කර්මාන්ත ද, ඊට අමතර ව පශු සම්පත් ක්‍රියාකාරකම්, විසිතුරු මත්ස්‍යයින් ඇති කිරීම සහ වන වගාව ද මෙම දිස්ත්‍රික්ක ආර්ථිකයට විශාල දායකත්වයක් ලබා දේ. මේවාට අමතර ව ඇඟලුම් කර්මාන්ත වැනි කුඩා පරිමාණ කර්මාන්ත ද ඇත. සේවා අංශය සම්බන්ධයෙන් ගත් කල, සංචාරක ව්‍යාපාරය ප්‍රමුඛ ස්ථානයක් ගනී. 2020 දිස්ත්‍රික් සමීක්ෂණයට අනුව දිස්ත්‍රික්කයේ රැකියාවලින් 60.5%ක් ප්‍රාථමික අංශවල රැකියා වේ. ගෘහස්ථ ආදායම් වියදම් සමීක්ෂණයට අනුව, 2012/13 වර්ෂයේ නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කය සඳහා ඇස්තමේන්තුගත දරිද්‍රතා ශීර්ෂ දර්ශකය 7%කි (සංඛ්‍යාන අත්පොත, 2021: නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කය, ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, 2022).

විදේශ රැකියා: සෞදි අරාබිය, කුවේට් සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය වැනි රටවල ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස වැඩ කිරීමට කාන්තා ශ්‍රමිකයින් විශාල ප්‍රමාණයක් ගල්ප් කලාපයට යති. අනෙකුත් මැදපෙරදිග රටවල්වලට සාපේක්ෂ ව, නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයෙන් විශාල ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාවක් සංක්‍රමණය වන්නේ සෞදි අරාබියටය.²⁷

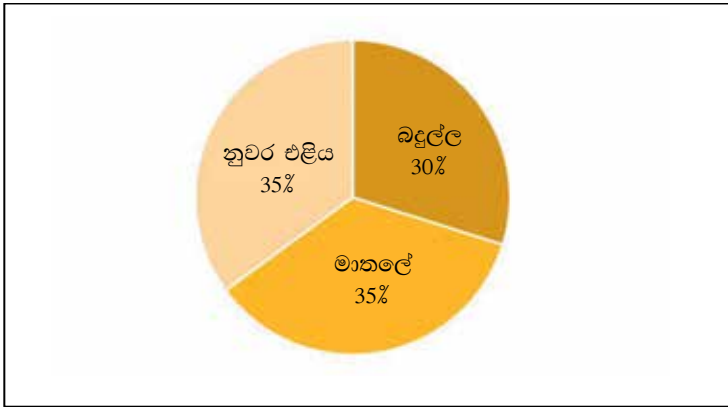
²⁶ මාර්ගගත පිවිසුම: <https://www.parliament.lk/uploads/documents/paperspresented/performance-report-district-secretariat-nuwaraeliya-2019.pdf> [2022 මාර්තු 12 වන දින ප්‍රවේශ විය].

²⁷ වසර 2018 සහ 2019 දී අනු පිළිවෙලින් නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ සිට ශ්‍රමිකයන් 750ක් සහ 856ක් සෞදි අරාබියට, ශ්‍රමිකයන් 588ක් සහ 579ක් කුවේටය වෙත සහ ශ්‍රමිකයන් 166ක් සහ 216ක් එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයට ගොස් ඇත. කොවිඩ්-19 කාලය තුළ මෙම ප්‍රවණතාවය අඩු වී ඇත.

5.3 ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ සමාජ-ආර්ථික පැවැත්ම

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ සමාජ-ආර්ථික පැවැත්ම පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාදීම සඳහා මෙම කොටස මගින් සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට සම්බන්ධ වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ ජීවිත පිළිබඳ අදාළ මූලික තොරතුරු කිහිපයක් ඉදිරිපත් කරයි.

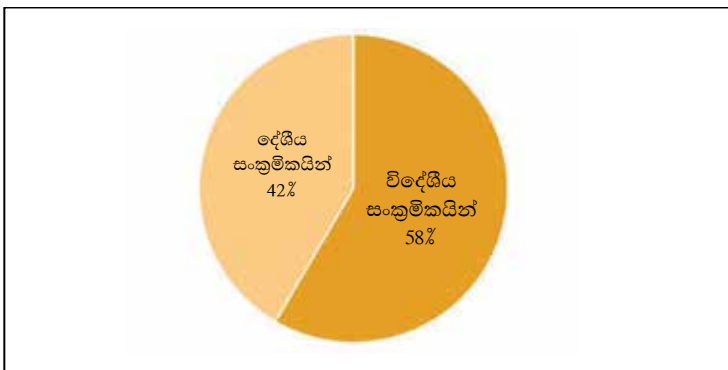
5.1 ප්‍රස්තාර සටහන: දිස්ත්‍රික්ක අනුව තොරතුරු ලබාදෙන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය



මූලාශ්‍රය: ක්ෂේත්‍ර වැඩ 2021

දිස්ත්‍රික්ක අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය 5.1 ප්‍රස්තාර සටහනින් දැක්වේ. ඇතැම් තොරතුරු සපයන්නන් තෝරා ගැනීමට හවුල්කාර සංවිධාන සහය විය. ඊට අමතර ව අමතර තොරතුරු සපයන්නන් සොයා ගැනීම සඳහා පර්යේෂණය හිමබෝල නියැදි ක්‍රමවේදය භාවිතා කරන ලදී.

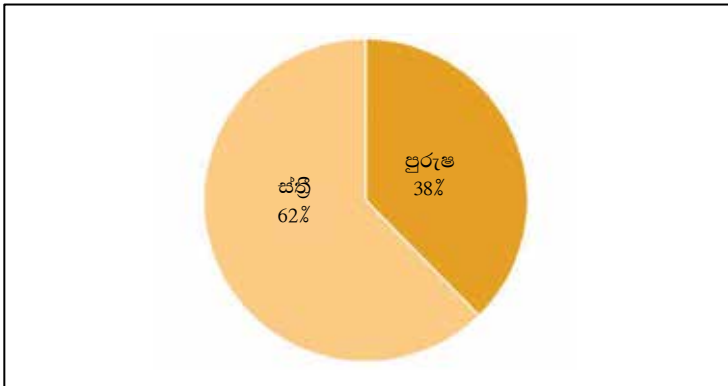
5.2 ප්‍රස්තාර සටහන: කාණ්ඩ අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය



ක්‍රමවේදය

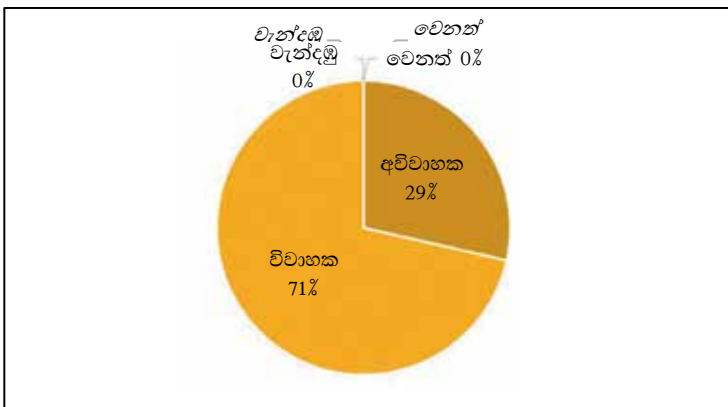
ඉහත 5.2 ප්‍රස්තාර සටහන පෙන්නුම් කරන්නේ තොරතුරු සපයන්නන් දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණ වලට අනුව, එනම් ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටතට, ප්‍රධාන වශයෙන් ගල්ෆ් රටවලට සහ අග්නිදිග ආසියාවට, සංක්‍රමණයවීම සහ බදුල්ල, මාතලේ හෝ නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කවල තේ වතු ආශ්‍රිත ව ජීවත්වන ප්‍රජාව තමන් ජීවත්වන ප්‍රදේශවල සිට නාගරික ප්‍රදේශවලට, ප්‍රධාන වශයෙන් කොළඹට, සංක්‍රමණයවීම බෙදී ගොස් ඇති ආකාරයයි.

5.3 ප්‍රස්තාර සටහන: ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය



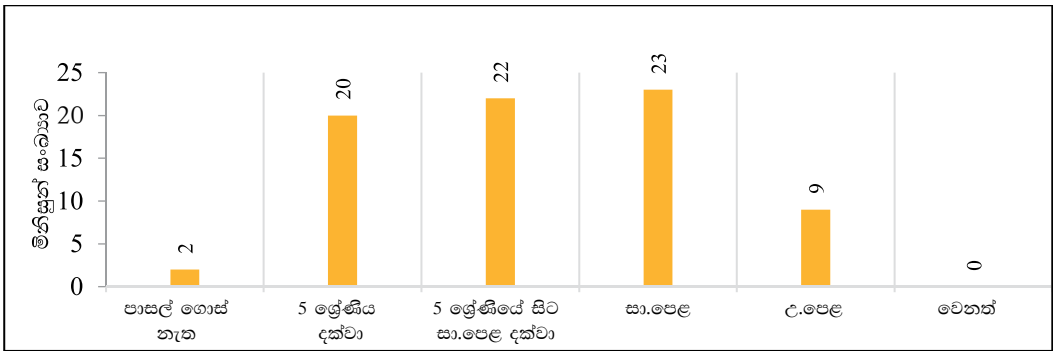
ඉහත 5.3 ප්‍රස්තාර සටහන ඔවුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය නිදර්ශනය කරයි.

5.4 ප්‍රස්තාර සටහන: විවාහක-අවිවාහක භාවය අනුව තොරතුරු සපයන්නන් බෙදී ගොස් ඇති ආකාරය



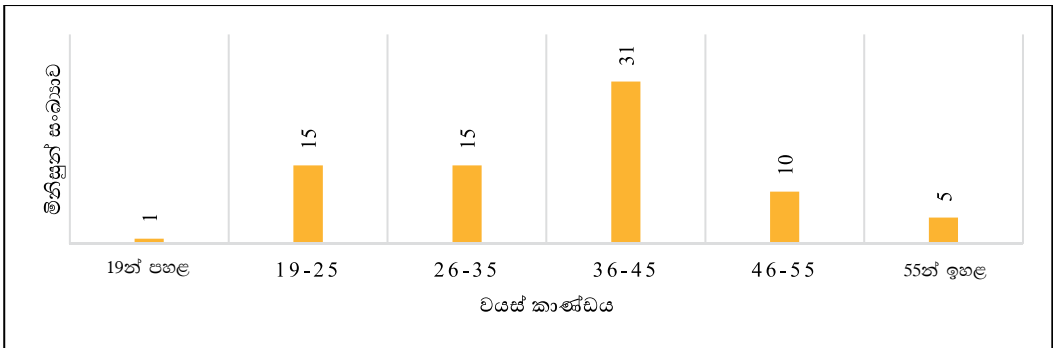
ඉහත 5.4 ප්‍රස්තාර සටහන මඟින් පෙන්නුම් කරන්නේ විවාහක හෝ අවිවාහක බව හෝ, සහකරු හෝ සහකාරිය අහිමි හෝ, වෙනත් තත්ත්වයන්ය.

5.5 ප්‍රස්තාර සටහන: තොරතුරු සපයන්නන්ගේ අධ්‍යාපනික මට්ටම



මෙහි තොරතුරු සපයන්නන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම තීරු ප්‍රස්තාර සටහනක ආධාරයෙන් පෙන්වුම් කරන අතර ඔවුන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක්, එනම් 45%ක්, පහ ශ්‍රේණියෙන් ඉහළට අධ්‍යාපනය ලබා ඇත.

5.6 ප්‍රස්තාර සටහන: තොරතුරු සපයන්නන් අයත් වයස් කාණ්ඩ



ඉහත 5.6 ප්‍රස්තාර සටහන මගින් තොරතුරු සපයන්නන් අයත් වයස් කාණ්ඩය පෙන්වුම් කරයි. වයස අවුරුදු 18ක් වූ එක් තොරතුරු සපයන්නෙක් සිටිය ද, මෙම අධ්‍යයනයට ළමයින් ඇතුළත් කර නොමැති බව සඳහන් කළ යුතුය. තොරතුරු සපයන්නන්ගෙන් බහුතරයක් අවුරුදු 36-45 අතර වයස් කාණ්ඩයට අයත් වූහ.

5.4 සීමාවන් සහ ක්‍රමවේද පැහැදිලි කිරීම

කොවිඩ්-19 වසංගතය හේතු කොට ගෙන මුහුණ දෙන්නට සිදුවූ අහිතකර තත්ත්ව ක්ෂේත්‍ර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් බරපතල අභියෝග මතු කළේය. කොවිඩ්-19 පිළිබඳ රජය විසින් නිවේදනය කරන ලද නීති රෙගුලාසි වලට අනුකූල ව පර්යේෂණ කණ්ඩායමට ඔවුන් මුලින්

ක්‍රමවේදය

සැලසුම් කරන ලද ක්‍රමවේදය වෙනස් කිරීමට සිදුවූ අතර, පර්යේෂණ ව්‍යාපෘතිය සඳහා අප විසින් ගොඩනගා ගත් මූලික සංකල්පය ක්‍රියාවට නැංවීමේ දී බොහෝ දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණදෙන්නට සිදුවිය.

ඩිජිටල් තාක්ෂණය මේ වන විට අපගේ සමාජය තුළ දැඩිව මුල් බැසගෙන ඇති බැවින් සහ විවිධාකාර ඩිජිටල් තාක්ෂණ ක්‍රමවේද සහ භාවිතයන් බහුලව භාවිතා කරන සමාජ පසුබිමක් තුළ අප ජීවත්වන බැවින් (Murthy, 2008), අපේක්ෂිත අරමුණු කරා ළඟාවීම සඳහා වඩාත් උචිත, නව්‍ය සහ ගුණාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රම ඔස්සේ මෙම පර්යේෂණය සිදු කිරීමට අපි තීරණය කළෙමු. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පර්යේෂණ කණ්ඩායම ඔවුන් විසින් පිළියෙළ කරන ලද මුල් පර්යේෂණ සැලැස්මට විකල්පයන් සෙවීමට උත්සාහ කරන ලදී. පළමු පියවර ලෙස, පුද්ගලික ව මුණගැසී සිදු කිරීමට සැලසුම් කළ ක්ෂේත්‍ර සම්මුඛ සාකච්ඡා, දුරකථන සාකච්ඡා සහ Zoom තාක්ෂණය ඔස්සේ සිදු කරන සාකච්ඡා වෙත මාරු කරන ලදී. කෙසේ වෙතත්, දුරකථනය සහ Zoom තාක්ෂණය ඔස්සේ සාකච්ඡා කිහිපයක් පැවැත්වීමෙන් පසු, එකී සම්මුඛ සාකච්ඡාවල ගුණාත්මකභාවය පිළිබඳව කණ්ඩායමට ගැටලු කිහිපයක් මතු විය. එවැනි අවස්ථාවන්හි දී, දත්ත තහවුරු කරගැනීම සඳහා සංවරණ සීමා අවසන් වූ පසු, පර්යේෂණ සහායකයින්ට නැවත ක්ෂේත්‍රයට යන්නට සිදු විය. පර්යේෂණ සහායකයින් ඔවුන් විසින් දුරකථනය සහ Zoom තාක්ෂණය ඔස්සේ පවත්වනු ලැබූ සම්මුඛ සාකච්ඡා පිළිබඳ නැවත විමසා බලා, ඒ පිළිබඳ වාර්තාවක් සැපයූ අතර එවැනි අනුපූරක ක්‍රමවේද මගින් තොරතුරු රැස්කිරීමේ දී මුහුණ දුන් යම් යම් අඩුපාඩු අවම කරගැනීමට අවස්ථාව ලැබුණි. තවද, පර්යේෂණ සහායකයින් විසින් සිදුකළ නැවත විමසා බැලීම, සාමූහිකව දැනුම නිර්මාණය කිරීමට තුඩු දුන් බැවින් පර්යේෂණයේ ගුණාත්මකභාවය වැඩි දියුණු විය.

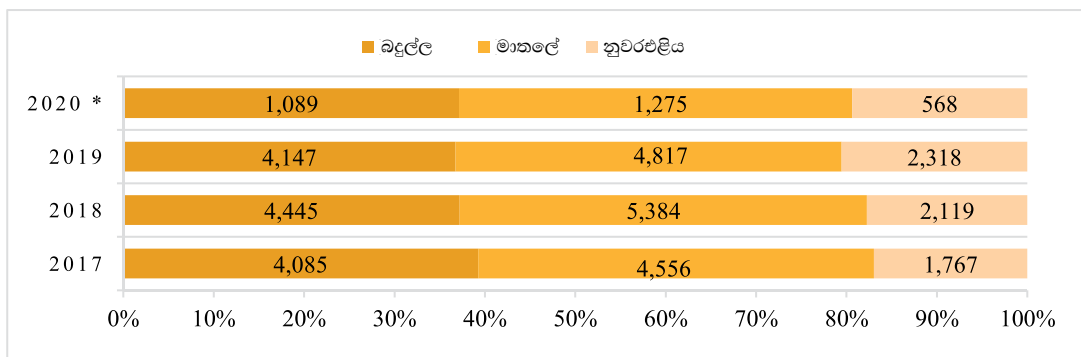
6. ප්‍රවණතා සහ හේතූන්

වතුකරයේ වයස අවුරුදු 18ට වැඩි පුද්ගලයන්, අඩු වැටුප් සහ අවිනිශ්චිත රැකියා කොන්දේසි නොසලකා වෙනත් අංශවල රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට හේතුව සොයා බැලීම සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ ඇති ප්‍රවණතා අවබෝධ කරගැනීම පර්යේෂණයේ මූලික අරමුණකි. වතුකරයේ සිට පිටතට සංක්‍රමණයවීම, විශේෂයෙන්ම විදේශ රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීම මෑත කාලයේ ඇති වූ විශේෂ ප්‍රවණතාවක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත (Chandrabose, 2015). දීර්ඝ කාලයක් මුළුල්ලේ වතු ප්‍රජාව රැකියා සොයා වතුකරයේ සිට රට තුළට සංක්‍රමණයවීම බොහෝ ප්‍රවලිත ව පැවත ගෙන දෙයක් වුවද එහි ස්වරූපය සහ එය සිදුවන ආකාරය වෙනස් වෙමින් පවතී.

6.1 ප්‍රවණතා සහ රටා

දේශීය වශයෙන් මෙන්ම විදේශීය වශයෙන් ද සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණ සඳහා වන පෙළඹවීම්, බොහෝ අවස්ථාවන්හි දී සමාන වන අතර, ඒවා සැලකිය යුතු ලෙස එකින් එකට සමපාත වන ස්වරූපයක් ඇති බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සහ පාර්ශවකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් අනාවරණය විය. ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය ආශ්‍රිත ව පවතින ප්‍රවණතා රටේ සෙසු අංශ වලට වඩා විශාල වශයෙන් වෙනස් නොවන නමුත් වතුකරය තුළ රැකියා සඳහා විදේශ ගතවීම් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක් සිදුවෙමින් පවතී. පහත දැක්වෙන කොටස අවධාරණය කරන්නේ අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්කවල ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ප්‍රවණතා සහ රටාවන්ය.

6.1 ප්‍රස්තාර සටහන: ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වූ මුළු ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව



මූලාශ්‍රය: විදේශ රැකියා පිළිබඳ වාර්ෂික සංඛ්‍යා ලේඛන - 2020, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය. *වෙනස් විය හැක.

ප්‍රවණතා සහ හේතූන්

6.1 ප්‍රස්තාර සටහනට අනුව, නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයේ ලියාපදිංචි වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාවේ වර්ධනයක් පෙන්නුම් කරයි. චන්ද්‍රබෝස් (Chandrabose, 2015) විසින් හඳුනාගත් පරිදි මෙම ප්‍රවණතාවයට හේතුව බොහෝ තරුණයන් සහ මැදිවියේ පුද්ගලයින්, වතු හැර වෙනත් රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම බව ඔහු පෙන්වා දෙයි. අනෙක් දිස්ත්‍රික්ක දෙකෙහි ලියාපදිංචි වී ඇති ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාවේ සුළු පසුබෑමක් පෙන්නුම් කළ ද, විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමේ යම් පහත වැටීමක් ඇතැයි අපට නිගමනය කළ නොහැක. ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයෙහි ලියාපදිංචි නොවීම මෙයට හේතුවක් විය හැකිය. තවද, සියලුම දිස්ත්‍රික්කවල 2020 තහවුරු නොකරන ලද දත්ත තුළින් ලියාපදිංචි සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාවේ බරපතල පහත වැටීමක් පෙන්නුම් කරන අතර ඒ තුළින් පැහැදිලි ව පෙන්නුම් කරන්නේ කොවිඩ්-19 වසංගතයේ බලපෑමයි.

6.1 වගුව: දිස්ත්‍රික්ක අනුව ශ්‍රම බලකායේ මට්ටම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය සමඟ ලියාපදිංචි වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින් සංඛ්‍යාව, 2020*

ශ්‍රම බලකායේ මට්ටම	ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය	දිස්ත්‍රික්කය			රටේ මුළු එකතුව
		බදුල්ල	මාතලේ	නුවරඑළිය	
වෘත්තීයමය	ගැහැනු	5	3	0	240
	පිරිමි	30	45	6	2,714
කුසලතා පුර්ණ	ගැහැනු	41	43	25	1,853
	පිරිමි	255	350	92	14,880
ගෘහස්ථ (අර්ධ පුහුණු)	ගැහැනු	479	410	337	15,387
වෙනත් (අර්ධ පුහුණු)	ගැහැනු	1	1	0	84
	පිරිමි	11	25	4	665
මධ්‍යස්ථ මට්ටම	ගැහැනු	3	1	0	180
	පිරිමි	18	30	8	1,318
ලිපිකරු සහ ඒ හා ආශ්‍රිත	ගැහැනු	4	3	1	396
	පිරිමි	26	57	9	2,097
නුපුහුණු	ගැහැනු	47	76	22	3,146
	පිරිමි	169	231	64	10,915
එකතුව	ගැහැනු	580	537	385	21,286
	පිරිමි	509	738	183	32,589


මූලාශ්‍රය: විදේශ රැකියා පිළිබඳ වාර්ෂික සංඛ්‍යා ලේඛන, 2020, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය. *වෙනස් විය හැක.


ඉහත වගුවේ දැක්වෙන්නේ බදුල්ල, මාතලේ සහ නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කවල ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී ඇති ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව (පිරිමි සහ ගැහැනු යන දෙඅංශයෙන් ම) සහ 2020 දී විවිධ කාණ්ඩ වලට අයත් පුහුණු සහ අර්ධ පුහුණු ශ්‍රම බලකායයි. දිස්ත්‍රික්ක තුනේම සංඛ්‍යා හා සසඳන විට වැඩිම විදේශගත ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාවක් ලියාපදිංචි වී ඇත්තේ ගෘහ සේවයේ වන අතර එම රැකියාවේ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය ස්වභාවය හේතුවෙන් එම කාණ්ඩය කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් පමණක් සමන්විත විය.


6.2 හේතූන්


ප්‍රධාන තොරතුරු සපයන්නන් සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයා සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයින් අතර සම්මුඛ සාකච්ඡාවල දී, ඔවුන් සංක්‍රමණය සඳහා උනන්දු කළේ මන්ද යන්න විමසන ලදී. එයට ප්‍රතිචාර දක්වමින් ඔවුන් පොළඹවන ලද හේතු පැහැදිලි කරමින් ඔවුන් කළ ප්‍රකාශ කිහිපයක් පහත දැක්වේ. ඒ තුළ ඉස්මතු කර පෙන්වන්නේ සමාජය තුළ තමන්ට ඇති ස්ථානය මත පදනම් ව ඔවුන් ඒ දෙස බලන ආකාරයයි.


6.2 රූප සටහන: තොරතුරු සපයන්නන් සංක්‍රමණය වීමට පොළඹවන ලද හේතු


- 


“මම මගේ ණය ටික ගෙවා ගන්න තමයි මැද පෙරදිග ගියේ.”
- 


“වෙන රටක් දකින්න ආසාවක් මට තිබුණා, මගේ නිදහස භුක්ති විඳින්න ආස හිතූණා.”
- 


“ඉඩමක් අරගෙන මටම කියලා ගෙයක් හදා ගන්න.”
- 


“මට මගේ නංගියේ වෙඩින් එකට සල්ලි හොයන්න.”
- 


“මගේ දරුවන්ට හොඳට උගන්නලා ඒගොල්ලන්ට ලස්සන අනාගතයක් හදලා දෙන්න.”
- 


“මගේ වෙඩින් එක ගන්න කියක් හරි ඉතුරු කරගන්න. මට සල්ලි ටිකක් අවශ්‍යයි. රත්තරන් බඩු හදා ගන්නත් ඕන.”
- 


“මට මගේ දරුවෝ කසාද බන්දලා දෙන්න.”
- 


“මගේ සහෝදරයන් හැදූවා වගේ මගේ ගේත් හදාගන්න.”
- 

“මට ළමයි ගොඩක් ඉන්නවා. ඒගොල්ලන්ගේ කුසගිනි නිවන්න.”
- 

“ගෙදරට වෙලා නිකං ඉන්නවට වඩා කියක් හරි හම්බ කරගන්න ඕන කියලා මට හිතූනා.”
- 

“මගේ මහත්තයට රස්සාවක් නෑ. ඉතිං මමවත් කියක් හරි හම්බ කර ගන්න ඕන.”
- 

“රස්සාවක් කරලා මගේ නම්බුවයි, මගේ පවුලේ නම්බුවයි ආරක්ෂා කරගන්න මට ඕන වුණා.”
- 

“අපේ තේ වත්තේ අපිට රස්සා නෑ. ඒක නිසා රට යන්න හිතුවා.”
- 

“මම වැදගම්මකට නැති කෙනෙක් කියලා කියන අයට ඔප්පු කරලා පෙන්න්න ඕන වුණා මටත් කියක් හරි හම්බ කරන්න පුළුවන් කියලා.”

ප්‍රවණතා සහ හේතූන්

“මම දැක්කා රට ගිය අය ගෙවල් දොරවල් හදාගෙන tv, ෆී බඩු, රත්තරන් බඩු අරගෙන ලස්සනට ජීවත් වෙන විදිය. මටත් ඕන වුණා ඒ විදියට ලස්සනට ජීවත් වෙන්න.”

“මට සල්ලි තියෙනවා නම් මීට වඩා හොඳ ජීවිතයක් ගත කරන්න පුළුවන්. මට මෝටර් බයික් එකක් ගන්න පුළුවන්. ස්මාර්ට් ෆෝන් එකක් ගන්න පුළුවන්. මට මගේ නෑදෑයෝ වගේ ම යාළුවෝ අතරේ නමක් තියාගෙන ජීවත් වෙන්න පුළුවන්.”

“මම රට ඉඳලා ආවාට පස්සේ රෙදි කඩයක වැඩ කරා. නමුත් ඒගොල්ලන් මට හරියට සැලකුවේ නෑ. පහසුකම් දුන්නේ නෑ. මට හරියට පඩි ගෙව්වේ නෑ. මම ආසයි ආයිත් රට රස්සාවකට යන්න. මෙහෙ භාමිපුතාලට වඩා එහෙ භාමිපුත්තු අපිට හොඳට සලකනවා.”

“කොන්ත්‍රාත්තුවක් තියෙන නිසා මට මෙහෙ රස්සා වලට වඩා එහෙ රස්සා සුරක්ෂිතයි කියලා හිතෙනවා. ඒක නිසා මට සල්ලි ටිකක් හම්බකරගන්න පුළුවන්.”

“පෙන්නන් ගියාට පස්සේ ජීවත් වෙන්න මම කියක් හරි ඉතුරු කරගන්න ඕන. ඉතිං මට ආයිත් සවුදි අරාබියට යන්න ඕන වුණා.”

“රට ගියොත් පස්සේ හොඳ රස්සාවක් හොයා ගන්න මට පළපුරුද්ද ලබා ගන්න පුළුවන්.”

“සාපේක්ෂව බැලුවොත් පිටරට රස්සාවල පඩි හොඳයි. මට කියක් හරි හම්බ කර ගන්න පුළුවන්. ලංකාවේ හිටියොත් නම් කියක්වත් ඉතුරු කර ගන්න බෑ. ඒක නිසා මම ආයිත් රට රස්සාවකට යන්න ඕන.”

6.2.1 බලාපොරොත්තු සම්පූර්ණයෙන් බිඳවැටීම සහ යථාර්තයෙන් පලායෑම

සංක්‍රමණය සඳහා බලපාන එක් ප්‍රධාන හේතුවක් වූයේ, සියලුම සහභාගීවන්නන් පාහේ පෙන්වා දුන් පරිදි, සරලව කියන්නේ නම් මුදල්ය. බොහෝ සහභාගීවන්නන් රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීම තෝරා ගන්නා විටත් ඔවුහු රැකියාවක නිරතවුවන්ය. මේ අනුව, හුදෙක් ආදායම් මාර්ගයක් තිබීමට වඩා, ඉක්මනින් සැලකිය යුතු ආදායමක් උපයා ගැනීමේ හැකියාව ඔවුන් විදේශ රැකියා සඳහා ආකර්ෂණයවීමට එක් හේතුවක් විය. ඒ අතරම, කොවිඩ්-19 ආරම්භයත් සමඟ බොහෝ පිරිසකට රැකියා අහිමි වූ අතර, එය දේශීය හා විදේශීය රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට සැලකිය යුතු ලෙස බලපා ඇත. තම නිවස අලුත්වැඩියා කිරීමට අවශ්‍ය නම් හෝ තම දරුවාගේ අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා මුදල් වියදම් කිරීමට අවශ්‍ය නම්, වතු වල හෝ අවට කර්මාන්තශාලාවල වැඩ කිරීමෙන් ලැබෙන ආදායම ප්‍රමාණවත් නොවන බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සහභාගීවූවෝ පෙන්වා දුන්හ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වෙළඳසැල්වල හෝ කර්මාන්තශාලාවල රැකියා සොයා ගැනීමට හැකියාව ඇති වතුකරයේ අයට පවා විදේශ රැකියාවකට යාම ඇතැම් විට වඩාත් ලාභදායී විය. පසු කාලයක, පවුලේ සියලු දෙනාම සමඟ වඩාත් යහපත් ජීවිතයක් ගත කිරීමේ අපේක්ෂාවෙන්, පවුලේ එක් සාමාජිකයෙකුට පවුලෙන් ඇත් ව විදේශ රටක වසර කිහිපයක් දුෂ්කරතා විඳ දරාගෙන ජීවත්වීමේ හැකියාවක් ඇති පවුල් තුළ මෙය වඩාත් ප්‍රකට ව දැකිය හැක.

නිවසක් සාදා ගැනීම, රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට පෙළඹ වූ වැදගත් සාධකයක් විය. වතු කම්කරුවන් සහ ඔවුන්ගේ දරු පවුල් දුර ඇත අතීතයේ පටන් ජීවත් වූයේ ‘ලයින් කාමර’ වලය. ඒවා ඉතා පටු, කුඩා ඒවා වන අතර, නීතියට පටහැනි වුව ද, බොහෝ විට එක්

පවුලකට වඩා එක නිවසක ජීවත් වේ. ඔවුන්ට පෞද්ගලිකත්වයක් නොමැති අතර බොහෝ විට තමන්ට ම කියා වැසිකිළියක් පවා නොමැත. වතු නිවාස ආශ්‍රිත ව ඇති පීඩාකාරී බව වතුකර ජීවිතයේ ඉතා වේදනාකාරී අංගයක් වන අතර නිවසක් තනා ගැනීම පුද්ගලික මෙන්ම සමාජීය හා මානසික හේතූන් මත ද ඉතා වැදගත් වේ (Chandrabose, 2015). විදේශ රැකියාවකට ගොස් නැවත පැමිණි නුවරඑළියේ සංක්‍රමණික සේවකයෙක් කරන ලද මෙම ප්‍රකාශයෙන් මේ කරුණ වඩාත් පැහැදිලි වේ: “අපේ ගෙදර අපිට ඉන්න හරියට ඉඩක් නැහැ. මට ගෙයක් හදා ගන්න ඕන වුණා. අපේ ලයින් කාමර ගිනි ගන්නා. අපිට කවුරුත් උදව් කරේ නැහැ. අපිට ගොඩක් දේවල් නැති වුණා.”

සාමාන්‍යයෙන්, පවුලකට නිවසක් තැනීමට හෝ මිල අධික උපකරණ ලබාගැනීමට මුදල් අවශ්‍ය වූ විට, ඔවුන් ණයක් ලබාගැනීම සඳහා බැංකුවක් වෙත පැමිණේ. කෙසේ වෙතත්, වතුකරයේ, විශේෂයෙන් තේවතු වල, බොහෝ දෙනෙකුට බැංකු ගිණුම් නොමැති අතර ඒ වෙනුවට ඔවුන් ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය ණය මත විශ්වාසය තබයි (bin Rashid & Rafaihu, 2022). බොහෝ කම්කරුවන්ට ප්‍රමාණවත් ණයක් ලබාගැනීමට ඇපයට තැබීමට තමන්ගේ ම නිවසක් හෝ වෙනත් වත්කම් නොමැතිවීම මෙන්ම, ණය ආපසු ගෙවීමට තරම් වැටුපක් නැති නිසා මෙම තත්ත්වය තව තවත් බරපතල වේ. විශාල ණයක් ලබාගැනීමට නොහැකි ඔවුන්, වෙනත් පවුල් ණය මත කරන දේවල් කිරීමට ආදායම් ඉපයීමට සිදු ව ඇත.

එපමණක් ද නොව, අවිධිමත් මාර්ග ඔස්සේ මුදල් ණයට ගැනීමට පුරුදු ව සිටින පුද්ගලයින් (අසල් වැසියන්, මුදල් ණයට දෙන්නන් හෝ ධනවත් පුද්ගලයන් වැනි) අඛණ්ඩව ම ණය මත සිරවී සිටින අතර ඒ සඳහා ඔවුන්ට ඇති එකම විසඳුම වන්නේ රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමයි. මෙම ණය බොහෝ විට අතීශය ඉහළ පොලී අනුපාත යටතේ සහ ඔවුන් ණය දෙන්නන්ගේ ගොදුරු බවට පත්වීමේ තත්වයන් යටතේ ගනු ලැබේ (Jegatheshan, 2015: 112). සම්මුඛ සාකච්ඡාවන්ට සහභාගී වූ බොහෝ අය පැවසුවේ ගත් ණය මුදල් ගෙවීමට මෙන්ම අනාගත ව්‍යාපාර කටයුත්තක් සඳහා මුදල් ඉතිරි කරගැනීමට සංක්‍රමණය වූ බවයි. කනගාටුවට කරුණක් වන්නේ, මෙවැනි බොහෝ අවස්ථාවල දී විදේශගතවීම සඳහා ණයට ගත් මුදල්, ඔවුන් පෙර ගත් ණය වලට එකතු වන අතර නිවසක් ඉදි කරගැනීමට හෝ පවුලේ වෙනත් අපේක්ෂාවන් ඉටුකරගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් තරම් මුදලක් ඉතිරි කරගැනීමට නොහැකි වීමය.

ජාතික මට්ටමේ පාර්ශවකරුවෙකු සඳහන් කළේ, “සංක්‍රමණිකයෙකුට විදේශයන්හි වසර දෙකක කොන්ත්‍රාත්තුවක් සහිත රැකියාවකින් නිවසක් තනා ගැනීමට හැකි වේ යැයි සිතිය නොහැකි බවයි. දුප්පත්කම සහ දැනටමත් ඔවුන් ණය බරින් මිරිකී ඇති නිසා උපයන මුදල් ණය ගෙවීම සඳහා වියදම් කරයි.” ක්ෂුද්‍ර ණය සංවිධාන, ඔවුන්ගේ වතු ඒජන්තවරුන් හරහා වතුකරයේ කාන්තාවන්ට ළංවන බව ද සියලුම ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලින් හෙළිදරව් විය. කාන්තාවන් විවිධ අරමුණු සඳහා ණය ලබා ගන්නා අතර, එම ණය ආපසු ගෙවීමට නොහැකි වූ විට ඔවුන් සංක්‍රමණයවීමට තීරණය කරයි. වතුවල ණය ලබාදීම

ප්‍රවණතා සහ හේතූන්

සම්බන්ධයෙන් ක්ෂුද්‍ර ණය සංවිධානවල දැඩි මැදිහත්වීම පිළිබඳ ව ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගිවුවෝ සැක පහළ කළහ. විධිමත් බැංකු පද්ධතිය තුළින් ණයක් ගැනීමට නිසි මූල්‍ය ඇපයක් තැබීමට හැකියාවක් නොමැති කාන්තාවන්ට නිවසක් තැනීම, නිවසක් අලුත්වැඩියා කිරීම, දියණිය සඳහා දැවැද්ද සුදානම් කිරීම සහ වැඩිවිය පැමිණීමේ උත්සව සැමරීම වැනි ඔවුන්ගේ විවිධ අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා ක්ෂුද්‍ර ණය සංවිධාන මූල්‍ය පහසුකම් ලබා දේ. වෙනත් තැන්වල ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය වැඩසටහන් සාර්ථක වී ඇත්ත්, ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගිවුවන්ට අනුව ක්ෂුද්‍ර ණය ලබා ගත් වතුකරයේ කාන්තාවන්, වැඩි දෙනෙක් එම මුදල් ඵලදායී ලෙස වියදම් නොකිරීම නිසා තවදුරටත් සුරාකෑමේ අවදානමට ලක් ව ඇත. එවැනි සුරාකෑම් තත්ත්වයන්ගෙන් මිදීමට සහ තමන් ලබා ගත් ණය මුදල් නැවත ගෙවීම සඳහා වතුකරයේ කාන්තාවන් මේ වන විටත් රැකියා සොයා විදේශගතවීමට පටන් ගෙන ඇත.

ඇතැම් විට රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට, හේතු කිහිපයක එකතුවක් බලපායි. පුද්ගලයින් රැකියා සඳහා විදේශගත වීමෙන් ඔවුන්ගේ ජීවිතයේ යහපැවැත්ම හා අදාල අභිලාෂයන් සාක්ෂාත් කරගැනීමට උත්සාහ කරන ආකාරය පෙන්වුම් කිරීමට මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවකගේ පහත ප්‍රකාශය කදිම නිදසුනකි:

මම අවුරුදු 18 දී කුවේට් ගියේ. අම්මා වත්තේ වැඩ කළා. ගෙදර වියදම පිරිමහගන්න අපිට හම්බ වුණ සල්ලි මදි වුණා. ගෙදර අපි පස් දෙනෙක් හිටියා. දුප්පත්කම නිසා මම කුවේට් යන්න තීරණය කළා. මම මගේ මල්ලිලට උගන්වන්න, ගෙදර කෑම බීම වියදම පියවගන්න සල්ලි එව්වා. කසාද බැඳලා අවුරුදු 12කට පස්සේ මට ආයෙන් රට යන්න සිද්ධ වුණා, මල්ලිගේ මහුල් ගෙදරට වියදම් කරන්නයි, පුතාට උගන්වන්නයි. මගේ මහත්තයට හරිහමන් ආදායමක් තිබුණේ නැහැ.

6.2.2 වැටුප් නොගෙවන ශ්‍රමය සහ බලහත්කාර සුරාකෑම

ඇතැම් පුද්ගලයන් සංක්‍රමණය වී ඇත්තේ තම ජීවිතය වඩාත් ලස්සන කරගැනීමේ සිහිනය සාක්ෂාත් කරගැනීමට නොව යන්න අවශ්‍යයම වූ නිසාය. ජීවන වියදම ඉහළ ගොස් ඇති නමුත් වතු වල වැඩ කිරීමෙන් උපයන අදායම ජීවත්වීමට කිසිසේත්ම ප්‍රමාණවත් නොවන බව එක් සහභාගි වන්නෙක් පෙන්වා දුන්නේය. බොහෝ උද්ඝෝෂණවලින් පසුව, 2021 දී, වතු කම්කරුවන්ගේ අවම දෛනික වැටුප රුපියල් 1,000ක් කිරීමට කම්කරු අමාත්‍යාංශය එකඟ විය. කෙසේ වෙතත්, මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට කාලයක් ගතවූ අතර, සම්පූර්ණ වැටුප ගෙවීමෙන් වැළකී සිටීමට කළමනාකාරීත්වය විකල්ප ක්‍රම සොයාගෙන ඇත.

වතු කම්කරු සමිතියේ සාමාජිකයෙක් ඒ පිළිබඳ තම අත්දැකීම් මෙසේ පැවසුවේය: “ඒගොල්ලන්ට රුපියල් 1,000ක පඩියක් දෙනවා, ඒත් වැඩ කරන දවස් ගණන දැන් 20 දක්වා අඩු කරලා. තේ දඬු කිලෝ 20ට වැඩිය නෙලුවොත් තමයි පඩිය ලැබෙන්නේ. මේ

තත්ත්වයන් එක්ක පවුලක් පවත්වාගෙන යන්න අමාරුයි. ඒක තමයි රස්සාවලේ හොයාගෙන මිනිස්සු රට යන්නේ.”

ජීවන වියදම වැඩිවීමත් සමඟ දුක් මහන්සියෙන් උපයාගත් රුපියල් දාහේ වැටුපට දැන් ප්‍රායෝගිකව වටිනාකමක් නැත. වතු වල පවතින අන්ත දිළිඳුකම විදේශ රැකියා සොයා යාමට පෙළඹවීමේ ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස දිගින් දිගට ම පවතී.

එපමණක් ද නොව, සියලුම වතු කම්කරුවන්ට තම රැකියාව පිළිබඳ සහතිකවීමක් නැත. 1990 ගණන්වල පෞද්ගලීකරණයෙන් පසු, බොහෝ වතු කම්කරුවන් තවමත් වත්තේ ලියාපදිංචි කරගෙන නොමැත. මෙහි ප්‍රතිපලයක් වශයෙන් කලින් මෙන් ඔවුන් තවදුරටත් වැටුප්ලාභී සේවකයන් නොවෙති. වත්තේ වැඩ කිරීමට වැඩිපුර කම්කරුවන් අවශ්‍ය වූ විටක ඔවුන් වැඩට ගෙන්වා ඔවුන්ට දිනක වැටුප ලබා දේ. මෙය කළමනාකාරිත්වයට යම් නම්‍යශීලී බවක් ලබා දෙන සහ ඔවුන්ගේ ශ්‍රම පිරිවැය අඩු කරන අතර රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ කම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතාවය සම්පූර්ණයෙන්ම නොසලකා හැර ඇත. රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තාවක් ඒ තුළ තමන් අත්විඳි වේදනාව මෙසේ පිට කළාය:

මම වැඩ කළේ වත්තේ. මගේ පුතා ඉපදුණාට පස්සේ මම රස්සාවෙන් අයිත් වුණා. පස්සේ දවසේ පඩියට මම වැඩට ගියා. ඒගොල්ලන් මාව වත්තේ ලියාපදිංචි කර ගත්තේ නැහැ. මම හම්බ කරන ආදායම ජීවත් වෙන්න මදි. තේ දළ කිලෝවකට රුපියල් 40ක් දෙනවා. අපි කිලෝ 20ක් කඩා ගත්තොත් විතරයි අපිට රුපියල් 1,000ක් දෙන්නේ. පවුලේ එක්කෙනෙක් විතරක් වත්තේ වැඩ කරොත් ජීවත් වෙන්න අමාරුයි.

සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ බොහෝ දෙනෙක් කියා සිටියේ ඔවුන්ව වත්තේ ලියාපදිංචි කර ගන්නා ලෙස වසර ගණනාවක් තිස්සේ වතු කළමනාකාරිත්වයෙන් ඉල්ලා සිටි නමුත් එය ඉටු නොවුණ බැවින් රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට තීරණය කළ බවත්ය.

මීට අමතරව, බොහෝ කාන්තාවන් පැවසුවේ තම ස්වාමිපුරුෂයාට රැකියාවක් කිරීමට නොහැකිවීම නිසා තමන් සංක්‍රමණයවීමට තීරණය කළ බවයි. නිදසුනක් ලෙස, සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ එක් කාන්තාවක් පැවසුවේ ඇගේ ස්වාමිපුරුෂයාට පසුවේ අසනීපයක් ඇති නිසා ඔහුට වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කිරීමට නොහැකි බවත්, දරුවන් තිදෙනෙකු තනිවම පෝෂණය කිරීමටත්, සැමියාට අවශ්‍ය බෙහෙත්හේත් ලබාදීමටත්, විදේශ රැකියාවක් සොයා යාමට පෙළඹුණ බවයි. සැමියා සහ බිරිඳ යන දෙදෙනාම වත්තේ වැඩ කරනවා නම් (බොහෝ දුෂ්කරතාවයන් මැද වුව ද) ජීවත්වීම තරමක් පහසු වුවද, පවුලේ එක් අයෙක් පමණක් වැඩ කරන්නේ නම් ජීවිතය ගැට ගසා ගැනීම ඔවුන්ට ඉතාමත් අසීරුය.

ප්‍රවණතා සහ හේතුවන්

අනෙකුත් ක්ෂේත්‍ර මෙන් නොව, වතුකරය සැමවිටම රඳා පැවතුනේ පිරිමින්ගේ ශ්‍රමයට වඩා කාන්තා ශ්‍රමය මතය. තේ පඳුරෙන් තේ දළ නෙළීමේ දුෂ්කර කාර්යය තවමත් මූලික වශයෙන් සිදු කරනු ලබන්නේ කාන්තාවන් විසිනි. මේ අනුව වතු ආර්ථිකය ව්‍යුහගත වූයේ අඹුසැමියන් දෙදෙනාම වැඩ කිරීම මත වන අතර, එක් නිවසක ආදායම් උපයන දෙදෙනෙකු සිටීම තනි පුද්ගල වැටුප අඩුවීමට හේතුවක් ද විය. මේ සියලු කරුණු සලකා බලන විට, වතු රැකියාවක් මගින් පවුලක් නඩත්තු කිරීම සහ පවුලට අවශ්‍ය පහසුකම් සැලසීම ඉතාමත් දුෂ්කර කාර්යයක් වී ඇත. මාතලේ සිට පැමිණි එක් සංක්‍රමණික සේවකයෙක් එය මෙසේ පැහැදිලි කළේය: “රට රස්සා වලට යන්න හේතුව තමයි ආර්ථික ප්‍රශ්න. අපේ ප්‍රශ්න විසඳගන්න අපිට බැරි වුණාම, අපේ මනස අපේ පාලනයකින් තොරවම රට රස්සාවලේ සොයන්න ඉබේම තල්ලු වෙනවා.”

ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා වලට සහභාගී වූ බදුල්ලේ තවත් අයෙකු පෙන්වා දුන්නේ බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ වතු ආශ්‍රිත පිරිමින්ගේ විරැකියාව ඉහළ මට්ටමක පවතින බැවින් පිරිමින් තම ජීවනෝපාය සහතික කරගැනීම සඳහා සෘතු අනුව රට ඇතුළත රැකියා වලට සංක්‍රමණය වන බවයි. ඔවුන් වී වගා කරන සහ වී අස්වනු නෙළන කාලයට කෘෂිකාර්මික කටයුතු සඳහා නැගෙනහිර ප්‍රදේශයටත්, උක් වගාව ආශ්‍රිත රැකියා සඳහා කන්තලේ ප්‍රදේශයටත් සංක්‍රමණය වේ. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක් ධීවර කටයුතු සඳහා ද සංක්‍රමණය වන බව සඳහන් කළේය.

බදුල්ලේ පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අතරතුර, ඒජන්තවරයෙක් පැවසුවේ කොවිඩ්-19 වසංගතය ආරම්භවීමත් සමඟ සහ වත්මන් ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් කාන්තාවන් වැඩි ප්‍රමාණයක් මැද පෙරදිග රටවලට සංක්‍රමණයවීම සඳහා ඔවුන් වෙත පැමිණෙන බවයි.

තම සැමියන් මත්පැන් පානයට ඇබ්බැහිවීම හේතුවෙන් වතුකරයේ කාන්තාවන්ට අඛණ්ඩවම සංක්‍රමණ වක්‍රයේ රැඳී සිටින්නට සිදු ව ඇති බව ඔහු සඳහන් කළේය. රට පුරා සංවරණ සීමා පැනවූ අවස්ථාවේ මත්පැන් අලෙවිසැල් සහ බාර් වසා දමන ලදී. මේ හේතුව නිසා වතුකරයේ බොහෝ පිරිමින් නීති විරෝධී මත්පැන් පෙරීමට පටන් ගෙන ඇති අතර, අනෙකුත් පිරිමින්ට තම වත්ත තුළම නිපදවන නීති විරෝධී මත්පැන් පහසුවෙන් ලබා ගත හැකිවිය. දේශපාලන අනුග්‍රහය ඇතිව, නීති විරෝධී මත්පැන් නිෂ්පාදනය කිරීම මැඩලීමේ ක්‍රියාකාරී වැඩසටහන්වල තමන් නිරතව සිටින බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ දිස්ත්‍රික්ක තුනේම තරුණ තරුණියන් සඳහන් කළහ. නැවත පැමිණි ශ්‍රම සංක්‍රමණික කාන්තාවක් සඳහන් කළේ, වතු වල මත්පැන් පහසුවෙන් ඉතා ලාභදායී මිලකට ලබා ගත හැකි බවයි. පිරිමි එකට එකතු වී මත්පැන් පානය කරන විට එතන සිටින එක් අයෙක් අන් අය පරිභෝජනය කළ මත්පැන් සඳහා මුදල් ගෙවයි. එවැනි අවස්ථාවල දී, විදේශ රැකියාවක නිරත කාන්තාවන්ගේ ස්වාමිපුරුෂයන්ට ඒ සඳහා ඉදිරිපත්වීමට අන් අයට වඩා වැඩි මූල්‍ය හැකියාවක් ඇති බව ඇය පැවසුවාය. එම නිසා, ඔවුන් තම භාර්යාවන්

වෙහෙස මහන්සි වී උපයාගත් මුදල් නාස්ති කර තම භායීවත් සංක්‍රමණ වක්‍රයේ හිර කර තබයි. පියා මත්පැන් පානයට ඇබ්බැහිවීම, දරුවන්ගේ අවශ්‍යතා නොසලකා හැරීමට ද හේතු වූ බවත් එය ඔවුන්ව නැවත නැවත සංක්‍රමණයවීමට පෙළඹ වූ බවත් නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවෝ සඳහන් කළහ. නැවත මව් රටට පැමිණි බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණික කාන්තාවක් තම සැමියාගේ මත්පැන් භාවිතය පිළිබඳව සිය කනස්සල්ල මෙසේ පළ කළාය “මට ආයින් රට රැකියාවකට යන්න අවශ්‍යයි. මගේ මහත්තයා ඒකට කැමති නැහැ. ඔහු වැඩ කරනවා. ඒත් එයා එයාගේ මුළු පඩියම වියදම් කරන්නේ මත්පැන් බොන්න. මට ළමයි ඉන්න නිසා එයාලගේ අනාගතය ගැනත් හිතන්න ඕන.”

ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා වලට සහභාගී වූ මාතලේ ප්‍රදේශයේ පාසලක විදුහල්පතිවරයෙකු පෙන්වා දුන්නේ විදේශගත කාන්තාවන් විසින් එවන මුදල් පවුලේ සමාජිකයන් විසින් නිසි ලෙස කළමනාකරණය නොකරන බැවින්, විශ්‍රාම යන තෙක් විදේශ රැකියාවක නිරතවීමට ඔවුන්ට සිදුවන බවයි. වතුකරයේ සිටින සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ගේ සැමියන් බොහෝ විට තම බිරිඳ එවන මුදල් වියදම් කරන්නේ මත්පැන් සඳහාය. ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගී වූ තරුණයන් සඳහන් කළේ තමන් වතු වලින් ඉවත් ව වෙනත් රැකියාවල නිරතව සිටින විට මිලදී ගත් ත්‍රිරෝද රථ සහ යතුරුපැදි සඳහා ලිසිං ගෙවීම සඳහා ඔවුන්ට රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට සිදුවූයේ කරමින් සිටි රැකියා අහිමිවීම හේතුවෙන් ලිසිං ගෙවීමට නොහැකි වූ නිසා බවයි. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ මාතලේ සමාජ සංවර්ධන ආයතනයේ (ISD) නිලධාරියෙක් සඳහන් කළේ වතුකරයේ තරුණ තරුණියන් නගරවල ජීවන රටාවට, විශේෂයෙන්, කොළඹ නගරයේ ජීවන රටාවට ආකර්ෂණය වී ඇති බවයි.²⁸ තවද, බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සිදු කරන අතරතුර ශ්‍රාම නිලධාරී මහතා වැදගත් කරුණක් ඉස්මතු කරන ලදී:

කෝවිඩ් නිසා වගේ ම දැන් රටේ තියෙන ආර්ථික අර්බුදය නිසා වත්තේ ගොඩක් ඉස්කෝලවල ළමයි ඉස්කෝලේ ගමන නතර කරලා. පිරිමි ළමයින් වැඩිපුරම ගෙවල්වල රස්සා වලට යනවා. ගැනු ළමයි අඩු පඩියකට ගාර්මන්ට එකකට හරි, ටවුමේ තියෙන සාප්පුවක හරි වැඩට යනවා. ඒගොල්ලන්ට ඕන ඉක්මනින් සල්ලි හම්බ කරන්න. මේ තරුණ ළමයි සල්ලි හම්බ කරගෙන වත්තට ආවම ඉතිරි තරුණ ළමයි ටිකක් ඒක දිහා බලලා ඔවුන් ව අනුකරණය කරනවා.

සාමාන්‍ය පෙළ විභාගයට පෙනී සිටි අය ප්‍රතිඵල එනතෙක් බලා නොසිට ඒ වෙනුවට අඩු වැටුප් සහිත රැකියා සොයා යන බව මාතලේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගී වූ ශ්‍රාම නිලධාරීවරයා සහ පාසල් ගුරුවරිය සඳහන් කළහ. පාසල් අධ්‍යාපනයෙන් ඉක්මනින් ඉවත් වූ වතුයායේ දෙමළ භාෂාව කතා කරන තරුණ තරුණියන්ට දෙමළ භාෂාවෙන් සිදු කරන නිසි වෘත්තීය පුහුණු පහසුකම් නොමැතිකම හේතුවෙන් අඩු වැටුප් සහිත රැකියාවල

²⁸ මාසා අදහස් සහ වැරදි මත යන කොටසින් සාකච්ඡා කෙරෙනුයේ ඔවුන් භුක්ති විඳීමට කැමති ආකර්ශනීය ජීවන රටාව හේතුවෙන් වතු ආශ්‍රිත තරුණ තරුණියන් සංක්‍රමණයට ඇදී යන ආකාරයයි.

ප්‍රවණතා සහ හේතූන්

නිරතවීමට සිදුවී ඇති බව ඔවුහු අවධාරණය කළහ. තම පාසල් අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ කිරීමට පෙර පහසුවෙන් ලබා ගත හැකි රැකියා සඳහා ඔවුන් යොමුවීම නිසා උසස් අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ඔවුන්ට ඇති අවස්ථා මඟ හැරෙන බැවින්, මෙම තත්ත්වය ජාතික ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ ඔවුන් ව අවාසි සහගත තත්ත්වයක ස්ථානගත කරනු ඇත.

6.2.3 සමාජීය සාධක

කෙසේ වෙතත්, ආර්ථික හේතු වලට වඩා සමාජීය හේතු ඇතැම් පුද්ගලයින් රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට පොළඹවා ඇත. නිසි ආදායම් මාර්ගයක් නොමැති බොහෝ පවුල්වල කාන්තාවන්ට දරු පවුල රැකගැනීමේ එකම මාර්ගය වූයේ රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමයි. නිදසුනක් වශයෙන්, හිංසාකාරී සැමියන් සිටින පවුල්වල කාන්තාවන්, ගෘහස්ථ හිංසනයෙන් වැළකී සිටීමේ මාර්ගයක් ලෙස ද විදේශ රැකියා තෝරා ගෙන ඇත. බදුල්ල ප්‍රදේශයේ පදිංචි සංක්‍රමණික සේවිකාවක් පාපොච්චාරණය කළේ තම සැමියා විදේශගත වුවහොත් තමාට සහ තම දරුවන්ට සාමයෙන් සිටීමට හැකි වනු ඇතැයි ඇය සිතන බවයි. ඇතැම් පිරිමින්, එක් නිදන කාමරයක් සහිත නිවස, දරුවන් සමඟ බෙදා ගත්ත අවස්ථාවල දී ද තම භාර්යාවන් සමඟ දිගටම අඹුසැමි සබඳතා පවත්වා ගෙන යාමට පුරුදුව සිටී. මෙම තත්ත්වය මඟහරවා ගැනීම සඳහා, බොහෝ කාන්තාවන් සංක්‍රමණයවීම තෝරා ගන්නේ, වඩාත් හොඳ පුද්ගලික ජීවිතයක් ගත කළ හැකි ඉඩකඩ සහිත නිවසක් තනා ගැනීමට තරම් ප්‍රමාණවත් මුදලක් සමඟ නැවත මව් රටට පැමිණීමේ බලාපොරොත්තුවෙනි.

සමාජීය කාරණා, රැකියා සඳහා විදේශගතවන කාන්තාවන් කෙරෙහි බලපෑමක් කරයි. නිදසුනක් ලෙස, බොහෝ සංක්‍රමණික කාන්තාවන් (විශේෂයෙන් විදේශගතවන අය) නැවත මව් රටට පැමිණීමෙන් පසු සමාජ අපවාදයෙන් පීඩා විඳිති (5 වන පරිච්ඡේදයෙහි විස්තර කර ඇත). පවුල තුළ පිරිමින්ගේ මූලික භූමිකාව වන්නේ තම දරු පවුලට අවශ්‍ය අභාරපාන සපයාදීම වන අතර, වතුකරයේ කාන්තාවන් බොහෝ විට තම දරු පවුලට අවශ්‍ය කෑම බීම සපයන්නා ලෙස මෙන්ම, දරුවන් රැකබලාගැනීම සහ සමාජීය කටයුතුවල දී පවුල නියෝජනය කරන්නාගේ ද භූමිකාව ඉටුකරයි. පළමු වතාවට කාන්තාවන් රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන්නේ ආර්ථික හේතු මත වන නමුත් බොහෝ විට දෙවන වරට ඔවුන් සංක්‍රමණය වන්නේ සමාජය විසින් අපවාද හරහා ඔවුන් කොන් කරනු ලැබීම නිසාය.

රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට ගන්නා තීරණ වලට ගෘහස්ථ ප්‍රවණත්වය සහ සමාජ අපවාදය යන සාධක බලපාන ආකාරය මෙම ප්‍රශ්නයටම ආවේණික වූ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ මානයක් ගෙන එනු ලබයි.

ඇතැම් කාන්තාවන් විදේශගත ව සිට පැමිණි පසු තම ස්වාමිපුරුෂයා තමන්ට නොගැලපෙන හෝ සුදුසු නොවේ යයි සිතන බව ද නුවරඑළියේ (බොගවත්තලාව) පැවති

දිස්ත්‍රික් පාර්ශ්වකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී සහභාගීවන්නන් විසින් මතුකරන ලදී. තමන්ගේ ස්වාමිපුරුෂයන් අදින පළදින ආකාරය, ඔවුන්ගේ පිරිසිදුකම සහ රැකියාවක් නොමැතිවීම ඇතැම් විවාහයන් දික්කසාදයෙන් හෝ වෙන්වීමෙන් කෙළවර වන තරමට ප්‍රශ්න රාශියක් මතු කර ඇත. රැකියාව සඳහා සංක්‍රමණය වූ රටේ ජීවන පැවැත්ම ඇතැම් සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට බෙහෙවින් බලපා ඇති අතර ඔවුන්, ඔවුන්ගේ සමාජ අන්‍යෝන්‍යතාවය පවා වෙනස් කර ගෙන ඇත. ගෘහ සේවය සඳහා විදේශගත වූ බොහෝ කාන්තාවන් තම බාහිර පෙනුම පවා වෙනස් කිරීමට නැඹුරුවන බව පෙනෙන්නට ඇත. දිග සාය, දිග කරාඬු, සුවඳ විලවුන්, ෂර්ම්පු, ක්‍රීම් සහ වෙළඳනාම සහිත ජංගම දුරකථන වැනි දෑ වතු වල ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ සමාජ අන්‍යෝන්‍යතාවය පෙන්නුම් කරයි. නැවත මව් රටට පැමිණෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට තමන්ගේ නව අන්‍යෝන්‍යතා පෙන්නුම් කරන කාරණා පවත්වාගෙන යාමට නොහැකි වූ විට, ඔවුන් නැවත විදේශගත වේ.

7. සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

රට තුළ හා ජාත්‍යන්තර වශයෙන් සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය වතුකරයේ ප්‍රජාවගේ ජීවිත වලට හා ජීවනෝපාය සඳහා තීරණාත්මක කාර්ය භාරයක් ඉටු කරන ආකාරය පෙර පරිච්ඡේද තුළින් පෙන්වා දෙන ලදී. රට තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයට මෙන්ම විදේශයන්ට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයට බලපාන ආර්ථික, සමාජීය-සංස්කෘතික සහ දේශපාලනික හේතු බොහෝ දුරට එක හා සමාන වන අතර, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, සංවර්ධනය සහ සංක්‍රමණය පිළිබඳ ලියැවුණු ග්‍රන්ථවල සඳහන් කර ඇති සංක්‍රමණ න්‍යායයන්හි පැහැදිලි කර ඇති පරිදි මේවා ‘පොළඹවන සාධක’ සමඟ සම්බන්ධ බව අපගේ පර්යේෂණය තහවුරු කරයි. රට තුළ සහ විදේශයන්හි රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීමට පොළඹවන ප්‍රධාන සාධකය ආර්ථික දුෂ්කරතා බව අපට පෙනී ගියේය. වෙනත් සාධක ද විවිධ මට්ටම්වලින් සංක්‍රමණය සඳහා ගන්නා තීරණ කෙරෙහි පෙළඹවීම් ඇති කරයි. එසේම, රටේ අනෙකුත් ප්‍රදේශවල සිට රට තුළට සහ රටින් පිටතට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයට පොළඹවන සාධක මෙන් නොව, වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයට පොළඹවන සාධක, වතුකරයට ආවේණික වූ ඉතිහාසය, ජීවන රටාව සහ වතුකරයට සුවිශේෂී වූ අනන්‍යතාවය සමඟ සම්බන්ධ වී ඇති බවද අපි හඳුනා ගතිමු.

මෙම පරිච්ඡේදය සංක්‍රමණිකයන් විදේශගතවීමට භාවිතා කරන මාර්ග සහ ක්‍රියාවලි, සංක්‍රමණිකයන් මුහුණදෙන අවදානම් සහ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණ විශ්ලේෂණය කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. වතුවලින් පිටත, රට තුළ හෝ විදේශයන්හි රැකියා සොයා යාම සඳහා සංක්‍රමණිකයන් නීතිමය මෙන්ම නීති විරෝධී මාර්ග දෙකම භාවිතා කරයි. ඒවා ආරක්ෂිත මෙන්ම අනාරක්ෂිත විය හැකිය. ඒවායේ නීත්‍යානුකූලභාවය කුමක් වුවත්, මෙම මාර්ග බොහෝ විට සංක්‍රමණිකයන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ පිළිවෙත් වලට සහ අවදානම් තත්ත්වයන්ට තල්ලු කරන ක්‍රියාවලීන් හා සම්බන්ධ වේ. මෙම පරිච්ඡේදයේ දී, අපි අවස්ථා තුනක් එනම්, පිටත්වීමට පෙර, සේවයේ නිරත සහ නැවත මව් රටට පැමිණීම, වශයෙන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය හා සම්බන්ධ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණයන් සාකච්ඡා කරමු.

7.1 පිටත්වීමට පෙර

පිටත්වීමට පෙර අවධිය ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ඉතා වැදගත් අදියරකි. තාවකාලික ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෝ පිටත්වීමට පෙර අදියරේ දී අභියෝග රැසකට මුහුණ දෙති. සංක්‍රමණිකයන් සමඟ සිදු කළ සම්මුඛ සාකච්ඡා තුළින් ඔවුන් රට තුළ සහ රටින් පිටත රැකියා සොයා ගැනීමට උත්සාහ කරන විට විවිධ නීති පද්ධති සහ ක්‍රියාවලීන් සමඟ ගනුදෙනු කළ යුතු

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

ආකාරය පෙන්වුම් කරන ලදී. ඔවුන් ඉදිරිපත් කළ විස්තර මගින් මිනිස් ජාවාරම්හි මානයන් හා සම්බන්ධ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයේ විවිධ ලක්ෂණ පෙන්වුම් කරයි.

සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන්ද යන්න තීරණය කිරීම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ තීරණයක් ද ?

පෙර පරිච්ඡේදවල රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට බලපාන හේතු සාකච්ඡා කෙරිණි. එවැනි තීරණ සඳහා පුද්ගලික, සමාජීය, දේශපාලන, ආර්ථික සහ සංස්කෘතික සාධක බලපාන බව පැහැදිලිවම ලේඛනගත කර ඇත. බොහෝ සිද්ධීන්වල දී සාමාන්‍යමත ව ක්‍රියා කර ඇති එකිනෙකට බැඳුණු මෙම සාධක, විදේශයන්හි සහ ශ්‍රී ලංකාව තුළ වතු වලින් පිටත රැකියා අවස්ථා සෙවීමට මිනිසුන් පොළඹවා ඇත. ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි වෙනසක් සහිත වතුකරයේ සිට රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීමට බලපාන සාධක වන්ද්‍රබෝස් (Chandrabose, 2015) පැහැදිලිව සාකච්ඡා කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ තේ වතු ආශ්‍රිතව සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයන් මගින් වෙනස් වෙමින් පවතින ජීවන රටා (Bass, 2004); ආදායම අඩුවීම (Chandrabose, 2015); වතු වලින් සංක්‍රමණයවීමට තරුණ පරපුර තුළ ඇති කැමැත්ත (Chandrabose, 2015; Kingslover, 2010); කාන්තාවන්ගේ නිෂ්පාදන ධාරිතාව (Jegathesan, 2019); ඔවුන්ගේ පුරවැසි අයිතිවාසිකම් (Kanapathipillai, 2009); ඔවුන්ගේ සංස්කෘතිය (Dey, 2018) සහ වෙනස්වන සමාජ ව්‍යුහය (Bass, 2013; Jegathesan 2015), ඉස්මතු කර ඇති අතර එහි දී කතුවරුන් සංක්‍රමණය කිරීම සඳහා තීරණය කිරීමට තුඩු දෙන සාධක සෘජුව සහ වක්‍රව සාකච්ඡා කරයි. වසංගතය හා වත්මන් ආර්ථික හා දේශපාලන අර්බුදය වතුකරයේ ජනතාවට දැඩි බලපෑම් එල්ල කර ඇති අතර, පැවති තත්ත්වය තවත් උග්‍ර කර ඇත. අපගේ තොරතුරු සපයන්නන්ගෙන් අඩකට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් ප්‍රකාශ කළේ සංක්‍රමණයවීමට ඔවුන්ගේ තීරණයට හේතු වූයේ ඔවුන් නිවසේ දී මුහුණ දුන් දැඩි ආර්ථික දුෂ්කරතා බවයි. බලපොරොත්තු බිඳ වැටීම තුළින් රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීමේ මංමුලා සහගත අවශ්‍යතාවය, නිවසින් බොහෝ දුර බැහැරින් රැකියාවක් සෙවීම යන කාරණා මෙම සංක්‍රමණකයන් මිනිස් ජාවාරම් වලට ගොදුරුවීමේ අවදානම වෙත රැගෙන යන බව අපි හඳුනා ගතිමු.

අපගේ පර්යේෂණය තුළින් පෙන්වුම් කරන්නේ රට තුළ සහ විදේශයන්හි රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීමට ගන්නා තීරණය බොහෝ විට සාමූහික වන අතර, එකිනෙකට සම්බන්ධ සාධක කිහිපයක් එයට පොළඹවන බවයි. සංක්‍රමණයට බලපාන හේතු හඳුනාගෙන සාකච්ඡා කළ ද, සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද යන්න පිළිබඳ තීරණය කෙරෙහි අපි අවධානය යොමු කළ යුතුය. අපගේ අධ්‍යයනයේ දී, එවැනි තීරණ සඳහා සංක්‍රමණය සඳහා දරන්න වන ආර්ථික පිරිවැය මෙන්ම වතු ප්‍රජාවන් තුළ පවතින පීතෘමූලික ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සංස්කෘතික අපේක්ෂාවන් ද බලපාන බව අපට පෙනී ගියේය. විදේශ රැකියා

සඳහා දරන්න වන පිරිවැය සහ දරිද්‍රතාවය සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද යන්න තීරණය කිරීමට කෙසේ බලපාන්නේ ද යන්න බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස විදේශ රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන කාන්තාවක් මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

මමයි, මහත්තයයි අපේ පාස්පෝට් එක ටවුමේ ඒජන්තවරයෙකුට දුන්නා, ජෝඩුවක් විදියට එකම ගෙදර වැඩට යන්න. උපඒජන්තවරයා අපට කීවේ මහත්තයට ඩ්‍රයිවර් කෙනෙක් විදියටත්, මට ගෘහ සේවිකාවක් විදියටත් වැඩ කරන්න පුළුවන් කියලා. ඒත් මගේ සැමියාට රුපියල් ලක්ෂ දෙකක් ගෙවන්න කියලා කීවා. පිරවට ඉන්න අපේ භාමිපුතාගෙන් මට ලැබෙන සල්ලි, මගේ මහත්තයගේ මුදල පියවන්න පාවිච්චි කරන්න පුළුවන් කියලත් එයා කීවා. අවුරුදු දෙකක් විතර ගියාට පස්සේ උපඒජන්තවරයා කීවා අපට රුපියල් ලක්ෂයක් දෙන්න පුළුවන්, නමුත් මාව විතරක් යවන්න පුළුවන් කියලා. අන්තිමට අපිට වෙන විකල්ප නැති නිසා ඒක පිළිගන්න සිද්ධ වුණා.

ආර්ථික පිරිවැය සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, කාන්තාවන් සඳහා අඩු වැටුප් සහිත ගෘහ සේවා²⁹ අංශයේ රැකියාවක් සොයා ගැනීම දේශීය මෙන්ම විදේශීය වශයෙන් ද ලාභදායීම ක්‍රමය වේ. එය කාන්තාවන්ට සහ ගැහැනු ළමයින්ට පහසුවෙන්ම රැකියා සොයා ගත හැකි අංශයක් වන අතර ශ්‍රම විභජනයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යන අංශයකි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, ගෝලීය වශයෙන් ගත් කළ ගෘහ සේවයේ සමානුපාතික නොවන කාන්තා නියෝජනයක් දක්නට ලැබෙන අතර අපගේ පර්යේෂණය ද එය පිළිගනී (Duffy, 2007). ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO, 2018) ට අනුව, වර්ධනය වෙමින් පවතින මෙම ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ස්ත්‍රීකරණය බංගලාදේශය සහ නේපාලය වැනි අනෙකුත් දකුණු ආසියාතික රටවල් තුළ ද පැහැදිලි ව දක්නට ඇත. මෙම රටාව සම්බන්ධයෙන් වඩාත්ම වැදගත් කරුණ වන්නේ මිනිස් ජාවාරම් හා සම්බන්ධ අවදානමයි. ගෝලීය රැකවරණ කටයුතුවල සිදුවෙමින් පවතින වෙනස්වීම්, ඔවුන් මිනිස් ජාවාරමේ ඉලක්ක සහ වින්දිතයන් බවට පත් කරමින්, කාන්තාවන් ගෘහ සේවය වෙත යොමුවීමට පොළඹවා ඇති බවද මිනිස් ජාවාරම පිළිබඳ ලියැවුණු ග්‍රන්ථ පිළිගනී (Mahdavi, 2013).

වතුකරයේ ‘පිතෘලිකත්වය’ ගැන සාකච්ඡා කරන විට, කුරියන් සහ ජයවර්ධන (Kurian, & Jayawardena 2013: 3) එය හඳුනාගන්නේ “ශ්‍රමය පාලන තන්ත්‍රයේ සහ වතුකරයේ සමාජ සංවිධානය තුළ, යටත්විජිතවාදය, ජාතිය, කුලය, වාර්ගිකත්වය, ආගම සහ

²⁹ ‘ගෘහ සේවකයා’ යන යෙදුමෙන් අදහස් වන්නේ නිවසක් හෝ ගෘහයක් තුළ සිදු කරන වැඩයි. රැකියා සම්බන්ධතාවයක් තුළ ගෘහ සේවයේ නියැලී සිටින ඕනෑම පුද්ගලයෙක් ‘ගෘහස්ථ සේවකයා’ ලෙස හැඳින්වේ. ILO (2013), “Domestic Workers Across the world: Global and Regional Statistics and the extent of legal protection.” මාර්ගගත පිවිසුම: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms173363.pdf> [2022 පෙබරවාරි 4 වන දින ප්‍රවේශ විය].

සංස්කෘතිය යනාදී භාවිතයන් තුළින් ගොඩනගා ගනු ලබන සමාජ බල ධුරාවලිය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය පක්ෂග්‍රාහිත්වයන් ඇතුළත් වතුකරයේ දැඩි පාලන සැකැස්මක් ලෙසය.” පශ්චාත් යටත් විජිත යුගයේ පවා වතුකරයේ යම් පුරුෂාධිපත්‍යයක් රඳවා තබා ගෙන ඇති අතර එමගින් කාන්තාව ඔවුන්ගේ ජීවිතයේ විවිධ අවස්ථාවන්හි දී පහළ තත්ත්වයන්ට පත්කර තැබීම වතු ආශ්‍රිතව තවමත් අඛණ්ඩවම සිදු වේ.

එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වතුකරයේ කාන්තාවන් අඩු වැටුප් ලැබීම, නිසි අධ්‍යාපනයක් සහ සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම් නොමැතිකම මෙන්ම ලිංගික අපයෝජන සහ ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය වැනි ගැටලු වලට මුහුණදෙන අතර මෙය ඔවුන් වතු වලින් බැහැරවීමට මූලික වන හේතු නිර්මාණය කරයි. ‘වතුකරයේ පුරුෂාධිපත්‍යය’ වතු වල සමාජීය සහ භූගෝලීය අවකාශයෙන් ඔබ්බට විහිදෙන බවත් දේශීය සහ විදේශීය රැකියා සොයා කාන්තාවන් සංක්‍රමණය වීමට එය බලපෑම් කරන බවත් මෙම පර්යේෂණයේ දී අපට පෙනී ගියේය.

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ ගෘහ සේවිකාවක් සම්මුඛ සාකච්ඡාවේ දී ඇගේ ළමා කාලයේ අත්දැකීම් අප හා බෙදා ගත්තාය. ඔවුන්ට වෙනත් ආදායම් මාර්ගයක් නොමැති වූ බැවින් රැකියාවට යන ලෙස ඇයගේ මව ඇයගෙන් ඉල්ලා ඇත. ඇය එය මෙසේ සිහිපත් කළාය:

අපේ පවුලේ අපි හය දෙනෙක්. මට නංගිලා දෙන්නෙකුයි, මල්ලිලා දෙන්නෙකුයි ඉන්නවා. තාත්තා අපිව දාලා ගිය නිසා අම්මා තේ දළු නෙළලා හම්බ කරන සල්ලි අපිට ජීවත් වෙන්න මදි වුණා. ඉස්කෝලේ ගමන නවත්තලා රස්සාවට යන්න කියලා අම්මා කියද්දී මම ඇඬුවා.... ඒත් මට වෙන කරන්න දෙයක් තිබුණේ නෑ.... අවුරුදු 10 වෙන කොට මම ගෙදරක වැඩකාරකමට ගියා. එදා ඉදන් මම ගොඩක් දුක් වින්දා. මම ගෙදර දොරේ වැඩ දැනගෙන හිටියේ නැහැ... අවුරුදු 10 දී මම ඒ ඔක්කොම වැඩ කරන්නේ කොහොමද? මම නිදාගෙන ඉන්න කොට ඒගොල්ලන් මගේ ඔළුවට හරි, මුහුණට හරි වතුර වත් කළා; ඒගොල්ලන් මගේ කොණ්ඩෙන් ඇද්දා. ඒගොල්ලන් මට කොස්සෙහුත් ගහලා තියෙනවා. මම රෙදි සෝදන්න දන්න නෑ කිව්වම, එයාලා මගේ කන් දෙක අඹරලා මට රෙදි හෝදන හැටි කියලා දුන්නා.... ඒ ගෙදර වැඩ ඔක්කොම මට කියලා බලෙන් කර ගත්තා... මම වැඩ ඉගෙන ගත්තේ එහෙමයි.... මම අම්මට කිව්වා ඒගොල්ලන් මට කරපු හැමදෙයක්ම, අම්මා මට කිව්වා ඒ හැම දෙයක්ම ඉවසන්න කියලා. මොකද මගේ පවුලේ ඒ වගේ රස්සාවක් කරන්න පුළුවන් කෙනෙක් විදියට හිටියේ මම විතරයි.

ඉහත විස්තරය, සමාජයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අපේක්ෂාවන් හා සම්බන්ධ ගෘහ සේවයේ බොහෝ සීමාවන් පිළිබිඹු කරන අතරම, මිනිස් ජාවාරමේ කොටසක් වන ළමා ශ්‍රමය සහ සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් ද (exploitative work conditions) හෙළි කරයි. ඇයගේ සහෝදරයන් වෙනුවට ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස ඇයව යැවීමට ඇගේ මව ගත් තීරණයට බලපෑවේ වතුකරයේ එදිනෙදා ජීවිතයට දිගින් දිගටම බලපෑම් කරන ‘වතු පීතෘමූලික’

සංකල්පය විසින් පිළිගනු ලබන ගෘහ සේවය තුළ ඇති ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ සාම්ප්‍රදායික මතය සහ ප්‍රජාව තුළ ඇති අවබෝධයයි. මේ අනුව, ගෘහාශ්‍රිත කටයුතු කාන්තාවන් සහ ගැහැනු ළමයින් විසින් පවුල තුළ සිදු කරන වැඩ ලෙස වටහා ගැනීම, අද ද ගෘහ සේවය පිළිබඳ පවතින මත, විවිධ තල ඔස්සේ හැඩගස්වයි. ගෘහ සේවය තවමත් ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩි පුරම ස්ත්‍රීකරණය වූ අංශයක් වන අතර අඩුම වැටුප් ලබන රැකියාවකි (6.1 වගුව බලන්න).

ඉහත විස්තරයෙන් පිළිබිඹුවන තවත් වැදගත් කාරණාවක් වන්නේ වයස අවුරුදු 10 දී බලහත්කාරයෙන් ඇගේ ශ්‍රමය ලබාගැනීම සහ ඇයට වධහිංසා පැමිණවීමයි. එය ශ්‍රී ලංකාවේ දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයට අනුව සහ 1931 ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම පිළිබඳ සම්මුතියට මෙන්ම, ශ්‍රී ලංකාව අත්සන් කර ඇති 2014 දී බලහත්කාර හෝ අනිවාර්ය ශ්‍රමය ලබාගැනීම පිළිබඳ සම්මුතියට අනුව ද දඬුවම් ලැබිය හැකි වරදකි. කෙසේ වෙතත්, පුද්ගලික නිවාසවල පවතින සේවා පරිසරයේ ස්වභාවය හේතුවෙන් එවැනි ශ්‍රම සුරාකෑමේ තත්ත්වයන්ට එරෙහිව ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ දී නීති බලධාරීන් අභියෝග වලට මුහුණ දෙති.

සැබවින්ම ගෘහ සේවය අදාලයාමාන ව පවතින්නකි. වතුකරයේ රැකියාවල නියුතු ගෘහ සේවිකාවන් බොහෝමයක් සේවය කරන්නේ එම නිවෙස් තුළ ම ජීවත් වෙමින් නේවාසික සේවකයන් ලෙසය. ඔවුන් බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීමට ලක්වේ. ඔවුන් සුළු වැටුපකට අධික පැය ගණනක් වැඩ කරති. ගෘහ සේවයේ යෙදෙන බහුතරයක් කාන්තාවන් වන බැවින් සුරාකෑමේ සම්භාවිතාව ඉතා ඉහළය. මේ නිසාම ඔවුන් වඩාත් අවදානමට ලක් වේ. නීතිය මැදිහත්වීම්වල දී ගෘහ සේවය සිදු කරන පරිසරයේ ස්වභාවය අභියෝග මතු කරයි. රට තුළ හෝ විදේශයන්හි ගෘහ සේවයට අදාළ නිශ්චිත නීති නොමැති අතර, විදේශ ගෘහ සේවිකාවන් සංක්‍රමණය වන රටවල කම්කරු නීති වලට ද එය ඇතුළත් කර නොමැත. මේ නිසාම ගෘහ සේවිකාවන් සුරාකෑමට ගොදුරු වේ. මීට අමතරව, රට තුළ ගෘහ සේවිකාවන් පිළිබඳ විෂය දේශපාලනිකව නොසලකා හැර ඇති අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් දේශපාලන සාකච්ඡාවල දී ගෘහස්ථ හා රැකවරණ කටයුතුවල යෙදී සිටින සේවකයින් පිළිබඳ නොසලකා හරී.

තම දරුවන් රැකියා සඳහා යවා ඇති පවුල් වැඩි ආදායමක් උපයා ගැනීම සඳහා සහ පවුලට විධිමත් ආදායම් ප්‍රවාහයක් සහතික කිරීම සඳහා එසේ කිරීමට තීරණය කර ඇති බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී අවධාරණය කරන ලදී. එවැනි පවුල්වල පැවැත්ම සඳහා ළමා ශ්‍රමය අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙම ළමා ශ්‍රමිකයන් රැකබලා ගැනීමේ කටයුතු, හෝටල් ක්ෂේත්‍රයේ සහ ඉදිකිරීම් කටයුතුවල නිරත වේ. ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගිවූවන් සඳහන් කළේ, ළමයින් ගෘහ සේවයට යැවීමේ ප්‍රවණතාවය, විශේෂයෙන් ගැහැනු ළමයින්, ගෘහ

සේවිකාවන් ලෙස යැවීමේ ප්‍රවණතාවය අඩු වී ඇතත්, ඇතැම් පිරිමි ළමයින් ඉතා අඩු වැටුප් යටතේ හෝටල්, ඉදිකිරීම් ස්ථාන සහ සිල්ලර වෙළඳසැල්වල රැකියාවල නිරතවන බවයි. බොහෝ පවුල් තම ජීවනෝපාය මාර්ග විවිධාංගීකරණය කිරීමට උත්සාහ කරන්නේ දරුවන් ඇතුළු තවත් පවුලේ සාමාජිකයන් එයට සම්බන්ධ කර ගැනීමෙනි.

මීට අමතර ව සාමාන්‍ය පෙළ දක්වා අධ්‍යාපනය ලබා, උසස් අධ්‍යාපන කටයුතු කරගෙන යාමට නොහැකි බොහෝ තරුණියන් අසල්වැසි නගරවල හෝ දිස්ත්‍රික්කයෙන් පිටත ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවල රැකියා වලට ගොස් ඇති බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගීවුවෝ (ගුරුවරුන්) සඳහන් කළහ. 1977 දී ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකය විවෘතවීමත් සමඟම වැඩි වශයෙන් බස්නාහිර පළාතට සීමා වී තිබූ ඇඟලුම් කම්හල්, විශේෂිත අපනයන සැකසුම් කලාප (Export Processing Zones) තුළ ආරම්භ විය. කෙසේ වෙතත්, ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල තරුණ තරුණියන්ට රැකියා අවස්ථා ලබාදීමේ අරමුණින් රටේ විවිධ ප්‍රදේශවල ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලා ව්‍යාප්ත කිරීමේ ව්‍යාපෘතියක් 1990 ගණන්වල ආරම්භ විය. ආරම්භයේ දී එක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල කොට්ඨාශයකට එක් කර්මාන්ත ශාලාවක් බැගින් පිහිටුවීමට අපේක්ෂා කරන ලදී. මේ යටතේ උඩරට ප්‍රදේශවල ඉදිකරන ලද කර්මාන්ත ශාලා (වතුකරයේ) තරුණියන්ගේ ආකර්ෂණයට ලක්විය. මේ කරුණු කාරණා සලකා බලන විට සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද යන්න තීරණය කරනු ලබන්නේ සමාජීය සහ ආර්ථික පෙළඹවීමේ සාධක මත පමණක් නොව, වතුකරයෙන් පිටත පවතින රැකියාවන්හි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී ස්වභාවය මත ද එය තීරණය වේ. බස්නාහිර පළාතේ අපනයන සැකසුම් කලාපවල ඇඟලුම් කම්හල් සේවිකාවකට ලැබෙන වැටුපට සාපේක්ෂ ව මෙම තරුණියන් සුරාකෑමේ සේවා තත්වයන් යටතේ, අඩු වැටුපකට සේවය කරන බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගී වූවන් සහ ඇතැම් දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවන් සමඟ කළ සාකච්ඡාවල දී අනාවරණය විය. ඔවුන්ට දිගු පැය ගණනක් වැඩ කිරීමට සිදු ව ඇති අතර, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අසමානතාවයට හා අහිතකර සේවා තත්වයන් වලට බොහෝ විට අවනතවීමට සිදු වේ. මෙම තත්වයන් අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවය කරන තරුණ කාන්තා සේවකයින් අත්විඳින අහිතකර සේවා තත්වයන්වලින් වෙනස් නොවේ (Hancock *et al.*, 2015). කොවිඩ්-19 වසංගතය සහ ඒ ආශ්‍රිත ව රට තුළ සංවරණ සීමා දැමීම හේතුවෙන් ඇඟලුම් කම්හල් සේවකයන් විවිධාකාරයෙන් සුරාකෑමට ලක්වීමේ අවදානම වැඩි කළ ආකාරය ගැන හේවාමාන්ත (Hewamanna, 2021) සාකච්ඡා කරයි. එය බොහෝවිට වෙළඳාමේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගී වූවන් විසින් ද තහවුරු කරන ලදී.

බාස් (Bass, 2013) සහ කන්දසාම් (Kandasamy, 2014) ට අනුව, එවැනි රැකියාවන් තුළ ඔවුන් කරන ලද වෙහෙසකර කාර්යයන්ට සරිලන වැටුප් ඔවුන්ට නොලැබුණත්, බොහෝ තරුණ ගැහැනු ළමයින් ඇඟලුම් කම්හල්වල වැඩ කිරීමට කැමැත්තක් දැක්වූහ. ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගීවූවන් සඳහන් කළේ ඇඟලුම් කම්හලේ සේවය කරන ගැහැනු

ළමයින් තමන් ස්වාධීන ජීවිතයක් ගත කරන බව සහ ඔවුන් සතුවින් රැකියාවේ නිරතවන බව හැඟවීම අනෙකුත් ගැහැනු ළමයි එවැනි රැකියාවන්ට ආකර්ෂණයවීමට හේතුවක් වී ඇති බවයි. තවද, ඉලක්ක කණ්ඩායම් වලට සහභාගිවූවන් කියා සිටියේ බොහෝ තරුණ ගැහැනු ළමයින් සිතන්නේ ඇඟලුම් කම්හල් රැකියාවෙන් තමන්ට ස්ථාවර ආදායමක් සහ වතු වල වැඩ කරනවාට වඩා හොඳ සමාජ තත්වයක් හිමිවන බවයි. ඇඟලුම් කම්හලේ සේවය කරන ගැහැනු ළමයින් වතු රැකියාව වෙත ආපසු නොයන්නේ ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියාව වඩාත් හොඳ බව හැඟවීමට යැයි බාස් (Bass, 2013) සටහන් කරයි. ක්ෂේත්‍ර වැඩ කටයුතුවල දී අනාවරණය වූයේ වසංගත තත්ත්වය තුළ ඇඟලුම් කර්මාන්තය දැඩි ලෙස පීඩාවට ලක් වූ අංශයක් වූ බැවින් ඇඟලුම් කම්හල්වල සේවය කළ බොහෝ තරුණයන්ට රැකියා අහිමි වී ඇති බවයි. ඔවුන් නැවත වත්තට පැමිණීම අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ වලට ගොදුරුවීමේ අවදානම වැඩි කරයි.

ඉහත සාකච්ඡාවෙන් පෙන්වුම් කරන්නේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට ගන්නා තීරණ විවිධ සාධක තුළින් හැඩගස්වා ඇතත්, සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද යන්න තීරණය කිරීම කෙරෙහි ආර්ථික පිරිවැය, සමාජය තුළ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී අපේක්ෂාවන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ශ්‍රම වෙළඳපොළ යන කාරණා වෙනත් බොහෝ සාධක අතර අඛණ්ඩවම වැඩියෙන් බලපෑම් කරන බවයි. ගැහැනු ළමයින් සහ කාන්තාවන් ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස හෝ ඇඟලුම් කම්හල් සේවිකාවන් ලෙස සේවය කරන අවකාශයන් බොහෝ විට අවිනිශ්චිත වන්නේ මිනිස් ජාවාරමේ ප්‍රධාන ලක්ෂණයක් වන සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් නිසා බව සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. වූ සහ කිල්බි (Wu & Kilby, 2022, උපුටා ගත් Forti 2005: 2) ට අනුව අවිනිශ්චිත යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ “ඉල්ලුම මත කුලියට ගත හැකි, අවශ්‍ය ඕනෑම වෙලාවක සේවය ලබා ගත හැකි, හිතුවතේ සුරා කෑ හැකි සහ අහිමතය පරිදි සේවයෙන් ඉවත් කළ හැකි” තත්ත්වයකි. තවද, ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථාන බාහිර ලෝකයට විවෘත නොවේ. එවැනි නිර්වචනයක් ඇඟලුම් කම්හල් සේවකයන්ගේ මෙන්ම ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ද සේවා තත්ත්වය පෙන්වුම් කරයි.

තොරතුරු ලබාගැනීම

රැකියාවක් සොයා යන ගමන ආරම්භ කිරීමට නම් පළමුව සංක්‍රමණය කිරීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් විසින් පවතින රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු සොයාගත යුතුය. සංක්‍රමණිකයන් සහ සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි වැනි අනෙකුත් පාර්ශවකරුවන් සමඟ කරන ලද සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා වලට අනුව, තම වතු වලින් පිටත රැකියා සොයන තරුණ ප්‍රජාව, රැකියා පිළිබඳ තොරතුරු ලබා ගැනීමේ දී මූලාශ්‍ර රාශියක් භාවිතා කරයි.

ගෘහස්ථ සහ නුපුහුණු රැකියා කාණ්ඩ වලට අයත් විදේශ රැකියා සොයන අය අතර, දැනටමත් විදේශයන්හි සේවයේ නියුතු, දන්නා හඳුනන පුද්ගලයින් මාර්ගයෙන් රැකියා සොයා ගැනීම සාමාන්‍යයෙන් සිදුවන්නකි. සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා තුළින් හෙළිදරව් වූයේ මිතුරන්, දොතීන්, අසල්වාසීන් හෝ වතු වල සිටින වෙනත් පුද්ගලයින් (උපඵජන්තවරු, වෘත්තීය සමිති නායකයින් හෝ දැනටමත් සංක්‍රමණය වී ඇති අය) සහ බාහිර පාර්ශවයන්ගෙන් අවශ්‍ය තොරතුරු ඔවුන් ලබා ගන්නා බවයි. ඇතැම් අවස්ථාවල දී, ඔවුන් තම දේශීය සහ විදේශීය රැකියා ස්ථානය වෙත ළඟාවීමට එම තොරතුරු මාර්ගයම භාවිතා කරයි. රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන රටවල් පිළිබඳ තොරතුරු බෙදාහැරීමේ දී සමාජ සම්බන්ධතා වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කරයි. මෙම සමාජ සම්බන්ධතා සංක්‍රමණිකයින්ට මූල්‍ය ආධාර ලබාදීම සහ සංක්‍රමණය වන රටවල් තුළ සමෝධානයවීම සඳහා ද උපකාර කරයි. සමාජ සම්බන්ධතා, සංක්‍රමණය සඳහා තීරණ ගැනීමට සහ සංක්‍රමණය වන රට තෝරා ගැනීමට උනන්දු කරවන වැදගත් සාධකයක් බව සංක්‍රමණය පිළිබඳ පර්යේෂණ පෙන්වා දී ඇත (Haug, 2008). සමාජ ජාල හරහා රැකියා අවස්ථා සොයන සංක්‍රමණිකයන් රජය විසින් ක්‍රියාත්මක කරන විධිමත් ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් නොසලකා හරින බව ද සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි වී නොමැත.

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සංක්‍රමණය වන රටවල් හා සම්බන්ධ කිරීමට සමාජ සම්බන්ධතා උපකාරීවන අතර ඔවුන් නීති විරෝධී සංක්‍රමණික ප්‍රවාහයන් ද නිර්මාණය කර ඇත. සංචාරක විසාමක සංක්‍රමණය වන පිරිමි සංක්‍රමණිකයන් එම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය ලාභදායී වන බැවින් සමාජ සම්බන්ධතාවල සහාය ඇතිව තොරතුරු ලබාගෙන සංක්‍රමණය වී ඇති බව අපට අවබෝධ විය. කෙසේ වෙතත්, එවැනි සංක්‍රමණිකයින්ට ස්ථාවර රැකියාවක් සොයා ගැනීමේ දී විවිධ දුෂ්කරතා මුහුණදීමට සිදු වේ.

සංක්‍රමණිකයින් අතර සිටි තරුණයින් සඳහන් කළේ අන්තර්ජාල මූලාශ්‍ර, සමාජ මාධ්‍ය සහ වතු වලට පැමිණෙන ජංගම ශබ්ද විකාශන යන්ත්‍ර හරහා තමන් රැකියා පිළිබඳ තොරතුරු ලබා ගත් බවයි. රැකියා සම්බන්ධයෙන් ලැබෙන තොරතුරු තහවුරු කරගැනීමට තරුණයින් සමාජ මාධ්‍ය සහ වෙනත් මූලාශ්‍ර භාවිතා කරයි. සංක්‍රමණය සඳහා පුද්ගලික මාර්ග තෝරා ගන්නා අය, එවැනි සමාජ මාධ්‍ය ජාල හරහා ආරක්ෂාව සහතික කළ හැකි යැයි උපකල්පනය කරන නමුත් ඔවුන්ට එය සැබවින්ම තහවුරු කළ නොහැක. නැවත පැමිණි අයගේ සහ රැකියාවල නිරතව සිටින සංක්‍රමණිකයන්ගේ සාර්ථකත්වය පිළිබඳ කතාන්දර බොහෝ දෙනෙකුට බලපා ඇති බව මෙම අධ්‍යයනයේ දී අපට පෙනී ගියේය. එලෙස ජීවිතය සාර්ථක කරගත් සංක්‍රමණිකයන් රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු අන් අයට ලබා දේ. කොළඹ ප්‍රධාන පෙළේ ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවක සේවය කරන බඳුල්ල ප්‍රදේශයේ තරුණයන් ඇගේ අත්දැකීම් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය. “මම රැකියාව ගැන දැනගත්තේ

ප්‍රාදේශීය ඒජන්තවරයෙක්ගේ මාර්ගයෙන්. ඒත් මම ඉන්ටර්නෙට් එක හරහා සමාගම ගැන වැඩි විස්තර හෙවිවා.”

බදුල්ල ප්‍රදේශයේ සේවයේ නියුතු තවත් කාන්තාවක් මෙසේ ප්‍රකාශ කළාය: “මගේ මහත්තයාගේ සහෝදරියක් කොළඹ ගෙදරක වැඩ කළා. එයා තමයි මට රස්සාව හොයලා දුන්නේ.”

කුරුණෑගල පොල් වත්තක සේවය කළ මාතලේ තරුණයෙක් මාතලේ පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවක දී අපට හමු විය. ඔහු පොල් ප්‍රවාහනය කරන ලොරියක සහයකයෙක් ලෙස සේවය කර ඇත. කෙසේ වෙතත් ඉන්ධන ප්‍රශ්නය හේතුවෙන් වතු හිමිකරුට තම සේවකයන් රැසක් සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට සිදුවූ අතර මෙම තරුණයා ද ඉන් එක් අයෙකි. දැන් ඔහු සෞදි අරාබියට යාමට සූදානම්ව සිටී. විදේශ රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු ලැබුණේ කෙසේදැයි අප ඔහුගෙන් විමසූ විට ඔහු පැවසුවේ “මගේ අම්මා සෞදි අරාබියේ රස්සාවක් කරනවා. අම්මා වැඩ කරන තැනම මටත් රස්සාවක් අම්මා හදලා දුන්නා. මම එතන ඩ්‍රයිවර් කෙනෙක් හැටියට වැඩට යනවා.”

රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන අයට දේශීය හා විදේශීය රැකියා අවස්ථා පිළියෙළ කරදීමේ දී පවුලේ අය සහ මිතුරන් වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කරන අතර, ඇතැම් කාන්තාවන්ට උපඒජන්තවරු හරහා ද තොරතුරු ලැබී ඇත. උපඒජන්තවරු විදේශ රැකියා සඳහා ශ්‍රම සැපයුමේ ප්‍රධාන මාර්ගය වන අතර ඔවුන් සංක්‍රමණිකයන්ව ඒජන්තවරුන් සමඟ සම්බන්ධ කරයි. ඉහළ කුසලතා ඇති වෘත්තිකයන් රැකියා පිළිබඳ තොරතුරු ලබාගැනීම සඳහා විධිමත් වෙළඳ දැන්වීම් භාවිතා කරයි. තම වතු වල හෝ පිටත සිටින උපඒජන්තවරුන් වෙත යන කාන්තාවන්ට එකී ඒජන්තවරු නිර්දේශ කරනු ලබන්නේ මෙම කාන්තාවන් ඇසුරු කරන සමාජ කණ්ඩායම් විසින්ය. ඔවුන් ආසන්නයේම ජීවත්වන බොහෝ ඒජන්තවරු වතුයාය තුළ යම් ප්‍රසිද්ධියක් උසුළයි. ඔවුන් දේශීය හා විදේශීය රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ අවශ්‍ය තොරතුරු සපයයි. රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන අය සමඟ සාජුවම හෝ ඔහු දන්නා හඳුනන වෙනත් අය හරහා තොරතුරු බෙදා ගනී. මුල දී, ඔවුන්ට රැකියාවේ වර්ගය, වැටුප්, සංක්‍රමණ පිරිවැය සහ සංක්‍රමණයට අදාළ ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳ දළ තොරතුරු ලැබේ. රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් උපඒජන්තවරු හරහා ඔවුන්ගේ මූලික සම්බන්ධතා ඇති කර ගනී. නුවරඑළිය ප්‍රදේශයේ පදිංචි එක් කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවක් ඇගේ අත්දැකීම් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය, “අපේ ප්‍රදේශයේ ඉන්න උපඒජන්ත තමයි මට කුවේට් රැකියාව ගැන කිව්වේ. මම දන්නවා කොළඹ ඉන්න ඒජන්තව. ඒත් මට පාස්පෝට් එක ගන්නවත්, වීසා එක ගන්නවත් කොළඹ යන්න ඕන වුනේ නෑ. එයා මට කිව්වා එයා හැම දෙයක්ම කරනවා, මට තියෙන්නේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට සහභාගිවෙන්න විතරයි කියලා.” රැකියා සඳහා

විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන වතුයායේ බොහෝමයක්, තමන්ගේම ප්‍රජාවේ සිටින උපඵජන්තවරු කෙරෙහි විශ්වාස තබති. හුරුපුරුදු බව සහ සම්පත්වය මෙම පිරිසට ඔවුන් වෙත ළඟාවීමට ගන්නා තීරණ කෙරෙහි බලපායි. විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් උපඵජන්තවරුන් හොඳට දන්නා හඳුනන බැවින්, උපනියෝජිතයන් කිසිදු අක්‍රමිකතාවකට සම්බන්ධ නොවනු ඇතැයි ඔවුහු උපකල්පනය කරති. සංක්‍රමණයවීමට බලාපොරොත්තු වන බොහෝ කාන්තාවන් නූගත් සහ ප්‍රථම වරට විදේශගතවන අය වන බැවින්, ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් වෛද්‍ය පරීක්ෂණ කරවා ගැනීමට, කොළඹ නවාතැන් ගැනීමට සහ ඔවුන්ගේ ගුවන් ටිකට්ටුවන් වෙන්කරවා ගැනීමට උපඵජන්තවරයා මත යැපේ.

අපගේ ඇතැම් තොරතුරු සපයන්නන්ට මැන්පවර් ඵජන්තවරු හරහා රැකියා පිළිබඳ තොරතුරු ලැබී ඇත. මැන්පවර් ඵජන්තවරු රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයා සේවා යෝජකයා සමඟ සම්බන්ධ කරයි.³⁰ ලියාපදිංචි වූ විධිමත් මැන්පවර් ඵජන්ති නාගරික ප්‍රදේශවල ක්‍රියාත්මක වේ. මීට සමගාමීව, මැන්පවර් ඵජන්තවරුන්ගේ කාර්යභාරය වන සේවකයා සමඟ සේවායෝජකයා සම්බන්ධ කිරීම මිතුරන්, ඥාතීන් සහ අසල්වැසින් විසින් ද ඉටු කරනු ලබයි. රැකියාව සොයා ගැනීම සඳහා සංක්‍රමණිකයාට ලබා දෙන සහය සඳහා ඔවුන් සාමාන්‍යයෙන් පළමු මාසයේ වැටුප සේවකයාගෙන් ලබා ගනී. ඇතැම් විට, ඔවුන් කිසිදු මුදලක් අය නොකෙරේ. විධිමත් මැන්පවර් ඵජන්ති සේවකයාට ලබා දෙන වැටුපෙන් සේවායෝජකයාගෙන් කොමිස් මුදලක් ලබා ගනී. මෙය එක් වර ගෙවීමක් හෝ වැටුපෙන් මාසික ගෙවීමක් සේ ලබා ගත හැක.

වතුකරයේ තවමත් තොරතුරු හුවමාරු කරගැනීමේ සාම්ප්‍රදායික ක්‍රම කිහිපයක් තිබෙන බව ද අපට දැනගන්න ලැබුණි. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූ නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ නල්ලනන්නියේ තරුණයෙක් ඒ පිළිබඳ මෙසේ අදහස් ඉදිරිපත් කළේය:

යාළුවෝ, නෑයෝ, පත්තර, ඉන්ටර්නෙට්වලින් තමයි අපි රස්සාවල් ගැන තොරතුරු ගන්නේ. ඵජන්ට් හරි, රස්සාවලට බඳවා ගන්න අය හරි ඇවිත් ජංගම ශබ්ද විකාශන යන්ත්‍රයකින් රැකියා ඇබැර්තු ගැන දැනුම් දෙනවා. ඒ අය ගොඩක් වෙලාවට ඇහලුම් කම්හල්වලට ඕන අය වගේම, ගෘහ සේවිකාවනුත් මේ ක්‍රමය හරහා බඳවා ගන්නවා.

මෙම තොරතුරු හුවමාරු කිරීමේ ක්‍රමය රට තුළ රැකියා අවස්ථා කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. භූගෝලීය වශයෙන් හුදකලා වූ සහ දුරස්ථ ව වෙසෙන වතු ප්‍රජාව මෙම ක්‍රමවේදය ඔස්සේ ප්‍රතිලාභ ලබයි. කෙසේ වෙතත්, මෙම ක්‍රමවේදය ඔස්සේ රැකියා පිළිබඳ හුවමාරු

³⁰ දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ඉල්ලුමට සරිලන සේ ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා මැන්පවර් නියෝජිතයන් ක්‍රියාත්මක වේ.

කර ගන්නා තොරතුරු විශ්වාසදායක නොවිය හැකි අතර, රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයන්ට ගොදුරුවීමේ හැකියාවක් ඇත.

තරුණ සංක්‍රමණිකයන් දේශීය හා විදේශීය වශයෙන් රැකියා අවස්ථා සොයා ගැනීමට අන්තර්ජාලය සහ සමාජ මාධ්‍ය මූලාශ්‍ර භාවිතා කර ඇත. අනෙකුත් සංක්‍රමණිකයන් හා සසඳන විට, තරුණ සංක්‍රමණිකයන්, සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳ ව වඩාත් සුපරීක්ෂාකාරී වේ. බඳවා ගැනීමේ ඒජන්තවරුන්ගේ අක්‍රමිකතා ගැන ඔවුන් දැනුවත්ය. රටේ සමාජ සහ මුද්‍රිත මාධ්‍ය දිගින් දිගට ම වංචනික ඒජන්තවරු පිළිබඳ තොරතුරු හෙළිදරව් කරන අතර වින්දිතයන්ගේ කතාන්දර සමාජගත කරනු ලබයි.

රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන කාන්තාවන් අතර, විශේෂයෙන් විවාහක, නූගත්, වෙන් වූ හෝ වැන්දඹු කාන්තාවන් (කාන්තා ගෘහ මූලිකයන් වැනි) සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී අවාසි සහගත තත්ත්වයන්ට මුහුණ දෙයි. මෙම කාන්තාවන්ට ප්‍රධාන ඒජන්තවරයා සෘජුවම සම්බන්ධ කරගැනීමට නොහැකිවීම හෝ සම්බන්ධ කරගැනීමට නොදන්නා බැවින්, කාන්තාවන්ට අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ අනාරක්ෂිත නොවන බව ඒත්තු ගැන්වීමට සහ ඔවුන්ව අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයන්ට බලකිරීමට හෝ පොළඹවා ගැනීමට උපඒජන්තවරුන් විවිධ තැරැව්කාර උපක්‍රම භාවිතා කරති. පර්යේෂණයට සහභාගිවූවන් සඳහන් කළේ ඇතැම් උපඒජන්තවරුන් ඔවුන්ට ලැබෙන කොමිස් මුදල නිසා, ගෘහ සේවය සඳහා විදේශගතවීමට ඔවුන්ව පොළඹවා ගත් බවයි.

නිල අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කිරීම

රට තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයට සාපේක්ෂව, විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණයක දී සංක්‍රමණිකයෙකු ගුවන් යානයට ගොඩවීමට පෙර බොහෝ නිල ක්‍රියා පටිපාටීන් සම්පූර්ණ කිරීම අවශ්‍ය වේ. රට තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය අතරතුර, සේවයෝජකයා විසින් ඉල්ලා සිටිය හැකි එකම ලේඛනය ශ්‍රාම නිලධාරීගෙන් ලබා ගන්නා චරිත සහතිකයක් වන අතර, එය බොහෝ සේවා යෝජකයින් ඉල්ලා නොසිටියි. රට ඇතුළත ගෘහ සේවිකාවන් බඳවා ගැනීමේ බොහොමයක් සිදු කරනු ලබන්නේ අවිධිමත් ලෙස බැවින්, වාචික සන්නිවේදනය (විධිමත් ලේඛනවලට ප්‍රතිවිරුද්ධ ව) එකම තොරතුරු මූලාශ්‍රය වේ.

විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ දී ගමන ආරම්භ කිරීමට පෙර අනුගමනය කළ යුතු නිල ක්‍රියා පටිපාටි කිහිපයක් ඇතුළත් වේ. පිරිමින් විසින් සම්පූර්ණ කළ යුතු නිල ක්‍රියාමාර්ග කාන්තාවන්ට වඩා වෙනස් වේ. අවශ්‍ය ලියකියවිලි සැකසීමට සැලකිය යුතු කාලයක් අවශ්‍ය වේ. රැකියා සඳහා විදේශගතවන බොහෝ මැදිවියේ සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට ප්‍රමාණවත් අධ්‍යාපන සුදුසුකම් නොමැති බැවින් ඔවුන්ට නිල ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳව අවබෝධයක් නොමැති බව අපට පෙනී ගියේය. එම කාර්යය ඉටු කරගැනීම සඳහා ඔවුන්

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

උපඵජන්තවරුන් හෝ ඵජන්තවරු මත යැපේ. කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් නිල ක්‍රියා පටිපාටි සෘජුවම තමන් විසින්ම සිදු කර ගනී. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ ඵජන්තවරයෙකු පැහැදිලි කළේ,

බදුල්ලේ රට රස්සාවලට යන අයගෙන් වැඩි දෙනෙක් කාන්තාවෝ. ඵගොල්ලන්ගෙන් ගොඩක් දෙනෙක් ඉස්කෝලේ ගිහින් නෑ. ඵගොල්ලන් අපි ළඟට එනවා. අපි ඵගොල්ලන්ට උදව් කරනවා විදේශ ගමන් බලපත්‍ර, වෛද්‍ය සහතික, කොන්ත්‍රාත්තු, පුහුණු වැඩසටහන්, ගුවන් ටිකට් පත් ලබා ගන්න.

රැකියාවක් සඳහා විදේශතවීමට අපේක්ෂා කරන බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තාවක් පැවසූ පරිදි:

මට ඉස්කෝලේ යන ළමයින් ඉන්න නිසා මම රට ගියාට පස්සේ මගේ දරුවන් රැකබලා ගන්න එක සම්බන්ධයෙන් ඉස්කෝලෙන් වගේ ම ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරයාගෙන් අවසර ගන්න ඕන කියලා උපනියෝජිතයා මට කීවා. එතකොට මට ග්‍රාම නිලධාරීගෙනුත් ලියුමක් ගන්න සිද්ධ වුණා. මේ සියලුම ලියකියවිලි පොලිස් වාර්තාවක් ගන්න පොලිසියට භාර දුන්නා. මම පොලිස් වාර්තාව සහ අනිත් වාර්තා ඔක්කොම කාර්යාංශයට බාර දීලා අත්සන් කරා.

පාසල් යන දරුවන් සිටින සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට ඔවුන් විදේශගතවූ පසු ඔවුන්ගේ ළමයින්ගේ රැකවරණය සහතික කිරීමට සිදු වේ. මෙම අවශ්‍යතාවය පවුලේ අනෙකුත් සාමාජිකයින්ට, වැඩිහිටි දෙමාපියන්ට සහ නැන්දම්මාට (ස්වාමීපුරුෂයාගේ මව) අමතර බරක් සහ වගකීමක් පවරයි. දිස්ත්‍රික්ක තුනේම පවත්වන ලද ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා හෙළිදරව් කළේ, ස්වාමීපුරුෂයන් මවගේ භූමිකාව ඉටුකිරීමට භාරගත් නමුත්, ඔවුන්ගෙන් බහුතරයකට එය නිසි ලෙස ඉටුකිරීමට නොහැකි වී ඇති බවයි. ඉතා සුළු පිරිසකට පමණක් එය හොඳින් කිරීමට හැකි වූ බව ද ඔවුහු පැවසූහ. ගෙදරදොර වගකීම් ඉටුකරගැනීම සඳහා කල් යත්ම ඔවුන් තම බිරිය විසින් එවන මුදල් මත පමණක් යැපෙමින්, කරමින් සිටි රැකියාවද අත්හැර දමා ඇත. මාතලේ පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවක් අතරතුර, ප්‍රාථමික පාසල් ගුරුවරියක් සඳහන් කළේ ළමයින් සඳහා සකස් කර ඇති රැකබලා ගැනීමේ ක්‍රම නොගැලපෙන බවත්, ආවේලා සහ සියලා වගකීම භාරගන්නා අවස්ථාවන්හි දී, ඔවුන් එම දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය සහ සෞඛ්‍යය වැනි අත්‍යවශ්‍ය අංග කෙරෙහි අවධානය යොමු නොකරන බවයි. එවැනි පවුල්වල දරුවන්, විශේෂයෙන් ම ගැහැනු ළමයින් පවුලේ සම්පතම සාමාජිකයන්ගේ හෝ අවට සිටින වෙනත් අයගේ ලිංගික අපයෝජනවලට ද ලක්වන බව එම ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ විදුහල්පතිවරයෙක් සඳහන් කළ අතර, දරුවන්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා ඇතැම් අවස්ථාවල දී ඔහුට මැදිහත්වීමට පවා සිදුවන බව ඔහු සඳහන් කළේය.

රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන් මුහුණදෙන තවත් බාධාවක් වන්නේ ලියාපදිංචි ගාස්තු ගෙවීමයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ රෙගුලාසිවලට අනුව, රැකියා සඳහා ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටවන සියලුම සංක්‍රමණිකයන් ඔවුන් සමඟ ලියාපදිංචි විය යුතුය. 2022 මාර්තු 11 වන දින වන විට, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වන සියලුම සංක්‍රමණිකයන් බදු මුදල් හැර, රුපියල් 15,000ක මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ. ලියාපදිංචිය වසර දෙකක් සඳහා වලංගු වේ. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ඔවුන්ගේ ලියාපදිංචිය කල් ඉකුත්වීමට පෙර බදු හැර රුපියල් 3,200ක මුදලක් ගෙවා එය නැවත අලුත් කරගත යුතුව ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ලියාපදිංචිය හරහා එකතු කරන මුදල්, විදේශ රැකියාවන්හි නියුතු සංක්‍රමණිකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ සුබසාධන වැඩසටහන් වෙනුවෙන් වියදම් කරයි.

පවුල් පසුබිම් වාර්තාව

සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය පිළිබඳ 4 වන පරිච්ඡේදයේ පැහැදිලි කර ඇති පරිදි, අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින සහ පාසල් යන දරුවන් සිටින කාන්තාවන්ගේ සංක්‍රමණය හා අදාළ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පූර්ව අවධානයක් වන පවුල් පසුබිම් වාර්තාව විවාදයට තුඩු දුන් ලියවිල්ලක් ලෙස සැලකිය හැක. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව තනිකඩ, විවාහක, වෙන් වූ හෝ වැන්දඹු පිරිමින්ට අදාළ නොවේ. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හා අදාළ ක්‍රියාවලියේ දී, සම්බන්ධ කර ගත යුතු ප්‍රධාන පුද්ගලයා වන්නේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ සංවර්ධන නිලධාරියා (සංක්‍රමණ)ය. සංවර්ධන නිලධාරියාගේ ප්‍රධාන කාර්යයක් වන්නේ ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරයාගේ ප්‍රධානත්වයෙන් යුත් කමිටුව සමඟ සාකච්ඡා කර අදාළ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ පවුල් පසුබිම් වාර්තා සැකසීමයි. ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය පිළිබඳ තොරතුරු බෙදා හැරීම සහ නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් නැවත සමෝධානය කිරීම පිළිබඳ ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් පසු විපරම් කිරීම ද එකී නිලධාරියාගේ වගකීමක් වේ.

එක් ග්‍රාම නිලධාරි මහතෙක් අනුමැතිය ලබා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය විස්තර කරන අතරතුර, තම දරුවන් හැර යන සංක්‍රමණික කාන්තාවන් පිළිබඳව සිය අදහස් පළ කළේය. අදාළ ලිපි ලේඛන නිවැරදි නම් සහ ඒවා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයට ඉදිරිපත් කළ පසු, පවුල් පසුබිම් වාර්තා ඇගයීමේ කමිටුව රැස්වී අයදුම්පත හා අදාළ කටයුතු සිදු කරන බව ඔහු පැවසුවේය. ඇගයීම් කමිටුව මසකට වරක් රැස්වී ගනු ලබන තීරණ අයදුම්කරුවන්ට දැනුම් දෙයි. අයදුම්පත්‍රය ප්‍රතික්ෂේප වූ අයදුම්කරුවෙකුට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කිරීමේ අයිතිය ඇති අතර, එකී අභියාචනා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත යවනු ලැබේ.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

අභියාචනා සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීම සඳහා සෑම සතියකම ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ රැස්වීමක් කැඳවයි.

ලියකියවිලි පරිපාලනය කිරීමට හෝ සංක්‍රමණිකයන් පිළිබඳ පසු විපරම් කිරීමට ප්‍රමාණවත් භෞතික හා මානව සම්පත් ඔහු සතුව නොමැති බව ග්‍රාම නිලධාරියා සඳහන් කළේය. වතුකරයේ සේවය කරන ග්‍රාම නිලධාරීන්ට විශාල ප්‍රදේශයක් අධීක්ෂණය කිරීමට සිදුව ඇත. ඔවුන්ගේ පරිපාලන ඒකකවලට අයත් පදිංචිකරුවන් සමඟ සන්නිවේදනය කිරීමේ දී ඔවුහු බොහෝ විට භාෂාමය ගැටලුවලට මුහුණ දෙයි.

කෙසේ වෙතත්, බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ තවත් ග්‍රාම නිලධාරියෙකු සඳහන් කළේ ග්‍රාම නිලධාරියාගේ කාර්යභාරය අයදුම්කරුගේ පදිංචිය තහවුරු කිරීම සඳහා සහතිකයක් ලබාදීමට පමණක් සීමා වන බවයි. ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව සියලුම සංක්‍රමණිකයන් පොලිස් අනුමැති වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළ යුතු බව ඔහු වැඩිදුරටත් පැවසීය. පොලිස් අනුමැති වාර්තාව ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන් පදිංචි ස්ථානය සහතික කළ යුතුය.

සංක්‍රමණිකයන් සංක්‍රමණයවීමට ව්‍යාජ ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කළ ආකාරය මාතලේ කාන්තා පොලිස් නිලධාරිනියක් මෙසේ පැහැදිලි කළාය: “රට යන්න ඉන්න කෙනා පොලිස් වාර්තාවක් ගන්න ඕන. ඊට කලින් එයා, එයාගේ ග්‍රාම නිලධාරි මහත්මයාගෙනුයි, ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගෙනුයි වාර්තාවක් ගන්න ඕන. සමහර අය වංචනික ලේඛන ඉදිරිපත් කරනවා, විශේෂයෙන් අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් ඉන්න අම්මලා.”

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ මුල් ළමාවිය සංවර්ධන නිලධාරිවරයා³¹ සඳහන් කළේ ඇතැම් මව්වරුන් වෙනත් ග්‍රාම නිලධාරී කාර්යාලයක තම නම් ලියාපදිංචි කර පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ලබාගැනීම සඳහා ව්‍යාජ තොරතුරු භාවිතා කරන බවයි. කෙසේ වෙතත්, සැකයක් ඇත්නම් තහවුරු කරගැනීම සඳහා, ඇතැම් නිලධාරීන් පෙර ග්‍රාම නිලධාරියා සම්බන්ධ කර ගනී. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූ තවත් අයෙක් සඳහන් කළේ උපඵ්ජන්තවරු ඇතැම් නිලධාරීන්ට අල්ලස් ලබාදීමෙන් සංක්‍රමණිකයන් සඳහා පවුල් පසුබිම් වාර්තා සකස් කර දී ඇති බවයි. ඇතැම් ගැබිනි කාන්තාවන් තම දරුවන් විකිණීමට හෝ ඔවුන් හැර දමා සංක්‍රමණයවීමට අවශ්‍ය බැවින් ඔවුන් පවුල් සෞඛ්‍ය සේවිකාවන් සමඟ ලියාපදිංචි වී නැති බව මාතලේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූ සංවර්ධන නිලධාරියෙක් සඳහන් කළේය. ඔවුන් පවුල් සෞඛ්‍ය

³¹ සම්මුඛ පරීක්ෂණය අතරතුර (2022.06.12) මුල් ළමාවිය සංවර්ධන නිලධාරියා සඳහන් කළේ ලිහිල් කරන ලද පවුල් පසුබිම් වාර්තා නැවත භාවිතයේ පවතින බවයි.

සේවිකාව සමඟ ලියාපදිංචි වුවහොත්, මවගේ සහ දරුවාගේ නිල තොරතුරු එහි ඇතුළත් වන බැවින්, එය පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ලබාගැනීමට බාධාවක් වනු ඇතැයි ඔවුහු බිය වූහ.

දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු, බදුල්ල ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ ළමා අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂක නිලධාරීවරයා මෙසේ ඒ සම්බන්ධයෙන් ඇගේ අත්දැකීම් අප හා බෙදා ගත්තාය:

වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් නැති අම්මලා තමයි අපිත් එක්ක ලියාපදිංචි වෙන්නේ. අපි පෝරමයට අත්සන් කරන්නේ අම්මලාට අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් නැත්නම් සහ ඒගොල්ලන් දාල යන දරුවන්ට නිසි රැකවරණයක් ලබා දෙන්න පුළුවන් නම් විතරයි. අපි ලේඛනයට අත්සන් කරන්න කලින් හැම දෙයක්ම පරීක්ෂා කර බලනවා... සමහර කාන්තාවෝ වංචනික ලේඛන භාවිතා කරනවා. ඒගොල්ලන් දරුවන් හිටියත් ඒ තොරතුරු හංඟනවා. කොට්ඨාසවලට පස්සේ හැම දෙයක්ම වෙනස් වෙලා. ගොඩාක් කාන්තාවන් රට රස්සා හොයා ගෙන යනවා. ඒගොල්ලන් අපෙන් අවසර ගන්නෙත් නෑ. ඒගොල්ලන්ගේ දරුවන්ට ඇත්තටම ආරක්ෂාවක් නැහැ.

ළමාරක්ෂක කටයුතු සම්බන්ධ විධිවිධාන ලේඛනගතව තිබුණ ද, මව්වරුන් නොමැති විට දරුවන්ට නිසි සැලකිල්ලක් ලැබෙනවා ද යන්න පිළිබඳව විශ්වාසයක් නොමැති බව හෙතෙම පැවසීය. එසේ මව විසින් දමා ගිය ගැහැනු ළමයෙකු ඇගේ ම පියා විසින් අපයෝජනයට ලක් කළ සිදුවීමක් ද ඔහු සිහිපත් කළේය. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා, දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ජාතික පාර්ශවකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා පුරාවටම පැහැදිලි වූයේ දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය අඩාලවීමට ඔවුන් රැකබලා ගැනීමට සුදුසු වැඩපිළිවෙළක් නොමැති වීමයි. ගුරුවරුන් සමඟ පැවැත්වූ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා මගින් හෙළි වූයේ මව්වරුන් රැකියා සඳහා පිටත්ව ගිය පසු (රට තුළ හා රටින් පිට යන දෙකම) පාසල් අධ්‍යාපනය හදාරමින් සිටි ඔවුන්ගේ ගැහැනු ළමයින් පාසලෙන් ඉවත් වූ ආකාරයයි. ඔවුන් කියා සිටියේ විදේශ සංක්‍රමණ සම්බන්ධයෙන් එහි බලපෑම වඩාත් දරුණු බවයි. එවැනි පවුල්වල දරුවන් නීතිපතා පාසලට නොපැමිණීම, පාසල් වැඩ සම්බන්ධයෙන් නිසි අවධානයක් නොදැක්වීම සහ දුර්වල සෞඛ්‍ය හා සනීපාරක්ෂක පිළිවෙත් යන කරුණු පිළිබඳ ගුරුවරුන් වාර්තා කළහ. මෙම දරුවන්ගෙන් සමහරක් ශ්‍රම සුරාකෑමට සහ ලිංගික අපයෝජනයට ලක් වූ බව ද ඔවුහු තහවුරු කළහ. තව ද ඉතා කුඩා වියේ දී ම ඉවුම් පිහුම්, පිරිසිදු කිරීම්, සහ තම බාල සහෝදරයන් රැකබලා ගැනීමේ වගකීම් ගැහැනු ළමයින්ට පැවරී ඇති අතර, ඔවුන්ගේ ළමා කාලය සහ අධ්‍යාපන අයිතිය ඔවුන්ට අහිමි කර ඇති බවද අනාවරණය විය.

දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු බදුල්ල ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ විදේශ රැකියා පිළිබඳ සංවර්ධන නිලධාරීන් ඇගේ අත්දැකීම් මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තාය:

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

සංක්‍රමණික කාන්තාවෝ එයාලාගේ ඒජන්ට් එක්ක අපේ office එකට එනවා. අපි ඒගොල්ලන්ගේ ලේඛන පරීක්ෂා කරලා බලලා පවුල් පසුබිම් වාර්තාවට අදාළව ක්ෂේත්‍ර සංචාරයක් කරනවා. මෙම සංචාරය කරන කොට අපි ග්‍රාම නිලධාරියා සහ ඒගොල්ලන්ගේ සමහර අසල්වැසියන් හමුවෙනවා. අපි දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතිකය පරීක්ෂා කරලා සැමියාගෙන් අහනවා තමන්ගේ බිරිඳ රට යන එකට ඔහු කැමති ද කියලා. බිරිඳ ගියාට පස්සේ ළමයි රැකබලා ගන්න එක ගැන අපි සැමියන් එක්ක සාකච්ඡා කරනවා. හැම දෙයක්ම හරි නම් අපි වැඩ කරන දින දෙකක් ඇතුළත වාර්තාව ලබා දෙනවා. වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් ඉන්න කාන්තාවන් විදේශ රැකියා සඳහා යන එක ගැන තීරණය කරන කමිටුවට ප්‍රාදේශීය ලේකම්, විදේශ රැකියා සංවර්ධන නිලධාරී, ළමා අයිතිවාසිකම් සහ ආරක්ෂක නිලධාරී සහ පෙර පාසල් ගුරුවරිය ඇතුළත් වෙනවා. ඒ කාන්තාවන් රට යන එක ගැන අපි තීරණ ගත්තත්, ඇත්තටම අපිට සමහර තත්වයන් තේරුම් ගන්න බැහැ. අපි ගිහින් ළමයි එක්ක කතා කරන කොට එයාලා කැමතියි අම්මා රට රස්සාවකට යන එක ගැන. විශ්වාස කරන්න අමාරු දෙයක්. වාර්තාවේ, ඒජන්ට් සහ කාර්යාංශය විසින් පුරවන්න ඕන කොටස් තියෙනවා. මීට කලින් නම් අපි අනුමැතිය ලබා දුන්න පුද්ගලයා රටින් පිටත් වෙලා ගියාට පස්සේ, ඒ ගැන කාර්යාංශය අපට දැනුම් දෙනවා. නමුත් දැන් ඒගොල්ලන්ගෙන් කිසිම තොරතුරක් අපට ලැබෙන්නේ නැහැ. අපට ඒවා ගැන පසුවිපරම් කරලා බලන්නත් බෑ. ඒජන්ට් අපට ලබා දුන්න සේව්‍යෝජකයාගේ දුරකථන අංකය සමහර වෙලාවට වැඩ කරන්නේ නෑ.

දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු, බදුල්ල ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ මුල් ළමාවිය සංවර්ධන නිලධාරියා තමන් එම ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ වූයේ කුමන අදියරේදී ද යන්න මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

රට රස්සාවලට යන අම්මලාට වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් ඉන්නව ද කියලා අපි දැනගන්නේ ග්‍රාම නිලධාරියා නිකුත් කරන සහතිකයෙන්. ග්‍රාම නිලධාරියා ඒක සහතික කරාට පස්සේ, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ විදේශ රැකියා නිලධාරියා ඒ සහතිකය කමිටුවට ඉදිරිපත් කරනවා. අපි හැම මාසයක ම රැස්වෙනවා. සහතිකවල පවුලේ සාමාජිකයන්, ඔවුන්ගේ වයස, අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍ය සහ ඔවුන් රැකබලා ගැනීම පිළිබඳ තොරතුරු ඇතුළත් වෙනවා. ඊට පස්සේ අපි ඒගොල්ලන්ගේ ගෙවල්වලට ගිහින් වැඩි විස්තර පරීක්ෂා කර බලනවා. මේ ක්‍රියා පටිපාටිවලින් පස්සේ තමයි, අපි අනුමත කිරීමේ සහතිකය අත්සන් කරන්නේ.

දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු, බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ විදේශ රැකියා නිලධාරිනිය පැහැදිලි කළේ, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව සම්පූර්ණ කරගැනීම සඳහා සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට තමන්ගේ ස්වාමිපුරුෂයාගේ කැමැත්ත ද ලබාගැනීමට අවශ්‍ය බවයි. ඇතැම් අවස්ථාවල දී නීතිමය හේතු මත ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයෙන් අයැදුම් පත්‍රය අනුමත කිරීම ප්‍රතික්ෂේප

කළහොත් අමාත්‍යාංශය ඔවුන්ගේ අභියාචනා මණ්ඩල රැස්වීම්වල දී ඊට යම් සහනයක් ලබා දෙන බව ද ඇය පෙන්වා දුන්නාය. විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශයෙන් අනුමැතිය ලබාගැනීම සඳහා ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් වෘත්තීය සමිති නායකයන් සහ වෙනත් ආකාරයේ දේශපාලන බලපෑම් භාවිතා කර ඇති බව ද ඇය මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

අපගේ වැඩ කොටස ඉවර වෙන්නේ පවුල් පසුබිම් වාර්තාව නිකුත් කරාට පස්සේ. ඊට පස්සේ අපි පසු විපරමක් කරන්නේ නැහැ. වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් ඉන්න මව්වරුන්ට රට රස්සාවලට යන්න අපි නිර්දේශ කරන්නේ නැ. ඒගොල්ලන් තම සැමියාගෙන් ලිපියක් ඉදිරිපත් කරන්න ඕන. අපි නිර්දේශ කරන්නේ නැත්නම්, ඔවුන්ට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන්න පුළුවන්. අපි ඇමතිතුමාට අභියාචනය ඉදිරිපත් කරනවා. එතුමා ඉඩ දෙනවා නම් ඒ අයට රට රස්සාවට යන්න අපිට ඉඩ දෙනන සිද්ධි වෙනවා. ඒගොල්ලන් දේශපාලන සම්බන්ධතා හරහා අභියාචනා තීන්දුවට බලපෑම් කරනවා.

පවුල් පසුබිම් වාර්තාවේ අනුමැතියට අදාළ පරිපාලන ක්‍රියාවලීන් කිහිපයක් තිබියදීත්, එකී වාර්තාව අනුමත නොකළ කාන්තාවන් ඇතුළු, ඇතැම් කාන්තාවන්ට වයස අවුරුදු පහට අඩු තම දරුවන් අතහැර සංක්‍රමණයවීමට හැකි වී ඇත. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකුට තම දරුවන් රැකබලා ගැනීම සඳහා නිසි උපකාරක යාන්ත්‍රණයක් නොතිබුණි. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව අනුමත කිරීමේ ක්‍රියාවලියට පහසුකම් සැලසීමේ දී උපඵලනවරුන් වැඩි වශයෙන් ප්‍රධාන භූමිකාවක් ඉටු කරයි. ඔවුන් කාන්තාවන්ට රැකියා සඳහා රට හැර යාමට අනාරක්ෂිත මාර්ග සොයා දෙයි. ළමා ආරක්ෂක නිලධාරියා සහ ග්‍රාම නිලධාරියා ඇතුළු දිස්ත්‍රික් සහ ජාතික මට්ටමේ පාර්ශ්වකරුවන්, විශේෂයෙන්ම වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන් සංක්‍රමණයවීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ පුද්ගලික අකමැත්ත ප්‍රකාශ කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, ජාතික පාර්ශ්වකරුවෙකු³² විසින් එයට පටහැනි මතයක් මෙසේ ඉදිරිපත් කරන ලදී:

අම්මලා රට රස්සාවලට යන එක ගැන මම සම්පූර්ණයෙන්ම පක්ෂයි. නමුත් දැනුවත්ව ඒ තීරණ ගන්න ඕන. මම හිතන්නේ පිරිමින්ට වගේ ම කාන්තාවන්ටත් රට රස්සාවකට යන්න හරි, රස්සාවක් කරන්න හරි අයිතියක් තියෙනවා. මධ්‍යම පන්තියට තමයි මේ වගේ ඒකාකෘතික අදහස් තියෙන්නේ. අම්මලා රට රස්සාවලට යන එක ගැන විරුද්ධව කතා කරන සංවිධානවල ඉන්නේ කවදාවත් ඒ වගේ අවස්ථාවකට මුහුණ නොදුන්න පිරිමින් සහ කාන්තාවන්. ඒගොල්ලන් හොඳ රස්සාවල් කරන නිසා ඒගොල්ලන්ට කවදාවත් ගෘහ සේවිකාවක් විදියට රස්සාවකට යන්න ඕනකමක් ඇති වෙන්නේ නැහැ. මේ නිලධාරීන්ට වෙනත් විකල්පයක් නැති නිසා දුප්පත් අම්මලාගේ ජීවිත විනිශ්චය කරන එක ඒගොල්ලන්ගේ රාජකාරිය කියලා ඒගොල්ලන් හිතනවා.

³² පාර්ශ්වකරු තම නම සඳහන් නොකරන ලෙස ඉල්ලා ඇත.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

තොරා ගැනීමට තමන්ට ඇති අවස්ථා දිහා බලලා හොඳ තීරණයක් ගන්න ඒගොල්ලන්ගේ හැකියාව වර්ධනය කළ යුතුයි කියන එක තමයි මගේ මතය.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සම්බන්ධ වූ ජාතික මට්ටමේ පාර්ශ්වකරුවන් දෙදෙනෙක් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව අභියෝගයට ලක් කළේ එය කාන්තාවන්ට වැඩ කිරීමට ඇති අයිතිය ප්‍රතික්ෂේප කරන නිසාත්, රට රස්සාවලට යාමට බලපාන හේතූන් මත කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීම නිසාත්ය. ජාතික පාර්ශ්වකරු, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සේවකයෙක් එය පැහැදිලි කළේ මෙසේය:

කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ගැන කවුරුත් උනන්දු වෙන්නේ නෑ. දෙමාපියන් කිව්වම තාත්තයි අම්මයි දෙන්නම අයිතියි. කවුරුත් හිතන්නේ නෑ, බලපෑම් කරන්නේ නෑ තාත්තාට තමන්ගේ දරුවන් රැකබලා ගන්න ගන්න කියලා. දරුවන් රැකබලා ගන්න එක කාන්තාවන්ගේ සම්පූර්ණ වගකීමක් කියලා ප්‍රජාව හිතන නිසා ඒගොල්ලන් අකමැතියි කාන්තාවෝ රට රස්සාවලට යනවට. ප්‍රජාව හිතන්නේ කාන්තාවන් ගෙදරට වෙලා ගෙදර දොරේ වැඩ බලා ගෙන ඉන්න ඕන කියලා. කාන්තාවෝ උසස් අධ්‍යාපනයට පිටරට යන කොට අපි කවුරුත් කිසිම සීමාවක් දාන්නේ නැහැ. අඩු අධ්‍යාපනයක් ලබපු හෝ නූගත් කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගත වෙන කොට විතරක් සීමාවන් දාන්න මිනිස්සු ඉදිරිපත් වෙනවා.

සංක්‍රමණයේ මනෝ සමාජීය පිරිවැය අවම කිරීම සඳහා රජය විසින් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හඳුන්වා දෙනු ලැබූව ද, එයට පක්ෂව සහ විපක්ෂව තර්ක ඉදිරිපත් වී ඇත. රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට කාන්තාවන් ගන්නා තීරණය රජය අත්පත් කරගෙන ඇති ආකාරය සහ කටුක පවුල් පරිසරය අඛණ්ඩව පවත්වා ගෙන යාමට ඒ හරහා සහයවන ආකාරය ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයන ආයතනය (IPS, 2015), විවේචනය කරයි. කාන්තාවන් ආර්ථික හේතූන් මත පමණක් නොව නිවසේ ප්‍රවණ්ඩකාරී තත්ත්වයන්ගෙන් බේරී පලා යාමට ද එවැනි තීරණ ගන්නා බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අනාවරණය කළහ. මත්පැන් පානය කරන ස්වාමිපුරුෂයන්ගෙන් තමන් සහ තම දරුවන් ආරක්ෂා කිරීමට ඔවුන්ට අවශ්‍යය. එවැනි අනතුරුදායක පරිසරයක් තුළ, කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට ගන්නා තීරණය පාලනය කිරීමේ රාජ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ මාර්ග සෙවීමට ඔවුන් පෙළඹවිය හැකිය. රජය විසින් පවුල් පසුබිම් වාර්තාවේ අනුමැතිය හා සම්බන්ධ ක්‍රියාවලිය ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත පවරා ඇත. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය නියෝජනය කරමින් සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සම්බන්ධ වූ නිලධාරීන් සඳහන් කළේ, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව නිකුත් කිරීමේ දී අනුගමනය කළයුතු ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳව ඔවුන්ට ඒත්තු ගන්වා නොමැති බවත්, එය පසුවිපරම් කිරීමට කිසිදු යාන්ත්‍රණයක් ඔවුන් සතුව නොමැති බවත්ය.

තවද, රැකියා සඳහා විදේශගත වූ කාන්තාවන්ට රජය වෙනස් කොට සලකන බව ද ඔවුහු පෙන්වා දුන්හ. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව අවශ්‍ය වන්නේ ලියාපදිංචි මැන්පවර් ඒජන්තවරු හරහා සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන්ට පමණක් බවත් ඒ තුළින් වෙනත් සමාජ සම්බන්ධතා හරහා සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන් ඒ හා සමාන සංඛ්‍යාවක් අත්හැර දමා ඇති බවත් ඔවුහු පැවසූහ. පවුල් පසුබිම් වාර්තා ප්‍රතික්ෂේප වූ කාන්තාවන්, නීති විරෝධී සංක්‍රමණ මාර්ග වෙත ආකර්ෂණයවීමේ ඉහළ සම්භාවිතාවක් ඇත. ස්ත්‍රීවාදී විද්වතුන් තර්ක කරන්නේ සංක්‍රමණය තහනම් කිරීම සහ පවුල් පසුබිම් වාර්තාව වැනි එය පාලනය කිරීමේ යාන්ත්‍රණයන්, පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ සම්මතයන් පවත්වා ගෙන යන අතර, එය තවමත් පිරිමින් යනු පවුලට අවශ්‍ය ආහාරපාන සපයන්නන් වන අතර කාන්තාවන් යනු පවුලේ පෝෂණය පිළිබඳ සොයා බලන භාර්යාවන් සහ මව්වරුන් යන ස්ථාවරය පවත්වා ගෙන යන බවයි (Whithers *et al.*, 2022). පවුල් පසුබිම් වාර්තාව යටතේ, විවාහක කාන්තාවන්ට රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට තම ස්වාමිපුරුෂයාගේ අනුමැතිය ලබා ගත යුතුය (ILO, 2018). තීරණ ගැනීමේ මෙම අදියරේ දී, තම බිරිඳ විදේශ රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීමට ගන්නා තීරණයට එකඟ නොවන්නේ නම්, ස්වාමිපුරුෂයාට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ප්‍රධාන කාර්යාලයට, ප්‍රාදේශීය කාර්යාලවලට හෝ දිස්ත්‍රික් කාර්යාලයට පැමිණිලි කළ හැකිය. සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ එක් දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවෙකු සඳහන් කළේ තම බිරිඳ රැකියාවට යාමට එරෙහිව ස්වාමිපුරුෂයන්ගෙන් තමන්ට පැමිණිලි ලැබෙන බවත්, එය පවුල් පසුබිම් වාර්තාව සැකසීම අත්හිටුවීමට හෝ ප්‍රමාදවීමට හේතු වන බවත්ය. එවැනි තත්ත්වයන් යටතේ, රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන කාන්තාවන් අන්තර්ජාතික සංක්‍රමණ මාර්ග වෙත යොමු විය හැකිය. තම ස්වාමිපුරුෂයන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම නතර කරන්නයි කියා භාර්යාවන් කිසි විටකත් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට ඉල්ලීම් නොකරන බව ද සඳහන් කිරීම වැදගත්ය.

අබේසේකර සහ ජයසුන්දර (Abeysekara & Jayasundere, 2015) මෙම මවගේ රැකබලා ගැනීමේ භූමිකාවන් සහ පියාගේ පවුලට ආහාරපාන සැපයීමේ භූමිකාවන් පිළිබඳ සාම්ප්‍රදායික දෘෂ්ටිවාදය ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමට දායකවන පවුල් පසුබිම් වාර්තාවේ අවශ්‍යතාව විවේචනයට ලක් කරයි. එවැනි විවේචනවලට අමතර ව, අපගේ පර්යේෂණය අතරතුර, බොහෝවිට ලැබේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවට සම්බන්ධ වූ සාමාජිකයින් සඳහන් කළේ ඔවුන් විදේශගත වූ කාන්තාවන්ගේ පවුල් පිළිබඳ වාර්තාවක් පවත්වා ගෙන යන බවත්, එහි දී ගෙදර දොරේ වැඩ සහ ළමයින් රැකබලා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් තමා දෛනිකව කරන්නේ මොනවාද යන්න පියාට එහි සඳහන් කිරීම අවශ්‍ය බවත්ය. පියවරුන් අධ්‍යාපනයක් ලබා නොමැති නම්, පෝරමය පිරවීමට දරුවන් තම පියාට උපකාර කරයි. වතු ග්‍රාමීය අධ්‍යාපන සංවර්ධන සංවිධානය (PREDO) සෑම මසකම මෙම කාඩ්පත නිරීක්ෂණය කරයි. එම සංවිධානය හා සම්බන්ධ අපගේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

ප්‍රකාශ කළේ, මෙම ක්‍රියාවලිය නිසා පියාට ඔහුගේ භූමිකාව ගැන බොරු කීමට නොහැකි වී ඇති බවයි. එම සාමාජිකයා මෙම වැඩපිළිවෙළ සාර්ථක වී ඇති බව තහවුරු කළ නමුත් එය සම්පූර්ණයෙන්ම ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා තවත් සම්පත් අවශ්‍ය බව ද පැවසීය.

ලිහිල් කරන ලද පවුල් පසුබිම් වාර්තා රෙගුලාසි

පහත දැක්වෙන්නේ ලිහිල් කරන ලද පවුල් පසුබිම් වාර්තා රෙගුලාසි පිළිබඳ රජයේ පාර්ශවකරුවන්ගේ අදහස් කිහිපයකි:

කොවිඩ් කාලේ, අපි පවුල් පසුබිම් වාර්තාවේ අවශ්‍යතාව සම්බන්ධයෙන් සුළු වෙනසක් සිද්ධ කරා. මාස හයකට වලංගු ග්‍රාම නිලධාරී සහතිකයක් අපි ඉල්ලනවා. ඒත් කොවිඩ් කාලේ, කල් ඉකුත් වූන ග්‍රාම නිලධාරී සහතික පාවිච්චි කරන්න අපි ඒගොල්ලන්ට අවසර දුන්නා. ඉස්සරට වඩා සාපේක්ෂව පසුගිය මාසේ ඉඳලා ගොඩක් කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගත වෙලා තියෙනවා. අපට අවුරුද්දකට සංක්‍රමණිකයන් 100,000ක ඉලක්කයක් දීලා තියෙනවා. අපි ඒ ඉලක්කයට ඇවිත් තියෙනවා.

(දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු: බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරීවරයා)

ඒගොල්ලන් ග්‍රාමසේවක මහත්තයාගෙන් වරින් සහතිකයක් ගන්න ඕන. කලින් නම් ඒගොල්ලන්ට පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ගන්නත් සිද්ධ වුණා. කොරෝනා කාලේ දී ඒක අනිවාර්ය වුණේ නෑ. දැන් නම් අවුරුදු පහට අඩු දරුවෙක් නෑ කියලා ප්‍රකාශ කළා ම ඇති, රට යන්න අවසර දෙනවා. මේ ක්‍රියාවලිය නිසා ගොඩක් කාන්තාවන්ට දැන් පහසුවෙන් රැකියා සඳහා විදේශගත වෙන්න පුළුවන් කම ලැබීලා තියෙනවා.

(දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු: බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ලියාපදිංචි නියෝජිතයෙක්)

පවුල් පසුබිම් වාර්තාව අහෝසි කරලා ඒ වෙනුවට පවුල රැකබලා ගැනීම සඳහා සැලැස්මක් සකස් කරන එක ආදේශ කරන්න රජය බලාපොරොත්තු වෙනවා. එතනදී පවුලේ පිරිමියෙක් හෝ කාන්තාවක් තෝරාගෙන සංවර්ධන නිලධාරියා එක්ක එකතු වෙලා තමයි මේ සැලැස්ම සකස් කරන්නේ. මම හිතන්නේ ඒක ඉක්මනින් කළ යුතුයි.

(ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු)

වගකිවයුතු රාජ්‍ය ආයතනයක අධීක්ෂණය යටතේ බිම් මට්ටමේ කමිටුවකට එය පැවරෙන්නේ නම් ඉහත සැලැස්ම ප්‍රායෝගික සහ සාර්ථක වනු ඇති බවයි.

අප සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ රජයේ නිලධාරීන් සඳහන් කළේ වසංගත කාල සීමාව තුළ පවුල් පසුබිම් වාර්තා සම්බන්ධයෙන් ගත යුතු ක්‍රියා පටිපාටිය පිළිබඳ පැහැදිලි උපදෙස් ඔවුන්ට නොලැබුණු බවයි. මාතලේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ නිලධාරියෙකු පැවසුවේ, වසංගත රෝග තත්ත්වය හේතුවෙන් අයදුම්පත් ඉදිරිපත් කර ඇති බොහෝ මව්වරුන් ඒවා ඉවත් කර ගත් බවයි. කෙසේ වෙතත්, බොහෝ සංක්‍රමණිකයින් පැවසුවේ, ග්‍රාම සේවා සහතිකය පමණක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස තමන්ගෙන් ඉල්ලා සිටි බවයි. වසංගතයත් සමඟ අගනුවර සහ වෙනත් නගරවල සේවය කළ බොහෝ පිරිමින්ට රැකියා අහිමි විය. ඔවුන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් ඉදිකිරීම් සහ හෝටල් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා කළ අයයි. වසංගතය නිසා ක්ෂණිකව හා දැඩි ලෙස පීඩාවට පත් වූ අංශ මේවාය. සංක්‍රමණික කම්කරුවන් රැකියා අහිමි වී නැවත වතු වලට එන විට ඔවුන්ට තම පවුල නඩත්තු කිරීමට රැකියාවක් හෝ ආදායමක් නොතිබුණි. මීට අමතරව, ලෝකයේ බොහෝ ප්‍රදේශවල වාර්තා වී ඇති පරිදි, කොවිඩ්-19 හි බලපෑම් සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මධ්‍යස්ථභාවය එහි නැත. බොහෝ කාන්තාවන්ට සහ ගැහැනු ළමයින්ට මේ කාලය තුළ දී මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය වීම සහ අපයෝජන හා සම්බන්ධ අත්දැකීම් අත්විඳීමට සිදුවිය. තේ වතු ක්ෂේත්‍රයට ද දැඩි බලපෑමක් එල්ල වූ බැවින් බොහෝ කාන්තාවන්ට (බොහෝ විට විවාහක තේ දළ නෙළන්නියන්) ද රැකියා අහිමි විය. මෙකී තත්ත්වය බොහෝ කාන්තාවන්ට ජීවිතය ගැට ගසා ගැනීමට ඇති එකම පිළිසරණ ලෙස රැකියා සොයා විදේශගතවීමට බල කර ඇත. ජීවිතය පිළිබඳ ඔවුන්ගේ බලාපොරොත්තු බිඳවැටීම යන්නෙන් අදහස් වන්නේ සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී හෝ රැකියාවේ දී ඔවුන්ට මුහුණ දෙනට සිදුවන දුෂ්කරතා පිළිබඳව අවධානය යොමු නොකිරීමට ඔවුන් පොළඹවන බව සහ ඒ තුළින් ඔවුන් මිනිස් ජාවාරමට වඩාත් ගොදුරු විය හැකි බවයි. තවද, එවැනි සංක්‍රමණික සේවකයින් දැන් උපඒජන්තවරුන් හෝ ඒජන්තවරුන් වෙත නොපැමිණ ඔවුන්ගේ සමාජ සම්බන්ධතා හරහා තනිවම සංක්‍රමණයවීමට වඩාත් කැමැත්තක් දක්වයි.

ජීවත්වීමට පෙර පුහුණුව

ප්‍රථම වරට රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් හඳුන්වා දී ඇති අනිවාර්ය හඳුන්වාදීමේ පෙර පුහුණුව එහි ප්‍රාදේශීය මධ්‍යස්ථාන ඔස්සේ පවත්වනු ලැබේ. 1996 දී අනිවාර්ය කර ඇති මෙම පුහුණුවේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණිකයන් සූදානම් කිරීම සහ නව රැකියාව ආශ්‍රිතව මුහුණ දීමට සිදුවන අවදානම් අවම කිරීමයි. පුහුණුවේ කාලසීමාව සහ එහි ඇතුළත් අංග, රැකියාව අයත් කාණ්ඩය සහ සංක්‍රමණය වන රටවල අවශ්‍යතා අනුව වෙනස් වේ. රැකියා ආශ්‍රිත පුහුණුවට අමතරව, සංක්‍රමණිකයන්ට නව පරිසරය හා හැඩගැසීමට අවශ්‍ය වන එකී රටවල භාෂාව, සංස්කෘතිය, ජීවන රටාව මෙන්ම ආතති

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

කළමනාකරණය හා සම්බන්ධ තොරතුරු ද පිටත්වීමට පෙර ලබා දෙන පුහුණු වැඩසටහන් මගින් ලබා දෙනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචිවීමට සංක්‍රමණිකයන් විසින් මෙම පුහුණුව සම්පූර්ණ කළ යුතුය. ලියාපදිංචිය මගින් සංක්‍රමණිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට සුබසාධන ප්‍රතිලාභ හිමි වේ. මෙම පුහුණුව සාර්ථකව නිම කිරීමෙන් පසු, සංක්‍රමණිකයන්ට ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) 3 වන මට්ටමේ සහතිකය (Weeraratne, 2018) ලැබේ. සේවය අවසන් කර නැවත මව් රටට පැමිණි බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණික කාන්තාවක් මෙම පුහුණුව පිළිබඳ ඇගේ අත්දැකීම් මෙසේ පැවසුවාය, “ඉවුම් පිහුම් කටයුතු ගැන, නිවසක් පිරිසිදු කරන විදිය, වැසිකිලි සහ නාන කාමරය පිරිසිදු කරන්නේ කොහොමද කියන එක ගැන පුහුණුවේ දී ඔවුන් අපට පුහුණු කළා. බුරියානි හඳුනා හැටි, විකන් බඳින හැටිත් කියලා දුන්නා. ඒත් මම ඒ ගෙදරට ගියාම ඒ ගෙදර උයන විදිය ඊට වඩා වෙනස්. ඒගොල්ලන් සැර කැම කරන්නේ නැහැ.” මෙයින් පෙනී යන්නේ පුහුණුව ඔවුන්ට විශේෂයෙන් ප්‍රයෝජනවත් වී නැති බවයි.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින කාන්තාවක් ඇයට ලැබුණු පුහුණුව ගැන කතා කළේ පුහුණුවෙන් ප්‍රයෝජනයක් වේ ද යන සිතුවිල්ලෙන්ය:

කාර්යාංශය පවත්වනු ඇත්තර්ජාලීය පුහුණුවකට මමත් සහභාගී වුණා. කොවිඩ්-19 නිසා තමයි, පුහුණුව ඇත්තර්ජාලය හරහා කරේ. ඒක දවස් 15ක පුහුණුවක්. ඒගොල්ලන් අපට ඉවුම් පිහුම් කටයුතු ගැන, පිරිසිදු කිරීම් ගැන, අරාබි භාෂාව ගැන වගේ ම භාමිපුතාගේ ගෙදර හැසිරෙන ආකාරය ගැනත් කියලා දුන්නා. ඒ වගේ ම ඒගොල්ලන්ගේ සංස්කෘතිය ගැනත්, අපි ඔප්ව වහගෙන ඉන්න ඕන විදියත් කියලා දුන්නා. ඒ ගෙවල්වල ඇත්ත තත්ත්වය කොහොම වෙයිද කියලා ඇත්තටම දන්නේ නැහැ.

අනාගත පුහුණු වැඩසටහන් වැඩිදියුණු කිරීම සම්බන්ධයෙන් නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයෙන් සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින කාන්තාවක් ඉතා වැදගත් අදහසක් මතු කළාය:

තනිකම, බය, මානසික අවපීඩනය දරාගන්නේ කොහොමද කියලා පුහුණු වැඩසටහන් වලින් කියලා දෙනවා නම් හොඳයි... ඒක වෙනම රටක්, අපි භාෂාව දන්නේ නැහැ, භොරකම් සහ වෙන වැරදි කරාම දෙන දඬුවම් ගැන සවුදි අරාබියට ගිය සමහර කාන්තාවෝ අපට කිව්වා. අපිව නොකළ වරදකට අහුකර ගත්තොත්, අපට උපකාර ලබා ගන්න පුළුවන් කොහොම ද...?

විදේශ රැකියාවකට ගොස් නැවත මව් රටට පැමිණි මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තාවක් දැරුවේ වෙනස් මතයකි:

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

කාර්යාංශයෙන් ලබාදුන් පුහුණුව නිසා කුස්සියේ පාවිච්චි කරන උපකරණ කොහොමද පාවිච්චි කරන්නේ කියන එක ගැන මට ගැටලුවක් ඇති වුණේ නැහැ. මම අරාබි වචන විකක් ලියාගෙන ගියේ, අපිට ලබා දුන් උපදෙස් මම පරිස්සමෙන් පිළිපැද්දා. පළවෙනි වතාවට රට යන කෙනෙක්ට පුහුණුවක් නැතුව වැඩ කර ගන්න අමාරුයි.

ඉහත විස්තර වලින් පෙනී යන්නේ පුහුණු වැඩසටහන් සංක්‍රමණිකයන්ට විවිධ ආකාරයෙන් ප්‍රතිලාභ ලබා දී ඇති බවයි. සංක්‍රමණිකයන්ගේ අධ්‍යාපනික සහ භාෂා පසුබිම්වලට ගැලපෙන ආකාරයට පුහුණු වැඩසටහන් සකස්කර තිබීම ද වැදගත් වේ.

නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවූවන්ට අනුව පෙනී ගියේ (PREDO) පුහුණුව ලබා දෙන්නේ ඔවුන් ජීවත්වන ප්‍රදේශවලින් බැහැරව බැවින්, එයට සහභාගී වන පුද්ගලයින්ට ඒ සම්බන්ධයෙන් ගමන් වියදම් සහ නවාතැන් වියදම් දැරීමට සිදුවන අතරම එයට සහභාගීවීමේ දී ඔවුන්ගේ දෛනික රැකියාවේ වැටුප් අහිමිවන බවයි. එනිසා ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් එයට සහභාගී වූ බවට වංචනික ආකාරයට පැමිණීමේ සහතික උපඵජන්තවරුන්ට මුදල් ගෙවා ලබාගෙන ඇත. වත්මන් ආර්ථික අර්බුදය සලකා බලන විට පිරිමි සහ ගැහැනු යන දෙපිරිස ම ගත් කළ දින 15ක හෝ දින 45ක පායමාලාවක් හැදෑරීමේ දී ඔවුන්ට මූල්‍යමය පාඩු රාශියකට මුහුණ දෙන්න සිදු වේ. විශේෂයෙන් කොවිඩ්-19 වසංගතය අතරතුර ලබා දුන් පුහුණුව හොඳින් සිදු කර නැති බවට සහ එහි ගුණාත්මකභාවයේ අඩුවක් ඇති බවට සාක්ෂි ඇත. අප සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙක් ඒ පිළිබඳව විස්තර කළේ මෙසේය:

විදේශ රැකියාවලට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය හරහා රට යන හැම කෙනෙක්ටම අපි පුහුණුව ලබා දෙනවා. වසංගතය කාලේ අපි ඒ පුහුණුව අන්තර්ජාලය හරහා ලබා දුන්නා. තත්ත්වය සාමාන්‍ය අතට පත්වුණාම අපි අපේ මධ්‍යස්ථානවල ඒ පුහුණුව ලබාදෙන්න පටන් ගත්තා. ගිය සතියෙන් අපි පිරිමි 33ක් විතර කොරියාවට යන්න පුහුණු කලා. ඒ අය පිටත් වෙලා ඉවරයි. අපි රට යන අයට ඒගොල්ලන් යන රටට අදාළව විශේෂිත පුහුණු ලබා දෙනවා. යන රට අනුව, පුහුණු කාලය වෙනස්.

වසංගත තත්ත්වය හේතුවෙන්, සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නන් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් අන්තර්ජාලය හරහා පුහුණුව ලබා දී ඇත. එක් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු මෙම පුහුණුව පිළිබඳ ඔහුගේ කනස්සල්ල සහ අප්‍රසාදය මෙසේ ප්‍රකාශ කළේය:

කොවිඩ් වසංගතය කාලේ රට රස්සාවලට යන අයට, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පුහුණුව දුන්නේ අන්තර්ජාලය හරහා. අවංකවම කිව්වොත් මේක එලදායි එකක් නෙමෙයි. මේ අයට ඒවට අවශ්‍ය උපාංග සහ දත්ත වැනි යටිතල පහසුකම් නැහැ. ඊළඟ පරම්පරාවට නම් මේ ‘ඔන්ලයින් ට්‍රේනින්’ හොඳ වෙන්න පුළුවන්. ඒත් මේ පරම්පරාවට නම් මේක සුදුසු නැ. පුංචි ජංගම උපකරණයකින් ඒගොල්ලන් කොහොමද මේ වගේ කුසලතා ඉගෙන ගන්නේ?

රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින්, අන්තර්ජාලීය පුහුණුව සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් දරන අදහස් ප්‍රකාශ කර ඇත. සම්මුඛ සාකච්ඡාවල දී, ඔවුන් ප්‍රකාශ කළේ දුර්වල අන්තර්ජාල සම්බන්ධතා, නිසි උපාංග නොමැතිකම වැනි තාක්ෂණික ගැටලු සහ දැනුම අඩුකම හේතුවෙන් ඔවුන්ට අන්තර්ජාල පුහුණුවට සහභාගිවීම අපහසු බවයි. සේවය අවසන් වී නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් සහ සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන කිහිප දෙනෙකු පැවසුවේ පුහුණු වැඩසටහන මගින් සංක්‍රමණය වන රට පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් තොරතුරු හෝ එහි දී කිරීමට සිදුවන වැඩ පිළිබඳ පැහැදිලි විත්‍රයක් ලබා නොදුන් බවයි.

වීරරත්න (Weeraratne, 2018) පවසා සිටින්නේ තමන්ට නිරත වන්නට සිදුවන රැකියාව පිළිබඳ බොහෝ පැති කල්තියා දැනුවත් කළ බැවින්, පිටත්වීමට පෙර ලබා දුන් පුහුණුව සංක්‍රමණිකයන් තුළ යම් ආකාරයක සවිබල ගැන්වීමක් ඇති කළ බවයි. ගෘහ සේවය සඳහා යන කාන්තාවන්ට, අනාරක්ෂිත සේවා තත්ත්වයන්වලට ගොදුරුවීමේ අවදානම අවම කිරීම සඳහා එවැනි පුහුණුවක් අත්‍යවශ්‍ය වේ. කෙසේ වෙතත්, ඇන්ග් සහ අනෙක් අය (Ang *et al.*, 2016), පුහුණුවේ දුර්වලතා ලෙස එය පවත්වන කාලසීමාව (පිටවීම සඳහා ඉතා ආසන්න) සහ ඉතා අඩු කාලයක දී පමණට වඩා තොරතුරු අවශෝෂණය කර ගැනීමේ දුෂ්කරතා හඳුනාගෙන ඇත. රත්දෙනිය සහ ෆර්ජානා (Randeniya & Farjana, 2008) ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ලබා දෙන පුහුණු වැඩසටහනේ ගැටලු පෙන්වා දෙයි. ඔවුන් සඳහන් කර ඇති ප්‍රධාන දුර්වලතා වනුයේ: පුහුණු පාඨමාලාවල ඒකීය ස්වභාවයක් නොවීම; අත්පත්‍රිකා වැනි ලිඛිත තොරතුරු ඇතුළත් ලිපි ලේඛන ලබා නොදීම; පුහුණුකරුවන් සඳහා විධිමත් පුහුණුවක් ලබා නොදීම; සහ ආරක්ෂිත සංක්‍රමණ පිළිවෙත් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය ඇති කිරීම සඳහා පුහුණුවක් ලබා නොදීම යනාදියයි. අපගේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සම්බන්ධ වූ එක් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු පෙන්වා දුන්නේ පහළ අධ්‍යාපන මට්ටමක් සහිත සහ බාහිර සමාජයට වැඩි නිරාවරණයක් නැති කාන්තාවන්ට පුහුණුවේ කාලසීමාව ප්‍රමාණවත් නොවන බවයි. ලබා දෙන පුහුණු වැඩසටහන්, සංක්‍රමණිකයන්ට තම සේවා ස්ථානවල දී මුහුණ දීමට සිදුවන ගැටලු කිහිපයකට විසඳුම් සොයා ගැනීමට උපකාරී වී ඇති බැවින් ඩයස් සහ ජයසුන්දර (Dias & Jayasundere, 2002), ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඒවායේ ධනාත්මක බලපෑම් පෙන්වා දේ. තමන්ගේ ආත්ම

විශ්වාසය ගොඩනගා ගැනීමට පිටත්වීමට පෙර ලබා දෙන පුහුණු වැඩසටහන් ඉවහල් වී ඇති බව ඔවුන් පෙන්වා දෙයි.

සංක්‍රමණය සඳහා දරන්න වන පිරිවැය

කාන්තාවන්ට සාපේක්ෂව පිරිමි සංක්‍රමණිකයන් සඳහා සංක්‍රමණ පිරිවැය වැඩි බව පර්යේෂණයෙන් පෙන්වා දී ඇත. ඇතැම් පිරිමි සංක්‍රමණිකයන් සංක්‍රමණය සඳහා ඔවුන්ට අවශ්‍ය මුදල් පියවා ගැනීම සඳහා මිතුරන්ගෙන් සහ ඥාතීන්ගෙන් පොලී රහිත ණය ගන්නා බව අපට පෙනී ගියේය. ඇතැම් පිරිමින් ඉහළ පොලී අනුපාත යටතේ පුද්ගලිකව ණය මුදල් සපයන්නන්ගෙන් මුදල් ලබා ගන්නා අතර තවත් සමහරු ණය සඳහා ඒජන්තවරයා වෙත යොමු වෙති. ඇතැම් පිරිමින් තම සංක්‍රමණික වියදම් පියවා ගැනීමට ස්වර්ණාභරණ උකස් තබති.

ගෘහ සේවිකාවන් සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, සේවයෝජකයින් සංක්‍රමණයේ සම්පූර්ණ පිරිවැය ආවරණය කරයි. කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් උපඒජන්තවරු බොහෝ විට නීති විරෝධී, අසාධාරණ බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු අය කරන අතර, ලබා දෙන රැකියා සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණිකයන්ට බොරු තොරතුරු ලබා දී ඇත. ලියාපදිංචි මැන්පවර් ඒජන්තවරු සංක්‍රමණිකයන් සමඟ සෘජුව ගනුදෙනු කරන්නේ නැති අතර අතරමැදි භූමිකාව ඉටුකරන්නේ උපඒජන්තවරු විසිනි. රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට බලා සිටින මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තාවක් ඇය අත්විඳි අකටයුතුකම් කිහිපයක් මෙසේ හෙළිදරව් කළාය: “මට ශ්‍රී ලංකා මුදලින් රුපියල් ලක්ෂ තුනක් දෙනවා කිව්වා. නමුත් ඒගොල්ලන් මට කිව්වා මගේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයටයි, ඒකට කොළඹ ඇවිත් නතර වෙන්නයි යන මුදල් ඒගොල්ලන් ගෙවනවා කියලා. ඒක නිසා මට රුපියල් 160,000ක් 180,000ක් අතර මුදලක් ලැබේවි කියලා කිව්වා. මම පුහුණුවට රුපියල් 10,800ක් ගෙව්වා.”

බදුල්ල ප්‍රදේශයේ නැවත පැමිණි පිරිමි සංක්‍රමණිකයෙක් තමා මුහුණ දුන් අත්දැකීම් මෙසේ පැහැදිලි කළේය; “ඒගොල්ලන් මට කිව්වා රට යන්න සම්පූර්ණයෙන්ම රුපියල් ලක්ෂ දෙකක් විතර යනවා කියලා. මම දැනටමත් මේ මුදල් ඒගොල්ලන්ට ගෙවලා තියෙන්නේ. උපඒජන්ත දැන් මට කියනවා කොවිඩ් නිසා මට තව වැඩිපුර මුදල් ගෙවන්න වෙයි කියලා. එයා මට බොරු කියනවාද කියලා ඇත්තටම මට විශ්වාස නැහැ.”

අවශ්‍ය පිරිවැය තම සේවයෝජකයින් විසින් දරන කාන්තා සංක්‍රමණිකයන් හා සසඳන විට, විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන බොහෝ පිරිමි සංක්‍රමණිකයින්ට සංක්‍රමණය සඳහා වැයවන මුදල් සොයා ගැනීම දුෂ්කර වී ඇත. වීරරත්න (Weeraratne, 2018) සහ වික්‍රමසේකර (Wickramasekara, 2011) ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට දරන්න සිදුවන සැහවුණු

වියදම් සහ විවෘතව දරන්න වන සංක්‍රමණ වියදම් පිළිබඳව සාකච්ඡා කරයි. නිල වශයෙන් නියම කර ඇති මුදලට වඩා වැඩි මුදලක්, උපඵ්‍යෝජනවරුන්ට අය කරගැනීමට අවස්ථා සලසන දුර්වල අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියට ඔවුන් දොස් පවරති. ලියාපදිංචි නොකළ බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි රට තුළ ක්‍රියාත්මක වන අතර ඔවුන් උපඵ්‍යෝජනවරුන් හරහා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් බඳවා ගැනීම දිගටම කරගෙන යයි. නීත්‍යානුකූල නොවන බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි තම ආයතනය ලියාපදිංචි නොකරන්නේ ඊට දරන්න වන පිරිවැය සහ ඉන්පසු ඔවුන්ට අනුගමනය කරන්න සිදුවන වෙනත් ක්‍රියා පටිපාටි හේතුවෙනි. ලියාපදිංචි නොකළ ඵ්‍යෝජනවරු උපඵ්‍යෝජනවරු හරහා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් (බොහෝ විට නුපුහුණු සහ අර්ධ පුහුණු) සමඟ සම්බන්ධ වේ. මෙම ඵ්‍යෝජනවරු උපඵ්‍යෝජනවරුන්ට සුළු මුදලක් ගෙවයි, නැතහොත් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් ගෙවීමක් ලබා ගන්නා ලෙස ඉල්ලා සිටී. සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන බොහෝ සංක්‍රමණිකයන් මෙම ලියාපදිංචි නොකළ ඵ්‍යෝජනවරු සහ උපඵ්‍යෝජනවරු වෙත ළඟා වන්නේ, ඉහළ බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු අය කිරීම, ලේඛන ව්‍යාජ ලෙස සකස් කිරීම සහ වයස සහ ආගම වෙනස් කිරීම වැනි ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් සිදු කරන වංචනික ක්‍රියා නොසලකාය. වංචනික ලේඛන සකස් කිරීම සඳහා සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් වැඩි මුදලක් අය කෙරේ.

ආර්ථික දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණ දුන් එක් තොරතුරු සපයන්නෙක් පැවසුවේ සංක්‍රමණය සඳහා දරන්න වන පිරිවැය තමන්ට දරාගත නොහැකි නිසා වෙනත් පුද්ගලයෙකුගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රයෙන් ලෙඛනනයට යාමට එකඟ වී ඇති බවයි. ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් තමන් රැවටීමට ලක් ව ඇති බව නොදනිති. ඇතැම් අවස්ථාවල දී සංක්‍රමණිකයන්ට නියමිත කාලයට පෙර නැවත පැමිණීමට සිදු වේ. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූවන් සඳහන් කළේ තම වතු වල ද මෙවැනි සිදුවීම් සිදු ව ඇති බවයි. ඔවුන් ප්‍රකාශ කළේ රට රස්සාවට යාම සඳහා තම ඥාතීන්ගෙන් ලබා ගත් ණය ගෙවීමට නොහැකිව, සේවා ගිවිසුම අවසන්වීමට පෙර නැවත පැමිණි ශ්‍රමිකයන් දෙදෙනෙකු සියදිවි භානිකරගෙන ඇති බවයි. ගෘහ සේවය සඳහා යන කාන්තාවන් සඳහා බඳවා ගැනීමේ පිරිවැයක් දරන්න නොවන නිසා සහ පූර්ව දිරිගැන්වීමේ දීමනා ලබා දීම නිසා ඇතැම් පිරිමින් විසින් තම භාර්යාවන් විදේශගතවීමට පොළඹවන බව පර්යේෂණය තුළ ලේඛනගත කර ඇත.

කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඇතුළත් අපැහැදිලි අන්තර්ගතය

පිටත්වීමට පෙර අදියරේ දී අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවක් වන්නේ සංක්‍රමණිකයන් පිටත්ව යාමට පෙර රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කිරීමයි. සුරාකෑමට ලක්වීම වැළැක්වීමේ උත්සාහයක් ලෙස මෙම උපාය මාර්ගය අනුගමනය කර ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් මැදපෙරදිග, සිංගප්පූරුව සහ හොංකොංහි බඳවා ගැනීමේ ඵ්‍යෝජනවරු සමඟ අවබෝධතා ගිවිසුම් කිහිපයක් අත්සන් කර ඇත. විදේශ අනුග්‍රාහකයා සහ ගෘහ

සේවිකාව පිළිබඳ තොරතුරු, කොන්ත්‍රාත්තුව විසින් ඉදිරිපත් කරන කොන්දේසි, මාසික වැටුප, වැඩ සහ වැඩ කරන වේලාවන්, විවේක දින, නිවාඩු, ආහාර, නවාතැන්, වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර, සංක්‍රමණය වන රට වෙත පැමිණෙන ආකාරය පිළිබඳ තොරතුරු, කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන්වීම සහ ආරවුලක දී අනුගමනය කරන ක්‍රියා පටිපාටි, රක්ෂණ ආවරණය සහ සේවකයාගේ මරණයක දී ලබා දෙන ප්‍රතිපාදන යන කරුණු සම්මත කොන්ත්‍රාත්තුවක ඇතුළත් වේ (Dias & Jayasundere, 2002).

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයා විසින් කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියා ඇති නියමයන් සහ කොන්දේසි අවබෝධ කර ගනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කළ යුත්තේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ බලයලත් නිලධාරියෙකු සහ ලියාපදිංචි ඒජන්තවරයෙකු ඉදිරි පිටය. සංක්‍රමණය වන රටෙහි තානාපති කාර්යාලයේ කම්කරු අංශය විසින් ද කොන්ත්‍රාත්තුව නිවැරදි බවට සහතික කළ යුතුය (Randeniya, 2015). සාමාන්‍යයෙන්, කොන්ත්‍රාත්තුව අරාබි රටවල් සම්බන්ධයෙන් නම් අරාබි භාෂාවෙන් ද සහ අනෙකුත් රටවල් සම්බන්ධයෙන් ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් ද ලියා ඇත.³³ මෙම නිල ලියවිල්ලේ ඇති එක් අනතුරක් නම්, එහි සේවයෝජකයාගේ භූමිකා, වගකීම් සහ බැඳීම් සඳහන් නොකිරීමයි (Jureidini & Moukarbel, 2004; Jureidini, 2010).

කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඇතුළත් කරුණු බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයන්, විශේෂයෙන්ම ගෘහ සේවය සඳහා පිටත්ව යන සංක්‍රමණික සේවිකාවන්, විසින් සම්පූර්ණයෙන් වටහාගෙන නොමැති බව අපගේ පර්යේෂණ මගින් තහවුරු විය. සමාජ සම්බන්ධතා හරහා සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන් කිසිසේත්ම කොන්ත්‍රාත්තුවක් අත්සන් නොකරන අතර, ඔවුන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම්වලට ගොදුරුවීමේ වැඩි අවදානමක් ඇත. අපගේ පර්යේෂණයට සහභාගි වූ සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ගෙන් ඇතමෙක් කිසිදු අධ්‍යාපනයක් ලබා නැති අතර ඇතමෙක්ට සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන මට්ටමක් තිබුණි. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව තුළ සොයා බැලූ එකම තොරතුර වූයේ ඔවුන්ට ලබා දෙන වැටුපයි. ගෘහ සේවය සඳහා පිටත්ව යන කාන්තාවන්, බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි සහ තැරැව්කරුවන් මත යැපෙන අතර කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඇතුළත් කරුණු පිළිබඳ සම්පූර්ණ අවබෝධයක් නොමැතිව තමන් මින් පෙර කිසිදා හමු නොවූ සේවයෝජකයින් සමඟ ගිවිසුම්වලට එළඹේ. මේ නිසාම ඔවුන් අපයෝජන සහ සුරාකෑමට ගොදුරු වේ. තමන් කොන්ත්‍රාත්තුව සඳහා කැමැත්තෙන් එකඟ වූ බවත්, තමන් නොදැනුවත්වම තමන්ගේ අයිතිවාසිකම් අහිමි කර ගෙන ඇති බවත් බොහෝ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සාමාන්‍යයෙන් පිළිගනී. කරුණු මේ අයුරින් වන බැවින් ඔවුන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන ඕනෑම දුෂ්කර තත්ත්වයක් ගැන පසුව පැමිණිලි කළ නොහැක.

³³ කොන්ත්‍රාත් පෝරමය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ වෙබ් පිටුවට ඇතුළත් කර ඇත.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

කොවිඩ්-19 වසංගතය අතරතුර නැවත ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණි බදුල්ලේ සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඒ පිළිබඳ ඇගේ අදහස් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය:

අපිට කොන්ත්‍රාත්තුව කියවන්න දුන්නේ නැහැ. අපිට පොඩ් වෙලාවක් තමයි දීලා තිබුනේ... තව ගොඩක් අය කොන්ත්‍රාත්තුවට අත්සන් කරන්න බලාගෙන හිටිය. මම කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කරන්න උපඵ්ජන්තවරයා එක්ක තමයි ගියේ, ඒත් එයාට කාමරේ ඇතුළට එන්න දුන්නේ නැහැ. මට ඉක්මනින් කියවන්න බැහැ...අනිත් එක තමයි, කොන්ත්‍රාත්තුව ලියලා තිබුනේ ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන්... මට ඇත්තටම ඕන වුණේ මගේ වැටුප කියද කියලා දැනගන්න... මිනිස්සු ගොඩක් වෙලාවට කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියලා තියෙන තමන්ට දෙන වැටුප බලලා, ඒකට අත්සන් කරනවා.

කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කරන අවස්ථාවේ උපඵ්ජන්තවරුන් විසින් ඔවුන්ට පවසා ඇති දේ සහ ඔවුන්ට සැබවින් ම වැඩ කරන්න සිද්ධ වුන වේලාවන් අතර පරස්පරතා ඇති බව ඇතැම් කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෝ පෙන්වා දුන්හ. මාතලේ සිට නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇයට ඉවුම් පිහුම් කිරීමට පමණක් නොව ගොවිපලක් බලා ගැනීමට ද සිදු වූ බව පැහැදිලි කළාය:

මම හිතන්නේ අපි අවුරුද්දක කොන්ත්‍රාත්තුවකට ගියොත් හොඳයි. අපේ භාමිපුත්තු හොඳ නම්, අපට කොන්ත්‍රාත් කාලය දික් කරගන්න පුළුවන්. එහෙම නැති වුනොත්, භාමිපුතා අපිට හොඳට සලකන්නේ නැති ගෙදරක දිගටම වැඩ කරන්න ආමාරැයි. මට කොන්ත්‍රාත්තුවේ තියෙන දේවල් ගැන කිව්වා. ඒකේ හැටියට අපිටත් නිවාඩුවක් තියෙනවා. ඒත් මට කවදාවත් නිවාඩුවක් දුන්නේ නැහැ. දවසකට පැය 8ත්, 9ත් අතර කාලයක් වැඩ කරන්න සිද්ධ වෙනවා කියලා තමයි කිව්වේ. ඒත් මට රු 12 වෙනකම් වැඩ තියෙනවා. මම උදේ හයට විතර වැඩ පටන් ගන්නවා. මට මතකයි කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියලා තිබුණා මාව ගන්නේ ඉවුම් පිහුම් කටයුතුවලට විතරයි කියලා. නමුත් මම මෙහෙට ආවට පස්සේ ගොවිපොළක් බලාගන්නත් සිද්ධ වුණා.

නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් පැවසුවේ ලෙබනනයේ දී තමන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් කර ඇති ආකාරයට තම මාසික වැටුප නොගෙවූ බවයි. ඇයගේ කතාව තුළින් පෙන්වුම් කරන්නේ ඇය රැවටීමට සහ සුරාකෑමට ලක්ව ඇති බවයි. බොහෝ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් අමුතු ස්වරූපයේ අවදානම්වලට මුහුණදෙන අතර, විශේෂයෙන් කාන්තාවන් අවදානමට ලක්වීම ඉහළ මට්ටමක ඇත. තම ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට ඔවුන්ගේ සේවා කොන්දේසි, වැටුප්, සමාජ ආරක්ෂාව සහ වැඩ කරන වේලාවන් පිළිබඳ නිවැරදි තොරතුරු ලබාදීමට උපඵ්ජන්තවරුන්ට හෝ ඵ්ජන්තවරුන්ට නොහැකි වන අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, මෙම සේවකයින්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් හිරිහැරවලට සහ සුරාකෑමට ලක් වෙති. වැඩ කරන්න සිදු වන්නේ නිවස තුළ බැවින්, යම් හෙයකින් වින්දිතයා විසින් පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළහොත් සිද්ධිය ඔප්පු කිරීමට ඇති ඉඩකඩ ඉතා අඩු බව ද

සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ඉහත පෙන්වා දී ඇති පරිදි මිනිස් ජාවාරම් තුළ රැවටීම, සැබෑ සේවා තත්වයන් පිළිබඳ තොරතුරු සැඟවීම සහ සේවයෝජකයා විසින් කොන්ත්‍රාත්තු කඩ කිරීම ඇතුළත් වේ. කාන්තාවන් මුහුණදෙන විශේෂිත අවදානම්, බොහෝ විට ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම, කුසලතා, නිරතවන වැඩවල ස්වභාවය සහ ඔවුන් වැඩ කරන අංශය හේතු කොට පැන නගී.

බොහෝ සංක්‍රමණිකයන්ට තම කොන්ත්‍රාත්තුව විස්තරාත්මකව පැහැදිලි කර නොතිබූ සහ ඇතැම් විට කිසිසේත්ම පැහැදිලි කර නොතිබූ නිසා ඔවුන්ට දැනුවත් තීරණ ගැනීමට නොහැකි වී ඇති බව අපගේ පර්යේෂණයේ දී අවබෝධ විය. තමන් සේවය කිරීමට යන ස්ථාන ගැන ඔවුන්ට අවබෝධයක් නොවීය. මාතලේ සිට නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ලෙබනනයේ දී ඇය ලැබූ අත්දැකීම් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය:

ඒජන්ට් ළඟදී අප අත්සන් කරපු ගිවිසුම වාචිකව අපට පරිවර්තනය කරා. ඒගොල්ලන් අපට අපේ වැටුප, අපි වැඩ කරන්න යන තැන සහ අපේ භාමිපුතාගේ ටෙලිෆෝන් නොමිබරය ගැන අපිට කිව්වා. මම කුවේට් යන්න කලින් සෞදි, ඩුබායි, ලෙබනනය වගේ රටවල්වලට ගිහින් තියෙනවා. කොන්ත්‍රාත්තුවට අනුව වැඩ නොකළේ ලෙබනනයේ දී විතරයි. කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියලා තියෙන පඩිය අපට දුන්නේ නැහැ.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන පිරිමි සංක්‍රමණිකයෙක් තම අනාගත සැලසුම් ගැන කතා කළේ මෙසේයි:

මම එයාර්පෝට් එකක ගමන් මලු ක්ලියර් කරන ආයතනයක වැඩට යන්න හිතාගෙන ඉන්නවා. අපිට පුහුණුවක් දුන්නා, මම දන්නවා මම කරන්න යන්නේ මොන වගේ වැඩ ද කියලා. කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියලා තියෙනවා අවුරුදු දෙකක් යනකම් රස්සාවෙන් අයිත් වෙනත් බැහැ කියලා. අපට රස්සාවෙන් අයිත් වෙනත් ඕන නම්, අපි අපේ ගුවන් ටිකට්ටුවලට මුදල් ගෙවන්න ඕන. කෑම බීම වියදම අඩු කරාට පස්සේ මගේ පඩිය රුපියල් 110,000ක් විතර වෙනවා. සතියකට එක දවසයි නිවාඩු තියෙන්නේ.

මැදිවියේ කාන්තා සංක්‍රමණිකයන් මෙන් නොව, තරුණ සංක්‍රමණිකයන් කොන්ත්‍රාත්තුව කියවන බව හෝ දැනුවත් තීරණ ගැනීම සඳහා එහි අන්තර්ගතය පැහැදිලි කරන ලෙස ඔවුන්ගේ ඒජන්තවරුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටින බව අපට වැටහුණි. බොහෝ සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට ගිවිසුමේ අන්තර්ගතය නොතේරෙන්නේ ඔවුන්ට කිසිදු අධ්‍යාපනයක් නැති හෝ සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනයක් ඇති අයවීමයි. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවකගේ පිළිතුරු මෙසේ විය:

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

සම්මුඛ පරීක්ෂක: ඔබ කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කළාද?

සහභාගිවන්නා: ඔව්

සම්මුඛ පරීක්ෂක: අත්සන් කරන්න කලින් ඔබ ඒක කියව්ව ද?

සහභාගිවන්නා: නෑ, මට කියවන්න තේරෙන්නේ නෑ... මගේ මහත්තයටත් කියවන්න බෑ... ඒත් මම අත්සන් කළා.

ඉහත සිද්ධිය හා සමානව, අපගේ බොහෝ තොරතුරු සපයන්නන් කොන්ත්‍රාත්තුවට අත්සන් කර තිබුණ ද, එය අරාබි හෝ ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් තිබූ බැවින් ඔවුන් එහි අන්තර්ගතය දැන සිටියේ නැත. සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ගෙන් අති බහුතරයක් තමන් සංක්‍රමණය වන රටවල සේවා කොන්දේසි පිළිබඳව උපඒජන්තවරුන්ගෙන් හෝ ඒජන්තවරුන්ගෙන් කිසිදු තොරතුරක් ලබා ගෙන නැත. දිස්ත්‍රික් මට්ටමේ පාර්ශ්වකරුවෙකු වන බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ලියාපදිංචි ඒජන්තවරයෙකු ඒ පිළිබඳව මෙසේ සඳහන් කළේය:

භාම්පුතාගේ එඩ්විස් එක, ශ්‍රී ලංකාවේ සහ එහේ ඒජන්තවරුන්ගේ (සංක්‍රමණය වන රටේ), දුරකථන අංක, පඩිය කිය ද, කියන එක මේ ඔක්කොම තොරතුරු කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියලා තියෙනවා. ඒක ලියලා තියෙන්නේ ඉංග්‍රීසි හෝ අරාබි භාෂාවෙන්. රට යන ගොඩක් අයට කියවන්න බෑ. ඒගොල්ලන් අහන්නේ ඒගොල්ලන්ගේ පඩිය කියද කියලා විතරයි. ඒජන්තවරු හැටියට අපිත් අපේ භාම්පුත්තන්ගේ පීඩනයට ලක්වෙනවා. ඉස්සර ගෙදරකට වැඩට කෙනෙක් යැවුවොත් කෙළින්ම අපිට සල්ලි දෙනවා... ඒත් දැන් සල්ලි දෙන්නේ වැඩට යවපු කෙනාගේ PCR පරීක්ෂණය එයාලගේ රටේදී කරලා බලලා තමයි.

වගවීමක් නොමැතිකම සහ කොන්ත්‍රාත්තුවේ අන්තර්ගතය සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණිකයන් රැවටීම සම්බන්ධයෙන්, බොහෝ තොරතුරු සපයන්නන් ඒජන්තවරුන්ට සහ උපඒජන්තවරුන්ට දොස් පවරන ලදී. ඉහත ප්‍රකාශයට අනුව, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඇතුළත් කරුණු තේරුම් ගත නොහැකි බව ඒජන්තවරු දනිති. කෙසේ වෙතත්, භාම්පුතාගෙන් ඔහුට ලැබීමට තිබෙන මුදල් ගැන වැඩි සැලකිල්ලක් දක්වමින් ඔහු ඒ ගැන කරදර නොවන බව පෙනේ. වසංගතය හේතුවෙන් අනවශ්‍ය ලෙස කාලය වැයවන සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් නිසා ඔහුගේ ව්‍යාපාරයේ ලාභය ප්‍රමාදවීම ගැන ඔහු කනස්සල්ලට පත්ව සිටී.

දිස්ත්‍රික් මට්ටමේ එක් පාර්ශ්වකරුවෙකු වන මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ වතු සේවක සංගමයේ කළමනාකරු ඒ පිළිබඳ මෙසේ අදහස් දැක්වීය:

ඒජන්ට්ස්ලා තමයි මේකට වැරදිකාරයෝ. ඒගොල්ලන් කොන්ත්‍රාත්තුවේ තියෙන තොරතුරු වාචිකව විතරයි පැහැදිලි කරන්නේ. ඒගොල්ලන් හරි ලියකියවිලි මොනවත් පෙන්න්නේ නෑ. රට යන අයට හරි අධ්‍යාපනයක් නෑ, ඒක නිසා රට යන

එක ගැන කිසිම තොරතුරක් ඒගොල්ලන් දන්නේ නෑ. තමන්ගේ ඒජන්ට් අත්සන් කරන්න කියලා පෙන්නන ඕන තැනක ඒගොල්ලන් අත්සන් කරනවා.

මාතලේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාව පවත්වන කාලය තුළ සමාජ සංවර්ධන නිලධාරියා සඳහන් කළේ කොන්ත්‍රාත්තුව මුද්‍රණය කර ඇති පත්‍රිකාවේ ගුණාත්මක බව අඩු බැවින් සේවකයින් උගත් වුව ද එහි අන්තර්ගතය කියවීමට අපහසු බවයි. කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඇතුළත් විස්තර ඉතා කෙටියෙන් සේවකයාට පෙන්වූ බවත් බොහෝ සංක්‍රමණිකයන් සොයන්නේ වැටුප් විස්තර පමණක් බවත් ඔහු වැඩිදුරටත් පැවසීය.

ඇතැම් බඳවා ගන්නන් කොන්ත්‍රාත්තුවක් අත්සන් කිරීමට කම්කරුවන් දිරිමත් නොකරයි. සංක්‍රමණික සේවකයින්ට රැකියා ලබාගැනීම දුෂ්කර බැවින්, ඔවුන් ද කොන්ත්‍රාත්තුවක් ගැන විමසන්නේ නැත. විශේෂයෙන්ම රට තුළ සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණවල දී එය එලෙසම සිදු වේ. දැනට හෝටලයක් පවත්වාගෙන යන, බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි තරුණ සංක්‍රමණික සේවකයෙක් තම අත්දැකීම් අප සමඟ මෙසේ බෙදා ගත්තේ ය:

මාව බඳවා ගත්තේ කොළඹ මෑන්පවර් ඒජන්ට් කෙනෙක්. මම ඒගොල්ලන් ගැන දැනගත්තේ මගේ යාළුවෙකුගේ මාර්ගයෙන්. ඒ වෙලාවේ මට වෙන රස්සාවක් නැති නිසා මම කම්කරුවෙක් හැටියට වැඩ කරන්න එකඟ වුණා. මම කිසිම කොන්ත්‍රාත්තුවක් අත්සන් කළේ නැහැ. මම හිතුවේ ඉදිකිරීම් අංශයේ රැකියාවකට මාව අරගෙන යනවා කියලා. ඒත් මට වැඩ කරන්න වුණේ ගෑස් සමාගමක. ඒ රස්සාව හරිම අමාරු රස්සාවක්.

ඉහත නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයාට තමන් මුහුණ දුන් ආර්ථික ගැටලු සහ රැකියා විරහිතභාවය හේතුවෙන් ගෑස් සමාගමක රැකියාවක් කිරීමට සිදු විය. ඔහුට මෙම රැකියාව ලැබුණේ රැකියා අවස්ථා පදනම් කරගෙන විවිධ ස්ථානවලට සේවකයන් අනුයුක්ත කරන ප්‍රාදේශීය මෑන්පවර් ඒජන්ට් කෙනෙක් හරහාය. ඉහත සිද්ධියේ දී, ඔහු කොන්ත්‍රාත්තුවක් අත්සන් කර නොතිබූ බැවින්, ඔහු යන්නේ ගෑස් සමාගමක වැඩ කිරීමට බව ඔහු රැකියාවට යන තුරුම දැන සිටියේ නැත. එම වැඩෙහි තිබූ දුෂ්කරබව හේතුවෙන් එය ඔහුව අන්තරායකාර තත්ත්වයන්ට නිරාවරණය කරන රැකියාවකි. ඇතැම් අවස්ථාවල කොන්ත්‍රාත්තුව අත්සන් කළ අයට පවා බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සිවලට එරෙහිව කටයුතු කිරීමට නොහැකි වී ඇත. මෙම වර්ගයේ සේවකයන් දිගු පැය ගණනක් වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය වන අතර රැකියාව ලබා දුන් ඒජන්සි ඔවුන්ගේ වැටුපෙන් යම් මුදලක් අඩු කර ගන්නා බැවින් ස්ථිර රැකියාවක නිරත වෙනත් අයට සාපේක්ෂව ඔවුන් අඩු වැටුපක් ලබයි. ඔවුන්ට වැටුප් සහිත නිවාඩු ද අහිමිය. මෙවැනි සන්දර්භයක් තුළ, කොන්ත්‍රාත්තුවක් අත්සන් නොකර සිටීම, අනතුරකට ලක් වූ විට දී හෝ මරණයක දී සංක්‍රමණික සේවකයින් වඩාත් අවදානම් තත්ත්වයන්ට පත් කරයි.

උපඵ්ජන්තවරු

උපඵ්ජන්තවරු සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ විවිධ පියවරයන්හි දී සම්බන්ධ වේ. මෙම වාර්තාවේ අනෙකුත් කොටස් යටතේ ද ඔවුන්ගේ භූමිකා සාකච්ඡා කෙරේ.

වතුකරයේ ප්‍රජාවට අයත් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු වන විශ්ව විද්‍යාල කලීකාචාර්යවරයෙක් එය මෙසේ විස්තර කළේය:

රට ඇතුළේ වගේ ම පිටරට රස්සාවලට කාන්තාවෝ බඳවා ගන්න තැරැවිකාර ජාලයක්, විශේෂයෙන්ම වතුකරයේ ක්‍රියාත්මක වෙනවා. මෙම ජාලය හරහා තමයි ඵ්ජන්තවරු දැන ගන්නේ මොන පවුලටද ප්‍රශ්න කියෙන්නේ, රට රස්සාවට යන්නේ කවුද වගේ දේවල්. වතුයායේ නායකයෝත් මේ වගේ ජාලවලට උදව් කරනවා. මේ අය හරහා රට රස්සාවලට යන කාන්තාවෝ ඇත්තටම පිටරට රස්සා ගැන මොනම දෙයක් වත් දන්නේ නැහැ. ඵ්ජන්ටලා පවුලේ අයට යම් මුදලක් (ආසන්න වශයෙන් ලක්ෂ දෙකක් පමණ) දෙනවා. ඵ්ක දෙන්නේ දිරිදීමනාවක් කියලා. ඇත්තටම ඵ්ක, ඵ් ගොල්ලන්ගේ පඩියෙන් කැපෙන අත්තිකාරම් මුදලක්. මෙම කාන්තාවන් ගන්න මේ අත්තිකාරම් මුදල නිසා රට රස්සාවට යන්න බැඳිලා ඉන්නවා. ඵ්ගොල්ලන් නොදැනුවත්වම ජාවාරමට අහුවෙලා. නමුත් රට රස්සාවට යන ගොඩක් කාන්තාවෝ දන්නේ නෑ තමන්ට ලැබුණු මුදල වැටුප් අත්තිකාරමක් කියලා. රට ඇතුළේ ගෘහ සේවිකාවන්ටත් වෙන්වේ මේ දේමයි. උපඵ්ජන්තවරු ගොඩක් වැරදි කරනවා. ඔවුන් සංක්‍රමණිකයන්ට ඵ්ගොල්ලන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තුවේ මොනවද කියෙන්නේ කියලා කියන්නේ නෑ.

ඉහත කරුණු තුළින් අනාවරණය වන පරිදි, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගැනීමේ දී උපඵ්ජන්තවරු සැලකිය යුතු කාර්ය භාරයක් ඉටු කරයි. ඊට අමතරව, සංක්‍රමණිකයන් සහ ලියාපදිංචි ඵ්ජන්තවරුන් අතර පාලමක් ලෙස උපඵ්ජන්තවරු සංක්‍රමණ දාමයට අවිධිමත් ලෙස සම්බන්ධ වේ. නගර ආශ්‍රිතව ක්‍රියාත්මක වන ඵ්ජන්තවරු තම ගනුදෙනුකරුවන් වෙත ළඟාවීමට ගම්වල අවිධිමත් ලෙස ක්‍රියාත්මක වන උපඵ්ජන්තවරුන් මත යැපේ. පහත් ආර්ථික ස්ථරයේ අඩු කුසලතා සහිත කම්කරුවන් බඳවා ගැනීමට උපඵ්ජන්තවරුන් උපකාර කරයි. දේශීය රැකියාවක් සඳහා විධිමත් සුදුසුකමක් නොමැති හෝ දේශීය රැකියාවක් සොයාගත නොහැකි කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවන් බොහෝ විට නුපුහුණු රැකියා සොයති. කොන්ත්‍රාත්තුව සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ව පහසුවෙන් රැවටිය හැකියි. එවැනි කාන්තාවන්ට, නගරයේ සිටින රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමේ ඵ්ජන්තවරයෙකු වෙත ළඟාවීම ඉතාමත් අපහසු කාර්යයකි. ඔවුන් උපඵ්ජන්තවරු මත විශ්වාසය තබන අතර උපඵ්ජන්තවරු එම කාර්ය හරියටම කරතැයි ඔවුන් විශ්වාස කරති. මෙම උපඵ්ජන්තවරුන්ගෙන් බහුතරයක් බොහෝ විට වැඩිපුර අයකිරීම්, ව්‍යාජ ලේඛන සකස්

කිරීම සහ මිනිස් ජාවාරම්වලට සම්බන්ධ අය වන නමුත් සියලුම උපඵ්ජන්තවරුන් සම්බන්ධයෙන් මෙම කාරණාව සත්‍ය නොවේ. රජය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය හරහා උපඵ්ජන්තවරුන්ගේ කාර්ය විධිමත් කිරීම සඳහා විවිධ පියවර ගෙන ඇතත්, එම උත්සාහයන් තවමත් සාර්ථක වී නොමැත (Weeraratne, 2018).

නුවරඑළියේ පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අතරතුර, වතුකරයේ තරුණ සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් අවිධිමත් ශ්‍රම වෙළඳපොළේ කුඩම්මාගේ සැලකිලි ලබමින් ඉදිකිරීම් සහ අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල දැඩි අවදානම් සහිත සහ අනතුරුදායක රැකියාවල නිරතවන බව සඳහන් විය. උපඵ්ජන්තවරුන් හරහා රට රැකියා සොයන පුද්ගලයන් සමඟ සම්බන්ධ වන බඳවාගන්නන් ද වතුකරයේ ශ්‍රම බලකායට වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි. වතු කම්කරුවන් කටුක ජීවන තත්ත්වයන්ට වඩාත් අනුගතවන බවට ඇති පොදු මතය ඔවුන්ගේ එවැනි මනාප කෙරෙහි බලපා ඇත. එවැනි සංක්‍රමණිකයන් කොන්ත්‍රාත්තු අත්සන් කරන්නේ නැත. එසේත් නොමැති නම් ඔවුන් ඒ පිළිබඳව කිසිවක් දන්නේ නැත. භාෂාමය ගැටලු, අධ්‍යාපන මට්ටම සහ කුසලතා නොමැතිකම හේතුවෙන් වතුකරයේ තරුණ තරුණියන්ට පුළුල් පරාසයක වූ විකල්ප රැකියා සඳහා ප්‍රවේශවීමට නොහැකි බව සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. එබැවින් ඔවුන් දේශීයව මෙන්ම විදේශීයව ද ශ්‍රමය සුරාකෑමේ තත්ත්වයන්වලට ඉබේ අවනත වේ. ඔවුන් රැවටීම්වල ගොදුරු බවට පත් වේ.

නිසි සමාජ ආරක්ෂණ පහසුකම් නොතිබීම

විධිමත් ක්ෂේත්‍රවල සේවය කරන ඇතැම් දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් තම සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව නොදැන සිටි බව ද පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ 1952 සමාජ ආරක්ෂණ සම්මුතියට (අංක 102) (ILO C.102) සමාජ ප්‍රතිලාභවලට ඇතුළත් ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර නවයක් සඳහන් කරයි: වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර, අසනීප, විරැකියාව, වයස්ගත පුද්ගලයින් ලබන ප්‍රතිලාභ, රැකියාවේ දී සිදුවන අනතුරු, පවුලට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ, මාතෘ ප්‍රතිලාභ, ගිලන්ව සිටින විට ලබන ප්‍රතිලාභ සහ ප්‍රවණ්ඩත්වයට මුහුණ දුන් අය ලබන ප්‍රතිලාභ (ILO, EFC, 2021). වසංගතය ඇති කළ අභියෝග සමඟ සටන් කිරීමට පුද්ගලික අංශයට (විධිමත් සහ අවිධිමත් යන දෙඅංශයටම) නොහැකි වූ හෙයින්, විවිධ ක්ෂේත්‍රවල සිටි කුඩා පරිමාණ පෞද්ගලික අංශයේ ව්‍යාපාරිකයන් බොහෝමයක් තම ආයතන වසා දමා ඇති අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස රැකියා අහිමිවීම් සහ රැකියා නොමැතිකම වැනි ගැටලු මතු වී ඇත. ඇතැම් ආයතනවලට තම සේවකයන්ට වැටුප් ගෙවීමට නොහැකි වී ඇත. ඒ තුළ ඉක්මනින්ම පීඩාවට ලක් වූයේ වතුකරයේ පළපුරුද්ද නැති සංක්‍රමණික තරුණ කම්කරුවන්ය. රැකියා අහිමිවීම් කම්කරුවන්ට දිගුකාලීන බලපෑම් ඇති කරන ලද අතර, අප විසින් මෙම ප්‍රකාශනයේ වෙනත් තැනක පෙන්වා දී ඇති පරිදි, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ මාර්ග සෙවීමට එය ඔවුන් පෙළඹවිය හැකිය. වසංගතය තුළ රැකියා

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

අහිමි වූ වතුකරයේ දේශීය සංක්‍රමණික සේවකයන්ගෙන් වැඩි දෙනෙකුට තවමත් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල (EPF) හෝ සේවායෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල (ETF) ලැබී නොමැති බව අපගේ අධ්‍යයනයෙන් අනාවරණය විය. වසංගතයට පෙර සිටම, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවායෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල සම්බන්ධ අක්‍රමිකතාවන්ට මුහුණ දී ඇත.

පෞද්ගලික රෝහලක හෙදියක්³⁴ ලෙස සේවය කරන නුවරඑළිය ප්‍රදේශයේ පදිංචි තරුණ දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෙක් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවායෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදලෙහි සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ගැන දැන සිටියේ නැත. ඇයගේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල කපා නොහැරීම ගැන ඇය තැකීමක් නොකළාය. ‘මම පෞද්ගලික රෝහලක වැඩ කරන නිසා ඒගොල්ලන් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට මුදල් අඩු කරන්නේ නැහැ. මගේ පඩියෙන් අඩු කළොත් මට පඩිය හම්බවෙන්නේ අඩුවෙන්. මම කිසිම කොන්ත්‍රාත්තුවක් අත්සන් කරලා නැහැ.’

කොළඹ ස්වර්ණාභරණ අලෙවි සැලක සේවය කරන නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ තවත් සංක්‍රමණික තරුණියක් මෙසේ පැවසුවාය:

මම රෙදි කඩයක වැඩ කළා. මට ගොඩ වෙලාවක් හිටගෙන වැඩ කරන්න සිද්ධ වූන නිසා මගේ varicose ප්‍රශ්නය දරුණු වෙන්න පටන් ගත්තා. ඒක නිසා මම රැකියාවෙන් අයිත් වුණා. මැනේපර් මහත්තයා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල කියලා මගේ පඩියෙන් රුපියල් 650ක් අවරුදු 8ක් කපා ගත්තා. ඒත්, මම රස්සාවෙන් අයිත් වෙනවා කියලා දැනුම් දුන්නාම ඒගොල්ලන් මගේ පත්වීම් ලිපිය විනාශ කරලා, නිල ඇඳුම් ටික ආපහු භාරදෙන්න කියලා මගෙන් ඉල්ලුවා. දැන් මම රත්තරං බඩු කඩේක වැඩ කරලා රුපියල් 25,000ක පඩියක් ගන්නවා. කඩේ වැඩ කරන අනිත් අය ඉන්දියන් අය නිසා මට වඩා පඩියක් ඒගොල්ලන්ට ගෙවනවා. මම මීට කලින් මුහුණ දීපු ගැටලුව නිසා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල ගැන තවත් නම් අහන්න යන්නේ නැහැ.

ඉහත ප්‍රකාශයෙන් ද පෙන්නුම් කරන්නේ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ දැනුවත්භාවය නොමැතිකමයි. ඉහත තොරතුරු සපයන්නා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල හෝ සේවායෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල ගැන දැන සිටියේ නැත. වසංගතය හේතුවෙන් තමාට පෙර රැකියාව අහිමි වූ බැවින් ඇයට රැකියාවක අවශ්‍යතාව තදින්ම පැවති බව ඇය පැවසුවාය. රැකියාවක් ලබාගැනීම සඳහා ඇය ළඟම නගරයේ මැන්පවර් ඒජන්තවරයෙකු වෙත ගොස් ඇත. වැටුප හෝ වෙනත් දීමනා ගැන ඇය විමසා තිබුණේ නැත. තවද, මෙම රැකියා බොහොමයක් ලිඛිත කොන්ත්‍රාත්තුවලට වඩා වාචික එකඟතාවන්ට සීමා වී ඇති

³⁴ ඉහත තොරතුරු සපයන්නිය හෙදියක් ලෙස සේවය කළ ද (ඇයට විධිමත් සුදුසුකමක් තිබේද යන්න පැහැදිලි නැත). ඇයගේ වැටුපෙන් මුදල් කපා ගැනීම ගැන ඇය කැමැත්තක් නැත.

අතර, මේ නිසා ශ්‍රමිකයන් සුරාකෑමට ගොදුරු වේ. සාමාන්‍යයෙන් දේශීය ශ්‍රම අවශ්‍යතා සපුරාලන මෑන්පවර් ඒජන්සි විසින් ශ්‍රමිකයන් රැස් කරන අතර ඔවුන් ඉල්ලුම මත පදනම්ව විවිධ සේවා ස්ථාන වෙත දිනපතා ශ්‍රමිකයන් යොමු කරයි. ඔවුන්ගේ ශ්‍රම සංචිතයේ විවිධ කුසලතා මට්ටම්වල ශ්‍රමිකයන් සිටිති.

මාතලේ පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවේ දී කොවිඩ්-19 වසංගතය සහ වත්මන් ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් රැකියා අහිමි වූ තරුණයින් තිදෙනෙකු සඳහන් කළේ තමන් සේවයෙන් පහ කරන විට ඊට කලින් මාසයේ වැටුප හැර සතියක්වත් ඔවුන්ට නොලැබුණු බවයි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, සේවයෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල හෝ වෙනත් සමාජ ප්‍රතිලාභ ගැන ඔවුන් කිසිවක් දැන සිටියේ නැත.

සමාජ සංවර්ධන ආයතනයේ නිලධාරියෙකු ඒ පිළිබඳ තම අදහස් මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තේ ය:

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, සේවයෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල කියන්නේ මොනවද, රජයේ කාර්යාලයකට ගිහින් රාජකාරි කටයුත්තක් කර ගන්නේ කොහොමද, ෆෝම් එකක් පුරවන හැටි වගේ ම, විශේෂයෙන් තොරතුරු දැනගැනීමේ අයිතිය ගැන දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පවත්වලා තියෙනවා. සමහර තරුණ කණ්ඩායම් මේ ගැන හොඳට දන්නවා.

සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ගැන දැනුවත්භාවයක් ඇති නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ එක් දේශීය සංක්‍රමණික සේවකයකුට එය ලැබී තිබුණේ නැත. අසල නගරයේ ඇඟලුම් කම්හලක සේවය කළ මෙම සේවකයා පැවසුවේ “මම අවුරුදු දෙකක් ඇඟලුම් කම්හලක වැඩ කළා. මට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවයෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල දෙන්නම් කිව්වා. අවුරුදු දෙකක් ගියත් තාම මට ඒක ලැබුණේ නැහැ.”

වතුකරයෙන් බැහැරව ශ්‍රම බලකායට එක්වන තරුණ තරුණියන් වැඩි දෙනෙකු සමාජ ප්‍රතිලාභ ගැන දැනුවත් නැති හෝ අලුත් රැකියාවක් ලැබුණ පසු ඒ ගැන විමසන්නේ හෝ නැති බව නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාමාජිකයෝ පෙන්වා දුන්හ. සමාජ අයිතීන් පිළිබඳ ඔවුන්ට අවබෝධයක් නොමැතිකම සහ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සහ අනෙකුත් අදාළ රාජ්‍ය ආයතන සමඟ නිසි සන්නිවේදනයක් සහ සම්බන්ධතාවක් නොමැතිවීම මෙයට දළ වශයෙන් හේතු වේ.³⁵ වසංගතය හා ආර්ථික අර්බුදය වැනි හදිසි ආපදා තත්ත්වයන්, කලාතුරකින් සිදුවන නමුත් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් එවැනි තත්ත්වයන්හි

³⁵ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සහ තොරතුරු දැනගැනීමේ අයිතිය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ඔවුන්ගේ දිස්ත්‍රික්කවල පවත්වන ලද බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවේ දී සාමාජිකයින් විසින් අපට පැවසීය.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

දී අවදානම්වලට ලක් වේ. දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් කිසිදු ජාතික සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභයක් යටතේ නීත්‍යානුකූලව ආවරණය නොවන බව සැලකිල්ලට ගත යුතු අතර, සේවයෝජකයින් සේවයෝජකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල වෙත ගෙවීම් කිරීමට බැඳී නොසිටින අතර, ඔවුන් සේවයෙන් පහකරනු ලැබුවහොත් හෝ ඔවුන්ගේ වැඩ නතර කළහොත් සේවකයන්ට විවිධ ආකාරයේ ආර්ථික ගැටලුවලට සහ දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණ දෙන්නට සිදු වේ.

විදේශ සංක්‍රමණිකයන් සඳහා රක්ෂණ ආවරණ ක්‍රමයක අවශ්‍යතාව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවන්ට සහභාගී වූ බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සහභාගිවන්නෙකු පෙන්වා දුන්නේය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ඔවුන් සමඟ ලියාපදිංචි වී සිටින අය සඳහා පමණක් රක්ෂණ ආවරණයක් සපයයි.³⁶ කෙසේ වෙතත්, මාතලේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයට අනුයුක්ත සංවර්ධන නිලධාරිනියක රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමේ දුෂ්කරතා පිළිබඳව සඳහන් කළාය. ඇය සඳහන් කළ දුෂ්කරතා නිල ක්‍රියාපටිපාටිවලට මෙන්ම හිමිකම්පාන්තා විසින් ඉදිරිපත් කළ යුතු ලියකියවිලි නිසියාකාරයෙන් නොමැතිවීම යන කාරණා දෙකටම අදාළ විය. රක්ෂණ ක්‍රියාපටිපාටිය පිළිබඳව දැනුවත් නොවීම හේතුවෙන් විපතට පත් වූවන්ට තමන්ට හිමි රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට අපහසු වී ඇති බව ද ඇය සඳහන් කළාය.

වංචාවන්ට ගොදුරුවන වින්දිතයන්

ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට පහසුකම් සැලසීම සඳහා පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරන බව පිළිබඳ මතභේදයක් නොමැත. වතුකරයේ සිට රට තුළට හා විදේශයන්ට ශ්‍රම සංක්‍රමණය වැඩිවීමේ සන්දර්භය තුළ ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය අවතක්සේරු කළ නොහැක. කෙසේ වෙතත්, රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන් ඔවුන් අදාළ රටට යැවීමේ ක්‍රියාවලියේ දී, ඔවුන් අනුගමනය කරන අක්‍රමිකතා නිසා සංක්‍රමණිකයන් විවිධ ආකාරයේ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණවලට ගොදුරුවන බව අපගේ පර්යේෂණය නැවත තහවුරු කරයි. දැනටමත් අවදානමට ලක්ව ඇති කාන්තාවන් ඉලක්ක කරගනිමින් සිටින ඒජන්තවරුන් විසින් සිදු කරනු ලබන සූරාකෑමේ භූමිකාවන් දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවකු වන මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ විදුහල්පතිවරයෙක් පැහැදිලි කළේ මෙසේය:

කාන්තාවෝ රැකියා සඳහා විදේශගත වෙන කොට ඒජන්තවරු වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරනවා. මුලින්ම ඔවුන් වතුවලට ඇවිත් කාන්තාවන්ට පාස්පෝට්

³⁶ මාර්ගගත පිවිසුම: <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=110?> [2022 ජූනි 30 වන දින ප්‍රවේශ විය].

ගන්න උදවු කරනවා. පස්සේ මේ කාන්තාවන් ඉන්නේ දුෂ්කර තත්ත්වයක කියලා දැනගන්නාම නියෝජිතයෝ මුදල් එක්ක ටිකෙන් ටික ඔවුන්ට ළං වෙනවා. උපඒජන්තවරු ගොඩක් ඉන්නවා. සංක්‍රමණය වෙන රට ගැන අසත්‍ය තොරතුරු දෙන උපඒජන්තවරයෙක් හැම වත්තකම ඉන්නවා.

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ තරුණයෙකු, මැලේසියාවේ කෝවිලක ඉදිකිරීමේ වැඩ බිමක රැකියාවක් සඳහා මූලික බඳවා ගැනීමේ ගාස්තුව ලෙස රුපියල් 20,000ක් ගෙවන මෙන් ඔහුට දන්වා ඇති උපඒජන්තවරයෙකු පිළිබඳ තොරතුරු තහවුරු කරගැනීමට, අපගේ පර්යේෂණ සභායකයෙකු වෙත පැමිණ ඇත. සේවයෝජකයා විසින් ආහාර සහ නවාතැන් පහසුකම් සහිතව රුපියල් 15,000ක වැටුපක් ගෙවන බවත් එය මාස තුනක රැකියාවක් බවත් ඒජන්තවරයා ඔහුට පවසා ඇත. කෙසේ වෙතත්, එය ව්‍යාජ රැකියා අවස්ථාවක් බව අපගේ පර්යේෂණ සහකරු සොයා ගෙන ඇත. අනෙකුත් දිස්ත්‍රික්කවල පවත්වන ලද ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලදී ද මෙවැනි කතා අසන්නට ලැබිණි. උපඒජන්තවරුන්ගේ නීති විරෝධී බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලි නිරීක්ෂණය කිරීම සහ පාලනය කිරීම සඳහා ශක්තිමත් නියාමන යාන්ත්‍රණයක් ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

මැදපෙරදිග රටවල රැකියා සඳහා කාන්තාවන් ආකර්ෂණය වන්නේ සංක්‍රමණයවීමට පෙර ඔවුන්ට ලබා දෙන දිරි දීමනාව නිසාය. සෞදි අරාබිය, කටාර් රාජ්‍යය සහ බහරේනය වැනි මැදපෙරදිග රටවල් ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා පූර්ව දිරි දීමනා ගෙවනු ලැබේ. සාමාන්‍යයෙන් එය රුපියල් 900,000ක් පමණ වන අතර, සංක්‍රමණය වන රටවල ඒජන්තවරුන්, ශ්‍රී ලංකාවේ ඒජන්තවරුන් සහ ක්‍රියාවලියේ අවසාන කෙළවරේ සිටින සංක්‍රමණිකයන් විසින් එය බෙදා ගනී (Weeraratne, 2014). අප සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සම්බන්ධ වූ දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු, බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ලියාපදිංචි ඒජන්තවරයෙක් මෙසේ පැවසීය:

ගෘහ සේවිකාවක් සෞදියට යනවා නම්, කුවේට් යන අයට වඩා වැඩි මුදලක් ඇයට ලැබෙනවා. ගොඩක් කාන්තාවෝ සෞදියට යන හේතුව ඒකයි. සෞදියට යන අයට රුපියල් ලක්ෂ පහක් ලැබෙනවා. ඒත් සමහර ඒජන්ටස්ලා ඒ සම්පූර්ණ මුදලම දෙන්නේ නෑ. ඒගොල්ලෝ උපඒජන්තවරුන්ට මුදල් දෙන්න ඕන; ඒ වගේ ම තවත් දේවල් තියෙනවා ඒගොල්ලන්ට වියදම් කරන්න. අපි වැඩේ පටන් ගන්න කොට මුදලින් කොටසක් දෙනවා. ඉතිරි කොටස රට යන වෙලාවේ දෙනවා.

අපගේ තොරතුරු සපයන්නන්ට අනුව, ඒජන්තවරයා සාමාන්‍යයෙන් ගුවන් තොටුපලේ දී ඉතිරි මුදල පවුලේ සාමාජිකයෙකුට ගෙවයි. මෙම කටයුත්තේ සැබෑ ප්‍රතිලාභියා විය යුතු සංක්‍රමණික කාන්තාවන් මෙහි දී සම්පූර්ණයෙන් ම අමතක කර දමයි. රැකියා සඳහා විදේශයන්ට සංක්‍රමණයවීම පාලනය කිරීමට සහ එය සම්පව නියාමනය කිරීමට රාජ්‍ය

ආයතනවල විනිවිදභාවය නොමැතිකම, දූෂණ සහ අකාර්යක්ෂමතා, බොහෝ සංක්‍රමණිකයන් සංක්‍රමණ-පාදක ජීවනෝපාය උපාය මාර්ගවල ප්‍රතිලාභ ලැබීමෙන් බැහැර කරනු ඇත. තවද, කාන්තාවන් රැකියාවක් සඳහා විදේශයකට ගිය පසු ඔවුන් විසින් හිමිකම් කියන මුදල් පාලනය කිරීමට ඔවුන්ට අයිතියක් නැත. දිරි දීමනා ගෙවීම හා සම්බන්ධ තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් වෙත දිරි දීමනාව ලැබෙන විට ඔවුන්ට ගෙවීමට එකඟ වූ නිශ්චිත මුදල සැලකිය යුතු ලෙස වෙනස් වී තිබීමයි. අපේ ඇතැම් තොරතුරු සපයන්නන්ට, ඒජන්තවරුන්ගෙන් හෝ උපඒජන්තවරුන්ගෙන් විවිධ ප්‍රමාණයෙන් මුදල් ලැබෙද්දී, ඇතැමෙකුට කිසිදු මුදලක් ලැබී නැත. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇගේ අත්දැකීම් මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තාය: “පසුගිය වතාවේ මම ගියාම උපඒජන්ත කිව්වා මට රුපියල් ලක්ෂ පහක් ලැබෙනවා කියලා. ඒත් පස්සේ එයා කිව්වා ඒගොල්ලන්ට වෛද්‍ය, නවාතැන් සහ ගමන් පහසුකම් සඳහා වියදම් කරන්න සිද්ධ වුණ නිසා මම වෙනුවෙන් ගෙවන්න මුදලක් නෑ කියලා. පස්සේ මට තේරුණා එයාලා මාව රවට්ටලා කියලා.”

සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට ගෙවිය යුතු සැබෑ මුදල් ප්‍රමාණය ඒජන්තවරු හෝ උපඒජන්තවරු ඔවුන්ට ලබා නොදේ. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඒ පිළිබඳ ඇයගේ අත්දැකීම් පැවසුවේ මෙසේය: “මගේ භාමිපුතා මගෙන් ඇහුවා මගේ ඒජන්ට්ගෙන් මට ලැබුණු සල්ලි ගැන. මම කිව්වා මට රුපියල් 250,000ක් දුන්නා කියලා. ඒ සල්ලිවලට වඩා වැඩි ගණනක් එයා දීලා තියෙනවා, ඒ සම්පූර්ණ මුදල මට දීලා නෑ කියලා. ඒක නිසා අවුරුදු දෙකක් එහේ වැඩ කරන්න ඕන; මට එතනින් පැනලා යන්න බෑ කියලා ඔහු කිව්වා.”

ඉහත සංක්‍රමණිකයාගේ සිද්ධියේ දී මෙන්, ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන්ට දිරි දීමනාව කිසිසේත්ම ලැබී නොමැති අතර ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙකු, අප ඔවුන්ගෙන් විමසන තුරු ම දිරි දීමනාව කියා දෙයක් ඇති බව දැන සිටියේ නැත. සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට දිරි දීමනා ගෙවීමට පෙර, බඳවා ගන්නන් විසින් ඔවුන් වෙනුවෙන් ඉන් කොටසක් තබා ගනී. හොඳ ශ්‍රමිකයෙකු සැපයීමට ඔවුන් බැඳී සිටින අතර එසේ කිරීමට අපොහොසත්වීම බඳවා ගන්නාට මූල්‍යමය පාඩුවක් වනු ඇත. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් දුෂ්කර තත්ත්වයන්ට මුහුණ දුන්න ද, අවම වශයෙන් මාස තුනක් (බඳවා ගැනීමේ ගාස්තුව ඉවත් කරන තුරු) සේවයෝජකයාගේ නිවසේ රැඳී සිටීමට ඒජන්තවරුන් විසින් ඔවුන්ට බල කරනු ලැබේ. මෙම ආකාරයේ ගැටලු හේතුවෙන් ගෘහ සේවිකාවන්ට තමන් සංක්‍රමණය වන රටේ දී අපයෝජනයන් හෝ අයහපත් සේවා තත්ත්වයන් විදදරා ගෙන තම රැකියාව කරගෙන යාමට සිදු වේ.

අන්‍යන්‍ය සැඟවීම

‘පොට්ටුව’ දෙමළ ස්ත්‍රීත්වයේ වැදගත් සාම්ප්‍රදායික අන්‍යන්‍ය සලකුණක් වේ. උපුටා දක්වා ඇති පහත ප්‍රකාශය ඉදිරිපත් කළ තැනැත්තියගෙන් උපච්ඡන්තවරයා ඉල්ලා ඇත්තේ ඇගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍ර ඡායාරූපයේ වාර්ගික අන්‍යන්‍යතාවය පෙන්වන පොට්ටුව පැළඳ නොගන්නා ලෙසය. උපච්ඡන්තවරයාට අවශ්‍ය වූයේ මේ තැනැත්තිය ඉස්ලාමීය හෝ ක්‍රිස්තියානි බව සේවයෝජකයාට හැඟවීමටය. මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයෙන් සංක්‍රමණයවීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින කාන්තාවක් වන මේ ඇගේ ප්‍රකාශයයි:

පාස්පෝට් භාවිතයට එක ගත්තම පොට්ටුව අයිත් කරන්න කියලා උපච්ඡන්තවරයා මට කීවා. මොකද මගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රයේ මගේ ආගම ක්‍රිස්තියානි කියලා තමයි දාලා තියෙන්නේ. මොකද ඒගොල්ලන් ගන්නේ මුස්ලිම් හෝ ක්‍රිස්තියානි ගෘහ සේවිකාවන් විතරයි. මට මුස්ලිම් කෙනෙක් විදියට රහපාන්න වුණොත් මට ඒක කරන්න බැහැ. මොකද එයාලා මට කුරානය කියවන්න කියනවා.

උපච්ඡන්තවරුන් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් කේවල් කරන ආකාරය මෙයින් පෙන්වුම් කෙරේ. ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුව, එවැනි ක්‍රියා ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් සහතික කර ඇති සංස්කෘතික අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම සහ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමකි. ගැම්බර්ඩ් (Gamburd, 1988) විසින් සඳහන් කරන පරිදි, 1980 ගණන්වල අග බාගයේ දී, අරාබි රටවල්, මුස්ලිම් සහ ක්‍රිස්තියානි ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට වැඩි කැමැත්තක් දැක්වීය. ඉහත සඳහන් කළ සිද්ධියේ දී මෙන් සංක්‍රමණිකයන්ගේ ආගමික සහ වාර්ගික අන්‍යන්‍යතාවය ගැන බොරු කීම සංක්‍රමණිකයන්ට අවදානම් සහගතය. තමන් රවටා ඇති බව සේවයෝජකයා විසින් අනාවරණය කර ගත්තේ නම්, සංක්‍රමණිකයාට නීතිමය වෝදනාවලට මුහුණ දීමට සිදු විය හැකිය. ඩයස් සහ ජයසුන්දර (Dias & Jayasundere, 2002) පෙන්වා දී ඇත්තේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ වෙනස් කොට සැලකීම (discrimination in the forms of ‘otherness’) ‘අන්‍යභාවයේ’ ස්වරූපයෙන් සිදුවන වෙනත් ආකාරයේ වෙනස් කොට සැලකීම, එනම් රටේ පුරවැසියන් ලෙස නොසැලකීම (non-national status), ජාතිය, වාර්ගිකත්වය, ආගම සහ ආර්ථික තත්ත්වය සමඟ ඡේදනය වන අතර ඒ මත පදනම් ව කාන්තා සංක්‍රමණිකයන් දෙගුණයකින්, තුන්ගුණයකින් හෝ හතර ගුණයකින් වෙනස් කොට සැලකීම, අවාසි සහගත තත්ත්වයන් හෝ සුරාකෑමේ සහ අපයෝජනයන්ට ගොදුරුවීමේ තත්ත්වයන්ට පත් කරයි. එවැනි වෙනස් කොට සැලකීම වළක්වා ගැනීම සඳහා, උපච්ඡන්තවරුන්, ඒ ජන්තවරුන් සමඟ සංක්‍රමණිකයන් ද කුට ලේඛන සකස් කර ඉදිරිපත් කිරීමට සහය වේ.

පහත සඳහන් සිද්ධියේ දී, විවිධ රට වල් සඳහා බලපාන වයස් අවශ්‍යතා හේතුවෙන් ඇයගේ වයස ගැන බොරු කීමට උපනියෝජිතයා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයාගෙන් ඉල්ලා ඇත. සෞදි

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

අරාබියේ රැකියා බලපත්‍රයක් සඳහා වයස් අවශ්‍යතාවය කාන්තාවන් සඳහා අවුරුදු 30ක් වන අතර පිරිමින් සඳහා අවුරුදු 25කි. වෙනත් පුද්ගලයෙකුගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රයක් භාවිතා කරමින් විදේශගත වූ සහ නැවත මව් රටට පැමිණීම මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෙකු ඇය ලැබූ අත්දැකීම් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය:

මගේ මුල් පදිංචිය කොළඹ. මම අවුරුදු 15 දී විවාහ වෙලා මහත්තයා එක්ක වත්තට ආවා. මට වයස අවුරුදු 16 දී මගේ දරුවා ලැබුණා. අපිට ගොඩක් අමාරු කාලයක් තිබුණා. මගේ මහත්තයාට එයාගේ ඇඳුම සෝදා ගන්න ඕන වුණාම, ඒක මාරු කරන්න තව ඇඳුමක් තිබුණේ නෑ. එයාගේ ඇඳුම වේලෙනකම් එයා මගේ සාය ඇඳගෙන ඉන්නවා. අපි කැවේ එක වේලක් විතරයි. මේ නිසා මගේ අවුරුද්දක් වයස දරුවා එයා ළඟ තියලා මම රට යන්න තීරණය කරා. මගේ වයස අවුරුදු 33ක් කියන්න කියලා ඒජන්ට් මට කිව්වා. ඇත්තටම මට වයස අවුරුදු 18යි. ඒජන්ට් මාව රට යවන්න වෙනත් කෙනෙකුගේ ගමන් බලපත්‍රයක් පාවිච්චි කරා. මම ගුවන් තොටුපළට එනකම් මේ පාස්පෝට් ප්‍රශ්නය ගැන මට කිව්වේ නැහැ.

ගමන සඳහා සුදානම්වීමේ සියලුම කටයුතු අවසන් වන තුරු මේ සංක්‍රමණිකයා ව්‍යාජ විදේශ ගමන් බලපත්‍රයකින් විදේශගතවන බව ඇයට පවසා නැත. සංක්‍රමණය වන විට ඇයට වයස අවුරුදු 18ක් වුවද, ඇගේ වයස අවුරුදු 33ක් යැයි කියන ලෙස ඇගෙන් ඉල්ලා ඇත. ඇතැම් අවස්ථාවල දී, සංක්‍රමණිකයන් හෝ ඒජන්තවරයා ගමන් බලපත්‍ර සහ වෙනත් ලියකියවිලි ව්‍යාජ ලෙස සකස් කරයි. බොහෝ විට සංක්‍රමණය වන රටවල අවශ්‍යතාවලට ගැලපෙන පරිදි ඔවුන්ගේ වයස සහ ආගමික අනන්‍යතාවය වෙනස් කරයි.

බොරු පොරොන්දු සහ මිනිස් ජාවාරම්

රැකියා සඳහා බඳවාගන්නන් සංක්‍රමණිකයන්ගේ සේවා ස්ථාන ගැන විචිත්‍රවත් චිත්‍රයක් මවති. ඉහළ වැටුප්, යහපත් සේවා පරිසරයක් සහ ප්‍රීතිමත් ජීවිතයක් ලබා දෙන බවට පොරොන්දුවෙමින් ඔවුන් සංක්‍රමණික සේවකයන්, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් පොළඹවයි. සංක්‍රමණිකයන්ට තමන්ගේ අනාගත බලාපොරොත්තු ඉටුකරගැනීමට හැකිවන බව ද ඔවුන් සංක්‍රමණිකයන්ට ඒත්තු ගන්වයි. ඇතැම් සංක්‍රමණික සේවකයින්ට හොඳ භාමිපුත්‍රන්, සතුටුදායක සේවා තත්ත්වයන් සහ හොඳ වැටුප් ලැබුණ ද, අප කතාබහ කළ බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට හොඳ භාමිපුත්‍රන් ලැබීමට තරම් වාසනාවක් නොතිබුණි. පීඩාකාරී සේවා තත්ත්වයන් හේතුවෙන් සංක්‍රමණික කාන්තාවක් නැවත ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වා ගැනීමට පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ කටයුතු කරන නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙක් එම අත්දැකීම මෙසේ පැහැදිලි කළේය.

අපේ වත්තේ රට රස්සාවකට ගියපු කාන්තාවකට බරපතළ ප්‍රශ්නවලට මුහුණ දෙන්න සිද්ධ වුණා. යන්න කලින් එයාට කිව්වේ එයා වැඩ කරන්න යන තැන ඉන්නේ දෙදෙනෙක් විතරයි කියලා. ඒත් ඒ ගෙදර 16 දෙනෙක් ඉඳලා. එයාට කරන්න වුනේ හරිම දුෂ්කර වැඩ කොටසක්. ඒ කාන්තාවට ආයින් ලංකාවට එන්න ඕන වුණා. අපි ඒජන්ට් ලඟට ගියාම එයා කිව්වා එයාව ගෙන්න ගන්න නම් රුපියල් ලක්ෂ 7ක් ගෙවන්න ඕන කියලා. අපි ලියකියවිලි ගැන ඇහුවම එයා කිව්වා ලක්ෂ හතරක් ඇති කියලා. නමුත් එයාව ආපසු ගෙන්න ගන්න එක ප්‍රමාද වුන නිසා අපට එයා එක්ක කතා බහ කරන්න බැරි වුණා. ඒ කාන්තාව තාමත් ඕමානයේ ඉන්නවා කියලා අපි දන්නවා. ඒත් අපට ඇය එක්ක කතාබහ කරන්න බෑ.

මානව හිමිකම් කඩකිරීමක් ද වන ඉහත විස්තරය බඳවාගන්නාගේ වංචනික ක්‍රියා මැනවින් පෙන්නුම් කරයි. නැවත පැමිණි ශ්‍රමිකයන් ඇතුළු ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගීවූ සාමාජිකයින් පැවසුවේ ගෘහ සේවය සඳහා පිටත්ව ගිය බොහෝ කාන්තාවන්ට විදේශයන්හි සේවා තත්වයන් පිළිබඳ ව්‍යාජ පින්තූර ලබා දී ඇති බවයි. රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට බලා සිටින තවත් කාන්තාවක් ඇගේ අත්දැකීම් අප සමඟ බෙදා ගත් අතර, ඇගේ කතාව මිනිස් ජාවාරමක් ලෙස අර්ථ දැක්වීමට සුදුසුකම් ලබයි. සංක්‍රමණය වන රට ගැන ද ඇයට බොරු පොරොන්දුවක් දී ඇත. නැවතත් විදේශගතවීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ පදිංචි ඇගේ කතාවයි මේ:

2013 දී ඒජන්ට් කෙනෙක් මාව රැවැට්ටුවා. මම අවුරුදු 13ක් වත්තේ වැඩ කළා. අපි හම්බ කරන සල්ලි ජීවත්වෙන්න මදි. මට මගේ දරුවන්ට උගන්නන්නත් ඕන. ඒක නිසා මම රට යන්න තීරණය කළා. අපි මාස තුනක් ඕමානයේ ඉන්නවා. ඊටපස්සේ ඒගොල්ලන්ගේ පවුලේ ගෙවල්වලයි, කර්මාන්ත ශාලාවේ වැඩ කරන්නයි මාව කැනඩාවට එක්කරගෙන යනවා කියලා ඒජන්ට් මට කිව්වා. ඒ කාලේ මම කොන්ත්‍රාත්තුව ගැන මුකුත් දැනගෙන හිටියේ නෑ. අපි උපඒජන්තවරයා කියපු දේවල් විශ්වාස කරපු නිසා ඒ ගැන වැඩි විස්තර මුකුත් ඇහුවේ නෑ. මාත් එක්ක අවුරුදු 16ක ගැහැනු ළමයි දෙන්නෙක් සහ තව කාන්තාවෝ හත්දෙනෙක් හිටියා. ඒ හැමෝම ඕමානයට ගෙනියන්න පොරොන්දු වුණා. ඇත්තටම අපි හිතුවේ ඕමාන් කියලා. හැබැයි රටට ගොඩ බැස්සට පස්සේ තමයි තේරුනේ අපි ඉන්නේ ඉන්දියාවේ කියලා. අපි ලැගුම්භලක තමයි නැවතිලා හිටියේ. අපේ ඒජන්ට් එළියට යන කොට අපිව ඇතුළට දාලා, අගුළු දාලා තමයි ගියේ. අපිට කෑම දුන්නේ දවසට එක පාරයි. එතන පිරිසිදු කරන්න එන කොල්ලො කීප දෙනෙක්ගෙ උදව්වෙන් අන්තිමට අපි බේරිලා පොලිසියට ආවා. පොලිසිය අපේ කතාවට ඇහුම්කන් දුන්නා. අපේ ගෙවල්වලට කතා කරන්න අපිට උදව් කරා. පස්සේ මාව ඒජන්ට්ට හඳුන්වලා දුන්න ග්‍රාමසේවක එක්ක කතා කළා. පොලිසිය එහෙම කරන්න කියලා අපිට කිව්වා. අන්තිමට ඒජන්ට්ව ඉන්දියාවේ දී අත්අඩංගුවට ගන්න තමිල්නාඩු පොලිසියට පුළුවන් වුණා. ඒ ඒජන්ට් කාලයක් බදුල්ලේ මානව හිමිකම් සංවිධානයක වැඩ කරලා තියෙනවා. එයා රට යන

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

අය රවට්ටලා තියෙන නිසා රස්සාවෙන් අයිත් කරලා තියෙනවා.... ඒ මනුස්සයා දැන් කොහේ ඉන්නවද කියලා මම දන්නේ නෑ. හපුතලේ තවත් ඒජන්ට් කෙනෙක්ගේ මාර්ගයෙන් මම දැන් රට යන්න හිතාගෙන ඉන්නවා. මේක මට හොඳ පාඩමක්. දැන් මම දන්නවා එයාලට මාව රවට්ටන්න බෑ කියලා.

ගෘහ සේවය සඳහා මැදපෙරදිග රටවලට යවන මුළුවෙන් ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් මිනිස් ජාවාරම්වලට ගොදුරු කර ගනු ලැබේ. රට පුරා සිටින, විශේෂයෙන් වතුකරයේ කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගෙන් බහුතරයක් බඳවාගන්නන්ගේ උගුල්වලට හසු වෙති. අපගේ පර්යේෂණයට සහභාගිවූවන්ගේ කතාන්දර සහ අත්දැකීම්වලට සවන් දීමෙන්, අභ්‍යන්තර හා බාහිර සංක්‍රමණයේ දී, රැවටීම සහ බලහත්කාර ස්වරූපයෙන් මිනිස් ජාවාරම්වලට ගොදුරු කරගෙන ඇති බව අපට වැටහුණි. ඓතිහාසිකව පැවත එන වෙනස් කොට සැලකීම සහ බැහැර කිරීම හා බැඳුණ සංක්‍රමණිකයන්ගේ සමාජ පරිසරය නිසා, වතුකරයේ කාන්තාවන් ඔවුන්ට විදේශ රැකියා සොයා දීමට ඉදිරිපත්වන ජාවාරම්කරුවන්ට වඩාත් ගොදුරු වේ.

නීතිඥවරයෙකු සහ ක්‍රියාකාරිකයෙකු වන ජාතික මට්ටමේ පාර්ශවකරුවෙකු මෙසේ ඒ පිළිබඳ ඔහුගේ අදහස් පළ කළේය, “මිනිස් ජාවාරම් සාමාන්‍යයෙන් සිද්ධ කරන්නේ උපඒජන්තවරයා. මේ උපඒජන්තවරයා පවුලේ සාමාජිකයෙක්, යාළුවෙක්, අසල්වැසියෙක් එහෙම නැත්නම් පුද්ගල කණ්ඩායමක් වෙන්න පුළුවන්. රට ඇතුළත සිද්ධ වෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණයක් මිනිස් ජාවාරම් සිද්ධ වෙනවා. ඒත් විදේශ සංක්‍රමණයේ දී ඒක ගොඩක් කැපිලා පේනවා.”

වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණික කාන්තාවන් පිළිබඳ පර්යේෂණ ව්‍යාපෘතියක නියැලී සිටින තවත් ජාතික මට්ටමේ පාර්ශවකරුවෙකු පැවසුවේ සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් 80%කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් නීති විරෝධී මාර්ග වලින් සංක්‍රමණය වී ඇති බවත්, ඉන් බොහෝ දෙනෙක් තමන් නීති විරෝධී මාර්ගයකින් සංක්‍රමණය වන බව නොදන්නා බවත් තම පර්යේෂණ වලින් හෙළි වූ බවයි. ඇයගේ පර්යේෂණවලට සහභාගී වූ ඇතැම් පුද්ගලයින් පවසා ඇත්තේ ඔවුන් ලිංගික අතවරවලට ද ලක්ව ඇති බවයි. ගෝලීය කොවිඩ්-19 වසංගතයේ ව්‍යාප්තියත් සමඟ ශ්‍රී ලංකාව තුළ ද නීති විරෝධී අයුරින් රැකියා සඳහා සංක්‍රමණ විය හැකි මාර්ග ඉහළ යමින් පවතී (IOM, 2020). බොහෝ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් අන්තර්ජාලය හරහා බඳවා ගැනෙන බවක් පෙනෙන්නට ඇත. වසංගතය හේතුවෙන් ඇඟලුම් කම්හල්වල රැකියා අහිමි වූ වතුකරයේ තරුණියන්ට, මුලින් රූපලාවන්‍යාගාර, ස්පා සහ සංචාරක ව්‍යාපාරය ආශ්‍රිතව රැකියා අවස්ථා ලබා දී, පසුව බඳවාගන්නන්ගේ ගොදුරු බවට පත්වෙමින් ලිංගික ශ්‍රමිකයන් ලෙස ඔවුන් යොදවන බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අතරතුර අනාවරණය විය. තවද මෙවැනි සදාචාර විරෝධී බඳවා ගැනීම් කාන්තාවන් සහ ළමුන් ඉලක්ක කර ගෙන සිදුවන බව ද පෙන්වා දෙන ලදී.

දෙමාපියන් සුපරික්ෂාකාරීව පසු නොවන්නේ නම් සිදුවිය හැකි මිනිස් ජාවාරම් ගැන ජාතික පාර්ශවකරු, මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේ මානව සංවර්ධන සංවිධානය, මෙසේ අනතුරු ඇඟවීය:

මම දන්නවා කොළඹ වැඩ කරපු වතුකරයේ පොඩි පිරිමි ළමයෙක්ගේ සිද්ධියක් ගැන. එයාගේ භාමිපුතා ගුවන් නියමුවෙක්. පිරිමි ළමයාගේ වකුගඩුවක් අයිත් කරලා. පස්සේ ඒ ළමයා මිය ගියා කියලා අපට දැනගන්න ලැබුණා... ගැහැනු ළමයෙක් බලහත්කාරයෙන් රස්සාවකට අරගෙන ගිහින් සතියකට පස්සේ ආයිත් ඇයව ගෙදරට ගෙනත් දාලා. ඇය ගැබ්ගෙන කියලා පස්සේ සොයා ගත්තා.... මුලින්ම අපි දරුවන් රස්සාවලේවලට යවන එක නතර කරන්න ඕන. කොළඹ රස්සා කරන තරුණ තරුණියන් නම් ඔවුන් එහේ මොනවද කරන්නේ කියන එක ගැන දෙමාපියන් විමසිල්ලෙන් ඉන්න ඕන. සමහර තරුණ තරුණියන් රාත්‍රී කාලයේ ලිංගික සේවාවල නිරත වෙනවා. අපොස සාමාන්‍ය පෙළ දක්වාටත් ඉගෙන ගෙන නැති දුවෙක් හෝ පුතෙක් මාසෙකට රුපියල් 50,000ක් ගෙදරට එවනවා නම් මේ මුදල් එන්නේ කොහෙන්ද කියලා දෙමාපියන් සොයලා බලන්න ඕන. ළමයින්ට තේරෙන්නෙ නෑ... ගොඩක් අය මිනිස් ජාවාරම්වලට ගොදුරු කරගන්නවා ඒගොල්ලන්ටත් නොදැනෙන්න.

රජය විසින් සිදු කරන අපයෝජන

ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු වන සෞදි අරාබියේ හිටපු තානාපතිවරයකු අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ මැඩලීම සඳහා රජය වඩාත් සම්බන්ධ විය යුතු ආකාරය පිළිබඳ ඉතා වැදගත් කරුණක් පෙන්වා දුන්නේය. “අපි හැම වෙලාවෙම සංක්‍රමණික සේවකයින් සුරාකෑම හෝ අපයෝජනය කිරීම ගැන ඒජන්තවරයාට දොස් කියනවා. ඒත් සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ප්‍රධානම අපයෝජකයා තමයි රජය. මොකද රජය කිසිම මුදලක් ආයෝජනය නොකර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ලවා රටට මුදල් ගෙන්න ගන්නවා.”

පර්යේෂණවල පුළුල් ලෙස ලේඛනගත කර ඇති පරිදි, දේශීය වශයෙන් සුදුසු රැකියා අවස්ථා නොමැති විට, බොහෝ දේශීය ආර්ථික ගැටලුවලට විසඳුම් සෙවීම සඳහා, විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ දී රජයට තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටුකිරීමට සිදු ව ඇත. සමස්ත ශ්‍රම සංක්‍රමණ පරාසය තුළ සිදුවන සියලුම ආකාරයේ අක්‍රමිකතාවලට එරෙහිව කටයුතු කිරීමට නම් රාජ්‍ය ආයතන සාධාරණ විය යුතුය; වගවිය යුතුය; අපක්ෂපාතී සහ කාර්යක්ෂම විය යුතුය. සංක්‍රමණික සේවකයින් විසින් එවන මුදල් පවුල් විශාල සංඛ්‍යාවක් ජීවත් කරවයි (Gamburd, 2011, Withers, 2016). ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට ආරක්ෂිතව රැකියාවල නිරතවීම සඳහා විධිමත් උපකාරක යාන්ත්‍රණ භාවිතයේ පවතින බවට රජය සහතික කළ යුතුය.

ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය පිළිබඳ දැනුවත්භාවය නොමැතිකම

දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලීන් වෙත ඇද දමන කරුණු කාරණා රාශියකට මුහුණ දුන්න ද, රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන බොහෝ පිරිස්, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්, ආරක්ෂිත සංක්‍රමණ පිළිවෙත් ගැන නොදනී. රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණය වීමට බලා සිටින්නෙකු එවැනි සංක්‍රමණවල දී මුහුණ දෙන්න සිදුවන අවදානම සහ සංක්‍රමණය වන රටේ ජීවන තත්ත්වයන් පිළිබඳ දැනුමක් නොමැති වීම, ඔහු හෝ ඇය අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයේ උගුලට අසුවීමට වැඩි ඉඩ කඩක් ඇත. අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ අවම කිරීම සඳහා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන්වල වැදගත්කම ජාතික පාර්ශවකරුවකු, මෙසේ අවධාරණය කළේය:

රැකියාවක් හොයා ගෙන අනාරක්ෂිත ගමනක් යෑමට සංක්‍රමණිකයන් තීරණය කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ ව ප්‍රමාණවත් තරම් ගවේෂණය කරලා නෑ කියලා කියන එක මගේ විශ්වාසයයි. රට රස්සාවකට යන්න කෙනෙක් තුළ කොයිතරම් පෙළඹවීමක් තියෙනව ද කිව්වොත්, අනාරක්ෂිත බව දැන දැනම ඔවුන් යනවා. අනිත් කාරණය තමයි දැනුවත්භාවයක් නැතිකම. ප්‍රාදේශීය මට්ටම ගැන ගොඩක් තොරතුරු අපට සොයා ගන්න පුළුවන්. නමුත් ඇයි මිනිස්සු තමන්ව දැනුවත් කර ගන්න ඕන කියන තීරණය නොගන්නේ? අපි පුරුදු වෙලා ඉන්නේ ඇඟිල්ල දික් කරන්න සහ ඉල්ලන්න. නමුත් අපට ඒක ලැබෙන්නේ නෑ කියන එක තමයි මම පෞද්ගලිකව හිතන්නේ. කවුරු හරි තමන් ගන්න තීරණයේ බර තේරුම් ගන්න, අපි අහන දකින තොරතුරු ගැන සොයලා බලනවා නම්, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය ගොඩක් අඩුවෙන්න පුළුවන්.

රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු නොමැතිකම අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයට හේතු වී ඇත්තේ කෙසේ දැයි තවත් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු වන වතුකරයේ විශ්ව විද්‍යාල කලීකාචාර්යවරයෙක් මෙසේ සඳහන් කළේය:

පසුගිය දවසක උපච්ඡන්තවරයෙක් වතුකරයේ තරුණියන් කණ්ඩායමක් ව හෙද පුහුණුවට අරගෙන ගියා. මාස තුනක පුහුණුවකින් පස්සේ ඒ අයව විදේශගත කරනවා කියලා ඒගොල්ලන්ට කියලා තියෙනවා. නගරයක ලැගුම්භලක දී ව්‍යාජ සම්මුඛ පරීක්ෂණ වට දෙකක් සිද්ධ කරලා තියෙනවා. ඊට පස්සේ ඒ අයගෙන් දහ දෙනෙක් තෝරලා කොළඹට අරන් ගිහින්. ඒගොල්ලන්ට කියලා තියෙන්නේ ලංකාවේ තමයි වැඩ කරන්න තියෙන්නේ කියලා. මොඩර්න් කෙල්ලො විදියට හැඩරුව වෙනස් කර ගන්න කියලා. හොඳ මේකප් එකක් දීලා, කොණ්ඩ මෝස්තරය වෙනස් කරන්න කිව්වලු. ඒ විදියට අලුත් විලාසිතා වලින් සැරසුණු වතුචලින් ආපු ගැහැනු ළමයිත්ගේ පින්තූර කිහිපයක් ඒජන්ට් ඒ අයට පෙන්වලා තියෙනවා. පස්සේ තවත් ගැහැනු කෙනෙක්ට මේ ළමයි ටිකව හදුන්වලා දීලා තියෙනවා. එයා මේ අයව ගණිකා

වෘත්තීයව තල්ලු කරලා. අවුරුදු දෙකක් තුනක් ඒ විදියට ජීවත් වුන දෙදෙනක් අපට හම්බවුණා. ඒ අය දැන් ගෙවන ජීවිතය ගැන සැහීමකට පත්වෙන නිසා ඒ අයට ආපසු වතු වලට යන්න ඕන කමක් නැහැ. රස්සා හොයා ගෙන යන මේ කාන්තාවන්ට රටේ සිද්ධ වෙන මේ වගේ අකටයුතු කම් ගැන අවබෝධයක් නැ.

අනෙකුත් පරිච්ඡේදවල සාකච්ඡා කර ඇති පරිදි, වතුකරයේ සිට පිටතට ශ්‍රමය සංක්‍රමණය වීමට දායක වන සාධකවල එකතුවක් ඒ වෙත පෙළඹවන සාධක ලෙස ක්‍රියා කරයි. වතුකරයේ සහ ඉන් පිටත සිදුවන සමාජ-ආර්ථික වෙනස්කම්වලට හසුවන තරුණ තරුණියන් සම්බන්ධයෙන් මෙවැනි සාධක සුවිශේෂී වන්නේ කෙසේ දැයි අපගේ පර්යේෂණ මගින් පෙන්වා දී ඇත. අපගේ ක්ෂේත්‍ර වැඩ අතරතුර, අපගේ සියලුම ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සහ සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡාවල දී, තරුණයින් නව ජීවන රටාවන්ට ආකර්ෂණය වන බව අනාවරණය විය. රූපවාහිනිය, විත්‍රපට, සමාජ මාධ්‍ය සහ රැකියා සඳහා රට තුළට හෝ විදේශයන්ට සංක්‍රමණය වී නැවත ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් මගින් මෙකී ආකර්ශනය අනිත් තරුණ තරුණියන් තුළ ඇති කරයි.

අලුතින් පිහිටුවන ලද ප්‍රජා මට්ටමේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයන්ගේ සමිති පිළිබඳව අපව දැනුවත් කරන ලදී. මේවා ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් ඉතා අවිධිමත් ලෙස ක්‍රියාත්මක වන කමිටු වේ. මෙම කමිටුවට රැකියා සඳහා ගොස් නැවත පැමිණි ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සහ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන කණ්ඩායම් ඇතුළත් වේ. සංක්‍රමණික සේවකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට හමුවීමට, ඔවුන්ගේ ගැටලු සාකච්ඡා කිරීමට, තොරතුරු හුවමාරු කරගැනීමට සහ එකිනෙකාට සහයෝගය දැක්වීමට මෙම සමිති මගින් ඉඩ ප්‍රස්තාව සලසා ඇත. මෙම සමිති තවදුරටත් ප්‍රවර්ධනය කළ හැකි නම්, ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය සහතික කිරීමේ දී තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කළ හැකිය. ප්‍රජා මට්ටමේ සංවිධාන, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ ස්වේච්ඡා සේවකයන් ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සඳහා කටයුතු කරන බව ද අපි දුටුවෙමු.

සිද්ධික් සහ අනිත් අය (Siddiqui *et al.*, 2008) දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය හරහා රාජ්‍ය අංශය ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග විස්තර කරයි. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය පිළිබඳ පරිච්ඡේදයේ සහ වෙනත් තැන්වල සඳහන් කර ඇති පරිදි, බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙන් පටන් ගෙන, පිටතට යන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ලියාපදිංචි කිරීම, ඔවුන්ගේ නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමාජය තුළ ස්ථාපිත කිරීම දක්වා, සංක්‍රමණයේ සෑම අදියරක දී ම ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය සහතික කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියා ඒ පිළිබඳව මෙසේ කරුණු ඉදිරිපත් කළේය:

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

පිටරටවල ඒජන්තවරුන් එක්ක විධිමත් සම්බන්ධකම් පවත්වන අපේ රටේ බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි, ලියාපදිංචි කරන කොට අපිත් එක්ක සම්බන්ධ වෙනවා. ඒගොල්ලන් ලියාපදිංචි කර ගන්න කලින් පොලිසියෙන් වගේ ම ඒගොල්ලන්ගේ බැංකු ඉතිහාසය ගැනත් අපි පරීක්ෂා කරලා බලනවා. අපිට සෑහීමකට පත්වෙන්න පුළුවන් සාක්ෂි තිබුණොත් විතරයි, ඒ අයට ලියාපදිංචි වෙන්න අවසර දෙන්නේ. ලියාපදිංචි වෙන්න නම් නියෝජිතයින් ශ්‍රී ලංකා රුපියල් 850,000ක ගෙවීමක් කරන්න ඕන. ඒ වගේ ම හැම අවුරුද්දකම ඒගොල්ලන්ගේ බලපත්‍රය අලුත් කරන්න ඕන. ඒගොල්ලන් ගැටලු සහගත අවස්ථා හසුරුවන හැටි අපි පසු විපරම් කරනවා. ඒගොල්ලන් නීති රීති පිළිපැද්දේ නැති වුනොත් අපි ඒවා තහනම් කරනවා. උපඒජන්තවරු එක්ක අපේ කිසිම සම්බන්ධයක් නෑ. නමුත් අපි දන්නවා ඒගොල්ලන් සංක්‍රමණිකයන් රච්චන මිනිස්සු කියලා. අපි දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් තවත් ව්‍යාප්ත කළ යුතුයි.

මාතලේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගි වූ විදුහල්පතිවරයෙකු ඒ පිළිබඳ මෙසේ අදහස් ඉදිරිපත් කළේය:

අපි යම් ස්ථානයකට ඇවිත් තියෙනවා, රස්සා හොයාගෙන පිටරට යන එක අපට වළක්වන්න බෑ. මොකද ගොඩක් අයට දුප්පත් කමෙන් මිඳෙන්න වගේ ම ඒ අයගේ විවිධ අපේක්ෂාවන් ඉටු කර ගන්න තියෙන එකම මාර්ගය වෙලා තියෙන්නේ ඒක. කොහොම වුනත්, රජය විසින් කළ යුතු වැදගත්ම දේ තමයි නිසි වෙනස්කම් එක්ක මේකත් එක්ක සම්බන්ධ සමස්ථ ක්‍රියාවලියට පූර්ණ සහයෝගය ලබා දෙන එක.

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, විශේෂයෙන්ම සංක්‍රමණය වන තරුණ තරුණියන්, තමන් සේවය කිරීමට යන ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් මට්ටමේ සහතිකයක්වත් තිබිය යුතු බවත්, විදුහල්පතිවරයා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ සහාය ඇතිව අදාළ සිසුන් සඳහා ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) මට්ටමේ වැඩසටහන් පවත්වන බවත් ඔහු වැඩිදුරටත් පැවසීය. අඩු වැටුප් සහ සුරාකෑමේ සේවා තත්වයන් නිසා නුපුහුණු හෝ අර්ධ-පුහුණු අවශ්‍ය රැකියා සඳහා කම්කරුවන් යැවීමට වඩා පුහුණු ශ්‍රම බලකායක් යැවීමට ඔහු කැමති විය.

පහත කොටස තුළින් සේවස්ථ සංක්‍රමණිකයන්ගේ අත්දැකීම් පිළිබඳ විශ්ලේෂණයක් සහ සාකච්ඡාවක් ඉදිරිපත් කරයි.

7.2 සේවස්ථ කාලය

ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික සේවකයින් අත්විඳින අනිසි සේවා තත්වයන් පිළිබඳව දේශීය (Chandrabose, 2015; Hancock *et al.*, 2015; Hewamanne, 2020; 2021)³⁷ සහ විදේශීය (Abu-Habib, 1998; Amirthalingam & Jayatilaka, 2015; Arokkiaraj & Rajan, 2021; Fernando & Lodermeier, 2022; Frantz, 2008; Jureidini & Moukarbel, 2004; Shlala & Jayaweera, 2016) යන සන්දර්භයන් දෙක තුළම මැනවින් පර්යේෂණ කර ඇත.

අපගේ පර්යේෂණයේ දී, දේශීය මෙන්ම විදේශීය රැකියාවල සේවය කරන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්, ප්‍රධාන වශයෙන් ගෘහ සේවිකාවන්, අහිතකර සේවා තත්වයන් අත්විඳින බව අපට පෙනී ගියේය. විදේශයන්හි සේවය කරන අතරතුර තමන් අත්විඳින ලද විවිධාකාර අපයෝජන සංක්‍රමණික සේවකයෝ විස්තර කළහ. බොහෝ අය කියා සිටියේ තම භාමිපුතුන් එකඟ වූ වැටුප නොගෙවූ බවත්, විවේකයක් හෝ නිවාඩුවක් නොමැතිව දිගු වේලාවක් වැඩ කිරීමට ඔවුන්ට බල කළ බවත්, ඔවුන්ට කුසපිරෙන්න කැමැත්ම හෝ නිදා ගැනීමට නිසි ස්ථානයක් නොදුන් බවත්, ඔවුන්ගේ පවුලේ අය සමඟ කතාබහ කිරීමට ඉඩ නොදුන් බවත්ය. ඔවුන්ට සාමාන්‍යයෙන් සුබසාධන අයිතිවාසිකම්, සෞඛ්‍ය ප්‍රතිලාභ සහ නීතිමය සේවා සඳහා ප්‍රවේශවීමට හිමිකම් ඇත්තේ සුළු වශයෙනි. විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් කලාලා ක්‍රමය තුළ ද හිරවී ඇත.

කලාලා ක්‍රමය පීඩාකාරී ක්‍රමයක් ලෙස පිළිගෙන පසුව එය ප්‍රතිසංශෝධනය කර ඇතත්, සෞඳි අරාබියේ ප්‍රතිසංශෝධනවලට ගෘහ සේවිකාවන් ඇතුළත් නොවූ බැවින් එමගින් බොහෝ සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට එය ප්‍රයෝජනවත් නොවීය. 2021 අප්‍රේල් මාසයේ දී, කලාලා ක්‍රමයේ පවතින ගැටලුකාරී තත්වයන් හේතු කොට ගෙන එවැනි කම්කරුවන් 41 දෙනෙක් වසරකට වැඩි කාලයක් රඳවා තබා ගෙන ඇත (Amnesty International, 2021). සැබවින්ම, ජෝර්දානයේ හැර, සංක්‍රමණික කම්කරුවන් කිසිදු දේශීය කම්කරු නීතියක් යටතේ ආවරණය නොවේ. බොහෝ සත්කාරක රටවල සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා අවම වැටුපක් හෝ ප්‍රමිතිගත කොන්ත්‍රාත්තුවක් නොමැත.

මේ කාන්තාවන් මුහුණදෙන අපයෝජන ගැන විදේශ රැකියා සඳහා බඳවා ගන්නා ඒජන්සි හොඳාකාරව ම දැනී. එසේම, ශ්‍රමිකයන් යවන රටවල රජයන් ද කරුණු දන්නා නමුත් සංක්‍රමණිකයන්ට මේවා සම්පූර්ණයෙන්ම හෙළි නොකරයි.

³⁷ ශ්‍රී ලංකාවේ අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් පිළිබඳ සිදු කරන පර්යේෂණ බොහෝ දුරට සංක්‍රමණික ඇඟලුම් කම්හල් සේවකයන් කෙරෙහි අවධානය යොමුකර ඇත.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

අපගේ තොරතුරු සපයන්නන් ඔවුන්ගේ කායික සහ මානසික යහපැවැත්මට බලපෑ විවිධ ආකාරයේ අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම වාර්තාකර ඇත. ඔවුන්ගේ සමාජ ජීවිතය සම්පූර්ණයෙන්ම අහිමි වී ගොස් ඔවුන්ගේ ජීවිත රැකියා ස්ථානයට පමණක් සීමාවී ඇත. ඔවුන්ගේ සැබෑ ජීවන තත්ත්වය සහ සේවා තත්ත්වයන් සැඟව ඇති අතර ඔවුන්ට සේවය කරන්න සිදුවන සේවයෝජකයින්ගේ ස්වභාවය අනුව ඒවා වෙනස් වේ. අනෙකුත් කම්කරුවන් මෙන් නොව, නිවාසවල රැකබලා ගැනීමේ කටයුතුවල නිරත සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ සේවා අයිතීන් ගැන සාකච්ඡා කිරීමට ඇත්තේ සීමිත බලයකි, නැතහොත් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් හෝ ඔවුන්ගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඔවුන් අත්සන් තබා ඇති කොන්දේසි පිළිබඳ ඔවුහු නොදනිති. ඔවුන් කටුක සේවා තත්වයන් අත්විඳින විට ඒ සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගන්නේ හෝ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට සීමිත ඉඩකඩක් හෝ ඔවුන්ට නොමැති තරම්ය. විදේශ සංක්‍රමණිකයන්ගේ පැවැත්ම ඔවුන් සංක්‍රමණය වන රටවල සමාජ, දේශපාලන, ආර්ථික සහ සංස්කෘතික සන්දර්භයන් අනුව හැඩගැසී ඇත.

ගමනාන්ත රටට පැමිණීමේ දී

ඇතැම් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සඳහා, ඔවුන්ගේ අවදානම ආරම්භ වන්නේ ඔවුන් ගමනාන්ත රටෙහි ගුවන් තොටුපළට පැමිණි දිනයේ සිටය. ජාතික පාර්ශවකරු, සෞදි අරාබියේ හිටපු තානාපතිවරයෙකු ඒ සම්බන්ධ තම අත්දැකීම මෙසේ අප හා බෙදාගත්තේය:

මට මතකයි සෞදි අරාබියේ, රියාද් ගුවන් තොටුපළේ නේවාසිකාගාරයකට සමාන කොටසක් තිබෙනවා. එහේ රස්සාවලට යන කාන්තාවෝ තමන්ගේ ඒජන්ට් ඇවිත් ඒගොල්ලන්ව තෝරා ගන්නා තෙක් ඒ ස්ථානයේ රඳවා තියෙනවා. නේවාසිකාගාරයේ කළමනාකාරකුමා දවසක් මට කිව්වා ගිහින් නේවාසිකාගාරයේ තියන පහසුකම් බලලා එන්න කියලා. ඉතිං මම ගියා. මට මතකයි කොම්පස්සේ විදියේ මුස්ලිම් කාන්තාවක් එයාගේ ඒජන්ට් එයාව අරගෙන යනකම් බලාගෙන හිටියා. මම එයාට කතා කරාම එයා කිව්වා එයාට ආයින් ගෙදර යන්න ඕන කියලා. ඊට පස්සේ මම ඇහුවා “ඔයා අද නේ ආවේ, ඇයි ඔයාට ආපහු ගෙදර යන්න ඕන?” කියලා. එතකොට එයා කිව්වා එයාට මාස දෙකක බබෙක් ඉන්නවා. මීට ගොඩක් කාලෙකට කලින් තමයි එයා එයාගේ පාස්පෝට් එක එයාගේ ඒජන්ට්ට දීලා සල්ලි අරගෙන තියෙන්නේ කියලා. ඒ සල්ලි ආයින් ගෙවන්න බැරි වුණ නිසා එයාට එන්න වුණා කියලා. එයාගේ බලාපොරොත්තු කඩවුණ නිසා සහ දුප්පත්කම නිසා, දරුවා දාල යන එකේ වේදනාව ඒ වෙලාවේ දැනෙන්න නැතුව ඇති. දැන් එයාට දරුවා නැති පාළුව තදින්ම දැනෙනවා.

එම කාන්තාව විදේශ රැකියාවක නිරතවීමට තරම් මානසික ව හෝ ශාරීරික ව සූදානම් නැති බව ජාතික පාර්ශවකරු විස්තර කළේය. එවැනි තත්ත්වයක් තුළ, භාමිපුතා සහ සේවකයා

අතර කැමැත්ත පිළිබඳ ගැටුමක් අනිවාර්යයෙන්ම ඇති වේ. පිටත්වීමට පෙර ශාරීරික වෛද්‍ය පරීක්ෂාවන් අවශ්‍ය වුව ද, සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා ඔවුන් පිටත්වීමට පෙර ඔවුන්ගේ මානසික තත්ත්වය පරීක්ෂා කර බැලීමට මානසික සෞඛ්‍ය පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියක් තවමත් අපට නොමැත.

අපයෝජන සහ සුරාකෑමේ ක්‍රියා

සත්කාරක රටවලට පැමිණීමෙන් පසු, තමන්ට පොරොන්දු වූ සහ තමන් අපේක්ෂා කළ යථාර්තයට වඩා වෙනස් යථාර්තයක් අත්විඳීමට සංක්‍රමණිකයන්ට සිදු වේ. නැවත මවි රටට පැමිණි බොහෝ දෙනා ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවය කරන විට මානසික හෝ වාචික අපයෝජනවලට ලක්ව ඇති බව අපට පෙනී ගියේය. මෙය බොහෝවිට සිදු වූයේ විශේෂයෙන්ම ඔවුන්ගේ රැකියාවේ මුල් අවධියේ දී මුහුණදුන් භාෂාමය බාධාවන් නිසාය.

ශ්‍රම සංක්‍රමණික කාන්තාවන් අත්විඳි අපයෝජන, සුරාකෑම් සහ අවිනිශ්චිත සේවා තත්ත්වයන් අවබෝධ කරගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ කතාවලට සවන්දීම වැදගත් වේ. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයෙන් නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් මෙසේ ප්‍රකාශ කළාය:

මාස තුනකින් පඩිය වැඩි කරනවා කියලා උපඵ්ජන්තවරයා කිව්වත් කිසිම දෙයක් වුණේ නැහැ. අනිත් එක මට කරන්න සිද්ධ වුනේ මම බලාපොරොත්තු වුණ දේවල් නෙමෙයි. මම උදෙන්ම නැගිටලා උයලා, ළමයි ඉස්කෝලේ යවනවා. මම එයාලට කෑම කවන්න ඕන, එයාලගේ ඇඳුම් හරිගස්සලා දෙන්න ඕන. එයාලා ඉස්කෝලේ ගියාට පස්සේ මම ගේ අස් කරන්න ඕන. දවසකට දෙපාරක් වැසිකිළිය සෝදන්න ඕන, දවසකට දෙපාරක් ඇඳුම් හෝදන්න තියෙනවා. මම නිකම් ඉන්නවා කියලා දැනගත්තොත් ඒගොල්ලන් මාව වෙන ගෙදරකට යවනවා වැඩ කරන්න. මට විවේක ගන්න වෙලාවක් නැහැ. ළමයි ඉස්කෝලේ ඇරිලා ආවම ඒගොල්ලන් සෙල්ලම් කරනවා. හවසට මම එයාලා නාවලා, එයාලගේ ඇඳුම් මාරු කරන්න ඕන. ඊට පස්සේ මම රැ කෑම හදලා එයාලට කවන්න ඕන. ඒගොල්ලන්ට මේ හැම වැඩක්ම කරලා දුන්නත් මට බැන බැන අපහාස කරනවා.... රැට කාලා ළමයි ආයිත් සෙල්ලම් කරනවා, රැ කෑමෙන් පස්සේ එයාලට නාන්න වෙනවා. එයාලා 9ට විතර නිදාගන්නවා. එයාල නිදාගන්නකම් මට එයාලා ළඟට වෙලා ඉන්න ඕන. මම හැම වැඩක් ම කරත් මට බනිනවා. ඒගොල්ලන් මට ගහන්නත් හැදුවා. ඒත් මම මගේ දරුවන්ට හොඳ ජීවිතයක් හදලා දෙන්න ඕන නිසා ඒ හැම දෙයක්ම ඉවසුවා.

ඉහත සංක්‍රමණිකයා ඉදිරිපත් කළ විස්තරයට ශාරීරික හා වාචික සුරාකෑමේ බොහෝ මානයන් ඇතුළත් වේ. විදේශයකට සංක්‍රමණයවීමේ ඇගේ අපේක්ෂාවන් ඇය අත්විඳින දේට වඩා බොහෝ දුරස්ය. අනාගතය පිළිබඳ ඇය තුළ ඇති අපේක්ෂාවන් පාවාදීමට ඇය අකමැති නිසා සියලු දුෂ්කරතා විඳදරා ගෙන රැකියාවේ නිරත වේ. බොහෝ ගෘහ

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

සේවිකාවන්ට භාමිපුත්‍රන්ගේ නින්දා සහගත ඇනුම්බැනුම්වලට මුහුණ දෙන්නට සිදු වේ. ඉහත සිද්ධියේ දී මෙන් බොහෝ සේවකයන්ට තමන්ට රැකබලා ගැනීමට සිදුවන දරුවන්ගෙන් පවා නින්දා සහගත සැලකිලි අත්විඳීමට සිදු වේ.

අපේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සම්බන්ධ කරගත්, නැවත මව් රටට පැමිණි බොහෝ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, විශේෂයෙන් මුල් අවධියේ දී, මානසික අපයෝජනයන්ට මුහුණ දී ඇත. නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන්ට අත්විඳින්නට සිදුවූ මානසික අපයෝජන පිළිබඳ කතාන්දර තානාපති කාර්යාලවල සහ රැඳවුම් මධ්‍යස්ථානවල නිසි අවධානයට ලක්ව නැත. නුපුහුණු සංක්‍රමණිකයන්ට තමන් තම රටේ දී වත් නොකරන පහත් රැකියා ලබා දී ඇති බව අපට පෙනී ගියේය. එවැනි රැකියා අනතුරුදායක හා ඉතා දුෂ්කර ඒවාය. ඇතැම් විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් පැවසුවේ සත්කාරක රටවල මිනිසුන් කම්කරුවන්ට වෙනස් කොට සලකන බවයි. සාමාන්‍යයෙන්, දකුණු ආසියාවෙන් සහ ඇතැම් අප්‍රිකානු රට වලින් සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයන් නූගත්, දුප්පත්, වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කරන සහ යටහත් පහත් අය ලෙස සලකන බව සංක්‍රමණිකයෝ පැහැදිලි කළහ. මෙම රටවල ගෘහ සේවකයන් පහත් කොට සලකනු ලැබේ. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් කියා සිටියේ ඇතැම් භාමිපුත්‍රන් තමන් මිනිසුන් ලෙස පවා නොසලකන බවත් එය ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාවයට සහ පැවැත්මට බලපා ඇති බවත්ය.

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි තවත් සංක්‍රමණික කාන්තාවක් විදේශගත ව සිටිය දී ඇය ලද අත්දැකීම් මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තාය. විවාහයට පෙර ඇය කුවේට් සහ ලෙබනනයේ රැකබලා ගැනීමේ සේවිකාවක් ලෙස සේවය කර ඇත. ඇය කුවේටයට ගියේ ඇයට යන්තම් වයස අවුරුදු 18 පිරෙන විටය. අපගේ පර්යේෂණයට සහභාගි වූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් බහුතරයක් මෙන්, සංක්‍රමණයවීමට ඇය ගත් තීරණයට බලපා ඇත්තේ ඇගේ පවුලේ දරිද්‍රතාවයයි. විවාහයෙන් වසර දොළහකට පසු තම සොහොයුරාගේ විවාහ මංගල්‍යයට වියදම් කිරීමට සිදුවූ නිසා ඇය නැවත විදේශගතවීමට තීරණය කළ අතර එම වියදම් පියවා ගැනීමට ඇය ඇගේ ස්වර්ණාභරණ උකස් තබා ඇත. ඇය කුවේටයේ දී සිදු කිරීමට වූ දුෂ්කර කාර්යයන් මෙසේ පැහැදිලි කළාය.

මම සාමාන්‍යයෙන් නිදාගන්නේ මගේ වැඩ ඔක්කොම ඉවර කරලා රු 120, 100 විතර. මගේ භාමිපුතාට ගොවිපළක් තිබුණා. ගෙදර වැඩ කරනවාට අමතරව මට ඒකෙත් වැඩ කරන්න වුණා. මගේ භාමිපුතාගේ නෑදෑයෝ හැමදාම ගෙදරට එනවා. රු කෑමට හැමදාම 20ක් 30ක් විතර ඉන්නවා. මම ඒගොල්ලන්ට රු කෑම හදන්න ඕන. රු කෑම හදලා ඉවර වුණාට පස්සේ ඒගොල්ලන්ට බොන්න කෝපි හදලා දෙන්න ඕන. මට විවේක ගන්න වෙලාවක් නෑ. උදේට ගේ අස් කරලා මම එයාලගේ ඇඳුම් මැදලා දවල්ට කෑම ලෑස්ති කරනවා. මම දවසකට තුන් සැරයක් කෑම හැදුවා. ෆාම් එකේ

ඉන්න කුකුල්ලන් බලාගන්න වෙනවා....ගෙදර වැඩවලට අමතරව ෆාම් එකක වැඩ කරන්න වෙනවා කියලා ඒජන්ට් මට කවදාවත් කිව්වේ නැහැ.

ඉහත සංක්‍රමණික කාන්තාව පැවසුවේ ඇය බොහෝ විට දිනකට පැය 16 සිට 18 දක්වා කාලයක් වැඩ කරන බවයි. ඇය සේවය කළ නිවස තරමක විශාල එකක් වූ බැවින් තම දෛනික කටයුතු අතිශයින් දුෂ්කර වූ බවද ඇය පැවසුවාය.

ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගීවූ නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි තවත් සංක්‍රමණික කාන්තාවක් තමා මුහුණ දුන් දුෂ්කර අත්දැකීම් මෙසේ විස්තර කළාය:

දෙවෙනි පාර මම ගියේ සෞදියට. සෞදියේ දී මට දෙනවා කිව්ව පඩිය දුන්නේ නැහැ. මම ඒ ගෙදරින් පැනලා පොලීසියට බාර වුණා. මාව ආපහු ලංකාවට එව්වා. මම ඇත්තටම සෞදි, ලෙබනනය සහ කුවේට් කියන රටවල තැන් නමයක වැඩ කරලා තියෙනවා. මම අන්තිමට වැඩ කරපු ගෙදර භාමිපුතාට භාර්යාවන් ගොඩක් හිටපු නිසා දරු මුණුපුරන් 60 දෙනක් බලා ගන්න මට සිද්ධ වුණා. මම ඒ ගෙදරින් පැනලා ගියා. ඒජන්ට් මගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රය අරගෙන මට ලංකාවට එන්න දුන්නේ නැහැ. තානාපති කාර්යාලය හරහා තමයි මම ආපහු ආවේ.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සිට නැවත පැමිණි පිරිමි සංක්‍රමණිකයෙක් සඳහන් කළේ “ඒගොල්ලන් අපට ඒගොල්ලන්ගේ අය වැඩ කරන්නේ නැති තැන්වල තමයි රස්සා දෙන්නේ. අපි මෙහේ කරන්නේ අනතුරුදායක රස්සා. ඒවා හරිම දුෂ්කර වැඩ. අපේ පවුල් ජීවත් කරන්න ඕන නිසා අපිට මේ හැමදෙයක්ම ඉවසන්න වෙනවා.”

සංක්‍රමණිකයන් සඳහා වැඩ කරන පැය ගණන ඉතා දිගු වන අතර ඇතැම් අවස්ථාවල දිනකට පැය 14කට වඩා වැඩ කළ යුතුව ඇත. ඒජන්තවරුන් සේවා තත්වයන් ගැන දැන සිටියත්, ඔවුන් එය සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් සභවයි. බොහෝ ඒජන්තවරුන් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තු රවටා, ඔවුන් නොමඟ යවා හෝ එහි ඇති අනිසි තත්වයන් පිළිබඳ සංක්‍රමණිකයාට අනතුරු ඇඟවීමට දැන සිට නැත. මැදපෙරදිග නිවාස බොහෝ විට විස්තීර්ණ (extended family, ප්‍රධාන පවුලට සම්බන්ධ) තවත් පවුල් වලින් සමන්විත වන බැවින්, වැඩ කිරීම දුෂ්කර වන අතර, පිරිසිදු කිරීම, රෙදි සේදීම, පිසීම සහ දරුවන් සහ වැඩිහිටියන් රැකබලා ගැනීම වැනි කාර්යයන් එයට ඇතුළත් වේ. පහත සඳහන් සංක්‍රමණිකයන් දෙදෙනාගේ කතාන්දර වලින් පෙන්වුම් කරන්නේ හිංසාකාරී, සූරාකෑමේ සේවා තත්වයන් යටතේ නිවාස කිහිපයක ඔවුන්ට වැඩ කිරීමට සිදුවූ ආකාරයයි. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් මෙසේ සඳහන් කළාය: “මම ඉක්මනින් වැඩ ඉවර කරොත් මට ඒගොල්ලන්ගේ තාත්තාගේ ගෙදර ගිහින් වැඩ කරන්න

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

කියලා කියනවා. වෙන ගෙවල්වල ගිහින් වැඩ කරන්න කියලත් කියනවා. ඒ ගෙවල්වල වැඩ කරා කියලා මට රුපියලක්වත් දෙන්නේ නැහැ.”

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ සිට ආපසු පැමිණි සංක්‍රමණික සේවිකාවක් මෙසේ පැවසුවාය.

මම 2004 ඉඳන් කටාර්, කුවේට්, සෞදිවල ගෘහ සේවිකාවක් විදියට වැඩ කරා. කොරොනා නිසා මම 2021 දී කුවේට් ඉඳලා ලංකාවට ආපහු ආවා. මුල දී රස්සාව හරිම දුෂ්කරයි. ඒගොල්ලන් මට හරියට කන්න බොන්න දුන්නේ නෑ. උදේටයි හවසටයි දෙකටම තේ කෝප්පයකුයි බනිස් එකකුයි විතරයි දුන්නේ. වැඩත් හරිම අමාරුයි. මම කිව්වා ආපහු ලංකාවට එන්න ඕන කියලා. එතකොට මැඩම් කිව්වා මගේ පඩිය මට කලින් දීලා තියෙනවා, ඒක නිසා අවුරුදු දෙකක් වැඩ කරන්න තියෙනවා කියලා. මට ඒජන්ට්ගෙන් ලැබුණේ රුපියල් 80,000යි. මම ඒජන්ට් ට call කරලා කිව්වා මාව බේරා නොගත්තොත් මම ජීවිතය නැති කරගන්නවා කියලා. මම හිතන්නේ ඒජන්ට් මගේ මැඩම්ට කතා කළා. මගේ මැඩම් මාව මුල් මාස තුනේ ගෙවල් කීපයකට යැව්වා. මම මාස තුනේ ගෙවල් හයක වැඩ කළා.

සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන්වලට අමතරව, ඉහත සංක්‍රමණිකයාට වෙනත් නිවාසවල ද වැඩ කිරීමට සිදුව ඇත. බන් සහ හැරෝෆ්-ටැවෙල් (Khan & Harroff-Tavel, 2011) විසින් සඳහන් කර ඇති පරිදි, සංක්‍රමණික කම්කරුවන් වෙනත් කුටුම්භවලට ණයට දීම බහුලව සිදු වේ. මෙම අත්දැකීමට අමතරව, ඒජන්තවරයා ඉහත සංක්‍රමණිකයා රවටා ද ඇත. කොන්ත්‍රාත්තුවල දක්වා ඇති කොන්දේසි සංක්‍රමණිකයන් විසින් පැහැදිලිව වටහා නොගන්නා බැවින්, ඔවුන් එය අත්සන් කළ පසු, ඊට එරෙහිව සටන් කිරීමට ඔවුන්ට අයිතියක් නැත. අපගේ ඇතැම් තොරතුරු සපයන්නන් කියා සිටියේ අතරමැදියන් සහ උපඒජන්තවරු කොන්ත්‍රාත්තුවල ඇතුළත් යැයි පවසමින් ඔවුන්ට ව්‍යාජ අන්තර්ගතයන් වාචිකව ඉදිරිපත් කරන බවයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බොහෝ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් තමන්ට මාස තුනක පරිවාස කාලයක් ඇති බව දැන සිටියේ නැත. කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් අවස්ථාවල දී, ඔවුන් කොන්ත්‍රාත්තුවේ දක්වා ඇති කොන්දේසි දැන සිටිය ද, සංක්‍රමණය සඳහා පොළඹවන බරපතල සාධක සැලකිල්ලට ගනිමින් ඔවුන් ඒ හා එකඟවන්නට ඇත. තව ද, පරිවාස කාලයෙන් පසුව ද සේවා කොන්දේසි නොවෙනස්ව පැවති බව ද අපට අනාවරණය විය.

පිරිමි සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ට කාන්තාරයේ ඉතා කටුක වැඩවල නිරතවීමට බල කෙරෙන ආකාරය ජාතික පාර්ශ්වකරුවෙකු අපට පැහැදිලි කළේය. පාර්ශ්වකරුවන්ට අනුව ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකුට ඔවුන් පිටත්ව යාමට පෙර ඔවුන්ට කිරීමට සිදුවන වැඩ ගැන පවසා නැත; එය පැහැදිලිවම මිනිස් ජාවාරම යටතේ රැවටීම ලෙස සුදුසුකම් ලබයි. භාමිපුතාගේ පවුල කාන්තාරයේ කඳවුරුගතවීමට ගියහොත් ඔවුන් සමඟ එහි ගොස්

සියලු ම වැඩ කිරීමට සිදුවන බව ඇතැම් කාන්තාවෝ සඳහන් කළහ. මේ ඒ පිළිබඳ සෞඳි අරාබියේ හිටපු තානාපතිවරයෙක් මෙසේ අදහස් දැක්වීය: “සමහර වෙලාවට පිරිමි සංක්‍රමණිකයෝ රවට්ටලා, ඒගොල්ලන් සාමාන්‍ය ජීවිතයෙන් අයිත් කරලා ඔටුවන් සහ එළවන් බලා ගන්න කාන්තාරවල වැඩ කරන්න යවනවා. හිතලා බලන්න මොන වගේ බලපෑමක් ඒ මිනිස්සුන්ට ඒකෙන් ඇති වෙවිද කියලා.”

දේශීය වශයෙන් ගත්ත ද, බොහෝ සංක්‍රමණික කම්කරුවන් ධනවත් පුද්ගලයන්ගේ එයාකාරයේ නිවෙස්වල සේවය කරන බැවින් ඔවුන් ද එවැනිම අපයෝජනයන්ගෙන් පීඩා විඳිති.

විවිධ වැටුප් උල්ලංඝනය කිරීම්, අපයෝජනයන් සහ ගැටුම් වඩාත් නරක අතට හැරෙන්නේ සංක්‍රමණික කම්කරුවන් බොහෝ විට ඒවාට ආමන්ත්‍රණය කිරීමට නොහැකි ආකාරයට බල රහිත කර ඇති නිසාය. නිදසුනක් වශයෙන්, විදේශගත වූ බදුල්ල ප්‍රදේශයේ ගෘහ සේවිකාවක් පැවසුවේ කොන්ත්‍රාත්තුවට වඩා අඩු වැටුපක් ලැබුණ ද, තම රැකියාව අවසන් වූ පසු ඇගේ භාමිපුතා විසින් ඇයව ගුවන් තොටුපළට නොඇරලාවී යන බියෙන් ඇය ඒ ගැන පැමිණිලි නොකළ බවයි.

මෙවැනි ප්‍රශ්නවලට මුහුණදෙන සේවකයන් සඳහා ඒජන්සි වලින් කිසිදු සහයෝගයක් නොලැබේ. ඔවුන්ව දුරකථනයෙන් සම්බන්ධ කරගැනීමට දරන උත්සාහයන්හි දී ඔවුන් බොහෝ විට සේවකයන්ට බැණ වදිමින් දුරකථනය විසන්ධි කරයි. නීතිඥයෙකු සහ පර්යේෂකයෙකු ද වන පුද්ගලයෙක් පැවසුවේ, බොහෝ ආයතන රැකියා විසාවලට වඩා සංචාරක විසා මත ශ්‍රමිකයින් යවන අතර, ඒ තුළින් සේවකයින්ට සත්කාරක රටවල නීතිය සහය ලබාගැනීමට අපහසු වී ඇති අතර වැටුප් ගැටලු පිළිබඳ කතාබහ කිරීමට ඔවුන් බිය වන බවයි. සංචාරක විසා මත සකස් කරන ලද වංචනික සංචාරක ලියකියවිලි සමඟ නාදුනන රටක සේවය කිරීමේ දී සේවයෝජකයින් විදේශ ගමන් බලපත්‍ර තමන් සන්තක කරගැනීම සහ ඒ සම්බන්ධයෙන් තම ඒජන්තවරු කිසිම සහයක් නොදැක්වීම වැනි කාරණා මත සංක්‍රමණික කම්කරුවන් වැටුප් උල්ලංඝනය කිරීම් වාර්තා කිරීමට බිය වන අතර ඒ වෙනුවට තමන්ට ලැබෙන ඕනෑම දෙයක් බාරගැනීමට කැමැත්තක් දැක්වීම පුදුමයට කරුණක් නොවේ.

තවත් අවස්ථාවක, මැලේසියාවට ගිය සංක්‍රමණික සේවිකාවක් පැහැදිලි කළේ, ඇය වෙනත් නිවසක රැකියාවට යාමට පෙර, මාසයකට ආසන්න කාලයක් සේවය කළ පළමු නිවසේ දී ඇයගේ ශ්‍රමය සඳහා ඇයට ගෙවීමක් නොකළ බවයි. වැටුප් කඩකිරීම් සාමාන්‍යයෙන් මිනිස් ජාවාරම් ක්ෂේත්‍රයට ඇතුළත් වන අංගයක් නොවන අතර, ඉහත සඳහන් කළ අවස්ථා එවැනි අනමාශීලී නිර්වචන අභියෝගයට ලක් කරයි. අවසානයේ, මාස ගනනාවක් වැටුප්

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

නොගෙවීම සම්බන්ධයෙන් එයට එරෙහිවීමට කම්කරුවන්ට නොහැකි වූ විට ඔවුන්ගේ තත්ත්වය සංක්‍රමණික ශ්‍රමයට වඩා වහල්භාවයට සමාන වේ.

අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණයක් සමඟ මෙවැනි ශ්‍රම උල්ලංඝනය කිරීම් බොහෝ විට දක්නට ඇත. සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ බොහෝ අය පැවසුවේ ඔවුන්ට අසාමාන්‍ය දිගු ‘පුහුණු කාල සීමාවන්’ ඇති බවත් එම කාලය තුළ ඔවුන්ට අඩු වැටුප් ගෙවන බවත්ය. එක් සේවකයෙක් ඒ සම්බන්ධයෙන් තමන් ලැබූ අත්දැකීම් මෙසේ පැවසුවේය: “මම වැඩ කළේ වෙල්ඩින් කරන තැනක. මට පඩි දුන්නේ නැහැ. පුහුණුවෙන් පස්සේ පඩිය දෙන්නම් කිව්වා. නමුත් පඩිය නොදී ගමන් ගාස්තු විතරක් ගෙව්වා. අපිට ඉතුරු වෙලා තියෙන්නේ වත්තේ රස්සා විතරයි. ඒත් කවුරුත් යන්න කැමති නැ.” වැටුප් සුරාකෑමේ ක්‍රමයටත් වඩා සැලකිය යුතු වැදගත්ම කරුණ වන්නේ, බාලවයස්කාර පුද්ගලයින් වතුකරයෙන් නගරයට රැකියා සඳහා රැගෙන යන විට, ඔවුන්ට අයත් වැටුප් කෙළින්ම ඔවුන්ගේ මාපියන් හෝ භාරකරුගේ ගිණුමට යන අතර, ඔවුන්ට ඔවුන්ගේම ශ්‍රමය මත අයිතියක් නොමැති වීමයි. ඇතැම් විට මෙම මුදල් ඥාතීන් විසින් නාස්ති කරන අතර තමන්ට ඉතිරිව ඇත්තේ ඉතා සුළු ප්‍රමාණයක් බවත් පසුව සේවකයින් අවබෝධ කර ගනී.

ඔවුන් මුහුණදෙන සුරාකෑමේ ක්‍රියාමාර්ග, පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණවලට බොහෝ ඇතීන් සිදුවන බැවින් සංක්‍රමණයවීමේ ක්‍රියාවලිය ම අතිශයින් අනාරක්ෂිතය. අප සාකච්ඡා කළ බොහෝ විදේශ ගෘහ සේවිකාවෝ ලිංගික අපයෝජන, පහරදීම්, අධික ලෙස වැඩ කිරීම සහ කුසගින්නේ සිටීමට සිදුවූ අවස්ථා විස්තර කළහ. ඇතැම් සිද්ධීන්වලට අනුව, සේවකයන් තම රැකියාවෙන් පලා යාමට උත්සාහ කරන විට, අවශ්‍ය ලේඛන නොමැතිවීම නිසා ඇතැම් විට පොලීසිය විසින් ඔවුන් රඳවා තබා ගෙන හෝ ඔවුන්ගේ සේවාවෝජකයා වෙත ආපසු යවා ඇත.

පහත සඳහන් සංක්‍රමණික සේවිකාව සෞදි අරාබියට යාමට පෙර 2008 වසරේ සිට මැදපෙරදිග වෙතත් රටවල සේවය කර ඇත. කොවිඩ්-19 වසංගතය පැතිර යන කාලය තුළ ඇය සිටියේ සෞදි අරාබියේය. ඇය සිය අත්දැකීම් මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තාය:

මම 2020 ජනවාරි මාසේ තමයි සෞදි ගියේ. ඊට කලින් මම 2008 ඉදන් රටවල් කීපයක රස්සාවල් කරා. පසුගිය වතාවේ මම හරිම නරක අත්දැකීම්කට මුහුණ දුන්නා. ඒ කාලේ තමයි කොරෝනා පැතිරෙන්න පටන් ගත්තේ. මම ඒ ගෙදර වැඩ කළේ මාස තුනයි. කොරෝනා වෙලාවේ හැමෝම ගෙදර හිටපු නිසා මට ගොඩාක් වැඩ කරන්න සිද්ධ වුණා. කොන්ත්‍රාත්තුවේ ලියලා තිබුණ පඩිය මට දුන්නේ නැහැ. ලොක්කයි එයාගේ නෝනයි මගේ රත්තරං බඩු ටික සේරම අරගෙන කිව්වා මම ලංකාවට යනකොට දෙන්නම් කියලා. ඒත් ඒගොල්ලන් මට ඒවා දුන්නේ නැහැ. මට හරියට කෑමක් දුන්නේ නැහැ කන්න. ඉතුරු වෙන බත් තමයි මට කන්න දුන්නේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ඒගොල්ලො මම ගැන තොරතුරු ශ්‍රී ලංකාවෙන් හැංඟුවා. මට එයාලගේ දුවගේ ගෙදරත් වැඩ කරන්න කීව්වා. මට තානාපති කාර්යාලයට යන්න ඒ අය එක්ක රණ්ඩු කරන්න සිද්ධ වුණා. අන්තිමට කොහොම හරි මම මාස 8කට පස්සේ ගෙදර ආවා.

නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉදිකිරීම් අංශයේ සේවයේ නියුතු පිරිමි අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයෙකු කොවිඩ් අතරතුර ලැබූ අත්දැකීමකි මේ:

කොවිඩ් කාලේ දී අපි කොළඹට හිර වුණා. පාස් නැතුව අපිට වත්තට එන්න බැරි වුණා. අපිට කන්න දෙයක් තිබුණේ නැහැ. ඔක්කොම කඩ සාප්පු, හෝටල් වහලා තිබුණේ. අන්තිමට පොලීසියෙන් පාස් එකක් අරන් අපි ගෙදර ආවා. අපේ භාමිපුතා මගේ ගිණුමට සල්ලි ටිකක් දාලා තිබුණා. ගෙදරට අවශ්‍ය කෑම බීම ඒ සල්ලි වලින් ගත්තා.

ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු කොවිඩ්-19 සම්බන්ධයෙන් ඇගේ අත්දැකීම මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

කොවිඩ් කාලේ, ලෙබනනයේ රස්සාවල් කරපු ලංකාවේ අය හරිම නරක අත්දැකීම්වලට මුහුණ දුන්නා. ඒගොල්ලන්ට රස්සාවල් නැති වුනා, නවාතැන් නැති වුනා, කන්න බොන්න නැති වුනා. අපේ රජය හෝ තානාපති කාර්යාලය ඒ අය ගැන භොයලා බැලුවේ නැහැ. විවිධ පාර්ශව වලින් විශාල බලපෑම් ආවා. ලෙබනනයේ රස්සාවල් කරපු අපේ අයට වියළි ආහාර ටිකක් යවන්න අපට පුළුවන් වුණා. මේ හැම දෙයකින්ම පස්සේ තමයි රජය ඒ ශ්‍රමිකයන් ලංකාවට අරගෙන ආවේ. ඇත්තටම, අපි සංක්‍රමණික ඇහලුම් කම්හල් සේවකයන්ගේ ගැටලු සම්බන්ධයෙන් වැඩ කරනවා.... ඒත් පුද්ගලික නිවාසවල ඉන්න සේවක සේවිකාවන්ට සිද්ධ වෙන දේවල් ගැන නිරීක්ෂණය කරන්න ප්‍රමාණවත් යාන්ත්‍රණයක් අප ලඟ නෑ.

කොවිඩ්-19 වසංගතය පැතිරීමත් සමඟ සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ තත්ත්වය තව තවත් පිරිහීමට පටන්ගෙන ඇති අතර, සත්කාරක රටවල සහ ඔවුන්ගේ මව් රටේ ආරක්ෂාව නොමැතිකම හේතුවෙන් සේවකයින්ගේ අවදානම වැඩි වී ඇති අතර විශේෂයෙන්ම ගෘහ සේවය, අනාරක්ෂිත හා අවිනිශ්චිත තත්ත්වයකට පත්ව ඇති බව නව පර්යේෂණ තහවුරු කරයි (Aoun, 2020; Foley & Piper 2021; Jayakody, 2020). රට තුළ ඇදිරි නීතිය සහ සංවරණ සීමා කිරීම් වැනි ක්‍රියාමාර්ග සංක්‍රමණික කම්කරුවන් අස්ථාවර ජීවන පැවැත්මකට ඇද දමන ලදී. සංක්‍රමණික සේවකයන්, විශේෂයෙන්ම ගෘහ සේවිකාවන්, කෆාලා ක්‍රමය තුළ හිංසාකාරී ලෙස තම සේවස්ථානවල ස්ථානගත කර ඇත. වසංගතය ආරම්භවීමත් සමඟ, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රය සේවයෝජකයා විසින් තමන් සන්තක කරගැනීමේ තත්ත්වයක් තුළ, ගෘහ සේවිකාවන්ට වැටුප් නොමැතිව වැඩ කිරීමට

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

බල කෙරුණු බව ද ලේඛනගත වී ඇත. කායික, ලිංගික සහ මානසික හිංසනයන් ද ඔවුන්ට විඳදරා ගැනීමට සිදුවී ඇත.

තවත් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු කොවිඩ්-19 වසංගතයෙන් දැඩි ලෙස පීඩාවට පත් වූ, අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික ඇඟලුම් කම්හල් සේවකයන්ගේ සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳ සිය කනස්සල්ල පළ කළාය:

කොවිඩ් කාලේ මේ සේවකයෝ ගොඩක් කරදරවලට මුහුණ දුන්නා. ඒගොල්ලන්ට ගොඩක් වෙහෙස මහන්සි වෙලා වැඩ කරන්න සිද්ධ වුණා. ඒ වෙන කොටත් ඒගොල්ලන් වැඩ කළේ අඩු පඩියකට. කොවිඩ් එක්ක ඒ තත්ත්වය තවත් නරක අතට හැරුණා. කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරීත්වය දවසකට ළඟා කර ගන්න ඕන ඉලක්ක පස්සේ දිව්වා. කොවිඩ් කාලෙදි කම්කරු අයිතිවාසිකම්වලට ගරු කළේ නෑ. ඒ වගේ ම ඒගොල්ලන්ගේ සේවා තත්ත්වයන් නිසා, ඒගොල්ලන් තවත් පීඩාවට ලක් වුණා. ඇත්තටම රජය ඒගොල්ලන්ට උදව් කළේ නැහැ. ගොඩක් රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ වෙනත් ස්වේච්ඡා සංවිධාන තමයි ඒ ගොල්ලන්ට උදව් කළේ. කොවිඩ් හැදිල රස්සාවට යන්න බැරි වුනොත් ඒගොල්ලන්ට පඩි නැති නිවාඩු තමයි දෙන්නේ. සමහර සමාගම් අසනීප වුනත් තමන්ගේ සේවකයන්ට වැඩට එන්න කියනවා. සනීප නැත්නම් පැනඩෝලයි, සී විටමීනුයි අරගෙන බොන්න කියලා මැනේපර්ස්ලා කියනවලු... කොවිඩ් නිසා මුලින්ම රස්සාවල් නැති වුනේ ගාර්මන්ට්වල වැඩ කරපු අයට.

වසංගතය ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ නියැළුණ බොහෝ සේවකයන්ගේ ජීවිතවලට විනාශකාරී බලපෑමක් එල්ල කර ඇත. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක්ව පූර්ව දැනුම්දීමකින් තොරව රැකියාවෙන් ඉවත් කර ඇත. ඊට අමතරව ඔවුන්ට සම්පූර්ණ වැටුප් නොගෙවීම, ප්‍රසාද දීමනා නතර කිරීම සහ ඔවුන්ගේ සේවා කාලය අඩු කිරීම වැනි කොන්දේසි ක්‍රියාත්මක කර ඇත. ඇතැම් අවස්ථාවල දී, ඔවුන්ට නිවාඩු ලබා නොදී දිගු වෙලාවක් වැඩ කිරීමට සිදු වූයේ රජය ද ව්‍යාපාර හිමියන්ට ඔවුන්ගේ ව්‍යාපාරය බාධාවකින් තොරව කරගෙන යාමට සහයවීම නිසාය. දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් 6%කට ආසන්න දායකත්වයක් සපයන ඇඟලුම් අංශය, දැඩි ලෙස පීඩාවට පත් වූ අංශයන්ගෙන් එකකි. වසංගතය හේතුවෙන්, බොහෝ දෙනෙකුට ස්ථිරව හෝ තාවකාලිකව තම ව්‍යාපාර වසා දැමීමට බල කෙරුණි. කම්හල් වසාදැමීම සේවකයන්ට, විශේෂයෙන්ම වතුකරයේ ග්‍රාමීය ප්‍රදේශ වලින් පැමිණි කාන්තාවන් සිය ගණනකගේ ජීවිතවලට දැඩි ලෙස බලපෑම් එල්ල කළේය.

පහත දැක්වෙන්නේ වයස අවුරුදු දහයේ දී වැඩ කිරීමට පටන් ගත්, මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ වයස අවුරුදු 36ක අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික කාන්තාවකගේ (ගෘහ සේවිකාවක්)

කතාන්තරයයි. වතුකරයේ බොහෝ ගෘහ සේවිකාවන් අඩු වයසින් තම රැකියාව පටන් ගන්නා අතර ලිංගික අපයෝජන ඇතුළු විවිධ සුරාකෑම් සහ අපයෝජනයන්ට ගොදුරු වේ:

පවුල ජීවත් කරන්න රස්සාවක් කරන්න කියලා මගේ දෙමාපියන් මට බල කළා. මම අවුරුදු 10 දී රස්සාවක් කරන්න පටන් ගත්තා. මම ඉස්කෝලේ ගියේ නැහැ. මට කියවන්නවත්, ලියන්නවත් බෑ. ඒත් මට අත්සන් කරන්න පුළුවන්. මම ගෙවල් කීපයක ම වැඩ කරලා තියෙනව. මට වයස අවුරුදු 11 වෙන කොට 10 දෙනෙකුට වුනත් කන්න උයලා දෙන්න පුළුවන්කම තිබුණා. මම කොළඹ ගෙවල්වල වැඩ කරද්දී ගොඩක් ප්‍රශ්නවලට මුහුණ දීලා තියෙනවා. මෙතන මගේ දරුවෝ ඉන්න හින්දා ඒවා මට කියන්න බැහැ. මම කවදාවත් මම වෙනුවෙන් කිසිම දෙයක් ඉතුරු කරලා නෑ. මම විවාහ වුණේ අවුරුදු 19 දී. එතකොට මගේ අතේ රුපියලක්වත් තිබුණේ නැහැ. මට ඇඳුම් ටිකක් තිබුණා එව්වරයි. මම හිතුවා, බැන්දට පස්සේ මගේ මහත්තයා මාව රස්සාවට යවන්නේ නැතුව හොඳින් බලා ගනී කියලා. ඒත් මම හිතපු දේවල් ඒ විදියට සිද්ධ වුණේ නැහැ. බැන්දට පස්සේත් මම ඒ රස්සාවම කරගෙන යනවා.

වතුකරයෙන් පිටත, ප්‍රධාන වශයෙන් කොළඹ සහ අනෙකුත් නගරවල, බාලවයස්කාර ගැහැනු ළමයින් ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස බඳවා ගැනීමේ ප්‍රවණතාවේ යම් අඩුවක් අපට නිරීක්ෂණය කළ හැකි වුව ද, එය අඛණ්ඩවම පැවතීම බැහැර කළ නොහැකි බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී අවධාරණය කළේය. ඉහත විස්තරය මගින් භාෂිතයා විසින් බාලවයස්කාර දැරියකට බලහත්කාරයෙන් පටවන ලද සුරාකෑමේ තත්ත්වයන් හෙළිදරව් කරයි. තම විවාහයෙන් පසු තමන් නිරතව සිටි රැකියාවෙන් තමාට නිදහසක් ලැබෙනු ඇතැයි යන අපේක්ෂාවෙන් මවුපියන් ඉදිරිපත් කළ විවාහ යෝජනාවට තමන් එකඟ වූ බවත්, විවාහයෙන් පසු සැමියාට නිත්‍ය රැකියාවක් නොතිබූ බැවින් තමාටත් කරට කර වැඩ කිරීමට සිදුවූ බව එම කාන්තාව පැවසුවාය. ඇය තවමත් තම පවුල පෝෂණය කිරීම සඳහා දිගටම රැකියාවේ නිරත වේ. ඉහත වාර්තාවෙන් පිළිබිඹු වන්නේ බොහෝ කාන්තාවන්ගේ වර්තමාන තත්ත්ව වෙනස් වූවත් ඔවුන්ගේ අතීතය පිළිබඳ කතාන්තර බොහෝ විට එක සමාන වන බවයි.

සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳ තවත් සිද්ධියක් බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සමාගමක සේවය කරන තරුණ පිරිමි ආරක්ෂක නිලධාරියෙකු විසින් මෙසේ විස්තර කරන ලදී. ඔහු තම රැකියාවේ දී මුහුණදෙන ගැටලු පිළිබඳ කතාස්සල්ල මෙසේ පළ කළේය:

මම දැන් කරන රස්සාවේ ප්‍රශ්න ගොඩක් තියෙනවා. ලෙඩක් හැදුනොත් බෙහෙත් ගන්න යන්න විදියක් නෑ. ගෙදර ප්‍රශ්නයක් උනොත් මට ඉක්මනට ඒකට මැදිහත් වෙන්න බෑ, මගේ වැඩ මුරය ඉවර වෙනකම් ම ඉන්න වෙනවා. වෙනත් කෙනෙකුට මගේ වැඩේ බාර දීලා යන්න ක්‍රමයකුත් නෑ. මට මේ රස්සාවේ කිසිම නිදහසක් නැහැ.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

මේ රස්සාවේ අයිතිවාසිකම් හරිම සීමිතයි. අපිට ලෝන් එකක් පාවිච්චි කරන්න, පත්තරයක් කියවන්න බෑ. වැඩ මුරයේ ඊළඟට එන්න ඉන්න කෙනා ආවේ නැති වුනොත් එයා එනකම් මට දිගටම වැඩ කරන්න සිද්ධවෙනවා. ඔය විදියට මම දවස් 2ක්, 3ක් එක දිගට වැඩ කරලා තියෙනවා. මේ රස්සාව මට ගැලපෙන්නේ නැහැ. මට හරිම පොඩි වැටුපක් ලැබෙන්නේ. මම මේ රස්සාවට කැමති වුණේ නැහැ. ඒ කාලේ මට වෙන විකල්ප තිබුනේ නැති නිසා මම මේ රස්සාව තෝරා ගත්තා.

ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවන්නන් පැවසුවේ අ.පො.ස (සා.පෙළ) හෝ අ.පො.ස (උ.පෙළ) දක්වා අධ්‍යාපනය ලැබූ තරුණයින් වතුයායෙන් පිටත (සමාගම්වල ආරක්ෂක නිලධාරීන් වැනි) රැකියාවල නිරතවීම නැඟී එන ප්‍රවණතාවක් වන අතර එය වතුකරයේ තරුණ තරුණියන්ගේ වෙනස් වෙමින් පවතින රැකියා අපේක්ෂාවන් පෙන්නුම් කරන කාරණාවකි. ආයතනයක ආරක්ෂක නිලධාරියෙක් ලෙස සේවය කරන තරුණයෙක් අප සමඟ බෙදාගත් ඉහත විස්තරයෙන් හෙළිදරව් වූයේ අප වෙනත් සිද්ධීන්වල සාකච්ඡා කළ ආකාරයට වඩා වෙනස් ආකාරයේ සුරාකෑමේ වැඩ පරිසරයකි. මේවා අවදානම් ගැනීමට කැමැත්ත ඉල්ලා සිටින අඩු වැටුප් සහිත රැකියා වේ. ගෑස් සමාගමක රැකියාවක නියුතුව සිටින නැවත පැමිණි මාතලේ ප්‍රදේශයේ තවත් තරුණයෙක් සුරාකෑමට ලක්වූ තම අවදානම් සහගත රැකියාව ගැන මෙසේ විස්තර කළේය.

ගෑස් කොම්පැනියේ මට කරන්න දුන්න වැඩේ හරිම අවදානම්. උදේ 7.30ට හරියටම මගේ ඇඟිලි සලකුණ තියන්න ඕන. විනාඩියක් පරක්කු උනොත් දවස් බාගයක පඩියක් තමයි දෙන්නේ. රැ 7.30 වෙනකම් වැඩ කරන්න වෙනවා. මෑන්පවර් ඒජන්ට් හරහා තමයි අපිට පඩි දෙන්නේ. දවසක් ඇර දවසක් අතිකාල වැඩ කරන්න වෙනවා. ඒක තමන්ගේ කැමැත්තෙන් කරන එකක් නෙමෙයි. අපි ඒක අනිවාර්යයෙන් ම කළ යුතුයි. සමහර දවස්වලට මම උදේ 4 වෙනකම් වැඩ කරලා තියෙනවා. ඊට පස්සේ දවසේ නිවාඩුවක් ගත්තොත් ඒක සලකන්නේ පඩි නැති දවසක් හැටියට. අහම්බෙන් හරි සිලින්ඩරයක් අපේ කකුලකට හරි, අතකට හරි, වැටුණොත් අපිට වැඩ කරන්න බැහැ. මෑන්පවර් ඒජන්ට් තමයි අපි වැඩ කරන්න ඕන තැන තීරණය කරන්නේ. අපට සමාගම එක්ක කෙළින්ම සම්බන්ධයක් නෑ. ඇත්තටම අපි දන්නේ නැහැ කොම්පැනියෙන් අපිට දෙන පඩිය කියද කියලා. මෑන්පවර් ඒජන්ට් අපේ පඩියෙන් සල්ලි ගන්නවා. මම එතන වැඩ කරන කාලේ අපිට කිසිම රක්ෂණ ආවරණයක් දුන්නේ නෑ. මට දැනගන්න ලැබුණා දැන් ඒකේ සේවකයෝ රක්ෂණය කරලා කියලා.

දේශීය මෙන්ම විදේශීය යන දෙඅංශයේම සංක්‍රමණික සේවකයින්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් නිවාඩු හිමිකම් නොමැතිකම ගැන සඳහන් කළහ. අභ්‍යන්තර සේවකයින් සම්බන්ධයෙන්, ඔවුන්ගේ නිවාඩු හිමිකම් ඔවුන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් වේ. කෙසේ වෙතත්, ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස වැඩ කරන අපගේ බොහෝ තොරතුරු සපයන්නන්ට සතියේ දින හතේම වැඩ කිරීමට සිදු ව ඇත. අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ,

ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් තම භාමිපුතාගෙන් මසකට වරක් හෝ මාස දෙකකට වරක් නිවාඩු ඉල්ලා සිටිති. උත්සව කාලයටත් ඔවුන් නිවාඩු ලබා ගනී.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සේවයේ නියුතු ආරක්ෂක නිලධාරියෙක් ඒ සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ අත්දැකීම මෙසේ පැහැදිලි කළේය: “මාස දෙකකට සැරයක්වත් නිවාඩු ගන්න හරිම අමාරුයි. මාස තුනකට පස්සේ මම කියනවා මගේ දරුවාට සනීප නැහැ, මට ගෙදර යන්න ඕනේ කියලා. එතකොට මට යන්න අවසර දෙනවා.”

ජාතික පාර්ශවකරු, වතුකරයේ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක සේවය කරන අයෙක්, සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අහිතකර සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳව සිය කනස්සල්ල මෙසේ පළ කළාය. ඇගේ සහෝදරියක සහ සහෝදරයෙකු ශ්‍රම සුරාකෑමේ නරකම තත්ත්වයන් අත්දැක ඇත:

මම මේ පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍රය ගැන උනන්දු වෙන්න හේතුව තමයි මගේ පවුලේ ගොඩක් දෙනෙක් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම. මගේ ම සහෝදරියක් මැදපෙරදිග ගියා. එයාගේ භාමිපුතා එයාට ආපහු එන්න ඉඩ නොදුන්න නිසා ඇයට ගැටලුවකට මුහුණ දෙන්න සිද්ධ වුණා. අපි කාර්යාංශය හරහා කතා කරලා එයාව කොහොම හරි ලංකාවට ගෙන්න ගත්තා. එයා ආයින් රස්සාවකට රට ගියා. කටාර්වල ඉදිකිරීම් අංශයේ රස්සාවක් කරන්න මගේ සහෝදරයා ඉන්දියානු සමාගමක් විසින් කුලියට ගත්තා. එයා මට කිව්වා ලංකාවෙන් ගිය කණ්ඩායමට වහල්ලු වගේ සැලකුවා කියලා. ඒගොල්ලන්ට හරියාකාර නවාතැන් පහසුකම් හෝ කෑම බීම දීලා නෑ. අයිසා ඒ ගැන පැමිණිලි කරන්න ගියාම ලොක්කා එයාට බෙල්ට් එකකින් ගහලා තියෙනවා.

සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන්වලට අමතරව, ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ වැඩ කරන ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරුවෙක් ද වෙනස් කොට සැලකීමට ලක්වීම ඉහත විස්තරයෙන් පෙනීයුම් කෙරේ. මාතලේ ප්‍රදේශයේ අප හා සම්මුඛ සාකච්ඡාවකට එක් වූ සංක්‍රමණික සේවකයෙකුගේ මවට ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ කම්කරුවෙකු ලෙස කටාර්හි,³⁸ වැඩට ගිය තම පුත්‍රයා නැවත ලංකාවට ගෙන්වා ගැනීමට නොහැකිව වේදනාවෙන් සිටී. මවට අනුව ඇගේ පුතා වැඩ කරමින් සිටිය දී ගොඩනැගිල්ලේ සිටිවන මහලෙන් වැටී ඔහුගේ සුෂ්‍රම්තාව බිඳී ගොස් ඇත. සම්මුඛ සාකච්ඡාව සිදු කරන විටත් ඇගේ පුතා සිටියේ රෝහලේය. ඔවුන්, ඔවුන්ගේ ඒජන්තවරයා සහ තානාපති කාර්යාලය සමඟ මේ බව සන්නිවේදනය කර ඇතත්, තවමත් කිසිදු පියවරක් ගෙන නොමැත.

³⁸ 2022 FIFA ලෝක කුසලානයට පෙර නගර, ගුවන් තොටුපල, මාර්ග සහ ක්‍රීඩාංගණ නගා සිටුවීම සඳහා කටාර් රාජ්‍ය දැවැන්ත යටිතල පහසුකම් වැඩසටහන් ආරම්භ කරන ලදී. ඔවුන් අසල්වැසි රටවලින් කම්කරුවන් බඳවා ගැනීම දිගටම කරගෙන යයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරුවන් විශාල ප්‍රමාණයක් කටාර්හි ඉදිකිරීම් අංශයේ සේවය කරන බව සඳහන් කිරීම වැදගත්ය. ජාත්‍යන්තර ක්‍රමාංශයන්ගේ කටාර්හි ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ ශ්‍රම කොන්දේසිවල ඇති අසුරු පැත්ත පිළිබඳව සවිස්තරාත්මක වාර්තාවක් ලියා ඇත. අපයෝජනයට ඉඩ ප්‍රස්ථාව ලබා දෙන සහ කම්කරුවන් උගුලට හසු කර ගන්නා ක්‍රමවේදය වාර්තාව තුළින් විවේචනයට ලක් කරයි (Amnesty International, 2013). එකඟ වූ වැටුප්වලට වඩා වෙනස් වැටුප් ගෙවීම, වැටුප් රඳවා ගැනීම හෝ අර්ධ වශයෙන් ගෙවීම, විදේශ ගමන් බලපත්‍ර ඔවුන්ගේ සන්නකයට ගැනීම, දීර්ඝ වැඩ මුර, කම්කරුවන්ගේ සෞඛ්‍යය තත්ත්වය ආරක්ෂා කිරීමට අපොහොසත්වීම සහ නුසුදුසු නවාතැන් පහසුකම් වැනි හිංසාකාරී සහ සූරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් ද වාර්තාව තුළින් පැහැදිලි කරයි.

නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයෙන් පැමිණ කොළඹ ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කරන පිරිමි සංක්‍රමණික සේවකයෙක් තම අත්දැකීම් මෙසේ පැවසුවේ ය:

මම 2012 ඉඳලා 2013 දක්වා සෞදියේ රස්සාවක් කලා. ඊට පස්සේ මම කිසිම රැකියාවක් කරේ නැහැ. පස්සේ ත්‍රිවිල් එකක් ගත්තා. එකේ ලිපිං එක ගෙවන්න වුණා මාසෙකට රුපියල් 15,000ක්. දැන් ඒක අලුත්වැඩියා කරන්න අවශ්‍යයි. ඉතින්, ලිපිං එක ගෙවන්න වැඩ කරන්න වෙනවා. මට මේ වැඩේ ලැබුනේ මගේ යාලුවෙකුගේ මාර්ගයෙන්. අපේ ගොඩක් අය කොළඹ ඉදිකිරීම් වැඩබිම්වල වැඩ කරනවා. මට පළපුරුද්ද තියෙනවා. හැබැයි මේ වැඩේ අවදානම් වැඩක්. මම දන්නවා සමහර අය ඉහල තට්ටු වලින් වැටිලා මැරිලා තියෙනවා කියලා.... අපි දන්නේ නෑ කොයි වෙලාවේ අපේ ඔප්වට මොනවා හරි දෙයක් වැටෙයිද.., එහෙම නැත්නම් අපි වැටෙයිද කියලා. සමහරු තුවාල වුණා. මේ දවස්වල රස්සාවක් හොයාගන්න අමාරුයි. එක නිසා මේක තෝරගන්න හිතුවා... මොකද මේක තමයි මට දැන් තියෙන එකම රස්සාව. ඒත් මැරෙනකම්ම මේ වැඩේ කරන්න බෑ. අඩුම තරමේ ත්‍රිවිල් එකේ ලිපිං එක ඉවර වෙනකම් වත් වැඩ කරන්න ඕන. මම දන්නවා ඇත්තටම අපි කරන්නේ අමාරු සහ අවදානම් වැඩ කියලා. වැස්ස කාලවල දී හරිම දුෂ්කරයි. කොරෝනන් එක්ක හැම තැනම ඉදිකිරීම් කටයුතු ඇත හිටියා. ඉතින් මම ගෙදර ආවා.

ශ්‍රී ලංකා රජය සහ දෙමළ ඊළාම් විමුක්ති කොටි සංවිධානය (LTTE) අතර 26-වසරක යුද්ධය අවසන් වීමෙන් පසු ශ්‍රී ලංකාවේ ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය පෙර නොවූ විරූ වර්ධනයක් පෙන්වුම් කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, පිරිමින් කම්කරුවන් ලෙස වෙනත් රටවලට, ප්‍රධාන වශයෙන්, මැදපෙරදිග රටවලට ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට පටන් ගැනීමත්, එවැනි රැකියා සඳහා ඉහළ වැටුප් ලබා දීමත් සමඟ ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය විශාල ශ්‍රම හිඟයකට මුහුණ පා ඇත. අපගේ අධ්‍යයනයේ දී, රටේ විවිධ ප්‍රදේශවල, විශේෂයෙන් අගනුවර, ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ බොහෝ මැදිවියේ පිරිමින් සේවයේ යෙදී සිටින බව අපට පෙනී ගියේය. ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ නියුතු ඉහත සේවකයාගේ ප්‍රකාශය, රැකියාව ආශ්‍රිතව

පවතින අවදානම් තත්ත්වයන් පිළිබිඹු කරයි. නමුත් ඔහුගේ ත්‍රිරෝද රථයේ ලිසිං මුදල ගෙවිය යුතු නිසා ඔහුට රැකියාවේ නිරතවීමට සිදු විය. වර්තමානයේ ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයට අවශ්‍ය ශ්‍රමිකයින් වතුකරයෙන් ලබා ගන්නා අතර එයද වර්ධනය වෙමින් පවතින ප්‍රවණතාවකි.

රැඳවා ගැනීම්

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් බොහෝ අපේක්ෂාවන් සහිතව සංක්‍රමණය වුවද, බොහෝ සංක්‍රමණිකයන්ට තමන් සිතූ පරිදි එම රැකියා තුළින් මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ අත්පත් කරගැනීමට නොහැකි වී ඇත. බොහෝ අය තම භාමිපුතාගෙන් පලායන්නේ එම නිවෙස්වල ඔවුන්ට විදින්න සිදුවන වධ හිංසා, අපයෝජන සහ සුරාකෑම ඉවසාගත නොහැකි නිසාය.

දකුණු සහ අග්නිදිග ආසියාවේ සංක්‍රමණික කාන්තාවන් සිය ගණනක් රඳවා සිටින්නේ රියාද්හි ඔලායා (Olaya) රැඳවුම් කඳවුරේය.³⁹ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට රටින් පිටවීම සඳහා තම සේවායෝජකයාගෙන් අවසර නොලැබුනේ නම් ඔවුන් රඳවා තබන එවැනි කඳවුරු සෞදි අරාබිය පුරා තිබේ. ඇතැම් සංක්‍රමණික කම්කරුවන් වෙනත් විවිධ හේතූන් මත පොලිසිය විසින් රඳවා ගනු ලැබේ. සංක්‍රමණික කම්කරුවන් තම හිංසාකාරී භාමිපුතාගෙන් පලා ගිය විට, ඔවුන් ද රැඳවුම් කඳවුරුවලට යවනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ නඩුවලට අදාළ ලිපිගොනු සත්කාරක රටවල් විසින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත යවන බව අභිමතයක් සාකච්ඡාවක්⁴⁰ සඳහා සම්බන්ධ කර ගත් නිලධාරියෙක් පැවසීය. ඔලායා රැඳවුම් කඳවුර සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය මුනිවත රකින බව ඉහත තොරතුරු සපයන්නා සඳහන් කළේය. බදුල්ලේ සිට ආපසු පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඔලායා රැඳවුම් කඳවුරේ තම අත්දැකීම් මෙසේ සිහිපත් කළාය:

පළවෙනි සහ දෙවෙනි පාර වැඩ කරන්න හොඳ ගෙවල් ලැබුණා. ඒත්, මේ පාර මම වැඩට ගිය ගෙදර තමයි නරකම. මම ඒ ගෙදරට යනකොට, ඒ ගෙදර වැඩ කර කර හිටපු සේවිකාව මට එයා මුහුණ දීපු අමිහිරි අත්දැකීම් ගැන කිව්වා. එයා මට කියලා දුන්නා කොහොම ද ඉන්න ඕන කියලා. ඒ ගෙදර අය මට හරියට කන්න දුන්නේ නැහැ. සම්භර දවස්වලට එයාලා කාලා කෑම පිහානේ ඉතුරු ටික මට දාලා දුන්නා.

³⁹ දරුණු වධ හිංසාවලට ලක් වූ ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික සේවිකාවක් වන කුසුමා නන්දනී, වසර 15කට පසු සේවායෝජකයාගෙන් ගලවා ගන්නා තෙක්, 2009 වසරේ සිට ඔලායා කඳවුරේහි කැමැත්තෙන් තොර වහල්සේවය (involuntary servitude) කළ රැඳවියෙකි.

⁴⁰ සෞදි අරාබියේ තානාපති කාර්යාලයේ හිටපු නිලධාරියෙක් පෞද්ගලික සම්බන්ධතාවක් හරහා සම්බන්ධ විය. ඔහුගේ අනන්‍යතාවය හෙළි කිරීමට ඔහු අකමැති විය.

ජ්‍යෙෂ්ඨ ඒ එකක් බිලා තමයි වැඩ පටන් ගන්න තියෙන්නේ. මම උදේම වැඩ පටන් අරන් රැ 12ට විතර තමයි නිදාගන්න යන්නේ. මම ඒ ගැන ප්‍රශ්න කරන්න පටන් ගත්තාම ඒගොල්ලන් මාව කාමරයක හිර කළා. මම අඩලා කිව්වා මට ඒජන්ට් එක්ක කතා කරන්න අවශ්‍යයි කියලා. ඊට පස්සේ මම එයා එක්ක කතා කරා. එයා කිව්වා ආපහු එන්න එපා කියලා. මම දිගින් දිගටම අඩද්දි ඒගොල්ලන් මාව තානාපති කාර්යාලයට යැව්වා. තානාපති කාර්යාලයේ අය මාව කඳවුරකට යැව්වා. ඒගොල්ලන් මට උදව් කළේ නැහැ. ඒ කඳවුරේ නම ඔලායා. ඒක රියාද්වල තියෙන්නේ. එහේ ගත කරන ජීවිතය හරිම දුෂ්කරයි. මාස දෙකක් විතර මම ඒ ගෙදර වැඩ කළත් මට පඩියක් දුන්නේ නැහැ.

ඔලායා කඳවුරේ ජීවිතය ගැන විමසූ විට ඇය මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

අදුරු විදුරු දාපු වාහනයකින් අපිව ඒ කඳවුරට අරගෙන ගියා. පොලීසිය දැක්කම අපිට හැංගිලා ඔලුව පහත් කරගන්න කිව්වා. කැමිප් එකේදි අපිට මුණ සෝදන්න පොඩි වතුර බෝතලයක් දුන්නා. අපේ කෑම වුනේ පරිප්පු වෑංජනයක් එක්ක පොඩි රොටියක්. අපිට තේ කෝප්පයකුත් දුන්නා. කඳවුරේ හිටපු සමහර අය ගැන මට දැන ගන්න ලැබුණා. මට දැනගන්න ලැබුණා කැමිප් එකේ සමහර අයට පිස්සු හැදිලා කියලා. මම දැකලා තියෙනවා සමහර ගැනුන්ට බුටි දාපු පිරිමින් අතින් පයින් ගහනවා. ඒ කඳවුරේ මාස හය, හතක් නතර වෙලා ඉන්න රැඳවියන් ගැන මට දැනගන්නට ලැබුණා. වහලුන්ට වගේ සලකන්නේ ශ්‍රී ලංකාවෙන් ගිය අයට විතරයි. ඉතියෝපියාව සහ පිලිපීනය වගේ රටවල කාන්තාවෝ බය නෑ. මොකද ඒගොල්ලන්ගේ තානාපති කාර්යාල බලවත්. කොහොම හරි ඒ කඳවුරේ ගෙවුනේ හරිම දුෂ්කර ජීවිතයක් නිසා මම නිතරම දෙවියන්ට කන්නලව් කළේ මට ආයින් ආරක්ෂාකාරීව මගේ රටට යන්න ලැබෙන්න කියලා.

ඉහත විස්තරය, මිනිසුන්, කම්කරු සහ සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අයිතීන් දැඩි ලෙස උල්ලංඝනය වන ආකාරය පැහැදිලිව ග්‍රහණය කරයි. රැඳවුම් කඳවුරුවල වෙසෙන සංක්‍රමණික කම්කරුවන් ද මිනිස් ජාවාරම්වලට හෝ වෙනත් හිංසාකාරී තත්ත්වයන්ට ගොදුරු වේ. ඉහත සංක්‍රමණිකයාගේ කතාව ඒ හා සමාන බොහෝ කතා වලින් එකක් පමණක් වන අතර, තානාපති කාර්යාලය විසින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ගය ඇයව ආරක්ෂා කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් නොවේ. ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් මේ රටට එවන මුදල්, රටේ ආර්ථිකය සඳහා වැදගත් වන, විදේශ විනිමය මූලාශ්‍ර වලින් එකක් බව ප්‍රකට කරුණක් වන අතර, මැදපෙරදිග ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හිරිහැර කිරීම්, සුරාකෑම් සහ අපයෝජනයන් සඳහා වැඩි වැඩියෙන් නිරාවරණය වීම සැහැල්ලුවෙන් ගත යුතු දෙයක් නොවේ.

ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු වන, සෞදි අරාබියේ හිටපු තානාපතිවරයෙකු පලා යන කම්කරුවන් ගැන මෙසේ සිය අදහස් ප්‍රකාශ කළේය:

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් පලා ගියහොත්, ඒගොල්ලන් කොහොම හරි තානාපති කාර්යාලයට එනවා. ගැටලුව වෙන්නේ සමහර විට තානාපති කාර්යාලයට ඒ සම්බන්ධයෙන් මැදිහත් වෙන්න බැරි වෙන එක. මොකද සේවිකාව තමන්ගේ භාමිපුතාගේ දුරකථන අංකය හරි, ලිපිනය හරි දන්නේ නෑ... ඒගොල්ලන් ළඟ තොරතුරු තියෙනවා නම් තානාපති කාර්යාලය ඒගොල්ලන්ට කතා කරනවා. එතකොට භාමිපුතා කියන්නේ “අපිට කරන්න දෙයක් නෑහැ, අපිට ඔයාලාට උත්තර දෙන්න ඕන නෑ කියලා” ඒ තරමටම තානාපති කාර්යාලය දුබලයි... ඇත්තටම, මේ තත්ත්වය රටවල්වල මට්ටම අනුව වෙනස් වෙනවා. උදාහරණයක් හැටියට, කුවේට් කියන්නේ නගර රාජ්‍යයක්. ඒක කුඩා ප්‍රදේශයක් නිසා තානාපති කාර්යාලයට යන එක අපහසු නෑ. සේවිකාවන්ට පහසුවෙන්ම තානාපති කාර්යාලයට පැනලා යන්න පුළුවන්. ඒගොල්ලන්ට හරි අධ්‍යාපනයක් නැති නිසා ඒගොල්ලන්ට අතරමඟ දී වෙනත් බාධකවලට මුහුණ දෙන්න සිද්ධ වෙනවා. එකක් තමයි ඒගොල්ලන් භාෂාව දන්නේ නෑහැ. ඊළඟ කාරණාව තමයි අපට භෞතික හා මානව සම්පත් හිඟයි.

මැදපෙරදිග රටවල ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මුහුණදෙන ගැටලු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා මානව හා භෞතික සම්පත් අතින් තවමත් ප්‍රමාණවත් ලෙස සන්නද්ධ වී නොමැත.

සහෝදර ශ්‍රී ලාංකිකයෙකු විසින් වංචා කිරීම

බොහෝ ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික සේවකයන් මුලින් යන්නේ වසර දෙකක කොන්ත්‍රාත්තුවක් මතය. ඇතැම් ශ්‍රමිකයන් කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන්වීමට පෙර තමන් සංක්‍රමණය වූ රටෙන් පිටව යන අතර තවත් සමහරු සේවා තත්ත්වයන් සහ ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික කරුණු මත එම ස්ථානයේම දිගටම වැඩ කිරීමට උත්සාහ කරති. ඒ අතරම, ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් නියමිත කොන්ත්‍රාත්තු කාලය අවසන්වීමට පෙර තම සේවා ස්ථාන වලින් පලා යයි. ඔවුන් හවුල් පදනමක් මත කුලියට ගත් මහල් නිවාසවල ජීවත් වෙති. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක් සුපිරි වෙළඳසැල්වල, කාර්යාලවල (කාර්යාල පිරිසිදු කරන්නන් ලෙස) සහ රෝහල්වල හෝ ගෙවල්වල පැයක ගෙවීමක් මත සේවය කරයි; නමුත් මෙවැනි ආකාරයේ රැකියා සඳහා නීත්‍යානුකූල අනුමැතියක් නොමැත. මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇගේ අත්දැකීම මෙසේ අප හා බෙදාගත්තාය:

මට මේක සිද්ධ වෙන කොට මම කුවේට්වල වැඩ කර කර හිටියේ. ඊට කලින් මම සෞදි ගිහින් තිබුණේ ගෘහ සේවිකාවක් විදිහට. අවුරුදු හතක් ලංකාවේ ඉඳලා

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

දුප්පත්කම නිසා නැවත අවුරුදු දෙකකට මම කුවේට් යන්න තීරණය කළා. මගේ කොන්ත්‍රාත්තුව ඉවර වෙන්න කලින් මම වෙන සමාගමක වැඩට ගියා. ඒත් මගේ දියවැඩියා රෝගය උත්සන්න වුණ නිසා රෝහල්ගත වෙලා දැඩි සත්කාර ඒකකයට ඇතුළත් වෙන්න සිද්ධ වුණා. මම කෝමා තත්ත්වයට පත්වෙලා සති දෙකකට වැඩි කාලයක් රෝහලේ හිටියා. මගේ වීසා එකත් කල් ඉකුත් වුණා. සමාගමක වැඩ කරන ලංකාවේ ගැහැනු ළමයි කිහිප දෙනෙක් එක්ක තමයි මම නැවතිලා හිටියේ. එතන හිටපු තුවුරු ළමයෙක් මට කිව්වා වීසා දික්කරගන්න එයා මට උදව් කරන්නම් කියලා. සමාගම හරහා වීසා ගන්න එයා මගෙන් දෙපාරක් ඩිනාර් 150 ගානේ ඉල්ලුවා. මම පාස්පෝට් එකයි ඩිනාර් 300කුයි දුන්නා. පස්සේ මට දැනගන්න ලැබුණා ඒ ගැහැනු ළමයා ඒ ආයතනයෙන් අයිත් වෙලා ගිහින් කියලා. මගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍රය වගේ ම ඩිනාර් 300ත් මට නැති වුණා. පස්සේ සමහර ළමයි මට තානාපති කාර්යාලයට යන්න උදව් කරා. බොහොම අමාරුවෙන් තානාපති කාර්යාලයෙන් මාව ගෙදර එව්වා.

ඉහත නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයා ඇයගේ කොන්ත්‍රාත්තුව කල් ඉකුත්වීමට පෙර තම සේවායෝජකයාගේ නිවසින් පලා ගිය නමුත් ඇය සිය සේවායෝජකයා හැර යාමට හේතුව අපට කීවේ නැත. කුවේටයේ සිටිය දී ඇයට සෞඛ්‍ය ගැටලුවකට මුහුණ දෙන්න සිදු ව ඇත. අපගේ පර්යේෂණයේ දී, අහිතකර සේවා තත්ත්වයන් හේතුවෙන් කාන්තාවන් කිහිප දෙනෙකු තම සේවායෝජකයා හැර ගොස් ඇති බව අපට අවබෝධ විය. ඔවුන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් තානාපති කාර්යාලයෙන් උදව් ඉල්ලා ඇත. ඔවුන් තානාපති කාර්යාලයට වාර්තා නොකරන්නේ නම් සහ සැහවී ජීවත් වන්නේ නම්, ඔවුන් ලේඛනගත නොවූ සේවකයින් බවට පත් වන අතර අවදානම් සහිත නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග, පිටුවහල් කිරීම සහ මිනිස් ජාවාරම් වැනි වෙනත් ආකාරයේ අවදානම්වලට මුහුණ පාන්නට ඔවුන්ට සිදු වේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙකු සඳහන් කළේ තම මිතුරන් සහ දොතීන් හරහා රැකියා සොයා ගන්නා සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී නොමැති සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ගැටලුවලට මුහුණදෙන විට ඔවුන්ව පහසුවෙන් හඳුනාගත නොහැකි බවයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වගකීම දරන්නේ ඔවුන් සමඟ ලියාපදිංචි වී සිටින සංක්‍රමණිකයන් සඳහා පමණි. ඔවුන් සමඟ ලියාපදිංචි වී සිටින සියලුම සංක්‍රමණිකයන්ට රජයෙන් නොමිලේ රක්ෂණ ආවරණයක් ලැබෙන බව දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු, තුවුරුපිළිය දිස්ත්‍රික්කයේ උපඒජන්තවරයෙක් වැඩිදුරටත් සඳහන් කළේය.

මම හිතන්නේ visit visa යටතේ යන අය ප්‍රශ්න ගොඩකට පැටලෙනවා. ඒගොල්ලන් පහසුවෙන්ම මිනිස් ජාවාරම්කරුවන්ට ගොදුරු වෙනවා. කිසිම කොන්ත්‍රාත්තුවක් නෑ.... උපඒජන්තවරු ඒ අය යවන්නෙ කිසිම වගකීමක් නැතුව. ඒගොල්ලන්ගෙන්

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ගොඩක් දෙනෙක් ඩුබායි යනවා... නැව් වලින් කැනඩාවට, ලන්ඩන්වලට යන අයත් ඉන්නවා.

දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරු, බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙක් පැහැදිලි කළේ:

පුහුණුව දෙන අතරතුර, ප්‍රශ්නයක් හෝ අර්බුදකාරී තත්ත්වයක දී ඔවුන් හැසිරෙන්න ඕන කොහොමද කියලා අපි ඒ ගොල්ලන්ට කියලා දෙනවා. ඒ රටේ ඉන්න ඒපත්තවරයට හෝ තානාපති කාර්යාලයට වාර්තා කරන්න කියලා අපි ඒ ගොල්ලන්ට කියලා තියෙනවා. නමුත් ඒ ගොල්ලන් වෙත සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ බලපෑමට අහුවෙලා තමන්ගේ සේවයෝජකයාගෙන් පලා යන්න උත්සාහ කරනවා. මේකෙන් අපිට ගොඩක් ප්‍රශ්න ඇති වෙනවා. ඇත්තටම සමහර ගෙවල්වල සේවකයෝ කොහොම හරි ප්‍රශ්නවලට මුහුණ දෙනවා. ඒ ප්‍රශ්න විසඳගන්නත් ක්‍රම තියෙනවා.

තම සමාජ සම්බන්ධතා හරහා ප්‍රථම වරට විදේශගතවන ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය හරහා නොයන බවත් එමනිසා ආයතනයේ ප්‍රතිලාභ වලින් ආවරණය නොවන බවත් මෙම පර්යේෂණයේ දී අපට පෙනී ගියේය. ඉහත නිලධාරියා සඳහන් කළ පරිදි, ඔවුන් මිනිස් ජාවාරම්වලට ගොදුරු වේ. ඒ අතරම තම නීත්‍යානුකූල අනුග්‍රාහකයන් බැහැර කර, සංක්‍රමණය වූ රටේ වෙනත් මූලාශ්‍ර ඔස්සේ තම කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන්වීමට පෙර රැකියාවෙන් ඉවත්වී වෙනත් රැකියා සොයන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් ද විවිධ ආකාරයේ සුරාකෑම් සහ අනාරක්ෂිත ජීවන සහ සේවා තත්ත්වයන්වලට ගොදුරුවීමේ අවදානමක් ඇත. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට තම වත්මන් සේවයෝජකයාගෙන් ඉවත්වීමට හෝ කොන්ත්‍රාත්තුවක් අවසන් කිරීමට, තම භාම්පුතා ඇයව නිදහස් කරන බවට අත්සන් කළයුතුය. සේවකයාට තම කොන්ත්‍රාත්තුවෙන් නිදහස්වීමට ඔවුන්ගේ මුල් අනුග්‍රාහකයාගේ අවසරය අවශ්‍ය වේ.

කලාලා අනුග්‍රාහක ක්‍රමය⁴¹

ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වන මැදපෙරදිග රට වල් විසින් අනුගමනය කරන කලාලා අනුග්‍රාහක ක්‍රමය, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ප්‍රතික්ෂේප කරන අතර, විවිධ දුර්වලතා හේතුවෙන් විවේචනයට ලක්ව ඇත. ඇතැම් මැදපෙරදිග රටවල ක්‍රියාත්මක වන කලාලා ක්‍රමයේ ඇතැම් අංග නිසා පිරිමි සහ කාන්තා සංක්‍රමණික කම්කරුවන් අනාරක්ෂිත සේවා තත්ත්වයන් සහ ජාවාරම්වලට ගොදුරු වී ඇත. මැදපෙරදිග රටවලට ශ්‍රම සංක්‍රමණය

⁴¹ කලාලා (*Kafala*) ක්‍රමයේ පැති කිහිපයක් මෙම පරිච්ඡේදයේ විවිධ කොටස්වල සහ වාර්තාවේ අනෙකුත් පරිච්ඡේදවල සාකච්ඡා කෙරේ.

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

වැඩිවීමත් සමඟ කතාලා ක්‍රමය සියලුම සංක්‍රමණිකයන් බැඳ තබන අවිධිමත් ශ්‍රම සංක්‍රමණ පාලන ක්‍රියාවලියක් බවට පත්ව ඇත. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයෙන් නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇගේ අත්දැකීම් අප හා බෙදා ගන්නේ මෙසේය:

මට මැඩම් එක්ක ඉන්න බැරි නිසා දවසක් මම ගෙදරින් යන්න ගියා. මම පාරේ යද්දී පොලීසිය මාව අත්අඩංගුවට ගත්තා. අබායා එක නැතිව කවුරු හරි පාරේ යනවා නම් ඒ ගෙදරක මෙහෙකාරියක් කියලා ඒගොල්ලන් දන්නවා. ඒගොල්ලන් මාව පොලීසියට අරගෙන ගියා. මම පොලීසියේ ඉන්න කොට මම ගැන අහලා මගේ ලොක්කාගෙන් පොලීසියට කෝල් එකක් ආවා. ඊට පස්සේ එයාට පොලීසියට එන්න කිව්වා. මම එයාට කිව්වා මට තවත් ඒ ගෙදර වැඩ කරන්න බැහැ, මාව වෙන ගෙදරකට යවන්න කියලා, එහෙම නැත්නම් මාව ලංකාවට යවන්න කියලා. එයා කිව්වා මාව එක්ක ගෙන ආවේ එයාගේ ගෙදර වැඩට, ඒක නිසා ලංකාවට යවන්න බෑ කියලා. ආයිත් මට එයත් එක්ක යන්න සිද්ධ වුණා. ඒ අමාරු වැඩ දිගටම මට කරගෙන යන්න සිද්ධ වුණා. කොහොම වුනත් මැඩම්ගෙ කෑ ගැහිල්ල මට ඉවසන්න බැරි උනා. මම දෙවැනි වතාවටත් පැනලා ගියා. ඒත් මම පොලීසියට එන්න කලින් මගේ ලොක්කා මාව අල්ලා ගත්තා. එයා කිව්වා මාව එයාගේ අයිසගේ ගෙදර යවනවා කියලා. ඒ බලාපොරොත්තුවෙන් මම ලොක්කා එක්ක ආපහු ආවා. කොහොම වුනත් එයා මාව ඉක්මනින්ම එයාගේ සහෝදරයාගේ ගෙදරට යැවුවේ නෑ. ඒත් මාස කිහිපයකට පස්සේ ලොක්කාගේ අසනීප බිරිඳ එක්ක වැඩ කරන්න බැරි නිසා එයා මාව එයාගේ දරුවන් එක්ක එයාගේ සහෝදරයාගේ ගෙදරට යැව්වා. මම අවුරුදු දෙකක් ඒ හැම අමාරුවක්ම ඉවසුවා.... පාස්පෝට් එක අතේ තිබ්බ නම් මට ලේසියෙන්ම ඒ ගෙදරින් පැනගන්න තිබුණා.

සංක්‍රමණය වන රටේ දේශීය කම්කරු නීති හරහා නිසි ආරක්ෂාවක් නොමැතිව සහ තම මව් රටින් ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂාවක් නොමැතිව, සංක්‍රමණිකයන් බොහෝමයක් තම සේවා ස්ථානවල අවදානම් තත්ත්වයක හිඳිමින් සේවය කරයි. කතාලා ක්‍රමයේ බරපතළ අඩුපාඩුවක් වන විදේශ ගමන් බලපත්‍ර ඔවුන්ගේ සන්තකයට ගැනීම පිළිබඳ ජාතික පාර්ශවකරු, සෞඳි අරාබියේ හිටපු තානාපති නිලධාරියෙක් මෙසේ කරුණු මතු කළේය:

අනෙක් කාරණය තමයි සේවකයා ඒ රටට ආපු ගමන් භාමිපුතා එයාගෙ විදේශ ගමන් බලපත්‍රය තමන්ගේ බාරයට ගන්නවා. රටින් පිට වෙන්න ඕන නම් තානාපති කාර්යාලයට හෝ පොලීසියට යන්න ඕන. එතකොට එයාලා භාමිපුතාව එතනට ගෙන්න ගන්නවා. මොකද, ආරවුල නිරාකරණය වුනත්, භාමිපුතා තමන්ගේ අනුමැතිය නුදුන්නොත් රටින් පිටවෙන්න බෑ. පිටවීමේ වීසා බලපත්‍රයක් හරහා තමයි සේවකයාට රටින් පිටවෙන්න පුළුවන් වෙන්නේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ඉහත විස්තර අනෙකුත් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ කතා තුළින් ද ඉස්මතු වේ. නැවත පැමිණි තවත් ගෘහ සේවිකාවක් සඳහන් කළේ තම භාමිපුතුන් රැකියාවට හෝ වෙනත් අවශ්‍යතා සඳහා පිටතට යන විට ඇයව සිර කර තබන බවත්, ඒ ඇය පැන යා යයි කියා ඔවුන් සිතන නිසාත්ය.

දුරකථන භාවිතයට අවසර නොලැබීම

සංක්‍රමණික සේවකයින්ගෙන් බහුතරයක් විදේශගතව සිටින විට දුරකථන භාවිතයට පහසුකම් නොමැති බවට පැමිණිලි කරන බව අපට පෙනී ගියේය. තාක්ෂණික උපාංග, සම්බන්ධතා, තොරතුරු හෝ වෙනත් සම්පත් වෙත සීමිත ප්‍රවේශයක් සහිතව, සංක්‍රමණික සේවකයින් තම පවුල් සමඟ සන්නිවේදනය කිරීමේ දී හෝ අපයෝජනය පිළිබඳ ඕනෑම ගැටලුවක් පිළිබඳව පැමිණිලි කිරීමේ දී මේ තුළ ඔවුන් බොහෝ ගැටලුවලට මුහුණ දී ඇත. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ප්‍රකාශ කර සිටියේ:

මම අන්තිම පාරට කුවේට් යන කොට ජංගම දුරකථන දෙකක් අරගෙන ගියා. මට ප්‍රශ්න ගොඩක් තිබුණා. රාමසාන් කාලයට, මම උදේ පාන්දර තුනට නිදා ගත්තේ, ආයිත් 6ට ඇහැරෙනවා.... ඒ කියන්නේ මම නිදාගත්තේ පැය තුනක් විතරයි. මට ඒ ගැන තානාපති කාර්යාලයට දැනුම් දෙන්න අවශ්‍ය වුණා. ඒත් මගේ ළඟ ෆෝන් එකක් තිබුණේ නෑ. මගේ ලොක්කා කිව්වා, කොන්ත්‍රාත්තුවේ හැටියට මට දුරකථනයක් පාවිච්චි කරන්න බෑ කියලා.

ඒ හා සමාන ම කතාවක් බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය:

මම මගේ භාමිපුතාගේ ගෙදරට ආවට පස්සේ, මගේ පවුලේ අය මට කෝල් කරා. ඊට පස්සේ ඒගොල්ලන් මට කතා කරන නැහැ. මට හිතන්නේ මගේ ලොක්කා ඒ අංකය අවහිර කළා. මට කෝල් ගන්න දුන්නෙන් නෑ. මම මෙහෙ එන්න කලින් ඒජන්ට් මට දීපු ෆයිල් එක මම මගේ මහත්තයට දුන්නා. ඒ ෆයිල් එකේ මගේ භාමිපුතා ගැන විස්තර ඔක්කොම තිබුණා... අවුරුදු දෙකකට පස්සේ මම ආපහු ගෙදරට එනකම් මම ඉන්නේ කොහේ ද කියලා මගේ පවුලේ අය දැනගෙන හිටියේ නෑ. මම මේ හැමදේම ඉවසුවා. ඒ ගෙදරින් පැනලා යන්න හිතන හැම වෙලාවෙම මම මගේ පවුලේ අය ගැනයි, දරුවන්ගේ අනාගතය ගැනයි හිතුවා.

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් සඳහන් කළේ “අපිට ෆෝන් එක පාවිච්චි කරන්න අවසර තියෙනවා කියලා කොන්ත්‍රාත්තුවේ තිබුණට මැඩම් ඉන්න වෙලාවට අපිට ෆෝන් එක පාවිච්චි කරන්න බැහැ. එයා කුස්සියට ආවොත් මම මගේ ෆෝන් එක හංඟ ගන්නවා.”

අපගේ තොරතුරු සපයන්නන් සඳහන් කළේ ඔවුන් ජංගම දුරකථන අනිසි ලෙස භාවිතා කර නිවසේ සාමාජිකයින්ගේ පෞද්ගලිකත්වය උල්ලංඝනය කළ හැකි බවට ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් ඔවුන් ගැන සැක කරන බවයි. සංක්‍රමණික සේවකයින් තම රටින් පිටත්ව යාමට පෙර තම නිවසේ දී ජංගම දුරකථන භාවිතා කර ඇත. සංක්‍රමණිකයින් පිටව යාමට පෙර දුරකථනයක් මිල දී නොගන්නා බව පැහැදිලි කරමින් බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ලියාපදිංචි ඒජන්තවරයෙක් අප හා මෙසේ පැවසුවේය “අපි සල්ලි දුන්නත්, ඒගොල්ලන් යන්න කලින් ෆෝන් එකක් ගන්නේ නැහැ. ඒ සල්ලි වෙන ඒවට වියදම් කරනවා.... රස්සාවලට යන ගැහැනු අය ළඟත් දුර්වලකම් තියෙනවා. ඒගොල්ලන්ට වැඩ කරන ගමන් ෆෝන් එකෙන් සිංදු දාගෙන අහන්න බැහැ.”

ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගිවූවන් පැවසුවේ සංක්‍රමණිකයන් යන විට දුරකථනයක් රැගෙන ගිය ද බොහෝ නිවාසවල එය භාවිතා කිරීමට ඔවුන්ට අවසර දී නොමැති බවයි. බොහෝ සංක්‍රමණිකයන්ට තම නිවෙස් වලින් පිටව ගිය විගසම තනිකමක් පාළුවක් දැනේ. මෙම තත්ත්වයට තනියම මුහුණ දීම වඩාත් අභියෝගාත්මක විය හැකිය. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකුට තම පවුලේ අය සම්බන්ධ කරගැනීමට නොහැකි වූයේ ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් එයට ඉඩ නොදීම නිසාය. ඔවුන්ගේ මානසික යහපැවැත්මට එය බරපතල ලෙස බලපෑ අතර මෙම නව අභියෝගය ජය ගන්නේ කෙසේ ද යන ගැටලුවට ඔවුහු මුහුණ දුන්හ. පිරිමින්ට වඩා කාන්තාවන් මානසික අවපීඩනයෙන් පෙළෙන බව අපට පෙනී ගියහ. ජංගම දුරකථන සංක්‍රමණිකයින්ට සත්කාරක රටේ දී යම් සමාජීය සහයෝගයක් ලබා දෙන අතර ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ සමීප සබඳතාවක් පවත්වා ගැනීමට එය උපකාරී වේ. කෙසේ වෙතත්, සංක්‍රමණික පිරිමින්ට ජංගම දුරකථන භාවිතා කිරීමට අවස්ථාව ලබා දී තිබුණ ද (ඔවුන් වෙන්ව ජීවත් වූ බැවින්) සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට, විශේෂයෙන්ම, නිවෙස්වල ජීවත්වන ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා එම අවස්ථාව නොලැබී ඇති බව අපට දැනගන්න ලැබුණි.

තර්ජනයට ලක්වීම

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සේවයේ නියුතු සංක්‍රමණික කාන්තාවක් තම දුෂ්කර තත්ත්වය මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

මම එහේ යන කොට මගේ මැඩමට බබෙක් හම්බවෙන්න හිටියා. දරුවා ලැබුණට පස්සේ එයා දරුවා ගැන බැලුවේ නැහැ. එයාට මානසික ප්‍රශ්නයක් තියෙනවා. ගෙදර වැඩ ඔක්කොම බලාගන්න ඕනේ මම. දවසක් එයා මට බබාට කවන්න කීවා මම බබාට කවන්න හදනකොටම දරුවා මගේ අතින් ලිස්සලා ගියා. මගේ භාමිපුතා මට තර්ජනය කරා ඊළඟ වතාවේ එහෙම දෙයක් වුණොත් මාව මරනවා කියලා... එදා

දවසේ ඒගොල්ලන් මට කන්න දුන්නේ නෑ. ඇත්තටම මාව මෙහෙට ගෙනාවේ ගෙදර වැඩ කරන්න විතරයි. බබෙක් බලාගන්න ඕනේ කියලා කිව්වේ නැහැ. දන්නව නම් මම මේ වැඩේ බාරගන්නෙ නෑ... බබාට මොනවා හරි උනොත් මරා දැමූ සහ වධ දීපු ගැනු ගැන බය හිතෙන කතා මම අහලා තියෙනවා.⁴²

ඉහත සඳහන් සංක්‍රමණික සේවිකාවට ඇයගේ රැකියාව පිළිබඳ නිසි තොරතුරු ලබා දී නොමැත. රැකියා ස්ථානයේ දී, ඇයට ළමයි බලාගන්නියක ලෙස ද කටයුතු කරන්නට සිදු වූ බැවින් ඇගේ වැඩ දෙගුණ විය. ළදරුවෙකු රැකබලා ගැනීමට ඇය එකඟ වී නොතිබූ බැවින් ඇගේ දෛනික ජීවිතයට එය අහියෝගාත්මක එකක් විය. බොහෝ සංක්‍රමණික කාන්තාවන් තමන්ට කළ යුතුව තිබූ ද්විත්ව භූමිකාවන් ගැන සඳහන් කළ අතර, ඒ පිළිබඳ ඔවුන්ගේ බඳවා ගන්නන් ඔවුන්ව දැනුවත් කර නොතිබුණි.

අපේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සම්බන්ධ වූ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවන් සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගී වූ අය සඳහන් කළේ, ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙකුට භාමිපුතුවන් (ලොක්කා සහ මැඩම්) විසින් සෘජුවම තර්ජනය කර ඇති බවත්, ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙකු වෙනත් ගෘහ සේවිකාවන්ට ඔවුන් තර්ජනය කරනු දැක ඇති බවත්ය. ඔවුන් පවසන පරිදි මෙම තර්ජනවලට රටින් පිටුවහල් කිරීම, සාතනය කිරීම, ශාරීරික හා ලිංගික අපයෝජනයන් සහ සොරකම් පිළිබඳ බොරු චෝදනා ඇතුළත් විය.

වතුකරයේ බෙහෙවින් ක්‍රියාකාරීව කටයුතු කරන ජාතික මට්ටමේ පාර්ශ්වකරුවෙකු සඳහන් කළේ විදේශගතවන ගෘහ සේවිකාවන්ට උපඵ්ජන්තවරුන්ගෙන් පවා තර්ජන එල්ලවන බවයි. සංක්‍රමණයවීමට සූදානම්ව සිටි සේවිකාවක් (තරුණ මවක්) වෛද්‍ය පරීක්ෂණය සඳහා රැදී සිටිය දී, කොළඹ ලැගුම්හලක දී උපඵ්ජන්තවරයෙකු විසින් ලිංගික අපයෝජනයකට ලක් කළ සිද්ධියක් පිළිබඳ ඇය සිහිපත් කළාය. විදේශගතවීමට නොහැකි වේ යැයි යන බියෙන් ඇය ඒ සම්බන්ධයෙන් පැමිණිල්ලක් කර නොතිබුණි. එහි වසර දෙකක් ගත කළ ඇය තම නිවස ඉදිකිරීම අවසන් කරගැනීමට නොහැකි වූ බැවින් නැවත විදේශගත වීමේ බලාපොරොත්තුවෙන් ආපසු පැමිණියාය. ඇයගේ පැමිණීම දැනගත් උපඵ්ජන්තවරයා මුදල් ඉල්ලා ඇයට තර්ජනය කිරීමට පටන් ගෙන ඇත. අවසානයේ එම කාන්තාව රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක් හරහා නීති ආධාර ඉල්ලා ඇත. රැකියා සඳහා රට තුළ සංක්‍රමණය වූ තරුණ ගැහැනු ළමයින් සහ කාන්තාවන් පිළිබඳ ද එවැනි සිදුවීම් ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අතරතුර වාර්තා විය.

⁴² 2013 වසරේ දී සෞඳි අරාබියේ දී කුඩා දරුවෙකු මියයාමෙන් පසු මිනීමැරුම් චෝදනා ලැබ සිටි තරුණ ගෘහ සේවිකාවක් වූ රිසානා නරික්ට මරණ දඬුවම ලබාදීම ශ්‍රී ලාංකිකයන් අතර සැලකිය යුතු අවධානයට ලක්විය.

තෑම බීම සහ නවාතැන්

ගෘහ සේවිකාවන්ට බොහෝ විට නුසුදුසු පරිසරයක් තුළ ජීවත්වීමට හෝ අන්තරායන පරිසරයක් තුළ වැඩ කිරීමට බල කෙරේ. ශ්‍රී ලංකාවේ ගෘහ සේවිකාවන්ට කුසස්සියට හෝ වැසිකිළියට යාබද කාමරයක් ලබා දී ඇත. ඇතැම් නවීන නිවාසවල ‘සේවක නිවාස’ හෝ ‘සේවක කාමර’ වෙනම සාදා ඇත. බොහෝ අවස්ථාවන්හි දී, ගෘහ සේවිකාවන්ට තම භාමිපුතෘගේ නිදන කාමරවලට සහ නාන කාමරවලට ඇතුළු විය හැක්කේ එම කාමර පිරිසිදු කිරීමට පමණි. නැවත පැමිණි අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහන් කළේ ඔවුන්ගෙන් වැඩි දෙනෙකුට නිදා ගැනීමට නිසි ස්ථානයක් ලබා දී නොමැති බවයි. එයින් එක් අයෙක් පැවසුවේ අවුරුදු විස්සකට ආසන්න කාලයක් ඇය ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස සේවය කර ඇති බවත් ඇයට නිදා ගැනීමට මෙට්ටයක් දුන්නේ ඇය අවසන් වරට සේවය කළ නිවසේ දී පමණක් බවත්ය. ඇයට විදුලි පංකාව භාවිතා කිරීමට හෝ රූපවාහිනිය නැරඹීමට ද අවසර දී නැත.

බොහෝ අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයින් ඔවුන්ගේ නවාතැන් පහසුකම් ගැන සැහීමකට පත් නොවේ. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සේවයේ නියුතු පිරිමි ආරක්ෂක නිලධාරියෙක් ඒ ගැන අදහස් දක්වමින් කියා සිටියේ:

මගේ කාමරේ ඇදන් හතරක් තියෙනවා. හැම ඇදකම දෙන්නෙක් නිදා ගන්නවා. එහෙම නිදාගන්න අමාරුයි. මගේ ඇදේ නිදාගන්න කෙනාට එයා ළහ තව කෙනෙක් නිදාගෙන ඉන්නවා කියලා කිසිම ගාණක් නෑ. එයා නිදා ගන්න ගියාම එයාගේ පවුලේ අයත් එක්ක ෆෝන් එකෙන් එකෙන් කතා කරනවා. රූට සිත්දුන් අහනවා. ඒක මගේ නින්දට බාධාවක්.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවයේ නියුතු පිරිමි සේවකයෙක් නවාතැන් ගැන මෙසේ සඳහන් කළා: “අපි වැඩ කරන තැන අය අහක දාන දේවල් වලින් හඳුනා ඇදන්වල තමයි අපි නිදාගන්නේ. ඒවා හරියට හඳුලන් නැහැ, කොයි වෙලාවේ ඒවා කඩා ගෙන වැටෙයි ද දන්නේ නෑ. අපිට වෙනම කාමරයක් නැති නිසා මිනිස්සු අපේ දේවල් භොරකම් කරනවා.”

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කුවේටයේ සේවය කර නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික සේවිකාවකගේ අත්දැකීම් තුළින් පෙන්නුම් කරන්නේ ඇය කෙතරම් අසීරු ජීවිතයක් ගත කර තිබේ ද යන්නයි. “මට නිදාගන්න තැනක් තිබුණේ නැහැ. සමහර දවස්වලට මම නිදාගන්නේ කුසස්සියේ බීම... සමහර දවස්වලට නිදාගන්නේ පඩිපෙළ යට.”

ඔවුන්ට නිදා ගැනීමට ආරක්ෂිත ස්ථානයක් සහ නිසි පෞද්ගලිකත්වයක් ලබා නොදෙන විට, ඔවුන් ලිංගික අපයෝජනවලට ගොදුරු විය හැකිය.

රට අභ්‍යන්තරිකව සේවය කළ බොහෝ ගෘහ සේවිකාවන් සේවයේ යෙදී සිටිය දී ඔවුන්ට ලබා දුන් කැම බීම ගැන පැමිණිලි කළේ නැත. නමුත් ආපසු පැමිණි විදේශික සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවෝ ඔවුන්ට ලැබුණු ආහාර ගැන පැමිණිලි කළහ. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙකුට ආහාර ලබා දී නොමැති අතර තවත් පිරිසකට තම නිවැසියන්ට පිළියෙළ කරන ලද ආහාර අනුභව කිරීම තහනම් කර ඇත. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇය මැලේසියාවේ දී ලැබූ අත්දැකීම විස්තර කරමින් කියා සිටියේ:

මට හොඳ කැම කන්න දුන්නේ නැහැ. ඉතුරු වෙලා නරක් වෙව්ව කැම තමයි මට දුන්නේ. මගේ පඩියෙන් තමයි කිරි සහ මට ඕන කරන අනිත් කැම බීම ගත්තේ. ඒජන්ට් මට කිව්වා භාමිපුතා කැම දෙනවා කියලා. ඒත් මට මගේ කැමබීමවලට ගෙවන්න සිද්ධ වුණා. සෞදියේ ඉන්න කොට නම් කැම බීම හොඳට ලැබුණා. මට උයන්න නිදහස තිබුණා... ඒත් මැලේසියාවේ එහෙම නෑ... ඒගොල්ලන් අපේ මිනිස්සු වුනාට හරිම වෙනස්.

ඒ හා සමානව, සෞදී අරාබියේ සිට නැවත පැමිණි බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවක් ඇගේ අත්දැකීම් මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තාය. “සාමාන්‍යයෙන් මැඩම් මට කන්න දුන්නේ ඉතුරු වෙව්වා. මට මම ගැන පහත් හැඟීමක් ඇති වුණා. මම එයාට කිව්වා මට ඉතුරු වෙව්ව කැම කන්න බැහැ කියලා... කුස්සියේ ඕන තරම් කැම තිබුණා”

සමාගම්වල සේවය කරන සහ සමාගම්වල හෝ පෞද්ගලික නවාතැන්වල රැදී සිටින බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට වසංගතය අතරතුර ආහාර ලබා ගැනීමේ දී ගැටලුවලට මුහුණ දීමට සිදු වූන බව ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු පෙන්වා දුන්නේය.

වැටුප් සම්බන්ධ ගැටලු

ඒජන්තවරු විසින් ඔවුන්ට ගෙවීමට පොරොන්දු වූ වැටුප ඔවුන් දැනට වතුකරයේ ලබා ගන්නා වැටුපට වඩා වැඩි බැවින් බොහෝ කම්කරුවන් රට අභ්‍යන්තරයට හා විදේශයන්ට සංක්‍රමණය වේ. කෙසේ නමුත් බොහෝ දෙනෙකුට එහි දී ඔවුන් වැඩ කරන පැය ගණන හා සසඳන විට සාපේක්ෂව අඩු වැටුපක් ලැබෙන අතර ඇතැම් අවස්ථාවල දී ඔවුන්ගේ වැටුප් මාස ගණනක් රඳවා තබා ගනී. එසේත් නැත්නම් ඔවුන්ට කිසිසේත් ම වැටුප් ලබා නොදේ. අපගේ අධ්‍යයනයේ දී, සංක්‍රමණික සේවකයින්ගෙන් සෑහෙන සංඛ්‍යාවක් මැසිවිලි නැගුවේ එකඟ වූ වැටුප් ගෙවීමට ඔවුන්ගේ සේවායෝජකයන් අපොහොසත් වී ඇති බවයි. නියමිත වේලාවට වැටුප් නොගෙවූ බවද ඔවුහු පෙන්වා දුන්හ; ඔවුන්ගෙන් ඉතා සුළු පිරිසකට කිසිදා

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

වැටුප් ලැබී නැත. වසංගතය අතරතුර විදේශයන්හි සිරවී සිටි සංක්‍රමණික කම්කරුවන් අතර මෙම ගැටලුව බරපතල ලෙස දක්නට විය.

වතුකරයේ, ගෘහ සේවය සඳහා රට තුළ රැකියා සොයා දීමට මැදිහත් වීමේ දී තැරැව්කරුවන් වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. ඔවුන්ට ශක්තිමත් ජාලයක් ඇත. ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගිවූවකු සඳහන් කළේ මෙම තැරැව්කරුවන් රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට කැමැත්තෙන් සිටින අය සම්බන්ධ කරන උපච්ඡන්තවරුන් ලෙස ලියාපදිංචි ඒජන්තවරුන් සමඟ සේවය කරන බවයි. තවමත් රට තුළ ගෘහ සේවිකාවන් සංක්‍රමණයවීමේ දී තැරැව්කරුවන් භූමිකාවේ වෙනසක් වී නැත.

මෙම තැරැව්කරුවන්ගෙන් ඇතැමෙක් ගෘහ සේවිකාවන්ගේ වැටුපෙන් මාසික කොමිස් මුදලක් හෝ සේව්‍යෝජකයාගෙන් සහ සේවකයාගෙන් එක් වර මුදලක් ලබා ගනී.

මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ අභ්‍යන්තර ගෘහ සේවිකාවක් ඇගේ අත්දැකීම් අප හා මෙසේ බෙදා ගත්තාය: “මම අවුරුදු 10 දී රැකියාවට යන කොට මගේ පඩිය දුන්නේ මට රස්සාව හොයලා දුන්න තැරැව්කරයට. එයා ඒ සල්ලි අම්මට දුන්නා. මගේ අම්මා කිව්වා එයා මගේ ඔක්කොම පඩිය දෙන්න නැතුව ඇති කියලා. මමවත් මගේ අම්මාවත් පඩිය ගැන හරියට දැනගෙන හිටියේ නෑ.”

වන්නේ හෝ අවට නගරයේ තැරැව්කරුවන්, ගෘහ සේවිකාවගේ පවුලේ අයට භාමිපුතුන් සමඟ සන්නිවේදනය කිරීමට ඉඩ නොදේ. මෙම තත්ත්වය ගෘහ සේවිකාවන් විවිධ අපයෝජනයන්ට ලක්වීමට ඉඩ ප්‍රස්තාව සලසා දේ. තැරැව්කරුවන්ට අවශ්‍ය වන්නේ ගෘහ සේවිකාවන් බඳවා ගැනීමේ වෙළඳපොළ ආධිපත්‍යය සහ එහි ඒකාධිකාරය තමන් සතු කරගැනීමයි. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගී වූ සියලුම දෙනා තැරැව්කරුවන්ගේ භූමිකාව ඉස්මතු කර පෙන් වූ අතර එය කුඩැල්ලෙකු ලේ උරා බොනවා හා සමාන යැයි ඔවුහු පෙන්වා දුන්හ.

විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් කිහිප දෙනෙකු තම වැටුප්වල අක්‍රමිකතා ගැන කතා කළහ. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි ගෘහ සේවිකාවක් කීවේ:

මගේ ලොක්කා මට කිව්වා මාස දෙකකට පස්සේ මගේ පඩිය දෙනවා කියලා, එයා කෙළින්ම ඒක මගේ මහත්තයාට යවනවා කියලා කිව්වා.... මගේ මහත්තයා මට කිව්වම එයාට පඩිය ලැබුණේ නැහැ කියලා, මට අදහාගන්න බැරිවුණා. මම මේ ගැන මගේ ලොක්කාගෙන් ඇහුවා. එයා කිව්වා මාස දෙකකට පස්සේ දෙන්නම් කියලා. එයා මට පඩිය දෙයි කියලා හිතාගෙන මම මහන්සි උනා.... ඒත් එයා දුන්නේ නෑ...

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ඊට පස්සේ මම මගේ මහත්තයාට කිව්වා ඒජන්සියට කතා කරන්න කියලා. බංග්ලාදේශ ඩ්‍රයිවර් කෙනෙක්ගේ උදව්වෙන් මම ඒ ගෙදරින් පැනලා ආවා.

එසේම නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි ගෘහ සේවිකාවක් පැවසුවේ “මාස තුනකින් වැඩිකරනවා කිව්වට මට පොරොන්දු වුන පඩිය වත් දුන්නේ නැහැ... මගේ ඒජන්තවරයා මට බොරු කිව්වා.”

නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ පදිංචි කටාර්හි සේවයේ කර නැවත පැමිණි තවත් ගෘහ සේවිකාවක් ඇගේ අත්දැකීම මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

කොවිඩ් පටන්ගත්තත් එක්කම, මගේ භාමිපුතා ගෙදර හිටපු අනික් ගෘහ සේවිකාවන් දෙන්නා ඒගොල්ලන්ගේ රටවල්වලට යැව්වා. මම තමයි අන්තිමට ඒ ගෙදර වැඩට ආවේ. ඒගොල්ලන් මාව තියා ගත්තා. මගේ පඩිය හරියට ගෙව්වේ නෑ. අන්තිමට මට පඩිය දෙන එක නැවැත්තුවා. ඒ කාලේ මට මෙහෙකාරියන් දෙන්නෙක්ගේ වැඩ කරන්න බල කළා.

උපඒජන්තවරුන් සහ සේවයෝජකයින් මෙම කාන්තාවන්ගේ අවාසනාවන්ත තත්ත්වයෙන් ප්‍රයෝජන ගනිමින් ඔවුන්ගේ වැටුප් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් රචනා බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගීවූවන් අපට පැවසීය. ඇතැම් අවස්ථාවල සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් පලායාම වැළැක්වීම සඳහා ඔවුන්ට බොරු පොරොන්දු දී වසරකට ආසන්න කාලයක් ඔවුන්ගේ වැටුප් ගෙවීම ප්‍රතික්ෂේප කළ බව ද අපට දැනගන්නට ලැබුණි.

7.3 නැවත මව් රටට පැමිණීම

සංක්‍රමණය හා සංවර්ධනය අතර සම්බන්ධතාවයේ ප්‍රධාන කුළුණු වලින් එකක් ලෙස නැවත මව් රටට සංක්‍රමණයවීමේ භූමිකාව බොහෝ විද්වතුන් විසින් ඉස්මතු කර පෙන්වා ඇත (Geiger & Pécout, 2013; Piper, 2009; Sinatti, 2019). වික්‍රමසේකර (Wickramasekara, 2020) පෙන්වා දෙන්නේ රැකියා සඳහා තාවකාලික සංක්‍රමණ වක්‍රයේ සහ එය සංවර්ධනයට සම්බන්ධ කිරීමේ දී නැවත තම රටට පැමිණීම සහ එහි නැවත සමෝධානය කිරීම ඉතා වැදගත් කාරණාවක් වන බවයි. සංක්‍රමණිකයන් නැවත පැමිණෙන විට ඔවුන් තම මව් රටේ සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කළ හැකි මූල්‍ය, මානව සහ සමාජ ප්‍රාග්ධනය රැගෙන එනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. කෙසේ වෙතත්, මෙම අපේක්ෂාවන් සෑම විටම සැබෑ හෝ ප්‍රායෝගික නොවේ. මෙම පර්යේෂණයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා සඳහා සම්බන්ධ කරගත් බොහෝ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ අත්දැකීම් වලින් පෙනී ගියේ ඉතා සුළු පිරිසකට පමණක් ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු කරගැනීමට හැකි ව ඇති බවයි.

කොවිඩ්-19 වසංගතය ආරම්භ වීමත් සමඟ සංක්‍රමණික සේවකයෝ බොහෝ දුෂ්කරතා මධ්‍යයේ තම රටට ආපසු පැමිණියහ. ඇතැමුන් ස්වකැමැත්තෙන් ආපසු පැමිණි අතර, බොහෝ දෙනෙකුට තම භාමිපුතුන් විසින් ආපසු යාමට බල කර ඇත. බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට නැවත ආපසු තම රටට යාමට නොහැකි වූ අතර ආහාර, නවාතැන් හෝ ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂාවක් නොමැතිව සත්කාරක රටවල සිරවී සිටින්නට සිදුවිය. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් තම භාමිපුතුන් විසින් අත්හැර දැමූහ. ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු පැවසුවේ බොහෝ සංක්‍රමණික කම්කරුවන්, විශේෂයෙන් කාන්තාවන්, පිටත්වීමේ අවසර ලබාගැනීම සඳහා භාමිපුතුන් විසින් සන්තක කරගත් තමන්ගේ ගමන් ලියකියවිලි ආපසු ලබාගැනීමට මුදල් ආධාර ලබාගැනීම සඳහා වෙහෙසුණු බවයි. ඇය පවසන පරිදි, සංක්‍රමණිකයන්ට ඔවුන්ගේ ගමන් වියදම් දරගැනීමට තරම් මූල්‍යමය හැකියාවක් නොතිබුණි. සංක්‍රමණිකයන් නැවත තම රටට පැමිණීමෙන් පසු, ඔවුන් ආර්ථික හා සමාජීය සාමෝධානය ගනුදෙනුව කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීමට මෙම කොටසේ දී අපි උත්සාහ කරමු.

7.4 නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය: සංක්‍රමණිකයන්ගේ හඬින්

ශ්‍රී ලංකාව තුළ, සංක්‍රමණිකයන් තමන්ගේ ආදරණීයන් හැර දමා රැකියා සඳහා විදේශගත වන්නේ මන්දැ යි පිළිබඳව බොහෝ දේ දන්නා නමුත්, ඔවුන් නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීම ගැන දන්නේ සුළු වෙති. නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීම සම්බන්ධයෙන් කරුණු අවබෝධ කරගැනීමට අපි නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් සොයා ගියෙමු. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක් තවමත් සිටින්නේ තමන් නැවත විදේශගත වෙනවා ද නැතිනම් මෙහිම රැඳී සිටිනවා ද යන තීරණය ගත නොහැකිවය. ඔවුන්ගෙන් කිහිප දෙනෙක් තම රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු අවසන් වූ බැවින් ස්ථිරවම පැමිණ ඇත.⁴³ මේ දෙපිරිස ම පවුලේ අභිවෘද්ධිය පිළිබඳ ඔවුන්ගේ ඉටු නොවූ බලාපොරොත්තු, රැකියාවක් සඳහා ඔවුන් ගත් දුෂ්කර ක්‍රියාමාර්ග, තම ආදරණීයයන්ගෙන් වෙන්වීම තුළ දැනෙන හුදකලාව, කායික හා මානසික හිංසනයන් සහ නොදන්නා රටක සංක්‍රමණික සේවකයෙකු ලෙස ජීවත්වීම තුළ ඔවුන්ට දැනෙන අවමානයන් අප සමඟ බෙදා ගත්හ. විෂමාවාර සහ සුරාකෑමේ තත්ත්වයන් පිළිබඳ කතාන්දර ද ඔවුහු අප හා බෙදා ගත්හ.

⁴³ මෙම කණ්ඩායම් දෙකම ආපසු පැමිණි අය ලෙස වර්ගීකරණය කර ඇත.

7.4.1 ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානය: නැවතත් හිටපු තැනට?

සංක්‍රමණය සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ කිරීම පිළිබඳ සාකච්ඡාවේ දී සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් නැවත ආර්ථිකය තුළ සමෝධානය කිරීම වැදගත් වේ. අපගේ පර්යේෂණයේ දී, නැවත පැමිණෙන බොහෝ සංක්‍රමණිකයන් සඳහා ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානයවීම විශාල අභියෝගයක් බව අපට පෙනී ගියේය. නැවතත් විදේශගතවීමේ උවමනාවකින් තොරව මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණිකයන් සංඛ්‍යාව ඉතා සුළු විය. මෙම කණ්ඩායමට ඔවුන්ගේ අරමුණු යම් ප්‍රමාණයකට හෝ ළඟා කරගැනීමට හැකිවී ඇත. ඔවුන්ගේ ඉලක්ක වූයේ: ඉඩමක් මිල දී ගැනීම, නිවසක් තැනීම, නිවාස අලුත්වැඩියා කරගැනීම, දරුවන්ට නිසි අධ්‍යාපනයක් ලබා දීම, ණය ගෙවීම, තම ස්වාමිපුරුෂයාට රැකියාවක් ආරම්භ කිරීමට සහයවීම, පවුලේ සාමාජිකයෙකුගේ වෛද්‍ය වියදම් සඳහා සහයවීම සහ දු පුතුන් විවාහ කර දීම යනාදියයි. අපට හමුවූ ඇතැම් සංක්‍රමණික සේවකයන් පැවසුවේ විදේශයේ සිට පැමිණීමෙන් පසු තමන් ත්‍රිරෝද රථයක් මිල දී ගත් බවයි. තවත් පිරිසක් පැවසුවේ ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් ප්‍රාග්ධනයක් තිබූ බැවින් තමන්ටම කියා රැකියාවක් ආරම්භ කරගැනීමට හැකි වූ බවයි. කෙසේ වෙතත්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගෙන් බහුතරයක් සිටින්නේ අතරමැදි තැනකය. මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් මෙසේ පැවසුවාය: “මම මීට අවරුදු දෙකකට කලින් තමයි පිරිටට ඉඳලා ආවේ. ඒත් වත්තේ මට රස්සාවක් දුන්නේ නෑ.”

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇගේ අප්‍රසාදය මෙසේ පළ කළාය.

සෞදියේ ඉඳලා ආවත් මම තාම වැඩ කරන්නේ වන්නේ. එත් තාම ඒගොල්ලන් මගේ නම ලියාපදිංචි කරගෙන නැහැ. මම වැඩ කරන්නේ දෛනික වැටුපට. මම ඒ අයට කිව්වා මාව ලියාපදිංචි කර ගන්න කියලා. ඒගොල්ලන් ඒක කරන්නේ නැහැ. මට දැන් එපා වෙලා. මට දැන් වෙන රස්සාවක් හොයාගන්න වෙයි, නැත්නම් රස්සාවක් නැතුව ගෙදර ඉන්න වෙනවා.

ඉහත විස්තර වලින් පෙනී යන්නේ වතු පරිපාලනය, නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් සඳහා ස්ථිර රැකියා ලබා නොදෙන අතර ඒ වෙනුවට ඔවුන් අතීයම් පදනමින් සේවයේ යොදවන බවයි. ඔවුන්ට අඩු වැටුපක් ගෙවන අතර එය තීරණය කරන්නේ ඔවුන් නෙළන තේ කිලෝ ගණන අනුවය. නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන්ට, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ වතු වල නැවත රැකියාවක් සොයාගත නොහැකි නම්, ඔවුන් රැකියාවක් සඳහා නැවත විදේශගතවීමට බොහෝ විට ඉඩ ඇත.

තව ද, පසුගිය දශක දෙක තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ තේ කර්මාන්තය, නිෂ්පාදනය හා වෙළඳපොළ ආශ්‍රිත ගැටලුවලට මුහුණ දී ඇති බව සඳහන් කිරීම වැදගත් වන අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස

ලාභය පහත වැටෙමින් ඇති අතර දිගු කාලීන රැකියා අවස්ථා සහ කර්මාන්තයේ කිරසාරභාවයට ද එය තර්ජනයක් වී ඇත (Chandrabose, 2015). මෙම අවිනිශ්චිත තත්ත්වය තවත් වර්ධනය කරමින් කොවිඩ්-19 වසංගතය සංක්‍රමණික කම්කරුවන් (අභ්‍යන්තර හා ජාත්‍යන්තර) නැවත වතු වෙත රැගෙන විත් ඇත.⁴⁴ මෙම පසුබිම තුළ නැවත පැමිණෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට වතු වල තමන්ට කළ හැකි වෘත්තීයක් සොයා ගැනීම අභියෝගාත්මක කරුණක් වී ඇති අතර මේ හේතුවෙන් නැවත වරක් ඔවුන් සංක්‍රමණය තෝරා ගැනීමේ ඉහළ සම්භාවිතාවක් ද ඇත. නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ට වතු වල රැකියා සොයා ගැනීමට නොහැකි නිසා ඔවුන් වතු වලින් පිටත රැකියා සොයා ගැනීමට උත්සාහ කරති. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් පැහැදිලි කළේ, “මම ආපසු ආවට පස්සේ වත්තේ වැඩට ගියා. ඊට පස්සේ මම පුද්ගලික වතු කිහිපයකත් වැඩ කළා. ඒත් කුඩාල්ලන් දේට කරන නිසා මම දිගටම ගියේ නැහැ. මම වතු වල වැඩ කරන එක නතර කළා. ගෙදර තියෙන ප්‍රශ්න නිසා මට ආයින් කොළඹ වැඩකට යන්න වුණා.” වතුකරයේ වැටුප් ගෙවන රැකියාවල හිඟයක් පවතින බව මෙයින් සනාථ වේ. දරිද්‍රතාවයෙන් මිදීමට ඔවුන් තුළ ඇති දැඩි කැමැත්ත, සංක්‍රමණිකයන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණවලට ගොදුරු කරවන ඉතා බියකරු තත්ත්වයකි. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි තවත් විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණික කාන්තාවක්, සංක්‍රමණය වීමට ගත් තීරණය ගැන මෙසේ කතා ගාටු විය: “මම දන්නවා මට ආයින් පිටරට යන්න බැ කියලා. මම ඇත්තටම දුක් වෙනවා පිටරට යන්න වුණ එක ගැන. දැන් මට හිතෙනවා ඇඳුම් මහලා හරි, එළුවන්, කුකුළුන් ඇති කරලා හරි ගෙදර අයත් එක්ක ගෙදර ඉන්න පුළුවන් නම් හොඳයි කියලා. මටත් වත්තේ රස්සාවක් ගන්න බැ. මට වෙන රස්සාවක් හොයා ගන්න වෙනවා.”

ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවක දී දිස්ත්‍රික් මට්ටමේ පාර්ශවකරුවෙකු සඳහන් කළේ මීට පෙර වතු කළමනාකාරීත්වය සංක්‍රමණිකයන්ට නැවත රැකියාවට සම්බන්ධ වීමට අවස්ථාව ලබා දී ඇති බවයි. කෙසේ වෙතත්, තොරතුරු සපයන්නන්ට අනුව, මේ වන විට නැවත සම්බන්ධ වීම ඉතා දුෂ්කරය. ඔවුන්ට මාසික වැටුපක් හිමි නොවන අතර ඔවුන් කරන වැඩ සඳහා දෛනික වැටුපක් ලබා දේ. එවැනි සේවකයින්ට වෙනත් ප්‍රතිලාභ සඳහා ප්‍රවේශ වීමේ අයිතිය අහිමි වන බැවින් ඔවුන් බොහෝ දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණ දෙයි: “පිට වැඩ කරන අය වතු රස්සාවලට බඳවා ගන්නේ කලාතුරකින්. ඒගොල්ලන්ට කම්කරු සමිති වලින් කිසිම ප්‍රතිලාභයක හිමිකමක් නෑ.”

⁴⁴ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවූවන් සහ ජාතික මට්ටමේ පාර්ශවකරුවෙකු පැවසුවේ සන්නාරක රටවල පවතින අසතුටුදායක කොන්දේසි මැද වුවත් ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් නැවත මවි රටට පැමිණීමට උත්සාහ නොකරන්නේ, නැවත පැමිණි පසු ඔවුන්ගේ වතු වල දී ඊටත් වඩා නරක තත්ත්වයන්ට ඔවුන්ට මුහුණ දීමට සිදුවනු ඇතැයි සිතන බැවිනි.

දිස්ත්‍රික් මට්ටමේ පාර්ශවකරුවෙකු වන බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ වතු සමිති නායකයෙක් ඒ පිළිබඳ පැවසුවේ වෙනත් අදසකි: “වත්තේ වැඩ කරන කෙනෙක් අවරුදු දෙකකට රට ගියොත් අවරුදු දෙකකට පස්සේ වතු රස්සාවට සම්බන්ධ වෙන්න පුළුවන් කියලා මීට කලින් වතු පරිපාලනය එක්ක එකඟතාවක් තිබුණා. කවුරු හරි රට යනවා නම් රට යන්න කලින් අවරුදු දෙකකට පස්සේ ආයින් රස්සාවට සම්බන්ධ වෙනවා කියලා මැනේජර් මහත්තයට ලියුමක් දෙන්න ඕන.”

වතු නොවන සේවකයෙකු ලෙස වතුයායේ වැඩ කරන කෙනෙකුට ප්‍රසාද දීමනා, නිවාඩු ගෙවීම සහ නිවාස හිමිකම වැනි ප්‍රතිලාභ කිහිපයක් අහිමි විය හැකිය (Chandrabose, 2015). නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් සඳහා ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානයවීම අතිශයින් අහිංසාමත්ක වී ඇති බව ඉහත කරුණු වලින් පැහැදිලිවම පෙන්වුම් කරයි. ආර්ථික සමෝධානයට ඇති අහිංසාමත්ක, හුදෙක් ආර්ථික සාධකවලට පමණක් සීමා නොවේ. වතුකරයේ පවා සමාජ අනන්‍යතාවය, පුද්ගලයකුගේ පුද්ගල අනන්‍යතාවයට විශාල බලපෑමක් ඇති කරයි. තමන්ගේ ම ව්‍යාපාරයක් කිරීමට පටන් ගත් මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇගේ කන්ස්සල්ල මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තාය: “මම කුවේට් ඉඳලා ආවට පස්සේ, ඉස්කෝලේ කැන්ට්ට් කරගෙන ගිය එක්කෙනාට පොඩි කෑම ජාති හඳලා විකුණුවා. මට හොඳට උයන්න පුළුවන්, මට හොඳට කෙටි කෑම හදන්නත් පුළුවන්. ඒත් මගේ කුලය ගැන දැනගත්තම මිනිස්සු මගෙන් කෑම ගන්න එක නැවැත්තුවා. මම ගෙදර පොඩි පොඩි කෑම හඳලා විකුණද්දී තමයි මට මේක සිද්ධ වුනේ.”

කූරියන් (Kurien, 2017), වතුකරයේ කම්කරුවන් බඳවා ගැනීමට, ඔවුන් මෙහෙයවීමට සහ සංවිධානය කිරීමට කුලය භාවිතා කරන ආකාරය සාකච්ඡා කරයි. ඇතැම් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින්ට, සංක්‍රමණය තුළින් උපයා ගත් ආදායම හරියාකාරව කළමනාකරණය කිරීමට නොහැකිවීම හේතුවෙන් අර්ථවත් ආර්ථික සමෝධානය අපහසු වී ඇත. එය පැහැදිලිව නොපෙනුනත් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු ද වතුකරයේ පවතින කුල ධුරාවලිය ගැන සඳහන් කළේය.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ පාර්ශවකරුවෙකු වන කාන්තා සමාජයක නායිකාවක් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින්ට නැවත ආර්ථිකය තුළ සමෝධානයවීම දුෂ්කරවන්නේ මන්දැයි මෙසේ පැහැදිලි කළාය, “සමහර කාන්තාවෝ තමන් ගත්ත ණය පියවන්න හරි, වත්තේ පඩි අඩු නිසා හරි විදේශගත වෙනවා. ඒත් ආයින් ඒගොල්ලන් ලංකාවට එන්නේ ඒ ගැටලුවත් එක්කමයි. ඒගොල්ලන් දැන් ඉන්නේ කලින්ටත් වඩා නරක තත්ත්වයක. ඒගොල්ලන් දිගින් දිගටම රස්සාවල් හොයා ගෙන රට යනවා, ඒත් ඒගොල්ලන්ගේ බලාපොරොත්තු නම් කවදාවත් සම්පූර්ණ වෙන්නේ නෑ.” සංක්‍රමණයට පෙර ඒජන්තවරු ඔවුන්ට ලබාදෙන මුදල් පවා ණය පියවීමට, ත්‍රිරෝද රථයේ හෝ යතුරුපැදියේ ලීස් එක ගෙවීමට, රූපවාහිනී

සම්බන්ධතාවක් ලබාගැනීමට සහ වෙනත් අනවශ්‍ය දේවල් මිල දී ගැනීමට යොදවන බව ඇය වැඩිදුරටත් පෙන්වා දුන්නාය. විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු වන තෙක්ම සංක්‍රමණ වක්‍රයේ දිගටම රැඳී සිටින බව අපට පෙනී ගියේය. නමුත් ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාවන් නිමක් නැති අතර ඔවුන්ගෙන් බහුතරයකට නැවත නැවත රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වුව ද එකී අපේක්ෂාවන් ඉටු කරගැනීමට නොහැකි වී ඇති බව අපට පෙනී ගියේය. සංක්‍රමණිකයන්ට නැවත ආර්ථිකය තුළ සමෝධානයවීම දුෂ්කර වන්නේ මන්ද යන්න පිළිබඳව ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු වන මහනුවර මානව සංවර්ධන සංවිධානයෙහි නිලධාරියෙක් මෙසේ කරුණු ඉදිරිපත් කළේය:

විදේශ රැකියා සඳහා ගිය සමහර කාන්තාවෝ තම පවුලේ අයට... මහත්තයට, සහෝදරයන්ට, සහෝදරියන්ට වගේ ම තමන්ගේ දරුවන්ට පවා මුදල් එවනවා. එත් ආපහු ලංකාවට ආවට පස්සේ ඒගොල්ලන් එවපු මුදල් ඉතිරි කරලා නෑ කියලා තේරෙනවා... අපි සංක්‍රමණිකයන්ට උපදෙස් දෙන්නේ ඒගොල්ලන් ලංකාවට ආවට පස්සේ ඒගොල්ලන්ගේම ව්‍යාපාරයක් පටන් ගන්න, තමන්ගේම ඉතිරි කිරීමේ ගිනුම්වල මුදල් ඉතුරු කරන්න කියලා... තවදුරටත් ඒගොල්ලන්ට වතු වල රස්සා ගන්න බෑ කියලා ඒගොල්ලන් දන්නවා.

මෙම පරිච්ඡේදයේ වෙනත් තැනක පෙන්වා දී ඇති පරිදි, තම පවුලේ සාමාජිකයින්ට ඉවත් තොටුපලේ දී ඒජන්තවරයා විසින් ලබා දෙන මුදල් පාලනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට කිසිදු හැකියාවක් නැත. ඉහත පාර්ශවකරු විසින් පැහැදිලි කරන ලද පරිදි, බොහෝ තොරතුරු සපයන්නන් සම්මුඛ සාකච්ඡාවල දී ඒ සම්බන්ධව සමාන අත්දැකීම් බෙදාහදා ගත්හ. ඉහත තත්ත්වය සංක්‍රමණිකයන් ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීම තව තවත් දුෂ්කර කරවන බව අපට පෙනී ගියේය. දිස්ත්‍රික් පාර්ශ්වකරු, බදුල්ලේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙක් සඳහන් කළේ, ඔවුන් සංක්‍රමණික පවුලේ සුබසාධනය සඳහා සහය වන අතරම, සංක්‍රමණිකයන් නැවත මව් රටට පැමිණි පසු ආර්ථිකය හා නැවත සමෝධානයවීමට ද ඔවුන්ගේ ආයතනය සහය ලබා දෙන බවයි.

විදේශ රැකියාවකට ගිහින් ආපහු ලංකාවට එන අයට අපි විවිධ ක්‍රම වලින් උපකාර කරනවා. ඒගොල්ලන්ගේ පාසල් යන දරුවන්ට අවශ්‍ය පොත්පත් සහ අනෙකුත් දේවල් ලබා දෙනවා. ශිෂ්‍යත්ව විභාගය පාස් ළමයින්ට අපි ශිෂ්‍යත්ව දෙනවා. ඒගොල්ලන්ට රුපියල් 20,000ක් දෙනවා. සාමාන්‍ය පෙළ පාස් අයට 25,000ක් දෙනවා, ඒ වගේ ම අ.පො.ස (උ/පෙළ) පාස් අයට 35,000ක් දෙනවා. ඒ වගේ ම ස්වයං රැකියාවක් ආරම්භ කරන්න රුපියල් 25,000ක් ලබා දෙනවා. ඒගොල්ලන්ට ඊට වඩා ප්‍රාග්ධනයක් ඕන නම්, ඒගොල්ලන්ම ඒ සල්ලි හොයා ගන්න ඕන.

අපේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සහභාගි වූ සංක්‍රමණිකයන්ට කිසිදු ඉතිරියක් නොමැති බව අපි දුටුවෙමු. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මූල්‍ය ආධාර ලබාදීමට කැමැත්තෙන් සිටිය ද, ඔවුන්ට ස්වයං රැකියා ආරම්භ කිරීමට ද අදහසක් නොතිබුණි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විදේශගතව සිටිය දී කිසිදු කුසලතාවක් වැඩි දියුණු කරගෙන නැත. සංක්‍රමණය වන අය, විශේෂයෙන් කාන්තාවන්, ඉගෙන ගන්නේ නව කෑම වට්ටෝරු යටතේ කෑම පිසීමට සහ අරාබි භාෂාව කතා කිරීමට පමණි. කිසිදු ආර්ථික ප්‍රතිලාභයක් ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන්ට මෙම කුසලතා භාවිතා කළ නොහැක. විශේෂයෙන්ම විදේශයක ගෘහ සේවයේ යෙදී සිටි සංක්‍රමණිකයන් නැවත ශ්‍රී ලංකාවේ ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස වැඩ කිරීමට කැමැත්තක් නොදක්වයි. සැලකිල්ලට ගත යුතු තවත් ගැටලු සහගත තත්ත්වයක් වන්නේ රට ඇතුළත රැකියා සඳහා වන්නේ සංක්‍රමණය වන තරුණ තරුණියන් ඉතා අඩු වැටුපකට සේවය කරන බවයි. ඔවුන්ට නිවාඩුවක් ලැබෙන්නේ නැති තරම්ය. නිවාඩුවක් ලැබුණත් ඔවුන් ඒ කාලය ගත කරන්නේ යහළුවන් සමඟ ගැවසීමට හෝ චිත්‍රපට නැරඹීමට හෝ ඔවුන්ගේ නිවැසියන් බැහැ දැකීමටය. ඔවුන්ට ලැබෙන්නේ සුළු වැටුපක් වුව ද, එවැනි රැකියාවල අඛණ්ඩව නියැලීමෙන් පෙන්නුම් කරන්නේ ඔවුන්ට හොඳ රැකියාවක් ලබා ගත හැකි වෘත්තීය පාඨමාලාවක් හැදෑරීමට ඇති අවස්ථා ඔවුන්ට මඟහැරී යාමයි. වතුකර දිස්ත්‍රික්කවල වෘත්තීය පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවා ඇතත් එවැනි ආයතනවලට තරුණ තරුණියන් ආකර්ෂණය නොවීමට හේතුව වන්නේ තරුණ තරුණියන් වතු වලින් බැහැර වෙතත් රැකියාවලට ආකර්ෂණය වීමයි. නල්ලතන්නියේ පැවති අපේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී ගුරුවරුන් පෙන්වා දුන්නේ තරුණ තරුණියන් වෘත්තීය පුහුණු මධ්‍යස්ථාන වලින් ප්‍රයෝජන නොගන්නා බවයි. එම සාකච්ඡාවට සහභාගි වූ විදුහල්පතිවරයෙක් තම ප්‍රදේශයේ තරුණයින්ගේ අනාගතය ගැන කනස්සල්ලට පත්ව සිටි බව අපට හැඟුණි. විධිමත් ශ්‍රම වෙළඳපොළෙන් බැහැර වූ තවත් කණ්ඩායමක් බිහිවීම සහ ඔවුන් තම දරිද්‍රතාව ඊළඟ පරම්පරාවට රැගෙන යාම ගැන ඔහු සිය කනස්සල්ල පළ කළේය. හොඳ රැකියාවක් සොයා ගැනීමේ මාර්ග සඳහා ඇති අවස්ථා පිළිබඳව තරුණ පරපුර දැනුවත් කිරීමට උගත් ප්‍රජාව විවිධ උත්සාහයන් දරමින් සිටිය ද, ඉක්මනින් මුදල් උපයා ගැනීමට මඟ පෙන්වන මාර්ගවලට තරුණයින් ආකර්ෂණය වන බව දැකීමෙන් ඔවුහු කනස්සල්ලට පත්ව සිටිති. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගිවූ එක් පිරිමි ගුරුවරයෙක් ඒ පිළිබඳව මෙසේ අදහස් දැක්වීය:

අපේ සමාජයේ තියෙන ලොකුම ප්‍රශ්නය තමයි තරුණ තරුණියන්ට ආදර්ශයට ගන්න කෙනෙක් නැති එක. උගත්තු ඔක්කොම වතු අත්හැරලා යනවා. මම මේ සපත්තු ජෝඩුව ගත්තේ රුපියල් 1,000කට. මගේ ඉස්කෝලෙන් අස්වෙලා කොළඹ රස්සාවක් කරන ශිෂ්‍යයෙක් රුපියල් 4,000ක් වටිනා සපත්තු කුට්ටමක් අදිනවා. ඒ වගේ තත්ත්වයක් තුළ, ගමේ අනෙක් තරුණයින් මාව අනුගමනය කරන්නේ නෑ;

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

අනිවාර්යෙන්ම අනුගමනය කරන්නේ අධ්‍යාපනය අත්හැරලා රස්සාවට කොළඹ ගිය මගේ ශිෂ්‍යයව.

ඒ අතරම, නැවත ආර්ථික සමෝධානය සම්බන්ධයෙන් පවා සැලසුම් කර, රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින, පැහැදිලි අරමුණක් ඇති සංක්‍රමණිකයෙක් බදුල්ල ප්‍රදේශයෙන් අපගේ පර්යේෂණයට සම්බන්ධ විය. ඔහු ඉදිකිරීම් අංශයේ සේවය කර ඇත. ඔහු පැල අලෙවි කරන කුටියක් ද පවත්වාගෙන යයි. ආදායම ප්‍රමාණවත් නොවන නිසා ඔහුට සංක්‍රමණයවීමට අවශ්‍යව ඇත. ඔහු විදේශයන්හි ඇති රැකියා අවස්ථා හොඳින් ගවේෂණය කර නගරයේ ජනප්‍රිය බඳවා ගැනීමේ ඒජන්තවරයෙකු හමුවී ඇත. ඔහු රැකියාවේ නියමයන් සහ කොන්දේසි ගැන ද හොඳින් දැනී:

මගේ තාත්තා වැඩ කරන්නේ වතු බංගලාවේ. එයා එතන ආරක්ෂකයෙක් හැටියට වැඩ කරනවා. දැන් තාත්තට වයස අවුරුදු 55ක්. එයාට ඒ රස්සාව දිගටම කරගෙන යන්න බෑ. තාත්තා විශ්‍රාම ගියොත් අපේ ආදායම අපිට ජීවත්වෙන්න මදි. ඒක නිසා තමයි මම විදේශගත වෙන්න තීරණය කළේ. මම ගියොත් මගේ තාත්තා පවුල බලා ගනීවි. මට පොරොන්දු වුන පඩිය ලැබුණොත්, ඒකෙන් බාගයක්වත් ඉතුරු කරගන්න මට පුළුවන් වෙයි. මම දැනට මගේ වත්තේ වචපු විසිතුරු මල් විකුණනවා. මම ගියාට පස්සේ මගේ නංගිට ඒක දිගටම කරගෙන යන්න පුළුවන් වෙවි. ඒකෙන් එයාට පවුලේ වියදම පියව ගන්න පුළුවන් වෙවි. මට ලංකාවට වැඩිය සල්ලි එවන්න අවශ්‍ය වෙන එකක් නෑ. පොඩි කාලේ ඉඳන්ම මම හිතුවේ වෙන කෙනෙක්ගේ වහලෙක් වෙන්නේ නෑ කියලා. කටාර් ඉඳන් ආවට පස්සේ වාහනයක් ගන්න හිතාගෙන ඉන්නවා. මගේ අම්මත් ඉන්නේ මැදපෙරදිග. අපි හිතනවා අපිට හොඳ අනාගතයක් තියෙවි කියලා.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයෙකු වන සහ සාර්ථකව හෝටලයක් පවත්වාගෙන යන තවත් තරුණයෙක් මෙසේ තම අදහස් අප හා බෙදා ගත්තේය.

අ.පො.ස. (සා.පෙළ) විභාගෙන් පස්සේ සල්ලි නැති නිසා අධ්‍යාපන කටයුතු දිගටම කරගෙන යන්න මට බැරි වුණා. වත්තේ ගොඩක් කොල්ලෝ වගේ මමත් කොළඹ ගියේ කඩේක වැඩ කරන්න. ඒක තොග කඩයක්. මට ගොඩක් වැඩ කරන්න වුණා. උදේ පහට කඩේ ඇරලා රු 10ට තමයි වහන්නේ. මට රුපියල් 10,000ක් දුන්නා. නවතින්න කියලා දීපු තැන හරිම අපිරිසිදුයි. දුවිලි පිරිලා, සද්ද බද්ද වැඩියි. හැමතැනම මීයෝ. මම එතන අවුරුද්දක් වැඩ කරලා රෙස්ටුරන්ට් එකක රස්සාවක් හොයාගත්තා. එතනත් වැඩ අමාරුයි, පඩිත් අඩුයි. පස්සේ ගෙදර ඇවිත් මාස 6ක් තිස්සේ රස්සාවක් හෙව්වා. ඒත් හොයා ගන්න බැරි වුණා. ඔය අතරේ මැන්පවර් ඒජන්තවරයෙක්ගේ මාර්ගයෙන් ගෑස් කොම්පැණියක රස්සාවක් හොයා ගත්තා. මම එතන ටික කාලයක් වැඩ කරා. එතනත් නීති රීති වැඩියි. වැඩත් හරිම අමාරුයි. රස්සාවත් හරිම අවදානම්

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

එකක්. මම ආයින් වත්තට යන්න තීරණය කළා. මම පොඩ් හෝටලයක් පටන් ගත්තා. ඇත්තටම මට මේ අංශය ගැන වැඩිය අත්දැකීම් නැහැ. හැබැයි වැඩේ දන්න කෙනෙක් වැඩට ගත්තා. මට දැන් සතුටුයි.

විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට සාපේක්ෂව අභ්‍යන්තර ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ආර්ථික සමෝධානය බෙහෙවින්ම දුෂ්කර කාර්යයක් බව අපගේ පර්යේෂණ වලින් පැහැදිලි විය. ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ ආරක්ෂණය සඳහා ගෘහ සේවිකාවකට කිසිදු පහසුකමක් නොමැත. තිබුණත් ඒවා අසම්පූර්ණය. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවක භාරකාර අරමුදල යන පනත් දෙකම ගෘහ සේවිකාව සමාජ ආරක්ෂණයෙන් බැහැර කරයි. ඔවුන්ගේ සේවය අවසානයේ (බොහෝ විට විවාහය හෝ මහලු විය නිසා), ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් තම අනාගතය සඳහා කිසිවක් ඉතිරි කර නොමැති බව දකිති. ඔවුන්ගෙන් සමහරෙක් මහලු වියේ දී පවා රැකියා සොයාගෙන යයි. ශරීර ශක්තියෙන් දුබල වන විට පවා ඔවුන් මුහුණදෙන ආර්ථික ගැටලු හේතු කොට ගෙන ඔවුන් කරමින් හිටිය රැකියාව වෙත ඔවුන් නැවත පොළඹවයි.

7.4.2 සමාජීය සමෝධානය

රැකියාවක් සොයා රට තුළට සංක්‍රමණයවීම තුළින් මතු කරන සමාජ පිරිවැයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය ස්වරූපය සැලකිය යුතු ශාස්ත්‍රීය අවධානයක් ලබා ඇත. ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ තුළ ඇතුළත් විවාර, බොහෝ විට මව්වරුන් සහ භාර්යාවන් ලෙස නිවෙස්වල කාන්තාවන්ගේ භූමිකාව පිළිබඳ පීතෘමූලික අදහස් මත කේන්ද්‍රගත වේ (Azmi 2007; Broachmann, 2019; Gamburd, 1995; 2005; 2011; Thangarajah. 2003; Pinnawala, 2009). රටේ අනෙකුත් ප්‍රදේශවල මෙන්ම වතුකරයේ ද පවතින පීතෘ මූලිකත්වය තුළින්, තම පවුල්වල යහපැවැත්ම සඳහා වගකිව යුත්තේ කාන්තාව බව සලකයි. එබැවින් කාන්තාවන්, විශේෂයෙන්ම විවාහක කාන්තාවන්, වතු වල භූගෝලීය සීමාවෙන් පිටත රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම තවමත් සෘණාත්මක දෙයක් ලෙස සලකනු ලැබේ. මෙම මතය කාන්තාවන් සහ පිරිමින් තම ප්‍රජාවන් තුළ සමාජීය වශයෙන් නැවත සමෝධානය වන ආකාරය කෙරෙහි බලපෑම් කරයි.

රැකියාවක් සඳහා තනිව සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන් පිළිබඳව සමාජ මට්ටමින් බොහෝ විචේචන ඵල්ල වී තිබේ. ඔවුන් නිවසේ නොමැති කාලය තුළ තම දරුවන් සහ ස්වාමිපුරුෂයන් කරන අයහපත් දේ සම්බන්ධයෙන් වගකිව යුත්තේ කාන්තාවය. සමාජය ඒ සම්බන්ධයෙන් කාන්තාවන්ට දොස් පවරයි. විදේශ රැකියා සඳහා ගොස් පැමිණි කාන්තාවන් ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන්ගේ ලිංගික හිරිහැරවලට ලක්ව ඇතැයි හෝ විදේශගතව සිටිය දී වැඩි මුදලක් උපයා ගැනීම සඳහා ලිංගික ශ්‍රමිකයන් ලෙස කටයුතු කර ඇතැයි සංක්‍රමණික කාන්තාවගේ ඥාතීන් සහ අසල්වැසින් බොහෝ විට උපකල්පනය කරයි.

බොහෝ කාන්තාවන් තම විවිධ අපේක්ෂාවන් ඉටු කරගැනීම සඳහා විදේශ රැකියාවකට යාමට තීරණය කරන්නේ මෙවැනි සමාජ පසුබිමක් තුළය. අප සම්මුඛ සාකච්ඡාවට බඳුන් කළ ඇතැම් කාන්තාවන්, ඔවුන්ගේ සංක්‍රමණය හා ආශ්‍රිත සමාජ අපවාද කෙරෙහි සමාජ ක්‍රියාශීලී ව ගනුදෙනු කිරීමේ ශක්තිය ඔවුන්ට ඇති බව පෙන්වීය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් පිළිබඳ සාණාත්මක සමාජ අවබෝධයන් තහවුරු කිරීමට, අර්ථ දැක්වීමට සහ එම අර්ථ දැක්වීම් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සඳහා, සංක්‍රමණය නොවූ කාන්තාවන් බරපතල කාර්යයක් කරන බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සම්බන්ධ වූ සංක්‍රමණිකයෝ අප හා පැවසූහ.

අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට ද, විශේෂයෙන් ම ඇහලුම් කම්හල්වල සේවය කරන, මෙවැනි මතයන් අදාළ වේ. ඇතැම් සංක්‍රමණික කාන්තාවන් මේ සම්බන්ධයෙන් සමාජය සමඟ ක්‍රියාකාරී ව ගනුදෙනු කළ ද, තම පවුලේ අය විසින් ම ඔවුන්ව දුරස් කිරීම, නොසලකා හැරීම සහ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම් නිහඬව දරා සිටි කාන්තාවන් ද සිටිති. සංක්‍රමණිකයන්, විශේෂයෙන් ම කාන්තාවන්, සමඟ සිදු කරන ලද සම්මුඛ සාකච්ඡා වලින් පෙන්වුම් කළේ සංක්‍රමණිකයන් අත්කර ගැනීමට උත්සාහ කරන ආර්ථික ප්‍රතිලාභ, බොහෝ විට සමාජීය ගැටලු රැසක් සමඟ ඔවුන් වෙත පැමිණෙන බවයි.

මව විදේශගත වූ පසු, ඇය විසින් හැර දමා යන දරුවන් කෙරෙහි, මවගේ සංක්‍රමණය මගින් ඇති කරන බලපෑම, විවිධ පර්යේෂණ තුළ ප්‍රමාණවත් ලෙස අවධානය යොමුකර ඇත. එවැනි අධ්‍යයනයන් පෙන්වා දී ඇති බලපෑම් අතර පවුල් සබඳතා බිඳ වැටීම, දරුවන් පාසල් අධ්‍යාපනයෙන් බැහැරවීම, තනිකම සහ අතහැර දමා යෑම තුළ ඇති කරන මනෝ සමාජීය බලපෑම් සහ ළමා ශ්‍රමය සුරාකෑම හෝ දරුවන් අපයෝජනයට ලක්වීමේ දැඩි අවදානම ඇතුළත් වේ (Hugo & Ukwatta, 2010; Jayasuriya & Opeskin, 2015; Moukarbel, 2009; Ukwatta, 2010). ඉහත බලපෑම් තුළ ඇති කරන ලද ප්‍රතිඵල සංක්‍රමණික මව්වරුන්ට, තමන්ගේ දරුවන් සමඟ නැවත සමෝධානයවීමේ දී ද බලපායි. ඒ අතරම, සංක්‍රමණික කාන්තාවන් තම දරුවන් හැර යන විට, ඔවුන්ට එය දැනෙන ආකාරය ද ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ පෙන්වා දී ඇත (Pinnawala, 2009). මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් තම තුන් හැවිරිදි පුතා හැරයාමට සිදුවීම මෙසේ පැහැදිලි කළාය: “මම විදේශගත වෙන කොට මගේ පුතාට වයස අවුරුදු තුනයි. මම එයාව මගේ අම්මා ළඟ දාලා ගියේ. ඒ වයසේ දී මගේ දරුවට එයාගේ අම්මාගේ ආදරය ලබා ගන්න බැරි වුණා. දැනටත් එයා මගේ අම්මා එක්ක ජීවත් වෙන්නේ. ඒක මට හරි දුකක්.”

සංක්‍රමණික කාන්තාවන් නැවත සමාජයට බාරගැනීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ප්‍රජාව ශ්‍රම සංක්‍රමණික මව්වරුන් අත් විඳින ජීවිත අරගල ගැන නොදනී. එසේත් නැත්නම් ඒ පිළිබඳ ඔවුන්ට ඇත්තේ ඉතා අල්ප දැනුමකි. ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගිවූ බොහෝ

සහභාගිවන්නන් සහ ඇතැම් දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවන් කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම අනුමත කළේ නැත. කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් සහභාගිවන්නන් සහ ජාතික හා දිස්ත්‍රික් පාර්ශවකරුවන්, පවුලේ අභිවෘද්ධිය සඳහා වතුකරයේ කාන්තාව රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීම ගැන සිය කැමැත්ත පල කළහ. නැවත මවරටට පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් සාර්ථකව සමාජය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීමට මෙවැනි පරස්පර අදහස් ද බලපායි. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවූ ගුරුවරයෙක් එය මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

විදේශ රැකියාවලට ගිය අයට සුබෝපභෝගී ජීවිතයක් ගත කරන්න අවශ්‍යයි. විදේශගත වෙන්න කලින් ඒගොල්ලන් ගත කරපු සැබෑ ජීවිතය ගැන ඒගොල්ලන් දැනුවත් කරන එක වැදගත්. පිටරටදි හොඳ ජීවිතයක් ගත කරපු ගොඩක් දෙනෙක්ට ආයින් පිටරට යන්න අවශ්‍යයි. පිටරට ගිහින් ලංකාවට එනකොට ඒගොල්ලෝ හරිම ලස්සනයි. ඒගොල්ලන්ගේ හමේ පාටත් වෙනස් වෙලා, ඒගොල්ලන් අදින පළඳින ආකාරයත් වෙනස් වෙලා. සමහර අය තමන්ගේ සැමියව ප්‍රතික්ෂේප කරනවා. ඒක නිසා ඒගොල්ලන් ආයින් පිටරට යන්න උනන්දු වෙනවා. ඒගොල්ලන්ට තමන්ගේ පවුල එක්කයි, වත්තේ මිනිස්සු එක්කයි, එකට එකතු වෙන්න අපහසු ගතියක් තියෙනවා.

මෙම ගුරුවරයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද මතයට අනුව, තම පවුල් වලින් සහ සමාජයෙන් ඇත්වීමට සමහර සංක්‍රමණිකයන් විසින්ම උත්සාහ කරන බව පෙනේ. තම ස්වාමිපුරුෂයා තවදුරටත් තමන්ට නොගැලපේ යයි සිතා දික්කසාදයෙන් අවසන් වූ වතුකරයේ කාන්තාවන් පිළිබඳ කතාන්දර ද ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවූ සාමාජිකයෝ අප හා බෙදා ගත්හ. පහත දැක්වෙන්නේ ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු වන ආසියා පදනමේ, යුක්තිය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ අධ්‍යක්ෂිකා, ඒ පිළිබඳ දරන මතයයි:

පිටරට ගියාට පස්සේ ඒගොල්ලන් යම් ජීවන රටාවකට හුරු වෙනවා. ඒගොල්ලන් ආයින් ලංකාවට ආවට පස්සේ සමහර වෙලාවට ඒගොල්ලන්ට ලංකාවේ තත්ත්වයන් එක්ක ගැලපෙන්න ටිකක් අමාරුයි. ඒක නිසා ඒගොල්ලන් ආයින් ඉක්මනටම පිටරට යනවා. විශේෂයෙන් ම කාන්තාවන්. ඇත්තටම, ගැලපෙන්නේ නෑ කියන එක තීරණය වෙන්නේ, ඒගොල්ලන් පවුල දාල යනකොට සහ ආපහු එනකොට පවුල කොයිතරම් ස්ථාවර ද කියන කාරණාව මත. සමහරු තම පවුල හෝ සමාජය එක්ක එකතු වෙන්න බෑ කියලා හිතෙන නිසා ඒගොල්ලන් දිගටම ඇවිත්, ඇවිත් යනවා.

සමාජය දරන මතය බොහෝ කාන්තාවන්ගේ සමාජීය ප්‍රතිසමෝධානයට බාධාවක් වන අතර ඔවුන් සමාජයෙන් ඇත් වී එවැනි නොසලකා හැරීම් ජය ගැනීමට උපාය මාර්ග නිර්මාණය කරයි. නැවත පැමිණි බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඒ පිළිබඳ ඇගේ අදහස මෙසේ පැවසීය. “ලංකාවේ වෙනත් පළාතක හරි, පිටරට හරි රස්සාවක් කරන

සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ

ගැණු ගැන අපේ වත්තේ මිනිස්සුන්ගේ තියෙන්නේ හොඳ පිළිගැනීමක් නෙමෙයි. අපි හොඳට අපේ රස්සාව කරගෙන ආපහු ලංකාවට ගියත්, සමාජය අපි ගැන නරක කතා කියනවා. නරක විදියට හැසිරුණු ගැනු එක්කෙනෙක් දෙන්නෙක් ඉන්න පුළුවන්. ඒගොල්ලන් මහහැරලා ඉන්න එක තමයි වැඩිය හොඳ.”

මේ බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි තවත් සංක්‍රමණික කාන්තාවකගේ අදහසකි.

මම රට යන්න කලින් මගේ මහත්තයා හැමදේටම මට බනිනවා, මට ගහනවා. දැන් එයා මම කියන දේ අහනවා. ඉස්සර මම හිටියේ එයාගේ පාලනය යටතේ. මම මුලින්ම රට යන වෙලාවේ එයාගේ අවසරය ගන්න ඕන වුණා. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයට දෙන්න ඕන පෝරමයේ එයාගේ අවසරය ඉල්ලලා තිබුණා. එයාට මගේ රට රස්සාව ගැන ඒත්තු ගැන්නුවේ හරිම අමාරුවෙන්. මම දැන් රට යන්න තීරණය කළොත් එයා මට මොකත් කියන්නේ නැහැ. මම තමයි දැන් සම්පූර්ණ පවුල නඩත්තු කරන්නේ. එයා හම්බකරන ඒවා එයා වියදම් කරන්නේ අරක්කු බොන්න.

ඉහත ප්‍රකාශයෙන් පෙන්වුම් කරන්නේ සමාජයේ පවතින ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය ආකෘතියට ගොදුරක්වීමට එරෙහිව ඇය තුළ ඇති ශක්තියයි. අපගේ තොරතුරු සපයන්නෙකු වන බදුල්ල ප්‍රදේශයේ පිරිමි ආරක්ෂක නිලධාරියෙක්, කාන්තාවන් සමාජය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණය කිරීමේ වැදගත්කම මෙසේ පැහැදිලි කළේය: “මම වතුකරයේ බොහෝ සමාජ කටයුතුවලට සම්බන්ධ වෙලා වැඩ කරලා තියෙනවා. මම පෙර පාසල්, සමීති, වෙනත් සංවිධාන ආරම්භ කරලා තියෙනවා. කාන්තාවන් සමාජයට නැවත සමෝධානය කරන්න පරිසරයක් හදන්න ඕන කියලා මම නිතර හිතුවා. මම එය දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ගොඩක් කරලා තියෙනවා.”

කලින් සඳහන් කළ පරිදි, කාන්තා සංක්‍රමණිකයන් සම්බන්ධයෙන් මෙන් නොව, පිරිමි සංක්‍රමණිකයන් නැවත මව් රටට පැමිණීමෙන් පසු ඔවුන් සමාජය තුළ ප්‍රතිසමෝධානය කිරීම අපහසු කාර්යයක් නොවේ. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි පිරිමි සංක්‍රමණිකයෙකුගේ අදහස් මෙසේ විය:

මම රට යන්න කලින් කවුරුත් මාව ගණන් ගත්තේ නැහැ. නමුත් මම ආවට පස්සේ මගේ පවුල ඇතුළේ වගේ ම සමාජයෙන් මට හොඳ තැනක් ලැබුණා. මම හිතන්නේ පිරිමින්ට සමාජයෙන් ලැබෙන පිළිගැනීම කාන්තාවන්ට වඩා වෙනස්. වතු වලින් පිටරට රස්සාවලට යන අය කසාද බැඳලා හිටියත්, පිටරට ගිහින් ආවම ඒගොල්ලන්ට සමාජයෙන් හොඳ පිළිගැනීමක් ලැබෙන්නේ නෑ. මම හිතන්නේ ගැනුන්ට ගෙදර ඉන්න පුළුවන් නම් හොඳයි, පිරිමින් රස්සාවල් කරන්න රට යවලා.

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සමාජීය වශයෙන් සමාජගත කිරීමට සහ ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයට සංක්‍රමණිකයන් විසින් කරන ලද වටිනා දායකත්වය පිළිබඳව ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීමට ඔවුන් විසින් ගන්නා ලද ක්‍රියාමාර්ග කිහිපයක් නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් විසින් පැහැදිලි කරන ලදී. එම කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකු පැවසුවේ, වතුකරයේ සිට විදේශ රටවලට රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වූ මුල් කාලවල දී, සංක්‍රමණික කාන්තාවන් තම දරුවන්ට සහ ස්වාමිපුරුෂයන්ට විදින්න වන අවමන් සහ වෙනස්කොට සැලකීමිච්චලට බියෙන් තමන් සංක්‍රමණය වන බව අසල්වැසියන්ට පවා දැනුම් නොදුන් බවයි. ප්‍රජා මට්ටමේ සංවිධාන කාන්තාවන් සංක්‍රමණයවීම පිළිබඳව ප්‍රජාව අතර දැනුවත්භාවය ගොඩනැගීමේ කාර්යයන්හි නිරත ව සිටී. විවාහක ශ්‍රම සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඇගේ ‘තාලිය’ (මංගල මාලය) ගලවා කෝවිලට භාර දෙන උත්සවයක් (පුජාවක්) ප්‍රජාව විසින් සංවිධානය කරන බව එක් ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙක් පැවසීය. මේ හරහා ඔවුන් උත්සාහ කරන්නේ සංක්‍රමණික කාන්තාවට මෙන්ම ඇයගේ පවුලේ සාමාජිකයින්ට ද යම් මානසික සතුටක් ලබාදීම මෙන්ම ඒ පිළිබඳ වගකීම් සහගත හැඟීමක් සමාජය තුළ ඇති කිරීමටය. ඇයගේ තාලිය ආපසු ලබාදීම සඳහා ඇය නැවත පැමිණීමෙන් පසු තවත් උත්සවයක් පවත්වනු ලැබේ. මෙම ක්‍රියාවලිය ඉතා සුමට/සැහැල්ලු ආකාරයට ඔවුන් සමාජය තුළ ප්‍රතිසමෝධානය කිරීමට ඉඩකඩ සලසා දේ.

ඉහත සාකච්ඡාව මගින් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් විසින් භාවිතා කරනු ලබන මාර්ග සහ ක්‍රියාවලීන්, ඔවුන් නැවත මව් රටට පැමිණෙන තෙක් සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී ඔවුන් මුහුණදෙන අවදානම් තත්වයන් සහ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණයන් විශ්ලේෂණය කිරීමෙන් පර්යේෂණයේ මූලික අරමුණක් සාක්ෂාත් කරගැනීමට උත්සාහ කර ඇත. සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා, පාර්ශවකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ප්‍රජා මට්ටමේ සංවිධාන, ගුරුවරුන්, යෞවනයන් සමඟ සිදු කළ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා මෙන්ම මෙම පර්යේෂණය සඳහා සිදු කරන ලද අවිධිමත් සාකච්ඡා ඔස්සේ අපිට අවබෝධ කරගැනීමට හැකිවූයේ විදේශ රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම්, රැකියා සොයන්නන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයකට ගොදුරු කරවන සංකීර්ණ ක්‍රියාවලීන් සහ මාර්ග වලින් සමන්විත බවත් එය මිනිස් ජාවාරම්වලට හේතු වන බවත්ය. අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම්, හිතාමතා හෝ නොදැනුවත්කම නිසා, ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ විවිධ පුද්ගලයන් කිසිවෙකුගේ අවධානයට ලක් නොවන බව අපට පෙනී ගිය අතර, මේ අතපසුවීම සඳහා මිනිස් ජාවාරම් හා අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය යන්න අර්ථ දැක්වීමේ පවතින දුර්වලතා ද බලපාන බව පැහැදිලිය. රැකියා සඳහා රට තුළ සංක්‍රමණය වන්නන් ද ගැටලු රැසකට මුහුණදෙන අතර එමඟින් මිනිස් ජාවාරම් හා සම්බන්ධ බොහෝ මානයන් අනාවරණය කරයි. විදේශ සංක්‍රමණය හා සසඳන විට, අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණය වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට ශක්තිමත් ආයතනික සැකැස්මක් නොමැත. එමගින් සංක්‍රමණිකයන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයට සහ මිනිස් ජාවාරම්වලට ඉබේ ගොදුරු වේ.

8. ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම

8.1 හැඳින්වීම

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ පවුලේ ඉතිරි වන සාමාජිකයින්ට, සහ සංක්‍රමණිකයාට සංක්‍රමණය තුළ ඇති කරන බලපෑම් පිළිබඳ පර්යේෂණය මගින් විමර්ශනය කරයි. සංක්‍රමණිකයන්ගේ අනාගත ජීවන අපේක්ෂාවන් මෙන්ම තම පවුල්වල, ප්‍රජාවේ, ක්ෂේත්‍රයේ සහ සමස්තයක් වශයෙන් රටේ අපේක්ෂාවන්ට සංක්‍රමණය බලපාන ආකාරය ද එය අවධානයට යොමු කරයි. මැසේ (Massey, 2002) විසින් සටහන් කරන ලද පරිදි, සංක්‍රමණය, තනි පුද්ගල තීරණයකට වඩා, සාමූහික සැලැස්මකි. ආදායම් ප්‍රභවයන් වැඩි කිරීමට සහ විවිධාංගීකරණය කිරීමට උත්සාහ කිරීමේ දී, පවුලේ සාමාජිකයින් විසින් පවුලේ යහපැවැත්ම සඳහා හොඳම ක්‍රියාමාර්ගය තීරණය කරන අතර රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට පවුලෙන් එක් පුද්ගලයෙකු තෝරා ගනු ලැබේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීමේ දී පවුල ඉතා වැදගත් පාර්ශවකරුවෙකු වන අතර සංක්‍රමණය තුළින් පවුල මතට සිදු කරන බලපෑම සහ සංක්‍රමණයට වන බලපෑම තේරුම් ගත යුතුව ඇත.

පහත උදාහරණ මගින් සංක්‍රමණය ශ්‍රමිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට ඇති කරන බලපෑම් කිහිපයක් පැහැදිලි කරයි. සඳහන් කළ යුතු වැදගත් කරුණ නම්, මෙම බලපෑම් රැකියාව සඳහා නැවත සංක්‍රමණයවීම හෝ නොවීම සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රමිකයන් ගනු ලබන තීරණවලට බලපාන බවයි. අනාගත සංක්‍රමණ ප්‍රවණතා තීරණය කිරීමේ දී පවුලේ යහපැවැත්ම ඉතා වැදගත් වේ.

8.2 ආර්ථික තත්ත්වය

බොහෝ තොරතුරු සපයන්නන් රැකියා සඳහා රට තුළට හා විදේශයන්ට සංක්‍රමණය වී ඇත්තේ තම පවුල් තත්ත්වය වැඩිදියුණු කිරීමේ අපේක්ෂාවෙනි. ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාවන් වී ඇත්තේ නිවසක් තනා ගැනීම, වාහනයක් මිල දී ගැනීම සහ තම දරුවන්ට අධ්‍යාපනය ලබාදීමය. කෙසේ වෙතත්, ඔවුන්ගෙන් බොහෝමයක් මෙහි දී අසමත් වී ඇත.

ඔබේ සියලු අපේක්ෂාවන් ඉටුකරගැනීමට හැකි වුවා දැයි විමසූ විට බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෙක් මෙසේ පිළිතුරු දුන්නා ය: “රට ගියාම සල්ලි කියක් හරි ඉතුරු කරලා, ගෙයක් හදාගෙන, දරුවන්ට හොඳ අනාගතයක් හදලා දෙන්න පුළුවන් වෙයි කියලයි මම හිතුවේ. ඒත් මම එවපු සල්ලි ගෙදර වියදමට ගත්තට පස්සේ

කියක්වත් ඉතුරු වුනේ නෑ. හාමිපුතා පඩිය මගේ අතට දුන්න ගමන් මම ඒ සල්ලි ඔක්කොම ගෙදර අයට යැව්වා. මම ළඟ කියක්වත් තියා ගත්තේ නෑ.”

දිස්ත්‍රික්ක තුනෙහිම පවත්වන ලද ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී සංක්‍රමණිකයන් සහ පවුලේ ඉතිරි වන සාමාජිකයන් අතර පවතින වැදගත් ගැටලුවක් ලෙස මූල්‍ය කළමනාකරණය පිළිබඳ දැනුමේ උනන්දුව ඉස්මතු විය. බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ විදුහල්පතිවරයෙක් මෙසේ සඳහන් කළේය:

කාන්තාවෝ රස්සාවල් කරන්න රට යනකොට, ඒගොල්ලන්ගේ ස්වාමිපුරුෂයෝ තමන් කරගෙන ගිය රස්සාවෙන් අයිත් වෙනවා. ඒගොල්ලෝ කියන්නේ ඒගොල්ලන්ට තමන්ගේ දරුවන් බලාගන්න ඕන සහ ගෙදර දොරේ වැඩ කටයුතු බලා ගන්න ඕන කියලා. නමුත් ඇත්තෙන්ම සිද්ධ වෙන්නේ ඒගොල්ලන්ගේ පවුලේ වෙන කාගේ හරි ළඟ දරුවන් තියලා තමන්ගේ බිරිඳ එවන සල්ලි නාස්ති කරන එක.

මාතලේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාව අතරතුර තවත් විදුහල්පතිවරයෙක් විසින් මෙම ප්‍රකාශය ඉදිරිපත් කරන ලදී. “අම්මා එවන සල්ලි ගෙදර අය නාස්ති කරනවා. තාත්තා ඒ සල්ලි වලින් දරුවන්ට ෆෝන් අරගෙන දෙනවා. ඉතුරු සල්ලි එයා යාළුවොත් එක්ක එකතු වෙලා බොන්න වියදම් කරනවා.”

වතුකරයේ ප්‍රජාව නියෝජනය කරමින් බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගීවූ ග්‍රාම නිලධාරී මහත්මයෙක් පවුලේ ඉතිරි සාමාජිකයන් පිළිබඳ අත්දැකීම් රාශියක් මෙසේ බෙදාහදා ගත්තේ ය:

කොවිඩ් කාලේ, රට වැහුවට පස්සේ අරක්කු බොන්න එළියට යන්න බැරි වුනාම, වත්තේ සමහර අය නීති විරෝධී විදියට මත්පැන් පෙරන්න පටන් ගත්තා. එක කණ්ඩායමක් නීති විරෝධී විදියට මත්පැන් විකුණන කොට, තවත් කණ්ඩායමක් ඒව ගන්න විශාල මුදලක් වියදම් කරා. තමන්ගේ භාර්යාවන් රට ඉන්න පවුල් වල සැමියෝ මත්පැන් වලට විශාල මුදලක් වියදම් කරනවා.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගී වූ ඒජන්තවරයෙක් ඒ සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ අදහස් මෙසේ පළ කළේ ය:

සල්ලි හරි විදියට කළමනාකරණය කරේ නැති වුනොත්, රට රස්සාවල් කරන කාන්තාවන්ට හැමදාමත් පිටරටට ම වෙලා ඉන්න වෙයි. අවුරුදු 55 වෙනකම් ඒගොල්ලන් රස්සාවල් කරන්න රට යනවා. ඒ ගිහින් ආපහු එනකොට ගොඩක් දෙනෙක්ට ජේන්න තියෙන්නේ තමන්ගේ පවුල ඉස්සර හිටපු තැනමයි තාමත් ඉන්නේ කියලා. කාන්තාවන්ට ආයිත්, ආයිත් රට යන්න සිද්ධ වෙන්නේ ඒගොල්ලන්

හම්බ කරන සල්ලි හරියට කළමනාකරණය කරන්නේ නැති නිසා. එහෙම නැත්නම් ඒගොල්ලන්ට ඒ ගැන දැනුමක් නෑ. කාන්තාවෝ රට යන්න කලින් අපි ඒගොල්ලන්ට උපදෙස් දුන්නා NRFC ගිණුමක් විවෘත කරන්න කියලා.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවූ සමාජ සංවර්ධන ආයතනයේ නිලධාරියෙකුගේ අදහස මෙසේ විය: “වතු වල තියෙන ප්‍රධාන ගැටලුව තමයි තමන්ගේ ඕනෑකම් සහ අවශ්‍යතා අතර වෙනස ඒගොල්ලන් දන්නේ නැති එක. තමන්ට අවශ්‍යම දේවල් මොනවද කියලා ප්‍රමුඛත්වය දෙන්න ඒගොල්ලන්ට තේරෙන්නේ නෑ. රට ගිහින් දුක් මහන්සිවෙලා හම්බ කරපු සල්ලි අනවශ්‍ය දේවල්වලට වියදම් කරනවා.”

මූලික අවශ්‍යතාවන්ට වඩා අනවශ්‍ය දේවල් සඳහා මුදල් නාස්ති කරන ආකාරය ගැන ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගි වූ මාතලේ සහ බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කවල සමාජ සංවර්ධන ආයතනයේ නිලධාරියා තවත් නිදසුනක් පෙන්වා දුන්නේ ය: “ගෙදර වහලේ තෙමුනත් හැමෝගෙම ගෙවල්වල වහලේ ඩිෂ් ඇන්ටෙනාවක් නම් හයි කරලා තියෙනවා.”

ඉහත ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් විසින් අප හා හුවමාරු කරගත් පරිදි, ඇතැම් සේවයෝ ජකයින්, සංක්‍රමණිකයන්ගේ ආර්ථික යහපැවැත්ම ගැන පමණක් නොව, ඔවුන්ගේ සමාජීය සහ මානසික යහපැවැත්ම පිළිබඳව ද සැලකිලිමත් වී ඇත.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ රට රැකියාවකට ගොස් නැවත පැමිණි කාන්තාවක් තම සාර්ථකත්වය ගැන මෙසේ අප හා අදහස් හුවමාරු කරගත්තා ය:

මම වත්තේ වැඩ කරන කොට පඩිය අඩුයි. මගේ පවුලේ අය එක්ක ජීවත් වෙන්න ඒ සල්ලි හොඳටම මදි. හපුතලේ ඉන්න මගේ නෑයෙක්ගේ මාර්ගයෙන් මට මේ රට රස්සාව ගැන දැනගන්න ලැබුණා. එයා උපඵජන්තවරයෙක්. මම රට ගියා. මට වැඩ කරන්න ලැබුණේ හරිම හොඳ පවුලක් එක්ක. ඒගොල්ලන් මට සැලකුවේ ඒගොල්ලන්ගේ පවුලේ කෙනෙක් විදියට. පඩි මුදල් හරියට ම ගෙව්වා. කෑම බීම, ඇඳුම් පැළඳුම් ගැන කිසිම ප්‍රශ්නයක් නැහැ. රට යන්න කලින් මට හීන ගොඩක් තිබුණා. මම ඒවා ඔක්කොම ඉෂ්ට කරගත්තා. ඉඩමක් අරන් ගෙයක් හදාගන්න පුළුවන් වුණා. ලොකු උත්සවයක් අරගෙන දුව ව විවාහ කරලා දෙන්න පුළුවන් වුණා. එයාට ඕන රත්තරං බඩුත් අරන් දුන්නා. මම ඉතුරු කරගන්න සල්ලි ටිකක් තියෙනවා. මගේ මහත්තයා මගේ දරුවෝ ටික හොඳට බලාගත්තා.

පිටරට රැකියාවකට ගිය කාන්තාවකට තම විවිධ වූ අපේක්ෂාවන් ඉටුකරගැනීමට හැකි වූ අයුරු මේ කතාවෙන් හෙළි වේ. ඇගේ සැමියා ද හොඳ පියෙකු ලෙසත්, හොඳ සැමියෙකු ලෙසත් තම යුතුකම් ඉටුකර ඇත. අපට ක්ෂේත්‍රයේ දී ඒ හා සමාන කතාන්දර වැඩිපුර අසන්නට ලැබුණේ නැත. ක්ෂේත්‍රය හා සම්බන්ධ ක්‍රියාකාරකම්වල අවසාන කොටසේ දී

අපිට පෙනී ගියේ ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් රට රැකියා සඳහා ගිය බොහෝ පවුල්වල තමන් ඉතුරු කර ගත් සියලු මුදල් අවසන්ව ගොස් ඇති බවත්, යම් සාර්ථකත්වයක් ලැබූ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් කිහිප දෙනෙක්ට පවා නැවත වරක් රටින් පිටත රැකියා සොයා යාමට සිදුව ඇති බවත්ය.

8.3 සේවකයින් මත ඇතිකරන සමාජීය හා මානසික බලපෑම

විදේශයක රැකියාවක නිරතව සිටි කාල පරිච්ඡේදය තුළ මුහුණ දෙන්න සිදුවන අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් සහ කම්කරු ගැටලුවලට අමතරව, සංක්‍රමණිකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් විවිධ මානසික හා සමාජීය ගැටලු සමඟ අරගල කරති. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මානසික අවපීඩනයෙන් හා ආතතියෙන් පෙළෙන අතර, ඔවුන්ගේ පවුල් සමඟ නිසි ලෙස සන්නිවේදනය කිරීමට පවා නොහැකිවීමෙන් තත්ත්වය තවත් දරුණු වේ. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ පිටරට රැකියාවකට ගොස් නැවත පැමිණි එක් කාන්තාවක් මෙසේ ඒ ගැන පැවසුවාය:

ඒගොල්ලන් මාස දෙකක් යනකම් මට අපේ ගෙදරට කතා කරන්න ෆෝන් එක දුන්නේ නැහැ... තුන්වෙනි මාසේ මම කෑගහලා ඇඬුවා මට ගෙදරට කතා කරන්න ඕන කියලා. ඊට පස්සේ තමයි මගේ පවුලේ අයට මට කතා කරන්න පුළුවන් වුණේ. ඒත් විනාඩි 10යි කතා කරන්න දුන්නේ. ඒ වෙලාවේ මම ඒගොල්ලන්ට පැහැදිලි කළා මම ඉන්න තත්ත්වය ගැන.

මෙය ඇත්ත වශයෙන්ම, සුවිශේෂී හිංසාකාරී තත්ත්වයක් වන නමුත්, සාපේක්ෂව හොඳ රැකියා කොන්දේසි යටතේ වැඩ කරන පුද්ගලයින් පවා මානසිකව පීඩාවන්ට ලක් වේ. මානසික ගැටලු සාමාන්‍යයෙන් සමාජයේ අඩුවෙන් කතාබහට ලක්වෙන අතර මෙම ගැටලුවට විසඳුම් සෙවීමට සංක්‍රමණික සේවකයන්ට ඒ සඳහා ප්‍රවේශ විය හැකි සේවා පහසුකම් නොමැත. බදුල්ල ප්‍රදේශයේ පදිංචි සංක්‍රමණික සේවිකාවක සඳහන් කළේ විඩියෝ ඇමතුම් පහසුකම් තුළින් පවුලෙන් වෙන්ව ජීවත්වීම තුළ ඇති කරන වේදනාවන් බොහෝ සෙයින් සමනයවීමට ඉඩ තිබුණ බවයි. ඇයට අවස්ථාව ලැබුණේ ඇගේ දරුවන්ගේ ඡායාරූප දෙස බලා සැනසීමට පමණක් බවත්, සාපේක්ෂව ඇයට කරුණාවන්ත භාමිපුතෙක් ලැබුණ ද, ඇයගේ සේවා කාලය තුළ පවුලෙන් වෙන්ව සිටීමට සිදුවීම ගැන ඇය දැඩි මානසික පීඩනයකින් පසුවූ බවද ඇය සිහිපත් කළාය. ඇතැම් සංක්‍රමණික සේවකයින් පැවසුවේ තම පවුලෙන් වෙන්ව සිටීම දරා ගත නොහැකි වූ නිසා ඔවුන් කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන්වීමට පෙරම නැවතත් ගෙදර පැමිණි බවයි. අවාසනාවකට මෙන්, නැවත පැමිණීම තුළ ඔවුන් අපේක්ෂා කළ සමාජීය හා මානසික යහපැවැත්මේ කිසිදු වර්ධනයක් සිදුව නැත.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් නැවත මව් රටට පැමිණීමෙන් පසු ඔවුන් වටා නොයෙකුත් ආකාරයේ අපවාද සමාජය විසින් නිර්මාණය කරයි. ගෙදර දොරේ සිදුවන අඩදබර වලින් ගැලවී යාමට ඔවුන් විදේශ රැකියාවක් සොයා ගිය බව ඇතැම් අය උපකල්පනය කරන අතර තවත් සමහරු සිතන්නේ කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවන් එහි ගොස් ලිංගික ශ්‍රමිකයන් ලෙස සේවය කර ඇති බවයි. මේ ආකාරයේ සමාජ අපවාද බොහෝ විට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වන අතර, පිරිමින් කිසිවිටකත් ඒ ආකාරයේ පරීක්ෂාවන්ට ලක් නොවේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, බොහෝ කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් නැවත මව් රටට පැමිණීමෙන් පසු, තම ප්‍රජාවෙන් වෙන් වූ බවක් ඔවුන්ට හැඟී යන අතර මෙය නැවත රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණය වීමට බොහෝ විට ඔවුන් පොළඹවන එක් හේතුවක් වී ඇත.

තමන් නැවත පැමිණි පසු තම දරුවන් ඔවුන්ගෙන් දුරස්ථ ඇති බවක් දැනුණ විට ඔවුන්ට වේදනාවක් දැනුණු බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට සහභාගිවූ බොහෝ අය පැවසූහ. කාන්තාවන් සංක්‍රමණය වන විට ඔවුන් තම දරුවන් තම පියා හෝ නැන්දා හෝ ආච්චි වැනි ඥාතියෙකුට භාර දෙයි. වතු ආශ්‍රිත පාසල්වල නේවාසිකාගාර පහසුකම් නොමැති අතර එම නිසා දරුවන් නිවෙස් තුළම රැඳී සිට අධ්‍යාපන කටයුතු කරගෙන යා යුතුය. බොහෝ විට දරුවන්ගේ භාරකාරත්වය පැවරූ අය තම දරුවන් රැකබලා ගන්නා ආකාරය ගැන සංක්‍රමණික කාන්තාව කිසිවිටකත් සැඟීමකට පත් නොවේ. බදුල්ල ප්‍රදේශයේ පදිංචි එක් සංක්‍රමණික සේවිකාවක් පැවසුවේ තම දරුවන් නිසි ගුණදම් තුළ හැදී වැඩී නැති බවත් ඔවුන් තමාට පවා ගරු නොකරන බවත්ය.

තාවකාලිකව තම රැකියාවෙන් ඉවත් ව නැවතත් තම ගමට පැමිණි අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයකුගෙන් ද අපට අසන්නට ලැබුණේ වෙනස් ම කතාවකි. ඔහුගේ බිරිඳ මාස නවයක ගැබ්නියකි. දරු ප්‍රසූතියේ දී බිරිඳව රැක බලා ගැනීමට කෙනෙකු නොමැති වූ නිසා ඔහුට අවශ්‍ය වූයේ බිරිඳට සහයවීමටය. “මම අවුරුදු 16 දී තමයි වැල්ලවත්තේ ස්වර්ණාභරණ සාප්පුවේ වැඩට ගියේ. මගේ නංගිත් එතන වැඩ කළා. මම ඒ රස්සාවට කැමතියි. පඩියට අමතරව ඒගොල්ලේ ක්‍රිකට් මැච් ලැස්ති කරනවා, අපිව විනෝද ගමන් එක්කන් යනවා, ගොඩක් උත්සව එහෙමත් තියෙනවා.”

හිටපු තානාපතිවරයකු වූ ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු සඳහන් කළේ ඇතැම් සංක්‍රමණික සේවකයින් ඔවුන්ගේ සේවයෝජකයා විසින් හොඳින් රැකබලා ගන්නා බවයි: “මම තානාපති විදියට සේවය කරන කොට, ලංකාවේ ගෘහ සේවිකාවක් පිළිකාවකින් පෙළෙන බව මට දැන ගන්න ලැබුණා. සේවයෝජකයාගේ පවුල ඇයව සම්පූර්ණයෙන්ම රැකබලා ගන්නා. ඒ කාන්තාවගේ ජීවිතය බේරගන්න බැරි බව දැනගෙනත් ඒගොල්ලන් ඒ කාන්තාවට ප්‍රතිකාර කරන්න විශාල මුදලක් වැය කරා. අවසානයේ ඇය මිය ගියා.”

දේශීය සහ විදේශීය සංක්‍රමණිකයින් කිහිප දෙනෙකු පැවසුවේ ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් ඉතා හොඳ බවයි. එම සංක්‍රමණිකයන් සතුවූ වූයේ ඔවුන්ට පොරොන්දු වූ වැටුප් හා වෙනත් වරප්‍රසාද ලබාදීම නිසා පමණක් නොව සේවයෝජකයා ඔවුන්ව තම පවුලේ සාමාජිකයෙකු ලෙස සලකන බැවිනි.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් මෙසේ පැහැදිලි කළාය:

මම අවුරුදු හතක් එක දිගට එතන වැඩ කරා. ඒගොල්ලන් මට හොඳින් සැලකුවා. මට වැඩිය වැඩ තිබුණේ නෑ. එයාලා අවුරුදු දෙකකට පස්සේ මගේ පඩිය වැඩි කළා. ඉඩමක් අරන් ගෙයක් හදාගෙන, පොඩි කඩයක් හදාගෙන, දුවට කසාදයක් කරලා දෙන්නත් මට පුළුවන් වුණා. මම එහේ ගියපු මුල් සති දෙක තුනේ දුකින් හිටියත් එයාලා මට හොඳට සලකපු නිසා මට සතුටක් දැනුණා. මට තාම ඒ මිනිස්සු අමතක කරන්න බෑ.

මෙම ප්‍රකාශයෙන් පෙනීයනුයේ කරන්නේ සංක්‍රමණිකයා ඇයට හොඳින් සැලකීම නිසා ඇය කෙතරම් සතුටු වූවාද යන්නයි. හොඳ සේවයෝජකයින් නිසා සංක්‍රමණිකයන්ට ඔවුන්ගේ විවිධ අපේක්ෂාවන් ඉටු කරගැනීමට හැකි වූ විට, ඔවුන් නැවත නැවතත් එකම නිවසට සේවයට යති.

8.4 ළමුන් මත ඇතිකරන බලපෑම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය වගකීම්

බොහෝ විට තම දරුවන් වෙතත් කෙනෙකුගේ රැකවරණය යටතේ තබා යෑමෙන් විවිධ ගැටලුවලට ගොදුරු වේ. සමහර අවස්ථාවල ඥාති කාන්තාවක් ළඟ නොමැති විට, ගැහැනු ළමයින් ලිංගික අපයෝජනයට ලක්වේ. නිදසුනක් වශයෙන්, එක් මවක් පැවසුවේ තම දියණිය තවදුරටත් තම පියා සමඟ තනියම නොතබන ලෙස ඇගේ ඥාතීන් විසින් ඇයට දැනුම් දීමෙන් පසු රැකියාව අතහැර ඇය නැවත නිවසට පැමිණි බවයි. ලිංගික අතවර සිදුවන බවට එය පැහැදිලි නිදසුනකි. සැබවින්ම, මෙවැනි තත්ත්වයන් ප්‍රසිද්ධියේ කතාබහ නොකරන අතර, ඒ නිසාම මෙය ශ්‍රම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ පවුල් විසින් මුහුණදෙන සැබෑ ගැටලුවක් දැයි සැකයකින් තොරව තීරණය කළ නොහැක. කෙසේ වෙතත්, බොහෝ විට තම දියණියන්ගේ සහ පුතුන්ගේ එකම ආරක්ෂාව මව්වරුන්ය.

විදේශයක හෝ වෙනත් නගරයක මව රැකියා කරන විට, ඔවුන්ගේ දරුවන් විශේෂයෙන්ම අවදානමට ලක්වීමේ හැකියාවක් පවතින බැවින් ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුව ඇත. ළමා ආරක්ෂක නිලධාරියෙක් ඒ පිළිබඳ ව මෙසේ අදහස් දැක්වීය: “පියා හිටියත්, ගැහැනු ළමයි අවුරුදු 18ට වැඩි නම්, හැම වෙලාවෙ ම ළමයින්ව කෙනෙක් ළඟ දාලා යන එක හොඳයි.” දරුවන් ලිංගික අතවරවලට හෝ වෙනත් දරුණු ප්‍රචණ්ඩකාරී තත්ත්වයන්ට

මුහුණ නොදුන්නත්, ඔවුන් මවගේ රැකවරණය නොමැතිව විවිධ ගැටලු සමඟ නිරන්තරයෙන් අරගල කරති.

පියාගේ රැකවරණය යටතේ හැදී වැඩෙන දරුවන් තුළ බොහෝ විට යහපත් ඇවතුම් පැවතුම් නැත; මන්ද පියවරුන් බොහෝ විට රැකබලා ගැනීමේ වගකීම සැහැල්ලුවට ගනී. එක පැත්තකින්, දරිද්‍රතාවය නිසා පාසල් යාමට නොහැකි වූ බොහෝ දරුවන්ට මව විදේශගතවීමත් සමඟ තම අධ්‍යාපන කටයුතු කරගෙන යාමට හැකි වුවත්, තවත් පැත්තකින් තමන්ගේ මූලික රැකබලාගන්නා වන මවගේ සහාය නොමැතිව පාසල් අධ්‍යාපනය ඇතිව ඇත. මාතලේ ප්‍රදේශයේ පාසලක විදුහල්පතිවරයෙකු පෙන්වා දුන්නේ මව්වරුන් තම දරුවන්ගේ අධ්‍යාපන කටයුතු කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන අතර, පියවරුන් දරුවන් සමඟ ගත කරන්නේ ඉතා සුළු කාලයක් බවත්, ඔවුන්ගේ පාසල් වැඩ කටයුතු සඳහා ඊටත් වඩා සුළු කාලයක් ගත කරන බවත්ය. ගෙදර වියපැහැදීමිල දී තාත්තලා දරුවන් වෙනුවෙන් කරන කටයුතු සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දෙන්නේ ඉතා අඩුවෙනි. පවුලේ පිරිමි ගෘහමූලිකයන්ගේ මූල්‍ය අවහාවිතය ඇතැම් විට කෙතරම් ගැටලුකාරී ද යත්, පිටරට සේවය කරන ඇතැම් මව්වරුන් තම වැටුප් සැමියාට නොඑවා, දොති කාන්තාවක් වෙත එම මුදල් එවීමට තීරණය කරයි.

මුදල් කළමනාකරණය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු නොකිරීම හේතුවෙන් විදේශයන්හි හෝ ලංකාව තුළ වෙනත් නගරවල රැකියා කරන මව්වරුන් සිටින දරුවන්ට බොහෝ විට විභාග වලින් සමත්වීමට අපහසු වී ඇත. මෙයට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය අංග ද ඇතුළත් ව ඇත. බදුල්ල ප්‍රදේශයේ පදිංචි එක් සංක්‍රමණික සේවිකාවක් පැවසුවේ රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමෙන් තමාට නිවසක් මිල දී ගැනීමට හැකි වුවද තම දරුවන්ට නිසි අධ්‍යාපනයක් ලබාදීමට නොහැකි වූ බවයි. මේ නිසා ඇය තම දියණියට ඉක්මනින් විවාහවීමට බල කර ඇත. “මම මගේ දුවගේ ඉස්කෝලේ ගමන නතර කරලා එයාව කසාද බන්දලා දුන්නා. එයා හරියට ඉගෙන ගත්තේ නෑ. මමත් ගෙදර නැති නිසා මම හිතුවා එයාව ඉක්මනින් ම කසාද බන්දලා දුන්නොත් හොඳයි කියලා.” මේ ආකාරයට පාසලේ දී හා නිවෙසේ දී දරුවන් මුහුණදෙන ගැටලු ගැහැනු ළමයින් සම්බන්ධයෙන් වඩාත් තරක තත්ත්වයක් පෙන්නුම් කරයි.

තවද, ගැහැනු ළමයින් බොහෝ විට තම බාල සහෝදර සහෝදරියන් වෙනුවෙන් ගෙදර දොර කටයුතු පාලනය කිරීම සහ ඔවුන් රැකබලා ගැනීමේ භූමිකාවන් ද ඉටුකරයි. මාතලේ ප්‍රදේශයේ පිටරට රැකියාවක් සඳහා ගොස් පැමිණි සේවිකාවක් පැහැදිලි කළේ තමන් විදේශගත වන විට තම දියණිය තම වයෝවෘද්ධ මව භාරයේ තබා යනවා හැර වෙනත් විකල්පයක් ඇයට නොතිබුන බවයි. නැන්දා වැනි කාන්තාවක භාරයේ දරුවන් තබා යන අවස්ථාවන්හි දී පවා, ඇයට ද බොහෝ විට තමන්ගේම දරුවන් සිටින අතර එවැනි

අවස්ථාවක රැකබලා ගැනීමේ වගකීම් බොහෝ විට පැවරෙන්නේ වැඩිමහල් ගැහැනු දරුවා වෙතය. දෙමව්පියෙකු නොමැතිව පවුලේ කටයුතු සිදුවන විට සහෝදර සහෝදරියන් අතර ද විරසකවීම් නිතර නිතර සිදුවන බව බදුල්ලේ ගුරුවරියක් අවබෝධ කර ගෙන තිබුණි.

එපමණක් ද නොව, දෙමව්පියන්ගේ ආදරය හා සෙනෙහස වෙනත් භාරකරුවන්ට පහසුවෙන් ආදේශ කළ නොහැක. තම නැන්දා සමඟ ජීවත් වන ශ්‍රම සංක්‍රමණියකුගේ පුතෙකු ඒ පිළිබඳ ව ඔහුට දැනෙන දේ මෙසේ අප හා බෙදා ගත්තේ ය: “අම්මාගේ තාත්තාගේ වගේ ආදරයක් නම් ලැබෙන්නේ නෑ. මට ආදරය ලැබෙන්නේ මගේ නැන්දාගෙන්, ඒත් ඒක අම්මාගේ, තාත්තාගේ ආදරයට සමාන කරන්න බෑ...” ඔහු තවදුරටත් සඳහන් කළේ පියා සමඟ ජීවත් වන තම මිතුරන්ට පවා එසේ දැනෙන බව ඔහු හා පවසා ඇති බවයි. මන්ද ඔවුන් තම පියාට වඩා සමීපව සිටින්නේ තම මවටය. ඇගේ රැකවරණය ඔවුන්ට අහිමිව ගොස් ඇත. ඇයට නිතර නිතර ඔවුන්ට ඇමතීමට නොහැකි වුවහොත් ඔවුන්ට වේදනාවක් දැනෙන බව ඔවුහු පැවසූහ. අධ්‍යයනයකින් හෙළිදරව් වූයේ විදේශයන්හි සේවය කරන දෙමාපියෙකු සිටින සෑම දරුවන් පස් දෙනෙකුගෙන් දෙදෙනෙකු මානසික ආබාධ වලින් පෙළෙන බව සායනික පර්යේෂණ වලින් හඳුනාගෙන ඇති බවයි (Wickramage *et al.*, 2015). විදේශයක රැකියා කරන දෙමාපියන් නොමැති පවුල්වල දරුවන් හා සසඳන විට මෙම සංඛ්‍යාව ඉතා ඉහළ අගයක් ගනී.

මෙම ප්‍රශ්න සියල්ල පැන නගින්නේ කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම නිසා නොව පීඩාකාරී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය භූමිකා නිසා වෙතී. රැකබලා ගැනීමේ දී මව්වරුන්ට වඩා පියවරුන් ඓතිහාසිකව ඉතා කුඩා කාර්යභාරයක් ඉටු කර ඇති අතර ඒ තුළ පෙන්නුම් කරන්නේ මව නොමැති විට පවුලේ කටයුතු නිසියාකාරව ඉටුකිරීමට පියාට නොහැකි බවයි. මත්පැන් පානයට ඇබ්බැහිවීම මෙම ගැටලුව තවත් උග්‍ර තත්ත්වයකට පත් කර ඇත. මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණිකයෙක් එය මෙසේ පැහැදිලි කළේය:

ගැහැනු ළමයි, පිරිමි ළමයින් කියලා වෙනසක් නෑ. ඒගොල්ලන්ගෙන් ගොඩක් දෙනෙක් හොර රහසේ ගිහිල්ලා මත්පැන් හරි, මත්ද්‍රව්‍ය හරි ගන්නවා. තවත් පැත්තකින් ගැහැනු ළමයින් වෙනත් ආකාරවල කරදරවලට මුහුණදෙනවා... සමහර තාත්තලා තමන්ගේ දරුවෝ හොඳට රැකබලා ගන්නවා. ඒත් රස්සාවල් කරන්න එළියට යන ගොඩක් තාත්තලා බිලා ගෙදර ඇවිත් ඔහෝ වැටිලා ඉන්නවා. ඒගොල්ලන් මේ විදියට හැසිරෙන්නේ පවුලේ අය කන්නේ කොහොමද, අදින්නේ කොහොමද කියලාවත් හිතන්නේ නැතුව.

වගකීම භාර ගන්නා භාරකරුවන් අතර පවා මවක නැති අඩුව තදින්ම දැනේ. වත්තේ වැඩත්, ගෙදර දොරේ වැඩත්, දරුවන්ගේ වැඩත් ගත් විට තමන් ඒ සියල්ල කිසිවක් අතපසු නොවී කරගැනීම සඳහා මහත් පරිශ්‍රමයක් දැරිය යුතු බව, බිරිය විදේශගත වූ බදුල්ලේ

පියෙක් පැවසුවේය. දරුවන්ගේ ඇඳුම් සේදීම සහ උයන පිහන කටයුතුවල නිරතවීම මුල දී ඔහුට අපහසු විය. තම දරුවන්ගේ කටයුතු සහ ගෙදර දොරේ කටයුතු වඩාත් හොඳින් ඉටුකළ හැක්කේ තම බිරිඳට බව ඔහුට දැන් හැඟෙන බව ඔහු මෙසේ සිහිපත් කළේය. “දරුවන්ට ප්‍රශ්න කියෙනවා නම් ඒගොල්ලන් ඒවා අම්මාගෙන් අහලා විසඳා ගන්න තමයි පුරුදු වෙලා ඉන්නේ. ළමයින්ට මගෙන් හැමදේම අහන්න බෑනේ. මගේ වැඩිමහල් දරුවා ගැහැනු ළමයෙක්, මගේ අම්මා ළඟ ඉන්න නිසා එයා මගේ දුව ව බලාගන්නවා.” රැකබලා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් සමාජය විසින් පියවරු තුළ නිර්මාණය කර ඇති අපහසුකාරීබව විශේෂයෙන් ඔවුන් විසින් ගැහැනු දරුවන් රැකබලා ගැනීමේ දී, පවුලේ එකමුතුකමට මෙන්ම යහපැවැත්මට ද බාධාවකි.

කෙසේ වෙතත්, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව වැනි ප්‍රතිපත්ති, කාන්තාවන් රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන අතර, කාන්තාවන් ආර්ථික අවස්ථාවන් සොයා යාමේ නිදහස සීමා කිරීමට උත්සාහ කරන නමුත් පිරිමින්ගේ නොසැලකිලිමත්කම සහ පුරුෂාධිපත්‍යය යන මූලික ගැටලුවට එය විසඳුම් ඉදිරිපත් කරන්නේ නැත. ප්‍රතිපත්තිමය තීරණ තුළින් ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කිරීමට නම්, බොහෝ කාන්තාවන් සහ පවුල් සඳහා ඇති එකම විකල්පය රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීම බවත් එය නිසි ප්‍රමිතියකට අනුව කළ හැකි බවත් ඔවුන් විසින් සලකා බැලිය යුතුය. සෑමයන්ට සහ පියවරුන්ට අවශ්‍ය ආකාරයට හැඩගැසීමට හැකි නම්, තම දරුවන්ට හානියක් නොවන පරිදි මව්වරුන්ට එලෙස රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමේ හැකියාව ඇති බව සම්මුඛ සාකච්ඡා වලින් අනාවරණය විය. බොහෝ කාන්තාවන් තමන් විදේශයේ සිට එවන මුදල් පිළිබඳ තම ස්වාමිපුරුෂයන් විශ්වාස කළ අතර, තම දරුවන් ඔවුන් විසින් ඇති දැඩි කළ ආකාරය ගැන සතුට පළ කළහ. එවැනි පියවරුන්ට අවස්ථාව අනුව හැඩ ගැසී ගෙදර දොරේ කටයුතු හා දරුවන්ගේ රැකවරණ කටයුතු සම්පූර්ණ කිරීමට හැකි වී ඇත. මෙයින් ඇඟවෙන්නේ විදේශයක රැකියාවක නියුතු බිරිඳක් සිටින බොහෝ සෑමයන්ට ගෙදර දොරේ වැඩ වලට හුරුපුරුදුවීමට අපහසුවක් දැනේ නම් ඔහුට ඒ සඳහා සුළු සහයෝගයක් ලබාදීම තුළින් එයට අනුගතවීමට හැකියාව ඇති බවයි.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකා වෙනස් කිරීම, සංක්‍රමණය තුළ ඇති කරන ප්‍රතිඵලවලට ධනාත්මක අයුරින් දායකවන බව ඉහත සාකච්ඡාවෙන් පසු හඳුනාගත හැකි විය. රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීම පවුලේ සාමූහික තීරණයක් වන විට, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකාවන්හි සිදු කරන වෙනස්කම් පිරිමින් සහ කාන්තාවන් විසින් වඩාත් පහසුවෙන් පිළිගනු ලැබේ. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් විසින් උපයන ආදායම වැඩි වන විට, පවුලේ තීරණ ගැනීම සහ ලැබෙන ආදායම වියදම් කරන්නේ කෙසේ ද, කොපමණ මුදලක් කෙසේ ඉතුරු කළ යුතු ද සහ වියදම් කළ යුත්තේ කුමක් සඳහා ද යන්න පිළිබඳ තීරණ ගැනීමට ඔවුන්ව සවිබල ගන්වයි.

තනියම තීරණයක් ගන්න පුළුවන්කම සහ මූල්‍යම නිදහස වගේ ම අලුතින් ජීවිතයට එකතු වුණ බලය යම් වටිනාකමක් වගේ ම ස්වාධීනත්වයක් කාන්තාවන්ගේ ජීවිත තුළ ඇති කරා. බොහෝ ශ්‍රමිකයින්, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්, මීට පෙර මේ වගේ තත්ත්වයක් අත්විඳලා තිබුණේ නෑ. ඒගොල්ලන්ට ඒගොල්ලන්ගේ තත්ත්වලාගේ, සහෝදරයන්ගේ, සැමියන්ගේ අණසකට යටත් වෙලා තමයි ජීවත්වෙන්න සිද්ධ වුණේ (Hettige et al., 2012: 49).

අනෙක් අතට, ජිනාමූලිකත්වය වඩාත් පිළිගන්නා ප්‍රජාවක් තුළ, කාන්තාවන්ගේ සංක්‍රමණය හේතුවෙන් පිරිමින්ගේ භූමිකාවන් ද වෙනස් වී ඇත. නුවරඑළියේ ගුරුවරුන් සමඟ සිදුකළ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අතරතුර, සහභාගී වූ එක් අයෙක් සඳහන් කළේ තම මව විදේශගත වූ සිසුවියක්, සිය පාසල් අධ්‍යාපනය නවතා තිබුණු බවත්, ඒ ඇයි දැයි විමසීමට ගුරුවරුන් සිසුවාගේ පියා හමුවීමට ගිය අවස්ථාවේ ඔහු එම ගුරුවරුන්ට පවසා ඇත්තේ දියණියගේ පාසල් නීතියට අනුව තම දියණිය ඇගේ කොණ්ඩය ගොතාගෙන පාසලට යායුතු බවත්, එය කිරීමට තමන් නොදන්නා නිසා පාසල් ගමන නතර කළ බවත්ය. එවිට ගුරුවරුන් තම දියණියගේ කොණ්ඩය ගෙතීමට ඔහුට උගන්වා ඇත. එතැන් සිට එම සිසුවිය නීතිපතා පාසලට පැමිණ ඇත. එසේම, නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවකට සහභාගිවූවන්ට අනුව, වතුකරයේ ග්‍රාමීය අධ්‍යාපන සංවර්ධන සංවිධානය විසින් භාවිතා කරන ලද පවුල් නිරීක්ෂණ සටහන සැලකිය යුතු සාර්ථකත්වයක් ලබාගෙන ඇත. පවුල් අධීක්ෂණ කාර්ඩ් පත තුළින් මව්වරුන් සංක්‍රමණය වූ පවුල්වල පියවරුන්ට ගෙදර දොරේ කටයුතු පිළිබඳ වගකීම් පවරයි. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවට සහභාගිවූවන්ට අනුව, මෙම ක්‍රමය, මත්පැන් භාවිතය සහ පිරිමින්ගේ අනෙකුත් අනවශ්‍ය පුරුදු ද පාලනය කර ඇත.

8.5 කොවිඩ්-19 සහ සංක්‍රමණික කම්කරුවන්

කොවිඩ්-19 වසංගතය සෑම කෙනෙකුගේම ජීවිතවලට බලපෑම් එල්ල කළ අතර, සංක්‍රමණික සේවකයින්ට ඒ තුළින් ඇති කළ බලපෑම වඩාත් බරපතල විය. එන්නත් ලබාදීම ආරම්භ කිරීමට පෙර, බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට, විශේෂයෙන් එකිනෙකාට සමීපව ජීවත් වූ පිරිමින්ට, පහසුවෙන්ම රෝගය වැළඳුන අතර ඒ තුළින් කොවිඩ්-19 ව්‍යාප්තිය වර්ධනය විය. කෙසේ වෙතත්, විදේශ රටක ජීවත්වීම හේතුවෙන් සංක්‍රමණික සේවකයන්ට රාජ්‍ය අනුග්‍රහයක් හෝ නිසි සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම් සඳහා ප්‍රවේශවීමට නොහැකි විය.

මීට අමතරව, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ පවුල්වලට කොවිඩ්-19 වසංගතය ඇති කළ ආර්ථික බලපෑම අති මහත්ය. කටාර් විදේශ සේවයෝජකයින් විසින් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සිය ගණනකගේ කොන්ත්‍රාත්තු අවලංගු කරන ලදී. කටාර් එයාර්වේස් පමණක් විදේශීය

ශ්‍රමිකයන් 9,000කට අධික පිරිසකගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු අවසන් කළේය (Ekanayake & Amirthalingam, 2021). සංක්‍රමණික සේවකයන්ගෙන් 50%කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් පැවසුවේ, අවම වශයෙන්, තමන්ට දරාගත නොහැකි මට්ටමේ වැටුප් කප්පාදුවකට ඔවුන් මුහුණ දුන් බවයි. සාමාන්‍යයෙන්, තම මව් රටවල්වල එවැනි ව්‍යසනයක් සිදුවන විට, විදේශයන්හි සේවය කරන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, තම පවුල්වලට උපකාර කිරීම සඳහා විශාල මුදලක් එවන විට රටට එන විදේශ විනිමය ප්‍රමාණය වැඩි වේ. නමුත් වසංගතයේ ගෝලීය ස්වභාවය හේතුවෙන් සංක්‍රමණික සේවකයින්ට මෙම අර්බුදය හමුවේ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට උපකාර කිරීමට නොහැකි විය. ශ්‍රී ලංකාව ප්‍රේෂණ මත යැපෙන බැවින් මෙය තනි තනි පවුල්වලට මෙන්ම ආර්ථිකයට විශාල බලපෑමක් එල්ල කර ඇත.

කොවිඩ්-19 වසංගතය අතරතුර, එය පැතිරීම වැළැක්වීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා රජය රට තුළ සංචරණ සීමා පැනවූ අතර ගුවන් තොටුපල වසා දැමීම ඇතුළු දැඩි ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කළේය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බොහෝ විදේශීය සහ දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් රැකියාව අහිමිව, නවාතැන් පහසුකම් නොමැතිව, නැවත සිය රට බලා යාමට මාර්ගයක් නොමැතිව විදේශයන්හි හෝ කොළඹ සිරවී සිටියහ. දේශීය වශයෙන්, රජය විසින් දිස්ත්‍රික්ක අතර ගමනාගමනය සීමා කරන ලද අතර එමඟින් කොළඹ සිටි බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට රැකියා අහිමිවීමෙන් රැකියා සිටීමට තැනක් නොමැති වූ අතර නැවත තම ගම්බිම් කරා යාමට ද අපහසු විය. විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සම්බන්ධයෙන් රජය මාස ගණනාවක් තිස්සේ ඔවුන් නැවත මව් රටට ගෙන්වා ගැනීම ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර, දිගු පොරොත්තු ලේඛනයේ රැකියා සිටීමට මෙන්ම, නැවත පැමිණීම සඳහා විශාල මුදලක් වැය කිරීමට ද ඔවුන්ට සිදු විය. විදේශයන්හි සිරවී සිටි ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, උද්‍යානවල නිදාගැනීම සහ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයෙන් පිටත සිහමන් යැදීම පිළිබඳ සිද්ධීන් ද වාර්තා විය (Jayakody, 2020).

නැවත ගෙන්වා ගැනීමේ පොරොත්තු ලේඛනයේ සිට ගුවන් යානයකට නැගීමට වාසනාවන්ත වූ සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා, බොහෝ විට නිරෝධායන ගාස්තු සහ වෙනත් ගාස්තු ගෙවීමට සිදු විය. විශේෂයෙන් ම නැවත මෙරටට ගෙන්වා ගැනීමේ මුල් අවධියේ දී රජයට පැහැදිලි, ප්‍රමිතිගත ක්‍රමයක් නොතිබුණු අතර, බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයන්ට තම නිවෙස් බලා යාමට මුදල් ගෙවීම සඳහා මුදල් ණයට ගැනීමට සිදුව ඇත. සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සිදු කළ මෙම අනිසි සැලකීම සමස්තයක් ලෙස විදේශ රැකියාවල නිරත සියලුම ප්‍රජාවට සැලකිය යුතු බලපෑමක් එල්ල කළ අතර, බොහෝ දෙනෙක් රැකියා සඳහා නැවත විදේශගතවීමට බිය විය. එසේ වුවද, පවතින ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් ගෙන මිනිසුන්ට ඉතිරි ව ඇත්තේ විකල්ප කිහිපයක් වන අතර, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් වඩාත් හොඳ ආදායමක් සෙවීම සඳහා පෙරට වඩා සංඛ්‍යාවක් විදේශයන්ට සහ නගරවලට අඛණ්ඩ ව ඇදී යයි.

9. මිථ්‍යා මත සහ වැරදි සංකල්ප

මෙම පර්යේෂණයේ තවත් අරමුණක් වූයේ සංක්‍රමණය හා බැඳුණු මිථ්‍යා මත සහ දුර්මත ගවේෂණය කිරීමයි. බොහෝ මිනිසුන් තමන්ට සහ තමන්ගේ ආදරණීයයන්ට යහපත් ජීවිතයක් උදාකර දීම සඳහා, තමන්ගේ කුසලතාවන්ට ගැලපෙන ආකාරයේ වඩාත් හොඳ රැකියා අවස්ථා සොයමින් යයි. පෙර පරිච්ඡේදවල සංක්‍රමණයට බලපාන හේතු, මාර්ග, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කෙරිණි. ඒ අනුව, වතුකරයේ සහ රට තුළ පවතින දරිද්‍රතාවය, හොඳ රැකියා අවස්ථා නොමැතිකම සහ අනෙකුත් සමාජ ආර්ථික ගැටලු, රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට ගන්නා තීරණ කෙරෙහි තීරණාත්මක අයුරින් බලපා ඇති බව දැක ගැනීමට හැකිවිය. දැනටමත් විදේශ රැකියාවල නිරත අය, ආපසු පැමිණි අය මෙන්ම, රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන අය අතර සංක්‍රමණය පිළිබඳ මිථ්‍යා මත සහ වැරදි සංකල්ප පවතින බව අපගේ ක්ෂේත්‍ර ක්‍රියාකාරකම්වල දී අනාවරණය විය.

9.1 මිථ්‍යා මත හෝ වැරදි සංකල්ප කියා දෙයක් නැත

“රටවල් දෙකම පැත්තෙන් බැලූවොත් සමස්ත සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය ඇතුළේ මිථ්‍යා මත හරි, වැරදි මත හරි කියලා දෙයක් නෑ... සංක්‍රමණය වෙන අයට දැන ගන්න අවශ්‍ය ඕනම තොරතුරක් ලබා ගන්න පුළුවන්කම තියෙනවා.” එක් ජාතික පාර්ශවකරුවෙකු මෙසේ සඳහන් කළ නමුත්, සංක්‍රමණය වන රටවල් ගැන සෘණාත්මක සහ ධනාත්මක ප්‍රතිරූප නිර්මාණය කරන මිථ්‍යා මත සහ වැරදි අදහස් ඇති බව අපට පෙනී ගියේය. සංක්‍රමණිකයන් අතර බහුලව පවතින මිථ්‍යා මත සහ වැරදි අදහස් හුවා දැක්වීමට සම්මුඛ සාකච්ඡාවල දී පිටපත් කර ගත් තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමට අපි ඊළඟ කොටසේ දී උත්සාහ ගනිමු.

9.1.1 විචිත්‍ර සිතුවම්

අපට පෙනී ගිය කරුණක් නම් තරුණ තරුණියන්ට වඩාත් යහපත් ජීවිතයක් ගත කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ ම සිහින ඇති බවයි. අප සම්මුඛ සාකච්ඡා සිදු කළ සහ අපගේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සඳහා සහභාගී වූ බොහෝ තරුණියන් හට විදේශ රැකියා සම්බන්ධයෙන් වැඩි අත්දැකීමක් නොවීය. ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක් රැකියා සඳහා රට තුළම වෙනත් ස්ථානයකට සංක්‍රමණය වූ අය වන අතර දේශීය මෙන්ම විදේශ ශ්‍රම වෙළඳපොළවල් ඉලක්ක කරගනිමින් සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නන්ය. රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට සැලසුම් කරන අය තමන් සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන රටවල ජීවිතය ගැන, ඇතැම් විට යථාර්ථවාදී නොවූ අපේක්ෂාවන් සමඟ විචිත්‍රවත් චිත්‍රයක් මවා ගෙන ඇත. මෙම ඉහළ අපේක්ෂාවන් ඔවුන් ගොඩනඟා ගෙන ඇත්තේ සංක්‍රමණය වන රටේ ජීවිතය පිළිබඳ සැබෑ

අත්දැකීම් මත පදනම් ව නොවන බැවින්, රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයින් හට ඔවුන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන අභියෝග සමඟ කටයුතු කිරීම සහ ඒවා අවම කරගැනීම දුෂ්කර කාර්යයක් වී ඇත. මේ රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ තරුණයෙකුගේ සිතුවිලිය:

මම පිටරට ගියොත් මට කරන්න ඕන රස්සාව මට කරන්න පුළුවන්. මට කිසිම සීමාවක් නැතිව නිදහසේ ජීවත් වෙන්න පුළුවන්. මට ගොඩක් තැන් බලන්න යන්නත් පුළුවන්. සමහරු කියනවා පිටරට යන්න අමාරුයි, එහේ ජීවිතේ අමාරුයි කියලා. ඒ වුණාට මම මේ වයසේ දී රට ගියේ නැත්නම්, කවද ද මගේ ජීවිතයේ දී රට යන්න පුළුවන් වෙන්නේ? ඒකයි මට යන්න ඕන... අනිත් එක, වන්නේ අනිත් අයගෙන් මට හොඳ පිළිගැනීමක් ලැබෙයි.

ඇතැම් සංක්‍රමණිකයින් තමන් විදි දුක් ගැහැට ගැන වැඩිපුර කතා නොකොට තමන්ගේ අභිමානය ආරක්ෂා කරගැනීමටත්, අන්‍යයන් සංක්‍රමණය සඳහා පොළඹවා ගැනීමටත් තමන් අත්විඳ නැති ව්‍යාජ අත්දැකීම් අත් අය හා බෙදා ගෙන ඇති බව සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී අපට පෙනී ගියේය. කාන්තාවන් කිහිප දෙනෙක් එවැනි අත්දැකීම් බෙදාහදා ගැනීමට කැමති නැති බව අපට පෙනී ගියේය. තොරතුරු සපයන්නන්ගේ අනන්‍යතාවය සහ ගෞරවය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා පර්යේෂණයේ දී හුවමාරු කරගත් අත්දැකීම් නිර්නාමිකව ඉදිරිපත් කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, තනි පුද්ගල සම්මුඛ සාකච්ඡා තමන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම් නොබියව හුවමාරු කරගැනීමට තොරතුරු සපයන්නන්ට අවකාශයක් නිර්මාණය කර දුන් අතර එහි දී ඔවුන් පර්යේෂකයන්ට තමන් විදි දුෂ්කරතා ද හෙළි කළේය.

9.1.2 ධනාත්මක ප්‍රතිඵල අතිශයෝක්තියට නැංවීම

විදේශ රැකියා පිළිබඳ මිථ්‍යා මත සහ වැරදි සංකල්ප බොහොමයක්, බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සි සහ අතරමැදියන් විසින් හුවමාරු කර ගන්නා හා පතුරුවා හරින බව අදහස් විමසීමේ වැඩිමුළුවේ දී අපි අවබෝධ කර ගතිමු. ඔවුන් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ සාර්ථක අත්දැකීම් පමණක් සාකච්ඡා කරමින්, සංක්‍රමණය වන රටවල් පිළිබඳ වැරදි වික්‍රයක් නිර්මාණය කරමින්, ධනාත්මක ප්‍රතිඵල අතිශයෝක්තියට නංවයි. සංක්‍රමණය වන රටේ දී ගත කරන ලද ජීවිතය ගැන සමාජ මාධ්‍ය හරහා කතා කරන බොහෝ අය, තමන් එහි ලස්සන ජීවිතයක් ගත කරන බව හැඟවීමට තමන් සේවය කරන නිවසේ, ඔවුන් සිටින කාමර සහ ඔවුන්ට ඇති අනෙකුත් පහසුකම් යයි හඟවන ව්‍යාජ ඡායාරූප භාවිතා කරයි. නැවත මව් රටට පැමිණෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් ඇතැමෙක් ඔවුන්ගේ දෛනික වැඩ කටයුතු පිළිබඳ ව්‍යාජ තොරතුරු බෙදාගෙන ඇති අතර, එමඟින් සංක්‍රමණය වන රටවල තමන්ට කරන්නට

ඇත්තේ පහසු වැඩ බවත්, තම කටයුතුවල දී යන්ත්‍ර උපකරණ භාවිතය නිසා ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් විවේක කාලයක් ලැබෙන බවත් ප්‍රකාශ කර ඇත.

අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණ සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, කොළඹ සේවය කරන බොහෝ තරුණ තරුණියන්, නොයෙකුත් නවීන විලාසිතා වතුයායට රැගෙනැවිත්, නගරයේ ගත කරන ජීවිතය සහ එහි ඇති විනෝදාත්මක බව පිළිබඳ ධනාත්මක චිත්‍ර මවන බව දිස්ත්‍රික්ක තුනේම පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී අනාවරණය විය. දැනට කොළඹ රැකියාවක් කරන මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයෙක් ඒ පිළිබඳ මෙසේ සඳහන් කළේය, “ඔයා කොළඹ වගේ තැනකට ගියොත්, ඔයාලා ජීවත්වෙන පළාතේ තියනවට වඩා ගොඩක් දේවල් භුක්ති විඳින්න පුළුවන්. මොකද එහේ තියෙන්නේ වෙනස් ම ජීවන රටාවක්; බාර් තියෙනවා... විනෝද වෙන්න පුළුවන් ගොඩක් දේවල් තියෙනවා....”

9.1.3 යථාර්තයෙන් ඔබ්බට

මොන කරුණු කාරණා ඉදිරිපත් කළ ද, සියලුම ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින්ට නගර ජීවිතයේ දී මිනිසුන් විසින් කියන සතුට භුක්ති විඳීමට වාසනාවක් නැත, මන්ද ඔවුන්ට ඉතා අඩු වැටුපක් ලැබෙන අතර ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකුට නිදා ගැනීමට ස්ථානයක් වැනි මූලික පහසුකම් පවා සේවයෝජකයින් (බොහෝ හෝටල්, ආරක්ෂක ආයතන, සාප්පු සහ ඉදිකිරීම් කටයුතු) විසින් ලබා දී නොමැත. නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ පෙදරේරුවෙකු ලෙස ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කරන පිරිමි සේවකයෙක් තම අත්දැකීම මෙසේ පැවසීය. “මගේ පවුලේ අය මම මෙතන කන්නේ මොනවාද, මම නිදාගන්නේ කොහොමද කියලා දන්නේ නැහැ. මම මගේ ඇඳ විදියට පාවිච්චි කරන්නේ කාර්ඩ්බෝඩ්. මට කොට්ටයක්වත් නැහැ. නමුත් මම මේ දේවල් ඒගොල්ලන්ට කියන්නේ නෑ.”

මාතලේ ප්‍රදේශයේ පදිංචි, කොළඹ සේවයේ නියුතු තවත් පිරිමි සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයෙක් ඒ පිළිබඳ මෙසේ අදහස් දැක්වීය: “අපි කොළඹ වැඩ කරනකොට අපේ වත්තේ ඉන්න අය හිතනවා අපි පනස්දාහක්, හැටදාහක් පඩි ගන්නවා කියලා. ඒත් මේ බිත්ති හතර ඇතුළේ ජීවිතේ ගෙවා ගන්න අපි විඳින දුක ගැන ඒගොල්ලන් දන්නේ නැහැ. අපිට ඒක හැමෝටම කියන්නත් බෑ.”

දේශීය මෙන්ම විදේශීය යන දෙඅංශයේම ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් වැඩි වැටුප් සහ ලබාදීමට පොරොන්දු වී ඇති (සහ බොහෝ දුරට ඉටු නොවූ) වෙනත් පහසුකම් නිසා රැකියාවලට ආකර්ෂණය වේ. අවදානම් පිළිබඳ සාකච්ඡා කරන ලද පරිච්ඡේදයේ සඳහන් කර ඇති පරිදි, ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් තමන් ට පොරොන්දු වූ ජීවිතය භුක්ති විඳීමට නොහැකි ව ඔවුන්ගේ මුල් රැකියාවට නැවත ස්ථිරවම ගොස් ඇත. වතු වලින් මැදපෙරදිගට සංක්‍රමණය

වී, දැන් යළිත් වරක් වන්නේ රැකියාවක් සොයා ගැනීමට අරගල කරන පෙර ස්ථිර කම්කරුවන් ලෙස වැඩ කළ කාන්තාවන්, තමන් සේවය කළ වතු වල ම නැවත දෛනික වැටුප් ලබන රැකියා කරමින් පෙරටත් වඩා අසීරු ජීවිතයක් ගත කරන කතාන්දර අපි ඉදිරිපත් කළෙමු.

නුවරඑළිය ප්‍රදේශයේ පැවති ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී අනාවරණය වූයේ බොහෝ තරුණ තරුණියන් අගනුවර මෙන්ම අනෙකුත් ප්‍රධාන නගරවල ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කරන බවයි. එවැනි රැකියා සාපේක්ෂ වශයෙන් ඉහළ දෛනික වැටුපක් ගෙවන නමුත්, එවැනි රැකියා ලබාදීමට පෙර වෘත්තීය ආරක්ෂාව හෝ සමාජ ආරක්ෂාව සම්බන්ධ ගැටලු සේව්‍යෝජකයා විසින් පැහැදිලි කර නැත. මෙම අත්දැකීම් වලින් සමහරක් 7 වන පරිච්ඡේදයේ සාකච්ඡා කර ඇත (මූලාශ්‍රය: අදාළ පාර්ශවකරුවන් සමඟ කළ අවිධිමත් සාකච්ඡා, 2022 මාර්තු).

9.1.4 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය පිළිගැනීම

පෙර නොවූ විරු ලෙස රැකියා සඳහා වතුකරයේ කාන්තාවන් සංක්‍රමණයවීම හේතුවෙන් ඔවුන් පිළිබඳ වැරදි මතවල ශක්තිය දියා රු වෙමින් පවතින බව බඳුල්ලේ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු සඳහන් කළ ද, වතු ආශ්‍රිත කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් පිළිබඳ වැරදි මත තවමත් පවතින බව පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය වී ඇත. සමාජය තුළ නැවත සමෝධානයවීමේ දී මුහුණදෙන, සංක්‍රමණික ප්‍රජාවගේ වැරදි මතවලට සෘජු සම්බන්ධයක් ඇති, අභියෝග යටතේ 7 වන පරිච්ඡේදයේ දී අපි මේ පිළිබඳව විස්තරාත්මක ව සාකච්ඡා කර ඇත්තෙමු. සංක්‍රමණිකයන්, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්, පීතෘමූලික සීමාවන් ඉක්මවා ගොස් වතුකරයේ ‘දෙමළ කාන්තාව’ යන අන්‍යාත්‍යවය අහිමි කර ගෙන ඇති බව පොදුවේ පැවති මතයකි. මේ අනුව, රැකියා සඳහා වතුකරයෙන් පිටතට සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන්, හිංසාකාරී පීතෘමූලික සහ ලිංගිකත්වය පදනම් කොටගත් වෙනස් කොට සැලකීමේ ආකල්ප හේතු කොට ගෙන, ඔවුන් තරක කාන්තාවන් ලෙස සමාජයේ හුවා දක්වයි. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් පිළිබඳ පවතින වැරදි මත ඉවත් වෙමින් යන බව අපට පැවසුව ද, ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සහ ප්‍රජා සාමාජිකයින් සමඟ ක්ෂේත්‍රයේ දී සිදු කළ අවිධිමත් සාකච්ඡාවල දී පෙනුණු කලේ එවැනි ආකල්ප තවමත් බහුලව පවතින බවයි. විවෘත ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ තවමත් කාන්තාවන් රැඳෙන්නේ ‘කඩිසර ඇඟිලි’ (nimble fingers) යන හැඟීම තුළය. වතුකරයේ කාන්තාවන්ට ද මෙම මතය අදාළ වේ. ප්‍රජාව විශ්වාස කරන්නේ කාන්තාවන්ට ඇත්තේ පහසුවෙන් කළ හැකි වැඩ බවත් පිරිමින්ගේ වැඩවලට සාපේක්ෂව ඒවාට ඇත්තේ අඩු වටිනාකමක් බවත්, ඔවුන් සහජයෙන්ම අපයෝජනයට ලක්වීමේ අවදානමක් ඇති බවත්, ඔවුන්ට වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කළ හැකි බවත්ය. එවැනි ආකල්ප නිසා කාන්තාවන් ගෘහ සේවිකාවන් සහ රැකබලාගන්නන්,

ආගන්තුක සත්කාර සේවකයන් සහ නිෂ්පාදන හා ආහාර සැකසීමේ යෙදෙන්නන් වැනි අඩු කුසලතා සහ අඩු වටිනාකමක් ඇති භූමිකාවන් වෙත යොමු කරනු ලැබේ. පොදුවේ පවතින විශ්වාසයන් කාන්තාවන් විසින් මුහුණදෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රශ්න, ලිංගික රැකියා සහ මිනිස් ජාවාරම සම්බන්ධ කතාන්දර සමඟ සම්බන්ධ වීම හරහා කාන්තාවන් ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ වින්දිතයන් ලෙස මිස සාමාන්‍යයෙන් පවුලේ සහ සමාජයේ යහපැවැත්මට දායක වන බලසතු වර්ග වශයෙන් වර්තවත් කිරීමට, පෙන්වා දීමට දායක නොවේ (ILO ROAP, 2011). මාධ්‍ය පවා සාමාන්‍යයෙන් සංක්‍රමණික සේවිකාවන් තම භාමිපුතුන්ගේ හිංසනයට ගොදුරු විය හැකි වින්දිතයන් ලෙස පෙන්වනු ලබයි. ගෘහ සේවිකාවන් නරක ලෙස හැසිරෙන කාන්තාවන් සහ තම සැමියන්ට ද්‍රෝහිව කටයුතු කරන්නන් ලෙස සමාජය විසින් ලේබල් කිරීම, කාන්තාවන්ට, විශේෂයෙන්ම තරුණ කාන්තාවන්ට, මැදපෙරදිග රටවලට සංක්‍රමණයවීමට බාධා ඇති කරවන වැරදි මතයකි. ප්‍රායෝගිකව, සමාජය තුළ පවතින සෘණාත්මක ආකල්ප නිසා කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවන් ප්‍රවණ්ඩත්වයට ගොදුරුවීමේ වැඩි ඉඩක් ඇති අතර ප්‍රවණ්ඩත්වයට මුහුණදුන්නකු ලෙස, එයට විසදුම් සෙවීමේ සේවාවන්ට ප්‍රවේශවීමේ දී ද ගැටලුවලට මුහුණ දිය හැක. මේ සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය නිලධාරීන් සහ සේවා සපයන්නන් දරන ආකල්ප වෙනස් කිරීම, සමාජීය වශයෙන් පවතින අපවාද සහ වින්දිතයන් වෙත කෙරෙන දොස් පැවරීම අභියෝගයට ලක් කිරීමට උපකාරී වේ. ආකල්ප වෙනස් කිරීම තුළින් කාන්තා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ට තමන් මුහුණදෙන ප්‍රවණ්ඩත්වය පිළිබඳ සිද්ධීන් වාර්තා කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණය වන අතර සංක්‍රමණය වන රට තුළ දී තමන්ට ගෞරවනීය රැකවරණයක් ලබාගැනීමට හැකියාව ලැබේ.

බදුල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවක් ඒ පිළිබඳ මෙසේ සිය අදහස් අප හා බෙදා ගත්තාය:

කාන්තාවන් රට ඉඳලා ඇවිත්, ආයින් ආයින් රට යන කොට වත්තේ අය කියනවා එයාට මොකක් හරි එහේ අනියම් සම්බන්ධයක් ඇති කියලා. සමාජයත් කියන්නේ කාන්තාවක් වත්තේ වැඩ කරනවා නම් ඒක එයාගේ පවුලට හොඳයි කියලා. ඒත් ඇත්තටම ගැනු අපි පිටරට යන්නේ අපේ පවුල බලාගන්න. අපිට ඕන අපේ දරුවන්ට හොඳට උගන්වන්න. අපේ භාමිපුතා එක්ක හැසිරෙන්න ඕන කොහොම ද කියලා අපි දන්නවා නම්, ප්‍රශ්න ඇති වෙන්නේ නෑ. එතකොට හැම දෙයක්ම හොඳින් සිද්ධ වෙනවා. ගොඩක් කාන්තාවෝ ලංකාවේ හෝ පිටරටක හෝ තමන්ගේ භාමිපුතාට එරෙහිව පැමිණිල්ලක් කරන්න ඉදිරිපත් වෙන්නේ නැත්තේ ඒගොල්ලන් පැමිණිලි කරන්න දන්නේ නැති නිසා හෝ එහෙමත් නැත්නම් තමන්ගේ නමට කැලලක් වෙයි කියන බය නිසා.

සාමාන්‍යයෙන්, කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවන් වැඩි වශයෙන් සිටින්නේ අඩු වැටුප් ලබන සහ අවිධිමත් අංශවල, සීමිත සමාජ ආරක්ෂණයක් සහිත රැකියාවන්ට වන අතර එහි දී ඔවුන් ආර්ථික වශයෙන් සුරාකෑමට ලක්වේ. අඩු වැටුප් ලබන, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය අනුව වෙන් කරන ලද සහ වෘත්තීය සමිති හා සම්බන්ධතාවක් නැති අවිධිමත් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතවලට අවදානම ඉහළය (Pillinger, 2017). ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් කරන ලද අධ්‍යයනයක දී, මිනිසුන්, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සමඟ වැඩි අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවක් පවත්වන විට සහ ඔවුන්ට වඩාත් නිරාවරණය වන විට ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට වෙනස් කොට සැලකීම අඩු වූ බවත්, සංක්‍රමණිකයන් සමඟ සම්බන්ධතා වැඩි වන විට වෙනස් කොට සැලකීම අඛණ්ඩව අඩු වෙමින් යන බවත් සොයා ගන්නා ලදී (ILO, 2011).

වතුකරයේ ජනතාව තුළ පවතින තවත් වැරදි මතයක් වන්නේ රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීම නිවැරදි තීරණයක් නොවන බව ජනතාව උපකල්පනය කිරීමයි. අනාගතයේ දී වතුකරයෙන් සිදුවන සංක්‍රමණ සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ යනු ඇති බවත් එය වැරදි තීරණයක් යැයි කිසිවෙකුටත් කිව නොහැකි බවත් බදුල්ල සහ මාතලේ දිස්ත්‍රික්කවල ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවන්ට සහභාගිවූවෝ දැඩිව පිළිගත්හ. රජය සහ අදාළ බලධාරීන් ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය සහතික කළ යුතු අතර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට පියවර ගත යුතු බව ඔවුහු අවධාරණය කළහ.

10. සංවාදය සහ නිගමනය

මෙම ව්‍යාපෘතියේ ප්‍රධාන අරමුණ වූයේ, ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරයේ අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ ජාවාරම් ක්‍රියාවලීන් සහ ඒ ආශ්‍රිත සමාජ-ආර්ථික ගතිකත්වය තක්සේරු කිරීම, අවබෝධ කරගැනීම සහ ඒ හරහා මෙම ගැටලුව සම්බන්ධයෙන් පිළිගත හැකි යෝග්‍ය ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනැගීම සඳහා, ඒ හා අදාළ පාර්ශවකරුවන් අතර සංවාදයකට මෙන්ම, ආයතනික සංවාදයක් ගොඩනැගීමට සහ ඒ වෙනුවෙන් බලපෑම් කිරීමට උනන්දු කිරීමයි. ඒ අනුව, මෙම ව්‍යාපෘතිය ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ පවතින වත්මන් ප්‍රවණතා (දේශීය හා විදේශීය යන දෙකම), වතුකරයේ ප්‍රජාව රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීමට බලපාන මූලික හේතු හෝ සාධක සහ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීම සම්බන්ධයෙන් වතුකරයේ ජනතාව තුළ පවතින මිථ්‍යා මත සහ වැරදි ආකල්ප ගවේෂණය කරන ලදී. මෙම අධ්‍යයනය මගින් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ඒ සඳහා භාවිතා කරන මාර්ග, ක්‍රියාවලීන් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ, ඇතුළුව ඔවුන්ට අත්විඳින්න වන අවදානම්, මෙන්ම සංක්‍රමණිකයන්ගේ අනාගත ජීවිත අපේක්ෂාවන්ට, ඔවුන්ගේ පවුල්වලට, ප්‍රජාවට, වතුකරයට සහ සමස්තයක් වශයෙන් මුළු රටට ම ශ්‍රම සංක්‍රමණයෙන් වන බලපෑම විශ්ලේෂණය කරන ලදී. පහත සඳහන් කොටසින් අපගේ පර්යේෂණය තුළින් සොයාගත් තොරතුරු සාරාංශගත කර අපගේ සාකච්ඡාව අවසන් කරනු ඇත.

10.1 වතුකරය

ශ්‍රී ලංකාවේ වැවිලි ක්ෂේත්‍රය වසර ගණනාවක සිට දැඩි අර්බුදකාරී තත්ත්වයකට මුහුණ දෙමින් සිටින ව්‍යාපාර අංශයකි. තේ වැනි බෝග සඳහා විශාල ශ්‍රමයක් අවශ්‍ය වන අතර එම නිසා වතුකරයේ ජීවත්වන බොහෝ මිනිසුන් තේ වතු වල වැඩ කරති. කෙසේ වෙතත්, රැකියා ආශ්‍රිත සේවා තත්ත්වයන් ඉතා දුෂ්කර වන අතර, මෙම අංශය තුළ පවතින දැඩි තරඟකාරීත්වය සහ වතු කළමනාකාරීත්වයේ දුර්වලතා හේතු කොට ගෙන තේ වතු වල වැඩ කිරීම ආර්ථික වශයෙන් එතරම් ප්‍රතිලාභ ගෙන දෙන්නක් නොවේ. විශේෂයෙන් ම එක් ජන කණ්ඩායමක්, එනම් උඩරට දෙමළ ජාතිකයන් පරම්පරා ගණනාවක් වතුකරයේ වැඩ කර ඇත. සැලකිය යුතු සංවර්ධනයක් සලකුණු කර ඇතත්, ශ්‍රී ලංකාවේ අනෙකුත් ප්‍රදේශවල ජනවිකාශන තොරතුරු හා සසඳන විට සාමාන්‍යයෙන්, අධ්‍යාපනය සහ සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම් අතින් වතුකරය ඉතා පහළ මට්ටමක සිටී. එපමණක්ද නොව, අනෙකුත් ජන කණ්ඩායම් මෙන් නොව, ඔවුන්ට දේපලක් පිළිබඳ හිමිකමක් ඇත්තේ කලාතුරකිනි. එබැවින් වතුකරයෙන් පිටත වැඩ කිරීමට ඔවුන්ට ඇති අවස්ථා ඉතා විරලය. 1975 දී වතු ජනසතු කරන ලද අතර 1990 දශකයේ දී නැවත පෞද්ගලීකරණය කරන ලදී. මෙම කාල පරිච්ඡේදය තුළ දී රැකියා නියුක්තිය සම්බන්ධයෙන් විශාල අස්ථාවරත්වයක් පැවති අතර,

එම කාල පරිච්ඡේද දෙකේ දී ම බොහෝ අයට රැකියා අහිමි වූ අතර රැකියාවේ සේවා තත්ත්වයන්වල වෙනස්කම්වලට ද ඔවුන්ට මුහුණ දීමට සිදු විය.

විසිවන ශත වර්ෂයේ මැද බාගයේ සිට, බොහෝ වතු කම්කරුවන් වඩා හොඳ රැකියා අවස්ථා සොයා වතුකරයෙන් පිටතට, විශේෂයෙන්ම නගරයට, සංක්‍රමණයවීමට පටන් ගෙන ඇත. ග්‍රාමීය-නාගරික ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ විශාල ප්‍රමාණයක් සමන්විත වන්නේ සාප්පුවල සේවක සේවිකාවන් හෝ දෛනික වැටුපට වැඩ කරන කම්කරුවන් හෝ ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස වැඩ කරන වතු කම්කරුවන්ගෙනි. ශ්‍රමිකයන් මෙසේ වතුකරයෙන් පිටතට ගලායාමෙන් අදහස් වන්නේ ශ්‍රමය සුරාකන වතුකරය සඳහා වැඩ කිරීමට කැමැත්තක් දක්වන පිරිස් ක්‍රමයෙන් අඩුවෙගෙන යන බව, සහ වතු ආර්ථිකය සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණය අතර ඇති අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධයයි. වතු ආර්ථිකය විසින් රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීමට ශ්‍රමිකයන් තල්ලු කර ඇති අතර අනෙක් අතට, රැකියා සොයා කම්කරුවන් සංක්‍රමණයවීම වතු ආර්ථිකයට දැඩි බලපෑමක් එල්ල කර ඇත. යටත් විජිත යුගයට අයත් ශ්‍රමය ලාභයට ලබා ගැනීමේ ආකෘතිය මත තවදුරටත් යැපීම වතු ආර්ථිකයට දුෂ්කර කාර්යයක් වී ඇත.

10.2 සංක්‍රමණයවීමට හේතු සහ ප්‍රචණතා

එහි ආරම්භයේ සිට ම, වතුකරයේ ශ්‍රමය සුරාකෑමට ලක් වූ අතර ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා ලබා දී ඇත්තේ ඉතා සුළු අවස්ථා කිහිපයක් පමණි. මේ අනුව, වතුකරයෙන් පිටත රැකියා සොයා සංක්‍රමණයවීම වතුකර ජීවිතවල ප්‍රධාන ලක්ෂණයක් වී ඇත. නිදහස ලැබීමට පෙර පවා වතු කම්කරුවන් ගොවි ජනතාවක් ලෙස ආදායම් උපයා ගැනීම සඳහා වී වසුරන සහ අස්වැන්න නෙළන කාලයට කුඹුරු ඉඩම් පැවති ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණය විය. 1900 මැද බාගයේ සිට වතුකරයේ පවුල් තම දරුවන් ධනවත් පවුල්වල ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස වැඩ කිරීමට යවා ඇත. රැකියා සොයා රට අභ්‍යන්තරයට සංක්‍රමණයවීම වතු කම්කරුවන්ට අලුත් සංසිද්ධියක් නොවේ. පසුගිය දශක තුනේ සුවිශේෂත්වය නම් සංක්‍රමණයවීමේ අවස්ථා සහ එහි ආකාරය දැඩි ලෙස පරිවර්තනය වී තිබීමයි. 1990 දශකය වන විට ආර්ථිකය විවෘත වීම සහ වතු පෞද්ගලීකරණයත් සමඟ මිනිසුන් රැකියා සොයා රට අභ්‍යන්තරයට සංක්‍රමණයවීමට අමතර ව ඔවුන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීමට ද පටන් ගත්හ. 1970 ගණන්වල සිට 1990 දශකය දක්වා රැකියා සඳහා විදේශගත වූ සංක්‍රමණික සේවකයන්ගෙන් අතිබහුතරයක් සිංහල විය; කෙසේ වෙතත්, වතු පුද්ගලීකරණය මෙම ජන විකාශනය වෙනස් කළ අතර මේ වන විට රැකියා සොයා සංක්‍රමණය වන බොහෝ දෙනෙක් වතුකරයේ වැඩ කරන උඩරට දෙමළ ජාතිකයින් වේ.

තවත් ප්‍රචණතාවක් වන්නේ වතුකරයෙන් පිටත, නමුත් තමන් ජීවත්වන නගරවලට සමීප ව රැකියා අවස්ථාවන්හි වර්ධනයක් තිබීමයි. විශේෂයෙන් ඇහලුම් ක්ෂේත්‍රයේ පිබිදීම කඳුකර

ප්‍රදේශවල ආරම්භ වූ කර්මාන්තශාලා හරහා දැකගත හැකි විය. කෙසේ වෙතත්, මෙම කර්මාන්තශාලාවල වැටුප් නාගරික කර්මාන්තශාලාවල වැටුප්වලට වඩා බෙහෙවින් අඩු බැවින් බොහෝ අය කෙසේ හෝ වෙනත් ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණයවීමට යොමු වී ඇත. මෙයින් ඇඟවෙන්නේ අද බොහෝ වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, වෙනත් රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීමට පෙර වතුකරයෙන් පිටත යම් සේවා පළපුරුද්දක් ලබා තිබීමයි.

තවත් කැපී පෙනෙන ප්‍රවණතාවක් වන්නේ සමස්තයක් වශයෙන් සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය ලක්ෂණ වෙනස් වීමයි. මුල දී විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් බහුතරය ගල්ෆ් රටවල ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ වැඩ කළ පිරිමින් වූ අතර, 1980 මැද බාගය වන විට ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා අවස්ථා අඩු වූ අතර ගෘහ සේවිකාවන්ට, විශේෂයෙන්ම, කාන්තාවන්ට ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති විය. එපමණක් ද නොව, ගල්ෆ් රාජ්‍යයන්ට සාම්ප්‍රදායිකව ගෘහ සේවය සඳහා කම්කරුවන් ලබා දුන් ඊජිප්තුව, පලස්තීනය සහ යේමනය වැනි අරාබි රටවල්වලට තවදුරටත් එම සැපයුම සපුරාලීමට නොහැකි වූ අතර එමගින් අරාබි නොවන ගෘහ සේවිකාවන්ට ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති විය. ශ්‍රී ලංකාව මෙම ඉල්ලීමට ප්‍රතිචාර දක්වමින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් විශාල ප්‍රමාණයක් එම රටවලට යැවීමට කටයුතු කරන ලදී. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව 2013 දී හඳුන්වාදීමත් සමඟ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතා නැවතත් වෙනස් විය. එමගින් යම් නිශ්චිත වයස් කාණ්ඩයකට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන් සංක්‍රමණයවීම සීමා කළේය. එතැන් සිට කාන්තා ශ්‍රමිකයින් පිට රටට සංක්‍රමණයවීම දැඩි ලෙස පහත වැටීමෙන් අදහස් වන්නේ, කාන්තාවන්, විශේෂයෙන් නිල නොවන ක්‍රම හරහා තවමත් සංක්‍රමණය වෙමින් තිබියදීත්, නැවත වරක් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් බහුතරය පිරිමින් වන බවයි.

10.3 සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය

විවිධ භාවිතාවන් සහ යාන්ත්‍රණ අනුගමනය කරමින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රම සංක්‍රමණය කළමනාකරණය කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව විවිධ අදාළ පාර්ශව අවධානය යොමු කර ඇති අයුරු අධ්‍යයනය ලේඛනගත කර ඇති අතර, එය ‘ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය’ ලෙස අපි නම් කර ඇත (4 වන පරිච්ඡේදය බලන්න). පිළිගත්, විධිමත් ආයතන (ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන්, ගිවිසුම්, පනත්, නීති, රීති, රෙගුලාසි, ප්‍රතිපත්ති සහ බුද්ධිමය පාර්ශවයන්) බොහෝ ඇතත්, අවිධිමත් පාලන පද්ධති සහ විවිධ ක්‍රියාකාරීන් විසින්, ශ්‍රී ලංකාවේ මෙන්ම ශ්‍රමය ලබන රටවල්වල ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ ආයතනික සැකැස්මේ ආධිපත්‍යය දරයි. මෙම තත්ත්වය ශ්‍රම සංක්‍රමණය හසුරුවීමට වගකීම දරන විධිමත් ආයතනවල අධිකාරි බලය, එහි විශ්වසනීයත්වය සහ පැවැත්ම අභියෝගයට ලක් කරයි. මෙම අධ්‍යයනය ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය තුළ ඇති හිඬුස් සහ එය ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් පවතින අභියෝග පිළිබඳව ප්‍රශ්න කරයි. මෙම අවිධිමත් ආයතන සහ

ක්‍රියාකාරීන් අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණයට සහ මිනිස් ජාවාරමට දායක වේ. අධ්‍යයනයට ඇතුළත්, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් බහුතරයක් සංක්‍රමණය වන රටවල් වන මැදපෙරදිග (විවිධ රටවල් අතර සුළු වෙනස්කම් සහිතව) ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රම සංක්‍රමණ පාලනයේ දණ්ඩනීය (punitive) ක්‍රමවේදයක් වන ‘කඟාලා අනුග්‍රාහකත්ව ක්‍රමය’ පිළිබඳ ව, ආයතන පිළිබඳ කොටසේ දී පර්යේෂණය විසින් සාකච්ඡා කරන ලදී. මෙම ක්‍රමවේදය සෘජු ව සහ වක්‍රව සංක්‍රමණිකයන්ව විවිධ පරාසයක පැතිර ඇති අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණවලට ඇද දමයි. අපගේ පර්යේෂණයේ දී, විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සමඟ සිදු කළ සම්මුඛ සාකච්ඡාවල ඇතුළත් තොරතුරු විශ්ලේෂණයේ දී, සුරාකෑමේ සේවා තත්වයන්, වැටුප් අඩුවෙන් ගෙවීම, ප්‍රමාදවීම් හෝ නොගෙවා සිටීම, බරපතල මානසික, ශාරීරික හා ලිංගික අපයෝජන, විදේශ ගමන් බලපත්‍ර රාජසන්නක කිරීම සහ රටින් පිටවීම තහනම් කිරීම හා සම්බන්ධ සිද්ධීන් අනාවරණය කරන ලදී. මේ සියල්ල මානව හිමිකම් දැඩි ලෙස උල්ලංඝනය කිරීම, අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ පැහැදිලි ඇඟවුම් බව අපි අවධාරණය කරමු. කඟාලා ක්‍රමවේදයේ ඇතුළත් ලක්ෂණ ශ්‍රම සංක්‍රමණ පාලන ක්‍රියාවලියට අදාළ ව පවතින දේශීය හා ගෝලීය ආයතනික සැකැස්මෙන් සම්පූර්ණයෙන්ම බැහැර වේ. මෙම ක්‍රමය යටතේ, සේවයෝජකයා සහ සේවකයා අතර පැහැදිලි බල අසමතුලිතතාවයක් පෙන්නුම් කරන අතර, එය සේවකයින් අවදානම් සීමාවන්ට තල්ලු කර දමයි. ඊට අමතරව බල දුරාවලියේ පහළම තැනක ශ්‍රී ලංකා රජය සිටින බව ඉතා පැහැදිලිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලන සන්දර්භය තුළ, පිටත්වීමට පෙර ක්‍රියාවලියේ සිට නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය කිරීම දක්වා ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ සියලුම වැදගත් අවධිත්ති දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විෂය පථය තුළ විදේශයන්හි සිටින ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ අවශ්‍යතා ආරක්ෂා කිරීම සහ ඒවා තව තවත් වර්ධනය කිරීම ආවරණය වන අතර එම නිසා ආරක්ෂිත ව ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහතික කිරීම සඳහා ගත හැකි සෑම පියවරක්ම ගැනීමට එය උත්සාහ කරයි. කෙසේ වෙතත්, ඔවුන්ගේ අවධානය ප්‍රධාන වශයෙන් විධිමත් මාර්ග හරහා සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණයට පමණක් සීමා වේ. ලියාපදිංචි සංක්‍රමණිකයන් සම්බන්ධ ගැටලු හැසිරවීමට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ප්‍රමාණවත් ලෙස සන්නද්ධ වී නොමැති අතර, එයට අවශ්‍ය භෞතික හා මානව සම්පත්වල හිඟයන් පවතී. එවැනි තත්වයක් තුළ, අවිධිමත් මාර්ග ඔස්සේ සංක්‍රමණය වන සංක්‍රමණිකයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ තොරතුරු පද්ධතියෙන් සම්පූර්ණයෙන්ම බැහැර වේ. ශ්‍රම සංක්‍රමණය විධිමත් කිරීමේ නිලධාරීන්, කාලය වැයවන ක්‍රියාදාමයන් හේතුවෙන් ලියාපදිංචි සංක්‍රමණිකයන් සහ ඒජන්තවරුන් පවා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මඟහරිමින් සිටින බව පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් සිදු කරන තවත් වැදගත් කාර්යභාරයක් වන්නේ එහි දීප ව්‍යාප්ත මධ්‍යස්ථාන ඔස්සේ විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නන් සඳහා පිටත්වීමට පෙර ලබා දෙන පුහුණුවයි. දිශානතිය පෙන්වාදීමේ මෙම පුහුණු වැඩසටහන සැලසුම් කර ඇත්තේ සංක්‍රමණිකයන්ට විදේශයන්හි දී මුහුණ දීමට සිදුවන විවිධ අවස්ථා සහ ගැටුම් හෝ ගැටලු සමඟ කටයුතු කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ දැනුම අවබෝධය ලබාදීම සඳහාය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ලබා දෙන පුහුණුව පිළිබඳව අපගේ තොරතුරු සපයන්නෝ විවිධ අදහස් පළ කළහ. එක් සංක්‍රමණික කණ්ඩායමක් මෙම වැඩසටහන අගය කළ අතර තවත් කණ්ඩායමක් එහි ඇතුළත් අංග, පුහුණුව ඉදිරිපත් කරන ආකාරය සහ කාලසීමාවේ ඇති අඩුපාඩු පෙන්වා දුන්හ. එහි ඇතුළත් අංග සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, සංක්‍රමණිකයන් ඔවුන්ට ලබා දුන් පුහුණුව සහ ඔවුන්ට විදේශයන්හි දී මුහුණදෙන්නට සිදුවූ සැබෑ තත්ත්වය අතර පරස්පරය පිළිබඳ ව පැමිණිලි කළහ. පුහුණු වැඩසටහන්වල අන්තර්ගතය වෙනස් වෙමින් පවතින දේශීය සහ සංක්‍රමණය වන රටේ සන්දර්භයන්ට අනුකූලව සකස් කර නොමැති බව පර්යේෂණයෙන් පෙන්වා දී ඇත. තවද, සෞඛ්‍ය සහ මනෝ සමාජීය අංශ කෙරෙහි පුහුණුව ප්‍රමාණවත් අවධානයක් නොදැක්වීම සහ පුහුණුවේ කාලසීමාව කෙටිවීම, තොරතුරු සපයන්නන් සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගිවූවන් විසින් ප්‍රධාන දුර්වලතාවයන් ලෙස පෙන්වා දෙන ලදී. පුහුණුව ලබාගත යුතු, විදේශගතවීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන්, ආර්ථික ගැටලු හේතුවෙන් ඔවුන්ගේ දෛනික වැටුප කැපකර පුහුණුවට සහභාගිවීමට කැමැත්තක් දැක්වූයේ නැත. තවද, බොහෝ සංක්‍රමණිකයන්ගේ (කාන්තා) අධ්‍යාපන මට්ටම පහත මට්ටමක පැවතීම නිසා පුහුණුවේ ඉලක්ක සපුරා ගැනීම දුෂ්කර වී ඇත. කොවිඩ්-19 හා ආශ්‍රිත සීමාවන් ක්‍රමයෙන් ඉවත් කර රට සාමාන්‍ය තත්ත්වයට පත්වීමත් සමඟ කණ්ඩායම් වශයෙන් සිදු කරන පුහුණු වැඩසටහන් නැවත ආරම්භ කර ඇත.

බොහෝ සෙයින් විවේචනයට ලක් වූ පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හඳුන්වාදීමෙන් පසු වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීමේ විශාල අඩුවීමක් දක්නට ඇත (Ministry of Foreign Employment, 2017). රට ගෙන ඇති ණය ප්‍රමාණය සම්බන්ධයෙන් එහි පහළම මට්ටමට ඇද වැටෙන සන්දර්භයක් තුළ, ශ්‍රම බලකායට එවැනි කාන්තාවන්ගේ සහභාගිත්වය කප්පාදු කිරීම මෙන්ම එම තීරණය තුළින් ආර්ථික හැකියාව සීමා කිරීම සම්බන්ධයෙන් මෙම උපායමාර්ගය පුළුල් ලෙස විවේචනයට ලක් විය. මානව හිමිකම් කඩකිරීම් පදනම් කරගෙන ද එය විවේචනයට ලක්විය. ඇතැම් නැවත පැමිණි ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් පැවසූ කතන්දර වලින් හෙළි වූයේ එවැනි සීමා කිරීම්, නීති විරෝධී හා අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයට සම්බන්ධ විකල්ප මාර්ග සෙවීමට ඔවුන්ට බාධාවක් නොවූ බවයි. වසංගතය අතරතුර, වඩාත් මතභේදයට තුඩුදුන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාවේ අවශ්‍යතා ලිහිල් කර හෝ වැරදි ලෙස අවබෝධ කර ගෙන ඇති අතර, පාර්ශ්වකරුවන් පැවසූ අදහස්වලට අනුව අපට පෙනී ගියේ වසංගතය සමයේ දී පවුල් පසුබිම් වාර්තාව සම්බන්ධයෙන්

අනුගමනය කරන ලද ක්‍රියා පටිපාටිය පිළිබඳව බිම් මට්ටමේ නිලධාරීන් දැනුවත් නොවූ බවත්, නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය ගැන තබා, අප හා සාකච්ඡාවලට සම්බන්ධ වූ නිලධාරීන් කිසිවෙක් ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය ගැනවත් දැනුමක් නොවූ බවත්ය. වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ ඇති සුවිශේෂී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය ස්වරූපය ඇතැම් නිලධාරීන්ට වැටහී නැති බව ද අවධාරණය කළයුතුය.

ආරක්ෂිත සංක්‍රමණ පිළිවෙත් පිළිබඳ ව ජනතාව දැනුවත් කිරීම සඳහා වතුකරයේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට බිම් මට්ටමේ රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට ප්‍රමාණවත් භෞතික, යටිතල පහසුකම් සහ මානව සම්පත් නොමැති බව ද මෙහි දී සටහන් විය. ශ්‍රම සංක්‍රමණකයන් රටින් පිටව ගිය පසු, විශේෂයෙන්ම, පවුල තුළ ඉතිරි වන ළමුන් සඳහා වන රැකවරණ කටයුතු පිළිපැදීම සම්බන්ධයෙන් පසු විපරම් කිරීමට එකී සීමිත සම්පත් ඔවුන්ට බාධාවක් වූ බව ද නිලධාරීන් සඳහන් කළේය. සම්පත් හිඟකම ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය පිළිබඳ දැනුම ප්‍රජාවට ලබාදීම සඳහා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට ද බලපා ඇත. භෞතික මෙන්ම මානව සම්පත් පිළිබඳ ගැටලුවලට, සංක්‍රමණය වන රටවල ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල පවා මුහුණදෙන බව පැහැදිලි විය. ඇතැම් සංක්‍රමණකයෝ තානාපති කාර්යාල සහ කොන්සල් කාර්යාල කෙරෙහි තමන්ට විශ්වාසයක් නොමැති බව සෘජුව ම ප්‍රකාශ කළහ. එවැනි කරුණු ගවේෂණය කිරීමට තානාපති කාර්යාල සතු බලය සහ හැකියාව පිළිබඳ ප්‍රශ්න කිරීම ද වැදගත්ය.

සංක්‍රමණකයන් අර්ථවත් ලෙස නැවත සමාජය තුළ සමෝධානය කිරීම සහතික කිරීමේ අපේක්ෂාවෙන් නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය කිරීම පිළිබඳ විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් උපප්‍රතිපත්තියක් සහ ජාතික ක්‍රියාමාර්ගයක් හඳුන්වා දෙන ලදී. අපගේ පර්යේෂණයෙන් හෙළි වූයේ සමාජය සහ ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීම සඳහා වූ ප්‍රතිපත්ති ලේඛනයේ ලැයිස්තුගත කර ඇති උපාය මාර්ග, බිම් මට්ටමේ පවතින සැබෑ තත්ත්වයන් හා නොගැලපෙන බවයි. අපගේ තොරතුරු සපයන්නන්ගෙන් බහුතරයක් විදේශයන්ට සංක්‍රමණය වී ඇත්තේ ඔවුන්ට කිසිදු නව නිපුණතාවක් ලබා නොදෙන රැකියා සඳහාය. අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් රජය කිසිදු ප්‍රතිපත්තියක් ක්‍රියාත්මක නොකළ ද, අපගේ පර්යේෂණය තුළ සඳහන් කර ඇති පරිදි සුළු, සුළු වෙනස්කම් හැර, දේශීය වශයෙන් සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණවලදී ද විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා සමාන තත්ත්වයන් බොහෝ විට දකින්නට ඇත. බොහෝ මිනිසුන් තම විවිධ භෞතික වූ අභිලාෂයන් සපුරාගැනීම සඳහා සහ තම පවුලේ අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා සංක්‍රමණය වන නමුත්, ඔවුන්ට ඉතා සුළු මුදලක් පමණක් හෝ ඇතැම්විට කිසිසේත් ම යම් මුදලක් ඉතිරි කරගැනීමට නොහැකි වූ බව අපගේ පර්යේෂණයෙන් හඳුනාගෙන ඇත. තවද, ශ්‍රම සංක්‍රමණකයන් විසින් එවන ලද මුදල් නිසි ලෙස කළමනාකරණය කිරීමට නොහැකිවීම, ශ්‍රම සංක්‍රමණකයන් සංක්‍රමණ වක්‍රයේ අඛණ්ඩව කොටු කර තැබීමට පොළඹවා ඇති බව ද

අප විසින් සඳහන් කරන ලදී. ආර්ථිකය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීමේ උපාය මාර්ග හඳුන්වාදීම දේශීය රැකියා සුරක්ෂිතකිරීමේ විකල්පයක් ලෙස පෙන්වා දුන්න ද, වතු ආර්ථිකයේ ස්වභාවය තුළ වතු වල එවැනි රැකියා ලබා ගැනීමේ හැකියාව සීමිතය. නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් (දේශීය හා විදේශීය යන දෙඅංශයෙන්ම) වතු ආර්ථිකය තුළ සම්පූර්ණයෙන්ම නැවත සමෝධානය වී නොමැත. රැකියාවක් කළත් තාවකාලික හෝ අතීයම පදනම මත වැඩ කිරීමට ඔවුන්ට සිදු වේ.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය, මූලික ආරම්භක අරමුදලක් ලබාදීම හරහා ආර්ථික සමෝධානය සඳහා පහසුකම් සලසා දුන්න ද, රට මේ වන විට අත්විඳින නිෂ්පාදන පිරිවැය ඉහළයාම සහ ආර්ථික අස්ථාවරත්වය හේතුවෙන් කිසිදු ව්‍යාපාර කටයුත්තක් ආරම්භ කිරීම සඳහා එය ප්‍රමාණවත් නොවේ. වත්මන් දේශපාලන හා ආර්ථික අර්බුදය මේ වන විටත් නැවත මව් රටට පැමිණ සිටින සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ තත්ත්වය වඩාත් නරක අතට පත් කර ඇත. පවතින තත්ත්වය ඔවුන්ට නැවත වරක් ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත, විශේෂයෙන්, ඔවුන් කලින් සංක්‍රමණය වූ රටවල්වල රැකියා සෙවීමට බල කෙරේ. කෙසේ වෙතත්, රැකියා කප්පාදු කිරීමට හේතුවන, සංක්‍රමණය වන රටවල් විසින් ගනු ලැබූ පශ්චාත් වසංගත ආර්ථික ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සඳහා රැකියා අවස්ථා සීමා කරන අතර, මෙය රට තුළ රැකියා සොයා යන දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් දක්වා ද විහිදේ.

වතුකරයේ වෘත්තීය සමිතිවල කාර්යභාරයන්ට, ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්ෂේත්‍රය ඇතුළත් කර එය තවත් ශක්තිමත් කරන ලෙස අදහස් විමසීමේ වැඩිමුළුවලට සහභාගිවූවන් දැඩි ලෙස ඉල්ලා සිටියහ. ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමේ දී ඔවුන්ගෙන් උපදෙස් ලබා ගත්ත ද, සංක්‍රමණික ගැටලු සම්බන්ධ අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල දී ඔවුන් නොසලකා හැර ඇති බව ඔවුහු පෙන්වා දුන්හ. නැවත සමෝධානය කිරීමේ ක්‍රියාවලීන් සඳහා ද වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධ කරගැනීමේ අවශ්‍යතාව සහභාගිවන්නෝ අවධාරණය කළහ. ගුණවර්ධන (Gunawardana 2014) ට අනුව, ජාතික කම්කරු කොංග්‍රසය (National Workers' Congress – NWC) සහ සමස්ත ලංකා නිදහස් වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය (ACFFTU) සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ ගැටලු විසඳීමට සම්බන්ධ වේ. කෙසේ වෙතත්, ඉලක්ක කණ්ඩායම්වලට සහභාගිවූවන් සමහරක් සංක්‍රමණිකයින්ගේ ප්‍රශ්නවලට වෘත්තීය සමිති මැදිහත් වීම ගැන සිය අසතුට පළ කළේ ඔවුන් දේශපාලනීකරණයට දක්වන බිය නිසාය.

රට තුළ අභ්‍යන්තරිකව සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණ පාලන ක්‍රියාවලියේ තවත් කැපී පෙනෙන අංගයක් වන්නේ උපඵ්ජන්තවරුන්, ලියාපදිංචි ඵ්ජන්තවරුන් සහ අනෙකුත් අතරමැදියන් වැනි ක්‍රියාකාරීන්ගේ භූමිකායි. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ දී ඔවුන්ගේ භූමිකා අත්‍යවශ්‍ය බව අවිවාදයෙන් පිළිගත්ත ද, මෙම ක්‍රියාකාරීන්ගෙන් ඇතැමෙක් සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ

මුලාවෙන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය සඳහා මූලික පහසුකම් සපයන්නන් ලෙස කටයුතු කරන අතර එය මිනිස් ජාවාරමට සෘජුවම දායක වේ. ලියාපදිංචි ඒජන්තවරුන් සංක්‍රමණිකයන් සමඟ සම්බන්ධවීමට උපනියෝජිතයන් සහ අනෙකුත් අතරමැදියන් මත යැපේ. සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන්නන් වෙත උපඒජන්තවරු විසින් තොරතුරු ලබාදීමේ දී සංක්‍රමණය වන රටවල්වල දී දරන්නට සිදුවන පිරිවැය, අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාමාර්ග සහ එහි ඇති සැබෑ තත්ත්වය පිළිබඳ සත්‍ය විස්තර ඔවුන් දැන සිටිය ද, ව්‍යාජ විස්තර සපයන බව ලියාපදිංචි ඒජන්තවරු නොදනී. සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳ තොරතුරු ලියාපදිංචි ඒජන්තවරුන් පවා සංක්‍රමණිකයින් සමඟ බෙදා ගන්නේ කලාතුරකිනි. ශ්‍රමය ලබන රටවල්වලට ශ්‍රමිකයන් යැවීමට සහ ඔවුන් ස්ථානගත කිරීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සැලසීම පිළිබඳ වගකීම ප්‍රධාන වශයෙන් පෞද්ගලික බඳවා ගැනීමේ ආයතන සහ අතරමැදියන් අත පවතින බව පර්යේෂණය විසින් සොයා ගත් කරුණු තුළින් තහවුරු වන අතර මෙහි ප්‍රතිපලයක් ලෙස දියුණු වෙමින් පවතින ශ්‍රම සංක්‍රමණ කර්මාන්තය තුළ නීති විරෝධී ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රවර්ධනය වන තත්ත්වයක් වේගයෙන් මතුවෙමින් පවතී.

අනෙක් අතට, ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට ආරක්ෂිත සංක්‍රමණය සහ යහපත් සේවා තත්ත්වයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වැනි විධිමත් ආයතන සහ අනෙකුත් කලාපීය සහ ජාත්‍යන්තර සංවිධාන ඇතත්, රැකියා සොයා යන දේශීය සංක්‍රමණිකයන් ඒ හරහා ප්‍රමාණවත් ලෙස ආවරණය නොකරන අතර ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණිකයන්ට ලැබෙන අවධානයට සමාන අවධානයක් ඔවුන්ට නොලැබේ. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා අතරතුර, රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවල සහ සිවිල් සංවිධානවල කාර්යභාරය ඉස්මතු කරන ලද අතර, වතුකරයේ දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණ සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාත්මක වන්නේ ඉතා සුළු ආයතන ප්‍රමාණයක් බවත් අපි දුටුවෙමු. කෙසේ වෙතත්, බොහෝ තොරතුරු සපයන්නන් එවැනි විධිවිධාන ගැන දැන නොසිටිය ද, දේශීය වශයෙන් අදාළ සියලු කම්කරු නීති සියලු දේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ව ආවරණය කරනු ලබයි.

ඉහත සඳහන් කළ ක්ෂේත්‍රවලට වඩා වෙනත් විවිධ ක්ෂේත්‍රයන් වෙත තරුණයින් වැඩි වශයෙන් සංක්‍රමණය වන බව පර්යේෂණයෙන් හෙළිදරව් විය. තරුණ පිරිමි ළමයින් ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ⁴⁵ වැඩ කිරීමට සංක්‍රමණය වන අතර තරුණ ගැහැනු ළමයින්ගෙන් බහුතරයක් ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වේ. කොවිඩ් වසංගතය අතරතුර මෙම අංශවල ඇති කරන ලද අනතුරුදායී සේවා තත්ත්වයන්, දේශීය කම්කරු නීති (Ruwanpura, 2021) පැහැදිලිව ම උල්ලංඝනය කර ඇති බව අපගේ පර්යේෂණයෙන්

⁴⁵ අප සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ තරුණයින් කිහිප දෙනෙකු බැකෝ යන්ත්‍ර (JCB) ක්‍රියාකරුවන් ලෙස විධිමත් පුහුණුවක් ලබා තිබීම සිත්ගන්නාසුළු කරුණකි.

අනාවරණය විය. ඊට අමතරව, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්, ඇඟලුම් කම්හල් සේවකයන් සහ ඉදිකිරීම් අංශයේ සේවකයන් පූර්ණ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සහතික නොකරන රැකියාවල නිරත වන බවත්, වසංගතය, ආර්ථික හා දේශපාලන අර්බුද වැනි හදිසි තත්ත්වයන් තුළ දී ඔවුන් දරිද්‍රතාවයේ සහ සුරාකෑමේ අවදානම්වලට ලක්වන බවත් අපගේ පර්යේෂණයෙන් හෙළිදරව් විය.

තව ද, ඇතැම් ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, මෙම රැකියාවන්ට ගොදුරු වන්නේ තමන්ගේ කැමැත්ත නොමැති ව හෝ ඔවුන් ජාවාරම්වලට ලක් වන බව නොදැනයි. අපගේ පර්යේෂණය තුළින් සොයා ගත් තොරතුරු මත පදනම් ව, අප අවධාරණය කරන්නේ දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය අතර දක්නට ඇති කැපී පෙනෙන වෙනස්කම් වන්නේ විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ නියාමන ක්‍රියාමාර්ග, අවශ්‍ය සුදුසුකම්, ගමන් වියදම් දැරීමට ඇති හැකියාව (බොහෝ විට විදේශ සංක්‍රමණික පිරිමින් සඳහා), බඳවා ගැනීමේ මාර්ග සඳහා ප්‍රවේශය සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළේ කොන්දේසි පිළිබඳ දැනුවත්භාවයයි. කෙසේ වෙතත්, මෙම කණ්ඩායම් දෙකම එක හා සමාන අවාසි සහ අහිමිවීම්වලට මුහුණදෙන අතර, ඒවා ඔවුන් අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ තත්ත්වයන් වෙත යොමු කරවයි.

අපගේ පර්යේෂණය ඉස්මතු කරන තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ, ගැටලුව වඩ වඩාත් බරපතල තත්ත්වයකට ගමන් කරමින් සිටින නමුත්, ‘අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම’ යන යෙදුම පිළිබඳ පැහැදිලි අවබෝධයක් නොමැතිකමයි. මෙම තත්ත්වය ගැටලුවේ ඇති බරපතලකම යටපත් කරන අතරම, අදාළ ගැටලුවලට විසඳුම් සෙවීමට සහ ඒවා මැඩපැවැත්වීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය වෙත යොමුවීමට බලපාන බව අපි අනතුරු හඟවමු. ලේකම්වසම් (Lecamwasam 2021) ට අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ දේශීය සහ විදේශීය යන දෙඅංශය තුළම මිනිස් ජාවාරම් සිදුවෙමින් ඇත. කෙසේ වෙතත්, මිනිස් ජාවාරම්වලට එරෙහිව ක්‍රියා කරන සිවිල් සමාජ සංවිධාන විසින් හෙළිදරව් කර ඇති පරිදි, ජාවාරම් පිළිබඳ නිල වශයෙන් පවතින දත්තවල විශ්වසනීයත්වය පිළිබඳ ව ඇය අනතුරු හඟවයි. විශ්වසනීයත්වය පිළිබඳ ගැටලුවක් තිබුණ ද, සංක්‍රමණිකයන් විසින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලිවල ස්වභාවය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිල දත්ත තුළින් පෙන්වුම් කරන්නේ ජාවාරම් සහ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ හා බැඳුණු විවිධ ලක්ෂණ යි. ශ්‍රී ලාංකීය සන්දර්භය තුළ, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සහ බලහත්කාරයෙන් ගණිකා වෘත්තියේ යෙදවීම මිනිස් ජාවාරම්වල වැදගත් ම ආකාරයන් ලෙස හඳුනාගෙන ඇති අතර, ඒවා දේශීය මෙන්ම විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය යන දෙඅංශයෙහිම පැහැදිලිව දක්නට ඇත.

10.4 සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණ

පිටත්වීමට පෙර, සේවස්ථ, නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානය කිරීම යන අදියර තුනක් යටතේ මෙකී මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණයන් පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කිරීමේ දී, මෙම අදියර තුනේදී ම, සංක්‍රමණකයන් විවිධ ස්වරූපයේ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ අත්දැකීම්වලට මුහුණදෙන බව සොයා ගන්නා ලදී. පිටත්වීමට පෙර අවධියේ දී, සංක්‍රමණකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් විසින් ගත යුතු වැදගත් ම තීරණය ලෙස සටහන් වූයේ රැකියාව සඳහා පවුලෙන් සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද යන්න තීරණය කිරීමයි. විශ්ලේෂණයේ දී හෙළි වූයේ, බොහෝ පවුල්වලට ඔවුන් මුහුණදෙන විවිධාකාර ගැටලු මහභරවා ගැනීම සඳහා රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීම වැදගත්ම උපාය මාර්ගය බවට පත්ව ඇතත්, සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද සහ කුමන රැකියාව සඳහා ද යන්න බොහෝ දුරට රඳාපවතින්නේ රැකියාවට යාමට දරන්න වන ආර්ථික පිරිවැය මෙන්ම, වතුකරය තුළ මෙන්ම ඉන් පිටත අවකාශය තුළ ද අඛණ්ඩව නැවත නැවත සිදුවෙමින් පවතින ‘වතුකරයේ පුරුෂාධිපත්‍යය’ විසින් ඇති කරන ලද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ සමාජීය අපේක්ෂාවන්ය. මෙම ප්‍රවණතාවය, ස්ත්‍රීකරණය වූ ශ්‍රම වෙළඳපොළේ ගෝලීය හා ජාතික ප්‍රවණතාවයට සම්බන්ධ වන අතර එය එකිනෙක හා සමීපව ගමන් කරන බව අපි සටහන් කළෙමු. මීට අමතරව, රැකියාවක් සඳහා දරන්නට වන පිරිවැය බොහෝ විට සංක්‍රමණය වන්නේ කවුරුන් ද යන්න තීරණය කිරීමට බලපායි. රැකියා සඳහා පිරිමින් සංක්‍රමණයවීමේ දී, කාන්තාවන් සංක්‍රමණයවීමේ දී දරන්න වන පිරිවැයට සාපේක්ෂව, ඉහළ පිරිවැයක් දැරීමට සිදු වේ. පිරිවැය සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, උපඵ්ජන්තවරු, ඵ්ජන්තවරු සහ අනෙකුත් අතරමැදියන් විසින් අධික පොලී අනුපාත සහිතව, ශ්‍රමිකයන් හට ණය ගැනීමට බල කරමින්, අධික බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු අය කරති. මෙම ණය බොහෝ විට තමන් සංක්‍රමණය වන රටේ දී සුරාකෑමේ තත්ත්වයන් යටතේ වැඩ කිරීමට සේවකයන්ට බල කෙරේ. මෙය එක්තරා ආකාරයක උගුලකි, මන්ද ඔවුන් රැකියාව අතහැර නැවත ගෙදර පැමිණියහොත් ණය මුදල් ආපසු ගෙවීම සඳහා ඔවුන්ට ඇත්තේ ඉතා සීමිත විකල්ප රැකියා අවස්ථාවන්ය. රට තුළ සංක්‍රමණයේ දී පිරිමි සහ ගැහැනු යන දෙඅංශයටම ඉහළ පිරිවැයක් දරන්නට සිදු නොවන අතර සංක්‍රමණ පිරිවැය රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණයවීම සඳහා ගන්නා තීරණවලට බලනොපායි.

පිටත්වීමට පෙර අදියර හා සම්බන්ධ තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ සංක්‍රමණය සඳහා අවශ්‍ය තොරතුරු ලබාගැනීමයි. රට තුළට සහ ඉන් පිටතට යන දෙඅංශයේම රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නන්ට, විධිමත් හා අවිධිමත් ප්‍රභවයන් හරහා සංක්‍රමණය පිළිබඳ තොරතුරු ලැබෙන බව අප සමීක්ෂණයේ දී සොයාගන්නා ලදී. මිතුරන්, දොතීන්,

විදේශගත සංක්‍රමණිකයන්, උපඵ්ජන්තවරුන් සහ වෙනත් සමාජ සම්බන්ධතා තොරතුරු සැපයීමට මෙන්ම, ශ්‍රමිකයන් විදේශයන්හි සහ ශ්‍රී ලංකාවේ ද රැකියා සඳහා යොමු කිරීමේ දී ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කළහ. සමාජ මාධ්‍ය සහ වෙනත් අන්තර්ජාල මූලාශ්‍ර හරහා තරුණ තරුණියන් රැකියා සෙවීමේ වැඩිවීමක් ඇති බව සඳහන් කළ යුතුය. ඔවුන් සංක්‍රමණයවීමට තීරණය කිරීමට පෙර රැකියා පිළිබඳ විමසා බලති. ඔවුන් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ මොනවා ද යන්න පිළිබඳ ව දැනුවත් වෙමින් සිටින අතර බොහෝ විට ඒ සම්බන්ධයෙන් දැනුවත් තීරණ ගනී.

සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය හා අදාළ නිල ලිපි ලේඛන සම්පූර්ණ කිරීමට සිදුවීම රැකියා සඳහා සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන බොහෝ සංක්‍රමණිකයන් මුහුණදෙන තවත් ගැටලුවකි. එක පැත්තකින්, පවතින නිල ක්‍රියාපටිපාටි හා අදාළ ප්‍රමාදයන් බොහෝය. තවත් පැත්තකින්, සංක්‍රමණිකයන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම පහත මට්ටමක පැවතීම මෙම විෂයය පිළිබඳ දැනුවත්භාවය අහිමි කිරීමට හේතු වේ. නිල ක්‍රියා පටිපාටි සම්පූර්ණ කිරීමේ දී සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නන් උපඵ්ජන්තවරුන් සහ අනෙකුත් අතරමැදියන් මත යැපේ. විවිධ හේතූන් මත සංක්‍රමණය සඳහා පවතින විධිමත් උපකාරක යාන්ත්‍රණයන් වෙත ප්‍රවේශ විය නොහැකි වූ විට, සංක්‍රමණිකයන් අවිධිමත් උපකාරක යාන්ත්‍රණයන් වෙත යොමු වන අතර, එය නීති විරෝධී සංක්‍රමණයට හේතු වන බව අප අවබෝධ කර ගතිමු. නිල ක්‍රියා පටිපාටි සම්පූර්ණ කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ දී, ඇතැම් සංක්‍රමණිකයන් උපඵ්ජන්තවරුන්ගේ සහ ව්‍යාජ ලියකියවිලි සකස් කරන වෙනත් පුද්ගලයින්ගේ උපායවලට හසු වන අතර, සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය අතරතුර එය හෙළිදරව් වුවහොත්, නීති විරෝධී ලිපි ලේඛන සකස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නන්ට එරෙහි නීතිමය ක්‍රියාමාර්ගවලට මුහුණ දීමට සිදුවනු ඇත. සාප්පු සහයකයින්, ඉදිකිරීම් කම්කරුවන් සහ ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවය කරන අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ට, තමන්ගේ පදිංචිය තහවුරු කිරීමට ශ්‍රාම නිලධාරියා වෙතින් සහතිකයක් සහ හැඳුනුම්පතේ පිටපතක් තම භාමිපුතා ඉල්ලා සිටියහොත් හැර, වතුවලින් පිටත රැකියාවල නිරතවීමට කිසිදු ලියවිල්ලක් අවශ්‍ය නොවේ. බොහෝ විට කොළඹ සහ අනෙකුත් ප්‍රධාන නගරවල සේවය කරන සියලුම සංක්‍රමණිකයන්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා රජය මෙම ලේඛන ඉල්ලා සිටී. සියලුම සංක්‍රමණිකයන් පාහේ කොන්ත්‍රාත්තු අත්සන් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය පිළිබඳ පැමිණිලි කළහ. කොන්ත්‍රාත්තු ලබා දෙන්නේ පිටත්වීමට සුළු වෙලාවකට පෙර වන අතර සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන්නාට කොන්ත්‍රාත්තුවේ අන්තර්ගතය හරියාකාරව පැහැදිලි නොකරයි.

ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් තමන්ට ගෙවන වැටුප ගැන පමණක් සැලකිලිමත් වන බව පැහැදිලි විය. අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, අප සමඟ සාකච්ඡා කළ තොරතුරු සපයන්නන් සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ ව දැන සිටියේ නැත. ඔවුන් එය

දැනුවත් ව සිටිය ද ඒ හා එකඟවීමට ඔවුන් කැමති නොවූයේ එවැනි දීමනා සඳහා ඔවුන්ගේ වැටුපෙන් මුදලක් කපා හැරෙන බැවිනි. අපගේ අධ්‍යයනයට සහභාගි වූ සංක්‍රමණයවීමට අපේක්ෂා කරන ශ්‍රමිකයන්, ඇතැම් අවස්ථාවල දී, ඔවුන්ගේ වාර්ගික සහ ආගමික අන්‍යෝන්‍ය මෙන්ම, සේව්‍යෝජකයාගේ හෝ සංක්‍රමණය වන රටේ අවශ්‍යතාවලට සරිලන පරිදි, ඔවුන්ගේ වයස ව්‍යාජ ලෙස සකස් කිරීම, යනාදී නීති විරෝධී ක්‍රියාවල වින්දිතයන් බවට පත්ව ඇත.

සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට අදාළ දෙවන අදියර වන්නේ සේවයේ යෙදී සිටින හෝ සේවාස්ථ අවස්ථාව වන අතර, අභ්‍යන්තර මෙන්ම විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ දී අපයෝජන, සුරාකෑම් සහ සැක සහිත සිදුවීම් බොහොමයක් සිදුවන්නේ මේ අවස්ථාවේදීය. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් විශාල පිරිසක් අන්‍යෝන්‍ය සංක්‍රමණ සහ ජාවාරම්වලට ගොදුරු වී ඇති අතර, ඔවුන් පිටත්ව යාමට පෙර යහපත් සේවා තත්වයන්, වැටුප් සහ වෙනත් ප්‍රතිලාභ ලබා දෙන බවට වංචනිකව පොරොන්දු වී ඇත.

එහෙයින් සුරාකෑම් මාවත සකස් වන්නේ තම රට තුළදීය. ශ්‍රී ලංකාව තුළ සහ ඉන් පිටත සේවය කළ වින්දිතයන් ඉදිරිපත් කළ විස්තර තුළින් ඔවුන් නිරත වූ රැකියාවේ සහ ගත කරන ලද ජීවිතයේ සැබෑ ස්වරූපය පෙන්වූම කරයි (නිවාස කිහිපයක වැඩ කිරීමට සිදුවීම, විවේකයක් නොමැතිකම, තමන්ගේ පවුලේ අය සමඟ කතාබහ තහනම් කිරීම, භාෂාමය ගැටලු, කැමැත්ම සහ නිදාගැනීමේ පහසුකම් නොමැතිකම, තර්ජනය කිරීම්, ශාරීරික හා මානසික අපයෝජනය සහ අවමන් කිරීම්). ඔවුන්ට ගත කරන්නට සිදු වූ ජීවිතය ඔවුන්ගේ ශාරීරික හා මානසික යහපැවැත්මට බෙහෙවින්ම බලපා ඇත. ඇතැම් වින්දිතයින්ට සේවා ස්ථානයෙන් පැන යාම හැර තම භාමිපුතාට එරෙහි ව කිසිදු ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට නොහැකි වූ අතර එමඟින් ඔවුන් ජාවාරම්කරුවන් හෝ සුරාකෑමට බලා සිටින වෙනත් සේව්‍යෝජකයින් අතට පත්වීමට ඇති අවදානම වැඩිය.

සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ තුන්වන අදියර වන්නේ නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීමයි. මෙයට සමාජීය සහ ආර්ථික සමෝධානය යන දෙකම ඇතුළත් වේ. නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් ඇතැම් අයට, තමන් ස්ථිරවම පැමිණියා ද, තාවකාලිකව පැමිණියා ද යන්න පිළිබඳ විශ්වාසයක් නොමැති බව අපට පෙනී ගියහ. විදේශයන්හි සේවය කළ වැඩිහිටි සංක්‍රමණිකයන්ට ඔවුන්ගේ වයස හේතුවෙන් නැවත සංක්‍රමණය නොවී සිටීමට බල කෙරේ. කෙසේ වෙතත්, ඇතැමුන්ට, පළමු වරට රැකියාවක් සොයා සංක්‍රමණයවීමට තමන් පෙළඹ වූ සාධක තවමත් ඔවුන්ගේ ජීවිත තුළ පවතින අතර, වැඩිහිටි වියේ දී පවා නැවත වරක් රැකියා අවස්ථා සොයා යාමට එකී සාධක ඔවුන්ව පොළඹවයි. ප්‍රාදේශීය වශයෙන් රැකියා අවස්ථා නොමැති විට ඔවුන්ගෙන් ඇතැමෙක් වතු වලින් පිටත රැකියා අවස්ථා සොයති. වතු ආර්ථිකයේ ස්වභාවය අනුව නැවත ආර්ථිකය හා

සමෝධානයවීම විශාල අභියෝගයකි. ඔවුන් ඉතුරු කර ගෙන ඇති මුදල් හෝ ආර්ථික ප්‍රතිසමෝධානය කිරීමේ දී රජය විසින් ලබා දෙන දිරි දීමනා වතුවලින් පිටත කිසියම් රැකියාවක් හෝ ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට කිසිසේත් ප්‍රමාණවත් නොවේ. ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය තුළින් යෝජනා කර ඇති ආර්ථික ප්‍රතිසමෝධාන ක්‍රමෝපායන් වතුකරයේ සැකැස්ම සමඟ නොගැළපේ. අභ්‍යන්තර ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්ගේ දුක්ඛිත තත්ත්වය රැකියා සඳහා විදේශ ගතවන ශ්‍රමිකයන්ට වඩා අයහපත්ය. එහි දී විදේශ ගතවන ශ්‍රමිකයන් සාපේක්ෂව ඉහළ වැටුපක් උපයති.

තම ජීවිත අපේක්ෂාවන් යම් ප්‍රමාණයකට ඉටුකරගැනීමට සමත් වූ සංක්‍රමණිකයන් කිහිප දෙනෙක් පමණක් නැවත රැකියාවක් සඳහා සංක්‍රමණය නොකිරීමට තීරණය කර ඇති බව දැනගැනීමට අපට හැකි විය. එහෙත් වත්මන් ආර්ථික හා දේශපාලන අස්ථාවරත්වය, දැනටමත් නැවත පැමිණි ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් ඇතුළු වතු වල තවත් බොහෝ පිරිසක් රැකියා සඳහා විදේශයන්ට සංක්‍රමණයවීමට පොළඹවා ඇත. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින් විශාල ප්‍රමාණයක් කියා සිටියේ තම අපේක්ෂාවන් ඉටු කරගැනීමට නොහැකි වූ නිසා හෝ සුදුසු ආර්ථික අවස්ථා නොමැතිකම නිසා, සංක්‍රමණ වක්‍රයේ අඛණ්ඩව රැඳී සිටීමට ඔවුන්ට සිදුව ඇති බවයි. පවුලේ සාමාජිකයින්ගේ (බොහෝ විට සෑමියාගේ) සහ ඇතැම් විට සංක්‍රමණිකයින්ගේ ම මූල්‍ය කළමනාකරණයේ දුර්වලතා, සංක්‍රමණික රැකියා සඳහා ඔවුන්ව පොළඹවන බව අපට පෙනී ගියේය. තව ද, සංක්‍රමණික කාන්තාවන් තම දරුවන් විවාහ වූ පසුව පවා, තම මුණුබුරන් නඩත්තු කිරීමට හෝ තම දරුවන්ට ඉඩමක් මිල දී ගැනීමට, නිවසක් තැනීමට හෝ ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට උපකාර කිරීම සඳහා දිගින් දිගටම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ නිරත වේ. අප සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ බොහෝ සංක්‍රමණික කාන්තාවන්, කිසිදු පිළිගැනීමක් හෝ ඇගයීමක් සමාජයෙන් නොලැබුණ ද, තමන්ගේ පවුලට, ප්‍රජාවට සහ රටට ප්‍රතිලාභ ලබා දෙමින් ඔවුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජීය භූමිකාවන් (gendered roles), අඛණ්ඩව ම කරගෙන යන බව අපි අවධාරණය කළ යුතුය. සමාජීය වශයෙන් නැවත සමෝධානයවීම යනු නැවත මව් රටට පැමිණීම සහ නැවත සමෝධානයවීමේ තවත් වැදගත් මානයකි. සමාජය තුළ පවතින අපවාදය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ සමාජීය අපේක්ෂාවන් හේතු කොට ගෙන කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයින් සමාජය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය, පිරිමි සංක්‍රමණිකයන් සමෝධානය කිරීම තරම් පහසු නොවන බව අපට පෙනී ගියේය. කෙසේ වෙතත්, වතුකරයේ සිට රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන් සංඛ්‍යාව ඉහළ යාම සහ වතු ආශ්‍රිත ව සිදුවන සමාජ-ආර්ථික වෙනස්කම් හේතුවෙන් සංක්‍රමණික කාන්තාවන් (රට තුළ හා රටින් පිටත) පිළිබඳ ඇති සෘණාත්මක ප්‍රතිරූපය වතුකරයේ ප්‍රජාවගෙන් ක්‍රමයෙන් ඇත් වෙමින් පවතින බව ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා වලින් අනාවරණය විය. ඊට අමතර ව, අපගේ පර්යේෂණ මගින් අනාවරණය කළ පරිදි, ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් වඩාත් යහපත් ආකාරයට සමාජය තුළ නැවත සමෝධානය කිරීම සහතික කිරීම සඳහා ප්‍රජා මට්ටමේ

සංවිධාන පියවර ගනිමින් සිටී. වතුකරය සාමාන්‍යයෙන් සමාජ, සංස්කෘතික හා ආර්ථික වශයෙන් සුවිශේෂී ස්ථාන වන බැවින්, ප්‍රතිපත්තිය විසින් යෝජනා කර ඇති සමාජීය ප්‍රතිසමෝධාන උපාය මාර්ග වතු තුළ සම්පූර්ණයෙන්ම අත්දකින්නට නොමැති බව ද අපි දුටුවෙමු.

දේශීය මෙන්ම විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ සිදුවන විවිධ ස්වරූපයේ එකිනෙකට සම්බන්ධ හා එක හා සමාන සංකීර්ණ ක්‍රියාවලි ඔස්සේ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ, මිනිස් ජාවාරම් සඳහා මහ සකස් කරන බව සංක්‍රමණය සඳහා වන මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ විශ්ලේෂණය කිරීමේ දී හෙළිදරව් විය. රට තුළ ද අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් සිදු වුව ද, එය පිළිගැනීමට ලක්ව නැති අතර ඒ සඳහා ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමුකර නොමැති බව අපි නිරීක්ෂණය කළෙමු. මිනිස් ජාවාරම් සිදු කිරීමේ මිනුම් රැසක් ඇති බැවින් ගෘහ සේවිකාවන්, ඉදිකිරීම් කම්කරුවන්, සාප්පු සහයකයින් සහ ඇඟලුම් කම්හල්වල සේවකයින් අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය සඳහා පැහැදිලි නිදසුන් ලෙස අපගේ පර්යේෂණ තුළින් පෙන්වා දෙන ලදී. සංක්‍රමණික සේවකයන් අතරින් දේශීය හා විදේශීය ගෘහ සේවිකාවන්, ඔවුන් සේවය කරන නිවාස, සේවා ස්ථානයක් ලෙස නොසලකන බැවින් සහ එවැනි සේවා ස්ථාන වැඩි අවධානයට ලක් නොවන බැවින් ඔවුන් සුරාකෑමට සහ අවදානමකට ලක්වීමේ හැකියාව වැඩි බව අපගේ පර්යේෂණයෙන් පෙන්වා දේ.

කොවිඩ්-19 වසංගතය සහ පවතින ආර්ථික හා දේශපාලන අර්බුදය දැනටමත් සංක්‍රමණිකයන්, විශේෂයෙන් කාන්තාවන් සහ ළමුන්, වඩාත් අවදානමට ලක්විය හැකි, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ වෙත පොළඹවා ඇති බවට අපි අනතුරු අඟවමු. විවිධ සමාජ-ආර්ථික ගැටලු හේතුවෙන් වතුකරයේ දරුවන් අවිධිමත් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ මිලට ගැනීමට හෝ විකිණීමට බලකෙරෙන බව අපි හඳුනාගතිමු. වත්මන් දේශපාලන හා ආර්ථික අර්බුදය තුළ බොහෝ දිළිඳු පවුල්වලට දරිද්‍රතාවයට එරෙහිව සටන් කළ නොහැකි අතර එය මේ වන විටත් පීඩනයට ලක්ව ඇති වතුකරයට දිගුකාලීන බලපෑම් එල්ල කරනු ඇත.

පර්යේෂණයේ දී, කතාන්දර, ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා, අදහස් විමසීමේ රැස්වීම් සහ පාර්ශ්වකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් පැහැදිලි කරගන්නා ලද තොරතුරු විශාල ප්‍රමාණයකට අනුව, වතුකරය මේ වන විට අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් වඩාත් ම අවදානමට ලක්විය හැකි අංශයක් බවට පත්ව ඇති බව තහවුරු වේ. අපගේ පර්යේෂණය හරහා පරික්ෂාවට ලක් කරන ලද සංක්‍රමණ මාර්ග, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ උපකාරක යාන්ත්‍රණ පිළිබඳ හෙළිදරව් වූ තොරතුරුවලට අනුව විධිමත් සහ අවිධිමත් ආකාරයට අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම්, පැහැදිලි සැලැස්මක් මත ක්‍රමානුකූල ව ආයතනගත වෙමින් පවතින බව අපට පෙනී ගියේය. අපගේ වාර්තාව තුළින්

පෙන්වුම් කරන ලද විවිධ සාධක හේතු කොට ගෙන අනාගතයේ දී වතුකරය තුළ ශ්‍රම සංක්‍රමණය ඉහළ යනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන බැවින් සහ ජීවනෝපාය මාර්ගයක් ලෙස සංක්‍රමණය, දේශීය හා ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ දැඩිව අල්ලා ගෙන සිටින බැවින්, සංක්‍රමණිකයන් ආරක්ෂා කරගැනීම කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කළ යුතුව ඇත. ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය පැහැදිලි ලෙසම ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු නොකරන නමුත්, එය රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වන රටවල් තුළ සුරාකෑමේ සේවා තත්ත්වයන් ඇති වන බව පිළිගනී. කෙසේ වෙතත්, විදේශ රැකියා සඳහා පොළඹවන එක හා සමාන සාධක, රැකියා සොයා රට තුළ වෙනත් ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණයවීමට ද පොළඹවන නමුත් මෙම දේශීය සංක්‍රමණිකයන් එම ප්‍රතිපත්තියෙන් බැහැර කර ඇත. ජාවාරම් පිළිබඳ ප්‍රශ්නය විසඳීමට රජය සැලකිය යුතු උත්සාහයක යෙදී සිටින බව පැහැදිලිය. කෙසේ වෙතත්, සුවිශේෂී සමාජ-ආර්ථික අවකාශයක් වන වතුකරයේ අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ ජාවාරම්වලට මඟ පෙන්වන ක්‍රියාවලීන්ට අනුබල දෙන සහ ඒවා මෙහෙයවන දැවැන්ත සමාජ-ආර්ථික, දේශපාලනික සහ ඓතිහාසික තත්ත්වයන්ට සහ ක්‍රියාවලීන්ට පිළියම් සෙවීම අවශ්‍ය බව පිළිගත යුතු අතර පර්යේෂණයෙන් පෙන්වුම් කරන්නේ එය දැනටමත් ප්‍රමාද බවයි.

10.5 ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ බලපෑම්

සියලුම ආකාරයේ සංක්‍රමණ පුද්ගලයාට, පවුලට සහ ප්‍රජාවට සැලකිය යුතු බලපෑමක් එල්ල කරයි. මෙය ශ්‍රම සංක්‍රමණය සඳහා විශේෂයෙන්ම සත්‍ය වන්නේ එය මූල්‍ය මෙන්ම සමාජ-මානසික යහපැවැත්ම කෙරෙහි බලපාන බැවිනි. මෙම කොටසේ දී, අධ්‍යයනය අවධානය යොමු කරන්නේ සේවකයාට සහ ඔහු/ඇය විසින් හැර යන පවුලේ සාමාජිකයින්ට එකී සංක්‍රමණය තුළින් ඇති කරන බලපෑම් ගැනය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් මූල්‍ය දුෂ්කරතා සහ සුරාකෑම් වලින් පමණක් නොව තම පවුලෙන් සහ තම සමීපතමයන්ගෙන් වෙන්වී සිටීමේ මානසික ආතතියෙන් ද දැඩි ලෙස පීඩාවට පත්වන බව අධ්‍යයනයෙන් හෙළි විය. ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ දී විශාදය සහ වෙනත් මානසික රෝග ඇතිවීමට ප්‍රධාන හේතුවක් වන්නේ පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ නිසි සන්නිවේදනයක් නොමැතිකම බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගීවූවන්ගෙන් පැහැදිලි විය. නැවත නිවසට පැමිණීමෙන් පසු මෙම තත්ත්වය සැබවින්ම මඟහැරී යනු ඇතැයි අපේක්ෂා කළ ද එය එසේ සිදුවන්නේ නැත. විදේශ රැකියා සම්බන්ධයෙන් දැඩි අපවාදයක් සමාජය තුළ ඇත. සමාජයේ බොහෝ අය සිතන්නේ ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන්, විශේෂයෙන්ම විදේශ රැකියාවල නිරත කාන්තා සේවිකාවන්, ලිංගික රැකියාවල නිරත වන බව හෝ තම නිවසේ ප්‍රශ්නවලින් පලා යාම සඳහා ඔවුන් රැකියා සඳහා විදේශගත වන බවයි. එවැනි අපවාද නිසා කාන්තාවන්ට නැවත සමාජය හා එක්වීමට සහ සාමකාමී ජීවිතයක් ගත කිරීමට අපහසුව ඇත.

සංක්‍රමණයේ බලපෑම් ද සංක්‍රමණය සඳහා බලපෑම් කරන බව අපට අවබෝධ විය. එනම්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ අය, සංක්‍රමණය වූ මව හෝ පියා නොමැතිව ගැටලුවලට මුහුණදෙන විට, එය සංක්‍රමණික සේවකයා නැවත මව් රටට පැමිණිය යුතු ද නැද්ද යන්න තීරණය කිරීම කෙරෙහි බලපෑමක් ඇති කරයි. ශ්‍රම සංක්‍රමණිකයන් බොහෝ විට තම රැකියාව සඳහා එක වතාවකට වඩා විදේශගත වන විට හෝ රට තුළ වෙනත් නගරයකට යන විට ඔවුන් නැවත සංක්‍රමණය වනවා ද නැද්ද යන්න තීරණය කිරීමේ දී ඔවුන් අත්විඳින වේදනාවන් සහ පවුලේ අනිත් අයට එය බලපාන ආකාරය ඉතා වැදගත් සාධකයකි.

විශේෂයෙන්ම දරුවන් කෙරෙහි ඒ තුළ ඇති කරන බලපෑම දැඩිය. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ බොහෝ දරුවන් බරපතල මානසික ගැටලු වලින් පෙළෙන බව වාර්තා වී ඇත. සාම්ප්‍රදායික ශ්‍රී ලාංකීය සමාජය තුළ පවුලේ භාරකරු වන්නේ මව බැවින්, රැකියා සඳහා මව සංක්‍රමණය වූ පවුල් බොහෝ දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණදේ. පාසල් කටයුතු සම්බන්ධයෙන් මුහුණදෙන දුෂ්කරතා, මත්පැන් සහ මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතය පිළිබඳ ගැටලු, නිසි ආදරය නොලැබීම සහ පවුලෙන් වෙන් වූ බවක් දැනීම වැනි ගැටලු දරුවෝ වාර්තා කළහ. බොහෝ විට මවගේ භූමිකාව ඉටුකරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන ගැහැනු දරුවන් සම්බන්ධයෙන් මෙම ගැටලුව විශේෂයෙන් බරපතල වන අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සහෝදර සහෝදරියන් සහ පවුලේ අය අතර අමනාපකම් ගොඩනැගේ.

සාමාන්‍යයෙන් සිදුවන්නේ මව්වරුන් විසින් ගෙදරදොරේ කටයුතු සහ දරුවන් රැකබලා ගැනීමේ කටයුතු සිදු කිරීමයි. බිරිඳ රැකියාවකට ගිය පසු පියවරුන්ට එම භූමිකාව ඉටුකිරීම බෙහෙවින්ම දුෂ්කර කාර්යයකි. ඇතැම් පියවරුන් තම ගෙදරදොරේ කටයුතු කරගෙන යාම සඳහා ඥාති කාන්තාවන් මත යැපෙන බව වාර්තා වූ අතර තවත් සමහරක් එම වගකීම සම්පූර්ණයෙන්ම පැහැර හැර ඇති බව පෙනේ. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකා පිළිබඳ එවැනි පිතෘමූලික වැටහීම, දරුවන් ඇති-දැඩි කිරීම සහ ඔවුන්ට ඇති අවස්ථාවන්ගෙන් ප්‍රයෝජන ගැනීමට ඇති හැකියාව, ආදරය සහ සහයෝගය ලැබීම කෙරෙහි බරපතල බලපෑමක් ඇති කරයි.

මව රැකියාවක් සඳහා විදේශගතවීම දරුවන් කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් එල්ල කරන බව අධ්‍යයන ගණනාවකින් පෙන්වා දී ඇත. කාන්තාවන් රැකියා සඳහා විදේශගතවීම සීමා කරන සහ ඒ තුළින් මුදල් ඉපයීමට ඔවුන්ට ඇති අවස්ථා සීමා කරන පවුල් පසුබිම් වාර්තාව වැනි ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කිරීමට එවැනි අධ්‍යයන දායක වී ඇත. කෙසේ වෙතත්, පාර්ශවකරුවන් ගණනාවක් පෙන්වා දුන්නේ සංක්‍රමණය වීමට කාන්තාවකට ඇති මූලික අයිතිය ආරක්ෂා කළ යුතු බවත්, ඉහත සඳහන් කළ අධ්‍යයන සහ ප්‍රතිපත්තිමය නිගමනවල

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ඇතුළත්ව ඇත්තේ මව අනිවාර්යයෙන් ම පවුල තුළ භාරකරුගේ භූමිකාව ඉටු කළ යුතුය යන සාම්ප්‍රදායික නැඹුරුව බවත්ය.

අනාගතයේ ප්‍රතිපත්ති ගොඩනැගීමේ දී මතුපිටට පෙනෙන්නට ඇති හේතුව, එනම් සංක්‍රමණික මව්වරුන්ට වඩා ගැටලුවේ මූල හේතුව, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය භූමිකාවන් ආමන්ත්‍රණය කරන බව සහතික කිරීමට එවැනි විශ්ලේෂණ සැලකිලිමත් විය යුතුය.

කොවිඩ්-19 වසංගතයේ ආරම්භයත් සමඟ රට මුහුණ දුන් තත්ත්වයන් මෙන්ම වත්මන් ආර්ථික හා දේශපාලන අර්බුදයත් සමඟ මෙකී ගැටලු තව තවත් විකාශනය වෙමින් පවතින අතර මේ සම්බන්ධයෙන් අනාගතයේ දී ගැඹුරින් පර්යේෂණ සිදු කිරීම අවශ්‍ය ව ඇත. වත්මන් සන්දර්භය හමුවේ අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ භාවිතයන් සඳහා වඩාත් ඉඩකඩ සලසා ඇත. රැකියා සොයා දේශීය වශයෙන් සිදුවන සංක්‍රමණය වතුකරයේ ඓතිහාසිකව සිදුවෙමින් පැවතියත්, රැකියා සඳහා විදේශයන්ට සංක්‍රමණයවීම ආරම්භ වූයේ මෑතක සිටය. කෙසේ නමුත් ශ්‍රම සංක්‍රමණය සඳහා බලපාන ප්‍රවණතා, හේතූන්, ප්‍රතිවිපාක, ක්‍රියාවලි, අවදානම් සහ පවතින උපකාරක යාන්ත්‍රණ සියල්ල එකිනෙකට සම්බන්ධ වන අතර, ජයග්‍රාහකයින් මෙන්ම පරාජිතයින් බිහිකරන සංක්‍රමණයේ බලපෑම් සමඟ එකට වෙලී ඇත.

සංක්‍රමණිකයන්, ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ජනවාර්ගිකත්වය, ආර්ථික තත්ත්වය, දේශපාලන සබඳතා සහ පවුල් පසුබිම යන කරුණු මත පදනම් වූ සැකැස්මක් තුළ ස්ථානගත කර ඇත. මිනිස් ජාවාරම්කරුවන් මෙම ගතිකත්වයන් තුළ වාසි ලබා ගනිමින්, ජීවිත අපේක්ෂාවන් බිඳ වැටී ඉවිභා හංගත්වයට පත්ව සිටින මිනිසුන් තමන් වෙත ආකර්ෂණය කරගනිමින් තත්ත්වය වඩාත් දරුණු තත්ත්වයකට පත්කරයි. ජාතික, කලාපීය සහ ගෝලීය සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය තුළ ශ්‍රී ලංකාව මැනවින් ස්ථානගත කර ඇත්ත්, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය (මුළු ක්‍රියාවලියම) අවිධිමත් ආයතනික සැකැස්මක් කරා ගමන් කරමින් සිටින අතර, ඒ කෙරෙහි දැඩි අවධානය යොමුකිරීම සහ ඒ වෙනුවෙන් ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම අවශ්‍යව ඇති බව අපගේ පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය. මිනිස් ජාවාරම මැඩලීම සඳහා රජය සහ අනෙකුත් පාර්ශ්වකරුවන් විසින් විසඳුම් සෙවිය යුතු මූලික අභියෝගයන්ගෙන් එකක් වන්නේ මිනිස් ජාවාරම ශ්‍රම සුරාකෑමක් ලෙස සංකල්පගත කිරීමයි.

ශ්‍රම සංක්‍රමණය මුචාවෙන් අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්කවල මිනිස් ජාවාරම් සිදුවන බව අපගේ පර්යේෂණයෙන් තහවුරු විය. ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ පාලනය නම් වූ කොටස යටතේ අප පැහැදිලි ව පෙන්වා දී ඇති පරිදි, දේශීය හා විදේශීය රැකියාවල රැවටීම්, වංචා, සුරාකෑම් සහ අනෙකුත් දුක්ගැනවිලි පිළිබඳ ඉහළ යන සිද්ධීන්, මිනිස් ජාවාරම් යන යෙදුමේ

නිර්වචනය සම්පූර්ණ කරයි. සංක්‍රමණිකයන්ගේ සහ පාර්ශ්වකරුවන්ගේ සැබෑ හඬ සහ අපගේ විශ්ලේෂණාත්මක පරිච්ඡේද හරහා මතු කරන ලද ගැටලු මත පදනම් ව, අපගේ පර්යේෂණය ඉදිරිපත් කරන මූලික කරුණ වන්නේ, මිනිස් ජාවාරම් සහ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය තුළ නොසලකා හැරිය නොහැකි, ශ්‍රම සුරාකෑමේ මුහුණුවර ඇති බව හඳුනා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයයි. මන්ද, සංකීර්ණ ගැටලුව ග්‍රහණය කරගැනීම, එය පාලනය කිරීම සහ ඒ සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම සඳහා එහි ඇගවුම් ඇත. විකාශනය වෙමින් පවතින අවිනිශ්චිතතාවයන් සමඟ, අපගේ පර්යේෂණයේ අවසාන අදියරේ දී අප සොයා ගත්තේ අනාරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ ජාවාරම් ඉහළ යමින් පවතින බවත්, දැනටමත් ගැටලු රාශියකට මුහුණ දෙමින් සිටින වතුකරය පුරා එය පැතිරී ඇති බවත්ය. එළිදරව්වෙමින් පවතින ගැටලු නව ක්‍රමයක් ඔස්සේ ඉදිරිපත් කරමින්, මෙකී නව ප්‍රවණතාවය පරීක්ෂා කර බැලීම අවශ්‍ය බව අපි නිර්දේශ කරමු.

11. ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ

පර්යේෂණය තුළින් සොයාගත් තොරතුරු මත පදනම් ව සහ විවිධ කාණ්ඩවලට අයත් සංක්‍රමණිකයන්, ඉලක්ක කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගිවූවන්, දිස්ත්‍රික් සහ ජාතික මට්ටමේ පාර්ශවකරුවන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීමෙන් සහ ප්‍රජා සාමාජිකයින් සහ අදහස් විමසීමේ වැඩිමුළුවලට සහභාගිවූවන් සමඟ සිදු කළ අවිධිමත් සාකච්ඡා හරහා දැනුවත්වීමෙන් පසු ඒ සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ කවරේ ද යන්න පිළිබඳ අපි එකඟතාවයකට පැමිණියෙමු. මෙම කොටසේ දී අප ඉදිරිපත් කරන්නේ එකී නිර්දේශය. ඉදිරිපත් කරන ලද නිර්දේශ දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම සංක්‍රමණ යන දෙකටම අදාළ වේ.

සංක්‍රමණික සේවකයින්ට දැනුවත් තීරණ ගත හැකි බව සහතික කිරීම සඳහා වන නිර්දේශ

1. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය, පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ යාන්ත්‍රණ සහ කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ තොරතුරු වෙත සැමට පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි ආකාරයට ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම. සංක්‍රමණික සේවකයින් ඔවුන්ගේ කොන්ත්‍රාත්තුව කියවීම පමණක් නොව එහි ඇති කරුණු අවබෝධ කර ගෙන ඇති බව සහතික කරන රෙගුලාසි ක්‍රියාත්මක කළ යුතු අතර, කොන්ත්‍රාත්තුව සහ අනෙකුත් සියලුම ලියකියවිලි සිංහල, දෙමළ සහ ඉංග්‍රීසි භාෂාවලින් තිබිය යුතුය.
2. පිටත්වීමට පෙර සිදු කරන පුහුණුවීම් නොමිලේ සිදු කර ඒවා දෙමළ, සිංහල සහ ඉංග්‍රීසි යන භාෂා වලින් ලබා ගත හැකි බවට සහතිකවීම. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ පුහුණුවේ කොටසක් ලෙස අයිතිවාසිකම් සහ මානසික සෞඛ්‍ය පුහුණුව ඇතුළත් කිරීම.
3. තරුණ වියේ දී ම කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය වර්ධනය කිරීම සහ දැනට පවතින පාසල් විෂයමාලාවලට එය ඇතුළත් කිරීම.

නීතිමය ආරක්ෂාව සහ රෙගුලාසිවලට අදාළ නිර්දේශ

4. ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා කොන්ත්‍රාත්තුව අවශ්‍ය වන අතර සේවයෝජකයා සහ සේවකයා පැහැදිලි නිල නියෝග සහිත ප්‍රාදේශීය පරිපාලන අධිකාරියක් සමඟ සම්බන්ධ කිරීම. ගෘහ සේවිකාවන් දැනට පවතින කම්කරු නීතිවලට ඇතුළත් කිරීමෙන් ඔවුන් නීත්‍යානුකූල ව හඳුනාගැනීම.

ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ

- 5. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයන්ගේ විවිධත්වය හඳුනාගනිමින් ඔවුන් හැසිරවීමට වෙනම ආයතනයක් නිර්මාණය කිරීම.
- 6. අතිශය යල් පැන ගිය ගෘහ සේවක ආඥාපනත සංශෝධනය කිරීම.
- 7. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඉවත් කර ඒ වෙනුවට කුඩා දරුවන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ රාමුවක් ඇතුළත් කිරීම.
- 8. ග්‍රාමීය හා නාගරික ප්‍රදේශ අතර වැටුප් විෂමතාව අවම කිරීම සඳහා පුද්ගලික අංශයේ කර්මාන්ත නියාමනය කිරීම සහ විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් සඳහා ආරක්ෂිත සේවා තත්ත්වයන් ඇති බවට සහතික කිරීම.
- 9. රැකියා සඳහා, විශේෂයෙන් ම සංක්‍රමණික රැකියා සඳහා, අවම වයස් සීමාවන් බලාත්මක කිරීම.

සේවා කාලය තුළ අපයෝජනයට ලක්වීම හා අදාළ නිර්දේශ

- 10. පැමිණිලි වාර්තා කිරීම සඳහා ස්මාර්ට්ෆෝන් යෙදුමක් (Smartphone App) සහ සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ගැටලු වාර්තා කිරීම සඳහා තොරතුරු පද්ධතියක් නිර්මාණය කිරීම.
- 11. ලිංගික සහ වෙනත් ආකාරයේ අපයෝජනයන්ට ගොදුරුවූවන් සහ සාක්ෂිකරුවන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා පරිපාලනය ශක්තිමත් කිරීම. සිද්ධීන් වාර්තා කිරීම සඳහා පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි 24/7 ක්ෂණික ඇමතුම් සේවාවක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- 12. ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ කාර්යාල සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම සහ ප්‍රාදේශීය සහ කලාපීය මට්ටමින් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ යාන්ත්‍රණය ශක්තිමත් කිරීම.
- 13. අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයින් ආරක්ෂා කළ යුතු අතර තැරැව්කරුවන් විසින් සේවයෝජකයන් (විශේෂයෙන් නගරයන්හි නිවෙස්වල ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවය කරන) සමඟ කතාබහ කිරීමට පවුලේ සාමාජිකයින්ට සහාය විය යුතුය.

මිනිස් ජාවාරම හා අදාළ නිර්දේශ

- 14. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ගැටලු විසඳීමට හැකි වන පරිදි සංක්‍රමණය වන රටවල තානාපති කාර්යාල ශක්තිමත් කිරීම, විශේෂයෙන් ඔවුන් නීති විරෝධී ලෙස ගෙන්වා ගෙන හෝ නිසි වීසා බලපත්‍ර නොමැති අවස්ථාවල දී.

- 15. මිනිස් ජාවාරම්වල නිරත වන අයට නඩු පැවරීමේ ක්‍රියාපටිපාටි විධිමත් කිරීම.
- 16. සංක්‍රමණික සේවකයින් සඳහා තවත් ආරක්ෂිත නිවාස ස්ථාපිත කිරීම සහ ඒ සඳහා තානාපති කාර්යාලවලට අරමුදල් සැපයීම.
- 17. මිනිස් ජාවාරම් සහ අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණය අවම කිරීම සඳහා ජීව-ගමන් බලපත්‍ර හඳුන්වා දීම.
- 18. කලාලා ක්‍රමය අහෝසි කිරීම හෝ අවම වශයෙන් එය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම සඳහා ප්‍රසිද්ධියේ උද්දේශනය කිරීම.
- 19. සංක්‍රමණයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සහ සමාජ-ආර්ථික මානයන් ඇතුළත් වන පරිදි ජාවාරම යන යෙදුමේ අර්ථය නැවත සශෝධනය කිරීම.
- 20. නියෝජිතයන්වලට බලපත්‍ර ලබාදීම සහ තැරැව්කරුවන් සමීප ව නිරීක්ෂණය කිරීම දැඩි ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- 21. උපනියෝජිතයන් පොලිස් ස්ථානවල ලියාපදිංචි කිරීමට නියම කිරීම.
- 22. අසාදු ලේඛනගත (blacklisted) නියෝජිතයන් ක්‍රියාත්මක නොවන බව සහතික කර ඔවුන් ක්‍රියාත්මක වී අසුච්චිතව ඔවුන්ට දැඩි දඬුවම් පැමිණවීම.

සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ මූල්‍ය යහපැවැත්ම හා අදාළ නිර්දේශ

- 23. සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම.
- 24. අනේවාසික විදේශ මුදල් (NRFC) ගිණුමක් හරහා පමණක් ප්‍රේෂණ යැවීමට සේවකයන් දිරිමත් කිරීම.
- 25. අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණිකයන්ට ඔවුන්ගේ පුහුණු කාලය තුළ ගෙවීම් කිරීම අවශ්‍යතාවයක් බවට පත් කිරීම.

වතුකරයේ ප්‍රජාවගේ සංවර්ධනයට අදාළ නිර්දේශ

- 26. තම නිවසේ නීත්‍යානුකූල අයිතිය නොමැති වතුකරයේ සියලු දෙනාටම හිමිකම් ඔප්පු වහාම ලබාදීම.
- 27. වතුකරයේ නිත්‍ය සේවකයන් ලියාපදිංචි කළ යුතු අතර නැවත මව් රටට පැමිණි සංක්‍රමණික සේවකයන් ලියාපදිංචි කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කිරීම.

ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ

- 28. චතුකරයෙන් පිටත, නමුත් නිවසට ආසන්නයේ රැකියා අවස්ථා ඇති කිරීම සඳහා ආයෝජනය කිරීම.
- 29. ප්‍රජාවගේ නිපුණතා වර්ධනය කිරීමට සහ සංක්‍රමණික රැකියාවලට අමතර ව ඔවුන්ට වෙනත් අවස්ථාවන් ලබාගැනීමට හැකිවන පරිදි දෙමළ මාධ්‍ය වෘත්තීය පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීම.

සංක්‍රමණිකයන්ගේ පවුල්වල යහපැවැත්මට අදාළ නිර්දේශ

- 30. ගෘහස්ථ හා රැකබලා ගැනීමේ කටයුතුවලට සහභාගිවීමට පිරිමින් දිරිමත් කිරීම සඳහා පුහුණුවීම් පැවැත්වීම.
- 31. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් විසින් කරනු ලබන රැකියාවන් හා සම්බන්ධ අපවාදය තුරන් කිරීම සඳහා දැනුවත්කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම. ‘සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සංවර්ධනයේ හවුල්කරුවන්’ යන ආකල්පය ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- 32. යැපෙන්නන්ගේ රැකවරණ කටයුතු පිළිබඳ ව අදාළ පාර්ශ්වයන් සමඟ, විශේෂයෙන් ම පාසල් ප්‍රජාව සමඟ, සාකච්ඡා කිරීම.
- 33. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ දරුවන්ට ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපනය මෙන්ම ඔවුන්ගේ කායික සහ මානසික යහපැවැත්ම සහතික කිරීම සඳහා සුදුසු වැඩසටහන් නිර්මාණය කිරීම. පාසල් හැරයාම සහ ළමා ශ්‍රමිකත්වය නැවැත්වීමට දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම.
- 34. සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ දරුවන් සඳහා නේවාසිකාගාර හෝ නේවාසික පාසල් පිහිටුවීම.

ජාත්‍යන්තර සහ කලාපීය මට්ටමේ ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ නිර්දේශ

- 35. සංක්‍රමණික සේවක අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ යාන්ත්‍රණයන් බල ගැන්වීම.
- 36. සංක්‍රමණය වන රටවල් සමඟ අවබෝධතා ගිවිසුම් හෝ ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් අත්සන් කිරීම. එකී රටවල් (සෞදී අරාබිය, කටාර් රාජ්‍ය ආදිය) සමඟ කොන්දේසි සාකච්ඡා කිරීමේ දී වැඩි උත්තේජනයක් සහතික කිරීම සඳහා කම්කරුවන් (පිලිපීනය, ඉතියෝපියාව ආදී) සපයන අනෙකුත් රටවල් සමඟ බහු පාර්ශ්වීය ගිවිසුම් සලකා බැලීම.

37. තොරතුරු සහ ලේඛන රැස් කිරීමට සහ ශ්‍රම සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලිය නිරීක්ෂණය කිරීමට කලාපීය යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම.

අනාගත පර්යේෂණ සහ ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ නිර්දේශ

38. නිරන්තර නියාමනය සඳහා වතු අංශයට ප්‍රවේශවීම සහතික කිරීම සහ අදාළ නිලධාරීන්ට පසු විපරම් වාරිකා පහසු කිරීම. නිලධාරීන්ට ප්‍රමාණවත් භෞතික හා මානව සම්පත් ලබාදීම.

39. සංක්‍රමණ ක්‍රියාවලියේ වැදගත් හවුල්කරුවන් ලෙස දේශීය වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධ කරගැනීම සහ පැහැදිලි න්‍යාය පත්‍රයක් සමඟ සහ දේශපාලනීකරණයෙන් තොරව සහයෝගී ප්‍රවේශයක් හරහා තීරණ ගැනීම.

40. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ජීවිතවලට අදාළ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කරන සෑම විටම ඔවුන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීම.

41. නීතිය හා සාමය පිළිබඳ සලකා බැලීම සඳහා පමණක් ප්‍රවේශය සීමා නොකර, අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණ සහ මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ ගැටලුව පුළුල් රාමුවක් තුළ සමාලෝචනය කිරීම සහ ගැටලුවේ මූල හේතුවලට විසඳුම් සෙවීම.

42. පනත් සහ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී සම්මත කරගත් සම්මුතීන් පිළිබිඹු කිරීමට සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම.

43. සංක්‍රමණයේ සෘණාත්මක බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා ප්‍රජාව සහ සංක්‍රමණිකයන් විසින්ම ගෙන ආති දැනට පවතින සාර්ථක ක්‍රියාමාර්ග ගවේෂණය කිරීම.

44. සංක්‍රමණිකයන්ගේ සත්‍ය කතා ග්‍රහණය කරගැනීමට සහ ඔවුන්ගේම හඬ ඔස්සේ ඔවුන් සවිබල ගැන්වීමට ගුණාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රම භාවිතය පුළුල් කිරීම.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Abeyasekera, A. (2009), "Youth Mobility and Overseas Migration in Sri Lanka" in R. Gunatilaka, M. Mayer, and M. Vodopivec (eds), *The Challenge of Youth Employment in Sri Lanka*, Washington DC, The World Bank, pp 139-165.
- and R. Jayasundere (2015), "Migrant Mothers, Family Breakdown, and the Modern State: An Analysis of State Policies Regulating Women Migrating Overseas for Domestic Work in Sri Lanka, *The South Asianist Journal*, 4(1), pp 1-24.
- Abu-Habib, L. (1998), "The Use and Abuse of Female Domestic Workers from Sri Lanka in Lebanon," *Gender & Development*, 6(1), pp 52-56.
- Adhikari, S.F. Gale and J. Vince (2019), "Labour Migration Management in South Asia Region" in *4th International Conference on Public Policy (ICPP4)*, Concordia University. Available at: <https://www.ippapublicpolicy.org/file/paper/5cfd028c99031.pdf> [Accessed on 12 May 2022].
- AlShehabi, O.H. (2021), "Policing Labour in Empire: The Modern Origins of the Kafala Sponsorship System in the Gulf Arab States," *British Journal of Middle Eastern Studies*, 48(2), pp 291-310.
- Amelina, A. and H. Lutz (2019), *Gender and Migration: Transnational and Intersectional Prospects*, London, Routledge.
- Amirthalingam, K., D. Jayatilaka and N. Liyanage (2013), *Victims of Human Trafficking in Sri Lanka: Narratives of Women, Children and Youth*, ILO Study. Available at: <http://humantraffickingsearch.org/wp-content/uploads/2017/07/Sri-Lanka.pdf> [Accessed on 14 May 2022].
- , D. Jayatilaka and R.W. Lakshman (2015), "The Other Side of the Migration and Development Nexus: Human-trafficking in Sri Lanka," *International Migration and Development in South*, 96, pp 218-234.
- Amnesty International (2013), *The Dark Side of Migration: Spotlight on Qatar's Construction Sector Ahead of the World Cup*, UK, Amnesty International.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- , (2019), “Their House is My Prison: Exploitation of Migrant Domestic Workers in Lebanon.” Available at: <https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE1800222019ENGLISH.pdf> [Accessed on 12 March 2022].
- , (2021), “Saudi Arabia: Dozens of Sri Lankan Women Wrongfully Detained for Months due to Abusive *Kafala* System.” Available at: <https://www.amnesty.org/en/latest/press-release/2021/04/saudi-arabia-dozens-of-sri-lankan-women-wrongfully-detained-for-months-due-to-abusive-kafala-system> [Accessed on 11 June 2022].
- Ang, A.P., R. Timothy, S.K.Sasikumar and P. Ratnayake (2016), *Labour Migration Structures and Financing in Asia*, Bangkok, ILO.
- Annells, M. (1996), “Grounded Theory Method: Philosophical Perspectives, Paradigm of Inquiry and Postmodernism,” *Qualitative Health Research*, 6(3), pp 379-393.
- Aoun, R. (2020), *COVID-19 Impact on Female Migrant Domestic Workers in the Middle East*, GBV, AoR Helpdesk. Available at: <https://gbvaor.net/sites/default/files/2020-05/COVID19%20and%20Impact%20on%20Vulnerable%20Female%20Migrant%20Domestic%20Workers%5B5%5D.pdf> [Accessed on 10 December 2021].
- Apatinga, G.A., E.K. Kyeremeh and G. Arku (2020), “‘Feminization of Migration’: The Implications for ‘Left-Behind’ Families in Ghana,” *Migration and Development*, pp 1-18.
- Arango, J. (2000), “Explaining Migration: A Critical View,” *International Social Science Journal*, 52(165), pp 283-296.
- Arokkiaraj, H. and S.I. Rajan (2021), “Trafficking to Gulf Countries: The Lived Experiences of Indian Female Domestic Workers,” *Asian Women*, 37(1), pp 119-141.
- Athukorala, P. (1990), “International Contract Migration and the Reintegration of Return Migrants: The Experience of Sri Lanka,” *International Migration Review*, 24(2), pp 323-346.
- Azmi, F. (2007), “Middle East Migration, Women’s Empowerment and Changing Gender Roles in a Peasant Colonization Scheme in Sri Lanka,” *Modern Sri Lankan Studies*, 2(2), pp 77-100.

- and R. Lund (2009), “Shifting Geographies of House and Home Female Migrants Making Home in Rural Sri Lanka,” *Journal of Geographical Science*, 57, pp 33–54.
- Babar, Z. (2013), “Migration Policy and Governance in the GCC: A Regional Perspective” in Emirates Center for Strategic Studies and Research (ed), *Labor Mobility: An Enabler for Sustainable Development*, Abu Dhabi, ECSSR, pp 121-142.
- Bachan, A. (2018), “An Exploration of the Gender-Migration-Development Nexus,” *Consilience*, 20(20), pp 1-22.
- Bajracharya, R. and B. Sijapati (2012), “The Kafala System and its Implications for Nepali Domestic Workers,” *Center for the Study of Labour and Mobility*, Policy Brief No. 1 (March), pp 1-16.
- Bass, D. (2004), *A Place on the Plantations: Up-Country Tamil Ethnicity in Sri Lanka*, PhD Dissertation, University of Michigan: Department of Anthropology.
- (2013), *Everyday Ethnicity in Sri Lanka: Up-Country Tamil Identity Politics*, New York, Routledge.
- (2019), “Charting Uncertain Futures: Diaspora, Citizenship and Belonging among Up-country Tamils” in D. Bass and B. Skanthakumar (eds), *Up-Country Tamils: Charting a New Future in Sri Lanka*, Colombo, International Centre for Ethnic Studies, pp 3-22.
- and B. Skanthakumar (2019), *Charting Uncertain Futures: Diaspora, Citizenship and Belonging among Up-country Tamils*, Colombo, ICES.
- Bastia, T. (2014), “Intersectionality, Migration and Development,” *Progress in Development Studies*, 14(3), pp 237-248.
- bin Rashid, H. and S. Rafaithu (2022), ‘Strikes Are Normal Growing up’: Plantation Politics in Sri Lanka. Available at: <https://www.jamhooor.org/read/plantation-politics-in-sri-lanka-strikes-are-normal-growing-up-in-plantations> [Accessed on 15 June 2022].
- Böhning, R. (2009), “Getting a Handle on the Migration Rights-Development Nexus,” *International Migration Review*, 43(3), pp 652-670.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Bouckaert, S., S. Loones, D. Vanheule and M.C. Foblets (2004), “The Significance of the UN Migrant Workers’ Convention of 18 December 1990 in the Event of Ratification by Belgium” in *European Journal of Migration and Law*, 6(4), pp 285-322.
- Brochmann, G. (1987), “Escape Route to Dependency? Female Migration from Sri Lanka to the Middle East” in *Asian and Pacific Population Forum*, 1(3), pp 14-20.
- (2019), *Middle East Avenue: Female Migration from Sri Lanka to the Gulf*, New York, Routledge.
- Brown, B.E. (2014), “From Guru Gama to Punchi Italia: Changing Dreams of Sri Lankan Transnational Youth,” *Contemporary South Asia*, 22(4), pp 335-349.
- Brun, C. (2005), “Women in the Local/Global Fields of War and Displacement in Sri Lanka” in *Gender, Technology and Development*, 9(1), pp 57-80.
- Burnard, P., P. Gill, K. Stewart, E. Treasure and B. Chadwick (2008), “Analysing and Presenting Qualitative Data” in *British Dental Journal*, 204(8), pp 429-432.
- Castles, S. (2009), “Development and Migration or Migration and Development: What Comes First?” *Asian and Pacific Migration Journal*, 18(4), pp 441-471.
- Central Bank of Sri Lanka (2020), *Annual Report*, Colombo, Central Bank of Sri Lanka.
- Chandrabose, A.S. (2015), “Outgoing Labour and Its Impact on the Tea Plantation Sector in Sri Lanka” in *5th International Symposium*, Oluvil: Sri Lanka, South Eastern University, pp 412-421.
- and P. Sivapragasam (2011), *Red Colour of Tea: Central Issues that Impact the Tea Plantation Community in Sri Lanka*, Colombo, Human Development Organisation.
- and S. Logeswary (2019), “Employability Skills, Higher Education and Livelihood: Outlook for Women in the Tea Plantations” in D. Bass and B. Skanthakumar (eds), *Up-Country Tamils: Charting a New Future in Sri Lanka*, Colombo, International Centre for Ethnic Studies, pp 85-104.
- Choithani, C. (2020), “Gendered Livelihoods: Migrating Men, Left-Behind Women and Household Food Security in India,” *Gender, Place & Culture*, 27(10), pp 1373-1394.

- City Population, “Sri Lanka: Administrative Division, City Population, Statistics, Maps & Charts.” Available at: <https://www.citypopulation.de/en/srilanka/prov/admin/central/22matale/> [Accessed on 12 March 2022].
- Collyer, M. (2009), *Return Migrants in Sri Lanka*, Institute for Public Policy Research.
- Colombo Process (2019), “Colombo Process.” Available at: <https://www.Colomboprocess.org/> [Accessed on 16 April 2022].
- Damir-Geilsdorf, S. (2016), “Contract Labor and Debt Bondage” in U. Lindner, G. Müller, O. Tappeand and M. Zeuske (eds), *Bonded Labour: Global and Comparative Perspectives (18th–21st Century)*, Bielefeld, Transcript, pp 163-190.
- Daniel, E.V. (1996), *Charred Lullabies: Chapters in an Anthropography of Violence*, Princeton, Princeton University Press.
- Dannecker, P. (2005), “Transnational Migration and the Transformation of Gender Relations: The Case of Bangladeshi Labour Migrants,” *Current Sociology*, 53(4), pp 655-674.
- and N. Sieveking (2009), “Gender, Migration and Development: An Analysis of the Current Discussion on Female Migrants as Development Agents,” COMCAD. Working Papers, Centre on Migration, Citizenship and Development, 69(1).
- de Haas, H. (2010), “Migration and Development: A Theoretical Perspective,” *International Migration Review*, 44(1), pp 227-264.
- (2020), “Paradoxes of Migration and Development” in T. Bastia and R. Skeldon (eds), *Routledge Handbook of Migration and Development*, Abingdon, Routledge, pp 17-31.
- de Silva, A. (2019), *An Exploratory Study of Attitudes and Practices towards Domestic Workers in Sri Lanka*, Colombo, ICES.
- Delgado, W.R., C.H. Marquez and R. Puentes (2013), “Reframing the Debate on Migration, Development and Human Rights,” *Population, Space and Place*, 19(4), pp 430-443.
- Department of State, United States of America (2021), *Trafficking in Persons Report*. Available at: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/09/TIPR-GPA-upload-07222021.pdf> [Accessed on 12 March 2022].

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Dey, A. (2018), *Tea Environments and Plantation Culture: Imperial Disarray in Eastern India*, Cambridge and New York, Cambridge University Press.
- Dharmadasa, R.A.P.I.S. and M. de Zoysa (2012), *The Determinants of Labor Outmigration in Tea Plantation Sector in Badulla District*. Proceedings of International Conference on “Business Management on Capacity Development in a Post-War Context,” University of Jaffna, 20 July.
- Dias, M. and R. Jayasundere (2002), *Sri Lanka: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Gender Promotion Programme, Geneva, ILO.
- District Secretariat-Badulla (2020), *Annual Performance Report*. Available at: <https://www.parliament.lk/uploads/documents/paperspresented/1625724069018235.pdf> [Accessed on 13 June 2022].
- District Secretariat-Nuwara Eliya (2019), *Annual Performance Report & Accounts*. Available at: <https://www.parliament.lk/uploads/documents/paperspresented/performance-report-district-secretariat-nuwaraeliya-2019.pdf> [Accessed on 12 March 2022].
- Dito, M.E. (2008), “GCC Labour Migration Governance.” Paper presented in the UN Expert Group Meeting on International Migration and Development in Asia and the Pacific, Bangkok, Thailand, 20-21 September.
- Duffy, M. (2007), “Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective,” *Gender & Society* 21(3), pp 313-336.
- Eelens, F. and J.D. Speckmann (1990) “Recruitment of Labor Migrants for the Middle East: The Sri Lankan Case,” *International Migration Review*, 24(2), pp 297-322.
- Ekanayake, A. and K. Amirthalingam (2021), “The Economic Impact of the Covid-19 Pandemic on Sri Lankan Migrants in Qatar,” *Comparative Migration Studies*, 9(1), pp 1-20.
- Fargues, P. (2006), “International Migration in the Arab Region: Trends and Policies” in *United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in*

the Arab Region, Beirut, 15-17 May. Available at: <http://www.un.org/esa/population/meetings/EGMIItmigArab/P09Fargues.pdf> [Accessed on 17 April 2022].

- Fernando, A.N. and A. Lodermeier (2022), “Understanding Adverse Outcomes in Gulf Migration: Evidence from Administrative Data from Sri Lanka,” *International Migration Review*, 56(1), pp 155-175.
- Foley, L. and N. Piper (2021), “Returning Home Empty Handed: Examining How COVID-19 Exacerbates the Non-Payment of Temporary Migrant Workers’ Wages,” *Global Social Policy*, 21(3), pp 468-489.
- Foti, Alex (2005), “Mayday Mayday! Euro Flex Workers, Time to Get a Move on!” Available at <https://transversal.at/blog/April> [Accessed on 12 February 2022].
- Frantz, E. (2008), “Of Maids and Madams: Sri Lankan Domestic Workers and their Employers in Jordan,” *Critical Asian Studies*, 40(4), pp 609-638.
- Gallagher, A. (2001), “Human Rights and the New UN Protocols on Trafficking and Migrant Smuggling: A Preliminary Analysis,” *Human Rights Quarterly*, 23, pp 975-1004.
- Gamburd, M.R. (1995), ““Sri Lanka’s Army of Housemaids’: Control of Remittances and Gender Transformations,” *Anthropologica*, 37, pp 49-88.
- (1998), “Class Identity and the International Division of Labor: Sri Lanka’s Migrant House Cleaners,” *Anthropology of Work Review*, 19(3), pp 4-8.
- (2000), *Transnationalism and Sri Lanka’s Migrant Housemaids: The Kitchen Spoon’s Handle*, New Delhi, Vistaar Publications.
- (2004), “Money that Burns Like Oil: A Sri Lankan Cultural Logic of Morality and Agency,” *Ethnology*, 43(2), pp 167-184.
- (2005), *Lentils there, Lentils here! Sri Lankan Domestic Labour in the Middle East*, Singapore, Marshall Cavendish Academic.
- (2008), “Milk Teeth and Jet Planes: Kin Relations in Families of Sri Lanka’s Transnational Domestic Servants,” *City & Society*, 20(1), pp 5-31.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- (2009), “Advocating for Sri Lankan Migrant Workers: Obstacles and Challenges,” *Critical Asian Studies*, 41(1), pp 61-88.
- (2010), “Sri Lankan Migration to the Gulf: Female Breadwinners-Domestic Workers,” Middle East Institute. *Eurasia Review*, March 10. Available at: <http://www.eurasiareview.com/10032010-srilankan-migration-to-the-gulf-female-breadwinners-%E2%80%94-domestic-workers/> [Accessed on 17 April 2022].
- (2011), “Female Labor Migration from Sri Lanka to the Middle East” in J. Holt (ed), *The Sri Lanka Reader*, Durham: N.C., Duke University Press, pp 687-694.
- (2015), “Migrant Remittances, Population Ageing and Intergenerational Family Obligations in Sri Lanka” in L.A.Hoang and B.S.A. Yeoh (eds), *Transnational Labour Migration, Remittances and the Changing Family in Asia*, New York, Palgrave, pp 139-164.
- (2020), “Migrant Emplacement: Gendered Subjects, State Regulations, and the Discursive Erasure of Elders in Sri Lanka” in R. Mandoki and B. Christiane B (eds), *Caring for Old Age: Perspectives from South Asia*, Heidelberg, Heidelberg University Press, pp 185-211.
- Gardner, A.M., S. Pessoa and L.M.Harkness (2014), “Labour Migrants and Access to Justice in Contemporary Qatar,” LSE Middle East Centre, November 2014. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/216860031.pdf> [Accessed on 17 April 2022].
- Geiger, M. and A. Pécoud (2013), “Migration, Development and the ‘Migration and Development Nexus,’” *Population, Space and Place*, 19(4), pp 369-374.
- Gerry, K. (2021), “We Become Capable of Handling Everything”: Gender and Gulf Migration in Kerala, South India,” *Journal for Undergraduate Ethnography*, 11(3), pp 36-53.
- Glaser, B.G. and A.L. Strauss (2017), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, New York, Routledge.
- Go, S.P. (2007), “Asian Labor Migration: The Role of Bilateral Labor and Similar Agreements” in *Regional Informal Workshop on Labor Migration in Southeast*

Asia: What Role for Parliaments. Paper presented at the Regional Informal Workshop on Labor Migration in Southeast Asia: What Role for Parliaments, 21-23 September, Manila, Philippines. Available at: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.254&rep=rep1&type=pdf> [Accessed on 1 June 2022].

Gnanapragasam, V. (2020), "Tea Pluckers Dilemma: How Female Labourers in Hatton, Sri Lanka Navigate and Resist the Gender Expectations in the Tea Plantations to Generate Greater Autonomy," *Liberated Arts: A Journal for Undergraduate Research*, 7(1), pp 1-8.

Gunawardana, S.J. (2014), "Reframing Employee Voice: A Case Study in Sri Lanka's Export Processing Zones," *Work, Employment and Society*, 28(3), pp 452-468.

Hancock, P., G. Carastathis, J. Georgiou and M. Oliveira (2015), "Female Workers in Textile and Garment Sectors in Sri Lankan Export Processing Zones (EPZs): Gender Dimensions and Working Conditions," *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 38(1), pp 63-77.

Handapangoda, W.S. (2014), "Is Transnational Labour Migration Empowering for Women? Re-Evaluating the Case of Married Sri Lankan Domestic Maids," *Indian Journal of Gender Studies*, 21(3), pp 353-377.

Haug, S. (2008), "Migration Networks and Migration Decision-Making," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), pp 585-605.

Hettige, S.T. (1988), "Social Values, Morality and the Migration of Female Workers from Sri Lanka to the Middle East," *Vidyodaya Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(1&2), pp 65-78.

----- (2005), "Demographic and Economic Pressures to Move: Youth Aspirations and Livelihood Opportunities for Youth in the Liberal Economic Environment of Sri Lanka" in F. Gale and S. Fahey (eds), *Youth in Transition: The Challenges of Generational Change in Asia*, Bangkok, Association of Asian Social Science Research Council, pp 227-241.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- E.S. Ekanayake, R.Jayasundere, A. Rathnayake and P. Figurado (2012), *Understanding Psychosocial Issues Faced by Migrant Workers and their Families*, Colombo: Sri Lanka, Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare.
- Hewamanne, Sandhya (2008), “City of Whores: Nationalism, Development, and Global Garment Workers in Sri Lanka,” *Social Text*, 26(2), pp 35-59.
- (2020), *Restitching Identities in Rural Sri Lanka: Gender, Neoliberalism, and the Politics of Contentment*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press.
- (2021), “Pandemic, Lockdown and Modern Slavery among Sri Lanka’s Global Assembly-Line Workers,” *Journal of International Women’s Studies*, 22(1), pp 54-69.
- Holliday, J., J. Hennebry and S. Gammage (2019), “Achieving the Sustainable Development Goals: Surfacing the Role for a Gender Analytic of Migration,” *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(14), pp 2551-2565.
- Hugo, G. (2009), “Best Practice in Temporary Labour Migration for Development: A Perspective from Asia and the Pacific,” *International Migration*, 47(5), pp 23-74.
- and S. Ukwatta (2010), “Sri Lankan Female Domestic Workers Overseas: The Impact on their Children,” *Asian and Pacific Migration Journal*, 19(2), pp 237-263.
- Human Rights Watch Report (2008), “As If I Am Not Human: Abuses against Asian Domestic Workers in Saudi Arabia,” *Human Rights Watch*. Available at: <https://www.hrw.org/report/2008/07/07/if-i-am-not-human/abuses-against-asian-domestic-workers-saudi-arabia> [Accessed on 18 March 2022].
- ICMC – International Catholic Migration Commission, *Strengthening Protection of Migrant Workers and Their Families*. Available at: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/our_work/ICP/IDM/ICMC-Strengthening-Protection-of-Migrant-Workers-and-Their-Families.pdf [Accessed on 1 April 2022].
- ILO (n.a), “Bilateral Agreements and Regional Cooperation.” Available at: https://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS_226300/lang--en/index.htm [Accessed on 10 March 2022].
- (2013), “Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection.” Available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups>

/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf
[Accessed on 4 February 2022].

----- (2018), *Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2nd ed., Geneva, ILO.

ILO, EFC (2021), *Repositioning Social Security Systems for Private Sector Employment in Sri Lanka*, Colombo, ILO.

ILO ROAP (2011), *ILO Four-Country Study on Public Attitudes to Migrant Workers*, Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

IOM (2011), *Labour Migration from Colombo Process Countries: Good Practices, Challenges and Way Forward*. Available at: https://publications.iom.int/system/files/pdf/Colomboprocesstudy_final.pdf [Accessed on 10 March 2022].

----- (2018), *Sri Lanka Country Report: Migration Governance in Sri Lanka, Lessons Learnt from the Migration Governance Indicators*, Colombo, IOM.

----- (2020), *Unscrupulous Recruitment Practices and its Impact on External and Internal Human Trafficking Rapid Assessment*, Colombo, IOM.

IOM-UN Migration, *Migration Governance Framework*. Available at: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/about-iom/migof_brochure_a4_en.pdf [Accessed on 10 April 2022].

IPS (2015), *Migrant Labour Reforms: Tackling the Family Background Report*, Colombo, Institute of Policy Studies of Sri Lanka.

Jayakody, R. L. (2020), “Lankans Stranded in Covid-19 Hit Gulf Reduced to Sleeping in Public Parks: Apathetic Response from Consulate General,” *Colombo Telegraph*. Available at: <https://www.colombotelegraph.com/index.php/lankans-stranded-in-covid-19-hit-gulf-reduced-to-sleeping-in-publicparks-apatetic-response-from-consulate-general/> [Accessed on 14 May 2022].

Jayasundara, D. (2020), “Combating Trafficking in Sri Lanka: Multi-Systemic National Action Plan for Effective Intervention, Protection, Persecution, and Prevention,” *Social Development Issues*, 42(3), pp 12-33.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Jayasuriya, R. and B. Opeskin (2015), "The Migration of Women Domestic Workers from Sri Lanka: Protecting the Rights of Children Left Behind," *Cornell Int'l LJ*, 48(3), pp 579-638.
- Jayaweera, H. (2015), "Gender, Class and Migration Governance: A Labour Sending Country Perspective." Available at: <https://www.law.ox.ac.uk/researchsubjectgroups/centre-criminology/centreborder-criminologies/blog/2015/05/genderclass-and> [Accessed on 12 February 2022].
- Jegathesan, M. (2013), *Bargaining in a Labor Regime: Plantation Life and the Politics of Development in Sri Lanka* (Doctoral dissertation), Columbia University. Available at <https://anthropology.columbia.edu/content/labor-plantation-gender-development-sri-lanka>.
- (2015), "Deficient Realities: Expertise and Uncertainty among Tea Plantation Workers in Sri Lanka," *Dialectical Anthropology*, 39(3), pp 255-272.
- (2019), "State-Industrial Entanglements in Women's Reproductive Capacity and Labor in Sri Lanka," *South Asia Multidisciplinary Academic Journal*, 20(19). Available at: <http://journals.openedition.org/samaj/5095> [Accessed on 10 January 2022].
- Jureidini, R. (2010), "Trafficking and Contract Migrant Workers in the Middle East," *International Migration*, 48(4), pp 142-163.
- and N. Moukarbel (2004), "Female Sri Lankan Domestic Workers in Lebanon: A Case of 'Contract Slavery'?" *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4), pp 581-607.
- Kageyama, A. (2008), "Extent of Poverty Alleviation by Migrant Remittances in Sri Lanka," *South Asia Research*, 28(1), pp 89-108.
- Kanapathipillai, V. (2009), *Citizenship and Statelessness in Sri Lanka: The Case of the Tamil Estate Workers*, London, Anthem Press.
- Kandasamy, M. V. (2014), *From Plantations to Domestic Labour: The New form of Exploitation and Political Marginalization of Women*, Colombo, Social Scientists' Association.

- Khan, A. and H. Harroff-Tavel (2011), “The Implications of the Sponsorship System: Challenges and Opportunities.” Paper presented at ‘Strengthening Dialogue to Make Migration Work for Development in the ESCAP and ESCWA Regions,’ Beirut: Lebanon, 28-30 June.
- Kingsolver, A. (2010), “Like a Frog in a Well”: Young People’s Views of the Future Expressed in Two Collaborative Research Projects in Sri Lanka,” *Human Organization*, 69(1), pp 1-9.
- Kurian, R. and K. Jayawardena (2017), “Plantation Patriarchy and Structural Violence: Women Workers in Sri Lanka” in M. S. Hassankhan, L. Roopnarine and R. Mahase (eds), *Social and Cultural Dimensions of Indian Indentured Labour and Its Diaspora: Past and Present*, London, Routledge, pp 25-50.
- Lecamwasam, M. (2021), “Situational Analysis of Trafficking in Person in Sri Lanka: A Civil Society Perspective,” Colombo, Asia Foundation. Available at: https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2021/07/Sri-Lanka-TIP_Situational-Analysis-of-Trafficking-in-Persons-in-Sri-Lanka-A-Civil-Society-Perspective.pdf [Accessed on 10 February 2022].
- Lynch, C. (2007), *Juki Girls, Good Girls: Gender and Cultural Politics in Sri Lanka’s Global Garment Industry*, Ithaca, Cornell University Press.
- Mahdavi, P. (2013), “Gender, Labour and the Law: The Nexus of Domestic Work, Human Trafficking and the Informal Economy in the United Arab Emirates,” *Global Networks*, 13(4), pp 425-440.
- Massey, D.S. (1998), *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Oxford, Oxford University Press.
- (2002), “A Brief History of Human Society: The Origin and Role of Emotion in Social Life,” *American Sociological Review*, 67(1), pp 1-29.
- McKenzie, D. and D. Yang (2015), “Evidence on Policies to Increase the Development Impacts of International Migration,” *The World Bank Research Observer*, 30(2), pp 155-192.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Medawatte, D. (2014), *Road to Hell: Discrimination to Migration to Trafficking of Women?* SSRN. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2519832> [Accessed on 20 May 2022].
- Migration and Home Affairs, European Commission. Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/pages/glossary/trafficking-human-beings_en [Accessed on 12 June 2022].
- Ministry of Foreign Employment (MFE) (2015), *Sub-Policy and National Action Plan on Return and Reintegration of Migrant Workers in Sri Lanka*, Colombo, MFE.
- Ministry for Foreign Employment Promotion and Welfare (MFEPW) (2008), *National Labour Migration Policy for Sri Lanka*, Colombo, Ministry of Foreign Employment and Welfare Promotion.
- Moukarbel, N. (2009), "Not Allowed to Love? Sri Lankan Maids in Lebanon," *Mobilities*, 4(3), pp 329-347.
- Murthy, D. (2008), "Digital Ethnography: An Examination of the Use of New Technologies for Social Research," *Sociology*, 42(5), pp 837-855.
- Niriella, M.A.D.S.J.S. (2014), "Protection on the Female Domestic Migrant Workers: Concerns, Challenges and Regulatory Measures in Sri Lankan Context," *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(11), pp 187-192.
- Okech, D., Y.J.Choi, J. Elkins and A.C. Burns (2018), "Seventeen Years of Human Trafficking Research in Social Work: A Review of the Literature," *Journal of Evidence-Informed Social Work*, 15(2), pp 103-122.
- Parreñas, R.S., M.C.Hwang and H.R. Lee (2012), "What is Human Trafficking? A Review Essay," *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 37(4), pp 1015-1029.
- and R.Silvey (2021), "The Governance of the *Kafala* System and the Punitive Control of Migrant Domestic Workers," *Population, Space and Place*, 27(5), e2487.
- Peebles, P. (2001), *The Plantation Tamils of Ceylon: New Historical Perspectives on Migration*, London, New York, Leicester University Press.

- Philips, A. (2003), "Rethinking Culture and Development: Marriage and Gender among the Tea Plantation Workers in Sri Lanka," *Gender & Development*, 11(2), pp 20-29.
- Pillinger, J. (2017), *Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, Geneva, International Labor Organisation.
- Pinnawala, M. (2008), "Engaging in Trans-Local Management of Households: Aspects of Livelihood and Gender Transformations among Sri Lankan Women Migrant Workers," *Gender, Technology and Development*, 12(3), pp 439-459.
- (2009), *Gender Transformation and Female Migration: Sri Lankan Domestic Workers Negotiate Transnational Household Relations*, New Delhi, Shaker Publishing.
- Pinto-Jayawardena, K. (2006), *Left Behind, Left Out: The Impact on Children and Families of Mothers Migrating for Work Abroad: Summary Report*, Colombo, Save the Children in Sri Lanka.
- Piper, N. (2009), "The Complex Interconnections of the Migration-Development Nexus: A Social Perspective," *Population, Space and Place*, 19(4), pp 369-374.
- Portes, A. and S. Sassen-Koob (1987), "Making it Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies," *American Journal of Sociology*, 93(1), pp 30-61.
- Rajan, S.I. (ed) (2020), *South Asia Migration Report 2020: Exploitation, Entrepreneurship and Engagement*, London, Routledge India.
- Randeniya, M. (2015), *Addressing Disputes Faced by Migrant Workers and their Families in Sri Lanka: A Resource Book*, Colombo, SLBFE.
- and N. Farjana (2008), *Assessment of Pre-Departure Programme for Female Migrant Domestic Workers*, Colombo, Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare; International Organization of Migration.
- Ratnayake, K. (1999), "Female Migration from Sri Lanka to Middle East: Is the Remedy Worse than the Disease?" *Sri Lanka Journal of Population Studies*, 2(1), pp 42-59.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Rosenzweig, M.R. and O. Stark (1989), “Consumption Smoothing, Migration, and Marriage: Evidence from Rural India,” *Journal of Political Economy*, 97(4), pp 905-926.
- Ruhunage, L.K. (2006), “Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka” in C. Kuptsch (ed.), *Merchants of Labour*, Geneva, International Institute for Labour Studies, pp 53-61.
- Ruwanpura, K.N. (2021), “Garments and a Global Pandemic: Revisiting Global Governance Initiatives and Garment Sector Workers—Tracing Sri Lanka’s Gender and Development Politics During Covid-19” in L. Fernandes (ed.), *Routledge Handbook of Gender in South Asia*, London, Routledge, pp 249-262.
- Senaratna, B., H. Perera and P. Fonseka (2011), “Mental Health Status and Risk Factors for Mental Health Problems in Left-Behind Children of Women Migrant Workers in Sri Lanka,” *Ceylon Medical Journal*, 56(4), pp 153-158.
- Shah, N.M. (2004), “Gender and Labour Migration to the Gulf Countries,” *Feminist Review*, 77(1), pp 183-185.
- Shami, S. (1994), “Middle East Avenue: Female Migration from Sri Lanka to the Gulf,” *International Migration Review*, 28(4), pp 904-906.
- Shaw, J. (2010), “Making Housemaid Remittances Work for Low-Income Families in Sri Lanka,” *Development in Practice*, 20(1), pp 18-30.
- Shlala, E.H. and H. Jayaweera (2016), “The Right to Health: Sri Lankan Migrant Domestic Workers in the Gulf Cooperation Council (GCC),” *Muslim World Journal of Human Rights*, 13(1), pp 75-100.
- Siddiqui, T., R. Rashid and B. Zeitlyn (2008), *Information Campaigns on Safe Migration and Pre-Departure Training*, Sussex, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty.
- Silver, S. (2021), “Twenty Years after the Passage of the Palermo Protocol: Identifying Common Flaws in Defining Trafficking through the First Global Study of Domestic Anti-Trafficking Laws,” *Yale Law & Policy Review*, 40, pp 336-383.

- Sinatti, G. (2019), “Return Migration, Entrepreneurship and Development: Contrasting the Economic Growth Perspective of Senegal’s Diaspora Policy Through a Migrant-Centred Approach,” *African Studies*, 78(4), pp 609-623.
- Siriwardhana, C., K. Wickramage and K. Jayaweera (2015), “Impact of Economic Labour Migration: A Qualitative Exploration of Left-Behind Family Member Perspectives in Sri Lanka,” *Journal of Immigrant and Minority Health*, 17(3), pp 885-894.
- Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (SLBFE) (2020), *Annual Statistics of Foreign Employment*, Colombo, SLBFE Research Division.
- (n.d.) *Benefits of the Insurance Coverage*, Colombo. Available at: <http://slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=110> [Accessed on 10 May 2022].
- Training Centres, Available at: <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=99?> [Accessed on 2 April 2022].
- Interview on FBR. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_497323.pdf [Accessed on 2 April 2022].
- Statistics Division, District Secretariat, Badulla (2022), *Statistical Handbook-2021, Badulla District*, Battaramulla, Department of Census and Statistics. Available at: <http://www.statistics.gov.lk/statistical%20Hbook/2021/Badulla/> [Accessed on 14 June 2022].
- District Secretariat, Matale (2022), *Statistical Handbook-2021, Matale District*, Battaramulla, Department of Census and Statistics. Available at: <http://www.statistics.gov.lk/statistical%20Hbook/2021/Matale/> [Accessed on 14 June 2022].
- District Secretariat, Nuwara Eliya (2022), *Statistical Handbook-2021, Nuwara Eliya District*, Battaramulla, Department of Census and Statistics. Available at: <http://www.statistics.gov.lk/statistical%20Hbook/2021/NuwaraEliya/> [Accessed on 14 June 2022].
- Strauss, A. and J. Corbin (1990), *Basics of Qualitative Research*, Thousand Oaks: CA, Sage Publications.

නිර්දේශිත ග්‍රන්ථ/References

- Taylor, E.J. (1999), “The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process,” *International Migration*, 37(1), pp 63-88.
- Thangarajah, C.Y. (2003), “Veiled Constructions: Conflict, Migration and Modernity in Eastern Sri Lanka,” *Contributions to Indian Sociology*, 37(1-2), pp 141-162.
- Ukwatta, S. (2010), “Sri Lankan Female Domestic Workers Overseas: Mothering their Children from a Distance,” *Journal of Population Research*, 27(2), pp 107-131.
- United Nations (UN) (2015), *International Migration Report 2015: Highlights*, New York. Available at: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf [Accessed on 20 May 2022].
- US Department of State (2012), “Trafficking in Persons Report, USA.” Available at: <https://2009-2017.state.gov/documents/organization/192587.pdf> [Accessed on 12 May 2022].
- Valentine, G. (2013), “Tell me about...: Using Interviews as a Research Methodology” in R. Flowerdew and D. Martin (eds), *Methods in Human Geography: A Guide for Students Doing a Research Project*, London, Longman, pp 110-127.
- Vora, N. and N. Koch (2015), “Everyday Inclusions: Rethinking Ethnocracy, *Kafala*, and Belonging in the Arabian Peninsula,” *Studies in Ethnicity and Nationalism*, 15(3), pp 540-552.
- Waxler-Morrison, N. (2004), “Who Will Care for Those Left at Home? The Effect of New Opportunities for Work on Families in Sri Lanka” in S.H.Hasbullah and B.M. Morrison (eds), *Sri Lankan Society in an Era of Globalization: Struggling to Create a New Social Order*, New Delhi, Sage Publications, pp 241-253.
- Weeraratne, B. (2014), *Sri Lankan Female Domestic Workers in the Middle East: Does Recruitment through an Agent Minimize Vulnerability?* Labour and Migration Research Series, Colombo: Sri Lanka, Institute of Policy Studies.
- (2016), “Protecting the Welfare of Children and Its Causal Effect on Limiting Mother’s Labour Migration,” *International Migration*, 54(5), pp 59-75.

අපිරිමත් අනාගතයක් සොයා යන ගමනේ:

ශ්‍රී ලංකාවේ වතුකරය තුළ සිදුවන අනාරක්ෂිත

ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ මිනිස් ජාවාරම

ෆසීනා අස්මි

පුවතේශ්වරී පොන්නසීයා

මීරියම් අල්ලොන්සස්

ශ්‍රී ලංකාවේ යටත් විජිත සමය දක්වා දිව යන තේ වගාව, අප රටට විදේශ විනිමය රැගෙන එන මාර්ගයක් ලෙස ද, වතුකරයේ ජීවත්වන බහුතර ප්‍රජාවගේ ජීවනෝපාය සුරක්ෂිත කිරීමේ මාර්ගයක් ලෙස ද සුවිශේෂී මෙහෙවරක් ඉටු කරයි. තේ අපේ ආර්ථිකයේ පැවැත්මට විශාල දායකත්වයක් ලබා දුන්න ද, රාජ්‍යයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව, තවමත් තේ වතු ආශ්‍රිතව ජීවත්වන ජනතාව මුහුණ දෙන ආර්ථික, සමාජීය සහ දේශපාලන ගැටලු වලට නිසි විසඳුම් ලබා දී නැත. දරිද්‍රතාව, නිසි වැටුපක් නොලැබීම මෙන්ම සෞඛ්‍ය, නිවාස සහ අධ්‍යාපනය වැනි සේවාවන් ලබා ගැනීමේ දී මුහුණ දෙන දුෂ්කරතා වැනි වතුකරයේ ප්‍රජාව මුහුණ දෙන අනෙකුත් ගැටලු අතර වතුකරයේ සිට පිටතට රැකියා සොයා යන ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාව වර්ධනය වීම හේතුවෙන් වතුකරයෙන් පිටතට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය අවධානය යොමුකළ යුතු වැදගත් කරුණක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. බදුල්ල, මාතලේ සහ නුවරඑළිය යන අධ්‍යයන දිස්ත්‍රික්ක වල තේ වතු ආශ්‍රිත ව ලබා ගත් අවිධිමත් සාක්ෂි පෙන්නුම් කරන්නේ රැකියා සඳහා රට තුළට මෙන්ම ඊටත් වඩා විදේශයන් සඳහා සංක්‍රමණය වීම ප්‍රධාන ජීවනෝපාය උපාය මාර්ගයක් බවට පත්වෙමින් ඇති බවයි. කෙසේ වෙතත්, සිදුවෙමින් පවතින සංක්‍රමණයේ මුළු පරිමාව වාර්තා වී නොමැති සහ අඩුවෙන් වාර්තා වී ඇති අතර, සංක්‍රමණිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල් වලට විවිධ ආකාරයේ අවදානම් ඇති කරන අනාරක්ෂිත සංක්‍රමණයන්ට තුඩු දෙයි. මේ නිසා ම, ශ්‍රම සංක්‍රමණය තුළ පවතින එවැනි ප්‍රවණතා සහ රටා තවදුරටත් සොයා බැලීම සහ ඒ පිළිබඳ විමර්ශනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වී ඇත. සංක්‍රමණය, සංවර්ධනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය යන රාමුව තුළ එය ස්ථානගත කිරීමෙන් මෙම හිඬුස පිරවීමට මෙම පර්යේෂණය උත්සාහ දරා ඇත. එම කාරණාව ඉටුකිරීමේ දී, රැකියාව අවසන් කර නැවත මවී රටට පැමිණි, දැනට රැකියාවේ නිරත සහ අනාගතයේ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂා කරන සංක්‍රමණිකයන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම්, පුළුල් ගුණාත්මක සහභාගීත්ව ක්‍රමවේද භාවිතා කරමින් ඔවුන්ගේ ම හඬින් ලබා ගන්නා ලදී. වතුකරයේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයට බලපාන හේතු කාරණා, එහි ප්‍රවණතා සහ ඒ හා අදාළ ක්‍රියාවලීන් සහ ඒ පිළිබඳ පවතින මිථ්‍යා අදහස් මෙන් ම, ඒ ආශ්‍රිත සමාජ-ආර්ථික ගතිකත්වයන් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දෙමින්, ඒ ඔස්සේ පිළිගත හැකි, සුදුසු ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනැගීමට උනන්දු කිරීම සඳහා, ගැටලුව සම්බන්ධයෙන් පාර්ශවකරුවන් අතර සංවාදයක් මෙන්ම ආයතනික සංවාදයක් ගොඩනැගීමට මෙම පර්යේෂණය අවස්ථාව උදාකර දී ඇත.

