International Labour Organization

100
1919·2019

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ වාර්තාකරණය

ශ්‍රී ලාංකීය ජනමාධ්‍යවේදීන් සඳහා වන මෙවලම් කට්ටලය

REFRAME
GLOBAL ACTION TO IMPROVE THE RECRUITMENT FRAMEWORK OF LABOUR MIGRATION

IFJ FIP FIJ

FMM25
FREE MEDIA MOVEMENT 1992 2017
නිදහස, වගකීම පෙරදැරිව
சுதந்திர பொறுப்பின் நீட்சி
SUSTAINING FREEDOM AND RESPONSIBILITY

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ වාර්තාකරණය

ශ්‍රී ලාංකීය ජනමාධ්‍යවේදීන් සඳහා වන මෙවලම් කට්ටලය

CASSENDRE GAYLORD CYR සහ **LOU TESSIER** විසින් සකස් කරන ලද මෙම ලේඛනය, නිදහස් මාධ්‍ය ව්‍යාපාරයේ විරංජන හේරත් විසින් ශ්‍රී ලංකාවට උචිත ලෙස අනුවර්තනය කරන ලදී. මෙම මෙවලම් කට්ටලය මූලික වශයෙන් ගොඩනගනු ලැබුවේ **CHARLES AUTHEMAN, KEVIN BURDEN" JANE COLOMBINI" MARIA GALLOTTI** සහ **LOU TESSIER** විසිනි.

හිමිකම් © අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය 2019
පළමු ප්‍රකාශනය 2019

ප්‍රකාශන හිමිකම් පිලිබඳ ජගත් සම්මුතියේ දෙවන ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව කම්කරු කාර්යාලීය ප්‍රකාශනයන්හි ප්‍රකාශන හිමිකම් තහවුරු වේ. එහෙත්, අවසරයකින් තොරව කෙටි උපුටාගැනීම් කළහැකි අතර මූලාශ්‍රය සඳහන් කල යුතුය. පිටපත්කිරීම් හෝ පරිවර්තනයන් සඳහා අවසර ගැනීමට අයදුම්පත්‍රය යොමුකරන්න අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධාන ප්‍රකාශන අංශය (අයිතීන් හා බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම්), අන්තර්ජාතික කම්කරු කාර්යාලය, CH-1211 ජිනීවා 22, ස්විට්සර්ලන්තය හෝ විද්‍යුත් තැපෑල rights@ilo.org (ILO Publications (Rights and Licensing) International Labour Office, CH-1211 Geneva 2, Switzerland or email - rights@ilo.org) එවැනි අයදුම්පත් භාරගැනීමට අන්තර්ජාතික කම්කරු කාර්යාලය සැමවිට සූදානමින් සිටියි.

පුස්තකාල, ආයතන හා ප්‍රතිනිෂ්පාදන අයිතීන් සහිත වෙනත් ආයතන, පිටපත් කිරීමේ අරමුණ වෙනුවෙන් නිකුත් කරන බලපත්‍රයට යටත්ව, මෙම ප්‍රකාශනය පිටපත් කල හැකියි. ඔබගේ රටේ ප්‍රතිනිෂ්පාදන අයිතිය ඇති සංවිධානය පිලිබඳ වැඩි දුර විස්තර www.ifrro.org වෙබ් පිටුවෙන් ලබා ගත හැකියි.

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ වාර්තාකරණය - ශ්‍රී ලාංකීය ජනමාධ්‍යවේදීන් සඳහා වන මෙවලම් කට්ටලය

ISBN: 978-92-2-133640-2 (මුද්‍රිත)   978-92-2-133641-9 (වෙබ් pdf)

මෙම ප්‍රකාශනය, එහි සිංහල හා දමිළ පරිවර්තන ද ඇතුළුව, පහත සඳහන් මූලාශ්‍රයෙන් උපුටාගෙන ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කර ඇත.

මූලාශ්‍රය: ජනමාධ්‍යවේදීන් සඳහා වන මෙවලම් කට්ටලයඵබලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ වාර්තාකරණය. (Toolkit for Journalists. Reporting on Forced Labour and Fair Recruitment) ජිනීවා 2019
ISBN: 978-92-2-133006-6 (මුද්‍රිත)   978-92-2-133007-3 (වෙබ් pdf)

රැකියා හා සමානතා තත්ත්වයන් පිලිබඳ අංශය, සංක්‍රමනික ශ්‍රමික අංශය, පාලන හා ත්‍රෛපාක්ෂික අංශය, රැකියාවේදී ඇති අයිතීන් හා මූලික මූලධර්ම පිලිබඳ අංශය

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම / සාධාරණ බඳවා ගැනීම් / ජනමාධ්‍යකරණය / ජනමාධ්‍යවේදියා / සන්නිවේදනය / ජාවාරම

එක්සත් ජාතීන්ගේ ක්‍රියාපටිපාටින්ට අනුකූලව අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රකාශන සඳහා සේවයට බඳවාගත් තනතුරු, හා ප්‍රකාශන අන්තර්ගතයන් විසින් රටක නෛතිකමය තත්ත්වයන්, එහි දේශ සීමාවන් හෝ අධිකාරී සීමාවන් හෝ දේශසීමා පිලිබඳ සීමා නිර්යාණයන් පිලිබඳ අන්තර්ජාතික කම්කරු කාර්යාලයේ අදහස් ප්‍රකාශ නොවේ.

අත්සන් මගින් සහතික කරනලද ලිපි, අධ්‍යයන හා අනෙකුත් දායකත්වයන් හි වගකීම එහි කර්තෘවරුන් හා එම ප්‍රකාශන භාරයේ පවතියි. එමගින් ඉදිරිපත් කෙරෙන අදහස් අන්තර්ජාතික කම්කරු කාර්යාලය අනුමත කිරීමක් ස්ථාපනය නොකරයි. වාණිජමය නිෂ්පාදන හා ක්‍රියාවලින් ආශ්‍රිත ආයතනික නාම සඳහන් කිරීම හරහා අන්තර්ජාතික කම්කරු කාර්යාලය එම නාම අනුමත කිරීමක් කෙරෙන බව අදහස් නොවේ. යම් ආයතනයක නමක් සඳහන් නොවීමෙන් එම ආයතනය අනුමත නොවීමක් අදහස් නොකෙරේ.

අන්තර්ජාතික කම්කරු කාර්යාල ප්‍රකාශන පිලිබඳ වැඩි විස්තර හා ඩිජිටල් ප්‍රකාශන සඳහා පිවිසෙන්න www.ilo.org/publns

---

ශ්‍රී ලංකාවේ දී මුද්‍රණය කරන ලදී.

ස්තුතිය

මෙම මෙවලම් කට්ටලය සකස් කර ඇත්තේ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO) විසිනි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය යනු එක්සත් ජාතීන්ගේ විශේෂ නියෝජිත ආයතනයකි. ඒ මගින් 1919 පටන් සාමාජික රටවල් 187ක ආණ්ඩු, සේවායෝජකයින් සහ සේවකයින්, සේවා ප්‍රමිතීන් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති වර්ධනය හා සියලූ කාන්තාවන්ට හා පිරිමින්ට යහපත් සේවා තත්ත්වයක් උදා කරලීම යන කරුණු උදෙසා ඒකරාශී කරනු ලැබීය.

සාධාරණ බඳවා ගැනීම්වලට මුල පිරීම සඳහා පදනමක් දැමීමේදී, මෙම මෙවලම් කට්ටලය මගින් අරමුණු කරනුයේ එක්සත් ජාතීන්ගේ TOGETHER ව්‍යාපාරයට ඇති දායකත්ව අභිවර්ධනය කිරීමත්, සංක්‍රමණිකයන්ගේ සහ සරණාගතයන්ගේ අභිමානය, ආරක්ෂාව හා ගරුත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීමත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ රාජ්‍යතාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛනය පිළිගැනීම අරමුණු කරගත් නිදහස උදෙසා පනහක් (50 for freedom campaign) ව්‍යාපාරයේ සමාජිකත්ව වර්ධනයත්ය.

ලෝ පුරා ළමා ශ්‍රමය, තැනැත්තන් වෙළදාම, නූතන වහල්භාවය හා බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම තුරන් කිරීම උදෙසා තිරසාර සංවර්ධන අරමුණු වල 8.7 ඉලක්කයන්ට ළඟා වනු පිණිස වූ ගෝලීය සහයෝගිතාවයේ 8.7 සන්ධානයට දායක වීමද මෙමගින් තවදුරටත් අරමුණු කරගැනේ.

ජනමාධ්‍යවේදීන්ගේ අන්තර්ජාතික ෆෙඩරේෂණය (IFJ), විවිධ රටවල ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ(ILO) නිලධාරී සමූහයා, ලොව පුරා රටවල ජනමාධ්‍යවේදීන් ඇතුළුව සංවිධාන සහ ක්‍රියාධරයින් රාශියක් මෙම මෙවලම් කට්ටලය නිර්මාණය කිරීමට දායක වූහ. මෙම මෙවලම් කට්ටලයෙහි මාධ්‍ය හිතකර පාරිභාෂික වචන මාලාව ප්‍රවර්ධන කෙරුණේ ශිෂ්ඨාචාරය සදහා වන එක්සත් ජාතීන්ගේ සන්ධානය (UNAOC) සමග එක්ව බැවින් මෙහි ඒකාබද්ධ ප්‍රකාශන අයිතිය එම ආයතනය සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සතුවේ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මෙම මෙවලම් කට්ටලය සකස් කරනු ලැබුවේ Cassendre Gaylord Cyr සහ Lou Tessier විසිනි. මෙම මෙවලම් කට්ටලය මූලික වශයෙන් ගොඩනගනු ලැබුවේ Charles Autheman, Kevin Burden, Jane Colombini, Maria Gallotti සහ Lou Tessier විසිනි. අනෙකුත් නියෝජ්‍ය ආයතනත්, ජනමාධ්‍යවේදීන්ගේ අන්තර්ජාතික ෆෙඩරේශනය විසින් ඒකරාශී කරගන්නා ලද අත්දැකීම් සම්භාරයත් ඊට දයක වි තිබේ. විවිධ වැඩසටහන් මගින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ලද පළපුරුද්දෙන්ද, ඊට පදනම වැටිණි.

මෙහි මුල් ප්‍රකාශනයේ බස සංස්කරණය කළ Joanne Land-Kazlauskas ට කතුවරු තම කෘතඥතාව පළ කර සිටිති.

මෙම ලේඛනය නිදහස් මාධ්‍ය ව්‍යාපාරයේ විරංජන හේරත් විසින් ශ්‍රී ලංකාවට උචිත ලෙස ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මුල් මෙවලම් කට්ටලය වෙතින් අනුවර්තනය කරන ලදී. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහ ජනමාධ්‍යවේදීන්ගේ, අන්තර්ජාතික ෆෙඩරේශනය, නිදහස් මාධ්‍ය ව්‍යාපාරයේ කැඳවුම්කරු සී. දොඩාවත්ත වෙතත් එහි විධායක කමිටුව වෙතත්, ඔවුන් විසින් ශ්‍රී ලාංකීය ජනමාධ්‍යවේදීන් පුහුණු කිරීමේදී දෙන ලද වෘත්තීයමය සහයෝගය වෙනුවෙන් කෘතඥතාව පළ කර සිටී.

මෙම මෙවලම් කට්ටලයෙහි කතුවරුන් හා මෙහි පළකර ඇති වාර්තාකරණයට අදාළ උදාහරණවල කතුවරුන්, ඒවායේ අන්තර්ගත කොට ඇති අදහස් සම්බන්ධයෙන් වෙන වෙනම වගකීම දරන අතර එමගින් කිසිම අයුරකින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි නිල ස්ථාවරය ප්‍රතිරූපණය නොවේ.

පටුන

හැඳින්වීම 01

මොඩියුලය 01 - කතා පුවත තේරුම් ගැනීම 03

1.1 - පොදුවේ භාවිත කළ හැකි පාරිභාෂික වචන සෙවීම 03

1.2 - බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම 03

1.3 - සාධාරණ බඳවා ගැනීම් තුළින් යහපත් සේවා අවස්ථා 05

1.4 - නීතිමය රාමු 07

මොඩියුලය 02 - කතා පුවත සොයා ගැනීම 13

2.1 - සූදානම් වීම 13

2.2 - කතා පුවතක් සොයා ගැනීම 14

2.3 - සහාය ලබා ගැනීම 21

මොඩියුලය 03 - කතා පුවතට සූදානම් වීම 23

3.1 - සම්පත් 23

3.2 - ආරක්ෂාව 24

3.3 - මූලාශ්‍ර 26

මොඩියුලය 04 - කතා පුවත ඉදිරිපත් කිරීම 29

4.1 - කුමන මාධ්‍යයෙන්ද? 29

4.2 - කතා මාලාවක් පිළිබඳ සලකා බැලීම 31

4.3 - ඔබ සූදානම්ද? 33

මොඩියුලය 05 - පසු විපරම 34

5.1 - බලපෑම, සම්මාන සහ විශේෂීකරණය 34

5.2 - අවසාන වශයෙන් තොරතුරු බිඳක් 36

හැඳින්වීම

මෙම මාර්ගෝපදේශ භාවිත කළ යුත්තේ ඇයි?

මෙම මෙවලම් කට්ටලය නිර්මාණය කොට ඇත්තේ 'බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ' වාර්තාකරණයට උපකාරයක් වශයෙනි. මෙම මාර්ගෝපදේශවල අන්තර්ගතය කියවීම සඳහා ඔබට කිසිදු පූර්ව දැනුමක් අවශ්‍ය නොවේ. මෙම ලේඛනය, ඔබට අවශ්‍ය කාලය ලබා ගෙන ඔබ කැමති වේගයකින් පරිශීලනය කළ හැකිය.

මෙම පාඨමාලාව තර්කානුකූල පිළිවෙළකට අධ්‍යයනය කිරීම වඩා හොඳ යයි අප නිර්දේශ කළද දැඩි ලෙස ඊට අනුගත වීම අවශ්‍ය නොවේ. ඔබට කාලය ප්‍රමාණවත් නොවේ නම්, ඔබට වඩාත් අවශ්‍ය තොරතුරු ඒ මොහොතේදී සොයා ගෙන පසුව ඔබේ දැනුම පුළුල් කර ගැනීම සඳහා මේ වෙත නැවත යොමු විය හැකිය.

ජනමාධ්‍යයෙහි කාර්යභාරය

"දිවි රැකගන්නට මට බලු කෑම කන්නට සිදු වුණා"[1]

-හියුගෝ බැචේගා

මාරියා (මේ ඇගේ සැබෑ නම නොවේ) පිලිපීන දූපත්වල සිට බ්‍රසීලයට පැමිණියේ කුලී ගෘහ සේවිකාවක ලෙසයි. සාන්ත පාවුලෝහි වාසය කරන ධනවත් පවුලක් ඇයව සේවයේ යොදවා ගත්තේය. එම පවුලේ මවටත්, පාසල් වයසේ පිරිමි ළමයි තිදෙනකුට සහ ළදරුවකුටත් මෙහෙවර කරන්නට ඇයට සිදු විය.

අනතුරුව, සුවිසාල නිවස පිරිසිදු කරන්නට, බල්ලා ඇවිදින්නට රැගෙන යන්නට, දරුවන් නිදිකරවන්නට ඇයට නියම විය. සේව්‍යයා ඇයට එක් දිනක් හෝ නිවාඩුවක් නොදී සති ගණන් ගෙවී ගියේය. වැඩ අධික බැවින් ඇයට කෑම කන්නටද වෙලාවක් ඉතිරි වූයේ නැත. දිනක් උදෑසන ඈ නින්දෙන් අවදි වූ විට නිරාහාරව සිටීම නිසා අධික ලෙස කුසගිනි දැනෙන්නට විය. ඒත් කරන්නට නියමිත වැඩ කන්දරාවක් ඈ ඉදිරියේ තිබිණි. ඇයට යමක් කන්නට ලැබුණේ පැය ගණනකට පසුවය. එම පවුලේ බල්ලාට ඈ මස් පිසිමින් සිටින අතරතුර ඇය ඉන් අඩක් ආහාරයට ගත්තාය.

"මට ජීවත් වෙන්න වෙන කළ හැකි දෙයක් තිබුණේ නෑ." ඇය සේවයට බඳවා ගැනීම වෙනුවෙන් මාරියා ඩොලර් 2,000ක (පවුම් 1,500ක්) ගාස්තුවක් ඒජන්සියට ගෙව්වාය. ඈ සේවයේ යොදවාගත් තැනැත්තා (සේව්‍යයා) ඒජන්සියට ඩොලර් 6,000කුත්, බ්‍රසීලයට එන්නට ගුවන් ගමන් ගාස්තුවත් ඒජන්සියට ගෙව්වේය.

ඔවුන් සේවයට ඇයදුම් කරන අවස්ථාවේ ඔවුන්ගේ වීසා, රැකියා ස්ථානය භාරයේ තබා ගන්නා බව දැනුම් දුන්නේ නැත. එම නිසා සේවා තත්ත්වයන් නරක බව දැනෙද්දී එතැනින් ඉවත්ව ගොස් වෙනත් රැකියාවක් සොයා යන්නටද ඔවුන්ට නොහැකිය. නව සේවා බලපත්‍රයක් ලබා ගන්නට ඔවුන්ට බ්‍රසීලය හැර දමා එන්නටම සිදු වනු ඇත.

සම්පූර්ණ කතාවට පිවිසෙන්න : (https://www.bbc.com/news/world-latin-america-41857444)

1. Source: Bachega, H. (2017). Modern slavery: 'I had to eat the dog's food to survive' [Online]. BBC News. Available at: https://www.bbc.com/news/world-latin-america-41857444 [Accessed 16 November 2018]

මිනිසෙකු ලෙස මෙම කතාව අසා ඔබ කම්පනයට පත් විය හැකිය. ජනමාධ්‍යවේදියකු ලෙස ඔබට ඒ ගැන යමක් කළ හැකි විය යුතුය.

බොහෝ මිනිසුන්ට නැති හඬක් ජනමාධ්‍යවේදීන්ට හිමි වේ. රහසේ සිදු වන නින්දා සහගත ක්‍රියාවන් සහ මූලික මානව හිමිකම් නොපවතින තැන් එළි දල්වා හෙළි කිරීමේ හැකියාවක් ඔවුන්ට ඇත. සිදු වන නොපනත්කම් සම්බන්ධයෙන් පාඨකයන් හෝ නරඹන්නන් අවදියෙන් තැබීමටද ඔවුනට හැකිය. මහජන මතය වෙනස් කිරීමටත්, සේවකයන්ගේ ජීවිතවලට බලපාන ප්‍රතිපත්තිවලට බලපෑම් කිරීමටත් ජනමාධ්‍යවේදීන්ට අවකාශ ඇත්තේය. මීට අමතරව පවතින තත්ත්වයන් තවත් නරක අතට නොහැරෙන ආකාරයෙන් කටයුතු කිරීමට ජනමාධ්‍යවේදීන්ට පැහැදිලි සදාචාරාත්මක වගකීමක් පැවරී තිබේ. වාර්තාකරුවන් සහ කතුවරුන්, කම්කරුවන් සම්බන්ධයෙන් හැඟීම් කුපිත වන ලෙස අපවාදාත්මක භාෂාව භාවිත කොට සිරස්තල යෙදූ විට එවැනි දේ සිදු වේ.

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීම් වැනි මානව හිමිකම්වලට අදාළ කතා පුවත් රචනා කිරීම එදිනෙදා පුවත් රචනා කිරීම මෙන් නොවේ. කරුණු විමර්ශනය කිරීමටත්, විවිධ මූලාශ්‍රයන් හා සාකච්ඡා කිරීමටත්, අවශ්‍ය ක්‍රියාදාමය සඳහා ඒවා කිරා මැන නිවැරදි බව සාක්ෂාත් කරගැනීමටත් වැඩි කාලයක් ගත වේ.

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමටත් සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳවත් අදාළ පුවත් බොහොමයක් glocal බව කිව හැකිය. ඒවාට දේශීය බලපෑමකුත්, ගෝලීය වශයෙන් අතුරු ඵල සහිත ක්‍රියා දාමයකුත් අයත් නිසා (local + global = glocal) glocal ලෙස ගිනිය හැකි වේ. උදාහරණයක් ලෙස ඇගලුම් කර්මාන්තයේ සිර වී ඉන්නා කම්කරුවන්, ඔබ වැනි මෙම මෙවලම් කට්ටලය භාවිතා කරන්නන් අඳිනා ඇඳුම් නිෂ්පාදනය කරනවා විය හැකිය. එම නිසා ඊට අදාළ තත්කාලීන ආර්ථික අන්තර් ක්‍රියාකාරකම් සහ ගෝලීය නිෂ්පාදන යාන්ත්‍රණයද වාර්තාකරණයෙහිදී වැදගත් වන්නේය.

මින් මතුවට එන පිටුවල බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමටත්, සාධාරණ බඳවා ගැනීමටත් අදාළ කරුණු වඩාත් නිවැරදිව හා ප්‍රබල අයුරින් වාර්තා කරන්නට උපකාරී වන තොරතුරු සහ උපදෙස් රාශියක් දැක්වේ. හොඳ වාර්තාකරණයක් පිළිබඳ නිදර්ශනත්, මෙම විෂයේ අභියෝග නිරන්තරයෙන් භාරගත් අත්දැකීම් සහිත ජනමාධ්‍යවේදීන්ගේ හෝඩුවාවනුත් ඒවායේ ඇතුළත්ය.

අප ගැන වචනයක්

මෙම මෙවලම් කට්ටලය මූලික වශයෙන් වර්ධනය කරන ලද්දේ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයයි. (ILO) ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය එක්සත් ජාතීන් නියෝජනය කරන විශේෂිත ඒජන්සියකි. 1919 සිට එය සාමාජික රටවල් 187ක රාජ්‍යයන්, සේවාදායකයින් සහ සේවකයින එකරාශී කොට ඒ මගින් කම්කරු ප්‍රමිතීන් බිහිකිරීමටත්, ඊට අදළ ප්‍රතිපත්ති වර්ධනය කිරීමටත්, ඒ සඳහා වැඩසටහන් සම්පාදනයටත් කටයුතු කොට තිබේ. සියලු කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට යහපත් සේවා තත්ත්වයක් ඇති කරලීමේ අරමුණෙන් මෙම කටයුතු ඉටු කරනු ලැබේ.

මෙම මෙවලම් කට්ටලය එක්සත් ජාතීන්ගේ TOGETHER වැඩපිළිවෙළ උදෙසා අභිවර්ධනීය දායකත්වයක් ඇති කරලීම ඉලක්ක කොට සැකසුණි. ඒ යටතේ මෙය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන විසින් හඳුන්වාදී ඇති ශ්‍රමය උකහා ගැනීමේදී අනුගමනය කළ යුතු චර්යා පටිපාටි ස්ථාපිත කර ඒවා ක්‍රියාවට නැගීම, ගරුත්ව ප්‍රවර්ධනය, සරණාගතයන් හා සංක්‍රමණිකයන්ට අභිමානය සහ සුරක්ෂිතභාවය ඇති කරලීම මෙන්ම රටවල් 50ක් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට අදළ සම්මුතිය අපරානුමත කිරීම සඳහා වන 50 for Freedom Campaign සාර්ථක කර ගැනීමේ ඉලක්කවලින් සමන්විතය.

ස්ථිරසාර සංවර්ධනය සඳහා වූ අරමුණුවල 8.7 ඉලක්කවලට ළඟා වීම සඳහා තවදුරටත් Alliance 8-7 උදෙසා දායක වීමටද මේ මගින් බලාපොරොත්තු වේ. ඒ සඳහා ලොව පුරා බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සහමුලින් ඉවත් කිරීම, නවීන වහල්භාවය, මානව වෙළඳාම සහ ළමා ශ්‍රමය නවතාලීම අදාළය.

මෙම මෙවලම් සකස් කිරීම සඳහා විවිධ සංවිධාන හා පුද්ගලයින් දායක වී තිබේ. ජනමාධ්‍යවේදීන්ගේ අන්තර් ජාතික සම්මේලනය, ශිෂ්ට සමාජයක් සඳහා වන එක්සත් ජාතීන්ගේ සංධානය (UNAOC) මෙන්ම ලෝ පුරා රටවල ජනමාධ්‍යවේදීන්ද ඊට ඇතුළත්ය.

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ වාර්තාකරණය සඳහා ජනමාධ්‍යවේදීන් පුහුණු කිරීමේ මෙම ශ්‍රී ලාංකීය ව්‍යාපෘතියේ හවුල්කරුවා වන්නේ නිදහස් මාධ්‍ය ව්‍යාපාරයයි.

01 මොඩියුලය

කතා පුවත තේරුම් ගැනීම

1.1 පොදුවේ භාවිත කළ හැකි පාරිභාෂික වචන සෙවීම

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම පිළිබඳ කතා පුවත් ඉදිරිපත් කිරීමේදී නීතිමය වශයෙන් නිර්වචනය කර ඇති ඇතැම් පද පිළිබඳව දැනුවත් විය යුතු වේ. නිර්වචන සහ අර්ථ නිරූපණ වටහා ගැනීම පෙර සූදානමේ අංගයකි. වාර්තාකරණයට පෙර ඒවා වටහාගෙන තිබිය යුතුය. ඔබ භාවිත කරන වචනවල අර්ථය/අර්ථ පිළිබඳව පැහැදිලි වැටහීම් ඔබ තුළ නොමැති නම් ඔබේ වාර්තා කිරීමේ හැකියාවත්, වාර්තාවේ නිරවද්‍ය බවත් යම් තරමක දුර්වල මට්ටමට පත් වනු ඇත. තොරතුරු ලබා ගැනීමේ මූලාශ්‍ර සමග කරන කතිකාවටද එය අභියෝගාත්මක ලෙස බලපානු ඇත. ශබ්දකෝෂ අකාරාදී ගැටපද විවරණ සහ මාධ්‍ය භාෂා විලාසය දැක්වෙන පොත්, විශේෂිත දැනුම ලබා ගැනීමටත්, මාධ්‍ය නිර්මාණයන්හි ගුණාත්මක බව වර්ධනයටත් උපකාරී වේ. සංක්‍රමණික සේවාවට මෙන්ම ජනමාධ්‍යවේදීන්ටත්, සංක්‍රමණ ගැන ලිපි සම්පාදනය කරන අනෙකුත් ක්‍රියාධරයින්ටත්. මාර්ගෝපදේශ සපයන 'මාධ්‍ය හිතකර වාග්මාලාවක්' ILO සහ UNOAC විසින් සකසා තිබේ.

1.2 බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම (FORCED LABOUR)

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම විවිධ ආකාරයෙන් සිදු විය හැකිය. මීට ගොදුරුවන්නන් නිතරම පාහේ රැකියාවලට ඇද ගනු ලබන්නේ ප්‍රයෝගකාරී ලෙසයි. ඇතැම් විට සොච්චම් මුදලක් මේ අයට ගෙවන අතර සම්පූර්ණයෙන්ම නොගෙවා හැරීමද විටෙක සිදු වේ. ඔවුනට රැකියාවෙන් ඉවත්ව යා නොහැක්කේ ඔවුන් ණය උගුලේ පැටලී ඉන්නා නිසාය. එසේ නැතහොත් ඔවුන්ගේ අනන්‍යතා ලේඛන (වීසා, පාස්පෝට් ආදිය) බලෙන් රඳවා තබාගෙන ඇති නිසාය. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට සේවකයින් බොහෝ විට ගොදුරු වෙනුයේ දරිද්‍රතාව, නූගත්කම, සමාජයේ කොන් කිරීමට භාජනය වීම සහ සංක්‍රමණය යන කරුණු මතය.

A. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම යනු කුමක්ද?

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම යන පදයෙන් බලය යොදවා ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ විවිධාකාර විධි ඇති පරාසයක කටයුතු අර්ථ ගැන්වේ. බොහෝ අවස්ථාවල තනි තනි පුද්ගලයන්ගේ ශ්‍රමය උකහා ගන්නේ තර්ජනාත්මක ලෙස හා දඬුවම් දීමක් ලෙසයි. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට හසු වූ ඇතැම් ජනයා ශ්‍රමය ලබාදීම ආරම්භ කිරීමට නිදහසේ තම කැමැත්ත ප්‍රකාශ කළ අය නොවේ. ඔවුනට සේවය හැර යෑමට නිදහසක් නැත. තැනැත්තන් වෙළෙඳාම, ණය බැඳීම්වලට යටත් වීම, ශ්‍රමය සැපයීමට බැඳී සිටීම, වහල් ශ්‍රමය, සහ නූතන වහල් සේවාව යන පද බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ එක් එක් අවස්ථා විස්තර කිරීමට ප්‍රවෘත්ති සහ මාධ්‍යවල භාවිත වේ. ලෝ පුරා බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට ගොදුරු වූවන් මිලියන 24.9ක් ඇතැයි තක්සේරු කොට තිබේ. ඕනෑම ස්ථානයක බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම තිබිය හැකියැයි ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සඳහන් කරයි. ආසියාවේ, පැසිෆික් කලාපයේ, යුරෝපයේ, මධ්‍යම ආසියාවේ, අප්‍රිකාවේ, අරාබි රාජ්‍යයන්ගේ හෝ ඇමරිකාවේ ආදී වශයෙන් ලොව ඕනෑම ස්ථානයක බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම හඳුනා ගත හැකිය.

B. මෙම උගුලට හසු වන්නේ කෙසේද?

සමහර සේවකයෝ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ අවදානමට පහසුවෙන් හසු වෙති. එවැන්නන් බොහෝ විට සමාජ අසාධාරණකම්වලට (උදා: සුළුතර ජාතීන්) ගොදුරු වූ අයයි. නැතහොත් හුදෙකලා වූ (උදා: සංක්‍රමණික කම්කරු/සේවකයින්) අයයි. සේවය කරනු ලබන්නේ දොරවල් වසා ඇති ආවෘත තැන් වැනි පහසුවෙන් ඇස නොගැසෙන තැන්වල නම් හිරිහැරවලට ලක්වීමේ අවදානම වැඩිය. ගෘහස්ථ සේවකයින්ට බොහෝ විට මේ ආකාරයෙන් හිරිහැර සිදු වේ.

C. කුමන වර්ගයේ ශ්‍රමයද? නැතහොත් කුමන අංශයේද?

ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ තුළ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම ඕනෑම ආකාරයකින් සිදු විය හැකිය. එය විධිමත් හෝ අවිධිමත් ලෙස සිදු විය හැකිය. ඇතැම් අඩු පඩි ගෙවන රැකියාවල නියුතු වූවන් වැඩි හිරිහැරවලටත්, සූරාකෑමටත් ලක් වීමේ ප්‍රවණතාව වැඩිය.

D. බඳවා ගැනීම් ක්‍රියාවට නැගෙන ආකාර

බලහත්කාරයෙන් නම්මවා ගැනීම නිතරම ඉතා සූක්ෂම ආකාරයෙන් සිදු වන බැවින් ඒවා අනාවරණය කර ගැනීම අසීරුය. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේදී බොරු පොරොන්දු දෙමින් රැවටිලි සහගත ලෙස බඳවා ගැනීම නිතරම පාහේ සිදු වේ. සංක්‍රමණිකයන්ට සේවා තොරතුරු ලබාගත හැක්කේ පෞද්ගලිකව සේවාවන්ට බඳවා ගන්නන්ගෙන් සහ අතරමැදියන් ගෙන් පමණකි. මේ නිසා රැකියාවල ස්වභාවය සහ රැකියා තත්ත්වය ගැන ඔවුනට පහසුවෙන් බොරු කිව හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ, බඳවා ගැනීම් පටිපාටි සම්බන්ධව රජය කටයුතු කරන්නේ ඉතා අඩුවෙනි. එහෙත් නියාමනය සහ අධීක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් රජය මූලික වී කටයුතු කරයි. එසේ වුවද දැඩි උනන්දුවෙන් පෙළෙන සංක්‍රමණිකයන් අසාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීමේ සහ හිරිහැරවලට ලක් වීමේ අවස්ථාව බෙහෙවින් වැඩිය.

E. වරදෙන් බේරීම සහ ලාභ ඉපයීම

වංක බඳවාගන්නෝ සහ සේවාදායකයෝ නීති විරෝධීව අතිවිශාල ලාභ උපයාගනිති. වරදට හසු නොවී පහසුවෙන් ගැලවිය හැකි වටාපිටාව නිසාත්, ප්‍රමාණවත් ලෙස නිරන්තර විමර්ශනයට ඒවා ලක් නොවීම නිසාත්, මෙසේ සිදු වේ. ඒවාට ගොදුරු වන්නන්ට සහ එම පවුල්වල උදවියට ආදායම් අහිමි වීම නිසා ඔවුන්ට දරිද්‍රතාවෙන් ගැලවීගත හැකි නොවනු ඇත. ඒ මගින් සදාචාරාත්මකව කටයුතු කරන සමාගම්වලට අසාධාරණ තරඟකාරී බවකට මුහුණ දෙන්නට සිදු වන අතර සමස්ත කර්මාන්තයේම ගරුත්වය කෙලෙසීයෑමේ අවදානමකට ඒ නිසා මුහුණ පෑමටද සිදු වේ. එමනිසා සේවකයන්ට අනුකම්පාව දක්වන්නා වූ බඳවාගන්නන්, සේවාදායකයින්, සහ නියාමකයින් යන සියලු පාර්ශ්ව එක් වී එවැනි වටපිටාවන් නීතියේ රැහැනට හසු කර ගත යුතුය. ඔවුන් මෙම වගකීම බැරෑරුම් ලෙස ගෙන නීතියට අනුව ක්‍රියා කළ යුතුය.

F. ශ්‍රමික සංක්‍රමණය හා බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ අවදානම

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට ගොදුරු වන සමූහයාගෙන් වැඩි පිරිස සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ය. එම ප්‍රතිශතය 44% පමණ වේ. මේ අය එක්කෝ තම රට තුළම තැන තැන යන්නෝ වෙති. නැතහොත් ජාත්‍යන්තර වශයෙන් තවත් තැනකට යන අය වෙති. ශ්‍රමිකයින් තම මව් රටින් නික්මී සේවය සඳහා වෙන රටකට පැමිණි විට ඔවුහු බොහෝ විට සූරාකෑමට ලක්වන්නෝය. විශේෂයෙන් ඔවුන් සේවයට ආ රටේ භාෂාව කතා කරන්නට නොදන්නා විට මෙසේ සිදු වේ.

■ **ශ්‍රමික සංක්‍රමණය හා බල**
ශ්‍රමිකයින් උගුලට හසු කර ගැනීම උදෙසා, බලෙන් නම්මවා ගැනීමට බොහෝ සෙයින් ගොදුරු වන්නේ ණයගැතිභාවය නිසාය. පෞද්ගලික අංශයේ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට ගොදුරු වූවන්ගෙන් 51%ට මෙම තත්ත්වය බලපා තිබේ. ගමන් ගාස්තුවේ වියදම ණය පදනම මත ලබාගන්නට කැමති වීම නිසා එසැණින්ම ශ්‍රමිකයා, සේව්‍යයන්ගේ ණය ගැත්තකු බවට පත් වේ. මෙම ණය. සැඟවුණු ගාස්තු මගින් හෝ පොලී අනුපාතික මගින් හිටි හැටියේ සේවායෝජකයාගේ වාසියට වැඩි විය හැකිය.

• **විදේශ ගමන් බලපත්‍රය රඳවා ගැනීම**
විදේශ ගමන් බලපත්‍රය හා අනෙකුත් අනන්‍යතා ලේඛන ඔවුනට නොදී රඳවා තබා ගැනීම, බලෙන් නම්මවා ගැනීම සඳහා සුලබව භාවිතා කරන ක්‍රමවේදයකි. මේ මගින් තැනින් තැනට යෑමට ශ්‍රමිකයාට ඇති නිදහසට සීමා පැනවෙන අතර පිළිසරණ ඉල්ලා යෑමට ඔවුනට ඇති හැකියාව ඒ මගින් වැළකේ. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම කොටු කර ගන්නට ඇති හැකියාවද ඒ නිසා වැළකේ. මෙය බලෙන් වැඩ ගැනීම හඟවන කාරණා 11න් එකකි. බොහෝ රටවල එක්තරා වර්ගයක ශ්‍රමිකයින් වෙනුවෙන් මෙම ක්‍රමය සුලබ ලෙස ක්‍රියාවේ යෙදවේ. නිවෙස් හිමි සේවායෝජකයින්ගේ ගෘහ සේවයේ යෙදෙන ශ්‍රමිකයින් මීට උදාහරණයකි.

• **වැටුප් නොදී හැරීම**
නේවාසික ගාස්තුව, මෙවලම් හෝ උපකරණ වියදම් පියවා ගැනීම උදෙසා වැටුප් නොගෙවා හිඳිනවා විය හැකිය. ශ්‍රමිකයා, සේවායෝජකයා සපයන ආහාර සහ නේවාසික පහසුකම් මත යැපෙන විට මෙවැනි අවස්ථා නිර්මාණය වේ.

G. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම නිමා කරවීම

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වනාහි මානව හිමිකම් දැඩි ලෙස උල්ලංඝනය කිරීමකි. අන්තර්ජාතික නීතිය අනුව එය අපරාධයක් ලෙස සැලකේ. ඊට දඩ අයකොට දඬුවම් පමුණුවා වරදකරුවන් නැවත නැවත එම වරද කිරීම නවතාලිය යුතුය. බොහෝ රටවල් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම, තැනැත්තන් වෙළෙඳාම (මිනිසුන් විකිණීම) සහ වහල් මෙහෙය තම ව්‍යවස්ථාවන්ට අනුව නීතියෙන් තහනම් කොට තිබුණද, සාර්ථක ලෙස වරදකරුවන්ට එරෙහිව නඩු පවරා දඬුවම් දුන් අවස්ථා ඇත්තේ අල්පයක් වීම කනගාටුවට කරුණකි.

H. නීති රීතිවල වැදගත්කම

ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ බිඳවැටී, ශ්‍රමිකයින් අනාරක්ෂිතව මුදාහළ විට ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනා සූරාකෑමේ අවදානමට ලක් වෙති. යහපත් සේවා තත්ත්වයක් වර්ධනය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය දරන වෑයමේදී එය කාලයක් පුරා, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම නවතාලීමට අන්තර් ජාතික කම්කරු ප්‍රමිතීන් ගොඩනගා තිබේ. ඉන් ඇතැම් ඒවා සාමාන්‍යයෙන් පවතින බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් සම්බන්ධයෙන් වන අතර සෙසු ප්‍රමිතීන් ළමා ශ්‍රමය, ගෘහස්ත ශ්‍රමය ආදී විශේෂිත කරුණුවලට අදාළය.

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට විරුද්ධව සටන් කිරීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ කාර්යක්ෂම ලෙස නියාමනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. මෙහිදී ජාතික වශයෙනුත්, ජාත්‍යන්තර මට්ටමෙනුත් කම්කරු නීති නිසි පරිදි බල ගැන්විය යුතු වේ.

1.3 සාධාරණ බඳවා ගැනීම් තුළින් යහපත් සේවා අවස්ථා

අද දින පවතින ගෝලීය ආර්ථිකයේදී මිලියන ගණන් ජනයා, තමන්ගේ ප්‍රජාවෙනුත් තමන් උපන් රටෙනුත් එපිට රැකියා අවස්ථා සොයති. එසේම ශ්‍රමිකයින් සේවයට බඳවා ගැනීම සහ රැකියා අවස්ථා සැපයීම වෙන කවරදාකටත් වඩා ගෝලීය ක්‍රියාදාමයකින් සිදු වේ. වැඩ කරන ලෝකය තුළ අද දින සංක්‍රමණය වීම් වැඩි වැඩියෙන් සිදු වේ. ඊට අමතර මිලියන ගණන් ජනයා යහපත් සේවා ස්ථාන සොයමින් තම උපන් රටවල් තුළම තැනින් තැන සංක්‍රමණය වෙති. සියලු දෙනාටම යහපත් රැකියා අවස්ථා සුරක්ෂිතකරණයේදී බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය නිසි පරිදි සිදුවන්නේ දැයි විමසා බැලීම ප්‍රධාන කරුණක් වන්නේය.

A. සාධාරණ බඳවා ගැනීම යනු කුමක්ද?

සාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීම යන සංකල්පය අන්තර්ජාතික නීතියේ නිර්වචනය නොවුණද එය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ක්‍රියාකාරකම්වලදී සහ අන්තර්ජාතික විවාදවලදී කේන්ද්‍රගත සංකල්පයකි. සාධාරණ බඳවා ගැනීම පිළිබඳ සංකල්පය ආරම්භ වූයේ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලි වර්ධනය කිරීමේ මං සෙවීමට මුල පිරීමත් සමගය. ඊට පදනම් වූයේ සිව්වැදෑරුම් ප්‍රවේශයකි.

1. ජාතික සහ අන්තර්ජාතික වශයෙන් ක්‍රියාවේ යොදවන බඳවා ගැනීම් සඳහා ඒ පිළිබඳව වන ගෝලීය දැනුම වර්ධනය කිරීම
2. නීති, ප්‍රතිපත්ති සහ බලගැන්වීම් වර්ධනය
3. සාධාරණ ව්‍යාපාර ක්‍රියාකාරකම් ප්‍රවර්ධනය
4. ශ්‍රමිකයන් බලගැන්වීම සහ ආරක්ෂා කිරීම

සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ සංකල්පය, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ පොදු මූලධර්මවලට සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ ක්‍රියාන්විත මාර්ගෝපදේශවලට ඇතුළත් කොට තිබේ. ඒවායේ බඳවා ගැනීම් ක්‍රියාදාමවල විවිධ අංග විග්‍රහ කොට ඇත. ඉන් විශේෂිත ඒවා පහත සඳහන් වේ.

- **රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු**

පවතින රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු ප්‍රසිද්ධ කොට තිබෙන, බඳවා ගැනීම් පරිපාටිය ආරම්භ වන අවස්ථාවෙන් සාධාරණ බඳවා ගැනීම ආරම්භ වේ. මුළා කිරීම/රැවටීම වැනි නීති විරෝධී ක්‍රියා එම අවස්ථාවේ සිදු විය හැකිය.

උදාහරණයකට, පුවත්පතක ඇබෑර්තු තීරුවේ බොරු පොරොන්දු ප්‍රසිද්ධියට පත් කිරීම මගින් මෙය සිදු විය හැකිය. එවැනි බොරු ප්‍රතික්ෂේප කරන ලෙස දන්වා රජයට පුවත් නිවේදනයක් නිකුත් කළ හැකිය. එසේ නැතහොත් දැන්වීමක් පළ කළ හැකිය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් නිකුත් කරන ලද පුවත් නිවේදනයක් ඇසුරින් පළ කළ පුවතක් පහත දැක්වේ.

කොරියාවේ රැකියා අවස්ථා ලබාදීම සඳහා නියෝජිතයන් නොමැති බවත් ඒ සඳහා වූ එකම ආයතනය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය බවත් එහි දැක්වේ.

දකුණු කොරියානු රැකියා බඳවා ගැනීම් කටයුතු විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් පමණයි

හදීශානි පතිරණ

දකුණු කොරියාවේ රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම් කටයුතු සිදු කරන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් පමණක් බවත්, කොරියානු රැකියා ලබාදෙන බව පවසන වංචනිකයන්ට හසු වී ඔවුන්ට මුදල් ලබාදීමෙන් වළකින ලෙසත් විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ජනතාවගෙන් ඉල්ලා සිටියි.

කොරියානු රැකියා අවස්ථා ලබාදෙන බව පවසා මුදල් එකතු කරන වංචනිකයන් සම්බන්ධයෙන් විදුලි සංදේශ, ඩිජිටල් යටිතල පහසුකම් හා විදේශ රැකියා අමාත්‍ය හරීන් ප්‍රනාන්දු මහතාගේ සහ නියෝජ්‍ය අමාත්‍ය මනූෂ නානායක්කාර මහතාගේ දැඩි අවධානය යොමු වී ඇති බවත්, ඔවුන්ට එරෙහිව නීතිය තදින් ක්‍රියාත්මක කරන ලෙස විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට උපදෙස් ලබා දී ඇති බවත් එම කාර්යාංශය සඳහන් කරයි.

දකුණු කොරියාවේ රැකියා සඳහා බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් කොරියානු මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ උපදෙස් පරිදි සිදුකරනු ලබන අතර, මෙම රැකියා අවස්ථා සඳහා දේශපාලනික වශයෙන් හෝ වෙනත් බාහිර පුද්ගලයෙකුට කිසිදු බලපෑමක් සිදුකළ නොහැකි බවද කාර්යාංශය පෙන්වා දෙයි. කොරියානු රැකියා පෙර විගමනික පුහුණුව ලබාදෙනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් තෝරාගන්නා සුදුසුකම්ලත් පුහුණු උපදේශකයන් විසිනි.

කොරියානු රැකියා අපේක්ෂිතයන්ට භාෂා පුහුණුව ලබාදීම සඳහා කිසිදු ආයතනයක් හෝ පුද්ගලයෙකු නම් කර නොමැති බවද එලෙස වගකීම් බාරදී නොමැති බවද විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පවසයි.

එහෙයින් කොරියානු රැකියා ලබාදෙන බව පවසන පුද්ගලයන්ට හෝ කොරියානු රැකියා ලබාදෙන බව පවසන වංචනික පුද්ගලයන්ට හසුනොවන ලෙසත් ඔවුන්ට මුදල් ලබාදීමෙන් වළකින ලෙසත් කාර්යාංශය කොරියානු රැකියා අපේක්ෂකයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටියි.

අද 2018-08-02 වැනිදා 06 - පිටුව

- **සෘජු බඳවා ගැනීම්ද නැතහොත් ඒජන්තවරුන් මගින්ද?**

බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලි ඉතා සංකීර්ණ විය හැකි වන අතර විවිධ පෞද්ගලික හෝ රජයේ ක්‍රියාකාරීහුද ඊට මැදිහත් වෙති. සේවායෝජකයා සහ ශ්‍රමිකයා අතර, අතරමැදියන් වැඩි වෙත්ම සදාචාරාත්මක නොවන දේ සිදුවීමේ අවදානමද වැඩි වේ. පොදුවේ සේවකයා මුහුණ දෙන එක් ගැටලුවක් වන්නේ ගෙවීම් පිළිබඳ ගැටලුවයි. බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු හෝ වෙනත් වියදම් ඔහුගෙන්/ඇයගෙන් සෘජුව හෝ වක්‍රාකාරව අය කර ගැනීම සිදු වේ.

2. The World Bank (2017). KNOMAD-ILO Migration Costs Surveys. [Online]. Available at: http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944 [Accessed 14 November 2018].

සාධාරණ බඳවා ගැනීම් සඳහා වූ, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රතිපත්ති හා මාර්ගෝපදේශවල බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු හෝ ඒ හා බැඳුණු වෙනත් වියදම්, සේවකයින් නොගෙවිය යුතු බව සඳහන් වේ. එසේ වුවද බොහෝ රටවල බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු මුළුමනින්ම හෝ ඉන් කොටසක් ශ්‍රමිකයින් වෙතින් අය කර ගැනීම තවමත් නීත්‍යනුකූලය. මීට අමතරව ශ්‍රමිකයාගෙන් අවසාන වශයෙන් අය කරන සියලුම වර්ගයේ වියහියදම් වටහාගැනීම වැදගත්ය. ශ්‍රමිකයා, සේවායෝජකයා සමග සම්බන්ධ කිරීම වෙනුවෙන් අය කරන "බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු" ඊට ඇතුළත්ව තිබිය හැකිය. ඒවා සාමාන්‍යයෙන් අය කරගනු ලබන්නේ බඳවා ගැනීමේ ඒජන්සිය විසිනි. එහෙත් අනන්‍යතා ලේඛන සෑදීමට යන වියදම්, ගමනට අවශ්‍ය ලේඛන සකස් කිරීමට යන වියදම්, වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ගාස්තු, පිටත්ව යෑමට පෙර දෙන පුහුණුව වෙනුවෙන් යන වියදම් යනාදී අනුබද්ධ වියදම්ද ඊට එකතු කරනවා විය හැකිය.

- **රැකියාව සඳහා යෝග්‍යතාව (ගැළපෙන්නේද යන්න) සලකා බැලීම**

බඳවා ගැනීම් පටිපාටියේදී රැකියාවට යෝග්‍ය වීමට අවශ්‍ය සුදුසුකම් මොනවාදැයි සහතික කොට, සේවකයාට දැන්විය යුතුය. ඒ තුළ සේවකයාගේ සුදුසුකම්, හැකියා, දක්ෂතා හා අභිලාෂ අනුසාරයෙන් තමාට වඩාත්ම ගැළපෙන රැකියාවට සේවකයාට අයදුම් කළ හැකිය. තමාට ගැළපෙන රැකියාවක් සේවකයාටම සොයා ගත හැකිය.

B. ශ්‍රමිකයා විසින් දරන බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු සහ ඊට අදාළ වෙනත් වියදම් ඉවත් කිරීම

බඳවා ගැනීම් පටිපාටිවලදී අතරමැදි තුන්වැනි පාර්ශ්වයක් විසින් අය කරන ඉහළ ගාස්තු නිරන්තරයෙන් ඇතුළත් වේ. නිතරම පාහේ එවැනි ගාස්තුවල බර පැටවෙන්නේ අඩු ගෙවීම් ලබන රැකියාවලට එන සංක්‍රමණිකයන් මතය. අඩු ආදායම්ලාභී සංක්‍රමණිකයන් ඉතා අඩු නිපුණතාවක් හෝ අඩු අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ඇති - තමන් උපයන ආදායමට සාපේක්ෂව ඉහළ ගෙවීමක් බඳවා ගැනීමේ හෝ වෙනත් ගාස්තු ලෙස සිදු කරන බව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහ ලෝක බැංකුව කළ සමීක්ෂණවලින් හෙළි වේ. සාධාරණ බඳවා ගැනීම් සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙ පොදු ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනයේ සහ මාර්ගෝපදේශනවලට බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු සහ ඊට අදාළ වෙනත් වියදම්, සේවකයා නොව සේවායෝජකයා විසින් දැරිය යුතු බව පැහැදිලිව දැක්වේ.

C. මේ තුළ වෙනත් කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුත්තේ කවුරුන්ද?

සාධාරණ බඳවා ගැනීම් ප්‍රවර්ධනය සහ එය කාර්යක්ෂම ලෙස ක්‍රියාත්මක කරවීම උදෙසා ක්‍රියාධරයන් කිහිප දෙනෙකුටම කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීමට තිබේ. සාධාරණ බඳවා ගැනීම් උසස් මට්ටමකට ගෙන ඒමේ වගකීම අවසාන වශයෙන් පැවරෙන්නේ රජයටයි. රජය අන්තර්ජාතික ප්‍රමිතීන්ගේ මට්ටමට සමීප වන සේ ඊට අදාළ ප්‍රතිපත්ති සහ නීති බලගැන්වීම පවත්වාගෙන යා යුතු වේ. ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගන්නන් සහ ව්‍යවසායකයින්, රජයේ රැකීරක්ෂා සේවා, පෞද්ගලික සහ රජයේ සේවායෝජකයින් මෙන්ම වෘත්තීය සමිති සහ සිවිල් සංවිධාන සාධාරණ බඳවා ගැනීම් ප්‍රවර්ධනයේදී ඉතා වැදගත්ය. එසේම ශ්‍රමිකයින් තොරතුරු සපයා නිසි පරිදි දැනුවත් කරන්නේද යන්න සොයා බැලීමේදීත්, සිදු වන අයථා ක්‍රියා හෙළිදරව් කිරීමේදීත් මාධ්‍යයට මහඟු කාර්යභාරයක් ඉටු කළ හැකි වේ.

D. සදාචාරාත්මක බඳවා ගැනීම්

ඇතැම් පුද්ගලික සමාගම්/ඒජන්සි සාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීමේ මං තෝරාගෙන තිබේ. ඔවුන් සේවකයින්ට සහ සේවායෝජකයින්ට යෝජනා කරන සේවා කොන්දේසි ඉතා විනිවිද පෙනෙනසුලු, සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශවලට ගරු කරන ඒවාය. සේවකයින් බඳවා ගැනීමේදී, නීතියට සහ සදාචාරයට අනුකූලව කටයුතු කරද්දී ඔවුන් ලබන අත්දැකීම් අනෙක් අයටත් පෙන්වා දීම වැදගත්ය.

1.4 නීතිමය රාමු

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් ආශ්‍රිත නීතිමය රාමු අන්තර්ජාතික වශයෙනුත්, ජාතික වශයෙනුත් යන දෙයාකාරයෙන්ම පවතී. අන්තර්ජාතික මට්ටමේදී ඇතැම් නීතිමය ලේඛන කාලයත් සමග පිළිගැනීමට ලක්ව තිබේ. මේවායින් සමහර නීතිමය ලියවිලි ඒවා අපරානුමත කර ඇති රටවල් හා නීතිමය වශයෙන් බැඳී තිබේ. (සියලු ප්‍රඥප්ති සහ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛන) සමහර ඒවා සම්පාදනය වී ඇත්තේ ජාතික රාමු සවිමත් කරන එම රටවලට නොබැඳුණු මාර්ගෝපදේශ වශයෙනි. මීට අමතරව සියලුම ආකාරයේ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම දුරලීම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි මූලික ප්‍රතිපත්ති සතරටත්, සේවා අයිතීන්ටත් ඇතුළත්ය. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට අදාළ සියලුම නීතිමය කරුණුවලට ගරු කළ යුතු වේ. ඒවා එක් එක් රටවල සම්මත වුවත් නැතත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සෑම සාමාජික රටකම මෙම නීති බලගැන්වීමත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමත් සිදු කළ යුතුය.

A. අන්තර්ජාතික කම්කරු ප්‍රමිතීන්

පහත සඳහන් සටහනින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ නීතිමය ලියවිලි සහ ඊට අදාළ කාලරාමුව පිළිබඳව නිරූපණය වේ.

1930 › 1949 › 1957 › 1958 › 1975 › 1997 › 1998 › 1999 › 2011 › 2014

1930

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ සම්මුතිය 1930 (අංක 29)

මෙම සම්මුතියෙන් සියලුම වර්ගයේ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ අනිවාර්ය ශ්‍රමය ලබා ගැනීම් මැඩ පැවැත්වීම් සම්මත කරගන්නා ලෙස රාජ්‍යයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටින ලදී. (1 (1) වගන්තිය)

මෙම විෂයට අදාළ පළමු සම්මුතිය මෙය බැවින් මෙයින්, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම හෝ අනිවාර්ය ශ්‍රමය යන්න නිර්වචනය කෙරිණි. (2 (1) වගන්තිය) ඊට අදාළ ව්‍යතිරේඛ 5ක්ද ඒ සමගම ලේඛනගත කෙරිණි. ඒ සමගම බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම අපරාධ විධි විධාන සංග්‍රහය යටතේ දඬුවම් ලැබිය යුතු වරදක් බව තහවුරු කොට සම්මත කරගන්නා ලෙසද මෙයින් ඉල්ලා සිටින ලදී. මෙහිදී නියම කරනු ලබන දඬුවම් "ප්‍රමාණවත් ලෙසත්, තදින් බල ගන්වන ලෙසත්" දැන්විය යුතු බව තවදුරටත් (25 වගන්තිය) මෙහි සඳහන් වූයේය.

1949

රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමේ සම්මුතිය 1949 (අංක 97)

රැකියාව සඳහා සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයාට තොරතුරු හා උපකාරක සේවා නොමිලේ පවත්වාගනිමින් අන්තර්ජාතික වශයෙන් සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයාට පහසුකම් සපයන ලෙස එය පිළිගත් රටවලින් මෙම සම්මුතිය ඉල්ලා සිටී. මෙමගින් සංක්‍රමණය වන ශ්‍රමිකයා නොමග යවනසුලු ප්‍රචාරයන්ගෙන් වැළැක්වීමට හැකි බව දැනුම් දෙයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයාට අදාළ වෛද්‍ය සේවා, ඔවුන්ගේ ඉපයීම් සහ ඉතිරි කිරීම් අවශ්‍ය මුදලට සහ ගිණුම්වලට මාරු කිරීම ආදිය සඳහා පහසුකම් සැපයීමද මීට අදාළ වේ. සේවා තත්ත්වයන්, සමාගම් පැවැත්වීමේ නිදහස සහ සමාජ සුරක්ෂිතකරණය ඇතුළුව කරුණු ගණනාවක් සම්බන්ධයෙන් තම රටවල ජනයාට සැපයෙන පහසුකම්වලට නොදෙවෙනි අයුරින් පහසුකම් සැපයීමට අදාළ පිළියම් යොදන ලෙස මේ මගින් ඉල්ලා තිබේ.

1957

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ සම්මුතිය 1957 (අංක 105)

රාජ්‍ය අධිකාරීන් විසින් ක්‍රියාවේ යොදවන බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ වාතාවරණයන් පහක් නිශ්චිතවම 105 සම්මුතිය මගින් තහනම් කෙරේ.
ඒවා මෙසේය.

නීත්‍යනුකූලව සංක්‍රමණය වූ ශ්‍රමිකයා සහ තම රටේ ශ්‍රමිකයා අතර සමානාත්මතාව සම්බන්ධයෙන් 1949 ප්‍රඥප්තියේ සැලසුණු ප්‍රතිපාදනවලින් ඔබ්බට ගිය විෂය පථයක් මෙම සම්මුතියේදී යෝජනා කෙරේ. රැකියාවේදී සහ වෘත්තියේදී, සමාජ සුරක්ෂණය, වෘත්තීය සමිති සහ සංස්කෘතිකමය අයිතීන් ආරක්ෂා කොට සම්මුතිය පිළිගත් රටවල් තුළ සංක්‍රමණික සේවකයින් තම පවුල්වල සාමාජිකයන් සේ ගනිමින් තනි නීති පුද්ගලයින්ගේ හා සමූහයාගේ නිදහස නීත්‍යනුකූලව සකස් කර දීම ඇතුළුව, සමාන අවස්ථා උදා කර දීම සහතික කිරීම මේ මගින් සිදු විය. තම රටවලට නීත්‍යනුකූලව සංක්‍රමණය වූ සේවකයින්ගේ පවුල් රට තුළදී නැවත එක් කිරීමට පහසුකම් සැපයිය යුතු බවටද සම්මුතිය පිළිගත් රටවලට එයින් දැනුම් දෙයි.

1958

1958 වෙනස්කොට සැලකීම පිළිබඳ (රැකියා සහ ජීවන වෘත්තිය) සම්මුතිය, 1958 (අංක 111)
රැකියා හා ජීවන වෘත්තීන් පිළිබඳ සැලකිලිමත් වෙමින්, අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය මෙම සම්මුතිය ස්ථිර කර ගන්නා ලදී. එය මූලික සිද්ධාන්ත හා රැකියාවකට ඇති අයිතිය පිළිබඳ වූ ප්‍රකාශයේ කොටසක් ලෙස සම්මත වී ඇත. මූලික සිද්ධාන්ත හා රැකියාවකට ඇති අයිතිය පිළිබඳ වූ ප්‍රකාශය 1998දී සම්මත වූ අතර 2010දී සංශෝධනය කෙරිණ. රැකියාවේදී සියළු ආකාරයේ වෙනස්කොට සැලකීම් නිශේධනය වන ආකාරයේ නීති සැකසීමට, මෙම ප්‍රඥප්තිය යටතේ රජය බැඳී සිටියි. ජාතිය, කුලය, වර්ණය, ලිංගිකත්වය, ආගම, දේශපාලන මතිමතාන්තර, ස්වදේශී බව සමාජීය පසුබිම ආදී බොහෝ කරුණු මත වෙනස්කොට සැලකීම මෙහිදී අවධානයට ලක් කෙරේ. එමෙන්ම, සමාන අවස්ථා ඇති කිරීම මත පදනම් නොවී ඇති වූ නීති දැනට පවතී නම් ඒවා අවලංගු කිරීමටද රජයන් බැඳී සිටියි.

1975

1975 සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ (අතිරේක ප්‍රතිපාදන) සම්මුතිය, 1975 (අංක 143)
මෙහිදී සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ මූලික මිනිස් අයිතිවාසිකම්වලට ගරු කිරීමට පෘථුල බැඳීමක් ඇති කරන අතර නීති විරෝධී හා රහසිගත ලෙස සංක්‍රමණය කිරීම්වලට එරෙහිව සටන් කිරීමට උපාය මාර්ග ලබා දෙයි. නිත්‍යානුකූල නේවාසික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ට හා ස්වදේශීය ශ්‍රමිකයින්ට සමානව සැලකීමට ඉඩ ප්‍රස්ථාවක් මෙම ප්‍රඥප්තිය හරහා ලබා දෙන අතර එය 1949 ප්‍රඥප්තියේ සීමාවන්ගෙන්ද ඔබ්බට ගොස් ප්‍රතිපාදන ලබා දෙයි. ඒ අනුව, නිත්‍යානුකූලව රටක වලංගු සීමාවේ ජීවත්වන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ට රැකියාවේදී සමාන අවස්ථා, ගෞරවාන්විත සැලකීම් මෙන්ම සමාජ සුරක්ෂිතතාව, වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමේ හා ක්‍රියාකිරීමේ අයිතිය මෙන්ම සංස්කෘතිකමය අයිතීන්ද පෞද්ගලික හා සාමුහික නිදහසද සුරක්ෂිත කෙරේ. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ට නැවත එක්වීමට පහසුකම් සැලසීමද, මෙම ප්‍රඥප්තිය හා එකඟ වූ රටවල්වලින් කෙරෙන ඉල්ලීමකි.

1997

පෞද්ගලික රැකියා ඒජන්සි පිළිබඳ සම්මුතිය 1997 (අංක 181)
1997දී පිළිගත් මෙම සම්මුතිය මගින් වඩා හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රම වෙළෙඳ පොළක් උදෙසා පෞද්ගලික රැකියා ඒජන්සිවල කාර්යභාරය හඳුන්වා දුන්නේය. සම්මුතියේ අරමුණ වූයේ පෞද්ගලික රැකියා ඒජන්සිවලට ක්‍රියාත්මක වීමට අවසර දීමත්, ඔවුන්ගේ සේවය ලබා ගැනීමේදී සේවකයන්ට ආරක්ෂාව සැලසීමත්ය. මෙහි 7 වැනි වගන්තිය අනුව පෞද්ගලික රැකියා ඒජන්සි විසින් සේවකයන්ගෙන් සෘජුව හෝ වක්‍රව මුදල් අය කිරීම නොකළ යුතුය. සම්පූර්ණ ලෙස හෝ කොටස් වශයෙන් වියදමක්, ගාස්තුවක් ලෙස සේවකයන්ගෙන් අය කර නොගත යුතු බව එහි දැක්වේ.

1998

සේවකයන්ගේ මූලික අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රකාශනය - 1998
1998දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජික රටවල් විසින් පිළිගනු ලැබූ මෙම ප්‍රකාශනය මගින්, සියලුම සාමාජික රටවල් විසින් "ගරු කළ යුතු, ප්‍රවර්ධනය කළ යුතු සහ විශ්වාසය තැබිය යුතු" ශ්‍රම ප්‍රමිතීන් 4ක් නිර්වචනය කොට තිබේ. එම රටවල් මීට අදාළ සම්මුතිය රට තුළ සම්මත කරගත්තත් නැතත් මෙසේ කළ යුතු බව එහි දැක්වේ. සමාගම් පැවැත්වීමට ඇති අයිතිය, කේවල් කිරීමට ඇති අයිතිය, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ ළමා ශ්‍රමය ඉවත් කිරීම හා වෙනස් කොට සැලකීම දුරලීම මෙම කරුණුය.

1999

දුර්දාන්ත ආකාරයෙන් ළමා ශ්‍රමය උපයෝගී කර ගැනීම පිළිබඳ සම්මුතිය - 1999 (අංක 182)
1999 ගෙන ආ මෙම සම්මුතිය මගින් ඉතා හදිසි අවශ්‍යතාවන් ලෙස දුර්දාන්ත අයුරින් ළමා ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වහාම තහනම් කළ යුතු බව අවධාරණය කරන ලදි. දුර්දාන්ත අන්දමින් ළමා ශ්‍රමය උපයෝගී කර ගැනීම යන්නට, සියලු ආකාරයේ වහල් මෙහෙයන් ඇතුළත්ය. එහිදී ළමා වෙළඳාම, ණය ගැති බව නිසා හිලව්වට බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම, සන්නද්ධ අරගල සහ යුද්ධ සඳහා ළමයින් යොදා ගැනීම යන කරුණු අදාළ වේ. එසේම ළමයින් ලිංගික වශයෙන් සූරාකෑම, නීතිවිරෝධී කටයුතු සඳහා ළමයින් යොදවා ගැනීම, ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යයට අහිතකර කටයුතුවලට ළමයින් යොදා ගැනීම, සුරක්ෂිතකරණය, සහ සද්වර්යාව යන ළමා ශ්‍රමය සම්බන්ධ කරුණුද ඇතුළත්ය.

2011

ගෘහස්ථ සේවකයින් පිළිබඳ සම්මුතිය 2011 (අංක 189)
2011දී ගෙන ආ මෙම සම්මුතිය මගින් ගෘහස්ථ සේවකයන්ගේ යහපත් සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳව මූලික අවධානය යොමු කොට තිබේ. මෙහි 8 සහ 15 වගන්ති මගින් පෞද්ගලික බඳවා ගැනීම් ඒජන්සි මගින් ගෘහස්ථ සේවයට බඳවා ගැනීමේ කාර්යභාරය පිළිබඳව අවධානය යොමු කොට ඊට අදාළ නියමයන් ඉදිරිපත් කොට ඇත. ගෘහස්ථ සේවකයන්ගේ ගාස්තු සහ ඔවුන් සියරටට යැවීම සම්බන්ධයෙන් කරුණු එහි දැක්වේ. එම සම්මුතියේ 9 වැනි වගන්තියට අනුව සේවකයින්ට,

1. නිවාසයේ පදිංචි වීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ සේවායෝජකයින් සමග හෝ වෙනත් සේවයේ යෙදීමට හැකියාව ඇති සේවායෝජකයින් සමග ගිවිසුමකට එළඹීමේ නිදහස ඇත.
2. නිවාසය තුළ පදිංචිවූවන්ට (සේවකයින්ට) දෛනිකව, සතිපතා හෝ වාර්ෂිකව ලැබෙන නිවාඩු කාලවලදී නිවසේ රැඳී සිටින ලෙස බල කළ නොහැකිය.
3. තමාගේ ගමන් බලපත්‍ර හා අනෙකුත් අනන්‍යතා ලේඛන තමා භාරයේ තබා ගැනීමට අයිතියක් ඇත.

2014

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ (අතිරේක පියවර සහිත) නිර්දේශයන් - 2014 (අංක 203)
අංක 29 සම්මුතිය සහ රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛනයේ දැක්වෙන අංක 203 නිර්දේශයෙන්ද ජාතික නීති පද්ධති හා බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට අදාළ ප්‍රතිපත්ති ශක්තිමත් කිරීම උදෙසා ගතයුතු පියවර සැලකිල්ලට ගනිමින් - ක්‍රියාත්මක කිරීමට බැඳී නැති රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛනය අතිරේක ලෙස සපයා තිබේ. මෙහිදී බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වළක්වාලීම උදෙසා, ඊට ගොදුරු වූවන් ආරක්ෂා කිරීම හා යුක්තිය ඉටුකරවා ගැනීමටත්, ප්‍රතිකර්ම යොදා ගැනීමටත් ඔවුනට ඇති ඉඩ කඩ සහතික කරගැනීම, අන්තර්ජාතික සහයෝගීතාව යන අංශ සැලකිල්ලට ගෙන තිබේ.

1930 බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ සම්මුතිය සඳහා වන 2014 රාජ්‍යතාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛනය - [P029]
මෙම රාජ්‍යතාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛනය, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වළක්වනු වස් රාජ්‍යයන් විසින් ගතයුතු පියවර නීතිමය ලෙස ඒකරාශී කරන ලියවිල්ලකි. මේ මගින් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට ගොදුරු වන්නන්ට වන්දි ලබා ගැනීම ඇතුළු ප්‍රතිකර්මීය ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමට ඉඩ කඩක්, ආරක්ෂාවක් සපයයි. මෙය 29 වැනි සම්මුතියට අතිරේක ලෙස එකතු වූවක් නිසා සාමාජික රටවල් 120ක් පළමුව සම්මුතිය සම්මත කර ගත යුතු වේ. රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික පටිපාටි ලේඛනය වලංගු කර ගත හැක්කේ ඉන් පසුවයි.

B. ඇතැම් රටවල පවතින යහපත් නීති සහ භාවිතයන්[3]

- **ආර්මේනියාව**
  2011 අපරාධ විධිවිධාන සංග්‍රහය (සංශෝධන) මගින් වැරදිකරුවන් වන අයගේ දේපළ රාජසන්තක කිරීමට ඉඩ සලසා තිබේ. ඊට අමතරව මිනිස් වෙළඳාමට භාජනය වූවන් ප්‍රමුඛතා ලේඛනවලට ඇතුළත් කර ඇත.

- **නයිජීරියාව**
  නයිජීරියාවේ, 2015 අංක 62 දරන පුද්ගල වෙළෙඳාම (තහනම් කිරීමේ) නීතිය බල ගැන්වීම හා පරිපාලන පනතේ, පනත සඳහන් ප්‍රතිපාදන සපයා ඇත.
  "යුක්ති සහගත ලෙස සනාථ කරනු ලැබූ අවස්ථාවල වෙළඳාමට භාජනය වූ පුද්ගලයින්, ඊට ගොදුරු වීම කරණකොටගෙන, තමන් සත්තකයේ වලංගු ගමන් බලපත්‍ර නොතිබීම, ව්‍යාජ ගමන් බලපත්‍ර හෝ වෙනත් ලේඛන ළඟ තබා ගැනීම යන වැරදි සම්බන්ධයෙන් අත් අඩංගුවට ගැනීම, එම වැරදි සම්බන්ධයෙන් නඩු පැවරීමට හෝ දඬුවම් දීමට යටත් නොකළ යුතුය"

- **එක්සත් රාජධානිය** (UK)
  එක්සත් රාජධානියේ 2015 නවීන වහල් මෙහෙය උදෙසා වූ පනතෙන්, මානව වෙළඳාම සහ අනිවාර්ය ශ්‍රමය දඬුවම් ලැබිය යුතු අපරාධයක් ලෙස නම් කර ඇත.

- **එක්සත් ජනපදය** (USA)
  බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වැළැක්වීම සහ මිනිස් වෙළඳාම වැළැක්වීම කාර්යක්ෂම කිරීමේ වැදගත්කම 2012දී එක්සත් ජනපද රජය විධායක නියෝග අංක 13627 මගින් අවධාරණය කරනු ලැබීය. මෙම නියෝගය සහ ඒ යටතේ වූ ෆෙඩරල් රෙගුලාසි මගින්, ෆෙඩරල් කොන්ත්‍රාත් ලබාගත් කොන්ත්‍රාත් කරුවන් සහ උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් තරයේ ඉටු කළ යුතු කොන්දේසි ඉදිරිපත් කොට ඇත.

C. දේශීය වශයෙන් පනවන ලද නීති

- **බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම**
  ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති රාශියක් පිළිගත්තද, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වළක්වාලීම සඳහා ඒවා පාර්ලිමේන්තුවෙන් නීති ලෙස බලගැන්විය යුතු වේ.

  මෙම ක්‍රියාදාමය සම්පූර්ණයෙන් සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක නොවූවද බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට අදාළව වෙනම ක්‍රියාත්මක වන නීති කිහිපයක් පවතී.

  ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙනුත්, අපරාධ විධිවිධාන සංග්‍රහයෙනුත්, කාන්තාවන් හා බාල වයස්කාර දරුවන් සේවයේ යොදවා ගැනීම පිළිබඳ පනත, කාර්මික ආරවුල් පනත, සාප්පු සහ කාර්යාල සේවා පනත යන පනත් මගිනුත්, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම හා අනිවාර්ය ශ්‍රමයට අදාළ නීතිමය ආරක්ෂාව සැපයේ. කෙසේ වුවද පවතින නීති නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක විය යුතු බවටත්, නීති තවදුරටත් සකස් කිරීම අවශ්‍ය බවටත් නිදහස් මාධ්‍ය ව්‍යාපාරය තර්ක කරයි. මෙම ක්‍රියාදාමයේදී 1930 (P. 29) බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ සම්මුතියේ 2014 ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අන්තර්ජාතික පටිපාටි ලේඛනය සඳහා කැබිනට් මණ්ඩල අනුමැතිය ලබා ගැනීම වැදගත් වේ.

- **ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව**
  ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවතින ව්‍යවස්ථාවෙන් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම හා අනිවාර්ය ශ්‍රමය තහනම් කොට ඇත. ව්‍යවස්ථාවේ 11වැනි වගන්තියෙන්, කිසිම පුද්ගලයකු වද බන්ධනයට හෝ කුරිරු ආකාරයේ අමානුෂික හා පහත් කොට සැලකීමකට හෝ දඬුවමකට යටත් නොකළ යුතු බව දැක්වේ. ඊට අමතරව ව්‍යවස්ථාවේ 14 වගන්තියෙන් සමාගම් පැවැත්වීමේ නිදහසත්, නීත්‍යනුකූල රැකියා කිරීමේ නිදහසත්, වෘත්තීය නිදහසත්, වාණිජ ව්‍යාපාර හා ව්‍යවසායකත්වයේ නිදහසත්, ගමන් බිමන් යෑමේ නිදහසත් තහවුරු කොට තිබේ.

---

3. ILO (2016). ILO standards on forced labour the new protocol and recommendation at a glance. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf [Accessed 20 November 2018].

- **දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය**
  දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය මගින් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමත්, අනිවාර්ය ශ්‍රමයත් තහනම් කොට ඒවා දඬුවම් ලැබිය යුතු වරද බවට පත් කොට තිබේ. උදාහරණයකට දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 358 වගන්තිය මගින් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම යටතට ගිණිය හැකි, ඇතැම් ක්‍රියාකාරකම් තහනම් කොට තිබේ. එම නීතිය උල්ලංඝනය කරන්නන්ට සිර දඬුවම් සහ දඩගැසීම් පිළිබඳව එම වගන්තියේ කරුණු දක්වා තිබේ. ගොදුරුවන්නා දරුවකු නම් සංග්‍රහයේ තවත් වගන්තිද ඊට අදාළ වේ.

- **කාන්තාවන්, බාල වයස්කරුවන් හා ළමයින් සේවයේ යොදවා ගැනීම පිළිබඳ පනත**
  1956 සම්මත වූ මෙම පනත අවස්ථා කිහිපයකදී සංශෝධනයට ලක්වූයේය. විශේෂයෙන් ළමයින් හා කාන්තාවන්ගෙන් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම හා අනිවාර්ය ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට එරෙහිව එහි නීති පනවා තිබේ. රාත්‍රී සේවයට සීමා පැනවීම, බාල වයස්කාර ශ්‍රමිකයින් ලියාපදිංචි කිරීමේ ක්‍රියාදාමය, විශේෂයෙන් තෝරාගත් සේවා පිළිබඳ සීමා පැනවීම් සම්බන්ධයෙන් මෙම පනතින් විශේෂ නීති පනවා ඇත.

- **කාර්මික ආරවුල් පනත**
  පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින්ගේ ආරක්‍ෂාව සඳහා නීති පැනවෙන මෙම පනත 1950 සම්මත වී කිහිප වාරයක් සංශෝධනයට ලක්ව තිබේ. සේවායෝජකයා වෙත පෙර දැනුම් දීමකින් පසු සේවකයාට හිමි වන රැකියාව හැර යෑමේ අයිතිය මෙමගින් හඳුන්වා දී තිබේ.

- **සාප්පු සහ කාර්යාල සේවක පනත**
  මෙම පනත 1954දී සම්මත වී කිහිප වාරයක් සංශෝධනයට ලක්වූයේය. මේ පනත මගින් වැඩ පැය ගණන, නිවාඩු, සේවා තත්ත්වයන් සහ තවත් දෑ පිළිබඳව නීතිමය ආරක්‍ෂාව සැපයේ.

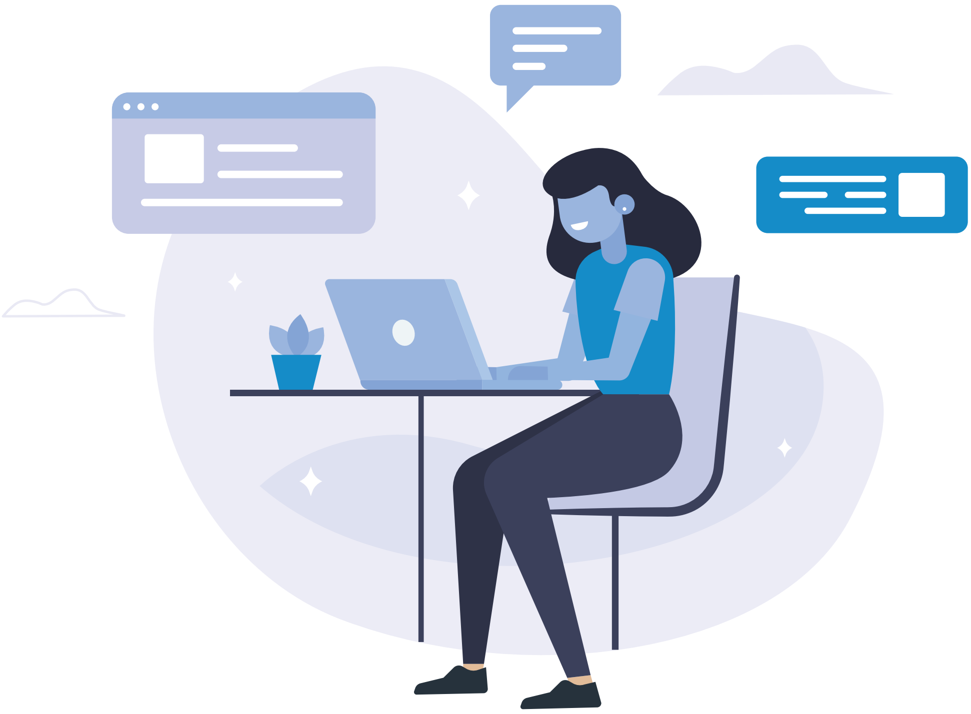
- **සාධාරණ බඳවා ගැනීම්**
  ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවතින ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් සහ ස්ථාපිත වී ඇති අනෙකුත් නීති මගින් සාධාරණ බඳවා ගැනීම තහවුරු කර ගැනීම යම් දුරකට ඉලක්ක කෙරේ. කෙසේ වුවත් නීතිමය රාමුව මෙතෙක් පරිපූර්ණ වී නැති අතර ඒ මගින් යුක්තිය උදා කර ගැනීම සඳහා අදාළ නීති තවදුරටත් වර්ධනය කළ යුතු මට්ටමක පවතී. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත මීට අදාළ මුඛ්‍ය කාර්යභාරය ඉටු කරයි.

- **ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව**
  ශ්‍රී ලංකාවේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 වැනි වගන්තියත් සැමට එක සමාන අයිතීන් හිමිවිය යුතු බව දක්වා තිබේ. එම වගන්තියේ පළමුවන ඡේදයේ, නීතිය ඉදිරියේ සෑම පුද්ගලයාම සමානව සලකන බවත් නීතියේ ආරක්‍ෂාව ලැබීමේ අයිතිය සැමට එක හා සමානව ඇති බවත් දැක්වේ. එම වගන්තියේ දෙවන ඡේදයේ තවදුරටත් සඳහන් වන්නේ ජනවර්ගය, ආගම, භාෂාව. කුලය, ලිංගය, දේශපාලන මතය, උපන් ස්ථානය වැනි දේ සලකා කිසිම පුරවැසියකු පහත් කොට නොසැලකිය යුතු බවයි. ඒ අනුව බඳවා ගැනීම් පටිපාටියේදීද පහත් කොට සැලකීමක් නොකළ යුතුය.

- **ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යංශ පනත**
  1978 පටන් ශ්‍රී ලාංකිකයින් රැකියා සඳහා බහුල වශයෙන් විදේශගතවීම ඇරඹිණ. ඒ අනුව ඒ සඳහා විධිමත් නියාමනයන් හඳුන්වා දීමේ අවශ්‍යතාව මතුවිය. සංක්‍රමණය වූ සේවකයන් එවන මුදල් රටට ආදායම් ලැබෙන වැදගත් මූලාශ්‍රයක් බවට පත් විය. මේ පසුබිම යටතේ 1985දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ඊට අදාළ පනත මගින් පිහිටුවනු ලැබීය. එම පනත සකස් කිරීමට අන්තර්ජාතික වශයෙන් පිළිගත් ප්‍රතිපත්ති සහ මාර්ගෝපදේශ ඉවහල් විය. විදේශ රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම් ඒජන්සි පිහිටුවීම මෙම පනත යටතේ නීතිගත කරනු ලැබීය. ඒජන්සිවලට බලපත්‍ර ප්‍රදානය කිරීම, අලුත් කිරීම සහ නිෂේධ කිරීම මෙම පනත මගින් නියාමනය කෙරිණ. සේවකයින් සමග ගිවිසුම්ගත වීම, පැමිණිලි කිරීමේ යාන්ත්‍රණය සහ රැකියා සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡා සම්බන්ධ කොන්දේසි ඇතුළු වෙනත් කරුණුද මෙම පනත මගින් විග්‍රහ කෙරේ.

02 මොඩියුලය

කතා පුවත් සොයා ගැනීම



2.1 සූදානම් වීම

කතා පුවතට සාධාරණය ඉටු කිරීම අභියෝගාත්මක කාර්යයකි. මේ සඳහා හොඳ පෙර සූදානමක්, විෂය කරුණු අවබෝධ කර ගැනීම, වෙහෙස වී කටයුතු කිරීම හා බොහෝ කාලයක් ඊට කැප වීම අවශ්‍ය වේ. ඡායාරූප මාධ්‍යවේදියකු හා වාර්තා චිත්‍රපට නිර්මාණකරුවෙකු වන මිමී චක්රෝවා (Mimi Chakarova) පවසන අන්දමට ප්‍රධාන පෙර සූදානම විය යුත්තේ මානසිකත්වය සකස් කර ගැනීමයි, මානසික සූදානමින් පසු ගුණාත්මක වාර්තාකරණය එළිදකින්නේ වඩාත් පැථුල ලෙස කරන සමීක්ෂණයෙනි. එහිදී පහත සඳහන් කළ යුතු දෑ සහ නොකළ යුතු දෑ වැදගත් වේ.

කළ යුතු දෑ

වර්තමානයේ මාධ්‍ය වාර්තා කොට ඇති කතා පුවත් කියවීම හා දුර්වල ලෙස වාර්තා කර ඇති වාර්තා සෙවීම: යහපත් සේවා තත්ත්ව හිඟය හෝ ඇතැම් අංශවල අපයෝජන, නීතිමය හිදැස්, වින්දිතයන් ආරක්ෂා කිරීම වින්දිතයන්ට සේවා සැපයීමේ වෙනස්කම්.

නොකළ යුතු දෑ

කුපිත වන ආකාරයේ කතා පුවත් සෙවීම හෝ පවතින කතිකාවන්ට අදාළව යථාර්ථය විකෘති කරමින් කතා ඉදිරිපත් කිරීමට උත්සාහ කිරීම.

කළ යුතු දෑ

අදාළ විශේෂඥ දැනුම ඇති අය සම්බන්ධ කර ගැනීම: සිවිල් සමාජ සංවිධාන. අධ්‍යාපනවේදීන්, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිටුදකිමින් කටයුතු කරන වෘත්තිකයින් ආදිය.

නොකළ යුතු දෑ

අවදානමට විවෘත පුද්ගලයින් සමග තමා කටයුතු කරන බව සැලකිල්ලට නොගැනීම. සීමිත කාලයක් තුළ කටයුතු කරන විට හදිසියේ කටයුතු කිරීම තුළ අනියත වෙනත් ඵලවිපාක ලැබිය හැකිය.

කළ යුතු දෑ

සිදු විය හැකි කතා පිළිබඳව ශක්‍යතා ඇගයුම් සිදු කිරීම (කාලය, ආකෘතිය, නීතිමය සහ පෞද්ගලික අවදානම, සම්පත්) ඔබ සහ ඔබේ මූලාශ්‍රයට බලපෑ හැකි ප්‍රතිවිපාක.

නොකළ යුතු දෑ

ඔබේ වගකීම වන්නේ, නීතිඥවරයකුට නොව ඔබේ ප්‍රේක්ෂකයන්ට/පාඨකයන්ට තොරතුරු දැන්වීම බව අමතක කිරීම.

2.2 කතා පුවතක් සොයාගැනීම

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ වාර්තාකරණයට අදාළ උදාහරණ මෙම කොටසේ දැක්වේ. මේ අධ්‍යාපන ඒකකයේ (මොඩියුලයේ) අරමුණ වන්නේ අපයෝජන ගැන කතාවක් හෙළිදරව් කිරීමම නොවේ. අපයෝජන වැළැක්වීමට ඉවහල් වන තොරතුරු සහිත ධනාත්මක කතා පුවත්ද තිබිය හැකිය. ඒ මගින් ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ ඇති වාසි පිළිබඳ මහජන අදහස් ප්‍රවර්ධනය වීමද සිදු විය හැකිය. යහපත් සේවා තත්ත්වයන් හා සාධාරණ බඳවා ගැනීම් ඔස්සේ එවැනි දේ සිදු විය හැකිය.

ඒ මගින් සංක්‍රමණිකයාට සිය ගමනාරම්භක රටේත්, ගමනාන්ත රටේත් සංවර්ධනට දායක වෙමින් සිය යහපතද උදා කරගත හැකිය.

දේශපාලනයේත්, නීතියේත්, ව්‍යාපාර කටයුතුවලත් ධනාත්මක වෙනස්වීම් පිළිබඳ කතා පුවත්ද ජනමාධ්‍යවේදියාට කිව හැකිය. එසේම මෙම වෙනස්කම් දහස් ගණන් ජනයාගේ ජීවිතයට බලපාන ආකාරයද එහිදී කිව හැකි වේ.

තේමාව අනුව මෙම කොටස සකසා ඇත. මෙහිදී කෙටි හැඳින්වීමක්, වාර්තාකරණය පිළිබඳ උදාහරණ සහ අදාළ අවස්ථාවල කතාවකට මුලපිරිය හැකි (ආරම්භක ලක්ෂයක් වන) ප්‍රශ්න ලැයිස්තුවක්ද සපයා ඇත.

A. මානුෂීය කතා පුවත්

වඩාත් සිත්ගන්නා හා සත්‍ය ලෙස හැඟෙන කතා මතු වන්නේ ජනයා තමාගේම කතා කියන විටදීය. හැඟීම් උද්දීපනය වන ආකාරයෙන් විස්තර කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් මෙහිදී පැන නොනැගේ. පෞද්ගලික වූ සාක්ෂි ඔවුන්ගේම මුවින් කියවා ඔබට කරුණු ඉදිරිපත් වෙන්නට ඉඩ හැරිය හැකිය. එහිදී අවශ්‍ය වන්නේ මගහැරුණු කොටස් කිහිපයක් ඊට එක් කිරීම පමණකි. ඇතැම් විට සහයෝගීතා කණ්ඩායම් විසින් මෙවැනි පුද්ගලන් ඔබ වෙත ඉදිරිපත් කිරීමද සිදුවිය හැකිය. උදාහරණයකට බේරී ආ අයකු ගැන සිතන්න. ඔවුන් ඉල්ලා සිටියහොත් ඔබ ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාව ආරක්ෂා කළ යුතු වේ. මිනිසුන් උනන්දුව දක්වන කතා නිතරම පුළුල්ව පැතිර යයි. ඒ මගින් අදාළ කරුණු පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අවධානය වර්ධනය කළ හැකිය. වෙනසක් සඳහා සමාජමය බලපෑමද ඒ මගින් ඇති කළ හැකි වේ.

2017 වැඩි දෙනා කියවූ පුවත ATLANTIC'S හි පළ වූ IT'S THE MY FAMILY'S SLAVE'[4]

- Rick Edmonds

මෙහිදී 'ලෝලා' පිළිබඳ වන කතා පුවත ඉතා පෞද්ගලික වුත්, පාපෝච්චාරණ ස්වරූපයෙන් කියන්නා වුත් පුවතකි. එහිදී සිය සංක්‍රමණික මාපියන් සමග මුහුණදීමට සිදු වූ තත්වයන් ලැජ්ජාව සහ විවිධ හේතු මත දරා සිටි ඔහු අවසානයේ ඒ පිළිබඳ තොරතුරු හෙළි කිරීමට තීරණය කරයි. කෙසේවෙතත්,එම විශේෂාංගය සම්පූර්ණ කොට එය පළ කිරීමට පෙර අවුරුදු 57දී ඔහු ස්වභාවික හේතුවකින් මියයයි.

(මෙම ලිපියට පහත සැබැඳියාව ඔස්සේ පිවිසිය හැකිය:
https://www.poynter.org/news/best-read-story-2017-its-atlantics-my-familys-slave

මානුෂීය කතා පුවත් ඉදිරිපත් කිරීමේදී ඔබ සැලකිල්ලට ගත යුතු යයි හැඟෙන ප්‍රධාන ප්‍රශ්න පහත පරිදිය :

- ඔවුන් රැකියාවට බඳවා ගත්තේ කෙසේද?
- ඔවුන් කුමන සේවා ඉටු කළේද?
- ඔවුන් ගිය චාරිකාව කුමක්ද?
- වැඩ බිමේ ජීවන තත්ත්වය කුමක්ද?
- ඔවුන් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමේ උගුලට හසු වූයේ නම්, නිදහස ලැබුවේ කෙසේද?
- ඔවුන් වටා සිටි ප්‍රජාවේ ප්‍රතික්‍රියා මොනවාද?

මානුෂිය කතා පුවත්වලට උදාහරණ

Kermani, S. (2018). Tayyaba abuse case shines light on Pakistan's child maids. [Online]. Available at: https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-44397432 [Accessed 7 December 2018].

Lekas Miller, A. (2015). Migrant Workers Are Bringing a Taste of Home to Beirut. [Online]. Munchies. Available at: https://munchies.vice.com/en_us/article/mgxnwq/migrant-workers-are-bringing-a-taste-of-home-to-beirut [Accessed 7 December 2018].

B. ශ්‍රමය සහ සේවය කරන ස්ථානය

යහපත් සේවා තත්වයන් සේවය කරන මිනිසුන්ගේ ජීවිත අභිලාෂයන් හකුළා දක්වයි. යහපත් සේවා තත්වයන්ට බලපාන සාධක හතරකි. (ඒවා කුලුනු ලෙස හැඳින්වේ) රැකියා නිර්මාණය, සමාජ ආරක්ෂණය, සේවා අයිතීන්, සහ සමාජීය කතිකාව ඒ සතරයි. සේවකයන් බඳවා ගන්නා තත්ත්වයන්, මෙම සතර අංග සාක්ෂාත් කර ගැනීමට බලපානු ඇත. එම නිසා සාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීම් සෑම සේවකයකුටම අදාළ කරගත යුතු වේ. එසේ වුවද බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට මග පාදන අපයෝජනයන් (වැරදි) බොහෝ කර්මාන්තවල සිදු විය හැකිය. ඇස නොගැටෙන තැන්වල ඒවා සිදු වීමේ හැකියාව වැඩිය. උදාහරණයකට ගෘහස්ථ සේවාවේදී, හුදෙකලා ප්‍රදේශවල, විශේෂයෙන් කෘෂි කාර්මික, කටයුතු, ආකර සහ ධීවර කටයුතු සිදු වන තැන්වල ඒවා සිදු විය හැකි වේ. එසේම සත්කාරක සේවා සහ හෝටරින් වැනි එදිනෙදා ජීවිතයේ අප දකින අංශවලද මේවා සිදු විය හැකිය.

---

4. Edmonds, R. (2017). The best-read story of 2017? It's the Atlantic's 'My Family's Slave'. [Online]. Poynter. Available at: https://www.poynter.org/news/best-read-story-2017-its-atlantics-my-familys-slave [Accessed 7 December 2018].

ඔබ විසින් සලකා බලන්නට කැමති වෙතැයි හැඟෙන ප්‍රධාන ප්‍රශ්න කිහිපයක්.

- ඔබේ ප්‍රදේශයේ ප්‍රධාන ක්‍රියාකාරී අංශ සහ රැකියා මොනවාද?
- රැකියාවක් ලබා ගැනීම සඳහා සේවකයකු අනුගමනය කළ යුතු පියවර මොනවාද? ඔවුන්ට බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු ගෙවන්නට සිදු වේද? පෙර ගෙවීම් මගින් ණය ගැති වන්නට ශ්‍රමිකයාට කෙසේ බලපෑම් කරනු ලැබේද?
- ඔවුන්ගේ සේවා අයිතීන් පිළිබඳව සේවකයන් සහ සේවා යෝජකයන් දැනුවත්ද?
- සේවා තත්ත්වයන් මොනවාද?/සේවා කොන්දේසි මොනවාද?
- රැකියාවේ ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය සම්බන්ධයෙන් කුමන තොරතුරු සපයා තිබේද?

ශ්‍රමය සහ සේවා ස්ථානය සම්බන්ධ කතා පුවත්වලට උදාහරණ

Webb, S. (2014). The side of Dubai that they DON'T want tourists to see: Photos show desperate conditions endured by migrant labourers forced to work in 50C heat for a pittance. [Online]. DailyMail. Available at: http://www.dailymail.co.uk/news/article-2859734/The-Dubai-DON-T-want-tourists-Photos-desperate-conditions-endured-migrant-labourers-forced-work-50C-heat-pittance.html [Accessed 9 December 2018].

Obrero. (n.d.). Homepage. [Online]. Available at: www.obrerofilm.com [Accessed 9 December 2018].
Norman Zafra presents an interactive documentary platform on the recruitment of Filipino workers in the construction sector in New Zealand.

C. ව්‍යාපාර සහ ආර්ථිකය

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සහ සාධාරණ නොවන ලෙස/නීතියානුකූල නොවන ලෙස කරන බඳවා ගැනීම්වලින් නීති විරෝධීව අතිවිශාල ලාභ උපයනු ලැබේ. නූතන වහල් මෙහෙය හරහා වාර්ෂිකව උපයා ගන්නා ලාභය ඇ.ඩො. බිලියන 150කට වැඩි බව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අධ්‍යයන මගින් සොයාගෙන තිබේ.

මෙම කරුණ පිටුපස ඇති ආර්ථික කටයුතු ප්‍රවෘත්ති වාර්තා මගින් අනාවරණය කළ හැකි වේ. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමේ ඇති අවදානම සේවායෝජකයින් හා ව්‍යාපාරිකයන්ට පෙන්වා දී සාධාරණ බඳවා ගැනීම් ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත්, ඔවුන්ට අදාළ ස්ථානවල සේවා තත්ත්වයන් වර්ධනය කිරීමටත් ඔවුන්ගේ සැපයුම් දාමවලට සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පටිපාටි ඇතුළත් කිරීමටත් මේ මගින් සේවායෝජකයින් සහ ව්‍යාපාරිකයින් පෙළඹවිය හැකිය.

ඔබ විසින් සලකා බැලීමට කැමති වන ප්‍රධාන ප්‍රශ්න කිහිපයක් :

- අසාධාරණ ලෙස බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන්හිදීත්, බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමේ හා තැනැත්තන් වෙළඳාමේදීත් ලැබෙන ආර්ථික ප්‍රතිලාභ මොනවාද?
- මේවා මැඩලීම හෝ වෙනස් කරවීම කෙසේ කළ හැකිද?
- ඔවුන් ලවා යහපත් සේවා තත්ත්වයන් ප්‍රවර්ධනය පිණිස කුමන කර්තව්‍යයන් කරන්නේද?
- තම සැපයුම් දාමයන්හිදී පෞද්ගලික හා රජයේ සේවාදායකයින් අදාළ කටයුතු කෙරෙහි කාර්යක්ෂමව නියැලීම තහවුරු කරගන්නේ කෙසේද?
- සහයෝගීතා පොරොන්දු සැබෑ ව්‍යාපාර ක්‍රියාකාරකම් ලෙස ඒකරාශී කරගන්නේ කෙසේද?
- පාරිභෝගික බලපෑම සේවකයින්ගේ වර්ධනයට ඵලදායී ලෙස ඉවහල් වී තිබේද?

මුදල් සම්බන්ධ කතා පුවත්වලට උදාහරණ

CNN. (n.d.). Working off debt in Cambodia's brick kilns. [Online video]. Available at: https://edition.cnn.com/videos/world/2017/07/26/cfp-cambodia-brick-kiln.cnn [Accessed 9 December 2018].

Howard, N. (2017). When NGOs save children who don't want to be saved. [Online]. Al Jazeera. Available at: https://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2017/04/ngos-save-children-don-saved-170425101830650.html [Accessed 9 December 2018].

D. සංක්‍රමණය

වර්තමානයේ ලෝකයේ සංක්‍රමණික සේවකයින් බිලියන 150ක් සිටින බව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය තක්සේරු කොට තිබේ.[5] වඩා හොඳ රැකියා අවස්ථා සොයා යෑමේදී තනි පුද්ගලයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල උද්විය මුහුණපාන අසීරුතා සංක්‍රමණය ආශ්‍රිත කතා පුවත්වලින් හුවා දැක්විය හැකි වේ. සංක්‍රමණික සේවකයින් රටවල්වල ආර්ථික වර්ධනයට දක්වන ධනාත්මක දායකත්වය සංක්‍රමණ පිළිබඳ කතා පුවත්වලින් පෙන්වා දිය හැකිය. පොදුවේ පවතින විදේශිකයින් නුරුස්නා ස්වභාවයද මේ මගින් වැළැක්විය හැකිය.

සලකා බැලිය යුතු ප්‍රශ්න කිහිපයක් :

- තම නිවසින් ඈත/මව් රටෙන් ඈත රැකියා අවස්ථා සොයා යන්නේ ඇයි?
- සංක්‍රමණය වීමට ඇති නීතිමය අවකාශ මොනවාද?
- මීට අදාළ ගමන් යන්නේ කෙසේද?
- සංක්‍රමණයට පහසුකම් සලසන්නේ කවිද?
- සංක්‍රමණයට ඇති නීතිමය සහ ස්ථාපිත මාර්ග හිටි හැටියේ වසා දැමුවහොත් කුමක් සිදුවේද?
- සංක්‍රමණිකයන් යන රටවල ඔවුන් පිළිගනු ලබන්නේ කෙසේද? ඔවුන්ට සාධාරණ ලෙස සැලකුම් ලැබේද?

සංචරණය පිළිබඳ කතාවලට උදාහරණ

BBC. (2004). Billy's journey started in Senegal and ended more than five months later in Italy. [Online]. Available at: http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/africa/3520404.stm [Accessed 10 December 2018].

Tesorero, A. (2017). Indian plumber sings music idol's song, becomes a champ in Dubai. [Online]. Khaleej Times. Available at:https://www.khaleejtimes.com/nation/dubai/indian-plumber-sings-music-idols-song-becomes-a-champ-in-dubai [Accessed 10 December 2018].

E. සමාජ අසාධාරණය/වෙනස්කම් කිරීම

සමාජ අසාධාරණය නැතහොත් වෙනස් ආකාරයෙන් සැලකුම් ලැබීම, ලිංගභේදය, මානව වර්ගය, ජාතිය ස්වදේශික අනන්‍යතාව වැනි කරුණු පදනම් කරගෙන පැවතිය හැකිය. මේ සියලුම, ආකාරයේ සමාජ අසාධාරණකම් බඳවා ගැනීම්වලට සහ සේවා තත්ත්වයන්ට බලපෑ හැකිය. යම් කුලයකට හෝ ජනවර්ගයකට අයත් නිසා ශ්‍රමිකයන්ගෙන් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සිදු වන අවස්ථාද ඇත. යම් දේශපාලන මතයක් දැරීම නිසාද මෙසේ සිදු විය හැකිය. ඇතැම් අවස්ථාවල උපන් බිමේදීත්, විදේශවලදීත් සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට වෙනස් ආකාරයෙන් සලකන සේවා තත්ත්වයන් පැවතිය හැකිය.

---

5. ILO. (2015). ILO global estimates on migrant workers. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm [Accessed 9 December 2018].

ඔබ සාධාරණ බඳවාගැනීම් සහ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමට අදාළ කරුණු පිළිබඳ සොයා බලන විට සමාජ අසාධාරණය පිළිබඳ තතු සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. සමාජ අසාධාරණ, සේවා ස්ථානයන්ගෙන් තුරන් කිරීම ගැන පවසන කතා පුවත්වලින් හා සේවාවේදී සැම දෙනාට එක සේ සැලකීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙන් දැනුවත් භාවයත්, ඒ ගැන අවදියත්, ආකල්ප වර්ධනයත් ඇති කළ හැකි වේ.

සලකා බැලීමට ප්‍රශ්න කිහිපයක් :

- රැකියා අවස්ථා සැලසීම, බඳවා ගැනීම හා සේවා තත්ත්වයන් සම්බන්ධයෙන් ඇතැම් ජනයා සමාජ අසාධාරණකම්වලට ලක්වේද? ඒ කුමන අංශයේද?
- සේවා ස්ථානවල සමානාත්මතාව තහවුරු කිරීමට උත්සාහයක් ගෙන තිබේද?
- අභ්‍යන්තර සහ අන්තර්ජාතික වශයෙන් සංක්‍රමණය වීමේදී යම් ජන කොටසකට වෙනස්කම් සිදු කොට තිබේද?
- ඇතැම් පුද්ගලයන් අනෙක් අයට වඩා බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ ගොදුරු බවට පත් වීමේ සම්භාවිතාව වැඩිද?
- මේ ළමයින්ද? කාන්තාවන්ද? පිරිමින්ද? ස්වදේශීක ජනයාද?
- වැඩ කිරීමේදී කාන්තාවන්ට හා පිරිමින්ට සමාන අයිතිවාසිකම් තිබේද? ඔවුන් ඒ සමානවම තම අයිතීන් සම්බන්ධයෙන් දැනුවත්ද?

වෙනස්කම් පිළිබඳ කතා පුවත්වලට උදාහරණ

Salameh, D. (2018). Female Migrant Workers: Long-Distance Mothers. [Online]. Available at: https://www.7iber.com/society/female-migrant-workers-long-distance-mothers/ [Accessed 28 November 2018].

Seiff, A. (2017). "If You Have Money, You Can Think Whatever You Want". [Online]. MBright. Available at:https://brightthemag.com/health-nepal-women-travel-stigma-work-ba687e07a2e3 [Accessed 9 December 2018].

F. නීතිය බලගැන්වීම හා අපරාධ

බොහෝ රටවල නීති පද්ධති, මිනිස් වර්ගයාගේ වඩාත් අප්‍රසන්න ක්‍රියාවන් හෙළිදරව් කරයි. කම්කරු අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන්ද එම තත්ත්වය සැබෑය. ඔබේ රට කම්කරු අයිතීන්ගේ අපචාරයන්ට එරෙහිව ක්‍රියා කරන්නේ නම්, එම විෂය පිළිබඳ වගකිව යුතු සංවිධාන සහ පුද්ගලයින් සමග සබඳතා ඇති කර ගන්න. ඔවුන් පොලිසියේ හෝ විශේෂ නියෝජිත ආයතනවල අය විය හැකියි. නීති තිබියදී ඒවා ක්‍රියාත්මක නොවේ නම්, එසේ නොවන්නේ මන්ද කියා ඔවුන්ගෙන් විමසා සිටින්න.

සලකා බැලීමට ප්‍රශ්න කිහිපයක් :

- ඔබ රටේ මීට අදාළව පවතින නීති කවරේද?
- එම නීති ක්‍රියාත්මක කිරීම භාරව ඉන්නේ කව්ද?
- ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී කිනම් ආකාරයෙන් ඔවුන් කටයුතු කරන්නේද?
- නීතිය ක්‍රියාත්මක වීම කෙතරම් හොඳින් සිදු වේද?
- කම්කරු අයිතීන් උල්ලංඝනය කරන අයට ලැබෙන ප්‍රතිවිපාක මොනවාද?

පහත දැක්වෙන්නේ මෙරට නීතිය ක්‍රියාත්මක වීම පිළිබඳව පළ වූ ප්‍රවෘත්ති වාර්තාවකි. බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා ඒජන්සිකරුවන්ගේ සංගමය පැවසූ යමක් ඉන් කියැවේ. මෙම පුවතින් හොඳ විමර්ශනාත්මක ලිපියක් ලියන්නට මග පාදාගත හැකි වේ.

The Island
2018-09-07 | PAGE 03

ALFEA exposes loopholes in foreign employment laws that help racketeers

The government should immediately cancel the recruitment license of registered Foreign Employment Agencies who were involved in human trafficking and other unlawful activities Association of Licensed Foreign Employment Agencies (ALFEA) Chairman A.L.A. Hassami said yesterday.

The Association also requested the government to revoke the 'complicated' Family Background Report (FBR) system that was introduced in 2013 and should instead introduce a more 'practical' system to prevent women with infants from leaving the country as migrant workers.

"Although FBR was introduced to protect Sri Lankan families, it has now been used by the human traffickers and illegally operating middlemen for their advantage," Hassami said.

In 2013 FBR was introduced to prevent women with children aged below five from leaving the country for foreign employment. Even for women with children above five years they would only be recommended for migration if satisfactory alternative care arrangements were in place to ensure the protection of children.

"Even though the licensed agents, registered with the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (SLBFE) discourage women with children less than five years of age migrating as workers, people who want to leave always find a loophole to travel abroad, often through the assistance of racketeers. This is a problem because it's nothing short of human trafficking and international agencies are noting this," he said.

Many female migrant workers, who traveled illegally were easily exploitable as there was no proper sponsorship, no permanent place of work and could be easily convinced to get trafficked to other countries, he said.

නීතිමය කරුණු පිළිබඳ කතා පුවත් සඳහා විදෙස් උදාහරණ

Agence France-Presse. (2017). Thai general among officials jailed for human trafficking. [Online]. The Nation. Available at: http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30321238 [Accessed 10 December 2018].

Al Jazeera. (2017). Qatar approves new bill to protect foreign workforce. [Online]. Available at: https://www.aljazeera.com/news/2017/10/qatar-approves-bill-protect-foreign-workforce-171026064750875.html [Accessed 10 December 2018].

G. තොරතුරු, අධ්‍යාපනය සහ මහජන සහාය

කම්කරු අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම් අනාවරණය කර ගන්නටත්, සැමට යහපත් සේවා තත්ත්වයන් ලබාදීම ප්‍රවර්ධනය කරන්නටත් දිනපතා විවිධ දේ කරන මිනිසුන්ට, කතා පුවත් මගින් ඊට අදාළ පෙළඹවීම ලබා ගත හැකිය.

ඔබ විසින් සැලකිල්ලට ගත යුතු ප්‍රශ්න :

- තම අයිතීන් පිළිබඳව ජනතාව දැනුවත් කරන්නට කුමන දේ කෙරෙත්ද?
- අපචාර ක්‍රියා යනු මොනවාද?
- බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමට ලක් වූ මිනිසුන්ට සහ සංක්‍රමණය වූ මිනිසුන්ට ඇති මහජන සහයෝගීතාව සහ සත්කාරකභාවය කුමන ආකාරයකින් ප්‍රදර්ශනය වේද?
- (මහජන) සහයෝගීතාව දක්වන පිරිස් විසින් ප්‍රවර්ධනය කරනු ලබන ප්‍රතිපත්තිවලට එරෙහි ඒවා වළක්වන බලවේග තිබේද?
- අවදිමත්බව වර්ධනය කිරීම සඳහා, ප්‍රසිද්ධ පුද්ගලයින් (ප්‍රභූවරුන්) සහ අනෙකුත් අය කිනම් කාර්යභාරයක් ඉටු කරන ලබත්ද?

පහත දැක්වෙන්නේ තොරතුරු, අධ්‍යාපනික හා සමාජ සහයෝගීතාව පිළිබඳ දේශීය ප්‍රවෘත්ති වාර්තා දෙකකි. කෙසේ වුවද මේ අංශය පිළිබඳ වාර්තාකරණය තවදුරටත් දියුණු විය යුතුය.

ඊශ්‍රායලයේ කෘෂි අංශයේ රැකියාවලට යන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට වසර 5ක වීසා බලපත්‍ර

පද්මිණී මාතරගේ

ඊශ්‍රායලයේ කෘෂි ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා සඳහා පිටත්ව යන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට වසර පහක වීසා බලපත්‍ර කාලයක් ලබාදීමට ඊශ්‍රායල බලධාරීන් එකඟත්වය පළ කර ඇත.

විදුලි සංදේශ, ඩිජිටල් යටිතල පහසුකම් හා විදේශ රැකියා අමාත්‍ය හරීන් ප්‍රනාන්දු මහතාගේ උපදෙස් මත ඊශ්‍රායලයේ නිල සංචාරයක නිරත නියෝජ්‍ය ඇමැති මනුෂ නානායක්කාර මහතා ඇතුළු දූත කණ්ඩායම ඊශ්‍රායලයේ විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශ ප්‍රධානීන් සහ ෆීබා ආයතනයේ ප්‍රධානීන් සමග නිල සාකච්ඡා පැවැත්වූ අතර එහිදී මෙම එකඟතාවන් ඇති කර ගෙන තිබේ.

ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණිකයන්ගේ ආයතනයේ මැදිහත්වීම මත අත්සන් කරන ගිවිසුමකින් පසුව කෘෂි ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා සඳහා වසර පහක වීසා බලපත්‍ර ලබාදීමට කටයුතු කරන බව ද ඊශ්‍රායල බලධාරීන් නියෝජ්‍ය ඇමැතිවරයාට දැනුම් දී තිබේ.

කෘෂි කාර්මික ක්ෂේත්‍රයේ තාවකාලික රැකියා සඳහා පිටත් කර යැවූ ශ්‍රී ලාංකිකයන් පන්සිය දෙනාගේ කණ්ඩායමෙන් සැලකිය යුතු පිරිසක් නියමිත වීසා කාලය ඉක්මවීමෙන් පසුව නැවත ලංකාවට පිටත්ව ගොස් නැති බව ඊශ්‍රායල බලධාරීන් පෙන්වා දෙන ලදී. එම නිසා එම ප්‍රමාණය නව රැකියා කෝටාවෙන් අඩුවන බව ද ඊශ්‍රායල බලධාරීන් පෙන්වා දුන්නේය. නියමිත වීසා කාලය අවසන් වීමෙන් පසුව පෙරළා ලංකාවට පැමිණෙන ශ්‍රමිකයන් සඳහා නැවත කෘෂි ක්ෂේත්‍රයේම රැකියා අවස්ථා ලබාදෙන බව ඊශ්‍රායල බලධාරීන් ප්‍රකාශ කළේය. මේ අතර සාත්තු සේවක වෘත්තිය සඳහා ශ්‍රී ලාංකිකයන් පන්සියයකට අවස්ථාව ලබාදීම සඳහා වන ගිවිසුම් කඩිනමින් අත්සන් කිරීමටත් ගිවිසුමේ කොන්දේසි පිළිබඳවත් දෙරටේ එකඟත්වය මෙහිදී ඇති විය.

මේ වන විට පෞද්ගලික විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් බඳවාගෙන ඇති, සම්මුඛ පරීක්ෂණවලින් සමත් වූ සාත්තු සේවා රැකියා අපේක්ෂකයන් සඳහා වීසා ලබාදීම ප්‍රමාද වී ඇති බව පෙන්වා දුන් මනුෂ නානායක්කාර මහතා එම වීසා කඩිනමින් ලබාදීමට කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම ගැන අවධානය යොමු කළේය. ඒ සම්බන්ධයෙන් ඊශ්‍රායල බලධාරීන්ගෙන් යහපත් ප්‍රතිචාරයක් ලැබුණ අතර කඩිනමින් වීසා ලබාදීම පිළිබඳ තානාපති කාර්යාලය දැනුවත් කරන බවට සහතික විය.

මෙම සාකච්ඡා සඳහා ඊශ්‍රායලයේ සිටින ශ්‍රී ලංකා තානාපති පෙරියසාමි පිල්ලේ සෙල්වරාජ්, විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී මංගල රන්දෙනිය, තානාපති කාර්යාලයේ කම්කරු අංශයේ උපදේශක විජේරත්න මහත්වරු ඇතුළු පිරිසක් එක්ව සිටියහ.

ලක්බිම 2018-10-16 | PAGE 09

இலங்கையில் முதல் முறையாக கட்டாரின் விசா மத்திய நிலையம்

கட்டார் அரசாங்கத்தின் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சு முதல் முறையாக இலங்கையில் விசா மத்திய நிலையம் ஒன்றை ஆரம்பித்துள்ளது.

ஸ்ரீ ஜயவர்தனபுர கோட்டையில் அமைந்துள்ள இந்த நிலையத் திறப்பு விழாவில் இலங்கைக்கான கட்டார் நாட்டுத் தூதுவர் கலாநிதி ரஷீத் பின் ஷாபி அல் மாரிக் பிரதம அதிதியாகக் கலந்து கொண்டார்.

கட்டார் நாட்டுக்கான தொழிலுக்கு விண்ணப்பிக்கும் போது தேவையான தகவல்களுடன், தொழில் வாய்ப்புக்கான உடன்படிக்கையை கைச்சாத்திடுதல், வைத்திய பரிசோதனை உள்ளிட்ட அலுவல்களை மேற்கொள்வதற்கு இந்த மத்திய நிலையத்தில் வசதிகள் செய்யப்பட்டுள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது.

விடிவெள்ளி 2018-10-16 | PAGE 03

අවදියෙන් පසුවීම පිළිබඳ විදේශ කතා පුවත්වලට උදාහරණ

http://edition.cnn.com/2017/06/21/africa/mauritania-slavery-biram-dah-abeid/index.html

Actors lend their support to a global campaign to end modern slavery
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_416433/lang--en/index.htm

2.3 සහයෝගීතාව ඇති කර ගැනීම

A. සහයෝගය ගැනීම

ඔබ, කාලය සහ සම්පත් වැය වෙන, විරුද්ධවාදීන්ගේ පවා ආකර්ෂණය දිනාගත හැකි කතා පුවතක් සකසන අරමුණෙන් ඉන්නා වාර්තාකරුවකු විය හැකිය. එසේ කළ යුතු බවට ඔබේ කතුවරයාට ඒත්තු ගැන්වීම පවා ඇතැම් විට දුෂ්කර කාර්යයක් විය හැකිය.

යම් කාර්යයක් වැදගත්කමක් ඇති බව සහ ඒ මගින් පුවත් ආයතනයකට වටිනාකමක් එකතු වන්නේය යන්න කතුවරුන්ට ඒත්තු ගැන්වීම සහ ඔවුන් කැමති කරවා ගැනීම එකම විකල්පයයි. පහත සඳහන් දෑ ඔබේ ප්‍රධානීන්ගේ අවධානයට යොමු කළ හැකි වේ.

- විමර්ශන යනු ජනසන්නිවේදනයේ හදවතයි.
- ශක්තිමත් විමර්ශනාත්මක වාර්තා මගින් පුවත් ආයතනයේ හොඳ නම/ප්‍රසිද්ධිය වර්ධනය වේ.
- එහි ප්‍රමිතියද වර්ධනය වී ඒ මගින් එහි විභව ආදායමද වැඩි වේ.
- වාර්තා හෝ චර්යාව ගුණාත්මක අතින් ඉහළ යයි. ඒ වෙත ඇති ආකර්ෂණය හා කීර්තියද වැඩි වේ.
- ඔබේ ආයතනයට එම විෂයේ 'හිමිකරුවා' බවට පත් විය හැකිය. එම විෂය ආවරණය කිරීමට ස්වභාවයෙන්ම හිමිකම ඇත්තේ ඔබටයි යන අදහස නිරායාසයෙන්ම පැතිරේ. එහිදී අනෙක් අය ඒ හා බැඳුණු වෙනත් කතා පුවත් රැගෙන ඉදිරියට එනු ඇත.
- එම වාර්තාවලට සම්මාන හිමි වීමේ ඉඩකඩ පවා ඇති වේ.

B. මුදල් යෙදවීම

විමර්ශනවලදී ඔබට අමතර කාලයක්, සම්පත් ආදිය වැය කරන්නට සිදු වූ විට, ගමන් බිමන් ආහාරපාන, කාර්යමණ්ඩල වියදම් හා වෙනත් වියදම් යන සියලු වියදම් දරන්නට ක්‍රමයක් සූදානම් කරගතහොත් එය ඔබට මහත් රුකුලක් වනු ඇත.

කතා පුවත් වාර්තාවක් සඳහා බාහිරින් වියදම් ලබා ගැනීම :- සංක්‍රමණය පිළිබඳ වර්තා මාලාවක් නිපදවීම සඳහා අන්තර්ජාතික රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන එකඟ වීමට ඉඩ ඇත. එහිදී වාර්තාකරුට වෙනත් රටකට යන්නට වැයවෙන ගමන් වියදම් එසේ එකඟ වූ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානය දරන්නට කැමති විය හැකියි. ඇතැම් විට තරඟ ජයග්‍රාහකයිනට එවැනි අනුග්‍රහ ත්‍යාග ලෙස පිරිනැමේ.

වාර්තාව ඒකපාර්ශ්වික වීමට ඉඩ තිබීමේ හෝ මුදල් යොදවන්නාට ඕනෑ තොරතුරු පමණක් ඒ තුළ තිබීමේ අවදානම පිළිබඳවද අවදියෙන් සිටිය යුතුය. අවසාන වශයෙන් පළ කරනු ලබන්නේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳව වගකීම භාර වන්නේ පුවත් ආයතනයත්, එහි සංස්කරණ මණ්ඩලයත්, වෙනත් ඒ වෙනුවෙන් ඉන්නා අයෙකුටත්ය.

C. අනෙකුත් මාධ්‍ය ආයතන සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම

තවත් පුවත් ආයතනයක් සමග බද්ධ වී කටයුතු කිරීම වියදම් අඩු කර ගැනීමටත්, පුවතේ ප්‍රබලත්වය වර්ධනය කිරීමටත් ඉවහල් වන්නේය. ගාර්ඩියන් සහ වොෂින්ටන් පෝස්ට් වැනි ගෝලීය ප්‍රවෘත්ති ආයතන පවා බොහෝ සෙයින් එසේ කර තිබේ. කුඩා පුවත් ආයතනයන්ටද එතෙර සංවිධාන හා සම්බන්ධ වී කටයුතු කරන්නට අවස්ථා සෑදේ. පුවත් ප්‍රසිද්ධියට පත් කරන අවධියේදී පවා ඒකාබද්ධ උත්සාහයන් ප්‍රයෝජනවත් වේ. විවිධ රටවල, විවිධ මාධ්‍යවල එක විට එකම පුවත ප්‍රචාරය වීම මගින් පාඨයින් විශාල පිරිසකට, ලොකු බලපෑම් කළ හැකි වේ.

Global Investigative jouvnalism Network ආයතනය එහි Haman Trafficking Resources හි සහයෝගීතා ආයතන ලැයිස්තුවක් දක්වා තිබේ.

D. බාහිර සහයෝගය

ඔබේ වාර්තාකරණයට ප්‍රබල සහයෝගයක් ඇතුළතින් සහ බාහිරින් ලැබෙන බව තහවුරු කර ගත්හ. එසේ සහයෝගය ලබා ගත හැකි අය පහත දැක්වේ.

- මහජන නියෝජිතයන්
- ව්‍යාපාර නායකයින්
- නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන බලධාරීන්
- රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ ජනතා ව්‍යාපාර සමූහයන්ගේ නායකයින්
- උගතුන් සහ විශේෂඥයින්
- ප්‍රභූවරු / සුවිශේෂ පුද්ගලයින්

ඔබේ කතාව පිළිබඳ ඔවුනට විස්තර කොට සහයෝගය ඉල්ලා සිටින්න. ඔවුන්ගේ සහයෝගය පිළිබඳ වචන කිහිපයක් පළ කොට ඒ සමග ඡායාරූපද යොදන්න. ප්‍රජාව තුළ ඔබට සහයෝගය දෙන්නට සූදානමින් ඉන්නා අයටද එය ප්‍රදර්ශනය වනු ඇත.

03 මොඩියුලය

කතා පුවතට සූදානම් වීම

3.1 සම්පත්

A. දත්ත සහ සංඛ්‍යාලේඛන

විමර්ශනාත්මක ජන සන්නිවේදනය පදනම් වන්නේ දත්ත මතය. බොහෝ දත්ත පිටුවක ඇති කිසිවක් නොවැටහෙන ඉලක්කම් ලෙස බැලූ බැල්මට පෙනුණත් එම සංඛ්‍යාලේඛන නිසි ලෙස අවබෝධ කරගෙන ඒවා අර්ථකථනය කළ විට ඒවායින් සැබෑ රසවත් කතාවක් හෙළි වේ. වාර්තාගත ලේඛන හැදෑරීම වැදගත් වේ. නිල සංඛ්‍යා ලේඛන, නීතිමය සහ නියාමන රාමු, උසාවි නඩු වාර්තා, සමාගම්වලින් ප්‍රසිද්ධ කරන සඟරා සහ පුවත් ලිපි වැනි ඉහළ පිළිගැනීමකට ලක් වන නිල ලේඛන සොයා යන්න.

B. ඡායාරූප සහ වීඩියෝ

නවීන කතා කලාවේදී ඡායාරූප සහ වීඩියෝ වැදගත් අංග බවට පත්ව තිබේ. එහෙත් බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ අසාධාරණ බඳවා ගැනීම් සාමාන්‍යයෙන් සිදුවන්නේ ආවෘත තැන්වලයි. එහිදී වරදකරුවාත් ඊට ගොදුරුවන්නාත් හඳුනා ගැනීම පහසු නොවිය හැකිය.

යම් අයකු තමාගේ ඡායාරූපයක් ගැනීමට (හෝ චලන රෑගත කිරීමකට) එකඟ වී, හඳුනාගත හැකි නොවන ලෙස එය යොදන්නට කිවහොත් රෑගත කරන විටම ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාව ආරක්ෂා කර ගැනීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ. ඔවුන්ව බොඳ වූ ඡායාවක් ලෙස ඡායාරූපගත කර ගැනීම හෝ සම්මුඛ සාකච්ඡාවේ යොදන්නාගේ අත් පමණක් හසු කර ගැනීම, පසු නිෂ්පාදන තාක්ෂණ (Pixelating වැනි) කෙරෙහි විශ්වාසය තබනවාට වඩා හොඳය. සංස්කරණය කිරීමේදී එම පුද්ගලයාගේ මුහුණ සඟවන්නට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටීමද එතරම් යෝග්‍ය නැත.

ඔබට අලුත් ඡායාරූපයක් ගන්නට නොහැකි වූ විට කළ හැක්කේ කුමක්ද?

- ඡායාරූප පුස්තකාලයකින් ගබඩා කර ඇති ඡායාරූපයක් ගෙන ඔබට භාවිත කළ හැකිය. එසේ වුවද එය ඔබේ කතාවට ගැළපෙන එකක් විය යුතුය.
- ඔබට ඔබේ කතාව ඇසිදිසි රූ මගින් විස්තර කළ හැකි වේ. චිත්‍ර, කාටූන්, රූප සටහන් එහිදී භාවිත කළ හැකිය.
- රූප සටහන් නොමැතිව වුවද ඔබට කතාව පමණක් කිව හැකියි. ඒ ඔබේ තෝරා ගැනීම බව පාඨකයාට විස්තර කොට තියන්න.

රූපවලින් වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. වෘත්තීය අදක්ෂභාවය හෝ සම්පත් මඳකම නිසා නොපැහැදිලි/ අපිළිවෙළ ඡායාරූප නිර්මාණය වේ. අවසානයේ පාඨකයන්ට ඉන් සිදුවන්නේ අනර්ථයකි.

3.2 ආරක්ෂාව

A. ඔබේ වාර්තාකරණයේදී ආරක්ෂා වී සිටීමට අදාළ වැදගත් ඉඟි කිහිපයකි

- **නිරවද්‍යභාවය රකින්න**

වරක් දෙවරක් සත්‍යතාව පරීක්ෂා කොට දැනගත් සැබෑ දේ පමණක් වාර්තා කරන්න. සෙසු කරුණු සියල්ල ද පිළිගත් සහ තහවුරු කරන ලද කරුණු විය යුතුමය. ඒ සියල්ලද නිශ්චිත ලෙස නිවැරදිව ඉදිරිපත් කිරීමට ප්‍රවේසම් වෙන්න. අනුමාන නිර්මාණය කරන්නට නොයන්න. ඔබේ හැකියාවේ, සීමාවේ පමණට වාර්තා කරන්න. ඔබ වාර්තා කරන්නේ සංවේදී කාරණයක් නම් පෙනෙන්ට ඇති දේ පමණක් ලියන්න. ඔබ වටා ඉන්නා අය ඔබට පැවසූ දේ පමණක් ලියා අවම තරමින් නවතින්න.

විග්‍රහ කිරීම, අර්ථ නිරූපණය, සියුම් පරීක්ෂා කිරීම, ඊට අදාළ මූලාශ්‍ර හා ඒ පිළිබඳ පුළුල්ව දකින අයට කරන්නට ඉඩ හරින්න.

- **විවේචනාත්මකව දකින්න**

පවතින තත්ත්වයක් පිළිබඳව ඔබට දී ඇති සියලුම තොරතුරු විශ්ලේෂණය කරගන්න. ඔබ ආවරණය කරන සංවේදී කතාවක සංවාදයක නියැලී ඉන්නා අයෙකුගේ පටිගත කළ සංවාද ගැන සිතා බලන්න. පසු කලෙක ඔබේ වාර්තාවේ ඔවුන් කී දේ ලෙස සටහන් වූදේ, ඔවුන් නොකී බව කියා සිටිය හැකිය. එවැනි අවස්ථාව පටිගත කිරීම් සහ අත්පිටපත ඔබට අධිකරණයට ඉදිරිපත් කරන්නට පවා අවශ්‍ය විය හැකිය.

- **සමතුලිත වන්න**

සෑම පාර්ශ්වයකම මත ක්‍රියාකාරීව සොයා බලන්න. ඔවුන් ඔබට කතා නොකරන්නේ නම් හෝ ඔබට ඔවුන් හමු විය නොහැකි නම් ඔවුන්ගේ ස්ථානයේ විශ්වාසය තැබිය හැකි මූලාශ්‍රයක් පිළිබඳව සොයා බලන්න. ඒ ඔවුන්ගේ නිල වෙබ් අඩවියක් හෝ ප්‍රවෘත්ති ඒජන්සියක් විය හැකියි. ඔබට එය කළ නොහැකි වුවහොත් ඒ මන්දැයි විස්තර කරන්න. 'කුමන හේතු නිසා ඊට අදාළ මූලාශ්‍රයෙන් තොරතුරු ලබාගත නොහැකි වූයේද' යන්න සටහන් කරන්න. විනිශ්චයකරුවකු නීතිඥවරයකු හෝ මානව හිමිකම් ක්‍රියාධරයකු ලෙස කටයුතු නොකරන්න. එම කාර්ය ඒ පිළිබද විග්‍රහයක් ඉදිරිපත් කළ හැකි අයෙකුට කරන්නට ඉඩ හරින්න.

- **අපක්ෂපාතී වන්න**

ගැටුමකට අදාළ එක පාර්ශ්වයක මතය පමණක් වැඩියෙන් හුවා දක්වීමෙන් වළකින්න. එක් පාර්ශ්වයක් වෙනුවෙන් (ප්‍රබල, වික්‍රමාන්විත, අධිෂ්ඨානශීලී, අතිනිරවද්‍ය) වැනි විශේෂණ පද සහිත භාෂාව භාවිත නොකරන්න. එසේ කරන අතර අනෙක් පාර්ශ්වය නරක, දුර්වල, බියගුළු වශයෙන් දැක්වීමෙන්ද වැළකී සිටින්න.

හිතාමාතාම සදහන් නොකළද එක් ප්‍රජාවකට අයත් වුවන් වෙත වරද පැටවෙමින් අගතියක් සිදු වන යම් වචන වේ නම් ඒවා හඳුනා ගන්න. සමහර විට එවැනි වචන පෑටුලව භාවිත වනවා විය හැකියි. ඔබ 'ගෝත්‍රික' හෝ 'ආදිවාසියකු' ලෙස හඳුන්වනවාට කැමතිද? අන් මිනිසුන්ට ගෞරවය දක්වන්න. ඔවුන් තමන්ව හඳුන්වන්නට කැමති වචන මොනවාදැයි සොයා බලන්න.

ඔබ විසින් ලියූ දේ තුළ එක් පැත්තකට පක්ෂපාතී දේ ඇත්නම් ඒවා ඉවත් කරන්න.[6]

---

6. Ethical Journalism Network (2018). Five-point guide for migration reporting. [Online Video]. Available from: https://www.youtube.com/watch?v=aongjvQ-QCE. [Accessed: 13 November 2018].

B. පෞද්ගලික ආරක්ෂාව

අසාධාරණ බඳවා ගැනීම් සහ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ වාර්තා කරන පුවත්පත් කලාවේදීහු විශේෂිත අවදානමක සිටිති. ඔවුන් තුලිත ලෙස හා අරමුණට අදාළ ලෙස තම කාර්යය ඉටු කළත් එවන් දේ සිදු විය හැකිය. ඔබ ප්‍රබල අපරාධ සංවිධානයක් ගැන හෝ ප්‍රබල පුද්ගලයින් ගැන හෝ රාජ්‍ය අපචාර හෙළිදරව් කරන්නෙකු වැනිය. පළිගැනීම්, මැදිහත් වීම්, හිරිහැර කිරීම්, සිට බරපතළ සාහසික ක්‍රියා ඒ අතර තිබිය හැකියි. නීති විරෝධීව අත් අඩංගුවට ගැනීම් සහ හිතුවක්කාර ලෙස රඳවා තබා ගැනීමද සිදු විය හැකිය. ඔබ ඒ පිළිබඳ අවදියෙන් සහ සූදානම්ව සිටිය යුතුය.

අදාළ මූලාශ්‍ර

Committee to Protect Journalists. (2012). Journalist security guide. [Online]. Available at: https://cpj.org/security/guide.pdf [Accessed 19 November 2018].

Council of Europe. (n.d.). Platform to promote the protection of journalism and safety of journalists. [Online]. Available at: https://www.coe.int/en/web/media-freedom [Accessed 19 November 2018].

IFJ. (n.d.). Safety. [Online]. Available at: https://www.ifj.org/what/safety.html [Accessed 19 November 2018].

IFJ. (n.d.). Gender Equality. [Online]. Available at: https://www.ifj.org/what/gender-equality.html [Accessed 11 December 2018].

INSI. (n.d.). INSI Safety Code. [Online]. Available at: https://newssafety.org/about-insi/insi-safety-code/ [Accessed 19 November 2018].

UNESCO. (n.d.). Basic Texts Related to the Safety of Journalists. [Online]. Available at: http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/freedom-of-expression/safety-of-journalists/basic-texts/ [Accessed 19 November 2018]

UNESCO. (2015). Safety guide for journalists. A handbook for reporters in high-risk environments. [Online].Availableat:http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/resources/publications-and-communication-materials/publications/full-list/safety-guide-for-journalists/ [Accessed 19 November 2018].

UNESCO. (n.d.). UN Plan of Action on the Safety of Journalists and the Issue of Impunity. [Online]. Available at: https://en.unesco.org/un-plan-action-safety-journalists [Accessed 19 November 2018]

C. ශාරීරික සහ මානසික සෞඛ්‍යය

සිත් කම්පා කරන දේ දකින්නට මානසිකව සූදානම්ව සිටින්න. ඔබේ එම අත්දැකීම් සහ කතන්දර තම ජනමාධ්‍යවේදී සගයින් හා බෙදා හදාගන්න. ශාරීරිකව ඔබට සිදුවිය හැකි අනතුරු පිළිබඳව අවදියෙන් සිටින්න. ඔබේ ප්‍රධානීන් සහ මිතුරන් ඒ ගැන දැනුවත් කරන්න.

D. ඩිජිටල් ආරක්ෂාව

සංවේදී මූලාශ්‍ර සම්බන්ධ කර ගැනීමට අදාළ තොරතුරු අතින් ලියන සටහන් පොත්වල, ජංගම දුරකථනයේ හෝ පරිගණක ගොනුවල තබා ගැනීමෙන් වළකින්න.

- ඔබේ සංවේදී මූලාශ්‍රවලට කේත නාම (Code Names) භාවිත කොට සටහන් තබාගන්න.
- ප්‍රබල PIN Code එකකින් ඔබේ ජංගම දුරකථනය ආරක්ෂා කරගන්න.
- සංවේදී මූලාශ්‍ර සම්බන්ධ කර ගැනීමේ දත්ත කල්පිත නමකින් ගබඩා කර තබාගන්න.
- පටිගත වූ සංවේදී දුරකථන ඇමතුම් මකා දමන්න.

- මුද්‍රිත පණිවිඩ මකා දමන්න./සංවේදී අංක වෙනත් ආකාරයකින් සඟවා තබා ගන්න.
- ඔබේ පරිගණක සෙවුම් සඳහා ඉහළ ආරක්ෂා විධි පිළිබද දැනුවත් වන්න.
- කේතවලට හරවා E mail යවන්න ඉගෙන ගන්න.
- සමාජ වෙබ් අඩවිවල ඔබ තබන සටහන් පිළිබඳව ප්‍රවේශම් වන්න.

E. රහසිගතව තොරතුරු හඹා යෑම

පුවත්පත් කලාවේ සාමාන්‍ය නීතිය වන්නේ වාර්තාකරුවන් විවෘතව සහ අවංකවම තමාගේ අනන්‍යතාවෙන් පෙනී සිටිය යුතු බවයි. වාර්තාකරුවකුට ලබාගත නොහැකි තොරතුරු ලබා ගැනීම සඳහා ඔවුන් තම අනන්‍යතාව හෝ ක්‍රියාකාරකම් සඟවාගත යුතු නොවේ.

කෙසේ වුවද අපරාධ සහ සමාජ විරෝධී හැසිරීම් පිළිබඳව විනිවිද පෙනෙනසුලුභාවයෙන් හිඳ අදාළ සාක්ෂි ලබා ගැනීම අසීරු විය හැකිය. අපරාධයක් හෝ සමාජ විරෝධී ක්‍රියා වැනි සැබෑ මහජන උනන්දුව පවතින දේ සම්බන්ධයෙන් ඇතැම්විට විමර්ශනාත්මක වාර්තාකරණයේදී සැබෑ අවශ්‍යතාවක් පවතී නම්, (සැබෑ අවශ්‍යතාවක් පවතී නම් පමණක්) සමාජයේදී වාර්තාකරුවෝ කල්පිත නම්වලින් පෙනී සිටිති.

උදාහරණයකට නුපුහුණු ශ්‍රමිකයකු ලෙස හෝ කම්කරුවන් අපයෝජනයට ලක්වන තැනක රැකියාවන් ලබාගැනීම වැනි දේ කිරීම ගත හැකිය.
මෙය රහසිගතව තොරතුරු හඹා යෑම ලෙස හැඳින්වේ.

වාර්තාකරුවකු රහසේ වීඩියෝගත කිරීම හෝ පටිගත කිරීම කළහොත්, එය පෞද්ගලිකත්වය ආක්‍රමණය කරමින් කරන නීති විරෝධී ක්‍රියාවක් ලෙස අධිකරණයට තීන්දු කළ හැකියි. රහසේ තොරතුරු හඹායන වාර්තාකරුවෝ බොහෝ විට තර්ජනයට ලක් වෙති. ඇතැම්විට ශාරීරිකව සැහැසිකම්වලට පවා භාජනය වෙති.

සලකා බැලිය යුතු කරුණු :
- ඔබට හෙළිදරව් කිරීමට අවශ්‍ය සංවිධානයට ඔබ සම්බන්ධ වන්නේ කෙසේද?
- ඔබ තනිව වැඩ කරන්නේද?
- ඔබ ආරක්ෂා සහිත වග තහවුරු කොට දැන ගන්නේ කෙසේද?
- ඔබේ රහස්‍ය අනන්‍යතාව සහ කතා පුවත කුමක්ද?
- සැකයට භාජනය වන ලෙස බොහෝ ප්‍රශ්න ඇසීමෙන් ඔබ වැළකී සිටින්නේ කෙසේද?
- ඔබ තොරතුරු පිටතට ගන්නේ කෙසේද?
- යම් විටෙක කරුණු වැරදි අතට සිදු වුවහොත් ඔබ ගැලවී ගන්නේ කෙසේද?

මූලාශ්‍ර

R.AGE.(n.d.). [Online]. Student/Trafficked. Available at: https://www.rage.com.my/trafficked/ [Accessed 19 November 2018].

Fruit picking investigation (https://www.smh.com.au/interactive/2016/fruit-picking-investigation/)

3.3 මූලාශ්‍ර

සේවායෝජකයන්ගෙන්, ඒජන්සි සහ අතරමැදියන්ගෙන්, රහසිගතව බඳවාගන්නන්ගෙන්, උගතුන්ගෙන්, සේවකයන්ගෙන් සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ උදවියගෙන් ඇතුළුව විවිධාකාරයේ මූලාශ්‍ර මගින් ඔබට තොරතුරු ලබා ගත හැකියි.

තමන් මුහුණ පෑ තත්ත්වය පිළිබද ඔවුන් (සේවකයින්) නොසතුටින් කතා කරද්දී ගැටලුව පිළිබඳ පමණ ඉක්මවා කරුණු ඔවුන්ගේ මුවින් පිට වන්නට ඉඩ ඇත. ඒ මගින් ඔවුන් වඩාත් අනතුරේ වැටෙන්නටද ඉඩ තිබේ. ඔබ ඒ පිළිබඳ සංවේදී විය යුතුයි. එසේම ඔවුන් වෙතින් තොරතුරු ලබා ගන්නට ඔවුන් දිරිමත් කරන අතර තුර ඔවුන්ට ගෞරවයෙන් කතා කළ යුතුය.

බඳවා ගැනීම පිළිබඳ කතා පුවත්වලින් හොඳ හෝ නරක තත්ත්වයන් මතු කර පෙන්වනවා විය හැකිය. ඒ මගින් ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ජීවිතයට සහ පෞද්ගලික ජීවිතයට බලපාන අතිශය වෙනස් ප්‍රතිඵල උදා වීමට ඉඩ තිබේ.

මෙම පුවත් වාර්තාකරණයේදී පුවත්පත් කලාවේදීන් ඉතා ප්‍රවේශමෙනුත්, ක්‍රමානුකූලවත් කටයුතු කළ යුතු වේ. ඒ මගින් සාක්ෂි සහිත, සාධාරණ හා තුලිත වාර්තාකරණයක් තහවුරු කළ හැකිය.

මූලාශ්‍රවල ඇති බහුවිධ බව සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එක් එක් විශේෂිත මූලාශ්‍ර භාවිතයේදී ඊට අදාළ යම් යම් ඉඟි මීළඟ කොටසේදී ඔබට හමු වේ.

A. ගැලවී ආ පුද්ගලයන්

ඔබ ඔවුන්ට අදහස් දක්වන ලෙස බල කළ යුතු නැත. එහෙත් ඔවුන් පවසන කරුණුවලින්, ගැටලුවේ ස්වභාවයත්, එහි තරමත් පිළිබඳව මහජනයා දැනුවත් වන බව ඔවුන්ට සදහන් කිරීම ප්‍රමාණවත්ය. ඒ මගින් අනෙක් අයටත් කතා කිරීමට ආත්ම විශ්වාසයක් ගොඩ නැගේ. එතෙර ගමන් යෑමේදී තමන්ට ඇති අනතුරුදායක බවද අනෙක් අය මේ මගින් තේරුම් ගනු ඇත.

ඔවුන්ගේ සිත් සසල කළ අත්දැකීම් ඔබට විවෘතව පවසන්නට අවශ්‍ය නම් ඔබ ඔවුන්ගේ විශ්වාසය දිනාගත යුතු වේ. ඔබේ වාර්තා කිරීම නිසා ඔවුන්ට නිග්‍රහ විඳින්නට හෝ නැවත ඊට ගොදුරුවන්නට සිදු නොවන බව ගොදුරු වූවන් දැනගත යුතුය. අපයෝජනයට සහ දුෂ්ඨ ක්‍රියාවන්ට භාජනය වී ගැලවුණු අය පිළිබඳව ලියන එම පුවත්වලින් නැවත ඔබට ඒ ගැන කිව යුතුද නොකිව යුතුද යන්න ඔවුන් තීරණය කරනු ඇත.

ගොදුරුවන්ට/ගැලවුණු අයට සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ උදවියට දයානුකම්පාවෙන්, සැලකිල්ලෙන් ගෞරවයෙන් සහ ඔවුන්ගේ අභිමානය රැකෙන අයුරින් ඔබ ඒ අයට සැලකිය යුතු වේ.

පවතින වාතාවරණය සැලකිල්ලට ගෙන සම්මුඛ සාකච්ඡාව සඳහා සහභාගීවිය යුතු වේලාව හා දිනය තෝරාගන්නට සම්මුඛ සාකච්ඡාව ලබාදෙන තැනැත්තාට ඉඩ දිය යුතුය. ඔවුනට කතා කරන්නට පහසු බව හැඟෙන තැනක්ද ඔබ තෝරා ගත යුතුය.

ඔවුන් හඳුනාගත හැකි ආකාරයට කිසිදෙයක් පළ නොකරන ලෙස ගොදුරු වූවන් සහ ගැලවුණු අය ඔබෙන් ඉල්ලා සිටීමට ඉඩ ඇත. පුවත් ආයතන නිතරම මූලාශ්‍රයන් නිර්නාමිකව පළ කරන්නට අකමැති වන්නේ එය තම සාක්ෂි දුර්වල කරන්නට බලපාන නිසාය.

වූදිතයින්, කතා කළවුනට දඬුවම් දීමට පෙළඹීමේ අනතුරුදායක තත්ත්වයක්ද පවතී. එසේ සිදු නොවන්නට වාර්තාකරුවන් වග බලා ගැනීම වැදගත්ය.

ඔබ ඔවුන්ගේ නිර්නාමික බව ආරක්ෂා කරන්නට පොරොන්දු වූයේ නම් ඔබ එසේ කළ යුතු වේ. ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාව හෙළි නොවන්නට ප්‍රවේශම් විය යුතුය. යම් පුද්ගලයකු ගැන වැඩි අවධානයක් යොමු නොකර පවා බොහෝ තොරතුරු හෙළි කළ විට ඒ කතා කළේ කව්ද යන්න ඔහුගේ සමීපතමයන්ට දැනගත හැකිය.

වඩාත් සංවේදී වූ කාරණාවලදී ඔබ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලබන පුවත් නම් ගම් හෝ අනන්‍යතා හෙළි කළ නොහැකි මට්ටමෙනුත් ඔබ්බට යයි. එවිට ඔබේම සටහන්වල පවා ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාව රහසේ තබා ගත යුතුය. ඇතැම් විට ඒ මගින් එම තැනැත්තා විරුද්ධවාදීන්ගේ අතට හසු විය හැකිය.

B. සහයෝගීතා කණ්ඩායම්, මහජන සහාය ලබා දෙන සංවිධාන, විද්වතුන්

කතාවක උද්වේගීබව සහ ප්‍රබලත්වය මතු වීමට කෙළින්ම බලපාන්නේ ඊට ඉවහල් කරගත් සාක්ෂිය. පුද්ගලයින් එක් අයකු හෝ වැඩි දෙනෙකුගේ සාක්ෂි අනුසාරයෙන් කතාවක් ගොඩ නැගීම නිසා ඊට ශක්තියකුත්, පෘථුල දැක්මකුත් ලැබේ.

මේ සඳහා ක්ෂේත්‍රයේ කටයුතු කරනු ලබන විශේෂඥ දැනුම ඇත්තන්ගෙන් තොරතුරු ලබාගත යුතු වේ. මේ සඳහා,

- ගොදුරු වූවන්ට සහ ගැලවුණු පුද්ගලන්ට සහයෝගීතාව ලබාදෙන කණ්ඩායම්
- සංගම්
- වෘත්තීය සමිති

- නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන
- සමාජ හා වෙනත් මහජන සේවා
- විද්වතුන්
- මේ ගැන උනන්දුවෙන් ක්‍රියාකරන දේශපාලඥයින්
- නීතිඥවරුන්
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය වැනි ගෝලීය සංවිධාන

ආදී පාර්ශ්ව හවුල් කර ගත හැකිය.

ඔවුන් මුණගැසුණු විට ඔබ කතා කළ යුතු වෙනත් අය ඇත්නම් ඔවුන් පිළිබඳ යෝජනා කරන ලෙස ඉල්ලා සිටින්න. සමාජ වෙබ් අඩවිවල ඔවුන් ගැන තොරතුරු සොයන්න. ඔවුන් ප්‍රසිද්ධියට පත් කළ පුවත්පත් ලිපි කියවන්න. ඔබේ කතාවට අදාළ විමර්ශනය කරද්දී එක් එක් පුද්ගලයා ඔබට කී කරුණු සවිස්තර අවධානයට ගන්නට මතක තබා ගන්න. ඔබ කතා පුවත ලියන්නට පටන් ගත් විට ඔබේ අවබෝධය ගැන ඔබට සහතික නැත්නම් නිවැරදි පුද්ගලයා වෙත ගොස් කරුණු පැහැදිලි කර ගත හැකිය. එහිදී එක් එක් පුද්ගලයාට අදාළ අදහස් විශේෂණය කොට දැක්වීමටද ඔබට හැකි වේ. යමකු කී දේ වැරදියට, (මතුකොට) යෙදුවහොත් හෝ වැරදි අදහස් මතු කළහොත් ඔබ කෙරෙහි තැබූ විශ්වාසය ඉක්මනින්ම නැති වේ.

C. විෂමාචාරය සිදු කළ බවට සැක කරන්නවුන්

අපරාධ හෝ සමාජ විරෝධී හැසිරීම් සිදු කළ බවට චෝදනා ලබා ඇති පුද්ගලයින්, ඔබේ විමර්ශනයේදී අවසාන වශයෙන් සම්බන්ධ කරගත යුතු අයයි. සියලු සාක්ෂි ඒකරාශී කොට ඔවුනට විරුද්ධව ප්‍රබල පුවතක් ගොඩ නැගූ පසු එය කළ යුතු වේ. පළමු අවස්ථාවන්හිදීම ඔවුන් සම්බන්ධ කරගත්තේ නම් සාක්ෂිකරුවන්ට එරෙහි බලපෑම් කිරීමට ඔවුනට අවස්ථාව සැලසේ. ඒ මගින් සාක්ෂි විනාශ කොට විමර්ශන කඩාකප්පල් කිරීමට ඔවුන් පෙළඹෙනු ඇත.

කෙසේ වුවද සාධාරණය ඉටු කිරීමේ අවශ්‍යතාව මත ඔවුන්ට එරෙහි විෂමාචාර චෝදනාවන් ගැන පිළිතුරු දීමේ අවස්ථාවක් නිසි අයුරින් ඔබ ඔවුනට දිය යුතු වේ.

චෝදනා එල්ල වී ඇති අයට සැලකිය යුතු ප්‍රතිචාරයක් දීම සඳහා දිනයක් දෙකක් කාලය දීම ප්‍රමාණවත් බව බොහෝ ප්‍රවෘත්ති ආයතන සලකයි. එහෙත් නීත්‍යානුකූලව හෝ නීති විරෝධී ලෙස ඔබේ පුවත පළ කිරීම වැළැක්වීම සඳහා කටයුතු කිරීමට ප්‍රමාණවත් කාලයක් ඔවුනට දිය යුතු නැත.

- ඔවුන් ඔබ හමු වීමට එකඟ වුවහොත් ඔබේ ප්‍රවේසම ගැන සැලකිල්ල යොමු කරන්න.
- ඔබ සමග තවත් සගයකු එක් කර ගෙන යන්න.
- ඔබ යන තැන ගැන ඔබේ කතුවරයාට දන්වන්න.
- ඔබ ගැන විමසිල්ලෙන් සිටින්නට යම් අයෙකු යොදාගන්න.
- සවිස්තරාත්මක සටහන් සහ පටිගත කිරීම් ඉවහල් කරගන්න.
- සාකච්ඡාව වෘත්තීය මට්ටමෙන් සහ විනීත අයුරින් පවත්වන්න.
- ඔබ කේන්ති ගැනීම හෝ ප්‍රකෝපවීමෙන් සපුරා බැහැරවන්න.

ඔවුන් ඔබ හමුවීම ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේ නම්, දුරකථනයෙන් හෝ ඊමේල් මගින් ඔබේ ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු ඉල්ලා සිටිය හැකි වේ.

ඔවුන්ට ඇති තුන්වැනි විකල්පය වන්නේ, ඔවුන්ට එල්ල වී ඇති චෝදනාවන්ට ප්‍රතිචාර ලෙස ලිඛිත ප්‍රතිචාරයක් සකස් කර, ඔබ වෙත එවීමයි.

නිරවද්‍යතාව සහ සාධාරණත්වය පවත්වා ගැනීම සඳහා ඔබට ඔවුන්ගේ අදහස දැනගන්නට අවශ්‍ය බව කියමින් නොකඩවා, වරින් වර ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාර ඉල්ලා සිටිය යුතු වේ.

යළි යළිත් සම්බන්ධ වීමෙන් පසු ඔබට ප්‍රතිචාරයක් නොලැබුණුහොත් ඔවුන්ගේ ස්ථාවරය හැකි උපරිම අයුරින් නියෝජනය කිරීමට ප්‍රසිද්ධියේ පවතින ලේඛන පරිශීලනය කොට ඉවහල් කර ගත යුතු වේ. ඉන් අනතුරුව ඔබේ වාර්තාව ලිවිය හැකිය.

නිතරම ශික්ෂණයෙන් යුතුව කරුණු දක්වන්න. පුවත්පත් කලාවේදියකු ලෙස ඔබේ කාර්යයභාරය වන්නේ වරද පිළිබඳ තීරණ ගැනීමට නොව, හැකි තරම් කරුණු තහවුරු කොට දැක්වීමටයි. එවිට මහජනයාට තමන්ගේ නිගමන කරා එළඹිය හැකි වේ.

04 මොඩියුලය

කතා පුවත ඉදිරිපත් කිරීම

4.1 කුමන මාධ්‍යයෙන්ද

ජනමාධ්‍යවේදීන්ට තම කතා පුවත ප්‍රසිද්ධියට පත් කර ගැනීම සඳහා මාධ්‍ය ගණනාවක් තිබේ. ඊට මුලපුරන මුල් අවදියේම වඩාත් වැඩි ජන සංඛ්‍යාවකට සමීප වීම සඳහා අවශ්‍ය දේ යොදාගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව සලකා බලනු වටී.

ඔබ එකම මාධ්‍යයක් තෝරා ගැනීමට අවශ්‍යවන්නේ නැත. ඔබට ඔබගේ නිපැයුම, පුවත්පත්, වෙබ් අඩවි, රූපවාහිනී වැනි විවිධාකාර මාධ්‍ය මගින් ප්‍රචාරය කළ හැකි වේ.

A. වෙබ්

සෑම පුවත් නිකුත් කරන ආයතනයක් සතුවම වෙබ් අඩවියක් තිබෙන අතර සමහර ඒවා පවතින්නේ වෙබ් අඩවි ලෙස පමණකි. කෙසේ වුවද මෙම වෙබ් අඩිවවලට පහසුවෙන්ම වීඩියෝ, ඕඩියෝ, (හඬ) වාර්තා මෙන්ම පින්තූරද සහිත වාර්තා ගෙනයා හැකිය. කතාව ගොඩ නැගීමේ ක්‍රියාදාමය අතරතුරම, ඡායාරූප ගැනීම, වීඩියෝ සහ හඬපටිගත කිරීම් ලබා ගැනීම පිළිබඳව සැලකිලිමත් විය යුතුය. ඒවා තම පුවත් ලිපියත් සමග එක්ව පළ කළ හැකි වේ.

Long read යනු අලුත් වර්ගයේ වෙබ් පුවත් විශේෂයකි. ඒවායේ, පින්තූර, ඡායාරූප, infographics සිතියම්, වීඩියෝ සහ හඬපට වැනි දෑ දීර්ඝ මුද්‍රිත ලිපිය සමග ඇතුළත් කළ හැකිය. මිශ්‍රණය විසින් සිත්ගන්නාසුලු බවක් ආකෘතියට එක් කරයි. ඒවා විශේෂයෙන්, විශේෂාංග ලිපිවලට සහ විමර්ශනවලට යෝග්‍යය.

B. සමාජ මාධ්‍ය

බොහෝ පුවත් ආයතන, පෘථුල ලෙස, Face book, Twitter, Instagram වැනි මාධ්‍ය භාවිතා කරයි. ඔවුන්ගේ ප්‍රධාන ධාරාවේ නිකුතුවට අමතරව සමාජ මාධ්‍ය මගින් ප්‍රේක්ෂක සමූහයාගේ ආකර්ෂණය ලබා ගැනේ. එසේ වුවද ඔවුනට රිසි පරිදි ඒවාද කතා පුවත් කීමට භාවිත කළ හැකිය.

සමහර දක්ෂ වාර්තාකරුවෝ, සංකීර්ණ කතා, ට්විටර් කෙටි පණිවිඩ මාලා මගින්, වාක්‍ය දෙක තුනකින් කීමට සමත් වෙති. නිතරම පාහේ ඒවා සමග පින්තූර, ඡායාරූප හෝ කෙටි වීඩියෝපට එකතු කර ගැනේ.

ඡායාරූප සහ කෙටි වීඩියෝ ප්‍රචාරය සඳහා Instagram විශේෂයෙන් යෝග්‍යය. සාක්ෂි සපයන බොහෝ දෙනාගේ රූප මාලාවක් ප්‍රචාරය කිරීමට ඒ මගින් අවකාශ සැලසේ. මෙහිදී ඒ අයගේ අවසරය ගැනීමද වැදගත්ය.

ඔබේ කතාවට ඇතුළත් පුද්ගලයකු හෝ සංවිධානයකින්, සැලකිය යුතු සුවිශේෂ ප්‍රතිචාර දැක්වෙන නිෂ්පාදනයක් කිරීම පිළිබඳ සොයා බලන්නේ නම් සමාජ මාධ්‍යවල පවතින ක්ෂණික ස්වභාවයත් ප්‍රබලත්වයක් සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත් වේ. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමට ගොදුරුවීම සහ තැනැත්තන් වෙළඳාම සිදු වූ අවස්ථා හෙළිදරව් කොට බලධාරීන්ගේ ක්ෂණික ප්‍රතිචාරය ලබා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් මෑතකාලයේ ට්විටර් මගින් කරන ලද මෙහෙවර මීට හොඳ නිදර්ශන සපයයි.

සදාචාරාත්මක සහ සදාචාරාත්මක නොවන බඳවාගැනීම් ක්‍රියාත්මක වීම සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු හෙළි කරන මාධ්‍යයක් ලෙසද සමාජ මාධ්‍ය සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එවැනි බඳවාගැනීම් එක්කෝ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමේ හෝ සාධාරණ බඳවාගැනීමේ අවස්ථාවන් කරා විහිදිය හැකිය. වැඩි වෙමින් පවතින ජන සංඛ්‍යාවක් රැකියා සෙවීමට යොමු වන නිසා ඒ තුළ තොරතුරු වාර්තාකරණයේ අවකාශයක් සමාජ මාධ්‍යයට හිමි වේ. මෙම මාධ්‍ය මගින් ගුණාත්මක වාර්තාකරණයක් සිදු විය යුතුය යන අදහසද මේ මගින් ප්‍රාණවත් වී තිබේ.

C. ගුවන්විදුලි වැඩ සටහන්

එදිනෙදා සාමාන්‍යයෙන් පවතින වැඩසටහන්වලට අමතරව විවිධ රේඩියෝ වැඩ සටහන් පැවතිය හැකියි. එසේ නැතහොත්, මුළුමනින් (අන්තර්ජාලයෙන් සවන් දිය හැකි) තනි ගුවන්විදුලි සේවාවක් ලෙසද පැවතිය හැකිය. භාවිත කරන ශබ්ද මූලාශ්‍රයට සමීප නම්, මයික්‍රෆෝනය සම්බන්ධිත නම් ශබ්ද රෙකෝඩ් කිරීමේ හොඳ උපකරණයක් ලෙස Smart ජංගම දුරකථනය භාවිත කළ හැකි වේ.

D. වීඩියෝ

ස්මාර්ට් ජංගම දුරකථනවලින් රූගත කිරීම, සංස්කරණය කිරීම වැනි සැහැල්ලු වීඩියෝ නිෂ්පාදන නවීන තාක්ෂණික සම්පත් සමග එක් කිරීම මගින් තමන්ගේම වීඩියෝ චිත්‍රපට නිපදවීමට මග පාදයි. ඒවා ඔන් ලයින් රූපවාහිනී විකාශන සඳහා මෙන්ම ප්‍රේක්ෂක පිරිසක් ඉදිරියේ චිත්‍රපට ප්‍රදර්ශනය වන සිනමා දර්ශනවලටද බෙදා හැරිය හැකි වේ.

E. ANIMATION (පණ ගැන්වූ රූ)

අදාළ අයගේ (හවුල් වූ අයගේ) අනන්‍යතාව ආරක්ෂා කළ යුතු විටෙකදී Animation යනු කතා පුවත් කිරීමට යොදාගත හැකි අගනා විධියකි.

F. APPS

බොහෝ දෙනා APPS වලට හුරුවී සිටිති. ඒ මගින් ප්‍රවෘත්ති ආයතනවලට ප්‍රේක්ෂකයා වෙත තමන්ගේ දෑ ගෙන යෑමට ඉඩකඩ සැලසී තිබේ. නවාකාරයකින් යුතුව APPS මගින් කතා පුවත් කීම පිළිබඳව මුල් කාලයේම අත්හදාබැලීම් සිදු විය. තම ජීවිත අවදානම පවා නොතකා සංක්‍රමණය වන්නන් පිළිබඳව, ඔවුන් අනාගතය සාර්ථක කර ගැනීම සඳහා වෙනත් රටවල රැකියා සොයා යෑම පිළිබඳව වීඩියෝ ගණනාවක් BBC ය නිර්මාණය කර තිබේ.

G. පින්තූර මගින් කතා කිරීම

මින් පෙර පරිච්ඡේදවල දැක්වූ ආකාරයට ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ ගැටලු ඡයාරූප මගින් වාර්තාකරණයේදී තම විෂය ඉදිරිපත් කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ජනමාධ්‍යවේදීන් සැලකිලිමත් විය යුතුය. මූලාශ්‍රවල නිර්ණාමික බව ආරක්ෂා කිරීමටත්, වැරදි ආකාරයෙන් ශ්‍රමය උකහා ගැනීමට භාජනය වූ සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීමටත් විශේෂ අවධානයක් යොමු කළ යුතු වේ.

4.2 කතාමාලාවක් පිළිබඳ සලකා බැලීම

සාධාරණ බඳවා ගැනීම් හෝ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම වැනි අසීරු විෂයක් පිළිබඳව ඔබ වෙහෙසී කටයුතු කළ පසුව තනි පුවත් වාර්තාවකට අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට වඩා දෑ ඔබ සතු වන්නට ඉඩ තිබේ. මෙවැනි අවස්ථාවක කතා පුවත් මාලාවක් එම තේමාව මතම වාර්තා කිරීම ඔබට කළ හැකිය. ඒවා වෙබ් අඩවි මගින් ප්‍රචාරය කිරීමද කළ හැකිය.

උදාහරණ

IFJ. (n.d.). Stop violence against women journalists. [Online] Available at: https://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/ [Accessed 11 December 2018].

Independent. (n.d.). Slaves on our streets. [Online]. Available at: https://www.independent.co.uk/topic/slaves-on-our-streets [Accessed 11 December 2018].

ඔබේ කතා මාලාව ඊළඟ පියවරේදී මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාවක් බවට හැරවීමේ හැකියාව පිළිබඳවද සලකා බැලිය යුතු වේ. මෙසේ සිදු වනුයේ පුවත් ආයතන තම පුවත්, පාර්ශ්වයක් නොගෙන වාර්තා කළ යුතුද යන කරුණෙන් ඔබ්බට යන විටදීය. ප්‍රතිපත්ති වෙනස් කරලීමට සහාය දීම සඳහා මෙසේ පැත්තක් ගැනීමට සිදු වේ. පුවත් මාධ්‍ය සාමාන්‍යයෙන් අපක්ෂපාත හා විෂයාත්මක විය යුතුය. මේ ආකාරයෙන් ක්‍රියා කරන්නේ අපරාධ ක්‍රියාකාරකම් වාර්තාකිරීම, නිදහස, සෞඛ්‍ය සහ නිදහස් ශ්‍රමය වැනි මානව හිමිකම් ප්‍රවර්ධනයේදී පමණකි.

මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාවකට අදාළ කතා පුවත්, තනි පුද්ගලයකු කාලයක් පුරා කළ හෙළිදරව් කිරීම් හෝ වෙනස් වෙනස් පුද්ගලයින් සමාන ගැටලුවට මුහුණ පෑ අවස්ථා පිළිබඳව විය හැකිය. ඊට විකල්පයක් ලෙස එකම ගැටලුව විවිධ කෝණයන් යුතුව සලකා බැලීමද ගත හැකිය. මිනිස් වෙළඳාම, කම්කරු අපචාර, සේවායෝජකයා, ඒජන්තවරයා, නීතිය ක්‍රියාත්මක කරන නිලධාරියා ආදී වශයෙනි.

කතා පුවත් දිනපතා එක දිගට දිවෙන සේ නැතිනම් කාල පරතරයක් ඇතිව පුවත් මාලා ලෙස පළ කළ හැකි වේ. ඉදිරියේදී පළ වන කතා පිළිබඳ සටහන් යෙදීමෙන් පාඨකයන් හෝ ශ්‍රාවකයන් ඊට ඇඳ බැඳ තබා ගත හැකිය.

උදහරණ-
"අපේ කතා මාලාවේ හෙට දිනයේදී, අබිදුල් විනාශ මුඛයට යැවූ අතරමැදියාව අපි මුණ ගැසෙමු."
"මාරි නිදහස් ගැහැනියක ලෙස නව ජීවිතයක් ඇරඹුවේ කෙසේද යන්න ගැන තවත් තොරතුරු ඇගෙන් දැනගනිමු."

සාර්ථක මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාවක් සඳහා පියවර 6ක්

1. වැනි පියවර : ඔබේ අරමුණ පැහැදිලි කර ගැනීම
මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාව පුළුල්ව ආරම්භ කර ගැනීම හෝ සරලව ආරම්භ කර විශාල ලෙස වර්ධනය වන්නට ඉඩ හැරීම කළ හැකිය. කල් ඇතිව හොඳින් සැලසුම් කිරීම ඊට මහත් සේ උපකාරී වෙයි. කෙසේ වුවද ඔබේ අරමුණ පැහැදිලිව හඳුනාගෙන තිබිය යුතුය. ඔබ නීතියේ වෙනසක් ඉල්ලා සිටින්නේද? නැතහොත් වෙනත් ක්‍රියා මාර්ගයක්ද? උදාහරණ පහත දැක්වේ.
"බලපත්‍ර ක්‍රමය අවසාන වන තුරු අපි උද්ඝෝෂණය කරන්නෙමු."
"විකිණීමට ලක්වූ සියලුම කාන්තාවන් නිදහස් කොට රජයෙන් රැක බලා ගත යුතුය."

2. වැනි පියවර : ඔබේ මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාව කළමනාකරණය කිරීම
ඔබේ මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාව ඉදිරියට යන බව තහවුරු කරගන්නට දෛනික පදනමකින් එක් පුද්ගලයෙකු එය කළමනාකරණය කළ යුතු වේ. ඔහු/ඇය නිසි මග එය මෙහෙයවිය යුතුය. සාමාන්‍යයෙන් එම තැනැත්තා කතා පුවත් වැඩියෙන්ම වාර්තා කළ තැනැත්තා වන්නේය. සංස්කාරක මණ්ඩලයේ

ජ්‍යෙෂ්ඨයකු (උප ප්‍රධාන කර්තෘ, පුවත් එකතු කරන ප්‍රධානියා, හෝ එවැනි අයකු) මෙන්ම , අදාළ මතවාදය වෙනුවෙන් සටන් කරන කාර්යශූර අයෙකු එම උද්ඝෝෂණ ව්‍යාපාරයට අවශ්‍ය වේ.

වෙන් කර ඇති කාලය ඇතුළු ඊට අදාළ සම්පත් වෙන් කොට ඇති බවට එම තැනැත්තා සහතික කර ගත යුතුය. කනිෂ්ඨ සේවකයින් ඒ සඳහා කැප වීමට මැළි වන්නට ඉඩ තිබේ. උද්ඝෝෂණය සඳහා සම්පත් රාශියක් අවශ්‍යය. විමසීමට සම්බන්ධ බාහිර පාර්ශ්වයන්ගෙන් එල්ල වන බලපෑම්වලින් අදාළ මෙහෙයවන්නා, තම රචක පිරිස ආරක්‍ෂා කර ගත යුතුය.

3. වැනි පියවර : ප්‍රබල ප්‍රාරම්භක බලපෑම් ඇති කිරීමට උත්සාහ ගැනීම
දැඩි බලපෑමක් ඇති කරමින් මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාව ආරම්භ කිරීමට උත්සාහ ගන්න. සැලසුම්ගතව තිබූ තවත් පුවත් සිද්ධියක් සමග නොගැටෙන දිනයක් මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාවේ ආරම්භක දිනය ලෙස තෝරා ගන්න.

ව්‍යාපාරයේ පළමු කතා පුවතට ප්‍රමුඛතාව දී එය පුවත්පතේ මුල් පිටුවේ ප්‍රධාන සිරස්තලය යටතට ගන්න. රේඩියෝ හෝ රූපවාහිනී ප්‍රවෘත්ති විකාශයේදී ඊට ප්‍රමුඛතාව දිය යුතුය. අතුරු කතා, පසුබිම, රූප, ඡායාරූප, තොරතුරු ග්‍රැෆික් මගින් ඊට තවත් සහයෝගය දෙන්න.

4. වැනි පියවර : පාඨකයන්හට ඊට සම්බන්ධ වීම පහසු කරන්න
විවාදාත්මක කරුණුවලදී ජනයා තම මතය ප්‍රකාශ කරන්නට සමාජ වෙබ් අඩවි භාවිත කිරීමට හුරු වීම වැඩි වෙමින් පවතී. ඉන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගෙන ඔවුන් මීට හවුල් කර ගන්න. ඔබේ වෙබ් අඩවිය මහජන මත ප්‍රකාශ කිරීමට විවෘත කරන්න. ඒවායින් රසවත් වූත්, සහයෝගය පළ කරන්නාවූත් මත ප්‍රසිද්ධ කරන්න. එසේ පළ කරන මත ඇතැම්විට ඝෘණාත්මක, ජාතිවාදී, අසාධාරණ ලෙස ලිංගිකත්වය පදනම් කරගත් ඒවා විය හැකි නිසා ඒ ගැන අවදියෙන් සිටින්න. ඔන්ලයින් අදහස් දැක්වීමේ ක්‍රියාවලියේදී ආචාරධර්ම පද්ධතිය අනුව පැහැදිලිව ඒවා කිරීම වැදගත් වේ.

මහජන අදහස් එවීමට, ඔවුන්ගේ කතා පුවත් පවා එවිය හැකි, වෙනම ඊමේල් ගිණුමක් මහජනයා සඳහා සූදානම් කර තබන්න.

ඇතැම් ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා ලෙස (නීතියේ වෙනස් කිරීම් වැනි) ඉල්ලා සිටින, මහජනයාට අත්සන් තැබිය හැකි ඊ පෙත්සම් භාවිතය ආරම්භ වී තිබේ. ඔබේ ගැටලුව එවැන්නක් නම් පෙත්සමක් සකසන්න. නැතහොත් ඔබට හිතවාදී දේශපාලකයකුගෙන් එසේ කරන ලෙස ඉල්ලන්න. ඉන්පසු එය අත්සන් කරන්නට පාඨකයින් දිරිමත් කරන්න. අත්සන් සංඛ්‍යාව වැඩි වෙත්ම ඒවා ප්‍රසිද්ධියට පත් කිරීම ඔබට කළ හැකිය. උද්ඝෝෂණයට සහභාගී වීම වැඩි බව ඒ මගින් හුවා දැක්විය හැකි වේ.

5. වැනි පියවර : පාඨකයන්ට කළ නොහැකි යමක් කරන්න
ඔබේ පුවත් ආයතනයේ සීමා සහ ශක්තියේ සීමා මතකයේ තබා ගන්න. ඊට පාඨකයන්ගේ හඬ වැඩි කර පෙන්වීමට හැකිය. ඉහළ අධිකාරියේ අය අපහසුවට පත් වන ප්‍රශ්න අසමින් පිළිතුරු ඉල්ලා සිටීමට පාඨක හඬට පුළුවන.

මෙම ක්‍රියාමාර්ග පසුවිපරමට ලක් කරන්න. තම පුවත ලැබී ඇත්දැයි ඇමතුම් දී බලන්න. එය කියවා ඇත්දැයි බලන්න. ඔබේ ගොනුවට ඇතුළත් කළ හැකි අදහස් එහි ප්‍රකාශ කොට තිබේදැයි බලන්න. කියන්නට යමක් තිබී නැත්නම් සතියෙන් සතිය එය පරීක්‍ෂා කරන්න. පිළිතුරු ලබා ගන්නට ඔබ දැරූ උත්සාහයත් වාර්තා කොට තබා ගන්න. ඒවා පුවත්පතේ පළ කරන්න.

6. වැනි පියවර : ඒ සමග සිටින්න
"ඔබ උද්ඝෝෂණ ව්‍යාපාරයෙන් වෙහෙසට පත් වන විට, එය පාඨකයන් හට දැනෙන්නට පටන් ගත්තා පමණි." යනුවෙන් පැරණි පුවත් පත් ආප්තෝපදේශයක් (පිරුළක්) ඇත. ඔබ කෙටි කලකට වෙනත් විකල්පයකට යොමු වුවහොත් හැරෙන්නට, දිගුකාලයේදී ඔබ තියුණු ලෙස එම මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාවේ රැඳී සිටිය යුතුය. මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලාව රසවත් ලෙසද, ප්‍රාණවත් ලෙසද, ක්‍රියාකාරීවද පවත්වාගෙන යෑම සමස්ත පුවත් කණ්ඩායමේම කාර්යය වේ. එය ඊට සෘජුව දායක වන වගකීම දරන අතළොස්සකගේ කාර්යය නොවේ.

4.3 ඔබ සූදානම්ද?

A. අවසාන ක්‍රියාදාමය

අනෙක් ඕනෑම වර්ගයක වාර්තාකරණයන් සේම, සාධාරණ බඳවා ගැනීම සහ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම යන කරුණු වාර්තාකරණයේදීද හොඳ සංස්කරණයක්, මාර්ගෝපදේශ සහ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරකම් අවශ්‍යය. සංස්කරණය පිළිබඳ විශාල පරාසයක සම්පත් පවතී. ඒවා බොහෝ සෙයින් අන්තර්ගත කර ගත හැකිය. මෙම මෙවලම් කට්ටලයෙන් ඒවා සියල්ල එකින් එක විස්තර කළ නොහැක්කේය. හොඳ සංස්කරණ ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳව පුළුල් ලෙස කරුණු හඳාරන්න.

B. ඔබ සූදානම්ද?

ඔබ ඔබේ කතා මාලාව ප්‍රසිද්ධියට පත් කරන්නට පෙර ඊට දායක වූ සෑම දෙනාම එක් කොට සියලුම තොරතුරු ඔබ භාර දුන්නේදැයි තහවුරු කරගන්න. පහත සඳහන් ප්‍රශ්නවලට පැහැදිලි පිළිතුරු ඔබට තිබිය යුතු වේ.

- ඔබ කියන්නට යන්නේ හෝ චෝදනා කරනු ලබන්නේ කුමක් ගැනද?
- එය කීමට ප්‍රමාණවත් තොරතුරු සහ සාක්ෂි ඔබට තිබේද?
- ඔබ එල්ල කරන චෝදනාවලින් ගම්‍ය වන්නේ මොනවාද?
- ඔබේ මූලාශ්‍ර සහ විග්‍රහාත්මක ලේඛන පිළිබඳව ඔබට පූර්ණ විශ්වාසයක් තිබේද?
- ඔබට ලැබුණු තොරතුරුවල නිවැරදිභාවය පරීක්ෂා කර බලන්නට ඔබ අමතර වෑයමක් යෙදුවේද?
- චෝදනාවට ලක්කොට ඇති සියලු දෙනාටම ප්‍රතිචාර දැක්වීමට අවස්ථාවක් දී තිබේද?
- කතාව ගොඩනගා ඇත්තේ කෙසේද? ආරම්භය මැද සහ අවසානය කෙසේ වේදැයි බලන්න.
- කළමනාකරණය කළ හැකි කොටස්වලට කතාව වෙන් කළ හැකිද?
- වාර්තාව රූප මගින් ඔබ කෙසේ පැහැදිලි කරන්නේද? ඔබට කතාව ඡායාරූප, රූ සටහන්, වගු හා ග්‍රැෆික් චිත්‍ර මගින් පැහැදිලි කළ හැකිද?
- සමස්ත කතාව ඇත්දැකීම්ලත් කතුවරයකු හෝ නීතිඥවරයකු පරීක්ෂා කළේද? (සිරස්තල ඇතුළුව) මෙම ප්‍රශ්නවලට ඔබට සම්පූර්ණයෙන් පිළිතුරු දීමට නොහැකි නම් ඔබ එය ප්‍රසිද්ධ කිරීමට සූදානම් නැත.

05 මොඩියුලය

පසුවිපරම

5.1 බලපෑම, සම්මාන සහ විශේෂීකරණය

A. බලපෑම

- හොඳ ජනසන්නිවේදනයකින් මිනිසුන්ගේ ජීවිතවලට වෙනසක් උදා වේ.
- වාර්තාකරණයේ කටයුතු ඉන් නිමා නොවනු ඇත. ඔබ ප්‍රසිද්ධියට පත් කළ වාර්තා නිසා පුද්ගලයින් හෝ පුද්ගලයකු බලෙන් වැඩ ගැනීමෙන් නිදහස් වන්නට මග පෑදේ.
- තම ක්‍රියාකාරකම් නවීකරණය කරන්නට සේවායෝජකයින් දිරිමත් වේ. සහ/හෝ එසේ කරන්නට ඔහුගේ ව්‍යාපාර හවුල්කරුවන් දිරිමත් වේ.
- අනෙක් සේවකයන්ටද සහයෝගය දෙන කණ්ඩායමක් නිර්මාණය වෙමින්, අයිතීන් උල්ලංඝනය වීමට ලක් වූ සේවකයන්ට ආත්ම විශ්වාසයත්, සම්බන්ධතාවනුත් සැපයේ.
- නීති ශක්තිමත් කිරීමටත්, පවතින නීති බලාත්මක කිරීමටත් අධිකාරීන් දිරිමත් වේ.
- බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ හා අසාධාරණ බඳවා ගැනීම් හා ඒවාට බලපාන මූලික සාධක ආශ්‍රයෙන් කටයුතු කරන්නට ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින් දිරිමත් වේ.
- විශේෂිත තත්ත්වයේ සේවක කොටස්වල අවබෝධය නැංවීමටත්, මහජනයා තුළ තිබිය හැකි වැරදි ප්‍රතිරූප වෙනස් කිරීමටත් මෙය හේතු වේ.

සේවකයන්ට අත්වන හිතවාදී ප්‍රතිඵලයන් පිළිබඳව සිතා බැලීම වැදගත් වේ. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම් සිදුකරන අවස්ථා ගැන කරනු ලබන වාර්තාකරණයන්හිදී පිළියමක් ලෙස සේවකයන් නිදහස් කිරීම හිතකර ප්‍රතිඵලයකි. යහපත් සේවා තත්ත්වයන් වර්ධනය වැනි සේවකයන්ට සාධාරණය ඉටුවන අවස්ථා වාර්තාකරණය වීම මගින් ඉටු වන හිතකර ප්‍රතිඵල ඉතා සංකීර්ණ වේ. එහිදී සේවා තත්ත්වයන්හි සිදු වන වෙනස්කම් උදෙසා ක්‍රියාකාරීන් රාශියක් දායක විය යුතුය. ඒවා සොයා බලමින් අධීක්ෂණය කිරීම වඩා අසීරුය.

B. සම්මාන
සියලුම වර්ගයේ වාර්තාකරණයන් සඳහා දිනාගත හැකි සම්මාන, ත්‍යාග හා අධිශිෂ්‍යත්ව තිබේ. ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳව සහ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම් නියාමනය කිරීමේදී පිරිනමන මාධ්‍ය සම්මාන ඇත. විශේෂයෙන් සූක්ෂම විමර්ශන ඒවාට ඇතුළත් වන අවස්ථාවලදී පිරිනමන සම්මාන වේ. මෑත වසරවල විවිධ රටවලින් වඩාත් ගෞරවනීය සම්මාන දිනාගනු ලැබුවේ මේ වර්ගයේ කතා පුවත් වලිනි.

- පුලිට්සර් ත්‍යාගය (USA) : Seafood from Slave (2016)[7]
- National Magazine Award (Canada) The cage - (2016)
- Albert Londeres (France) Vojageen barbarie (2016)[8]

කතාවක ප්‍රාරම්භක බලපෑම වර්ධනය වන්නට මෙම සම්මාන උපකාරී විය. එම කරුණ සම්බන්ධයෙන් අනෙකුත් මාධ්‍ය වෘත්තිකයන්ගේ අවධානයද එම කතා පුවත්වලින් හසු කර ගනු ලැබිණ. එසේම සාමාන්‍ය මහජනතාවගේ ආකර්ෂණය සම්මාන නිසා ලැබිණි.

ශ්‍රමය සහ සංක්‍රමණය යන කාරණය පිළිබඳව අවධානය යොමු කරනතවත් සම්මාන කිහිපයකි.

- Global media competition on labour migration and fair recruitment[9]
- Migration Media Award[10]
- Anti-Slavery Day Awards[11]
- ILCA Labor Media Awards[12]
- International Women in Media Foundations Awards[13]

C. විශේෂීකරණය
විශේෂ නිපුණතාවකින් යුතුව වාර්තා කරන්නන් විෂය ප්‍රවීණ වාර්තාකරුවන් (Beat Reporter) යනුවෙන් හැඳින්වේ. මන්දයත් ඔවුන් තමන්ට විශේෂිත මං ඔස්සේ, විශේෂ කරුණු ආවරණය කරන නිසාය. විශේෂ කරුණු ගැන විශේෂඥ දැනුමෙන් යුතුව වාර්තා කරන්නන් ප්‍රවෘත්ති සකස් කරන ස්ථානයට මහගු සම්පතකි. බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳව විශේෂ ප්‍රාගුණ්‍යයක් ලැබීමෙන් ඔබට :

- ප්‍රවෘත්ති අංශයට විශේෂ කතා පුවත් සඳහා අදහස් පිරිනැමිය හැකියි. ඒ අයට ඒ පිළිබඳ වාර්තා ඉදිරිපත් කරන්නට හැකියාවක් නොමැති විට ඔබට මෙසේ කළ හැකිය.
- ඉතා සංකීර්ණ කතා පුවත් තේරුම් ගැනීම සහ විග්‍රහ කිරීම කළ හැකිය.
- තොරතුරු සපයමින්, සම්මුඛ සාකච්ඡාවලට ගත හැකි බොහෝ දෙනා හඳුනාගෙන සිටිය හැකිය.
- මේ හා බැඳුණු කතා පුවත් ආවරණය කිරීම සඳහා ඔබේ සගයින්ට උපකාර කළ හැකිය.
- කතා පුවත් සමග දිවෙන පසුබිම් තොරතුරු සූදානම් කිරීම, පැහැදිලි කිරීම ආදිය කළ හැකිය.
- ඉදිරියට එන ප්‍රවෘත්තිමය සිද්ධි දෙස බලා ඉදිරිය සැලසුම් කොට ඒවා ආවරණ කිරීමට ප්‍රවෘත්ති කාමරය නිසි පරිදි සූදානම් කොට තැබීම කළ හැකිය.
- ඔබ විශේෂීකරණයේ යෙදුණහොත්/විශේෂ ක්ෂේත්‍රයක පුවත් ගවේෂණය කළහොත් ඔබේ වැඩ කටයුතු වඩාත් රසවත් වනු ඇත. සම්මානයට පාත්‍ර වනු ඇත.
- විෂය ක්ෂේත්‍රය ඔබ හොඳින් හඳුනාගනු ඇත.
- එය වැඩ කරන වෙනස් විධියකි. කාලයක් පුරා සාමාන්‍ය තොරතුරු වාර්තාකරණයේ නියැලී සිටි ඔබට එය නව පණක් ලැබෙන නව අභියෝගයක් වනු ඇත.
- මහජනයා අතර වැඩවලදී ඉහළ ප්‍රතිරූපයක් මහජනයා තුළින් ඔබ අත් කර ගන්නවා ඇත.
- කුමන කතාවක් කෙසේ වාර්තාකරණය කරන්නේද යන්න තීරණය කිරීමට ඔබට වඩාත් නිදහසක් හිමි වේ.
- වැදගත්කමෙන් අඩු සහ පුරෝකථන කතා වාර්තාකරණයෙන් ඔබ ගැලවෙනු ඇත.
- ඔබේ දක්ෂතා ප්‍රදර්ශනය කිරීමට වඩා වැඩි අවස්ථාවක් ඔබට ලැබෙනු ඇත. ඒ මගින් ඔබට ඉහළ මට්ටමේ කතුවර කාර්යයන් කිරීමේ අවස්ථාව උදා වේ.

---

7. AP. (2016). An AP investigation helps free slaves in the 21st century. [Online]. Available at: https://www.ap.org/explore/seafood-from-slaves/ [Accessed 11 December 2018].
8. Voyage en Barbarie. (n.d.). Accueil. [Online]. Available at : https://voyageenbarbarie.wordpress.com/ [Acceseded 11 December 2018].
9. ILO. (2018). ILO launches 2018 global media competition on labour migration and fair recruitment. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_644858/lang--en/index.htm [Accessed 11 December 2018].
10. Migration Media Award. (n.d.). Homepage. [Online]. Available at: http://www.migration-media-award.eu/index.php?lang=en [Accessed 11 December 2018].
11. Human trafficking foundation. (2018). Anti-slavery day awards. [Online]. Available at: https://www.humantraffickingfoundation.org/news/2018/10/16/anti-slavery-day-awards-2018-winners-announced [Accessed 11 December 2018].
12. ILCA. (2018). Inspiration. [Online]. Available at: https://ilcaonline.org/inspiration/ [Accessed 11 December 2018].
13. International Women in Media Foundations Awards. (n.d.). Our awards. [Online]. Available at: https://www.iwmf.org/our-awards/ [Accessed 11 December 2018].

5.2 අවසාන වශයෙන් තොරතුරු බිඳක්

A. කියවීමේ නිරතවීම
පුවත්පතක, ගුවන්විදුලි නාලිකාවක යළි යළිත් ඉදිරිපත් කෙරෙන කරුණුවලට වඩා වැඩි යමක් ඔබ දැන සිටිය යුතු වේ.

විෂය කරුණු හැකිතාක් දුරට කියවීම එහිදී වැදගත් වේ. විශේෂ කරුණු සහිත සඟරා පරිශීලනය කරන්න. අදාළ blog අඩවි කියවන්න. තම ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳව රාජ්‍ය ආයතන සහ රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සිදු කරන පළ කිරීම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන්න.

බඳවා ගැනීමේ යාන්ත්‍රණය සිදු වන ආකාරය අවබෝධ කරගත යුතු වන අතර ශ්‍රම සංක්‍රමණය යනු කුමක්ද, ජාතික සහ අන්තර්ජාතික නීතිමය ලේඛන බල පවත්වන්නේ කෙසේද යන්නත් ඔබ දැන සිටීම වැදගත් වේ.

අවස්ථාව ලැබුණු විට ඔබ පිළිගත් විෂය සම්බන්ධව වැඩමුළුවලටත්, වඩාත් විධිමත්ව හැදෑරීමටත් සහභාගීවන්න. දැනුම වර්ධනයට ඒ සෑම අවස්ථාවකින්ම උපකාර ලැබේ. ඊට අදාළ සබඳතා ජාලයක් ගොඩනගා ගන්න.

මූලාශ්‍ර

ILO Topic page on Fair Recruitment
www.ilo.org/fairrecruitment

ILO Topic page on Forced Labour
www.ilo.org/forcedlabour

Thomson Reuters Foundation (n.d.) Human trafficking and modern day slavery reporting human trafficking and modern day slavery [Online] Available at: https://www.trust.org/media-development/programmes/?sfid=a15D0000018xNIalAM&areaOfFocus=Human%20Trafficking%20and%20Modern%20Day%20Slavery [Accessed 15 November 2018]

B. විෂය මැද අතරමං නොවන්න
ඔබේ කාර්යය වන්නේ විශේෂිත ගැටලුවක් සාමාන්‍ය ප්‍රේක්ෂකයන්ට විස්තර කිරීමයි. ඒ අය විශේෂඥ දැනුම නැති සාමාන්‍ය උදවියයි. ඔබේ කාර්යය වන්නේ එය පැහැදිලිව විස්තර කිරීමයි. එහිදී,
- පාරිභාෂික වචන එදිනෙදා ව්‍යවහාර බසට පරිවර්තනය කර ගන්න.
- අදාළ නොවන තොරතුරු කපා හරින්න.
- පැහැදිලි නැති දේ විස්තර කොට කියන්න.
- ඔබේ කතා පුවත් පාඨකයන්ට, අසන්නන්ට හා නරඹන්නන්ට අදාළ වන සේ සකසන්න.

C. හුදෙකලා නොවන්න
එකම විෂය ක්ෂේත්‍රය ආවරණය කරන අනෙක් මාධ්‍යකරුවන් සමග නිතරම සම්බන්ධතා පවත්වා ගන්න. තොරතුරු සැපයීමෙන්, සබඳතා ඇති කර දීමෙන් කතා මූලාශ්‍ර (අදහස්) සහ උපදෙස් දීමෙන් ඒ අයට ඔබ වෙත උපකාර කළ හැකි වේ. ඔබටම කියා සමීප කණ්ඩායමක් ගොඩ නගා ගන්න. නැතහොත් එවැනි කණ්ඩායමකට එක් වෙන්න. ඉඳ හිට හෝ (අවම වශයෙන්) අවධිමත් ලෙස එක් වී ප්‍රිය සම්භාෂණයේ යෙදෙන්න.

බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම සහ සාධාරණ බඳවා ගැනීම් පිළිබඳ වාර්තාකරණය

ශ්‍රී ලාංකීය ජනමාධ්‍යවේදීන් සඳහා වන මෙවලම් කට්ටලය

This publication has been funded by the European Union.

The contents of this publication are sole responsibility of ILO
and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK

ILO Country Office for Sri Lanka and the Maldives
202 - 204, Bauddhaloka Mawatha,
Colombo 07, Sri Lanka.
Tel: +94 11 259 2525 Fax: +94 11 250 0865
www.ilo.org/colombo

ISBN 978-92-2-133641-9

9 789221 336419