



NOVEMBER 2007

VOLUME 19, No. 16(C)

අපනයනය කොට අපහරණයට ඉඩහැරීම.

සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය තුළ ශ්‍රී ලංකාකික
ගෘහ සේවකයින්ට සිදුවන අතවර

I. සාරාංශය.....	1
II. පසුබිම.....	8
III. විදේශ රැකියාවට යාමට බලාපොරොත්තු වන කාන්තාවන්ට ශ්‍රී ලංකාව තුළදී මුහුණ දෙන අතවර.....	16
IV. සොදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය තුළදී සිදුවන අතවර.....	36
V. ආරක්ෂණය බිඳවැටීම හා පුර්ණ සහනයක් සැපයීම ඇති බාධා:.....	75
VI. නිගමනය සහ නිර්දේශ.....	101
VII. ස්තූතිය	110

I. කාරාංශය

මම පාන්දර 3.30 ට පමණ නින්දට ගියත්, යළිත් උදෑසන 5.30 ට පමණ අවදිවීමට සිදුවිය. පාන්දර 1.00 පමණ වනතුරු සහ සමහර විට පාන්දර 3.00 ට පමණ වනතුරු ද නොනවත්වා වැඩ කිරීමට සිදුවිය. වරක් මම මගේ ස්වාමිදුවට මෙසේ පැවසුවෙමි. “ මම ද ඔබ මෙන් මනුෂ්‍යයෙකි. මට විවේක ගැනීමට පැයක්වත් අවශ්‍යය. ” එවිට ඇය පැවසුවේ “නුඹ පැමිණියේ වැඩ කිරීමටයි, නුඹ මගේ සපත්තුවක් වැනිය එම නිසා මහන්සි නොබලා වැඩ කළ යුතුය.”

තත්වය එන්න එන්නම නරක් විය. මම ආපසු යා යුතු බව ඔවුන්ට කීවද නැවත මා එජන්සියට රැගෙන යාමට ඔවුන් අකමැති විය. ඇගේ ස්වාමිපුරුෂයා මාවෙත පැමිණ “උඹට යන්න ඕනෙද? ආපසු යන්න ඕනෙද?” අසමින් මගේ කෙස් වැටියෙන් ඇඳ අතින් පහර දුනි. පසුව කුස්සියට ගොස් පිහියක් රැගෙන විත් මාව මරා දමන බවටත්, මරා කුඩා කැලිවලට කපා එම කොටස් කබඩ එකක් තුළට දමන බවටත් තර්ජනය කළේය. මේ වන විට මාස හතරක (04) හිඟ වැටුප් එකතු වී තිබුණි.

දිනෙන් දින තව තවත් කාන්තාවන් විදේශගතවෙයි. තව බොහෝ දෙනෙක් යාමට සැලසුම් කරයි. ඔවුන් ගැන බලා ගැනීම ඔවුන්ටම භාරය. ශ්‍රී ලංකා රජය අප මගින් විශාල ආදායමක් ලබයි. ඔවුන් අප ගැන සොයා බැලිය යුතුය. එසේම අපගේ ආරක්‍ෂාව සම්බන්ධයෙන් වැඩි යමක් කළ යුතුයි.

- කුමාර් ඉදුනිල්, වයස 23, කුවේට්හි සේවය කළ ගෞරව සේවිකාවක්.

තමන්ට හා තම පවුල් වලට උදව් කළ හැකි අන්තර්ගත නැතිවූද ආදායමක් ලැබිය හැකි වෙන ක්‍රමයක් රට තුළ සොයා ගැනීමට නොහැකිවූද 125,000 කට වඩා වැඩි ශ්‍රී ලංකික කාන්තාවන් පිරිසක් මැද පෙරදිග ගෞරව සේවයට අවුරුදු පතා පිටව යති. ඔවුන්ගේ ඉපයීම් ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයට විශාල පිටිවහලක් වේ. කෙතරම් පීඩා හා පෞද්ගලික ප්‍රශ්න ඇති වුවද මේ කාන්තාවන් ජීවිතය රැක ගැනීම පිණිස විදේශ රැකියාවට යොමුවෙයි.

වංචාකාරී ශ්‍රී ලාංකික රැකියා නියෝජිතවරු හා ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතවරු බොහෝවිට නීතියෙන් නියමකළ ගණනට වඩා වැඩි ගාස්තු රැකියා ලබාදීමේදී අයකරන අතරම ඔවුන්ට ලැබෙන රැකියාව සම්බන්ධ කාන්තාවන් මූලා කරයි. සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවල කම්කරු නීති සාමාන්‍යයෙන්

නිවාසවලටම සීමාවී සිටිමින් දිග පැය ගණනක් සේවයේ යෙදෙමින් ඉතා සුදු වේතනයක් ලබන මෙවන් ගෘහ සේවකයින් සඳහා අදාල නොවේ.

සමහර සිද්ධීන් වලදී ස්වාමියන් හෝ කම්කරු නියෝජිතයින් විසින් බලෙන් වැඩ ගැනීම, කායික හා ලිංගික අතවර ආදිය සිදුකර ඇත. මේ සංඛ්‍යා ලේඛන මගින් ඇත්තෙන්ම සිදුවන හිංසාවල ප්‍රමාණය අවතක්සේරු විය හැකි වුවද, ශ්‍රී ලංකාවේ රජයට අනුව හැම දිනකම එවැනි පීඩාවන්ට පත්වූ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් 50 දෙනෙක් පමණ නැවත සියරට පැමිණෙන බවත්, ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශීය තානාපති කාර්යාල විවිධ පීඩාවන්ට ලක්වූ අයගෙන් (ලිංගික අතවර, පඩි නොගෙවීම , වැඩියෙන් වැඩ ගැනීම වැනි) නිතර පිරි ඇතිබවත් සඳහන් කරයි.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් මුහුණදෙන මෙවැනි සුරාකෑම් රහසක් නොවේ. මෙවැනි අතවර සම්බන්ධව පුවත් නිතර මේ රටවල මාධ්‍යවල පලවේ. මෙවැනි පුවත් කීපයක මුල් පාඨයන් මෙසේ දැක්වේ. “වද හිංසා නිසා ඇඟිලිවල හා අතෙහි අස්ථි බිඳීයයි”, “නිරස ආහාර පිළියෙල කළ නිසා ලංකාවේ ගෘහ සේවිකාවගේ අත පුච්චයි”, “අලස වූ තම ගෘහ සේවිකාව ස්වාමියා විසින් වධදී මරාදමයි”, “සුරතල් සතුන්ට දෙන ආහාර ලංකාවෙන් ආ ගෘහ සේවිකාවට කෑමට නියෝග.”¹

මේවා දැන දැනත් ලංකාවේ , සවුදි අරාබියේ , කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයෙහි රජයන් මූලික කම්කරු අයිතීන්වත් ලබාදීමට අපොහොසත් වී ඇත. ලංකාවේ දූෂිත හා තරගකාරී කම්කරු නියෝජිත කර්මාන්තය තවමත් ක්‍රමවත් ලෙස පාලනයකට යටත්කොට නැති අතරම පීඩාවට පත්වන සේවකයින් සඳහා නිසි ආධාර සේවා පද්ධතියක් හෝ පැහැදිලි පැමිණිලි ක්‍රමවේදයක් ද ඇතිකොට නැත.

විවේක දින ලබාදීමල වැඩකරන පැය ගණන සීමා කිරීම සහ සමහර රටවල්වලදී අවම වේතනයක් සහතික කිරීම වැනි සාමාන්‍යයෙන් අනෙක් සේවකයින්ට ලැබෙන අයිතිවාසිකම් මෙම ගෘහ සේවකයින්ට ලබාදීම රැකියා සපයන රටවල් ඕනෑකමින්ම මගහැර ඇත.

කම්කරු සංක්‍රමණය ලංකාවට ඉතා ඉහළ ආදායමක් ලබාදෙයි. 2006 දී සංක්‍රමණික ශ්‍රම බලකාය මගින් ඇමරිකානු ඩොලර් බිලියන 2.33 ක් රටට ප්‍රේෂණය කරන ලදී. මෙය ලංකාවේ දළ දේශීය නිෂ්පාදනයෙන් 9% කට වඩා ඉහළ අගයක් ගත් අතරම රටට එම වසරේදී ලැබුණු මුළු විදේශ ආයෝජන හා ආධාර වල එකතුවටත් වඩා ඇමරිකානු ඩොලර් මිලියන 526 කින් ඉහළ අගයකි. මේ ප්‍රේෂණවල අගය ශ්‍රී ලංකාවේ 2 වන ප්‍රධාන විදේශ විනිමය උපයන භාණ්ඩය වන තේ

¹Meraj Rizvi, “Broken Finger and Wrist Bone Tell Tale of Torture,” Khaleej Times (Dubai, UAE), October 11, 2004, http://www.khaleejtimes.com/Displayarticle.asp?section=theuae&xfile=data/theuae/2004/october/theuae_october218.xml (accessed September 6, 2007); Debasree S., “Lankan Maid’s Hand ‘Burnt for Cooking Tasteless Food,’” Khaleej Times (Dubai, UAE), August 18, 2004, http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=theuae&xfile=data/theuae/2004/august/theuae_august408.xml (accessed September 6, 2007); Ali Huwash, “Woman Tortured, Killed Maid for Being ‘Lazy,’” Arab News (Jeddah, Saudi Arabia), June 8, 2007, <http://www.arabnews.com/?page=1§ion=0&article=97227&d=8&m=6&y=2007&pix=kingdom.jpg&category=Kingdom> (accessed September 6, 2007); “Lankan Housemaid ‘Forced to Eat Pet Cat’s Food,’” Daily News (Colombo, Sri Lanka), June 19, 2007, http://www.dailynews.lk/2007/06/19/main_News.asp (accessed June 19, 2007)

කර්මාන්තයෙන් (නිම් ඇඳුම් කර්මාන්තයට දෙවැනි වේ.) ලැබූ අපනයන ආදායමටත් වඩා ඉහළය. කම්කරු විගමනට නිසා රටේ විරැකියාව අඩුවන අතරම අතිශය වැදගත් විදේශ විනිමය ලබාදෙයි. මේ ප්‍රේෂණවලින් 60% කට වඩා සපයනු ලබන්නේ සංක්‍රමණික කාන්තාවන් විසිනි.

මේ විදේශීය විනිමය, රජයේ දුප්පත්කම දුරලීමේ ක්‍රියාවලියට හා වෙළඳ ශේෂය පියවාගැනීමට ඉතා වැදගත් හෙයින් රජය උනන්දුවෙන් විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධනය කරන ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කරයි. මෑතකදී සංශෝධන සිදුකලද, මේ ප්‍රතිපත්ති තුල මානුෂීය මුහුණුවරක් නොපෙන්වන අතර සංක්‍රමණික කාන්තාවන් ධනවත් බැහැරවීමට නිපදවන නමුත් මානුෂික අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂණය දුර්වල රටවලට විකුණා දමන භාණ්ඩයක් සේ සලකයි. ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික අයිතිවාසිකම් සුරැකීමේ සංවිධාන වලට අනුව රජයේ මේ ක්‍රියා පිළිවෙත භාණ්ඩ වෙළඳාමේදී මෙන් තෝරාගැනීම, පුහුණු කිරීම , ඇසිරීම , රක්‍ෂණය හා අපනයනය යන ලක්‍ෂණ පෙන්වන අතර සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ ආරක්‍ෂාව ගැන උනන්දුවක් නොපෙන්වයි.

සංක්‍රමණය අවදානමක් මෙන්ම හොඳ අවස්ථාද උදා කරයි. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් පීඩාවට මෙන්ම සාර්ථකත්වයටද පත්වී ඇත. සාමාන්‍යයක් ලෙස පවුලක 5 දෙනෙක්ගේ පමණ බර කරට ගනිමින් විදේශ ගතවන මෙම කාන්තාවන් ලංකාවේදී මෙන් දසගුණයක පමණ ආදායමක් ලැබිය හැකියැයි කියන වංචාකාරී පොරොන්දුවලට අසුවෙයි. විදේශ රැකියාවල ආදායමින් නිවාස තැනීම, ව්‍යාපාර ආරම්භ කිරීම, පවුලේ වයසක අයට උදව්කිරීම, දරුවන්ට අවශ්‍ය දේ සපුරාදීම වැනි විවිධ අවශ්‍යතා ඔවුන් සපුරාගෙන ඇත. බොහෝමයක් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් ඔවුන්ගේ පවුල්වල ප්‍රධාන ආදායම් උපයන්නන් බවට පත්වෙමින් පවුල තුල හා ඊට ආශ්‍රිත සමාජය තුල ඉහළ තත්ත්වයක් ලබාගැනීමද, පවුල තුල තීරණ ගැනීමේ බලය උසස්වීමක් ද, පවුලේ සම්පත් පාලනයෙහි වැඩි බලයක් ලබාගැනීමටද සමත් වී ඇත.

පසුගිය අවුරුදු කිහිපය තුල ශ්‍රී ලංකා රජයේ ප්‍රතිපත්ති වල දියුණුවක් පෙන්වයි. සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ පිටත්ව යාම කලමණාකරණයට හා ආරක්‍ෂාව සැපයීමට ගත් වැදගත් පියවර සම්භන්ධව රජයට ප්‍රශංසාව හිමි විය යුතුය. සංක්‍රමණික සේවකයින් නිසි ආකාරයෙන් පිටත්ව යාමත් රැකියා නියෝජිතයන්ගේ දූෂණ හා සුරාකෑම අඩු කිරීමත් ඔවුන්ගේ මුදල් ඵ්වීමට පහසු කිරීමත් උදෙසා රජය විසින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාලය නමින් ආයතනයක් 1985 දී පිහිටුවන ලදි. එනමුත් සැලකිය යුතු ආරක්‍ෂණ දුෂ්කරතා තවදුරටත් පවතී.

ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් විදේශ රැකියාවලට යැවීම සඳහා වර්ධනය වූ විදේශ රැකියා (නියෝජිත ආයතන) කර්මාන්තය අති දූෂිත වන අතර එමගින් විදේශ ගතවීමට සිටින අයගේ අවදානම ඉහළ නංවයි. වංචාකාරී විදේශ රැකියා නියෝජිතයන් හා ඔවුන්ගේ බලපත්‍ර රහිත සහ ක්‍රමවත් පාලනයකට යටත් නොවූ උප නියෝජිතවරු විදේශ රැකියාවලට යාමට සිටින අයගෙන් රැකියා ලබාදීමට සහ ඊට අදාල සේවාවලට නීතියෙන් නියමවූ අනුමත මුදලට වඩා තුන් හතර ගුණයකින් වැඩිවන තරම් අති විශාල මුදලක් අයකරයි. මෙම මුදල් සොයාගැනීමට ගෘහසේවයට යන අය බොහෝවිට ඉතා

ඉහළ පොලියට ණය ලබාගැනීම නිසා ඔවුන්ට රැකියාවේදී සිදුවන අතවරවලදී ඉතා අසරණ බවට පත්වේ. රැකියා නියෝජිතවරු හා ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතවරු බොහෝවිට සේවයට යන කාන්තාවන්ට ඔවුන් සේවයට යන රට පිළිබඳව, රැකියා කොන්දේසි පිළිබඳව, ලැබෙන වැටුප පිළිබඳව වංචා කරයි. මෙම වංචාකාරී බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාදාමය නිසා විදේශ ගතවන ගෘහ සේවකයින් නිවෙස්තුලදී සුරාකෑමට ඇති අවධානම ඉහළ නංවයි.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් කම්කරු බලකාය තුළ අඩුම ආරක්ෂාවක් ඇති කොටසකි. ඔවුන් අයිතිවන්නේ නිසි පාලනයක් නොමැති හා අවතක්සේරු කළ රැකියා කොට්ඨාශයකට වන අතර අතවර හා සුරාකෑමට ලක්වීමට ඇති අවධානමද ඉතා ඉහළය. සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවලදී ශ්‍රී ලංකික කාන්තා ගෘහ සේවකයින් විවිධ අතවරවලට හා සුරාකෑමේ විවිධ ක්‍රමවලට මුහුණදෙයි. මෙවැනි තත්‍ව බොහොමයක් කාන්තාවන්ට විශේෂිතය. අපගේ පර්යේෂණවලට අනුව ඔවුන් විවිධ ආකාරයේ අතවරවලට ලක්වෙයි. එනම් අතිශය දිගු පැය ගණනක් සේවයෙහි යෙදීම, විවේක දින නොලැබීම, අසමාන වේතන ගෙවීම්, විශේෂයින්ම පිරිමි සේවකයින්ට වඩා අඩු වේතනයක් ගෙවීම ආදියයි.

තවද මෙම කම්කරුවන් සංක්‍රමණය වූ රටවලදී ශ්‍රී ලාංකික කාන්තා ගෘහ සේවිකාවන් කායික, මානසික මෙන්ම ලිංගික අතවර වලටද ලක්වේ. එනම් වේතන නොගෙවා පැහැර හැරීම, නිසි ලෙස ආහාර පාන නොලැබීම, හඳුනාගැනීමේ ලිපිලේඛන සේවයෙන් භාරයට ගැනීම, සේවක ස්ථානයට ම සීමා කිරීම, නැවත තම රටට යාමට අවශ්‍යවූ විට එය සීමා කිරීම / වැලැක්වීම යනාදී තත්වයන්ය. සමහර සිද්ධීන් වලදී මෙවැනි බොහෝ අතවරවලට ලක් වූ ගෘහ සේවිකාවන් වහල් සේවයේ සිරවී සිටී.

මැද පෙරදිග රැකියා ලබාදෙන රටවල් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් කෙටි කාලීන කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවය කරන අය ලෙස සලකන අතර ඔවුන්ට බොහෝ අයිතිවාසිකම් අහිමිය. සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවල රජයන් සමාන ආරක්ෂාවක් මෙම සංක්‍රමණික සේවකයන්ට ලබා නොදෙන අතරම යම් පීඩා ඇතිවූ අවස්ථාවලදී පවා ඔවුන්ට තම ස්වාමියන් වෙතස් කිරීමට ඇති හැකියාව සීමා කරයි.

තෛතික ආරක්ෂාවක් නොමැතිකම, නීතිය ඉදිරියට ගොස් වරදක් ඔප්පුකර සහනයක් ලැබීමට ඇති අයිතියේ අසමාන බව නිසා ඔවුන් මුහුණ දෙන ප්‍රශ්න තවත් සංකීර්ණ වෙයි. තෛතික අයිතිවාසිකම් නොමැතිව, මූලික කම්කරු නීති පද්ධතියෙන් මගහැරී සිටින මෙම ගෘහ සේවකයින්ට ඔවුන් මුහුණදෙන අතවර හෝ සුරාකෑමට එරෙහිව කළහැකිදේ ඉතා අඩුය. තම ස්වාමියන්ගේ අතවර වලට එරෙහිව හෝ නොගෙවූ වැටුප් ලබාගැනීමට බලධාරීන්ගෙන් උදව් සොයායන සේවකයින්ට බොහෝ විට කිසිදු සහනයක් නොලැබෙන අතර විවිධ තෛතික හා ප්‍රායෝගික බාධා නිසා සහනයක් ලැබීම අසීරු කරයි. තම භාමිපුතුන් මාරුකිරීම සීමා කරන නීති මත සිරවී උදව් ලබාගැනීමට කිසිම ආයතනයක් නොමැතිව බොහෝ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට මෙවැනි

ස්ථානවලින් බේරියාමට නොහැකිව සියලු කරදර හිංසා විඳ දරාගෙන වැඩ කිරීමට සිදු වෙයි.

තමන් වැඩකරන රටවල පවතින තදබල නීති පද්ධතියෙන් නොසලකා හරින ලද මේ විගමනිත සේවකයින් සමහරවිට වෙන කල හැකි දෙයක් නොමැති කල තමන්ගේ රටට අදාල තානාපති හෝ කන්සියුලර් කාර්යාල වෙත පලායයි. මෙවැනි පලායාමට හැකිවන ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින්ට අවසානයේ හරිහැටි පහසුකම් නොමැතිව විශාල පිරිසක් සමඟ එකට රැඳී සිටීමට සිදු වෙයි.

අපට හමුවූ කාන්තාවන්ට අනුව ශ්‍රී ලාංකික දූත මණ්ඩලවල සිටින නිලධාරීන්ට එවැනි දරුණු කායික අතවර, ලිංගික අතවර, වැටුප් නොගෙවීම, ශ්‍රමය සුරාකෑම වැනි සිද්ධීන් වාර්තා කලද ඉන් පලක් නැත. නැතහොත් සුලු සහනයක් පමණක් ලැබේ. ලංකාවට ආපසු එන ගෘහ සේවකයන් පැවසුවේ ඔවුන්ට පැමිණිලි ගොනු කිරීමටත්, සහන සේවා ලබා ගැනීමටත් දුෂ්කරතා ඇතිවූ බවයි.

ශ්‍රී ලංකාව, සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවල් ඔවුන් අත්සන් කල මානව හිමිකම් ප්‍රඥාප්ති වල කොන්දෙසි සුරැකීමට අපොහොසත් වෙමින් ඇත. සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සිදුවන කරදර අවම කිරීමට ශ්‍රී ලංකා රජය කලයුතු දේ තව බොහෝ ඇත. එනම් සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ගැන ඔවුන් පිටත්ව යාමට පෙර දැනුවත් කිරීම, රැකියා නියෝජිතවරු හා උප නියෝජිතවරු පාලනය කිරීම හා නිතර සොයාබැලීම , කරදර අවස්ථාවලදී සංක්‍රමණික සේවකයින්ට අවශ්‍ය සම්පූර්ණ සහාය විදේශ දූත කාර්යාල මගින් ලබාදීම සහ නැවත ලංකාවට පැමිණි විට ලබාදෙන සහනසේවා ඉහළ නැංවීම යනාදියයි. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් ආරක්‍ෂා කිරීමත් ඔවුන්ට කරදරවලදී සහාය වීමත් ශ්‍රී ලංකාවට හැකිවන්නේ මූලිකවම ඔවුන් සේවයේ යෙදෙන රටවල සහයෝගිතාව මතය. ශ්‍රී ලංකාවේ දූත මණ්ඩල හා එම රටවල් අතර වැඩි දියුණු කල සහයෝගය මගින් පීඩාවට පත්වූ ගෘහ සේවකයින් බේරාගැනීම, ක්‍රියාකාරී පැමිණිලි යාන්ත්‍රණයක් ගොඩනැගීම, දෙපාර්ශ්වයම පිළිගන්නා හා සේවකයන්ට නිසි ආරක්‍ෂාවක් සපයන ගිවිසුම් සකස්කොට ක්‍රියාවට නැංවීම ආදිය සිදුකල හැකිය.

හියුමන් රයිට් වොච් සංවිධානය මේ වාර්තාව සඳහා 2006 ඔක්තෝබර් හා නොවැම්බර් මාසවලදී ලංකාව තුලද, එම නොවැම්බර් හා දෙසැම්බර් මාස වලදී සවුදි අරාබිය තුලද පර්යේෂණ සිදුකල අතර එතැන් සිට එම විවිධ මූලාශ්‍ර සමඟ සම්බන්ධව සිටී. මේ වාර්තාව පදනම් වන්නේ කාන්තා සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් 100 දෙනෙක් සමඟ සිදුකල සම්මුඛ සාකච්ඡා මතය. පසුගිය මාස 14 තුල සියරට පැමිණි සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් 80 දෙනෙක්ද එයට ඇතුලත් විය. ඔවුන් සවුදි අරාබිය, කුවේට් , ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ සේවය කර නැවත පැමිණි අයවේ. ඔවුන් අතරින් (80 න්) 39 දෙනෙක් මැද පෙරදිග එක රටකට වඩා රටවල සේවය කර තිබිණි. (බහරේන් , කටාර්, ඕමාන් හා ජෝර්දන්‍යද ඇතුළුව)

අප ලංකාවේදී සිදුකල සම්මුඛ සාකච්ඡා සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් විශාල ගණනක් නැවත පැමිණ ඇති දිස්ත්‍රික්ක වන කොළඹ, කලුතර, කැගල්ල, කුරුණෑගල, ගම්පහ, නුවර, ගාල්ල හා නුවරඑළිය යන දිස්ත්‍රික්වලින් 7 ක් තුලදී සිදුකරන ලදී. තවද සවුදි අරාබියේදී එවැනි ශ්‍රී ලංකික සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් 20 දෙනෙක් අප හා සාකච්ඡාවට හමුවිය. මෙහි පාදික විස්තරවල (Footnotes) විශේෂයෙන් දක්වා ඇති නම් කිහිපයක් ඇරෙන්නට මෙම වාර්තාවේ දක්වා ඇති අනෙක් අයගේ නම් ඔවුන්ගේ රහස්‍යභාවය සුරැකීම සඳහා වෙනස්කර දක්වා ඇත.

ලංකාවේදී රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවල ක්‍රියාකාරීන් හා සේවා සපයන්නෝද (වෘත්තීය සංගම් නායකයින් බලපත්‍රලාභී විදේශ රැකියා නියෝජිතයින්ගේ සංගමයේ නායකයින්ද සමග රැකියා නියෝජිත හා උප නියෝජිතවරු) හමුවී අප (හියුමන් රයිට් වොච්) සාකච්ඡා කරන ලදී. එමෙන්ම රජයේ විවිධ ආයතනවල එනම් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය, කම්කරු අමාත්‍යාංශය , විදේශ අමාත්‍යාංශයේ කන්සියුලර් අංශය, ආගමන විගමන දෙපාර්තමේන්තුව , ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිසම, නීති ආධාර කොමිසම යන ආයතනවල නිලධාරීන්ද හමුවිය. සවුදි අරාබියේ දී එහි ශ්‍රී ලංකික තානාපති කාර්යාලයේ නිලධාරීන් 3 දෙනෙක් ද සවුදි රජයේ විවිධ අංශවල (කම්කරු, සමාජ සුභ සාධන, විදේශ කටයුතු, බන්ධනාගාර හා පොලිස් අංශ ඇතුළුව) නිලධාරීන් හා කණ්ඩායම් සමග ද සම්මුඛ සාකච්ඡා 12 ක් පැවැත්විය.

ප්‍රධාන නිර්දේශ

ශ්‍රී ලංකාව, සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ රජයන් සංක්‍රමණික සේවකයින්ට තම ආත්ම ගරුත්වය රැකගෙන මානව හිමිකම් වලට ගරුකරන තත්වයන් යටතේ සේවය කිරීම සහතික කිරීමට ඉක්මනින් කටයුතු සම්පාදනය කල යුතුය. හියුමන් රයිට් වොච් සංවිධානයේ මූලික යෝජනා පහත දක්වා ඇත. සවිස්තරාත්මක යෝජනා මෙම වාර්තාව අගදී දක්වා ඇත.

- සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින්ට සිදුවන අතවර වැලැක්වීමට නම්, ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශ රැකියාවලට බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාදාමය ප්‍රතිසංවිධානය කිරීම ඉතා වැදගත්ය. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය රැකියා නියෝජිතයින් හා උප නියෝජිතයින් ගේ කටයුතු ක්‍රියාකාරීව හා ස්වාධීනව සොයා බැලීමට යාන්ත්‍රණයක් ඇතිකල යුතුය.

එමගින් රැකියා නියෝජිතයින් විසින් ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතවරු ලියාපදිංචි කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කලයුතු අතර උප නියෝජිතවරුන්ගේ කටයුතුවලට ප්‍රධාන නියෝජිතවරු වගකීම භාරගත යුතුය.

- සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සිදුවන අතවර , ඔවුන් විගනික ක්‍රියාවලියේ විවිධ අවස්ථාවලදී තමන්ට හිමි අයිතීන් ගැන දැනුවත් වී සිටියා නම් අඩුවිය හැකිය. දැනට ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් විගනිකයන්ට පිටත්ව යාමට පෙර පවත්වන පුහුණු වැඩසටහන් සේවක අයිතිවාසිකම්, විදේශ භාෂා පුහුණුව හා සහන යාන්ත්‍රණය සම්බන්ධ දැනුමෙන්ද වඩා ඉහල නැංවිය යුතුය. එසේම ආදර්ශ රැකියා

ගිවිසුම් පෙන්වා දෙමින්ද , නීතියෙන් නියමිත ගාස්තු සම්බන්ධවද , අඩුපොලී ණය ලබාගැනීමේ හැකියාව ගැනද, නීතිය කඩකරන රැකියා නියෝජිතවරු හා උපනියෝජිතවරුන්ට එරෙහිව නීතිය මගින් කටයුතු කළ හැකි ආකාරය ගැනද පොදු ජනයා දැනුවත් කිරීම් වැඩසටහන් පුළුල් කළ යුතුය.

- සංක්‍රමණික කාන්තා සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිගත යුතු අතර එම අයිතින් ඔවුන් සේවය කරන රටවලදී ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. ශ්‍රී ලංකාව, සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවල රජයන් ද්විපාර්ශ්විකව පිළිගත් හා ක්‍රියාත්මක කළහැකි රැකියා ගිවිසුම් සකස් කිරීමට හා පැමිණිලි රැගෙනඑන සේවකයින්ට සහනයක් ලබාදෙන යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීමට සහයෝගයෙන් කටයුතු කළ යුතුය.
- අනෙක් සේවකයින්ට ලැබෙන අයිතින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින්ට අහිමි කළ යුතු නැත. සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවල් වල රජයන් ඔවුන්ගේ නීති පද්ධති ගෘහ සේවකයින්ට සමාන අයිතිවාසිකම් ලැබෙන ලෙස සකස්කර ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. එම රජයන් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින්ට අදාළ වගකීම් අභ්‍යන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශයෙන් ඉවත්කර කම්කරු කටයුතු අමාත්‍යාංශයට ලබාදිය යුතුය.
- ගෘහ සේවකයින්ට පහසුවෙන් තම ස්වාමියන් වෙතස් කිරීමට ඉඩදීම මගින් ඔවුන් දිගටම අතවර වලට ලක්වීම වැළැක්විය හැක. සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය යන රටවල රජයන් සංක්‍රමණිකයන්ගේ ස්වාමිත්වයට අදාළ නීතිරීති, තම ස්වාමිත්වය වෙනස් කිරීමට අවශ්‍යවන සේවකයින්ට එය පහසුවන ආකාරයට ප්‍රතිසංවිධානය කළයුතුය.
- අතවර සිදු වූ විට ඒවාට සහනයක් ලබාදීමට රැකියා සපයන රටවල නීතිරීති සංශෝධනය කිරීම හදිසි අවශ්‍යතාවයක් වී ඇත. සවුදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය යන රටවල රජයන් එවැනි ලිංගික අතවර , කායික හිංසා, කම්කරු නීති කඩකිරීම් වැනි නීතිරීති නොසලකා හරින හාමිපුකුන්ට එරෙහිව නීතිය මගින් ක්‍රියාකිරීම සහතික කළයුතුය.
- ශ්‍රී ලංකා රජය පීඩාවට පත්වූ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින්ගේ ආරක්‍ෂණය ඉහළ නැංවීමට පහසුවෙන් සිදුකළ හැකි පැමිණිලි ක්‍රමවේද , ආපසු පැමිණිලිට ලබාදෙන මානසික උපදේශ සේවා , රැකියා කරන රටවල විදේශ දූත මණ්ඩලවලදී ඔවුනට ලැබෙන සේවා තත්ත්වය යනාදිය වැඩි දියුණුකළ යුතුය. එවැනි සේවාවන් අතර පැමිණිලි සම්බන්ධ කටයුතු කිරීමට සිටින පුහුණුව ලැබූ නිලධාරීන්ගේ ගණන වැඩිකිරීම , වාසස්ථාන සපයා දීම, දේශීය ආයතන සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කර නිවෙස්වල සිරකළ සේවකයින් නිදහස් කර ගැනීම, කම්කරු හා අපරාධ සම්බන්ධ පැමිණිලිවලට අවශ්‍ය නීති ආධාර සැපයීම හා රෝහල් හා මානසික උපදේශන සේවා ලබාගැනීම පහසු කිරීම ආදිය ඇතුළත්ය.

II. පසුබිම

මම සිතන්නේ ගෘහ සේවිකාවක් රටට විදේශ විනිමය උපයන ප්‍රධාන
මාර්ගයක් නිසා රජය මීට වඩා අප ගැන අවධානය යොමු කළ යුතුයි²

-ඩබ්ලියු සුසන්තිකා, වයස අවුරුදු 37 යි, ගෘහ සේවයට මුලින්ම යනවිට වයස 24 යි.
ගෘහ සේවිකාවක ලෙස ලෙබනන්, කුවේට් හා ජෝර්දාන් වලදී සේවය කර ඇත

ලංකාව තුළ කාන්තාවන්ගේ හා ගැහැණු දරුවන්ගේ තත්වය

දකුණු ආසියාවේ ඉහළම සෞඛ්‍ය සේවයක සේවය ලබමින් සාක්ෂරතාවය අතින්ද ඉහළ තලයක සිටින නමුත් ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවෝ ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම්වලදී නොසලකා හැරීම ඇතුළු ලිංගිකත්වය මත පදනම්වී කෙරෙන විවිධ නොසලකා හැරීම්වලට ලක්වෙති. ශ්‍රී ලංකාවේදී කාන්තාවන් මුහුණදෙන සමාජයන් ලෙසින් පිලිගැනීමක නොලැබීමේ වාතාවරණය ඔවුන් විදේශගතවීමට තීරණය කිරීමෙහිලා බලපාන ප්‍රධාන සාධකයකි.

මේ බව කමිකරු බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගිත්වය තුළද කාන්තාවන්ගේ ඉපැයීමේ හැකියාව අනුවද පැහැදිලි වේ. 2006 දී ලංකාවේ කාන්තා ශ්‍රම සහභාගිත්වය 36% පමණ විය. එය පුරුෂයන්ගේ ශ්‍රම සහභාගිත්වය වන 68%³ මෙන් අඩකට ආසන්නය. පසුගිය දශක 3 පුරාම කාන්තා විරැකියාව පුරුෂයන්ගේ විරැකියාව මෙන් දෙගුණයකටත් වඩා වැඩිය.⁴ ලංකාවේ වේගයෙන් වැඩෙන මට්ටම් වල කාන්තාවන් සිටින්නේ පහළින්ය. 2003 දී කාන්තාවන්ගේ ඉපැයීමේ (ගණනය කළ) පුරුෂයන්ගේ ඉපැයීමේ මෙන් අඩක් පමණ විය, ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය 2007 දී ප්‍රකාශ කළේ ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් හා පුරුෂයන් අතර ඉපැයුම් පරතරය අතිවිශාල වේගයෙන් ඉහළ නගින බවයි⁵ ලංකාවේ වෘත්තීය සංගම්, නිම් ඇදුම් නිෂ්පාදන අංශයේ⁶ එකම රැකියාවට කාන්තාවන්ට ගෙවන වේතන වෙනස් බව (අඩුව) වාර්තා කර ඇත. එසේම ලංකාවේ පඬි පාලක මණ්ඩලයද දුම්කොළ හා කුරුඳු කර්මාන්තවල⁷ එකම රැකියාවේ නියැලෙන සේවකයින්ට අදාළව කාන්තා හා පුරුෂ ලෙස වෙනස් වේතන ප්‍රමාණ නියමකර ඇත. 2007 මාර්තු වල පේරාදෙණිය විශ්ව විද්‍යාලය මගින් සිදුකළ අධ්‍යයනයකට අනුව පහළම මට්ටමේ එක හා සමාන රැකියාවල යෙදෙන කාන්තාවන් හා පුරුෂයන් අතර වේතන වල වෙනස පුද්ගලික අංශයේදී 33% ක් පමණද රාජ්‍ය අංශයේදී⁸ 27% පමණද වන බව සොයාගෙන ඇත.

² Human Rights Watch interview with Susanthika W., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006

³ Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2006* (Colombo: Central Bank of Sri Lanka, 2007), http://www.cbsl.gov.lk/pics_n_docs/10_publication/_docs/efr/annual_report/Ar2006/Content.htm (accessed September 6, 2007), p. 64.

⁴ In 2006, women's unemployment rate in 2006 was 9.7 percent, while men's was 4.7 percent. Ibid., p. 66; Asian Development Bank, *Country Gender Assessment: Sri Lanka* (Manila: ADB, 2004), <http://www.adb.org/Documents/Reports/Country-Gender-Assessments/CGA-Women-SriLanka.pdf> (accessed June 1, 2007), p. viii.

⁵ United Nations Development Programme, *Human Development Report 2005* (New York: UNDP, 2005), http://hdr.undp.org/reports/global/2005/pdf/HDR05_complete.pdf (accessed September 6, 2007), p. 300, table 25; International Labour Conference, *Equality at Work: Tackling the Challenges* (Geneva: ILO, 2007), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf (accessed September 6, 2007), p. 20.

⁶ For example, the American Center for International Labor Solidarity reported in 2003 that in the Koggala EPZ factories male packers' monthly salary was 1,800 rupees, while female packers received 1,525 rupees. Solidarity Center, "Justice for All: The Struggle for Worker Rights in Sri Lanka," 2003, <http://solidarity.timberlakepublishing.com/files/SriLankaFinal.pdf> (accessed August 1, 2007), p. 27.

⁷ Ibid.

⁸ Dileni Gunewardena, et al., *Gender Wage Gaps in Sri Lanka: Glass Ceilings or Sticky Floors?* (Colombo: University of Peradeniya Department of Economics and Statistics, 2007).

ශ්‍රී ලංකාවේදී කාන්තාවන්ට බොහෝ විට ලැබෙනුයේ අඩු ප්‍රමුණ හා අඩුවෙන් ගෙවන තත්වයෙන් පහත් රැකියාවන්ය. කාන්තාවන් යොමු වී ඇත්තේ පවුලේ කෘෂිකාර්මික කටයුතු වල, වැවිලි සමාගම් වල කම්කරුවන් ලෙස හා අසංවිධිත හා වෘත්තීය සම්බන්ධයෙන් තොරවූ නිම් කර්මාන්ත තුළ, අපනයන කලාපවල හා ඉන් පිටත අනෙක් ශ්‍රම මූලික නිවසේ සිට වැඩ කරමින් කැලි ගන්නට ගෙවීම් ලබන කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් හා කුඩා පරිමාණයේ ස්වයං රැකියා⁹ ආදියටයි. ඊට සාපේක්ෂව එවැනිම අසංවිධිත¹⁰ පුරුෂ මූලික කර්මාන්ත අංශ තුළ එනම් පොල් කර්මාන්තය, වඩු වැඩ හා පෙදරේරු වැඩ ආදියෙන් පුරුෂයින් කාන්තාවන්ට වඩා ඉහළ වේතන ලබති.

ලංකාව දකුණු ආසියාවේ ඉහළම සාක්ෂරතාව ලබා තිබුණද කාන්තා අසමානත්වය උසස් අධ්‍යාපනය තුළද, සමාජයේ දුප්පත්ම කොටස් අතරද ඉතා පැහැදිලිය. ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනයට හා ද්විතියික අධ්‍යාපනයට බැඳෙන පිරිස අතර කාන්තාවන් සම තත්වයක සිටියද අවුරුදු 12ක පාසැල් අධ්‍යාපනය¹¹ සම්පූර්ණ කරනුයේ ඔවුන්ගෙන් 7% ක් පමණය. ත්‍රිතියික අධ්‍යාපනය ලබන කාන්තාවන් පිරිස පුරුෂයන් මෙන් 69%¹² කි. කාන්තාවන්ගේ හා ගැහැණු දරුවන්ගේ සාක්ෂරතාවය පුරුෂයන් හා පිරිමි දරුවන්ට සාපේක්ෂව අඩුය. (කාන්තා 91%, පිරිමි 95%) එය තේ වැවිලි අංශයේදී තවත් පහළ වැටේ. (කාන්තා 67%, පිරිමි 87%)¹³

ලංකාවේ කාන්තාවන්ට පවුල තුළ සම තත්වය ලැබීමට හා ප්‍රවණඛිත්වයෙන් ආරක්ෂාවීමටද අපහසු වේ. පසුගිය වසර කිහිපයේදී සිදුකල නෛතික සංශෝධනවලට 1995 ඇතිකල කාන්තා දූෂණයට අදාළ අපරාධ නීතියේ වෙනස්කම් ඇතුළත් වේ. ඒ අනුව එවන් සිද්ධියක් ඔප්පු කිරීම තවත් අපහසු වන අතරම දඬුවම්ද වඩාත් ප්‍රබල වේ. ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය වැළැක්වීමට 2005 දී ඇතිකල විශේෂ විධිවිධානද¹⁴ වැදගත්ය. කෙසේ වුවද කාන්තාවන්ට විරුද්ධ ප්‍රචණ්ඩත්වය තවමත් දරුණු ප්‍රශ්නයකි. කාන්තා අභිවෘද්ධි හා ළමා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය මගින් 2006 දී කල අධ්‍යයනයකට අනුව රටතුල 60% ක් පමණ කාන්තාවන් ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වයට මුහුණ දෙයි¹⁵.

ව්‍යවස්ථාවට අනුව කාන්තාවන්ට අසමාන ලෙස සැලකීම වැළැක්වුවද, නීතියේදී හා පාවිච්චියේදී එය එලෙසම සිදුවෙයි. ස්වාමිපුරුෂයා සිදුකරන දූෂණයක් / අතවරයකදී අපරාධයක් ලෙස සලකනුයේ ඔවුන් නීතියෙන් වෙන්වූ විට පමණකි. ලංකාවේ දික්කසාද නීතිය වැරදි මත පදනම් වන අතර කෲර බව හෝ

⁹ Asian Development Bank, *Country Gender Assessment: Sri Lanka*, p. viii.

¹⁰ Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2006*, p. 63, table 4.6.

¹¹ Center for Reproductive Rights, *Women of the World: Laws and Policies Affecting their Reproductive Lives, South Asia* (New York: CRR, 2004), p. 228.

¹² Dilani Gunewardena, "Exploring Gender Wage Differentials in Sri Lanka: A Quantile Regression Approach," PMMA Network Session Paper, 2006, <http://132.203.59.36:81/HTML/Meetings/Addis/Papers/Dilani%20Gunawardena.pdf> (accessed September 6, 2007), p. 1.

¹³ Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2006*, Special Statistical Appendix, table 9; Center for Reproductive Rights, *Women of the World*, p. 228; Centre for Women's Research (CENWOR), *Sri Lanka Shadow Report on the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (Colombo: CENWOR, 2001), http://www.iwraw-ap.org/using_cedaw/srilanka.doc (accessed September 6, 2007), p. 21.

¹⁴ Sri Lankan Penal Code, No. 2, 1883, sections 363-364, amended by Penal Code (Amendment) Act, No.29, 2005, sections 12-13; Prevention of Domestic Violence Act, No. 34, 2005.

¹⁵ "Sri Lankan Ministry: Survey Reveals Statistics on Violence against Women," *One World South Asia*, June 26, 2006, <http://southasia.oneworld.net/article/view/135416/1/> (accessed September 6, 2007). See also Indrani Iriyagolle, "The Problem of Violence against Women," *Daily News* (Colombo), July 19, 2003, <http://www.dailynews.lk/2003/07/19/fea01.html> (accessed September 6, 2007).

නොසලකා හැරීම මත දික්කසාදය ලබාගත නොහැකි හෙයින්, කරදරකාරී පුරුෂයෙක්ගෙන් දික්කසාද පිමට අවශ්‍ය කාන්තාවකට කල හැකිදේ අලපය¹⁶.

ගොමුකාරක හා සංක්‍රමනය සඳහා ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් තීරණය කිරීම.

මා ඉපයූ මුදලින් නිවසක් තනා, දවට හා පුතාට මුදල් ලබාදී ඔවුන් වෙනුවෙන් බැංකු ගිණුම් ආරම්භ කලෙමි. මගේ ස්වාමි පුරුෂයාට ස්ථිර රැකියාවක් නැත. මම ඔවුන් සියල්ල ගැන බලා ගනිමි.... ප්‍රධානතම දේ මුදලයි. මම මාගේ රටට ආසයි..... මම හදවතින් හඬා වැටෙයි. මේ වතාවේ මගේ මූල්‍යමය ප්‍රශ්න විසඳාගතහොත්, මම නැවතත් රට රස්සාවට නොයමි.

- වනදිකා මල්කාන්ති, වයස 45, 9 වන වතාවටත් මැදපෙරදිග ගෘහ සේවිකා රැකියාවට යාමට සැරසෙයි. කලින් සවුදි අරාබියේ, ඩුබායි, ඕමාන්, කුවේට් හා කටාර්වල ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස වැඩකර ඇත.

සිය දහස් ගනනක් වූ ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමනික ගෘහ සේවිකාවන්ගෙන් බොහොමයකට සංක්‍රමනය පිම අන්කල හැකි දෙයක් නැති නිසා සිදුකරන පීඩන මාර්ගයකි. අප හමුවී කතාකල එවැනි ගෘහ සේවිකාවන් සියල්ලම පාහේ කියා සිටියේ මූල්‍යමය අවශ්‍යතාව මේ සංක්‍රමනයට හේතුව බවත්, වෙන කල හැකි දෙයක් නොමැති බවත්ය. මේ අය අතරින් බොහෝ දෙනෙක් 10 හෝ 12 ශ්‍රේණිය දක්වා අධ්‍යාපනය ලබා තිබුණද, ඔවුන්ට සංක්‍රමනයට පෙර හා පසුව ද රැකියාවක් හෝ ගැලපෙන රැකියාවක් නොලැබී ඇත.

ඔවුන් අපට (හියුමන් රයිට් වොච්) කීවේ ගෙයක් සාදා ගැනීමට, ඉඩමක් මිලදී ගැනීමට, පවුලේ ශාස ගෙවීමට, කරදරකාරී ස්වාමි පුරුෂයාගෙන් බේරී සිටීමට, දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය සම්බන්ධ විශදම් සොයා ගැනීමට, හිලන් වූ රැකියාවක් නොමැති වයසක නැදෑයන්ගේ විශදම් දැරීමට, ඔවුන්ගේ හෝ ඔවුන්ගේ දරුවන්ට අවශ්‍ය දෑවැදී සොයා ගැනීමට, නිවසේ දෛනික විශදම් සොයාගැනීමට, ඕමන්කමට ඇබ්බැහි වූ ස්වාමි පුරුෂයා විසින් විනාශ කළ පවුලේ වත්කම් සකස් කර ගැනීමට, නව කුඩා ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට අවශ්‍ය උපකරණ සපයා ගැනීමට, විදේශ ගතවන බවයි. දික්කසාද වූ හෝ වැන්දඹු වූ කාන්තාවන් පැවසුවේ, ඔවුන්ට පවුලේ මූලික උපයන්නා වශයෙන් විදේශගත පිමට සිදුවන බවය. කාන්තාවන්ට සංක්‍රමණය පිමට බලපෑ සමහර සාධක පිරිමින්ට වඩා වෙනස්වන විශේෂිත සාධකයන්ය.

අප හමුවූ සංක්‍රමණික සේවකයින්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් නිවසක් තැනීමට අවශ්‍ය ගොඩනැගිලි උපකරණ සපයා ගැනීම වෙනවෙන් සමහරවිට යලි යලිත් විදේශගතවී ඇත. සවුදි අරාබියේ මීට කලින් ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස කටයුතු කර ඇති දරුවන් 4 දෙනෙකුගේ මවක් වන බබි. අසන්නිකා දෙවරකම අපට කියා සිටියේ "මට ගෙයක් නැති නිසා, මම රට යනවා. පොඩි ගෙයක් සඳහා ලක්ෂ 3ක් පමණ විශදම් වේවි. (රුපියල් 300,000) එනම් ඇමරිකානු ඩොලර් 2,664¹⁷, එහෙම නැතිව අපට එක දරුන්ත බැහැ, ලංකාවේදී එතරම් මුදලක් හොයන්න බැහැ. නමුත් පිටරටදී ගොඩක් සල්ලි උපයන්නත්, රැගෙන එන්නත්

¹⁶ Marriage Registration Ordinance, No. 19, 1907, art. 19(2); Center for Reproductive Rights, *Women of the World*, p. 222.
¹⁷ At the time of writing, US\$1 was worth 112.60 Sri Lankan rupees, 0.28 Kuwaiti dinars, 3.75 Saudi Arabian riyals, and 3.67 UAE dirhams.

ප්‍රථමයෙන්¹⁸. ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපනය නොමිලේ ලැබුණද, බොහෝ කාන්තාවන් කියා සිටියේ ඊට අදාළ අනෙක් වියදම් දැරීමට ලංකාවේ රැකියා මාර්ගවලින් අපහසු බවයි. එම වියදම් අතර පොතපත්, පාසල් බැග්, ප්‍රවාහන වියදම් ඇතුළත්ය. පාසල් වාරය මුළු ගෙවිය යුතු මෙවැනි වියදම් රු. 4,000 - 10,000 ක් පමණ (ඇමරිකානු ඩොලර් 36-89) විය හැක¹⁹.



සෞඳී අරාබියේ ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස සේවය කරමින් තම පවුල රැකබලාගත් ගෘහ සේවිකාවක් තම පවුලේ අය සමඟ. ඇයගේ විදේශ ඉපයීම් මගින් තම පවුලට නිවසක් තනාගෙන දරුවන්ට, ස්වාමි පුරුෂයාට හා තැපෑයන්ට උපකාර කලාය.
©2007 දූෂණනිති කනගසනාපතිපිලලේ/ ඔයුඑන් රයිට්ස් වොච්

කාන්තාවන්ගේ සංක්‍රමනයට හේතුවන වැදගත් සාධකයක් වන්නේ ලංකාව තුළ අවශ්‍ය තරමට ආදායම් ඉපයීමට ඇති නොහැකියාවයි. ඔවුන් විදේශගතව ඇමරිකානු ඩොලර් 100-140 පමණ මුදලක් ඉපයුවද, එය ශ්‍රී ලංකාවේදී ඔවුන්ට රැකියාවක් ලැබුණොත් ඔවුන්ට ඉපයිය හැකි මුදල මෙන් දෙගුණයක් සිට දසගුණයක් තරම් විය හැක. අප හමුවූ සංක්‍රමනික ගෘහ සේවිකාවන් කී පරිදි ඔවුන්ට ලංකාවේදී ඉපයිය හැකි මුදල ඉතා අඩුය. එනම් නිම් ඇදුම් නිෂ්පාදන අංශයේ අතිකාලද සමඟ රු. 4,000 සිට රු. 8,000 (ඇමරිකානු ඩොලර් 36 සිට 71) දක්වා මුදලක්ද, තේ වැව්ලි අංශයේ රු. 1,500 සිට 3,000 (ඇමරිකානු ඩොලර් 13 සිට 27) දක්වා, පුද්ගලික නිවසක අරක්කැමියකු ලෙස රු. 5,000 සිට 6,000 (ඇමරිකානු ඩොලර් 44 සිට 53) දක්වා, කෘෂිකර්මාන්තයේ කම්කරුවකු ලෙස රු. 5,000 පමණ (ඇමරිකානු ඩොලර් 44) ද, සීගරට් නිෂ්පාදන අංශයේ රු. 2,500 පමණද (ඇමරිකානු ඩොලර් 22) වේ, අත දරුවකු සිටින

¹⁸ Human Rights Watch interview with Asanthika W., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

¹⁹ Human Rights Watch interview with Erandathi P., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006; Human Rights Watch interview with Soida W., Kegalle, Sri Lanka, November 19, 2006; email communication from Manori Witharana to Human Rights Watch, March 16, 2007.

වයස 29 ක මවක් වන ඊ. පාරමිතා දැනට කෘෂිකාර්මික කම්කරුවකු ලෙස දවසකට රු. 200 ක් (ඇමරිකානු ඩොලර් 1.78)²⁰ උපයන අතර කුවේට්වලදී ගෘහ සේවිකාවක වශයෙන් මසකට ඩිනාර් 40 ක් (ඇමරිකානු ඩොලර් 142) උපයනු ලැබේ. වයස 26 ක් වූ දරුවන් තිදෙනෙකුගේ මවක වන බව. සෛලවකුමාර් දිනකට ඇමරිකානු ඩොලර් 90 ක පමණ පඩියකට බිඩි ඔතන කර්මාන්තයක සේවයේ නියුතුව පසුව සවුදි අරාබියට ගොස් මසකට රියාල් 400 ක් පමණ (ඇමරිකානු ඩොලර් 107) උපයන ලදී. ඇය කීවේ, ඔවුන් ඉතා දුප්පත් නිසා ඇයගේ අවුරුදු 2ක වයසැති දියණිය පවා සිටියදී ඇයට විදේශගත වීමට සිදුවුණු බවය.²¹

අප හමුවූ බොහොමයක් කාන්තාවන්, ඔවුන්ගේ පවුල්වල හා ලගම නැදෑයන් අතර එකම ආදායම් උපයන්නා විය. රටතුල කාන්තාවන් තනිව මුලිකත්වය දරණ පවුල් / නිවාස ගන්න 23% කි.²² අධ්‍යයනයකින් පෙන්වා දෙන ආකාරයට සාමාන්‍යයෙන් සංක්‍රමනික එක් ගෘහ සේවිකාවක් මගින් පවුලේ 5 දෙනෙකුගේ පමණ වියදම් සපුරාලයි.²³

එවැනි එක් කාන්තාවක් වන වයස 36 ක දරුවන් දෙදෙනෙක් සහිත දික්කසාද වූ මවක් වන එච්. වදිච්කරසි කියූ පරිදි "මගේ පවුලේ දෙමාපියන් සහ මගේ දරුවන් දෙදෙනා සහ බාල සොයුරිය රැකගැනීමට අවශ්‍ය ආදායම උපයන පවුලේ එකම පුද්ගලයා මමයි. මගේ ඉපැයීම් මගේ පියාට යැවූ විට ඔහු පවුලේ පස්දෙනාගේ වියදම් සඳහා එය යොදාගනී. මම සිතන විදිහට රුපියල් 500,000 ක (ඇ.ඩො. 4,440) පමණ මුදලක් මා එවා ඇත".²⁴ ඇය 6 වන ශ්‍රේණිය දක්වා අධ්‍යාපනය ලබා ඇත. කුවේට් හි දෙවතාවක් ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස වැඩකිරීමට පෙර ඇය ලංකාවේදීත් තේ දළු තෙලන්නියක් ලෙස මසකට රු. 1,500 - 2,000 පමණ (ඇ. ඩො. 13-18) උපයන ලදී.

තවත් සමහර සංක්‍රමනික ගෘහ සේවිකාවන් කියා සිටියේ උසස් අධ්‍යාපනයට ඇති සීමා නිසා ඔවුන්ට සුදුසු රැකියාවක් රටතුල සොයාගැනීමට බාධාවක් වූ බවයි. එමනිසා විදේශ ගතවීමට සිදුවූ බවයි. අධ්‍යයනයට අනුව සංක්‍රමනික කාන්තාවන් පහළම අධ්‍යාපනික මට්ටමකින් යුක්තය²⁵. සෞදි අරාබියේ සහ කටාර්හි ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස කටයුතු කළ, දරුවන් පස් දෙනෙකුගේ මවක් වන 42 හැවිරිදි ගානිමා රසානා කියූ පරිදි ඇයට ලංකාවේදී රැකියාවක් සොයාගැනීමට නොහැකි වූයේ ඇය පළමුවන ශ්‍රේණියට පමණක් අධ්‍යාපනය ලැබීමයි. "මම ලංකාවේ වැඩ කළේ නැහැ. මම අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ කළේ

²⁰ Human Rights Watch interview with Paramitha E., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

²¹ Human Rights Watch interview with Selvakumari W., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

²² The number of female-headed households is estimated to be as high as two-thirds among displaced households in the conflict-affected north and east of the country. United States Agency for International Development, "Gender Assessment for USAID/Sri Lanka," February 17, 2004, http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/pubs/ga_srilanka.pdf (accessed July 1, 2007), pp.10-11; Nadira Gunatilleke, "Plans Afoot to Raise Women's Participation in Politics," *Daily News* (Colombo), January 31, 2003, <http://www.dailynews.lk/2003/01/31/pol03.html> (accessed September 6, 2007).

²³ Michele Ruth Gamburd, "'Lentils There, Lentils Here!' Sri Lankan Domestic Labour in the Middle East," in Shirlena Huang, Brenda S.A. Yeoh and Noor Abdul Rahman, eds., *Asian Women as Transnational Domestic Workers* (Singapore: Marshall Cavendish, 2005), p. 94. See also S. Jayaweera, M. Dias and L. Wanasundera, *Returnee Migrant Women in Two Locations in Sri Lanka* (Colombo: CENWOR, 2002), p. 1; N. Weerakoon, "Sri Lanka: A Case Study for International Female Labour Migration," in S. Sta. M. Amparita et al., eds., *Legal*

²⁴ Human Rights Watch interview with Vadivukarasi H., Talawakelle, Sri Lanka, November 12, 2006.

²⁵ Gamburd, "'Lentils There, Lentils Here!,'" in Huang, Yeoh and Rahman, eds., *Asian Women as Transnational Domestic Workers*, p. 96; Jayaweera, Dias and Wanasundera, *Returnee Migrant Women in Two Locations in Sri Lanka*, pp. 24, 55.

නැති නිසා රක්ෂාවක් සොයාගැනීමට බැරි වුණා. අධ්‍යාපනයක් නැතිව රක්ෂාවක් සොයාගැනීම පහසු නැහැ."²⁶

ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් මැද පෙරදිගට සංක්‍රමණය / විගමණය

පසුගිය අවුරුදු 20 තුළදී සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතය සීඝ්‍රයෙන් ඉහළ යමින් ඇත. 1986 දී 33% වූ මෙය 1994 දී ඉහළම ප්‍රතිශතය පෙන්වමින් 79% දක්වාද, දැනට ගණන් බැලීම් වලට අනුව 59% ලෙසද දැක්වේ.²⁷ ශ්‍රී ලාංකික සේවකයන් විශාල ලෙස මැදපෙරදිගට සංක්‍රමණය 1976 දී ආරම්භ වූයේ එකල විශාල ලෙස සිදුවූ බනිජතෙල් වල අතිශය මිල වැඩි වීමත් සමගය.²⁸

80 දශකයේ දී පුරුෂ ගොඩනැගිලි කම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතාවය අඩුවීමත් සමගම ගෘහ සේවකයන් ලෙස කාන්තාවන්ගේ විගමනය ඉහළ ගියේය. 90 දශකයේදී මැදපෙරදිග සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් 84% ක් ම කාන්තාවන් වූ අතර එයින් වැඩි සංඛ්‍යාවක් ගෘහසේවකයින්ය. මැදපෙරදිග සේවය කරන ශ්‍රී ලාංකිකයන් ප්‍රේෂනය කරන මුදල් ප්‍රමාණ පසුගිය දශක 3 තුළදී විශාල ලෙස වර්ධනය වී ඇත. උද්දමනය සලකා ගණන් බැලූ විට එය 2005 දී, 1980 දී ලැබුණ සංඛ්‍යාවට වඩා පස් ගුණයකින් වැඩි විය.²⁹

මෙම ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන්ගේ සංක්‍රමණය ලෝක ව්‍යාප්ත තත්වයේම පැතිකඩකි. එලෙස මිලියන 20 ක පමණ ආසියානුවන් පිරිසක් තම රටින් පිටවී සේවයෙහි යෙදෙන බව ගණන් බලා ඇත. ආසියාවේ සියළුම සංක්‍රමණිකයන්ගෙන් අඩක් පමණ කාන්තාවන් වන අතර නැගෙනහිර හා ගිනිකොන ආසියාවේ දී කාන්තාවන් පිරිමින් අතිබවා සංක්‍රමණය වන බව ගණන් බලා තිබේ.³⁰ රටවල් අතර කම්කරු විගමනයේදී කාන්තාවන් මුල් තැන ගැනීම ශ්‍රී ලංකාවේ, ඉන්දුනීසියාවේ සහ පිලිපීනයේ දී පැහැදිලි වේ.³¹ මැදපෙරදිග මොවුන්ගේ මුලිකම ගමනාන්තයයි.³²

²⁶ Human Rights Watch interview with Fathima Razana (real name used upon request), Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

²⁷ While female migration has increased since it peaked at 79 percent in 1994, male migration has increased more rapidly. Human Rights Watch, *Bad Dreams: Exploitation and Abuse of Migrant Workers in Saudi Arabia*, vol. 16, no. 5(E), July 2004, <http://hrw.org/reports/2004/saudi0704/>, p. 14; Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005* (Battaramulla: SLBFE, 2005), p. 1;

²⁸ Michele Ruth Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle: Transnationalism and Sri Lanka's Migrant Housemaids* (Ithaca: Cornell University Press, 2000), pp. 27, 30.

²⁹ Calculated using the Colombo Consumer Price Index to adjust for inflation, based on figures in F. Eelens, T. Schampers and J.D. Speckmann, eds., *Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf* (London: Kegan Paul International, 1992); Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, p. 88.

³⁰ Graeme Hugo, "Migration in the Asia-Pacific Region," paper prepared for the Global Commission on International Migration, September 2005, <http://www.gcim.org/mm/File/Regional%20Study%202.pdf> (accessed September 6, 2007), p. 8; International Organization for Migration, *World Migration 2005: Costs and Benefits of International Migration* (Geneva: IOM, 2005), p. 109; International Labour Organization, *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide, Booklet 1, Introduction: Why the Focus on International Migrant Workers* (Geneva: ILO, 2003), pp. 9-10.

³¹ Women comprised 42 percent of Indonesian migrants in 1983, and 73 percent of legal migrant workers by 2003. Women began outnumbering male migrants from the Philippines in 1992, and by 2005, over 65 per cent of the nearly 3,000 migrants leaving the Philippines every day to work abroad were women. Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle*, p.35; Asian Migrant Centre and Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2004: Migration Facts, Analysis and Issues in 2003* (Hong Kong: Asian Migrant Centre, 2004), p. 175; Asian Development Bank, *Workers' Remittance Flows in Southeast Asia* (Manila: ADB, 2006), <http://www.adb.org/Documents/Reports/workers-remittance/workers-remittance.pdf> (accessed June 2, 2007), pp.12, 120-121; United Nations Population Fund, *State of the World Population 2006, A Passage to Hope: Women and International Migration* (New York: UNFPA, 2006), p. 23.

³² United Nations Population Fund, *State of the World Population 2006*, p. 25.

ලංකාවෙන් සංක්‍රමණය වූ 660,000 වඩා වැඩි කාන්තාවන්ගෙන් 90% කට වඩා වැඩි ප්‍රතිශතයක් ගෘහසේවිකාවන් ලෙස කෙටිකාලීන රැකියා ගිවිසුම් මත රැකියාවන්හි නියැලේ.³³ ඒ අතරින් 97% ක් ම මැදපෙරදිග රටවලට සේවය සඳහා පිටව ගියේය. එයින්ද 87% ක් සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් සහ එක්සත් ආරාබ් එමිර් රාජ්‍ය වෙත යයි.³⁴ අනෙක් රටවලට (සයිප්‍රසය, සිංගප්පූරුව, මලයාසියාව, හොංකොං ඇතුළුව) ගිය සංඛ්‍යාව 3% කට අඩුය.³⁵

2005 දී සෞදි අරාබියට සංක්‍රමණය වූ සේවකයන් අතර පිරිමින් මෙන් දෙගුණයක් කාන්තාවන්ගෙන් යුක්ත විය. එසේම කුවේට් වලට ගිය පිරිස අතර කාන්තාවන් පිරිමින් මෙන් 4 ගුණයකින් විශාලය.³⁶ අග්‍රිඩාබිවල ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාලයට අනුව ලියාපදිංචි වී ඇති ශ්‍රී ලාංකික සේවකයන් 165,000 ගෙන් 70% ක් පමණම ගෘහ සේවකයන්ය.³⁷

සංක්‍රමණික කාන්තා සේවකයන් රටට එවන විදේශ මුදල් ශ්‍රී ලාංකේය ආර්ථිකයට වැදගත් විදේශ විනිමය උපයන මාර්ගයකි. 2006 දී සංක්‍රමණික සේවකයන් ප්‍රේෂණය කළ මුදල් ඇ.ඩො. මිලියන 2.33 කි. එය රටේ දළ ජාතික නිෂ්පාදනයෙන් 9% ඉක්මවා යමින් දෙවන ප්‍රධාන විදේශ විනිමය උපයන මාර්ගය බවට පත් විය.³⁸ මේ ප්‍රේෂණ ලංකාවේ දෙවන වැදගත් අපනයන භාණ්ඩය වන තේ වලින් (නිම් ඇදුම්වලට දෙවැනි වන) ලබන ආදායමටත් වඩා ඉහළ විය. ශ්‍රී ලංකාවේ දුප්පත්කම දුර්ලභ ආර්ථික උපාය මාර්ගවලටද මේ ප්‍රේෂණ ඉතා වැදගත් වේ.³⁹ ඇ. ඩො. බිලියන 3.37 ක් පමණ වන වෙළඳ ශේෂයෙන් 70% පමණම පියවා ගැනීමට මෙම ප්‍රේෂණ යොදා ගන්නා අතර එය ලංකාවට ලැබෙන මුළු විදේශ ආදායම මෙන් දෙගුණයක් ද, විදේශ ආයෝජන ලෙස ලැබෙන මුදල් මෙන් 2 1/2 ගුණයක් ද තරම් වේ.⁴⁰

ශ්‍රී ලංකාවේ මහ බැංකුවේ 2006 වාර්ෂික වාර්තාවට අනුව "හොඳ සාධනීය අර්ථික වර්ධන වේගයක් ලබාගැනීමේදී, රට තුළ ඉතිරිකිරීම්වල වර්ධනය සීමා සහිත තත්ත්වයක් තුළ සංක්‍රමණික සේවකයන් ප්‍රේෂණය කරන මුදල් වල වැදගත් බව" පෙන්වා දෙයි. එසේම විදේශගත ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගෙන් ලැබෙන ප්‍රේෂණ, වෙළඳ ශේෂ හිඟය අඩු කරගැනීමට වැදගත් වේ.⁴¹

ශ්‍රී ලාංකික කාන්තා සේවකයන්ට දිනෙන් දින වැඩි වන පීඩා හා අතවර සම්බන්ධයෙන් රජය මෙන්ම අනෙක් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ද අවධානය යොමු කර ඇත. සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් රැක

³³ Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, pp. 5, 58.

³⁴ Ibid., p. 11. The UAE is a federation of seven emirates: Abu Dhabi, 'Ajman, Al Fujayrah, Dubai, Ra's al Khaymah, Sharjah, and Umm al Qaywayn.

³⁵ Ibid., p. 26.

³⁶ Calculations based on statistics provided in Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, p. 13.

³⁷ IRIN, "United Arab Emirates: Domestic Workers Face Abusive Employers," July 2, 2006, <http://www.irinnews.org/Report.aspx?ReportId=27089> (accessed September 6, 2007).

³⁸ Over 57 percent of remittances in 2006 were remitted from migrants working in the Middle East, and migrant women workers contributed over 62 percent of remittances in 1999. Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2006*, pp. 14, 85, table 87; International Organization for Migration, *World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move* (Geneva: IOM, 2003), p. 17; International Labour Organization, *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Booklet 1*, p. 11.

³⁹ Second only to earnings generated by the garment industry (US\$3.08 billion), workers' private remittances brought US\$2.33 billion in foreign earnings to Sri Lanka in 2006, while tea exports brought only US\$881 million in foreign earnings. Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2006*, p. 81; Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2005* (Colombo: Central Bank of Sri Lanka, 2006).

⁴⁰ Central Bank of Sri Lanka, *Annual Report 2006*, pp. 75, 86, 87.

ගැනීමට වෘත්තීය සමිති සංවිධානය වී ඇති අතර මේ වාර්තාවේ සඳහන් වන ආකාරයට රජයද මේ ප්‍රශ්නයට විසඳුම් සෙවීමට සමහර පියවර ආරම්භ කර ඇත.

⁴¹ Ibid., p. 7.

III. විදේශ රැකියාවට යාමට බලාපොරොත්තු වන කාන්තාවන්ට ශ්‍රී ලංකාව තුළදී මුහුණ දෙන අතවර

විදේශ රැකියාවට යාමට බලාපොරොත්තු වන කාන්තාවන්ට ශ්‍රී ලංකාව තුළදී මුහුණ දෙන අතවර සහ සුරාකෑම මූලික වශයෙන් තුන් ආකාරයකින් සිදුවන බව අප (හියුමන් රයිට් වොච්) හඳුනාගෙන ඇත. පළමුව රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප නියෝජිතවරු විගමනය සම්බන්ධ සේවා සහ ලිපි ලේඛන වෙනුවෙන් වැඩි මුදලක් අය කිරීම නිසා කාන්තාවන්ට අනවශ්‍ය ලෙස නාය විමට සිදු වීමෙන් ඔවුන්ගේ සම්පූර්ණ සේවා කාලය තුළම එම නාය ආපසු ගෙවීමට සිදුවීමයි. දෙවනුව, රැකියා නියෝජිතවරු හා උප නියෝජිතවරු ලැබෙන රැකියාව සම්බන්ධව හා එහි කොන්දේසි සම්බන්ධව, වේතන සම්බන්ධව, රැකියාව කිරීමට සිදුවන රට සම්බන්ධව වංචා කිරීම නිසා ඔවුන්ව සුරාකෑමේ අවධානමට ලක්වෙයි. තුන්වනුව, ශ්‍රී ලාංකික බලශලක් ආයතන මගින් ඔවුන්ට අසාධාරණ ලෙස කැමැත්ත නොවීමක පුද්ගලික රහස්‍යභාවය කඩකරමින් පවත්වනු ලබන වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ආදියයි.

ලංකාවේ බඳවා ගැනීමේ යාන්ත්‍රණය හා පාලන ව්‍යුහය.

සංක්‍රමනික ශ්‍රී ලාංකේය සේවකයන්ට සිදුවන අතවර සම්බන්ධව ධනාත්මක පිළිතුරක් ලෙස රජය 1985 දී ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාල පහත මගින් රැකියා සඳහා විදේශ ගතවන ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ සුහසිද්ධිය සහ ප්‍රවර්ධනය වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ නියුක්ති කාර්යාලය ආයතනික යාන්ත්‍රණයක් ලෙස පිහිටුවන ලදී.⁴² මේ ආයතනය තමන් විසින් ම සංක්‍රමනික සේවකයන්ගෙන් අයකරන ගාස්තු වලින් හා රැකියා නියෝජිතයින්ගෙන් අයකරන ගාස්තුවලින් අරමුදල් සපයාගන්නා රාජ්‍ය ආයතනයකි.⁴³ විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන අමාත්‍යාංශයට අයිති වන මෙම අංශය රැකියා නියෝජිතයන්ට බලපත්‍ර ලබාදීම, විදේශ ගතවන අයට අවශ්‍ය පුහුණු පාඨමාලා පැවැත්වීම, විදේශ ගතවන්නන් ලියාපදිංචි කිරීම, විදේශ ගතවන්නන්ට රක්ෂණ ක්‍රමයක් ඇති කිරීම සහ විදේශ ගතවන අයගේ පවුල් සුභසාධනය (ඔවුන්ගේ දරුවන් සඳහා ශිෂ්‍යත්ව ක්‍රමයක් ද සහිත වූ) වෙනුවෙන් කටයුතු කරයි.

ගෘහ සේවකයන් වශයෙන් විදේශ ගතවීමට බලාපොරොත්තු වන ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන්ට ඒ සඳහා රැකියා නියෝජිතයකු මගින් හෝ පෞද්ගලික සම්බන්ධතාවයක් ඔස්සේ තම අවශ්‍යතාව ඉටු කරගත හැක.⁴⁴ බොහෝ දෙනෙක් මුලින්ම තමන්ගේ ප්‍රදේශයේ ම සිටින උප නියෝජිතවරයෙකු හරහා ප්‍රධාන නගරවල පිහිටි නියෝජිත කාර්යාලයට කෙළින්ම සම්බන්ධ වේ.⁴⁵ පෞද්ගලික සම්බන්ධතා මත විදේශගතවන කාන්තාවන් දැනටමත් මැදපෙරදිග රැකියාවේ යෙදෙන තම ශ්‍රැතියෙක් හෝ මිතුරෙක් මගින් පවතින රැකියා පුරප්පාඩුවක් සම්බන්ධව ආරංචි වීමෙන් සේවයෙන් සෘජුවම සම්බන්ධ වී රැකියා අවස්ථාව ලබාගනී. මැදපෙරදිග සේවයෙන් හා කම්කරු ඒජන්තවරු ලංකාවේ ගෘහසේවකයෙක් අවශ්‍ය වූ විට එහි නිබේන ශ්‍රී ලංකාවේ දුත මණ්ඩල කාර්යාලයේදී ලියාපදිංචි කොට අවසරය ලබාගත යුතුය.⁴⁶ රැකියා නියෝජිතයන් මගින් හෝ පුද්ගලික සම්බන්ධතා මත හෝ කුමන ආකාරයකින් රැකියා අවස්ථා

⁴² Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, No. 21, 1985.

⁴³ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, deputy general manager, Foreign Relations and Conciliation, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2007.

⁴⁴ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

⁴⁵ Sri Lanka is divided into 9 provinces with 25 districts.

⁴⁶ L.K. Ruhunage, "Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka," in Christiane Kuptsch, ed., *Merchants of Labour* (Geneva: International Institute for Labour Studies, 2006), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/merchants.pdf> (accessed September 6, 2007), p. 59.

උදා වුවද රැකියා ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීමට පෙර එහි විදේශීය දූත මණ්ඩල කාර්යාලයෙන් අවසරය ලබාගත යුතුය.⁴⁷

ලංකාවේ සිටින රැකියා නියෝජිතයන්ට මැදපෙරදිග සිටින රැකියා ඵ්පත්ත කෙනෙකුගෙන් රැකියා ඇණවුමක් ලැබුණ විට එම ඇණවුමේ පිටපතක් සමග විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයට ලිඛිතව එහි කොන්දේසි සඳහා අවසර ඉල්ලා සිටිය යුතුය.⁴⁸ ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයෙහි ක්‍රියා පිටිපාටියට අනුව එවැනි රැකියා ගිවිසුමක කොන්දේසි සැහීමකට පත්විය නොහැකි නම් හෝ සේවකයන්ගේ ජීවිතයට තදබල තර්ජනයක්, සිවිල් ගැටුම් හෝ වෙනත් දේශපාලනික බාධාවන් ඇතිවීමේ අවධානමක් තිබේ නම් අවසර ලබාදිය යුතු නැත.⁴⁹ මෙලෙස ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා නියෝජිත ආයතන රැකියා ඇණවුම්වලට කිසිවෙකු බඳවා ගැනීමට පෙර අවසරය ගතයුතු හෙයින් බඳවා ගන්නා සියලු සේවකයින්ට රැකියාවක් සහතික කළ නොහැකි වුවද, එම අවසරය සාමූහික කණ්ඩායම්වලට එකවිට ලබාගනී. ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයේ අවසරය ලබාදුන් පසුව රැකියා නියෝජිතයින්ට ගෘහ සේවකයන් තෝරාගැනීම හා බඳවා ගැනීම පටන් ගැනීමට හැකිය. 1995 දී ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයේ ප්‍රතිපත්ති තීරණයකට අනුව සියලු සංක්‍රමණික සේවකයින් පිටත්ව යාමට පෙර ඔවුන් හා ලියාපදිංචි විය යුතුය.⁵⁰ රැකියා නියෝජිතයන් හා උප නියෝජිතයන් බොහෝවිට ගෘහ සේවකයන්ට ලියාපදිංචිය සඳහා, ගමන් බලපත්‍රය ලබාගැනීම වැනි කටයුතුවලට පවා සහාය දෙයි.⁵¹

ගෘහ සේවයට යාමට බලාපොරොත්තු වන සේවකයින් වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට පෙනී සිටිය යුතු අතර කලින් මැදපෙරදිග සේවය කර නැති අය දින 12 ක ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය මගින් නොමිලේ පවත්වන පුහුණු පාඨමාලාව සම්පූර්ණ කළ යුතුය. මෙම පුහුණුව සම්පූර්ණ කළ බවට දෙන සහතිකයක් හෝ මැදපෙරදිග මාස 6 ක් ගතකොට තිබීමද, අවුරුදු 2 ක් කල ඇති ගමන් බලපත්‍රයකද ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයේ ගාස්තු ගෙවූ බවට රිසිට් පත්‍රයකද වලංගු වීසා සහතිකයද තානාපති කාර්යාලයෙන් අවසරලත් රැකියා ගිවිසුමද යන සියල්ල සංක්‍රමණික සේවකයන් ලියාපදිංචිය සඳහා අවශ්‍ය වේ.⁵² රැකියාවට යන්නන්ට මෙම ලියාපදිංචිවීමේ ක්‍රියාවලිය උදෙසා රැකියා නියෝජිතවරුන් විසින් සාමාන්‍යයෙන් සහාය ලබාදෙයි.

විදේශගතවන සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයා පුහුණු පාඨමාලාව හැදෑරූ පසු ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා නියෝජිතයන් අවසාන පිටත්වීමේ අවසරය ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය වෙතින් ලබාගත යුතුය.⁵³ රැකියා නියෝජිතයා හෝ උප නියෝජිතයා විසින් නම් කරන ලද පුද්ගලයෙකි. ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය වෙත පුද්ගලිකව ගොස් රැකියාවට යන සේවකයාගේ ගමන් බලපත්‍රය විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාලයෙන් සහතික කළ සේවා ගිවිසුම සහ පුහුණු හෝ පළපුරුදු සහතික ඉදිරිපත් කළ යුතුය.⁵⁴ ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය මෙම තොරතුරු විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාලයෙන් පරීක්ෂා කර රැකියා

⁴⁷ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

⁴⁸ Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

⁴⁹ International Organization for Migration, *Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits* (Geneva: IOM, 2005), p. 32.

⁵⁰ Ruhunage, "Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka," in Kuptsch, ed., *Merchants of Labour*, p. 56.

⁵¹ Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle*, p. 61.

⁵² Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

⁵³ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

⁵⁴ Ibid.

ඇනවුම සඳහා වෙනත් පිටපතක් නැතිබවට සහතික කරයි.⁵⁵ අවසාන පිටත්වීමේ අවසර ලබාදීම් ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය මගින් පරිගණක දත්ත බැංකුවක ඇතුළත් කරන අතර එමගින් විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාලයට ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයෙහි අවසරය ලබාදී ඇතිදැයි පරීක්ෂා කළ හැකිය.⁵⁶ ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය මගින් ආතතන තරා ගුවන් තොටුපලේ පිටත්වීමේ අංශයෙහි කවුළුවක් පවත්වාගෙන යමින් පිටවී යන සංක්‍රමණික ගෘහස්ථකයන්ගේ ලියාපදිංචිය පරීක්ෂා කරන අතර ලියාපදිංචි නොවූවන් අය එවේලෙම ලියාපදිංචි කරනු ලබයි.⁵⁷



විදේශ රැකියාවට යාමට බලාපොරොත්තුවන ගෘහ සේවිකාවන් කණ්ඩායමක් රජය විසින් පවත්වන අනිවාර්ය පුහුණු සැසියකදී එක හා පාස්පෝට් ගැන හදාරති. ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් මැදපෙරදිග විදේශ රැකියාවට යන සේවකයින්ට එහි යාමට පෙර මෙසේ පුහුණුවක් ලබාදෙයි.
©2007 දූෂණනීති කනගසනාපතිපිලලේ/ හිඳුමන් රයිට්ස් වොච්

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006; Human Rights Watch interview with Feizal Samath, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006; Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006; Ruhunage, “Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka,” in Kuptsch, ed., *Merchants of Labour*, p. 58.

ගෘහ සේවකයින් ලියාපදිංචි වූ විට ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය ඔවුන් සම්බන්ධ විභාග විස්තර, වැටුප් විස්තර, ළගම ඥාතියෙකුගේ විස්තර සහ සේවයා හා සම්බන්ධවීමේ තොරතුරු දත්ත ගබඩාවකට ඇතුළු කර,⁵⁸ ගෘහ සේවකයා විසින් තම සේවයා හා සම්බන්ධවීමේ තොරතුරු ලියාපදිංචි කරයි නම් ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය ඔවුන් මේ තොරතුරු අදාළ රටේ විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාලයට ලබාදෙයි.⁵⁹ ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශය හා එම රටවල විදේශ දූත අංශය යන දෙදෙනාම සේවකයාගේ සේවයා යන දෙදෙනාගේම නම හා ලිපිනය ලබාගත යුතුය.⁶⁰ රැකියා නියෝජිතයා හෝ සේවයා විසින් රැකියා ඇණවුමක් ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාලයේ ලියාපදිංචි කළ හැකි මුත්, එහි අත්සන්වූ සේවයා සම්පූර්ණ සම්බන්ධවීමේ විස්තර අඩංගු විය යුතු නැත.⁶¹

ගෘහ සේවිකාව නීත්‍යානුකූලව ඇයගේ භාමිප්‍රතා මාරු කළ විට අළුත් භාමිප්‍රතා විසින් මෙම වෙනස්කම විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාල තුළ ලියාපදිංචි කිරීමේ වගකීම පැවරේ. එසේ නමුත් ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයට සේවාදායකයන් විසින් එවැනි වෙනස්කමක් ලියාපදිංචි නොකළ විට සේවකයන් පිළිබඳ සොයා බැලීමට ක්‍රම වේදයක් ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයට නොමැත.⁶²

රැකියා නියෝජිතයන් නිතරම සේවයට යන්නන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර වෙනස් කරන අතර බොහෝ විට මුස්ලිම් නම් සහ ආගමික සම්බන්ධකම් දැක්වෙන පරිදි වෙනස් කරනුයේ බොහෝ සේවාදායකයන් මුස්ලිම් ගෘහ සේවකයන්ට ඇති කැමැත්ත නිසාය. විගමනික නීති ඊනි ගැන අවබෝධයක් නැති ගෘහ සේවකයින් රැකියා නියෝජිතයන් විසින් කරන ලද මෙවැනි වෙනස්කම් ගැන නොදැනුවත් කමින් සිටිනු ඇත. ගමන් බලපත්‍රවල වැරදි නම් සහ වයස පෙන්වන විට අවශ්‍යතාවකදී එම සේවකයින්ගේ සත්‍ය තොරතුරු හෝ ඔවුන්ගේ පවුල්වල තොරතුරු සොයාගැනීම අසීරු විය හැක.

ණය පහසුකම් හා බඳවාගැනීමේ ගාස්තු ක්‍රමය.

උප රැකියා නියෝජිතවරු ගමන් බලපත්‍ර ලියාපදිංචිය ආදිය කියමින් යාමට සිටින සේවකයින්ගෙන් මුදල් ඉල්ලයි. මේ සඳහා රැකියා නියෝජිතවරුන් විසින් ගෙවා සම්පූර්ණ කොට ඇති බව මොවුන් නොදනී.⁶³

- ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙක්

රැකියාව සොයාගැනීමට ලබාගත් ණය, විදෙස් ගතවූ කාලය තුළම ගෘහ සේවකයින්ට වඳ දෙයි. රැකියා නියෝජිතවරු හා උප නියෝජිතවරු සාමාන්‍යයෙන් රැකියා සැපයීමට සහ බඳවා ගැනීමට අදාළ මුදල් විදෙස් ගත වීමට බලාපොරොත්තු වන පුද්ගලයින්ගෙන් අය කරයි. සමහර අවස්ථාවලදී අති විශාල මුදලක් වැඩිපුර අය කරයි. මෙවැනි මුදල් අය කිරීම් නිසා ගෘහස්ථ සේවකයන් සේවයෙන් විසින් සුරාකෑමේ අවධානමට ලක්වේ. එනම් පීඩාකාරී සේවා තත්ව යටතේ වුවද ඔවුන් රැකියා නියෝජිතයන්ට

⁵⁸ Human Rights Watch interview with Shiranthi Ekanayake, country coordinator, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

⁵⁹ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, deputy director, United Nations and Multilateral Affairs, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

⁶⁰ Human Rights Watch interview with Shiranthi Ekanayake, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

⁶¹ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

⁶² Ibid.

⁶³ Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

උප රැකියා නියෝජිතයන්ට බැංකු හා පොලියට මුදල් සපයන්නන්ට ගෙවිය යුතු මුදල් හේතුවෙන් එවැනි පීඩා දරාගෙන සිටීමට සිදුවන නිසාය.⁶⁴

එස්. පද්මාගේ විස්තරය එවැනි තත්වයකට හොඳ උදාහරණයකි. සෞදි අරාබියේ ගෘහ සේවක රැකියාවක් සඳහා උප රැකියා නියෝජිත විසින් අයකල රු. 22,000 (ඇමෙරිකානු ඩොලර් 195) ගෙවීමට ඇය එම ප්‍රදේශයේ පොලියට මුදල් දෙදෙනෙකුගෙන් රු. 15,000 ලබාගත්තේය. එසේම ගමේ කාන්තාවකගෙන් බැංකුවට ඇපයක් වශයෙන් තැබීමට රන් මාලයක්ද ණයට ගත්තේය. ඇයගේ ගෘහ භාණ්ඩ රුපවාහිනිය සහ වී.සී.ආර් යන්ත්‍රය ගමන් වියදම් සඳහා විකුණා දැමීමේය. ගුවන් තොටුපලේදී උප රැකියා නියෝජිත විසින් ඉතිරි මුදල් ගෙවන තුරු ඇය සතුව තිබූ ජංගම දුරකථනය තම භාරයේ තබා ගත්තේය.⁶⁵ පසුව ඇය ඇයගේ ස්වාමියාගේ සහෝදරයා ඇයට ලිංගික අතවර කිරීමට සූදානම් වූ විට, නැවත සියරට ආවේ කිසිම චේතනයක් ලැබීමට පෙරය. රු. 15,000 (ඇමෙරිකානු ඩොලර් 133) කටත් වඩා වැඩි ණය බරක් දරමින් නැවත පැමිණි ඇය කියා සිටියේය. මා සිතා සිටියේ මා හට මුදල් ඉපයීමට හැකි බවය. නමුත් සිදුවූයේ අනෙකකි.⁶⁶

මෙම වාර්තාවේ සඳහන් 100 ක් පමණ වූ සිද්ධීන් වලින් 75% කට සම්බන්ධවම සිදුවී ඇත්තේ එස්. පද්මා වැනි කාන්තාවන්ට විශාල ණය බර දැරීමට සිදුවීමය. ඒ රැකියා නියෝජිත හා උප නියෝජිත වැඩිපුර අයකිරීම නිසාය. නීතියට අනුව ගෘහ සේවිකාවන්ගෙන් අයකළ හැක්කේ ශ්‍රී. ල. වී. රු. නි. කාර්යාංශයෙහි අනුමත ලියාපදිංචි ගාස්තුව (ඇ. ඩො. 50-100) පමණි. නමුත් ඔවුන් බොහෝ දෙනෙක් ඇ.ඩො 315 ක් පමණ ගාස්තුවක් ගෙවූ බව අපට දැනගත හැකි විය. මසකට ඇ. ඩො 20-50 දක්වා ආදායමක් සහිත මොවුන්ට මෙවැනි ගණනක් ගෙවීමට සිදුවීම විශාල මුදල් ප්‍රශ්නයකි. මෙවැනි බොහෝ සිද්ධීන්වලදී රැකියා නියෝජිත හා උප නියෝජිත විසින් ගෘහ සේවකයින්ගෙන් අධික මුදලක් අය කරන ලද්දේ අදාල ගාස්තු අධික ලෙස පෙන්වාදීමෙන් හෝ ඔවුන්ගේ ගාස්තු වශයෙනි. මෙය අදාල ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති පනත උල්ලංඝනය කිරීමකි.⁶⁷

වගුව - 1. විදේශ රැකියාවට යන ගෘහ සේවකයන් ගෙවූ ගාස්තු හා අනුමත ගාස්තු

අංශය	නියමිත ගාස්තුව	උපට දැනගන්නට ලැබුණු ඇත්ත වශයෙන් අය කරන ගාස්තු
රැකියා නියෝජිත හා උප නියෝජිත	0	එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය: උප නියෝජිත - රු. 10,000 ජ 16,000 අතර (ඇ.ඩො. 89-142) නියෝජිත - රු. 35,000 (ඇ.ඩො. 311)
ශ්‍රී. ල. වී. රු. නි. කාර්යාංශය ලියා පදිංචි ගාස්තුව	ඇ.ඩො. 90 ට අඩු චේතන සඳහා රු. 5,980 (ඇ.ඩො.53) ඇ.ඩො 90 සිට 180 දක්වා රු 8,855 (ඇ.ඩො. 79) ඇ.ඩො 90 සිට 180 වැඩි රු 11,730	ඉහත ගාස්තු තුළම අඩංගු වේ

⁶⁴ See Section V of this report, “Response of the Sri Lankan Government,” for information about government efforts to license and regulate labor agents and subagents.

⁶⁵ Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ The Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act prohibits agents from directly charging prospective migrant workers for these commissions. Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, No. 21, 1985, repealing the Foreign Employment Agency Act, No. 32, 1980, section 42.

	(ඇ.ඩො. 104)	
ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයෙහි රක්ෂණ ගාස්තුව	රු. 2500 කි (ඇ.ඩො. 79) ඉහත ගාස්තුවටම එකතු කර ඇත. ⁶⁸	රු. 5,000 - 8,000 (ඇ.ඩො. 44-71)
ගමන් බලපත්‍ර ගාස්තු	රු. 2,500 කි (ඇ.ඩො. 22) හෝ නැතිවූ විට රු. 10,000 (ඇ.ඩො 89)	රු. 2,500 - 10,000 අතර (ඇ.ඩො 22-89)
විසා ගාස්තු	අදාළ නැත	කුමේට්: රු. 4,000 (ඇ.ඩො 36 ⁶⁹ -40 ⁷⁰) සෞදි ඇරැඹිය: රු. 1,500 (ඇ.ඩො 13) ⁷¹
වෛද්‍ය පරීක්ෂණ	රු. 500 (ඇ.ඩො 4)	රු. 1,500 - 7,500 (ඇ.ඩො 13-67)
වෛද්‍ය පරීක්ෂණ හා රැකියා නියෝජිත හමුම්මට කොළඹ එම සඳහා ගමන් ගාස්තු	අදාළ නැත.	රු. 5,000 - 10,000 (ඇ.ඩො 44-89)
ගුවන් ටිකට් පත	0 (බොහෝ අවස්ථාවල) ⁷²	0-3 මාසයක චේතන
මුළු ගණන	රු. 8,980 - 14,730 (ඇ.ඩො 80-131)	එක්සත් ඇරැඹි එමීර් රාජ්‍යයේ රු. 16,000 - 35,000 (ඇ.ඩො 142-311) කුමේට්: රු. 12,000 - 20,500 (ඇ.ඩො 107-182) ලෙබනන්: රු. 10,000 - 33,255 (ඇ.ඩො 89-295) සෞදි ඇරැඹිය: රු. 5,000 - 22,000 (ඇ.ඩො 44-195)

අපගේ පර්යේෂණවලට අනුව රැකියා ඒජන්ත හා උප ඒජන්ත යන දෙකටම ඉතා විශාල ගාස්තු අය කරයි. මේ අතරින් උප නියෝජිතයින් විසින් අතිශය වැඩිපුර මුදල් අය කිරීමද නියෝජිතයන්ට වඩා පුරුද්දක් ලෙස එය සිදු කිරීමද නිතර සිදුවේ. බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිත ආයතන පිහිටා ඇත්තේ ගෘහ සේවකයන් වැඩිපුර වෙසෙන ගම් පළාත්වලින් එපිට ප්‍රධාන නගරවලයි. උප නියෝජිතවරු බලපත්‍ර රහිත පාලනයකට යටත් නොවූ රැකියා සොයාදෙන්නන් වන අතර සංක්‍රමණික සේවකයන් හා බලපත්‍ර ලාභී නියෝජිතයන් අතර අතරමැදියා ලෙස සේවය කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ එවැනි බලපත්‍ර ලාභී රැකියා නියෝජිතයන් 580 තතුදත් ආරංචි මාර්ගවල ගණනය කිරීමට අනුව 10,000 - 20,000 උපනියෝජිතයන් පිරිසක්ද මේ කටයුතු වල යෙදී සිටී.⁷³ එක් බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිතයෙක් ගණන් පරිදි ගෘහ සේවිකාවන්ගෙන්, 75% - 80% තරම් ඔවුන් වෙත සම්බන්ධ වන්නේ උප නියෝජිතයන් මගිනි.⁷⁴

උප නියෝජිතවරු තමන්ගේ ප්‍රදේශවල ජීවත්වන නිසා බොහෝමයක් ගෘහ සේවිකාවන් ඔවුන් වෙත පැමිණෙන අතර ඒ නිසාම ඔවුන්ටව විශ්වාස කරයි. උප නියෝජිතයන්ගේ කාර්යභාරය ගැන එක් ගෘහ සේවිකාවක් විස්තර කළ ආකාරයට, "උප නියෝජිතවරු ගමේ මාලු කඩය වැනිය, මාලු කඩය ඇත්තේ

⁶⁸ International Organization for Migration, *Labour Migration in Asia*, p. 182.

⁶⁹ Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

⁷⁰ Human Rights Watch interview with N.M. Sisira Bandara, labor agent, Samasi Manpower Services, Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

⁷¹ Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

⁷² See Section IV of this report, "Unpaid and Underpaid Wages."

⁷³ Human Rights Watch interview with Viola Perera, ACTFORM, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006; Human Rights Watch interview with Feizal Samath, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

⁷⁴ Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

කොහේදැයි සැලකීම දැනිනි. එලෙස සැලකීම උප නියෝජිතවරු ඇත්තේ කොහිදැයි දැනිනි. ඔවුන් නිවසින් නිවසට යමින් විදේශ රැකියාවට යාමට අවශ්‍ය අය සොයා යති."⁷⁵

ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයෙහි නිලධාරියෙකු කියූ පරිදි "බොහෝමයක් සංක්‍රමණිකයන් උප නියෝජිතවරු වෙත යයි. මිනිසුන්ට විදේශ රැකියාවලට යාමට උනන්දු කරන්නේ ඔවුන්ය. උප නියෝජිතවරු ඔවුන් ලගටම යති. එවිට එම පුද්ගලයා සිතන්නේ, "මෙහු ගමේම කෙනෙකි, මම ඔහුව හොඳින් දනි, මට ඔහු විශ්වාස කළ හැකිය. රැකියා නියෝජිතයා තවදුරටත් පැවසුවේ" කාන්තාවන් තම ගමේම සිටින උප නියෝජිතවරු නියෝජිතවරුන්ට වඩා විශ්වාස කරති.⁷⁶ ඔවුන් යම් නියෝජිතවරයෙක් ගැන දැනගෙන සිටියද අවසානයේදී උප නියෝජිත හරහාම රැකියාවක් සොයා ගැනීමට උනන්දු වන්නේ වැඩි විශ්වාසයක් යම් කරදරයකදී ඔවුන්ට උප නියෝජිතයා හා සම්බන්ධ වීමට ඇති පහසුවක් නිසාය.⁷⁷ සමහර කාන්තාවන් තනිව කොළඹ යාමට හා එහිදී සිදුකළ යුතු වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ආදිය සම්බන්ධ තනිව කටයුතු කරගැනීමට ඇති නොහැකියාව හා බිය නිසාද උප ඒජන්තවරු සොයා යති. රු. 23,000 මුදලක් (ඇ.ඩො 204) උප නියෝජිතයෙකුට ගෙවා කුවේට් හි රැකියාවකට ගිය ගෘහ සේවිකාවක් කියූ පරිදි "මම උප නියෝජිතයෙකු සොයා ගියේ මා හා කුරුණෑගල (දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රධාන නගරය) පිහිටි නියෝජිත ආයතනයට යෑමට සහ වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සඳහා යාමට පිරිමි කෙනෙක් නොසිටි නිසාය. එකල මා යායුතු තැනක් හෝ කළ යුතු දෙයක් දැන සිටියේ නැත."⁷⁸

අනුකම්පාවක් නොමැති උප නියෝජිතවරු නිතරම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගෙන් නියමිත මුදලට වඩා අය කරති. බොහෝමයක් ගෘහ සේවකයින්ට කෙලින්ම නියෝජිතවරු හා සම්බන්ධවීමට නොහැකි නිසා හෝ ඒ ගැන නොදන්නා නිසා හෝ රජය නියමකල ගාස්තු ගැන තොරතුරු ලබාගැනීමට නොහැකි නිසා ඔවුන් උප නියෝජිතවරු දුල්ලා සිටින විශාල මුදලක් ගෙවා දමති.

බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින්ද අයකල යුතු නියමිත ප්‍රමාණයට වැඩි අය කිරීම් අපට හමුවිය. ගෘහ සේවිකාවක් සොයාගැනීමට මැද පෙරදිග භාමිපුත්තද විශාල මුදලක් වැය කරති. එය ඇමරිකානු ඩොලර් 450-1600 පමණ වේ. ඒ සේවකයකු බඳවා ගැනීමට අවශ්‍ය ගාස්තු පියවා ගැනීමට, ගුවන් ගමන් ගාස්තු පියවා ගැනීමට හා නියෝජිතවරුන්ගේ ගාස්තු වෙනුවෙනි.⁷⁹ නමුත් සමහරවිට ලංකාවේ රැකියා නියෝජිතවරුන්, මෙම මුදලින් බොහෝමයක් තමන් වෙත තබාගෙන අදාල වියදම් සේවකයින්ගෙන් අය කරගනී. කතෝලික අධ්‍යයන ආයතනයකින් ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින් මැදපෙරදිගට සංක්‍රමණය වීම ගැන පැවැත්වූ අධ්‍යයනයකට අනුව ධම්මාරාය මයිකල් ගැමිබර්ඩ් සඳහන් කළේ, අනෙක් සමහර සිද්ධිත්වලදී, "අරාබියේ සිටින රැකියා සපයන්නන්ට වැඩි ගාස්තුවක් ගෙවීමට, ලංකාවේ නියෝජිතයින් සංක්‍රමණික සේවකයින්ගෙන් වැඩි මුදලක් අයකරන බවය."⁸⁰ 1976 සිට 1985 දක්වා කාලයේදී සේවා යෝජකයින් සේවකයින්ට අවශ්‍ය ගුවන් ගමන්පත්වල, ගමන් බලපත්‍රවල හා

⁷⁵ Human Rights Watch interview with Chemmani R., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

⁷⁶ Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

⁷⁷ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006.

⁷⁸ Human Rights Watch interview with Nirmali C., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.

⁷⁹ The fees employers pay labor agents range between US\$750-1,600 in Saudi Arabia, US\$1,000-1,100 in Kuwait and Lebanon, and US\$450-1,100 in UAE. Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006; Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

⁸⁰ Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle*, p.64.

වෛද්‍ය පරීක්ෂණවල විශදුම් දැරුවද, ඉහත සඳහන් පුරුදු හේතුවෙන්, 1994 වන විට එවා බොහොමයක් හා නියෝජිතයින්ගේ ගාස්තු සේවකයින්ටම දරන්නට සිදුවී තිබේ, ගාස්තු වැඩිවීමද උද්ධමන වේගයට වඩා වැඩියෙන් සිදුවිය.⁸¹

සංක්‍රමණික අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක් වන **Action Network for Migrant Workers** හි ක්‍රියාකාරීයෙකු ගාස්තු ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පැහැදිලි කළ ආකාරයට උදාහරණයක් ලෙස සෞදි අරාබියේදී නම් සේවකයකුගේ එක් මාසයක වේතනය ගුවන් ගමන් ටිකට්ටුවක මිලදී ගැනීමට හා සේවිකාව පැමිණෙන බව සහතික කිරීම වෙනුවෙන් එම කාන්තාවට ගෙවීම පිණිස, රැකියා නියෝජිතයාට ගෙවනු ලැබේ. එහෙත් එම නියෝජිතයින් ඒ බව කාන්තාවට නොකියා මුදල් ඉල්ලා සිටී, එවිට කාන්තාවට එම ගාස්තු ගෙවීමට සිදුවන අතර ඇය ණය බරටද පත්වේ.⁸² තවත් ගෘහ සේවිකාවක් දැක ඇති ආකාරයට "අප ලබාදීම වෙනුවෙන් නියෝජිතයින්ට හාමිපුරුන් මුදල් ගෙවයි. නියෝජිතයින් දෙපැත්තෙන්ම මුදල් ඉපයීමට උත්සාහ ගනී".⁸³ ශ්‍රී ලංකා රජයේ නිලධාරීන් කියා සිටියේ රැකියා නියෝජිතයින් සේවකයින්ගෙන් මුදල් අයකරනුයේ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය හා ලෙබනන් වෙත යන අයගෙන් පමණක් බවය.

එසේ කරන්නේ එම රටවල් තුළ හමුපුරුන් නියෝජිතවරුන්ට ගෙවන මුදල, සෞදි අරාබියේදී හෝ කුවේට්වලදී ගෙවන මුදලට වඩා බොහෝ සෙයින් අඩු නිසා බවය. එහෙත් ඔවුන් "සමහර විට කුවේට් හා සෞදිඅරාබියට යන කාන්තාවන්ගෙන්ද අදාළ විශදුම් අයකරගන්නා බව" පිළිගත්හ.⁸⁴

අප සමග හමුවේදී, බලපත්‍රලාභී රැකියා නියෝජිතවරු උප නියෝජිතවරු විසින් වැඩිපුර ගාස්තු අයකරන බව ඔවුන් දන්නා බව පිළිගත්හ. එහෙත් එවැනි හැම සිද්ධියකම තමන්ට සම්බන්ධ වූ උප නියෝජිතයින් මුල් වූ බව කිව නොහැකිබව පැවසූහ. උප නියෝජිතයින්ගේ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් තමන්ට වගකීමක් නොමැති බව ලේඛයෙන්ම තර්ක කෙරේ. රැකියා නියෝජිතයින්, උප නියෝජිතයින්ට ඔවුන් සපයන විවිධ සේවා වෙනුවෙන් සියයට ගණනක් ගෙවයි. මේ සේවා වෙනුවෙන් සංක්‍රමණිකයින්ගෙන් අධික ගාස්තු අයකිරීම හොඳින් දන්නා කරුණකි. එක් ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශ නිලධාරියෙකු කියූ පරිදි "රැකියා නියෝජිතවරු තමන් උප නියෝජිතයින්ට අකමැති බව පවසයි. නමුත් දිගටම ඔවුන්ගේ සේවය ලබාගනියි".⁸⁵ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) නිලධාරියෙකු කියා සිටියේ, ඔවුන් දිගටම ගම් මට්ටමේදී බඳවාගැනීම් සේවා සැපයීමට, උප නියෝජිතවරුන්ගේ සේවය ලබාගනු ඇත. උප නියෝජිතවරු මගින් සිදුවන්නේ පවතින හිඩාසක් සම්පූර්ණ වීමය. දිස්ත්‍රික්ක තුළ බලපත්‍රලාභී නියෝජිතයින්ගේ කාර්යාල පටන්ගැනීම තුළින් මෙම ප්‍රශ්නය විසඳෙන බව කිව නොහැක. එනම් එම කාර්යාල ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතවරු මගින් ක්‍රියාත්මක වීමට බොහෝදුරට ඉඩ ඇත".⁸⁶

⁸¹ Ibid.

⁸² Human Rights Watch interview with Viola Perera, ACTFORM, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006.

⁸³ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

⁸⁴ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhugane, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006; Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

⁸⁵ Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

⁸⁶ Human Rights Watch interview with Shafinaz Hassendeen, ILO, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006.

අප සඳහන් කරන බොහෝ සිද්ධීන්වලදී, රැකියා නියෝජිතයින් හා උප රැකියා නියෝජිතයින් කාන්තාවන්ගෙන් වැඩිපුර මුදල් අයකර තිබුණේ ඔවුන් රැකියාවට පිටත්වීමට පෙරය. නමුත් වෙනත් සමහර සිද්ධීන්වලදී එම මුදල් සේවකයින්ගේ මාසික වේතනයෙන් අඩුකර ගැනීමට කටයුතු යොදා තිබිණි. එක් ගෘහ සේවිකාවක් කිවු පරිදි: "මම නියෝජිතයින්ට රු. 5,000 ක් (ඇ.ඩො. 44) ගෙවන ලදී.

මම රට රස්තාවට ගියේ ඒජන්සිය මගින්ය. ඔවුන් අපේ වේතනවලින් අඩු නොකරන බව කීවද අප සේවයට ගියවිට මාස තුනක වේතන කපාගන්නා ලදී".⁸⁷ ලෙඩනනයේ භාමිපුතුන් සේවකයකු සොයා ගැනීමට ගෙවන මුදල, සෞදි අරාබිය, කුවේට් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයන්හි භාමිපුතුන් ගෙවන මුදලට වඩා වැඩි අඩු හෙයින්, රැකියා නියෝජිතවරු ලෙඩනන්වල වැඩකරන සේවකයින්ගේ වේතනවලින් තම ගාස්තු අඩුකර ගැනීමට ක්‍රියාකරති. මෑතකදී ලෙඩනන්වල වැඩකල ගෘහ සේවකයින් රැකියා නියෝජිතවරු මාසයක සිට මාස 3 දක්වා වේතන වියදම් ලෙස අඩුකරගන්නා බව අපට කීවේය. එවන් එක් ගෘහ සේවිකාවක් කියූ පරිදි "මම විදේශ රැකියාවට ගියේ අනුරාධපුරයේ පිහිටි ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශ ලියාපදිංචි රැකියා නියෝජිත ආයතනයක් මගින්ය. මම ඔවුන් වෙත ගියේ තනියමය. ඔවුන්ගේ සභායෙන් මම කොළඹට ගොස් ගමන් බලපත්‍රය ලබා ගතිමි. ඔවුන් මගෙන් මාස 3ක පඩිය (ඇ.ඩො. 300 ක්, මසකට ඇ.ඩො. 100 බැගින්) අය කර ගත්තේය. නමුත් එය මා මුදලින් නොගෙවූ අතර මාගේ මුල් මාස 3 තුළ පඩිය භාමිපුතු විසින් කෙලින්ම ඔවුන්ට ගෙවන ලදී".⁸⁸

රැකියා නියෝජිතවරු හා උප නියෝජිතවරුන්ගේ වැඩිපුර අයකිරීම් නිසා ගෘහ සේවකයින්ට බොහෝවිට විශාල පොලී මත ලබාගත් ණය බර දැරීමට සිදුවේ. මෙම මුදල් පියවීමට අවශ්‍ය මුදල් සම්පූර්ණයෙන් දරා ගැනීමට ඔවුන්ට සාමාන්‍යයෙන් අපහසු වන අතර ඒ නිසා පොලියට මුදල් දෙන අයගෙන් හෝ රන් භාණ්ඩ උකස් කිරීමෙන් මුදල් ලබාගනී. අප හමුවූ බොහෝමයක් කාන්තාවන් ණය ලබාගෙන තිබුණේ මසකට පොලිය 20% ක පමණ අයකරන ණය දෙන්නන්ගෙන්ය. මේ ණය නිසා ඔවුන්ට අතවරකාරී භාමිපුතුන්ගෙන් නිදහස් වීම සීමා කරයි. එලෙසම මෙම ණය හේතුවෙන්, නියමිත දිනට තම පඩි නොගෙවන භාමිපුතුන්ට සේවය කරන ගෘහ සේවිකාවන්ගේද ණය බර වුහළ නැගෙයි. සංක්‍රමණික අයිතිවාසිකම් ක්‍රියාකාරීයකු කිවු පරිදි "මුලික ප්‍රශ්ණය වන්නේ ගෘහ සේවිකාවන් පිටත්වීමට පෙරම ණය වීම නිසා එම ණය ගෙවා ගැනීමට බැරිවීමෙන්, නැවත නැවතත් සංක්‍රමණය වීම හා ඔවුන්ගේ දේපළ හෝ උකසට තැබූ දේවල් අහිමිවීමයි. නැතහොත් නියෝජිතවරු ඒ වෙනුවට "කරදර වෙන්න එපා, අපි එම මුදල් ඔබගේ වේතන වලින් අඩුකරගන්නමි", නමුත් එම අඩුකල හැකි මුදල සම්බන්ධව ලිඛිත ගිවිසුමක් සකස් කරන්නේ නැති අතර, ඇගේ මාස 3, 4 ක වේතන ඇයට නොලැබී යයි. එසේම එය කොපමණ කාලයක්, කෙතරම් මුදලක් දැයි ඇය නොදනී".⁸⁹

එස්. දයානි, රු. 40,000 ක් මුදලක් ණයට ලබාගත්තේ උප නියෝජිතවරයකු සෞදි අරාබියේ රැකියාවක් සඳහා වුල්ලා සිටි මුදල පියවීමටය. ඇය අපට කී ආකාරයට,

⁸⁷ Human Rights Watch interview with Sakthipriyah M., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.
⁸⁸ Human Rights Watch interview with Sujeejwewami Matharachchi (real name used upon request), Colombo, Sri Lanka, November 3, 2006.
⁸⁹ Human Rights Watch interview with Viola Perera, ACTFORM, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006.

"මම එම මුදල ලබාගත්තේ අපේ ගමේම මුදල් ණයට දෙන අය දෙන්නෙක්ගෙන්... මගේ භාමිපුතුන් මට පඩි ගෙවුවද, එය නිසිකලට නොලැබුණේය. මුල් මාස 2ක පඩිය ලැබුණේ මාස 5ක් සේවය හමාර කල විටය. මා ලබාගත් ණය මුදලට අදාල පොලිය ලංකාව තුලදී ඉහළ යමින් තිබිණි. අවසානයේ ලබාගත් මුදල පමණක් ගෙවන්නට මට හැකිවිය. නමුත් එම සෞදි ගමනින් මා හට කිසිවක් ඉතිරි කර ගත හැකි නොවීය. පොලිය මසකට 20% කි. ණය මුදල රු. 40,000 කි (ඇ.ඩො. 355) මම තවමත් එය ගෙවමින් සිටිමි. නමුත් තවම පොලිය පියවීමට නොහැකි විය.⁹⁰

අඩුබාධිවල ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස කටයුතු කළ එස්. මනරංජනී ඇයගේ ගමපළාතේ උප නියෝජිතයකුට ගෙවීම සඳහා රු. 17,500 (ඇ.ඩො. 155) ණයට ලබා ගත්තේය. එහි කොන්දේසි ද අපට හමුවූ අනෙක් ගෘහ සේවිකාවන් ප්‍රකාශ කළ ආකාරයටම එක සමාන විය. එනම් ඇය කියූ ලෙස "රු. 1,000 ට අපි රු. 200 ක පොලියක් ගෙවමු, එය නිසි දිනට නොගෙව්වොත් රු. 500 කි".⁹¹ කාලයත් සමඟ මෙවැනි පොලී අනුපාත නිසා ණය මුදල දෙගුණ, තෙගුණ වේ. තවත් ගෘහ සේවිකාවක් කීවේ "මම යමෙක්ගෙන් රු. 5,000 ගත්තෙමි, මාස පහකට පෙර ඔහු ඒ වෙනුවෙන් රු. 11,000 ක් නැවත ගෙවන ලෙස දැන්වීය.⁹²

කලින් දැක්වූ පරිදි මෙවැනි විශාල ණය මුදල් හා පොළී අනුපාත හේතුවෙන් ගෘහ සේවිකාවන්ට පීඩාකාරී සේවාස්ථානවලින් ඉවත්ව නැවත ලංකාවට පැමිණීම දුෂ්කර වී ඇත. තවත් ගෘහ සේවිකාවක් ඇගේ මුළු සේවා කාලයම ඩුබායිවලදී සේවය කර තිබුණේ බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගන්නා තත්වයක් තුළය. ඇගේ භාමිපුතාගේ හා ඩුබායිහි සිටි රැකියා නියෝජිතයාගේ දරුණු කායික අතවර ඉවසා දරාගෙන ඇයට දිගටම වැඩ කිරීමට සිදු වූයේ ඇයගේ මුළු ණය මුදල වන රු. 30,000 ක (ඇ.ඩො. 266) මුදලක් (ඉන් පොළිය රු. 10,000 ක් ඇ.ඩො. 89) ගෙවීමට තිබීම හේතුවෙනි. ඇය මෙසේ කීවේය. "අපගේ මවගේ නිවස ඇපයක් වශයෙන් තබා තිබිණි. එම මුදල පොළියද සමඟ යළි නොගෙවූයේ නම් නිවස ඔහුට අයිති වන බවට අප එකඟ වී තිබුණි... මම අවුරුදු 2 1/2 ක් සේවය කළ ස්ථානය ගැන මම සතුටු නොවුනද ණය හා පොළිය ගෙවීමට තිබුණ නිසා සහ නැවත ලංකාවට පැමිණිය ද එම මුදල ගෙවීමට ආදායම් ඉපයිය හැකි මාර්ගයක් නොවූයෙන් මට ඉවසාගත සිටීමට සිදුවිය.⁹³

අපට සෞදි අරාබියේදී තම භාමිපුතා විසින් දූෂණය කරන ලදුව ඒ හේතුවෙන් දරුවකුද ලබා ශ්‍රී. ල. වි. රු. නි. කාර්යක්ෂමය මගින් පවත්වාගෙන යනු ලබන වාසස්ථානයක කල් ගෙවමින් සිටි 32 හැවිරිදි ගෘහ සේවිකාවක් ද හමුවී සාකච්ඡා කිරීමට හැකි විය. ඇයට නැවත තම ස්වාමියා හා දරුවන් හතරදෙනා වෙත නැවත පැමිණීමට නොහැකි වූයේ ප්‍රධාන වශයෙන් ඇය ලබාගෙන තිබූ ණය ගෙවීමට ඇති නොහැකියාව නිසාය. "මම යලිත් මගේ පවුල සමඟ එක්වීමට නොහැකි වීම ගැන කණගාටුය... විදේශ ගතවීමට මම රු. 17,000 ක් (ඇ.ඩො. 151) ණයට ගත්තෙමි. අවුරුදු 1 1/2 ක පොළියද සමඟ දැන් එය රු. 50,000 (ඇ.ඩො. 444) වනු ඇත. මම ඒ මුදල ලබාගත්තේ ගම් පළාතේ කෙනෙකුගෙනි. එය නොගෙවා මට ආපසු ගොස් එහි සිටීම ප්‍රශ්නයකි.⁹⁴

⁹⁰ Human Rights Watch interview with Dayani S., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

⁹¹ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

⁹² Human Rights Watch interview with Kumari S., Vallalgude, Sri Lanka, November 6, 2006.

⁹³ Human Rights Watch interview with Chandrika H., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

⁹⁴ Human Rights Watch interview with Amanthi K., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු නීතියද රැකියා නියෝජිතයින්ට හා ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතයින්ට අයකළ හැකි රැකියා සොයාදීමේ සහ බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු සම්බන්ධ දැඩි සීමා පනවයි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ගාස්තු අයකරන රැකියා නියෝජිත ආයතන සම්බන්ධ වූ 96 වන ප්‍රඥප්තියේ 1958 දී අත්සන් කළ ප්‍රඥප්තියට අනුව රජය බලය ලබාදුන් ආයතනය මගින් එවැනි ගාස්තු අයකරන නියෝජිත ආයතන නිශ්චිත කාල වකවානුවක් තුළදී ඉවත් කිරීමද ලාභය උපයන රැකියා නියෝජිත ආයතන සහ අනෙක් අතරමැදියන් බලධාරීන් වෙත ඉදිරිපත් කොට අනුමැතිය ලැබූ ගාස්තු පරිමාණයන්ට සීමා විය යුතුය.⁹⁵ "බඳවා ගැනීමේ වියදම් පියවීම සඳහා වේතනවලින් අඩු කිරීම ජාත්‍යන්තර නීතිය යටතේද තහනම්ය.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙන් අංක: 95 දරණ වේතන ආරක්ෂා කිරීමේ ප්‍රඥප්තියට අනුව (ලංකාව හා ලෙබනනය යන දෙරටම අත්සන් කරන ලද) "රැකියාවක් ලබාගැනීමට හෝ දිගටම පවත්වා ගැනීම සඳහා සේවකයෙකු විසින් සේව්‍යාට හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයෙකුට හෝ වෙනත් අතරමැදියෙකුට (කම්කරුවන් සපයන්නන් හෝ බඳවා ගන්නෙක්) කෙලින්ම හෝ වක්‍රව ගෙවීම සඳහා සේවකයාගේ වේතනවලින් කරන කිසිම අඩු කිරීමක් තහනම් වේ.⁹⁶ එම ප්‍රඥප්තියට අනුව ගාස්තු අයකරන නියෝජිතයන්ට ගෙවීම සඳහා රැකියාවක් ලබාගැනීම හෝ පවත්වා ගැනීම උදෙසා වේතනවලින් කරන අඩුකිරීම් තහනම් කරයි.⁹⁷

වංචා සහගත සහ පැහැදිලි තොරතුරු ලබා නොදීම

රැකියා නියෝජිතයා මට කීවේ මහජ කාන්තාවක් බලාගැනීමට ඇති බවයි. නමුත් මා එහි ගිය විට (සෞදි අරාබියට) නිවෙස් හතරක වැඩ කළ යුතු බව මට තේරුණි. මම නිවෙස් හතරක වැඩට එන බව දැන සිටියේ නැත. එසේ ම මාහට ලැබුණේ එක නිවසකින් එක වේතනයක් පමණි. එනම් මසකට රියාල් 400 (ඇ.ඩො. 107) ක මුදලකි.... රැකියා නියෝජිතයා මා රැවටුවා විය යුතුය.⁹⁸

-එආ. නූර්, වයස 36 ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස සෞදි අරාබියේ සේවය කරන ලදී.

සේවකයන් අපට කීවේ රැකියා නියෝජිතයින් හා උප නියෝජිතයින් ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් ගෘහ සේවයට බඳවා ගැනීමේදී නිතරම රැකියාවට යන රට පිළිබඳව, සේවා කොන්දේසි පිළිබඳව, ලැබෙන වේතන පිළිබඳව යනාදි විවිධ වංචා සහගත පොරොන්දු ලබාදෙන බවය. එසේම ඔවුන්ගේ රැකියාවල වගකීම පිළිබඳව, වේතන පිළිබඳව සහ ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව සම්පූර්ණ තොරතුරු සැපයීමට

⁹⁵ ILO Convention No. 96 concerning Fee-Charging Employment Agencies (revised 1949), adopted July 1, 1949, entered into force July 18, 1951, arts. 3(1), 4(1)(b). The Convention defines for-profit fee-charging employment agencies as, "any person, company, institution, agency or other organization which acts as an intermediary for the purpose of procuring employment for a worker or supplying a worker for an employer with a view to deriving either directly or indirectly any pecuniary or other material advantage from either employer or worker." Art. 1(1)(a).

⁹⁶ ILO Convention No. 95 concerning the Protection of Wages, adopted July 1, 1949, entered into force September 24, 1952, art. 9. The Convention includes a provision allowing governments to exclude domestic workers from provisions of the Convention only if the state indicates in their first report submitted to the ILO under article 22 of the ILO Constitution the categories of workers to be excluded. After the date of the first annual report no further exceptions are permissible. Art. 2(2)-(3).

⁹⁷ International Labour Conference, "General Survey of the Reports Concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)," Report III, Part I(B), 91st Session (Geneva: ILO, 2003), <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf> (accessed June 1, 2007), p. 145, para. 267.

⁹⁸ Human Rights Watch interview with Noor F., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

ඔවුන් අපොහොසත් බව එවැනි ගෘහ සේවිකාවන් අපට කීවේය. 2004 දී ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. කාර්යාංශයට විරුද්ධව පෙර විගමනික පැමිණිලි 1112 ක් ලැබුණි.⁹⁹ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය තුළදී වංචා කිරීම සහ තොරතුරු නොලැබීම නිසා ගෘහ සේවිකාවන් සුරා කෑමේ සහ බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීමේ අවධානමට ලක් වේ.

රැකියා නියෝජිතයින් හා උප නියෝජිතයින් විසින් රැකියාව කළ යුතු ස්ථානය සම්බන්ධ තොරතුරු සඟවන ලද සිද්ධීන් කීපයකම අපට වාර්තා විය. මේ සිද්ධීන් වලදී රැකියා නියෝජිතයින් හා උප නියෝජිතයින් ගෘහ සේවකයන්ට ඔවුන් කුවේට්, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය හෝ ලෙබනනයේ රැකියාවට යවන බවට පොරොන්දු වුවද ඔවුන්ට ලැබුණේ සෞදි අරාබිය තුළ රැකියා කිරීමටය. මෑතකදී හිංසාකාරී භාමිප්‍රතාගෙන් පළා ගිය එක් ගෘහ සේවිකාවක් කියූ පරිදි "මම ඩුබායිවලට නොයන බව දැන නොසිටියෙමි. මම එය දැනගත්තේ පිටත්වන දවසේය. ඔවුන් මට ගුවන් ටිකට්ටුවක් ලබාදුන් විට මම ඊශාල් වලට යන බව දැන ගතිමි.¹⁰⁰ තවත් 18 හැවිරිදි ගෘහ සේවිකාවක් අපට කීවේ ඇයට ඩුබායිහි රැකියාවක් දෙන බවට පවසා සෞදි අරාබියට යැවූ බවය. මම ඔවුන්ට රු. 22,000 ක් (ඇ.ඩො. 195) ගෙවීම් ඩුබායි යෑමට වන අතර ඔහු මාව රච්චන් සෞදි අරාබියට පිටත් කළේය.¹⁰¹ මෙවැනි වංචාවලට මූලික හේතුව ලාභ ලැබීමය. රැකියා නියෝජිතවරුන්ට සෞදි අරාබියට කාන්තාවන් රැකියාවට යැවීමෙන් වැඩි ලාභයක් ලැබේ. එහි භාමිප්‍රතූන් වැඩි මුදලක් සේවකයන් සැපයීම වෙනුවෙන් ගෙවනු ලැබේ.¹⁰²

ලංකාවේ රැකියා නියෝජිතයින්ට සෞදි අරාබියට ගෘහ සේවිකාවක් සොයා දීම මගින් ඇ. ඩො. 800 - 1,000 තරම් මුදලක් ලැබෙන අතර මෙය අනෙක් රටවලට ඔවුන් යැවීමෙන් ලැබෙන ආදායමට වඩා සැලකිය යුතු ලාභයකි.¹⁰³ උප රැකියා නියෝජිතයින්ට සෞදි අරාබියේ රැකියාවක් සඳහා කාන්තාවක් සොයාදීමෙන් ලැබෙන මුදල එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයට සේවකයෙක් සපයා දීමේදී ලැබෙන මුදල මෙන් හත් ගුණයක්, නම ගුණයක් දක්වාද, ලෙබනනයට යැවීමෙන් ලැබෙන මුදල මෙන් තුන් ගුණයක් සිට පස් ගුණයක් දක්වාද, කුවේටයට යැවීමෙන් ලැබෙන මුදල මෙන් දෙගුණයක් සිට හතර ගුණයක් දක්වා ද විශාල වේ.¹⁰⁴ සේවය සඳහා යන රට සම්බන්ධව වංචාවන් සිදු වන්නේ ලාභය අරමුණු කොටගෙන බව එක් රැකියා නියෝජිතයෙක් පිළිගත්තේය. "ඇයව X නැමති රටට උවමනා වුවද රැකියා නියෝජිතයා වඩා ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමේ අරමුණින් ඇයව Y රටට යැවීමට අවශ්‍ය හෙයින් ඔහු ඇයව කුමන ක්‍රමයකින් හෝ රච්චා Y රටට ම යවයි.¹⁰⁵

⁹⁹ Human Rights Commission of Sri Lanka, *Report of the Committee on the Rights of Women Migrant Workers* (Colombo: Human Rights Commission of Sri Lanka, 2005), p. 36.

¹⁰⁰ Human Rights Watch interview with Indrani P., Riyadh, Saudi Arabia, December 15, 2006.

¹⁰¹ Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

¹⁰² Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006; Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006; Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹⁰³ Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006; Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹⁰⁴ Human Rights Watch interview with N.A. Piyaaratne, subagent, Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006; Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, p. 65; Human Rights Watch interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹⁰⁵ Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු නිතරම සංක්‍රමණික සේවකයන්ට සේවා කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් වැරදි තොරතුරු ලබාදේ. අප හමුවූ සමහර ගෘහ සේවිකාවන් කීවේ රැකියා නියෝජිතවරු හෝ උප රැකියා නියෝජිතවරු දිනකට පැය අටක් පමණක් වැඩ කළ යුතු බව හෝ සතියට විවේක දිනයක් ලැබෙන බවයි, ප්‍රායෝගිකව අප හමුවූ කිසිම සේවකයෙකුට ලැබී නොතිබූ එවන් කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් පොරොන්දු දුන් බවයි. එස්. සාති කීවේ "රැකියා නියෝජිතවරුන් සහ උප රැකියා නියෝජිතවරුන් දෙදෙනාම සාමාන්‍යයෙන් මා වැඩ කළ යුත්තේ පැය අටක් බව කට වෙනයෙන් කීවද මට සමහර විට ඊට වඩා වැඩ කිරීමට සිදුවිය".¹⁰⁶ ප්‍රායෝගිකව ආර්. සාති දවසට පැය 14, 18 වැඩ කළාය. තවත් ගෘහ සේවිකාවක් අපට කීවේ ඇයගේ රැකියා නියෝජිතයා ලෙබනනයේ රැකියාවේ කොන්දේසි සම්බන්ධව වංචා කළ බවයි. "ඔවුන් මට ඉරිදා දිනය නිවාඩු ගත හැකි බව කීවද මට එය නොලැබුණි. මගේ භාණ්ඩයන් සමග රන්බු කරමින් මට විවේක දිනක් අවශ්‍ය බව කීවේ. නමුත් ඔවුන් කීවේ නුඹට කිසිම නිවාඩු දිනයක් නැත. රැකියා නියෝජිතයන් නුඹට බොරු කියා ඇත".¹⁰⁷ තවත් සමහර සිද්ධීන් වලදී රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු සේවකයන්ගේ සේවා වගකීම් සම්බන්ධයෙන් බොරු පොරොන්දු ලබාදී ඇත. එනම් නිවසේ ප්‍රමාණය හෝ ඔවුන්ගේ රැකියාවට ළමයින් බලාගැනීම අයත්වීම හෝ නොවීම ගැන බොරු කීමයි. ජේ. ලක්මණි කුවේට්හිදී භයානක කායික අතවරවලට මුහුණ පෑ ගෘහ සේවිකාවක් කී පරිදි "මට ගෙදරදොරේ වැඩ පමණක් කළ යුතු බවට උප රැකියා නියෝජිතවරු පොරොන්දු වුවද කෑම පිසීම සහ අත දරුවන් බලාගැනීමද කරන්නට සිදුවිය. මට සියළුම වැඩ කිරීමට සිදුවිය".¹⁰⁸

තවත් සිද්ධියකදී 26 හැවිරිදි බිබි. සෙල්වකුමාර් කීවේ "භාණ්ඩයන් නිවසේ තිදෙනෙක් පමණක් සිටින බව එය හොඳ බවත් උප රැකියා නියෝජිතවරයා කීවද එහි ඇත්තටම පුද්ගලයන් හත් දෙනෙක් සිටි අතර දරුවන් ද කරදරකාරී විය".¹⁰⁹ තවත් අමතර සිද්ධියකදී රැකියා නියෝජිතයෙක් විසින් ජී. චිත්‍රාට සෞදි අරාබියේ ඇය රැකියාවට යන නිවසේ ප්‍රමාණය සම්බන්ධයෙන් රවටන ලදී. ඇය කී පරිදි "මා මෙහි ආවේ එක පවුලකට සේවය කිරීමටය. නමුත් ඒ වෙනුවට නිවසේ පවුල් තුනක් සිටිති".¹¹⁰ ඇයගේ රැකියා නියෝජිතයා කළ යුතු වැඩ සහ පඩිය සම්බන්ධව බොරු පොරොන්දු දී ඇත. මෙලෙස පොරොන්දු වූ පරිදි ඇයට විවේක දිනයක් නොලැබුණ අතර සහතික කළ පඩිය මෙන් 2/3 ක් පමණ ලැබුණි. උප රැකියා නියෝජිතවරු මෙවැනි වංචාකාරී කටයුතු කරන බව එක් රැකියා නියෝජිතයෙක් පිළිගත්තේය. ඔහු කීවේ "ගැටළුව උප රැකියා නියෝජිතවරු බොරු කීමයි. ඔහු කාන්තාවන්ට මේ භාණ්ඩයන්ට ඇත්තේ දරුවන් දෙදෙනෙකි, කාමර ද දෙකක් පමණි. (පවිත්‍ර කිරීමට ඊට වඩා තිබුණද)".¹¹¹

සිද්ධීන් ගණනාවකදී රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු ගෘහ සේවිකාවන්ට සත්‍ය වශයෙන්ම ලැබෙන ගණනට වඩා ඉහළ වැටුප් පොරොන්දු වී ඇත. කුවේට් හා සෞදි අරාබියේදී පස් වතාවක් සේවය කර ඇති ගෘහ සේවිකාවක් අපට කීවේ 2005 දී ඇය අවසන් වරට සෞදි අරාබියට

¹⁰⁶ Human Rights Watch interview with Sathi R., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

¹⁰⁷ Human Rights Watch interview with Upeksha R., Vallalgude, Sri Lanka, November 6, 2006.

¹⁰⁸ Human Rights Watch interview with Lakmini J., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

¹⁰⁹ Human Rights Watch interview with Selvakumari W., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

¹¹⁰ Human Rights Watch interview with Chitra G., Riyadh, Saudi Arabia, December 6, 2006.

¹¹¹ Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

යන විට ඇයගේ වැටුප රියාල් 500 ක් (ඇ.ඩො. 133) බව කීවේය. නමුත් මා එහි ගියවිට මට ලැබුණේ රියාල් 400 ක් (ඇ.ඩො. 107) මා ඔවුන්ගෙන් ඒ ගැන ඇසූ විට මගේ ස්වාමියා එක්තරා පොතක් පෙන්වමින් අප ගෙවිය යුත්තේ මේ ගණන පමණකි. නුඹගේ නියෝජිතයා නුඹව රවටා ඇත.¹¹²

රැකියා ගිවිසුම්වල සඳහන් වැටුපට වඩා නියම වශයෙන් ගෙවන වැටුප බොහෝ විට අඩු බව ඔවුන් දන්නා බව ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා නියෝජිතයින් කියා සිටියේය.¹¹³ ශ්‍රී ලංකා වෘත්තීය කම්කරු නියෝජිතයින්ගේ සංගමයේ සභාපතිවරයා මෙවැනි චේතනය සම්බන්ධයෙන් සිදුවන වංචාවන් බහුල බව පිළිගත්තේය. "ගෘහ සේවිකාවක් ගැන සිතන්න, පඩිය ඇ.ඩො. 125 ක් විය හැකි නමුත් උප රැකියා නියෝජිතවරුන් එය ඇ.ඩො. 150 ක් 200 ක් බව කියයි".¹¹⁴

තවත් සමහර සිද්ධීන්වලදී උප රැකියා නියෝජිතවරුන් ලැබෙන චේතන සම්බන්ධව බොරු පොරොන්දු ලබාදී ඔවුන් පිටත්වීමට සියල්ල සුදානම් වූ විට සත්‍ය චේතන ප්‍රමාණය දැනුම්දී ඇත. උදාහරණයක් වශයෙන් බුබායිහි සේවය කළ 28 හැවිරිදි ගෘහ සේවිකාවක් කීවේ "මට මසකට ඩොලර් 750ක පඩියක් (ඇ.ඩො. 204) ලැබෙන බවට උප රැකියා නියෝජිතයා පොරොන්දු විය. පිටත් වන දින ඔහු සේවා ගිවිසුම සහ ගුවන් ටිකට් පත් සමග හමුවූ විටදී මා හට ලැබෙන්නේ ඩොලර් 450 ක් (ඇ.ඩො. 123) පමණක් බව මම දැන ගතිමි. මම ඔහුගෙන් මේ ගැන ඇසුවෙමි, අප වාදයක පැටළුණි. ගුවන් ටිකට්පත සඳහා මුදල් ගෙවා තිබූ බැවින් මට යාමට සිදුවිය. වෙන කළ හැකි දෙයක් නොවීය".¹¹⁵ ඇයට ලැබුණේ ඩොලර් 450 ක් පමණි. සමහර විටක රැකියා නියෝජිත හා උප රැකියා නියෝජිතවරුන් කාන්තාවන්ට තේරුම් ගත නොහැකි භාෂාවකින් සකස් කරන ලද රැකියා ගිවිසුම් යොදා ගනිමින්ද සේවකයින්ට වංචා කරයි.

සමහර සිද්ධීන් වලදී රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු සේවකයා දන්නා භාෂාවකට රැකියා ගිවිසුමෙහි කොටසක් පමණක් එනම් චේතනය සඳහන් කරන කොටස වැනි කොටස් පරිවර්තනය කරයි. තවත් සමහර අවස්ථාවල මැදපෙරදිගට ලගා වූ විට මෙම ගෘහ සේවිකාවන්ට ලංකාවේදී සේවා ගිවිසුමකට අත්සන් තබා තිබුණද, නව සේවා ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීමට සිදුවේ. මේ සෑම අවස්ථාවකදීම ගිවිසුම සකසා තිබුණේ අරාබි භාෂාවෙන් හෙයින්ද එහි පිටපතක් සේවකයින්ට නොලැබෙන හෙයින්ද එහි කොන්දේසි මුලින් අත්සන් කළ ගිවිසුමට වඩා හෝ කටවෙතයෙන් පොරොන්දු වූ කාරණාවලට වඩා වෙනස් වේදැයි නිර්ණය කිරීම අපහසුය.

එවි. වන්දිකා කීවේ "බුබායි හි රැකියා නියෝජිතයා මගේ සේවා ගිවිසුම යැයි කියා අරාබි භාෂාවෙන් සකස් කළ ලේඛණයක් මත මට අත්සන් කරන ලෙස කීවේය. මට එහි කිසිවක් නොතේරුණි. නමුත් ඔහු කියූ නිසා මාගේ අත්සන තැබිය. මා බුබායි පැමිණි විට ඔවුන් ගුවන් තොටුපොලට පැමිණ මාව රැගෙන නියෝජිතයා වෙත ගෙන ගොස් මෙලෙස ගිවිසුමටද අත්සන් ලබාගත්තේය. මේ සියළු දේ එක් දිනකදී සිදුවිය. ගිවිසුමේ කොන්දේසි ගැන මට කිසිත් නොකී අතර එහි පිටපතක්ද මට නොලැබුණි. මා

¹¹² Human Rights Watch interview with Sithy S., Tihari, Sri Lanka, November 8, 2006.

¹¹³ Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006. He said, "Officially, the salary [for Saudi Arabia] is 500-450 Saudi riyals. Actually, they get 400 riyals, but experienced [workers] get 450."

¹¹⁴ Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006.

¹¹⁵ Human Rights Watch interview with Savindi P., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

ලංකාවෙන් පිටත්වීමට පෙර උප රැකියා නියෝජිත කීවේ මට සිරාම් 500 ක් (ඇ.ඩො. 136) ගෙවන බව නමුත් මට ලැබුණේ සිරාම් 400 ක් (ඇ.ඩො. 109) පමණි.¹¹⁶

බඳවා ගැනීමේදී සිදුවන රැවටීම් හා නියම තොරතුරු නොලැබීම සුරාකෑමට දායකවනුයේ, ශාඛ සේවකයින් සේවය කරන රටට ලගාවූ විට ඔවුන්ට වෙනසක් කරගැනීමට ඇති හැකියාව මඳ බැවිනි. කුඩේට් හි පෙර සේවය කළ ශාඛ සේවකාවක් නැවත සෞදි අරාබියට විදේශගතවූ අවස්ථාවේදී අපට කීවේ, "මම ලංකාවෙන් යන්නට කලින් සෞදි අරාබිය මේ වගේ යැයි දැන සිටියේ නැත. මගේ නියෝජිතයා මට කිසිවක් කීවේ නැත".¹¹⁷ සෞදි අරාබියේදී ඇය අධික වැඩ ප්‍රමාණයක් විවේකයකින් තොරව කිරීමටද, බලහත්කාරයෙන් රඳවා ගැනීමටද, බැන වැඳීමවලටද මුහුණ දුන්නේය. තවත් සිද්ධියකදී එම්. මහිලම්ගේ රැකියා නියෝජිතවරයා හෝ උප රැකියා නියෝජිතවරයා ඇයට සෞදි අරාබියේදී රැකියාවට යාමට පෙර ඇයගේ චේතනය ගැන දන්වා නොතිබුණ අතරම රැකියා ගිවිසුමක්ද ලබාදී නොතිබිණි. ඇය වැඩ කරමින් සිටි තේ වත්තට පැමිණි උප රැකියා නියෝජිතයා ඇයට කීවේ, "මම වැඩට යන තැන ඉතාම හොඳය" යන්න පමණකි.

මම මගේ පසිය ගැන දැනගත්තේ එහි (සෞදි අරාබිය) ගිය විටය. මගේ භාමිපුතා මගේ පසිය ඊසාල් 400 ක් (ඇ.ඩො. 107) යැයි කිවු විටය. මගේ දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනයට හා ආහාර පානවලට එය ප්‍රමාණවත් නැති නිසා මම වැඩිපුර පඩි ඉල්ලුවෙමි. මගේ භාමිපුතා එය ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර ලංකාවට ගොස් නැවත පැමිණෙන ලෙසද, එවිට ඔවුන් පසිය වැඩිකල හැකි බවද කීවේය. ලංකාවෙන් යන්නට පෙර මට ඒ ගැන කිසිම අදහසක් නොතිබිණි.¹¹⁸

අප හමුවූ බොහොමයක් කාන්තාවන් පැවසුවේ ඔවුන් රැකියා ගිවිසුමකට අත්සන් කළේ හෝ එවැනි ගිවිසුමක පිටපතක් ඔවුන්ට ලැබුණේ හෝ නොමැති බවයි. සාමාන්‍යයෙන් උප රැකියා නියෝජිතවරු රැකියා ගිවිසුම් ලබා නොදෙයි. එවැනි ගිවිසුම් අත්සන් කරනුයේ ප්‍රධාන නියෝජිතයාගේ කාර්යාලයේදීය. එහෙයින් තම ප්‍රධාන නියෝජිතයින් හමුවීමට නොලැබෙන ශාඛ සේවකයින්ට බොහෝවිට රැකියා ගිවිසුම අත්සන් කිරීමට නොලැබේ.¹¹⁹ ලෙබනන් ශාඛ සේවයට ගිය ඩබ්. සුසන්තිකා කීවේ, "මම රැකියා ගිවිසුමක් අත්සන් කළ යුතු දැයි රැකියා නියෝජිතයාගෙන් ඇසුවිට ඔහු පැවසුවේ කරදර වෙනත් එපා මම ඒ ගැන බලාගන්නම් බය වෙනත් දෙයක් නැහැ.

ඔබට ඇ.ඩො. 125 ක වැටුපක් ලැබෙනු ඇති, ඔබට යම් ප්‍රශ්නයක් වුවහොත් අපට කථාකලවිට අපි ඒ ගැන බලාගන්නම්. ඔහු කීවේ එම භාමිපුතා වෙත යන සියලුම ශාඛ සේවකාවන් වෙනුවෙන් ඔහු සමග සේවා ගිවිසුමක් ඇති බවය. රැවටීමට ඇති ඉඩකඩ ගැන ඔහුගෙන් ඇසුවිට එසේ නැතිබවද ඔහු කීවේය".¹²⁰ නමුත් ඇත්තටම සුසන්තිකාට ලැබුණේ ඇ. ඩො. 100 ක් පමණි.

¹¹⁶ Human Rights Watch interview with Chandrika H., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

¹¹⁷ Human Rights Watch interview with Nayanadini B., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹¹⁸ Human Rights Watch interview with Mahilam G., Maskeliya, Sri Lanka, November 13, 2006.

¹¹⁹ Human Rights Watch interview with Feizal Samath, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

¹²⁰ Human Rights Watch interview with Susanthika W., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

අනෙක් සමහර සිද්ධීන්වලදී රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු ගෘහ සේවිකාවන්ට සේවය කරන රටවලදී තමන්ට හිමි අයිතිවාසිකම් ගැන හරි තොරතුරු ලබා නොදෙයි. ලෙබනනයේ රැකියාවට ගිය ගෘහ සේවිකාවක් කීවේ, රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු දෙදෙනාම භාමිපුතුන් වෙතස් කිරීමට හා රැකියාවෙන් ඉවත්ව යාමට මට ඇති අයිතිය ගැන නොදැනවීය. ඔවුන් කීවේ ගිවිසුම් කාලය වන වසර 2 ක් හා දින 90 ක කාලය සම්පූර්ණ වන තුරු මට ආපසු එම නොහැකි බවය. වෙන කිසිවක් පැහැදිලි කලේ නැත".¹²¹ රැකියා නියෝජිතවරු සහ උප රැකියා නියෝජිතවරු සමහර විට සේවකයින් ලවා වැඩ කාලය සම්පූර්ණ නොකර ආපසු සියරට එමට ඔවුන්ට ඇති අයිතිය අහිමිකරන ගිවිසුම්වලට එකඟ වන ලෙස කියා සිටියි. මෙවැනි ලියවිලි රැකියා ගිවිසුමට අමතරව සකස් වේ. කුටේට්වල සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවක් වන එම්. ඩිලිනිකා කියූ පරිදි, "රැකියා නියෝජිත ආයතනයේදී මම කොලයකට අත්සන් කල අතර, එහි මම රැකියා කාලය අවසන් වන තුරු යම් ප්‍රශ්න ඇතිවුවද නැවත නොඑන බවටද, රැකියා නියෝජිතයා කිසිම හේතුවක් නිසා නැවත මා බාර නොගන්නා බවටද සඳහන් විය. එහෙත් මට ලැබෙන වේතනය හෝ රැකියාවේ වගකීම් සම්බන්ධව කිසිම ලියවිලිලක් මට අත්සන් කිරීමට ලැබුණේ නැත".¹²²

සමහර මෙවැනි වංචාකාරී බඳවාගැනීමේ සිද්ධීන් බලහත්කාරයෙන් වැඩ ලබාගැනීම දක්වා දරුණු විය හැක.¹²³ බලහත්කාරයෙන් රැගෙන ගොස් වැඩගැනීම (Trafficking) සම්බන්ධ ලක්ෂණ වන්නේ, බලය යෙදවීම, බලපෑම් කිරීම සහ සංක්‍රමණික ක්‍රියාවලිය තුළ යම් අවස්ථාවකදී වංචාවන් සිදුකිරීමයි.

මෙවැනි වංචාවන් නියමාකාරයෙන් සිදුවූ බඳවාගැනීම් සම්බන්ධව පවා සිදුවුවද, අපට වාර්තා වූ සමහර එවැනි සිද්ධීන් බලහත්කාරයෙන් රැගෙන ගොස් වැඩ ගැනීමේ ගණයට ඇතුළත්ය. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය තුළ සිදුවන බලපෑම් හා රැවටීම් නිසාද, අධික ගාස්තු අයකිරීම හා ඒ මගින් ඇතිවන ශාශ්වර නිසාද, සංක්‍රමණියෙකු හා සේවකයෙකු ලෙස ලැබෙන අයිතිවාසිකම් සංඛ්‍යාව වැරදි තොරතුරු නිසාද, සේවා සපයන රටවල නෛතික ආරක්ෂාවක් නොමැතිවීමද, කාන්තාවන් මේ වාර්තාවේ පසුව පෙන්වා ඇති රඳවාගෙන බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම් හා සේවා ස්ථානයේ අතවර යනාදී අවධානම්වලට මුහුණ දෙයි. කම්කරුවන් රඳවාගෙන වැඩ ගැනීම සම්බන්ධයෙන් නියමාකාරයෙන් සිදුවූ බඳවාගැනීම් වලදී රැකියා නියෝජිතයන් කාන්තාවන්ට වැරදි තොරතුරු සැපයීම, රැවටීම, බලපෑම් ආදිය සිදුවී ඇත. පසුව ඔවුන්ට වැඩපලවලදී අතිශය දරුණු අතවරවලට මුහුණ දීමට සිදුවේ.

උදාහරණයක් වශයෙන් යුද්ධය පවතින උතුරු ප්‍රදේශයේ 24 විශැකි මවක් වන ඒ. ප්‍රීතා ගැන සැලකූ විට, ඇයට විශාල කාලයක් තම පවුල හා දරුවන්ගෙන් ඈත්වී සිටී. සෞදි අරාබියේ රැකියාවට ගොස් නැවත පැමිණි ඇයට ඉන්දියාවේ සිටි තම පවුල සමඟ නැවත එක්වීමට අවශ්‍ය විය. එහෙත් ඇයට

¹²¹ Human Rights Watch interview with Sathi R., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

¹²² Human Rights Watch interview with Dilinekaa M., Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹²³ The UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children defines trafficking as "the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons, by means of threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of abuse of power or of position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation." Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention on Transnational Organized Crime (Trafficking Protocol), adopted November 15, 2000, G.A. Res. 55/25, annex II, 55 U.N. GAOR Supp. (No. 49) at 60, U.N. Doc. A/45/49 (Vol.I) (2001), entered into force December 25, 2003, art. 3(a). Sri Lankan law prohibits trafficking in persons, pursuant to a 1995 amendment to the penal code. Penal Code, No. 2, 1883, section 360(C), amended by Penal Code (Amendment) Act, No. 22, 1995.

රවටා නැවත සෞදි අරාබියේම ගෘහ සේවයට යවා ඇත. එහිදී ඇයව රඳවාගෙන බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීමේ තත්වයන් යටතේ අවුරුදු 1 1/2 පමණ වැඩ කිරීමට සිදුවිය. ඇය කියූ පරිදි:

2004 මැයි මාසයේදී මා නැවත ලංකාවට ආවිට, එහි මගේ කිසිවෙක් නොවීය. ගුවන් තොටුපලේදී මට කාන්තාවක් හමුවිය. ඇය මා හට අවශ්‍ය (ඉන්දියාවට යෑමට) ඒකා සලසා දෙන බවට පොරොන්දු වී ගමන් බලපත්‍රය, මුදල් හා සියල්ල ඉල්ලාගෙන තබා ගත්තාය. මට නැවත සෞදි අරාබියට යෑමට සැලසුම් කෙරෙන බව මා නොදුන් අතර මම එයට අකමැති විය. එම කාන්තාව සියලුදේ සකස් කළේය. අප ගුවන් තොටුපලට ගිය විටද, ඇය මගේ ගුවන් ගමන් බලපත්‍රය ලබා නොදුන්නාය. පිටවීමේ කවුන්ටරයේ සිටි පුද්ගලයා කීවේ, ඔබ පිටත්ව යන්නේ ඉන්දියාවට නොව සෞදි අරාබියටයි. ගුවන්තොටුපලේ පිටවීමේ කවුන්ටරයට ගිය පසු ආපසු යෑමට නොහැකිය. ඒ වෙලාවේ මට සහාය ලබාගත හැකි නිළධාරියෙක් ගැන මම දැන නොසිටියෙමි. සෞදි අරාබියේදී මගේ ස්වාමිදුවද මාව නැවත යෑමට අකමැති විය. කෙසේවත් පිටව යාමට නොහැකිවූ අතර මට යාමට අවශ්‍ය බව කීවිට ඇය එය ප්‍රතික්‍ෂේප කර මාව හිරකර තබා තිබිණි.¹²⁴

තවත් එවැනි සිද්ධියකදී එඟ්. නූර් නම් සේවිකාවට කුවේට්හිදී ඇයගේ හාමි පුතා විසින් ආපන ශාලාවක් තුළ පිරිමිනට තේ හා කොපි සැපයීමට සිදුවිය. මෙය ඔවුන්ගේ පස්මහල් ගෘහය පිරිසිදු කිරීමට හා 20 දෙනෙකුට ආහාර පිසීමට අමතරය.¹²⁵ ශ්‍රී ලංකාවේ ඇගේ රැකියා නියෝජිතයා ඇයට කියා තිබුණේ ඇය ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස සේවයට යවන බව මිස චේටර්වරියක් ලෙස වැඩකළ යුතු බවක් නොවේ. "මට කෙලින්ම එහි සිටින නියෝජිතයා, එනම් මා පැමිණි දින කුවේට් ගුවන් තොටුපලේදී මට හමුවූ නියෝජිතයා වෙත ගියෙමි. එහෙත් ඔහු මා මුලාකර ඔවුන් පායාරූප මගින් පෙන්වා පොරොන්දු වූ නිවස වෙත රැගෙන යාම පැහැර හැරියේය. දින 5 ට පසු නැවත මා ඔහුට කතාකොට මට එම නිවසේ වැඩකළ නොහැකි බවත්, මම පැමිණියේ ගෘහ සේවිකාවක් ලෙස සේවයට පවත් කියා සිටියෙමි. ඔහු මට තව ටික කලක් ඉවසන ලෙස කීවේය. පසුව මම එම නිවෙසින් පලා ගියෙමි".¹²⁶

රජයන් විසින් සිදුකළ යුතු රැකියා නියෝජිතවරුන් සහ උප රැකියා නියෝජිතවරුන්ගේ බඳවාගැනීම් කටයුතු පාලනය කිරීම බිඳ වැටුණු විට, සංක්‍රමණික සේවකයින්ව රඳවාගෙන බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම තරම් හයාකරවූ සේවා තත්වයන්ට මුහුණ දීමට සිදුවීමේ අවධානම ඉහළ යයි. නිවැරදි සංඛ්‍යා ලෙඛන ලබාගැනීම අපහසු වුවද, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) ගණනය කිරීම් වලට අනුව ලොවපුරා එවැනි පීඩාවන්ට ලක්වූ අය මිලියන 2.45 ක් පමණ දැනට සුරාකැමට ලක්වන අතර එය බලහත්කාරයෙන් වැඩ ලබාගන්නා මුළු සංඛ්‍යාවෙන් 20% පමණ ප්‍රතිශතයකි.¹²⁷

¹²⁴ Human Rights Watch interview with Praveena A., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

¹²⁵ Human Rights Watch interview with Noor F., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ International Labour Organization, *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World* (Geneva: ILO, 2005), http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5073 (accessed June 8, 2007), pp. 4, 33.

පිටත්ව ගාමට පෙර සිදුකරන වෛද්‍ය පරීක්ෂණ හා අක්මාතේතන් උපත්පාලන ක්‍රම භාවිතය

සංක්‍රමණයට බලාපොරොත්තු වන ගෘහ සේවකයින්ට තමන්ට ඒ සම්බන්ධ පැහැදිලි කොට කැමැත්ත ලබාගැනීමකින් තොරව හා එහි ප්‍රථම දැනගත නොහැකි වෛද්‍ය පරීක්ෂණවලට පෙනී සිටීමට සිදුවෙයි. එසේම සමහර කාන්තාවන් අපට කියූ පරිදි ඔවුන්ට දිගුකාලීන උපත්පාලන ක්‍රමවලට එකඟවීමට බලපෑම්ද සිදුවිය. ඒවා සේවා කාලය තුළදී ගැබ්ගැනීම වැළැක්වීමට සිදුකරන ලදී.

සියලුම සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට අනිවාර්ය වෛද්‍ය පරීක්ෂණ කිහිපයක් එනම් ගර්භනීභාවය, එච්.අයි.වී. කොලෙස්ටරෝල් වැඩිවීම සඳහා කොළඹ නගරයේ පිහිටි පුද්ගලික පරීක්ෂණාගාරවලදී¹²⁸ මුහුණ දීමට සිදුවේ.

එසේම ක්ෂය රෝගය සඳහා පපුවේ X-Ray පරීක්ෂණයද,¹²⁹ ඇස් පෙනීම, කටහස සහ කන් ඇසීම සම්බන්ධ පරීක්ෂණද සිදු කෙරේ.¹³⁰ විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ නිලධාරියෙකු කීවේ එම පරීක්ෂණ පවත්වන්නේ කාන්තාවන් කායිකව සේවය ලබාදීමට සුදුසුදැයි¹³¹ සහතික කිරීමට බවය. ගර්භණී හෝ එච්.අයි.වී. අසාධිත කාන්තාවන් සුදුසු නැති ලෙස සලකන අතර සංක්‍රමණයට අවසර නොලැබෙයි.¹³²

අප හමුවූ බොහෝ කාන්තාවන් පැවසුවේ සිදුකරන පරීක්ෂණ සම්බන්ධව ඔවුන්ට දැනුම් දීමක් නොලැබුණු අතර පරීක්ෂණවලට පෙර හෝ පසුව කිසිවකුටවත් උපදේශන සේවාවල සහායද නොලැබුණු බවය. දැනගෙන කැමති වීම සහ රහස්‍යභාවය වෛද්‍ය වෘත්තීයේ මූලික සිද්ධාන්තය වන නමුදු ශ්‍රී ලංකාවේ දී සංක්‍රමණික සේවකයින් සම්බන්ධව ඒවා නොසලකා හැරේ.

අප හමුවූ බොහෝ කාන්තාවන්ට දැනුම් දී තිබුණේ ඔවුන්ව ඕනෑම රෝග තත්වයක් සඳහා පරීක්ෂා කරන බව නමුත් මේ රෝග මොනවාදැයි සඳහන් කර නොතිබුණි. මෙවැනි එක් සිද්ධියකදී, ලහදී ලෙබනනයේ ගෘහ සේවය සඳහා වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට පෙනී සිටි සේවිකාවක් අපට කී පරිදි වෛද්‍ය පරීක්ෂණය සිදු කරන්නේ ඇයි දැයි මට පැවසුවේ නැත.¹³³ ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණිකයින්ට පහසුකම් සපයන නීතියකු කීවේ ඔවුන් බොහෝ වෙලාවට ලේ ලබාගන්නේ ඇයි දැයි නොදන්නි.¹³⁴

මේ වාර්තාව සඳහා අප හමුවී සාකච්ඡා කළ බොහොමයක් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ වෛද්‍ය වාර්තාවල ප්‍රතිඵල ලැබී තිබුණේ නැත. එම වාර්තා පරීක්ෂණාගාරය මගින් කෙළින්ම ඔවුන්ගේ රැකියා නියෝජිතයින්ට හෝ / සහ සේවා දායකයින්ට ලබාදුන් බව සිතුව. එක් කාන්තාවක් අපට කීවේ, වෛද්‍ය පරීක්ෂණවල වාර්තා සේවාදායකයින්ට යවන ලදී. එහි ප්‍රතිඵල සම්බන්ධව මා හට ඔවුන් කිසිවක් නොකීවේය.¹³⁵ තවත් අයෙක් කීවේ ඔවුන් මාගේ රැකියා හා මුත්‍රා පරීක්ෂා කළ අතර X-Ray

¹²⁸ There are 13 medical clinics approved by the Gulf Cooperation Council (GCC) countries, collectively called the GCC Approved Medical Centres Association, Inc. (GAMCA), and GCC embassies honor only medical certificates issued by GAMCA clinics.

CARAM Asia, *State of Health of Migrants 2007* (Kuala Lumpur: CARAM Asia, 2007), http://www.caramasia.org/reports/SoH2007/SoH_Report_2007-online_version.pdf (accessed September 6, 2007), p. 90.

¹²⁹ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Ibid.

¹³² Ibid.

¹³³ Human Rights Watch interview with Susanthika W., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

¹³⁴ Human Rights Watch interview with Viola Perera, ACTFORM, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006.

¹³⁵ Human Rights Watch interview with Soma W., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

පරීක්ෂණයක්ද කලේය. ඔවුන් අපට ප්‍රතිඵල ලබා නොදෙයි. ඔවුන් එවා රැකියා නියෝජිතයාට දෙයි.¹³⁶ ලංකාවේ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක් වන Action Network for Migrant Workers (ACTFORM) හි අධ්‍යක්ෂවරයෙකු කීවේ රෝගියාගේ රහස්‍යභාවය නිතරම කඩවන බවය.¹³⁷ විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ නිලධාරියෙක්ද සංක්‍රමණික ශාඛා සේවකයන්ගේ වෛද්‍ය පරීක්ෂණවල රහස්‍යභාවය සුරකීම සඳහා ක්‍රමවේදයක් නොමැති බව පිළිගත්තේය. ඇය එච්.අයි.පී. ආඝාදිත නම් එ බව වෛද්‍යවරයා රැකියා නියෝජිතයාට පවසයි. පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල රැකියා නියෝජිතයින්ට යවයි. කාන්තාවන්ට පිටපතක් අවශ්‍ය නම් එය දෙනු ලැබේ. සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන් පරීක්ෂණවලින් සමත් බව පමණක් දන්වයි.¹³⁸ මේ විස්තර වලට අනුව පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල වාර්තා කිරීමේ ක්‍රමවේදය ජාත්‍යන්තර නීතිය යටතේ සහ ශ්‍රී ලංකාවේ වෛද්‍ය වෘත්තිකයන්ගේ වෘත්තික රෙගුලාසි අනුවද උල්ලංඝනය කරයි.¹³⁹ පැහැදිලි කර දී කැමැත්ත ලබාගැනීමෙන් තොරව සහ සමහර අවස්ථාවලදී ඔවුන්ගේ කැමැත්තට විරුද්ධව උපත් පාලන එන්නත් ලබාදුන් අවස්ථා අපට දැනගත හැකි විය. තම ශරීරය සම්බන්ධයෙන් තමාම තීරණ ගැනීමේ අයිතිය මත ඕනෑම අයකුට වෛද්‍ය ප්‍රතිකාරයක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතිය සහතික කරයි.¹⁴⁰

සමහර සිද්ධීන් වලදී පරීක්ෂණාගාරයේ පුද්ගලයින් රැකියාවට යන සේවකයින්ට කීවේ එම විදින ලද බෙහෙත ගර්භනී බව වැලැක්වීමට ලබාදුන් බවය. වෙනත් සමහර අවස්ථාවලදී වෛද්‍ය කාර්ය මණ්ඩලය එන්නත ලබාදෙන තුරු කිසිවක් නොකීවේය. වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට මුහුණ දුන් එක් කාන්තාවක් කියූ පරිදි,

ඔහු මට එන්නතක් විදිය යුතු බව කීවා මම එය ප්‍රතික්ෂේප කලෙමි. වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේදී වෛද්‍යවරයාද යම් කිසි වැරද්දක් සිදුවුවහොත් දරුවෙක් ලැබීමට ඇති ඉඩකඩ වලක්වන එන්නතක් ලබාගත යුතු බව කී විට ඔහු මගේ රැකියා නියෝජිතයාට කතා කොට ඒ බව පැවසුවේය. රැකියා නියෝජිතයා එවිට මට කීවේ මගේ කැමැත්තෙන් තොරව යම් වැරද්දක් (ලිංගික) සිදු වුවහොත් මා එන්නත ලබානොගත් බව නොකියන බව පැවසුවේය.¹⁴¹

¹³⁶ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

¹³⁷ Human Rights Watch interview with Viola Perera, ACTFORM, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006.

¹³⁸ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

¹³⁹ Such breaches of confidentiality are contrary to the right to privacy. International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), adopted December 16, 1966, G.A. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, entered into force March 23, 1976, art. 17. Interpreting this provision of the ICCPR, the UN Human Rights Committee further specifies that states must take effective measures “to ensure that information concerning a person’s private life does not reach the hands of persons who are not authorized by law to receive, process and use it.” UN Human Rights Committee, General Comment 16, The Right to Respect of Privacy, Family, Home and Correspondence, and Protection of Honour and Reputation (Art. 17), (Twenty-third session, 1988), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 (2003), p. 142, para. 10; Ethics Committee, Sri Lanka Medical Council, *Guidelines on Ethical Conduct for Medical and Dental Practitioners Registered with the Sri Lanka Medical Council* (Colombo: Sri Lanka Medical Council, 2003), p. 43 (providing that “confidentiality is implied in the contract between doctor and patient and any unauthorized disclosure...would constitute a breach of contract, with grounds for civil proceedings against the doctor”).

¹⁴⁰ ICCPR, art. 9(1); Rebecca Cook, Bernard M. Dickens and Mahmoud F. Fathalla, *Reproductive Health and Human Rights: Integrating Medicine, Ethics, and Law* (Oxford: Clarendon Press, 2003), pp. 109, 164-170; UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, “Substantive Issues Arising in the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,” General Comment 14, The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12), (Twenty-second session, 2000), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 (2003), p. 85, para. 37 (referring to a State obligation to support people in making informed choices about their health).

¹⁴¹ Human Rights Watch interview with Sathi R., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

CARAM Asia යන සංක්‍රමණිකයන්ගේ සෞඛ්‍ය ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන ප්‍රාදේශීය ජාලයට අනුවද ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියාවලට යන සංක්‍රමණික සේවිකාවන් බොහෝ දෙනෙකුට මෙඩිරොප්‍රොජෙස්ටරෝන් නැමති උපත් පාලන ඖෂධය වෛද්‍ය පරීක්ෂණ අවස්ථාවලදී ලබාදී ඇති බව සහතික කරයි.¹⁴²

කාන්තාවන් බොහෝ දෙනෙක් අපට කීවේ රැකියා නියෝජිතවරුන් සහ උප රැකියා නියෝජිතවරුන් විසින් ඔවුන්ට මේ උපත් පාලන ඵන්තන ලබාගැනීමට බලපෑම් කළ බවයි. සමහර සිද්ධීන් වලදී රැකියා නියෝජිතවරුන් මේ සේවිකාවන්ට එම ඵන්තන ලබා නොගතහොත් තම භාමිපුතා විසින් සිදුකළ අතවරයකදී පවා තමන් උදව් නොකරන බව කියයි. උදාහරණයක් වශයෙන් ඊ. පාරමිතා කියූ පරිදි, මට වෙන කළ හැකි දෙයක් නොතිබිණි. ඔවුන් කීවේ ඵන්තන නැතිව මා විදෙස්ගත වී යම් හෙයකින් ගැබ්ණියක් වුවහොත් මා විසින් ම මගේ ටිකට්පත ලබා ගෙන නැවත ආ යුතු අතර රැකියා නියෝජිතවරයා වගකීම බාර නොගනී.¹⁴³ නමුත් මා ඵන්තන ලබාගෙන ගොස් යමක් සිදුවුවහොත් නියෝජිතයා වගකීම බාරගනී.

ප්‍රධාන නියෝජිත මා හට කීවේ පුද්ගලික වෛද්‍යවරයකු වෙත ගොස් ඵන්තන ලබා ගන්නා ලෙසය. මට ඵන්තන ලබා නොගෙන සිටීමට හැකි බව ඔවුන් දැන්වූයේ නැත. ඔවුන් මට බල කළේ නැත. නමුත් අනෙක් අතින් මටද කළ හැකි දෙයක් නොතිබුණි. ඔවුන් කියූ පරිදි රැකියාව කරන නිවසේදී මට යම් කරදරයක් සිදුවිය හැකිය. ඒ නිසා මේ ඵන්තන ලබාගතහොත් ඔබව ගර්භණී නොවනු ඇත. මෙහිදී කරදර වශයෙන් ඔහු සඳහන් ඔහු සඳහන් කලේ රැකියා කරන නිවසේදී පිරිමින් මගින් සිදුවන ලිංගික අතවරයන්ය.¹⁴⁴

ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. කාර්යාංශ නිලධාරියෙක් කීවේ ගෘහ සේවයට යන කාන්තාවන්ට අනිවාර්ය වෛද්‍ය පරීක්ෂණ අතරතුර උපත් පාලක ඵන්තන ලබාදීමට උනන්දුවක් ඇතිබව ඔවුන් දන්නා බව පිළිගත් අතර,¹⁴⁵ නමුත් එය රජයේ ප්‍රතිපත්තිය නොවන බවද කියා සිටියේය.¹⁴⁶

ඔවුන්ව සංක්‍රමණික සේවකයින්ගෙන් ඒ සම්බන්ධ පැමිණිලි ලැබී නැති බව ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. කාර්යාංශය වාර්තා කරයි. පැමිණිලි නොකිරීමට හේතුව ලෙස සමහර ගෘහ සේවකින් පැවසුවේ, ඔවුන්ට එම උපත් පාලන ඵන්තන¹⁴⁷ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට අයිතියක් ඇති බව නොදත් නිසාත්, සමහර තවත් සමහර කාන්තාවන්ට ඔවුන්ට ඵන්තන කළ බෙහෙත ගැන අවබෝධයක් නොතිබූ නිසාත් හේතුවෙන් බවය.

¹⁴² CARAM Asia, *State of Health of Migrants 2005* (Kuala Lumpur: CARAM Asia, 2006), http://www.caramasia.org/reports/SoH2005/SoH_2005_Chapter3.pdf (accessed June 7, 2007), p. 106; CARAM Asia, *State of Health of Migrants 2007* (Kuala Lumpur: 2007), http://www.caramasia.org/reports/SoH2007/SoH_Report_2007-online_version.pdf (accessed September 6, 2007), pp. 90-91. Injectable medroxyprogesterone, commonly distributed under the brand name Depo-Provera, is used as a contraceptive to prevent pregnancy.

¹⁴³ Human Rights Watch interview with Paramitha E., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹⁴⁴ Human Rights Watch interview with Erandathi P., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹⁴⁵ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2007.

¹⁴⁶ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

¹⁴⁷ Ibid.

IV. සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය තුළදී සිදුවන අතවර

අපි හැමෝටම නැවත ශ්‍රී ලංකාවට යෑමට අවශ්‍යයි.
අපි හැමෝම පැමිණියේ විශාල බලාපොරොත්තු සහිතවය.
අපි කිසිවිටෙක මෙවැනි දේ සිදුවේ යැයි සිතුවේ නැත.¹⁴⁸

-පී. ඉන්ද්‍රාණි, වයස 32, සෞදි අරාබියේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ තාවකාලික නිවසක සිටි ගෘහ සේවිකාවක්.

සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය තුළදී ශ්‍රී ලාංකික කාන්තා ගෘහ සේවකයින් විවිධ ආකාරයේ අතවර හා සුරාකෑමේ ක්‍රමවලට බඳුන් වෙති. වැඩපල තුළ විවිධ අතවර සිදුවේ. එනම් චේතන නොගෙවා සිටීම හෝ අඩුවෙන් ගෙවීම, චේතන සුරාකෑම, වැඩපල තුළ රඳවා තබාගැනීම, අතිශය දිගු පැය ගණන් වැඩ කිරීම හා විවේක දිනයක් නොලැබීම යනාදියයි.

එලෙසම ශ්‍රී ලාංකික කාන්තා ගෘහ සේවකයින් කායික, මානසික සහ ලිංගික අතවර වලටද ලක්වේ. එනම්, ආහාර නොලැබීම නොලැබීම සහ නොසුදුසු ජීවන පහසුකම් හඳුනා ගැනීමේ ලිපි ලේඛණ රඳවා තබා ගැනීම, සන්නිවේදනය සීමා කිරීම, තම රටට නැවත යාමට අවශ්‍ය වූ විට එය සීමා කිරීම සහ එම රටවල සිටින රැකියා ඒජන්තවරුන් විසින් සිදුකරන සුරාකෑම් ආදියයි. මේ බොහෝ අවස්ථාවලදී එම අතවර ජාත්‍යන්තර නීතියෙන්ද තහනම් වූ වැඩගැනීම දක්වා විහිදී යයි.

එසේම යම් යම් විශේෂිත කණ්ඩායම් ඉලක්ක වූ අතවර වලටද ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් මුහුණ දේ. විදේශකයින්ට, විශේෂයෙන්ම ආසියානු හා අප්‍රිකානු ජාතිකයින්ට පහත් ලෙස සැලකීම නීති පද්ධතිය තුළ කාන්තාවන් වෙන්කර හඳුනාගැනීම හා අසමාන ලෙස සැලකීම, අනෙක් ආගම් අදහන අයට ආගම ඇදහීමට ඇති නිදහස සීමා කිරීම, ආදිය එම ගණයට ඇතුළත් වේ. උදාහරණයක් වශයෙන්, ලංකාවෙන් ගිය බෞද්ධ, හින්දු, හා ක්‍රිස්තියානි ගෘහ සේවකයින් තමන්ගේ ආගම ඇදහීමට සීමා ඇතිවූත බව අපට කීවේය. එස්. ක්‍රිෂ්නන් නම් එවැනි හින්දු භක්තික ගෘහ සේවිකාවක් අපට ඒ බව සනාථ කළේය. "මා වැඩ කළ කිසිම රටක එනම් සෞදි අරාබිය, කුවේට් හා ලෙබනන් හිදී මගේ භාමිපුතුන් මා මගේ ආගම අදහනවාට අකමැති විය. මගේ නම ක්‍රිෂ්නන් හෙයින් ලෙබනනයේදී මගේ භාමිපුතා මගේ ආගම දැනගෙන, නිවස තුළදී මට ආගම ඇදහිය නොහැකි බවත් පසුව මා ආපසු මගේ නිවසට ගියවිට එසේ කළ හැකි බවත් දැනුවත්ය".¹⁴⁹

එසේම අපට හමුවූ සමහර කාන්තාවන් යහපත් තත්ත්වයන්ට මුහුණ දී තිබුණු බවද අමතක කළ යුතු නැත. සමහර භාමිපුතුන් මෙම සේවකයින් ට තම රැකියා කාලය අවසානයේ ප්‍රසාද දීමනාවක් හෝ රන් භාණ්ඩ හෝ ගෘහ උපකරණ තැඟි වශයෙන් ලබාදී තිබිණි.

¹⁴⁸ Human Rights Watch interview with Indrani P., Riyadh, Saudi Arabia, December 15, 2006.

¹⁴⁹ Human Rights Watch interview with Krishnan S., Maskeliya, Sri Lanka, November 13, 2006.

සමහර මුස්ලිම් ගෘහ සේවිකාවන්ට තම භාමිපුතුන් සමගම මක්කම යාමට අවස්ථාව ලැබී තිබිණි. කුවේට්වල සේවය කළ කාන්තාවක් කීවේ, "මා සේවය කල භාමිපුතුන්ට දෙවියන් ආශිර්වාද කල යුතුය. ඔවුන් මට සේවිකාවකට ලෙස නොසැලකුවේය. මිතුරෙක් ලෙස සැලකුවේය. මම ඔවුන් ඉතා කැමති වූ අතර ඔවුන්ට මට හා මගේ වැඩ ගැන සතුටු විය.¹⁵⁰ නමුත් මේ සාමාන්‍ය තත්වය නොවේ. මේ වාර්තාව සඳහා අපට හමුවූ අයගෙන් බහුතරය විවිධ කරදර පීඩාවලට මුහුණ දී තිබිණ.

වේතන නොගෙවීම හා අඩුවෙන් ගෙවීම.

මා පසි ඉල්ලුවිට ඔවුන් මට පහර දෙයි. කෙසේ හෝ මම මුල් මාස 3ක පසිය ලබා ගනිමි. මගේ පියා රෝගාතුර වී ඇති බවට මට දුරකථන පණිවිඩයක් ලැබිණි. එවිට මම මගේ පසි ඉල්ලූ අතර ඔවුන් මට පහර දුන්නේය. "අපි උඹව ගත්තේ මුදල් ගෙවීමෙන්. ඒ මුදල්වලට උඹ වැඩකල යුතුයි." ඔවුන් කීවේය.¹⁵¹

-පී. ලතා, වයස 32 ක දරුවන් 4 දෙනෙකුගේ මවක්, ඇයට තම භාමිපුතා විසින් මාස 5 ක පසි නොගෙවා තිබිණි. සෞදි අරාබියේදී අප හමුවන විට ඇයට නැවත ලංකාවට එමට අවශ්‍ය ගුවන් ටිකට් පත මිලදී ගැනීමට නොමැතිව සිටියේය.

මෙම වාර්තාව සඳහා අප හමුවූ සේවකයින්ගෙන් 20% පමණම තමන්ගේ සම්පූර්ණ පසි ලැබී නොතිබිණි. මාස කිහිපයක සිට අවුරුදු 3-4 ක් දක්වා හිඟ වැටුප් ඒ අතර විය. තවත් බොහෝ අයට ඔවුන්ට කට වචනයෙන් පොරොන්දු වුවාට වඩා හෝ තම රැකියා ගිවිසුම්වල සඳහන් වුවාට වඩා අඩුවෙන් ගෙවා ඇත. තම වේතන නොගෙවීම, ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන් පැමිණීමේ කරන ප්‍රධානතම ප්‍රශ්නයකි. ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. කාර්යාංශයට ලැබෙන පැමිණිලිවලින් 20% ක් පමණම එකගවූ වේතන නොගෙවීමයි.¹⁵²

රජයේ මුදල් මගින් පාලනයවන වසරකට එවැනි ගෘහ සේවිකාවන් 100 කට පමණ නීති ආධාර සපයන රජයට සම්බන්ධ ආයතනයක් වන නීති ආධාර කොමිසම කියා සිටියේ ඔවුන්ට ලැබෙන ප්‍රධානතම පැමිණිල්ල වේතන නොගෙවීම් බවයි.¹⁵³

අප හමුවූ බොහෝ කාන්තාවන්ට ගෙවා තිබුණේ ඇ.ඩො. 17 හා 107 අතර තරම් මුදලක් එකගවූ වේතනයට වඩා අඩුවෙන්ය. එම මුදල එකග වූ මුදල මෙන් 50% ක් පමණම අඩුවෙන් ගෙවීමකි. ලෙබනනයේදී ඔවුන්ට නියමිත ගාස්තුව වන ඇ.ඩො. 125-150 වෙනුවට ඇ.ඩො. 100 ක් පමණක් ගෙවූ බවද, සෞදි අරාබියේදී ඊශාල් 450-800 (ඇ.ඩො. 120-213) අතර පොරොන්දු වූ ඊශාල් 300-400 (ඇ.ඩො. 80-107) පමණක් ගෙවූ බවද, කුවේටයේදී ඩිනාර් 40-45 (ඇ.ඩො. 142-160) පොරොන්දු වී ඩිනාර් 35 (ඇ.ඩො. 124) පමණක් ගෙවූ බවද, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී ඩිරාම්ස් 500-750 (ඇ.ඩො. 136-204) පොරොන්දු වී ඩිරාම්ස් 400-450 (ඇ.ඩො. 109-123) පමණක් ගෙවූ බවද, ගෘහ සේවකයින් කියා සිටියේය.

එක් දරු මවක් වන 25 හැවිරිදි සේපාලිකා සෞදි අරාබියේදී මුහුණ දුන් අත්දැකීම් මෙසේ විස්තර කලාය.

¹⁵⁰ Human Rights Watch interview with Kadhiroli S., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

¹⁵¹ Human Rights Watch interview with Latha P., Riyadh, Saudi Arabia, December 15, 2006.

¹⁵² Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, p. 61.

¹⁵³ Human Rights Watch interview with Lelanathi Kumari, Legal Aid Commission, Colombo, Sri Lanka, November 17, 2006.

එහි අධික ලෙස වැඩ කිරීමට සිදුවිය. මම වේතන ඉල්ලුවට ඔවුන් කීවේ පසුව මුදල් යැවිය හැකි බවය. වේතන ඉල්ලන විට බාබා¹⁵⁴ (භාමිපුතා) කියනුයේ හෙට ගෙවන්නම්, ඉක්මණින් ගෙවන්නම් යනුවෙනි. මා ඔහුට මට පඩිය අවශ්‍යයි. නුඹලා මගේ පඩි නොගෙවයි. එසේම වැඩපලද අධිකයි, කී විට ඔහු මට පහර දුන්නේය. ඔහු අතින් මගේ කම්මුලට පහර දුන්නේය. මම එදා දවස පුරාම කිසිවක් ආහාරයට ගත්තේ නැත. ඊළඟ දිනෙදී නැවතත් ඔවුන් මට බැනවැදීමට පටන් ගත්තේය. මට තවත් දවසක් ආහාර නොගෙන මගේ වේතන ගෙවන ලෙස ඔවුන්ට විරෝධතාවයක් පැවැත්විය. එහෙත් ඔවුන් මට සතයකවත් නොගෙවීය. මාස 10ටම ඔවුන් වේතන කිසිවක් නොදුන්.¹⁵⁵

මෙසේ මාස 10 ක් කිසිම වේතනයක් නොලබා වැඩකළ එස්. සේපාලිකා පසුව තම ස්වාමි නිවසින් පලා ගියාය. අපට ඇය හමුවූ අවස්ථාවේදී ඇයට අයවිය යුතු ඇ.ඩො. 1600 පමණ වූ මාස 10 ක වේතනය අයකර ගැනීමට නොහැකි වී තිබිණි. තවත් එවැනි ලෙඩකරයේ සේවය කළ ගෘහ සේවිකාවක් කී පරිදි, "මම ගෙදර කාන්තාවට කපාකොට මා ඇ.ඩො. 150 ක වේතනයක් හිමි ගිවිසුමක් අත්සන් කළද බඩ මට ගෙවන්නේ ඇ.ඩො. 100 ක් පමණකි? ඇය කීවේ, "නුඹ එවන් ගිවිසුමක් අත්සන් කළද, නුඹට කිසිම පලපුරුද්දක් නැති අතර දැනට එවැනි පලපුරුද්දක් නැති සේවිකාවන්ට ගෙවන ගණන ඇ.ඩො. 100 කි. එමෙන්ම පලපුරුදු අයටද ගෙවනුයේ ඇ.ඩො. 125 ක් පමණයි."¹⁵⁶

වගුව 2: නියමිත මාසික වේතන, සහ අපට (හියුමන් රයිට් වොච්) වාර්තාවූ (සත්‍ය) ගෙවූ මාසික හා පැයකට ගෙවන වේතන.

සේවය කරන රට	ගෘහ සේවකයින්ට නිල වශයෙන් පිළිගත් වේතන	ගෘහ සේවකයින්ට ගෙවන නියම වේතන	දිනකට පැය 16-18 සේවය කිරීමේදී පැයකට ලැබෙන වේතනය ¹⁵⁷
ලෙඩනනය	ඇ.ඩො. 130 ¹⁵⁸	ඇ.ඩො. 100	ඇ.ඩො. 0.19 - 0.21
ඔකසන් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය	ඩිරාම්ස් 550 ¹⁵⁹ (ඇ.ඩො. 150)	ඩිරාම්ස් 400-450 (ඇ.ඩො. 109-123)	ඇ.ඩො. 0.20 - 0.26
සසඳු අරාබිය	රියාල් 500 ¹⁶⁰ (ඇ.ඩො. 133)	රියාල් 300-400 (ඇ.ඩො. 80-107)	ඇ.ඩො. 0.15 - 0.22
කුවේට්	ඩිනාර් 40 ¹⁶¹ (ඇ.ඩො. 142)	ඩිනාර් 35-40 (ඇ.ඩො. 124-142)	ඇ.ඩො. 0.23 - 0.30

¹⁵⁴ Sri Lankan domestic workers often refer to their male employers as "Baba," and their female employers as "Mama" or "Madam."

¹⁵⁵ Human Rights Watch interview with Sepalika S., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

¹⁵⁶ Human Rights Watch interview with Sathi R., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

¹⁵⁷ Domestic workers reported to Human Rights Watch that they typically worked 16-18 hours per day, some as many as 21 hours each day, seven days a week. See Section IV of this report, "Heavy Workload and Excessively Long Work Hours without Rest."

¹⁵⁸ Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006.

¹⁵⁹ The minimum wage for Sri Lankan domestic workers was 550 dirhams [US\$150] at the time Human Rights Watch conducted this research; it was raised to 600 dirhams [US\$163] on September 1, 2007. Meeraj Rizvi, "Minimum Wage for Sri Lankan Domestic Help is Now in Force," *Khaleej Times* (Dubai, UAE), July 11, 2005, http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=theuae&xfile=data/theuae/2005/july/theuae_july266.xml (accessed September 6, 2007); Binsal Abdul Kader, "Sri Lanka Hikes Wages of Maids," *Gulf News* (Dubai, UAE), August 30, 2007, <http://archive.gulfnews.com/articles/07/08/31/10150408.html> (accessed September 6, 2007); "Higher Wages for UAE's Lankan Maids," *Daily News* (Colombo), September 1, 2007, <http://www.dailynews.lk/2007/09/01/news22.asp> (accessed September 6, 2007)..

¹⁶⁰ Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006.

¹⁶¹ Contract for Recruiting Private Servants (Kuwait), put into effect October 1, 2006, para. 3.

භාමිපුතුන් ශාඛ සේවකයින්ට මාස් පතා වේතන ගෙවීමට සාමාන්‍යයෙන් මග හරින අතරම මාස ගණනකම හෝ සේවා කලය සම්පූර්ණ වන තුරුම හෝ එම හිඟ වේතන රඳවා ගනිති. ඔවුන් සමහර විටදී මෙය සිදුකරන්නේ සේවකයින් පලායාම වැළැක්වීමේ උපක්‍රමයක් ලෙසය. එක් ශාඛ සේවිකාවක් කීවේ,

මම සෞදී අරාබියේ සිටිනා කාලය පුරාම ඔවුන් මට මුදල් නොගෙවීය. එසේම මා ආපසු එනවිටද සෞදී අරාබි මුදල් නොගෙවා පිටවීමට ආසන්න වූ විට වෙක්පතකින් මුදල් ගෙවීය. මම හිතන විදියට ඔවුන් මගේ වේතන මුදලින් ගෙවීමට නොකැමති වූයේ කලින් සිටි සේවිකාව එම නිවසින් පලා ගිය නිසාය. කලින් මා ඉල්ලා සිටියද, ඔවුන් මගේ වේතන එකල නොගෙවූයේ මේ බව නිසා මට හිතේ.¹⁶²

වේතන නොලැබුණු සේවකයින් ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථාන වලින් පලාගිය විට එම රඳවාගත් වේතන ඔවුන්ට නොලැබේ. මෙම වාර්තාවේ පසුව පෙන්වා දෙන ආකාරයට කම්කරු ප්‍රශ්න නීතිය මගින් විසඳීමේදී පවතින හිඩැස් හා එක් පාර්ශවයකට විශේෂ ලෙස සැලකීම නිසා ඔවුන්ට හිඟ වැටුප් ලබාගැනීම දුෂ්කර වී ඇති අතර බොහෝමයක් දෙනා කියන්නේ ඔවුන්ට ලැබිය යුතු සියළු මුදල් කෙසේ වෙතත් කිසිම මුදලක් යළි අයකරගත නොහැකි වූ බවය. මෙම තත්වය හදිසි අවස්ථාවලදී සිදුවී ඇත. උදාහරණයක් වශයෙන් 2006 දී ලෙබනනයේදී ඇතිවූ යුධ ගැටුම් හේතුවෙන් පලාගිය බොහෝ ශාඛ සේවකයින් හිඟ වැටුප් ලැබී නැත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ 95 වන වේතන සුරැකීමේ ප්‍රඥප්තියට අනුව සේවකයින්ගේ වේතන ඔවුන්ට කෙළින්ම හා නිතිපතා ගෙවිය යුතු අතරම සේවය ලබාගැනීමට පෙර ගෙවීම් සම්බන්ධ කොන්දේසි පිළිබඳව දැනුම් දිය යුතුය.¹⁶³ එම ප්‍රඥප්තියේ වගන්ති පැහැදිලි කරන වේතන සුරැකීමේ නිර්දේශයට අනුව වේතනය මාසිකව හෝ වාර්ෂිකව ලෙස දක්වා තිබූ සේවකයින්ට අඩුම වශයෙන් මසකට වරක්වත් වේතන ගෙවීම කළ යුතුය.¹⁶⁴

බහුල ලෙස සිදුවන වේතන රඳවාගැනීමේ පුරුද්ද නිසා භාමිපුතුන්ට ඕනෑ ඕනෑ විදියට අනියම් ලෙස වේතන වලින් අඩුකිරීම් ද පහසු ලෙස සිදුකල හැක. අපට හමුවූ බොහෝ ශාඛසේවිකාවන් කීවේ ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් මාස 1 සිට 6 දක්වා (සාමාන්‍යයෙන් මාස 3 ක) වේතන ගුවන් ටිකට් පත වෙනුවෙන් අඩුකරගත් බවයි. පළපුරුද් රැකියා නියෝජිතයකු කීවේ රැකියා ගිවිසුම් වලට අනුව සේවකයා සේවා කාලය නිමකල විට භාමිපුතා විසින් ගුවන් ටිකට්පත ලබාදිය යුතුය. ගිවිසුමට අනුව හමිපුතාට එහි දැක්වූ වේතනය වෙනස් කල නොහැකිය. සේවා කාලය නිමකල විට සේවකයාට සියරට යෑමට ගුවන් ටිකට් පත දැරිය යුතුය.¹⁶⁵ එසේම සේවයට පැමිණ පළමු මාස 3 ඇතුළත නැවත යන්නේ නම් එවිටද ගුවන් ටිකට්පත ලබාදිය යුතු බවද ගිවිසුම් වල සාමාන්‍යයෙන් සඳහන් වේ.¹⁶⁶

කුවේට්හි අභ්‍යන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශය සකස් කළ 2006 ජනවාරි 01 දින සිට බලපැවැත්වෙන මූලික රැකියා ගිවිසුමේ කොන්දේසි වලට අනුව කුමන කාලයක් සේවය කිරීමෙන් පසුව වුවද¹⁶⁷ ශාඛ සේවකයෙක් තම සේවය හැරයන්නේ නම් ඔවුන්ට තම රටට යෑමට අදාළ වියදම් භාමිපුතුන් විසින් දැරිය යුතුය. එසේම එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී සේවකයා සේවා කාලය සම්පූර්ණ කළවිට හෝ ඊට කලින් භාමිපුතා විසින්

¹⁶² Human Rights Watch interview with Amirithini L., Maskeliya, Sri Lanka, November 13, 2006.

¹⁶³ ILO Convention No. 95 concerning the Protection of Wages, art. 2(2)-(3).

¹⁶⁴ ILO Recommendation No. 85 concerning the Protection of Wages, adopted July 1, 1949, art. 4(b).

¹⁶⁵ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006.

¹⁶⁶ Human Rights Watch interview with Sasindi O., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

¹⁶⁷ Ahmad Zakaria, "Domestics Transfer Ban Effective October 1," *Daily Star Kuwait Edition*, August 26-27, 2006. The standardized contract's provisions regarding repatriation costs replaces a November 2006 policy approved by Kuwait's National Assembly's Interior and Defence Committee that exempted employers of runaway domestic workers from paying the airfare for their repatriation back home. B. Izzak, "Employers of Runaways May be Let Off the Hook," *Kuwait Times*, November 20, 2006.

සේවය හමාර කරන අවස්ථාවේදී¹⁶⁸ ගුවන් ටිකට් පත ලබාදීම භාමිපුතා විසින් කළ යුතුය. ශ්‍රී ලංකාවේ වි. රැ. නි. කාර්යාංශයේ නිර්දේශිත රැකියා ගිවිසුමට අනුව බොහෝ තත්වයන් වලදී භාමිපුතා විසින් ගුවන් ටිකට්පත ලබාදිය යුතුවන සඳහන් කරයි. එනම් සේවා කාලය සම්පූර්ණ කිරීම, සේවකයා රෝගතුරු වීම, භාමිපුතා විසින් ගිවිසුමේ කොන්දේසි කඩ කිරීම¹⁶⁹ යනාදියයි.

ILO හි රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමේ නිර්දේශ අංක: 86 ට අනුව, යම් සංක්‍රමණික සේවකයකුට ඔහු හෝ ඇයට වගකිව නොහැකි කාරණයක් නිසා නැවත එමට සිදුවේ නම්, නැවත එමට වැයවන වියදම් කිසිම හේතුවක් නිසා සේවකයාට දැරිය යුතු නැත.¹⁷⁰

එසේම භාමිපුතූන් විසින් වෙනත් විවිධ වියදම් වෙනුවෙන්ද එනම් අනිවාර්ය වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ගාස්තු, හදුනාගැනීමේ පත්‍ර ගාස්තු, ඒකා දික් කිරීමේ ගාස්තු, බෙහෙත් වියදම්, වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ගාස්තු, නිළ ඇඳුම් හා අනෙක් ඇඳුම් වල වියදම් හා අත්‍යවශ්‍ය ද්‍රව්‍යවල වියදම් (ආහාර, සබන්, දත් බෙහෙත් ආදී) යනාදිය හා ඔවුන් ඕනෑකමින් සිදුකලා යැයි කියන අත්වැරදි පෙන්වමින් ද, හිතු හිතු හැටියට චේතන වලින් අඩුකිරීම් සිදුකරයි. බොහෝ භාමිපුතූන් මේ අඩුකිරීම් ගැන සේවකයින්ට දැනුම් නොදුන් අතර ඒ බව සේවකයා දැනගන්නේ සේවා කාලය අවසානයේ රඳවාගත් මුදල් තමන්ට ලැබුණු පසුවය.

රැකියා ගිවිසුම්වලට අනුව, සාමාන්‍යයෙන් ආහාර හා නවාතැන්, ඒකා අලුත් කිරීම සහ අනෙකුත් අදාළ වියදම් රැකියා නියෝජිත විසින් දැරිය යුතුය. ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයේ අනිවාර්ය ප්‍රමුඛව පවත්වන ප්‍රමුඛකරුවන් හා රැකියා නියෝජිතවරුන් පුරුද්දක් ලෙස භාමිපුතූන් විසින් අනෙක් අවශ්‍ය වියදම් දරණ බව කියයි. එක් ගෘහ සේවිකාවකගේ සෞදි අරාබියේ භාමිපුතා විසින් ඇයගේ මාස 4 ක චේතන අබායා ඇඳුම් (මුස්ලිම් කාන්තාවන් අඳින කළු පැහැති ලෝගුව) හා සනීපාරක්ෂක ද්‍රව්‍ය වෙනුවෙන් අඩුකර තිබිණි.¹⁷¹ කුවේට්හි වැඩ කල තවත් ගෘහ සේවිකාවකගෙන් රු. 40,000 ක් (ඇ.ඩො. 355) එනම් මාස 3ක පඩියට සමාන මුදලක් අඩු කර තිබුණේ ඇයට ලබාදුන් වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර වෙනුවෙනි.¹⁷² ILO හි 95 වන ප්‍රඥප්තිය (චේතන සුරකීමේ ප්‍රඥප්තිය) ජාතික නීතියට අනුව දෙපාර්ශ්වයේ කැමැත්තෙන් තොරව මෙවැනි කිසිම අඩු කිරීමක් සිදු කිරීම තහනම් කර ඇත.¹⁷³

අප හමුවූ කිසිම කාන්තාවක් ඔවුන්ට නොලැබූ චේතන වෙනුවෙන් වන්දියක් ලැබී නොතිබුණු අතර සියලු දෙනාම පාහේ සහනයක් ලබා ගත හැකි ක්‍රමයක් ගැන දැනගෙන සිටියේ නැත. කුවේට්හි සේවය කල ගෘහ සේවිකාවක් කී පරිදි "මම අවුරුද්දකුත් මාස 4 ක් පඩියක් නැතුව වැඩ කර තිබුණා. නමුත් අද වනතුරු මට කිසිවක් ලැබී නැහැ."¹⁷⁴ තානාපති නිලධාරියා හිඟ මුදල් ලබාගෙන මා වෙත එවන බව කීවත් ඔහු කිසිවක් එවා නැත". ශ්‍රී ලංකාවට නැවත පැමිණී විට එම හිඟ මුදල් ලබා ගැනීම දුෂ්කර බව ඔවුන් පොදුවේ විශ්වාස කරයි. තවත් ලෙඩනතයේ සිට පැමිණී කාන්තාවකට මාස 4ක වැටුප වශයෙන් ලැබී තිබුණේ ඇ.ඩො. 10 කි. ඇයව රචවා ඇති බව තේරුම් ගත්තේ ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණී ගුවන් තොටුපලේදී

¹⁶⁸ Employment Agreement for Domestic Workers and Sponsors (UAE), put into effect April 1, 2007, arts. 3, 9.

¹⁶⁹ Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, Model Contract of Employment for Domestic Helpers from Sri Lanka in the Middle East Countries (1990), paras. 5, 10(a)-(c).

¹⁷⁰ ILO Recommendation No. 86 concerning Migration for Employment (Revised 1949), adopted July 1, 1949, art. 26(1)(a). See also ILO Recommendation No. 100 concerning the Protection of Migrant Workers in Underdeveloped Countries and Territories, adopted June 22, 1955., art. 10(b). Although ILO recommendations are not subject to national ratification and therefore do not have the binding force of Conventions, they provide guidelines for ILO member states.

¹⁷¹ Human Rights Watch interview with Chitra G., Riyadh, Saudi Arabia, December 6, 2006.

¹⁷² Human Rights Watch interview with Hinni M., Tihari, Sri Lanka, November 8, 2006.

¹⁷³ ILO Convention No. 95 concerning the Protection of Wages, art. 8(1).

¹⁷⁴ Human Rights Watch interview with Kumari Indunil (real name used upon request), Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

විනිමය අනුපාත දුටු විටය. "මම මගේ භාමිපුතාට දුරකථනයෙන් ඇමතීමට සිතූහ. නමුත් ප්‍රශ්නය සිදුවූයේ ලෙඩනනයේදී නිසා මම එය අතහැර දැමීමේ".¹⁷⁵

වේතන සුරාකෑම

සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙඩනනය හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය යන රටවල කම්කරු නීතියට ගෘහ සේවකයින් ඇතුළත් කොට නැත. ඒ නිසා මෙම රටවලදී ඔවුන්ට අතිකාල ලැබීමට ඇති අයිතිය නොලැබෙන අතර කුවේටයේ හා ලෙඩනනයේ පවතින අවම වේතන කොන්දේසිවලින්ද ප්‍රයෝජනයක් ලැබීමට නොහැකිය. එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී හා කුවේට්වලදී ගෘහ සේවකාවන්ට අවම වැටුපක් පුරුද්දක් ලෙස නියම වී තිබුණද එය එම රටවල අනෙක් සේවකයන් උපයන මුදලට වඩා විශාල ලෙස අඩුය.¹⁷⁶

ශ්‍රී ලංකාවේ ගෘහ සේවකයින්ට ලැබෙන්නේ එම සේවයම කරන එම රටවල පුරවැසියන්ට සහ අනෙක් රටවල සේවකයන්ට වඩා ඉතා පහළ වැටුපය. මෙම රටවලදී නිවෙස්තූල තම භාමිපුතූන් සමඟ සම්පූර්ණ කාලය වගේ ගත කරන ගෘහ සේවකයින්ට හැමවිටම වාගේ ගෙවන්නේ අතිකාල නොමැතිව ස්ථිර මාසික වේතනයක්ය. බොහෝ විට දිනකට පැය 16 සිට 21 තරම් වන දිග කාලයක් වැඩ කිරීම නිසා සමහර විට පැය 24 පුරාම අවශ්‍ය වූ විට සේවය සැපයිය යුතු නිසාත්, ඔවුන්ගේ පැයක වේතනය ඇ.ඩො. ශත 15 සිට 30 තරම් සුළු අගයක් ගනී.¹⁷⁷

සංක්‍රමණික සේවකයන්ගෙන් ලැබෙන ආර්ථික වාසි දැක, තව තව රටවලවල අඩු ආදායම්ලාභී කාන්තාවන් ගෘහ සේවයට යෑම සඳහා උනන්දු වේ. ඒ සමඟ ඇතිවූ තරඟය නිසා ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා නියෝජිතවරුන්ට සේවකයන්ගේ වේතන මට්ටම් පහළ දැමීමට සිදුවී ඇත. ඇතැම් වශයෙන්ම එම වැටුප් ප්‍රමාණ පසුගිය කාලයේදී පහළ ගොස් ඇත. උද්ධමනය සඳහා ගැලපු පසුව 1994 දී ලැබූ වේතනය මෙන් 5 ගුණයක පමණ වේතනයක් ඔවුන් 1980 දී උපයා තිබිණ.¹⁷⁸ එතැන් සිට ද වේතන පහළ යන බව සාක්ෂිවලින් පෙනේ. අවුරුදු 15ට පෙර සෞදි අරාබියේදී ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින් මසකට රියාල් 400 ක් ඉපයූ නමුත් අප හමුවී කපාකල සේවකයන් කීවේ ඔවුන් දැනට රියාල් 300 - 400 (ඇ.ඩො. 80-109) උපයන බවයි.¹⁷⁹

මෙම මුදල උද්ධමනය සඳහා ගැලපු විට එය 1992 දී මෙන් අධික පමණ වටිනාකමකි.¹⁸⁰ ශ්‍රී ලංකාවේ ජීවන වියදම අධික උද්ධමනය නිසා ඉහළ ගොස් ඇත. එමනිසා එක මට්ටමේ පවතින මෙම වේතන

¹⁷⁵ Human Rights Watch interview with Krishnan S., Maskeliya, Sri Lanka, November 13, 2006.

¹⁷⁶ Contract for Recruiting Private Servants (Kuwait), put into effect October 1, 2006, para. 3; Kader, "Sri Lanka Hikes Wages of Maids," *Gulf News*; "Higher Wages for UAE's Lankan Maids," *Daily News*.

¹⁷⁷ This calculation is based on monthly salaries domestic workers reported to Human Rights Watch (US\$80-142), at 30 days per month, for 16-18 hours per day.

¹⁷⁸ Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle*, p.64.

¹⁷⁹ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006. Saudi Arabia has a fixed exchange rate regime, and the Saudi Arabia riyal has been pegged at 3.75 riyals to the US dollar since 1986.

¹⁸⁰ Using the Colombo Consumer Price Index to adjust for inflation, domestic workers' 1992 salary of 400 riyals, which equaled 4,660 rupees in 1992, now would be worth 20,162 rupees in 2007. Domestic workers' current 2007 salary of 400 riyals equals only 12,053 rupees.

ප්‍රමාණවල සත්‍ය වටිනාකම විනිමය අනුපාත කෙසේ වුවත් (මිලදී ගැනීමේ හැකියාව) කාලයත් සමග පහල ගොස් ඇත.¹⁸¹

සෞදි අරාබිය තුළදී, ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් උපයන්නේ, එහි පුද්ගලික අංශයේ අවම වැටුප මෙන් 1/5 පමණ වේතනයකි. එහි නිල වශයෙන් අවම වේතනයක් සඳහන් කර නැතිවුවද, අනිවාර්ය විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය උදෙසා දායක විය යුතු අගයක් මත රිසාල් 1500 (ඇ.ඩො. 400) අවම වැටුප ලෙස සැලකිය හැක.¹⁸² එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී කිසිම සේවකයකුට අදාළව අවම වැටුපක් නියම කර නොතිබුණද, ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින්ට නිර්දේශ කරන වැටුප ඩිරාම්ස් 600¹⁸³ (ඇ.ඩො. 163) ක් වන අතර එය එවැනි සේවා අංශයේ විශේෂයෙන් පිරිමි සේවකයින් විසින් ඉටු කරන රියදුරු හා උයන් පාලක (Gardner) වැනි රැකියාවලට වඩා අඩුය.

ලෙබනනයේදී ගෘහ සේවකයින් අවම වැටුප් ආරක්ෂණයට ඇතුළත් නොවන අතර, ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින් එහිදී අදාළ අනෙක් සේවකයින්ට නීතියෙන් නියම කළ අවම වැටුප මෙන් අඩක් පමණ උපයයි.¹⁸⁴ කුවේට්හි කම්කරු නීතිය පුද්ගලික අංශයේ සේවකයින්ට අවම වැටුපක් නියම නොකළද එහි රාජ්‍ය අංශයේ අවම වැටුප එහි පුරවැසියන්ට ඩිනාර් 200 ක් ද (ඇ.ඩො. 710) අනෙක් අයට ඩිනාර් 90 ක් (ඇ.ඩො. 320) ද වෙයි.¹⁸⁵

එසේ නමුත් කුවේට්හි අභ්‍යන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ ආදර්ශ ගෘහ සේවක ගිවිසුමේ සඳහන් කරන පරිදි අවම ගෘහ සේවක වැටුප ඩිනාර් 40 ක් පමණකි. (ඇ.ඩො. 142) එය අනෙක් පුරවැසි නොවන සේවකයින්ට නියම කළ අවම වැටුප මෙන් අඩකටත් වඩා අඩුය.¹⁸⁶ එක්සත් ජාතීන්ගේ ආර්ථික, සමාජීය හා සංස්කෘතික අයිතිවාසිකම් කමිටුව විසින් පුද්ගලික අංශයේ පුරවැසි නොවන සේවකයින්ටද, එනම් ගෘහ සේවකයින් වැනි අයටද, සාමාන්‍යයෙන් හොඳ ජීවන තත්වයක් ගත කිරීමට හැකිවන ලෙස අවම වැටුප් සම්බන්ධ කොන්දේසි ඇති කරන ලෙස කුවේටයට දැනුම් දී තිබේ.¹⁸⁷

කාන්තාවන්ගේ ආගම හා පුරවැසිභාවය අනුවද ගෘහ සේවකයින්ගේ වේතන වෙනස් වෙයි. ශ්‍රී ලාංකික සේවකයින් ඉන්දුනීසියානු හා පිලිපීන ගෘහ සේවකයින්ට වඩා අඩුවෙන් පඩි ලබති. එසේම මුස්ලිම් සේවකයින් අනෙක් ආගම් අදහන අයට වඩා උපයයි. ඩී. නයනදිනි කීවේ, සෞදි අරාබියේදී අපට

¹⁸¹ Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle*, p.248.

¹⁸² US State Department, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, "Country Reports on Human Rights Practices – 2006: Saudi Arabia," March 6, 2007, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2006/78862.htm> (accessed June 1, 2007).

¹⁸³ The UAE has not put in place a minimum wage, although its Labor Law No. 8 of 1980 requires the government to set a minimum wage. Federal Law No. 8 for 1980, On Regulation of Labor Relations, art. 63. The minimum wage for Sri Lankan domestic workers was 550 dirhams [US\$150] until September 1, 2007, when it was raised to 600 dirhams. Rizvi, "Minimum Wage for Sri Lankan Domestic Help is Now in Force," *Khaleej Times*; Kader, "Sri Lanka Hikes Wages of Maids," *Gulf News*; "Higher Wages for UAE's Lankan Maids," *Daily News*.

¹⁸⁴ The minimum wage in Lebanon is 300,000 pounds monthly, about US\$200, while Human Rights Watch research indicates that Sri Lankan domestic workers typically earn about US\$100 per month. Décret no 8733 du 8 juillet 1996 fixant le salaire minimal officiel des employés et des ouvriers ainsi que le taux de cherté de vie, *Argus de la Législation libanaise*, 1996, Vol. 42, no 4 (July 8, 2006), pp. 5-6.

¹⁸⁵ US State Department, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, "Country Reports on Human Rights Practices – 2006: Kuwait," March 6, 2007, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2006/78856.htm> (accessed June 1, 2007).

¹⁸⁶ Contract for Recruiting Private Servants (Kuwait), put into effect October 1, 2006, para. 3.

¹⁸⁷ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, "Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Kuwait," E/C.12/1/Add.98, June 7, 2004, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.1.Add.98.En?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.1.Add.98.En?Opendocument) (accessed May 30, 2007), para. 34.

ගෙවන්නේ රියාල් 400 කි. එය ඉතා අඩුයි, එහෙත් පිලිපීන අය රියාල් 800 ක් ද, ඉන්දුනීසියාවේ අය රියාල් 600 ක් ද ලබයි. අපද ඔවුන් මෙන් සමාන වැඩ කොටසක් සිදු කරයි.¹⁸⁸

තවත් සේවිකාවක් කීවේ, ලෙබනනයේ ගෙවන පඩි මදි, මට මසකට ලැබුණේ ඇ.ඩො. 100 පමණයි. පිලිපීනයේ කාන්තාවන්ට 200 ක් ගෙවයි. අපිට 100 යි. එක හරි අසාධාරණයි, පිලිපීනය දුප්පත් රටක්, ලංකාවද දුප්පත් රටක්, එහෙනම් මේ වෙනස මොකද?¹⁸⁹

ශ්‍රී ලංකාවේ රජය සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින්ට ඉහල වේතනයක් ලබා ගැනීමට උත්සහ ගත්තද, රැකියා නියෝජිතයින්ගෙන් බාධා ඇතිවී ඇත. එයට හේතුව නම් එවිට භාෂිප්‍රතුන්, වෙනත් ශ්‍රමය ලාභ රටවල් වෙත ගොමුළුමෙන්, ඔවුන්ගේ ආදායම පහළ යෑමට හැකි නිසාය.

2007 අය වැය කපාවේදී, ශ්‍රී ලංකාවේ ජනාධිපති මහින්ද රාජපක්ෂ කීවේ, රජය ගෘහ සේවකයින්ගේ අවම වැටුප් මට්ටම් නියම කිරීමට බලාපොරොත්තු වන බවය. 2007 දී මසකට රු. 25,000 (ඇ.ඩො. 222) සිට පටන් ගෙන අවුරුදු 3 කදී රු. 50,000 (ඇ.ඩො. 444) දක්වා ක්‍රමයෙන් ඉහළ නැංවීම යෝජනා කෙරිණි.¹⁹⁰ ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සංගමය වන විදේශ රැකියා නියෝජිතයින්ගේ සංගමය (ALFEA) හරහා රැකියා නියෝජිතවරු විරුද්ධත්වය දැක්වූ අතර අවසානයේ එම යෝජනාව අතහැර දැමිණි.¹⁹¹ 2007 මැයි මාසයේදී විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන හා සුභසාධන ඇමති කෙනෙලිය රඹුක්වැලේ මහතා කීවේ, රජය රැකියා සපයන රටවල් සමග ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අවම වැටුප ඇ.ඩො. 400 දක්වා ඉහළ නැංවීමට සාකච්ඡා කිරීමට සැලසුම් කරන බවය.¹⁹² ශ්‍රී. ල. වි. රු. හි. කාර්යාංශයේ නිළධාරියෙකු අපට කීවේ, "දැන් අපි වැටුප් මට්ටම් සකස් කිරීමට උත්සාහ කරමු. අපි මැදපෙරදිග රටවලට දැනුම් දෙන්නේ යම් වැටුප් මට්ටමක අඩුවෙන්, කෙසේවත් ඇ.ඩො. 125 ට අඩුවෙන්, සමහර රටවලදී ඇ.ඩො. 150 ට අඩුවෙන්, ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් වැඩ නොකරනු ඇත. ලෙබනනයේදී අපට බොහෝ නරක සිද්ධීන්වලට මුහුණදීමට සිදුවිය. එහිගිය කාන්තාවන්ට ගෙවා තිබුණේ ඇ.ඩො. 100 ක් පමණයි. එමනිසා අපි තරමක් දැඩි චීමට කල්පනා කරමු. සමහර රටවලදී ගෙවන්නේ ඉතා අඩුවෙනි. ඒ නිසා අප ලෙබනනයේ රැකියා නියෝජිතයින් ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින්ගේ සේවය ඇ.ඩො. 130 ට අඩුවෙන් ලබා නොගත යුතු බවට ප්‍රතිපත්තියක් අනුමතමනය කරයි.¹⁹³

ශ්‍රී ලංකාව, සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය අත්සන් තබා තිබෙන කාන්තාවන්ට එරෙහි සියලු නොසලකාහැරීම් තුරන්කිරීමේ ප්‍රඥප්තියට අනුව, "චරප්‍රසාද ඇතුලු සමාන වේතන ලැබීමටද, සමාන රැකියාවක් කිරීමේදී එක හා සමාන ලෙස සැලකුම් ලැබීමටද" කාන්තාවට අයිතිය

¹⁸⁸ Human Rights Watch interview with Nayanadini B., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

¹⁸⁹ Human Rights Watch interview with Upeksha R., Vallalgude, Sri Lanka, November 6, 2006.

¹⁹⁰ Budget Speech 2007, "Stipulated Minimum Salaries for Overseas Employment," para. 30, reproduced in *Daily Mirror* (Colombo), November 17, 2006, p. A17.

¹⁹¹ Human Rights Watch Interview with Jagath Wellawatta, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006; "Hasty Decision on Migrant Workers," *Sunday Times* (Colombo), March 11, 2007, <http://sundaytimes.lk/070311/FinancialTimes/ft308.html> (accessed September 6, 2007).

¹⁹² Sandun A. Jayasekera, "Govt. Negotiates Higher Wage for Housemaids," *Daily Mirror* (Colombo), May 3, 2007, <http://www.dailymirror.lk/2007/05/03/news/3.asp> (accessed September 6, 2007).

¹⁹³ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

හිමිවේ.¹⁹⁴ ශ්‍රී ලංකාව, සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය අත්සන් තබා තිබෙන සමාජයීය, ආර්ථික සහ සංස්කෘතික අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රඥප්තියට අනුව කිසිදු වෙනස්කමකින් තොරව සමාන රැකියා සඳහා සමාන වැටුප් ලැබීමට සහ ඔවුන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ට සාමාන්‍ය ජීවිතයක් ගතකිරීම සඳහා සරිලන වැටුපක් ලැබීමේ අයිතිවාසිකමද කාන්තාවන්ට හිමිවේ.¹⁹⁵

සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා ශ්‍රී ලංකාව යන සියලු පාර්ශව එකඟවූ, කාන්තාවන්ට සිදුවන විවිධ ආකාරයේ අසාධාරණ / අසමාන ලෙස සැලකීම (CEDAW) වැළැක්වීමේ ප්‍රඥප්තිය කාන්තාවන්ට එක සමාන ලෙස ගෙවීම් ලැබීමට, පහසුකම් ද සමග සේම එක සමාන සේවා සඳහා එක සමාන ලෙස සැලකීම් ලැබීමට කටයුතු සලසයි.¹⁹⁶

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අදාළ ප්‍රඥප්තීන්ට අත්සන් තබා තිබෙනේද, නැතද යන කරුණ නොසලකා, වැඩපොළේදී කාන්තාවන්ට නොසලකාහැරීම් සිදුනොකිරීමට එම සංවිධානයේ සාමාජිකයන් වන සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ආණ්ඩු බැඳී සිටිති.¹⁹⁷ ILO අංක: 100 දරණ සමාන ලෙස වැටුප් ගෙවීමේ ප්‍රඥප්තියට අනුව, (සෞදි අරාබිය, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, ලෙබනනය හා ශ්‍රී ලංකාව අනුමත කළ) රජයන් සමාන රැකියාවල යෙදෙන කාන්තාවන්ට හා පිරිමින්ට සමාන වැටුප් ගෙවන බවට වගබලා ගත යුතුය.¹⁹⁸

මානව හිමිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනයට අනුව, කිසිදු වෙනස්කමකින් තොරව සමාන රැකියා සඳහා සමාන වැටුප් ලැබීමට සහ මනුෂ්‍ය ගරුත්වය ආරක්ෂාවන පරිදි ලබාදෙන සේවයට සරිලන ගාස්තුවක් ලබාගැනීමට සෑම පුද්ගලයෙකුටම අයිතියක් තිබේ.¹⁹⁹

බඳවා ගැනීමේ හා රැකියා කිරීමේදී අසමාන ලෙස සැලකීම ගැන සලකා බලන ILO හි 111 දරණ ප්‍රඥප්තියට අනුවද (මෙයද සෞදි අරාබිය, කුවේට්, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය සහ ශ්‍රී ලංකාව පිළිගෙන ඇත.) රජයන් කාන්තාවන්ට සහ පිරිමින්ට සමාන රැකියා අවස්ථා මෙන්ම රැකියාවේදී සමාන ලෙස සැලකීම උනන්දු කළ යුතුය.²⁰⁰

¹⁹⁴ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted December 18, 1979, G.A. res. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) at 193, U.N. Doc. A/34/46, entered into force September 3, 1981, art. 11(1)(d).

¹⁹⁵ The ILO Declaration states that “all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions.” Non-discrimination is among the fundamental rights set out by the ILO. International Labour Conference, ILO Declaration, para. 2.

¹⁹⁶ ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, adopted June 29, 1951, 165 U.N.T.S. 303, entered into force May 23, 1953, art. 2.

¹⁹⁷ Universal Declaration of Human Rights (UDHR), adopted December 10, 1948, G.A. Res. 217A(III), U.N. Doc. A/810 at 71 (1948), art. 23(2)-(3).

¹⁹⁸ ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect to Employment and Occupation, adopted June 25, 1958, 362 U.N.T.S. 31, entered into force June 15, 1960, art. 2.

¹⁹⁹ The ILO Declaration states that “all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions.” Non-discrimination is among the fundamental rights set out by the ILO. International Labour Conference, ILO Declaration, para. 2.

²⁰⁰ ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, adopted June 29, 1951, 165 U.N.T.S. 303, entered into force May 23, 1953, art. 2.

කායික හා මානසික අතවර

පිහිටි අවශ්‍ය දේ ලඟට නොගෙන කුකර් එක පණගැන්වූ නිසා කාන්තාවට (ස්වාමිදුව) තරහා ගියේය. ඒ නිසා ඇය මගේ පසු පසට පයින් ගැසුවේය. පසුව ඇය මට උදෑසනම අවදි නොවූ නිසාද පහර දුන්නේය. තවද වැඩක් ඉවර නොවූ විටද පහර දුනි. ඇය ඇයගේ අතට අසුවූ ඕනෑම දෙයකින් පහර දුන්නේය. සමහරවිට කොසුම්පෙන්, තව සමහරවිට පිහියෙන්... ඇයගේ (බඩා) පුතා කීවේ, "ශ්‍රී ලංකාවට නැවත යාම ගැන සිතන්න එපා, කියන දේ අහන්නේ නැති අය ගෙනයාමට ස්ථානයක් තිබේ. දවසක මම උඹව එහි ගෙගොස් දමා එන්නම්. එහි නුඹට පහරදී දඩුවම් දෙන මිනිසුන් සිටියි" එසේ බැනවැදී මට කීවේ, "කට වහගෙන මගේ අම්මා කියන දේ බලලෙක් වගේ කරපන්. උඹ එසේ නොකලහොත්, ඇගේ ඇටකටුවත් ඉතිරි කරන්නේ නෑ".²⁰¹

- එඬ. නුර්, වයස 36, කුවේට්හි සේවය කළ ගෘහ සේවිකාවක්

ගෘහ සේවිකාවන් අපරාධ සේ සලකන කායික වධහිංසාද ලක්වේ. අප හමුවූ ගෘහ සේවිකාවන් 100 දෙනාගෙන් 20 දෙනෙක් ඔවුන්ට එවැනි කායික හිංසා, තම භාමිපුතාගෙන් හෝ ඔවුන්ගේ මෙහිනගෙන් සිදුවී තිබිණි. බොහෝ දෙනෙක් මානසික පීඩාවලට, වාචික හිංසාද ඇතුළුව මුහුණ දුනි. ගෘහ සේවයට ගොස් ලගපාන පිහිටි ගුවන්තොටුපලින් ආපසු එන කාන්තාවන්ට සහාය වන ශ්‍රී. ල. වි. රැ. නි. කාර්යාංශයට අයත්වන සහන පියස මධ්‍යස්ථානය භාර නිලධාරියෙක් පැවසුවේ එවැනි දරුණු කායික පීඩාවන්ට ලක්වූ කාන්තාවන් 3 සිට 10 දක්වා ගණනක් සාමාන්‍යයෙන් මසකට ඔවුන් වෙත එයි.²⁰²

කාන්තාවන් වාර්තාකළ කායික පීඩා නම් පහරදීම්, රත්කළ ඉස්තිරිකක මගින් පිලිස්සීම, පයින් ගැසීම, කම්මුලට අතින් පහරදීම, කොණ්ඩයෙන් ඇදීම, යනාදියයි.

ගෘහ සේවිකාවන් කී පරිදි ඔවුන්ට පහරදීමට අත්, සෙරෙපපු, රබර් ප්ලනල, වැකුම් ක්ලිනරයක්, බේසමක්, වයර්, පුටු, ලෑලි කැබලි, කොහු, පිහි, යකඩ පොලු, සහ එක් සිද්ධියකදී වේවැලක් යොදාගෙන තිබිණි. අප ඔවුන් හමුවන විට, බොහොමයක් කාන්තාවන් ඒ අතවර වල තුවාල කැලැල් සහිත විය. එනම් පිලිස්සීම්, කැලැල්, බුහු කොණ්ඩය, ආදියයි. සමහර කාන්තාවන් කීවේ ඔවුන්ට මේ හිංසා නිසා දිගටම පවතින සෞඛ්‍ය ප්‍රශ්න ඇතිවූ බවයි. එනම් හිස කැකකුම, කොන්දේ අමාරුව, හෝ උරහිස හරිහැටි වලනය දුෂ්කර වීම ආදියයි.

සමහර කාන්තාවන් කීවේ ඔවුන්ගේ වැඩවල "වැරදි" නිසා භාමිපුතුන් හිංසා කළ බවයි. තමන් සෞදී අරාබියේදී සිදුවූ දේ ගැන කාන්තාවක් කීවේ, "ගෙයි අතවැරද්දකට පවා, ඔවුන් මට පහර දුන්නා. බිම මත කුඩා කුණු කැබැලෙක් හෝ තිබේ නම්, ස්වාමිදුව මගේ අත එහි උලයි".²⁰³ තවත් කාන්තාවක් කුවේට්වලදී සිදුවූ දේ පැවසීය. "වැඩිමල් ගැනු දරුවා බාල ගැහැණු දරුවාට පහර දුනි, එවිට බාල දරුවා අඬන්නටත්,

²⁰¹ ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect to Employment and Occupation, adopted June 25, 1958, 362 U.N.T.S. 31, entered into force June 15, 1960, art. 2.

²⁰² Human Rights Watch interview with Noor F., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

²⁰³ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 17, 2006.

කැණසන්නටත් විය. මගෙන් නොවිමසා බඩා (හාමිපුතා) මා ඇයට පහරදී ඇතැයි සැක කර ක්ෂණයකින් මා බිත්තිය වෙත තල්ලු කර මට පහර දුන්නේය. අනිත්, බ්‍රිට් සහිත වූ පයින්, ඔහු පහර දුන්නේය. ඔහු මගේ උකුලට පහර දුන්විට මා බිම ඇඳ වැටිණි. මට ඉතා පෙදෙසේ වේදනාව දැනිණි. එම වේදනාව සතියක් පමණ තිබිණි".²⁰⁴



කුරේටි හාමිපුතුන් තමාට තදබල ලෙස අතවර කල බවට පවසන කාන්තාවක්.
ඇය කියන්නේ ඇයට සිදුවූ අතවර නිසා සිදුවූ තුවාල සුවකිරීමට ශල්‍යකර්ම කීපයකටම
හාපනය වූ බවය.
©2007 දූෂණනීති කනගසනාපතිපිලිලේ/ හිඳුමන් රයිට්ස් වොච්

කාන්තා ගෘහ සේවකයින් කීවේ, තමන්ගේ අයිතිවාසිකම් ගැන සාකච්ඡා කල විට, මානසික හා කායික පීඩා වැඩිවූ බවය. 18 හැවිරිදි කාන්තාවක් කීවේ ඇයට අතවර සිදුකළේ ඇයගේ චේතනා ඉල්ලීම, වෛද්‍ය ආධාර ඉල්ලීම, සහ තම පවුල හා සම්බන්ධවීමට ඉල්ලීම හේතුවෙන් බවයි ඇය කීවේ.

²⁰⁴ Human Rights Watch interview with Selvakumari W., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

"මට ලංකාවට ඇමතුමක් ගැනීමට ඉල්ලුවිට, ඔවුන් මට පහරදීමට පටන්ගත්තා, ස්වාමිදුව ඉස්තිරිකකය යොදා මා පිළිස්සුවාය... ඇය මුලින් පඩි ගෙවීය. පසුව මාස 5 ක පමණ පඩි නොගෙවූ විට මා ඒවා ඉල්ලීමට පටන්ගත් විට, ඇය පහරදීමට පටන් ගත්තා. ඇය මට පහරදීම නිසා දිනක් මට හොඳටම අසනීප බව තේරුණා."²⁰⁵

හිස කැක්කුමක් දැනී රෝහලට යාමට ඉල්ලා සිටිමින් ඇය මාව මගේ කාමරයට දමා දවස 4 ක් අගුලේ දමා තිබුණා මට ආහාර හෝ වතුර නැතිව දවස් 4 ක් එහි ගතකලා. මම ක්ලාන්ත වුණා.

එස්. පොන්නාම්මාද අපට කීවේ සමාන කතාවකි. "අවුරුද්දකුත් මාස 5 ක් වනතුරු මට කිසිම පඩියක් ලැබුණේ නැහැ. මම පඩිගැන ඇසුවිට ඔවුන් මට පහරදෙයි, පිහියකින් කපයි, නැතහොත් පුලුස්සයි. ඔවුන් එක් අතක් පුළුවා එය පිහියකින් කැපුවා. මගේ පිටපැත්තේ ඒ සලකුණු තිබේ. මාගේ ඇඟ හැමතැනම රිදුනා. හැම අතින්ම පහර කෑවා. ඔලුවෙන් අල්ලා බිත්තියේ ගැසුවා. මම පඩි ඉල්ලුවොත්, සටනක් පටන් ගනියි".²⁰⁶

අපි, අතීතය දරණු අතවර සිද්ධීන් ලේඛණ ගත කලෙමු. උදාහරණයක් වශයෙන් ජේ. ලක්මණී නම් 47 හැවිරිදි කෙසඟ හා වූ ඇගේ වයසට වඩා පෙනුමෙන් වැඩි, කාන්තාව අපට ඇගේ චිකලවූ අත් හා උරයෙහි හා අතෙහි වූ විශාල කැලැල්ල, කුවේට්වල සිට ඇ ඇපසු ආ දිනයේදී අපට පෙන්වීය. ඇය කීවේ මේ අතවර සිදුවූ තුවාල සුවකිරීමට ඇයට ශල්‍යකර්ම 7 කට මුහුණ පෑ බවයි. ඇ කී පරිදි,

මගේ හාමිපුතා මට දරුණු ලෙස පහර දුන්නා. මගේ කොන්ඩය දණහිස තෙක් තිබුණා. ස්වාමිදුව එය කපා දැමීම.. පිරිමියෙක් වගේ, හැමදාම ඔවුන්ට මගේ ලේ දැකින්න ඕනවුනා. එහි කලු පැහැති පටියක් හා කලු වයර එකක් තිබුණා. ඔවුන් මට ඒවායින් පහර දුන්නා. එසේම මගේ ලේ දැකින්නට පිහියකින් මාව කැපුවා. ඔවුන් මගේ කලවා, අත් හැරුවා... ඔවුන් මගේ සිරුර පුලුස්සා විනාශ කළා. ඔවුන් පිහියක් ගැස් දැල්ලට අල්ලා රත්කර මාව පිළිස්සුවා.. මාස 9 ක් තිස්සේ හැමදාම, එකදිගට ඔවුන් මට පහර දුන්නා.. ඇත්තටම කිව්වොත් මාස 9කට මම අපායට ගියා".²⁰⁷

මාස 9 ක් තිස්සේම, ඇය බේරියන තුරු, ජේ. ලක්මණී, හාමිපුතා ඇයව ගැටුම්වලට ලක්කලේය. එනම් මරාදාන බවට තර්ජනය කිරීම, ඉනීමගසින්න ලේලු කිරීම, ක්ලෝරින් කුඩු දමා පිළිස්සීම, කේබල්වලින් පහරදීම, රත්කල පිහිවලින් කපා දැමීම, එමගින් ඇගේ අත් පා වල අස්ථි බිඳීයාම හා අත් වලින් වැඩක් ගැනීමට නොහැකි වූවාය.²⁰⁸

සේවකයින් වාර්තාකල මානසික අතවර වලට නින්දා කිරීම්, කායික හිරිහැර හෝ මරණය ගැන තර්ජනය කිරීම, ඉඩ අඩුතැන්වල හිරකිරීම, ආහාර නොදී සිටීම, දඩුවමක් ලෙස කොන්ඩය කැපීම ඇතුලත් වේ. එක් කාන්තාවක් කීවේ, ඇගේ කුවේට් හාමිපුතා "කුසසියට ගොස් පිහිය රැගෙන මා වෙත පැමිණ, මා මරාදමන

²⁰⁵ Human Rights Watch interview with Vadivukarasi H., Talawakelle, Sri Lanka, November 12, 2006.

²⁰⁶ Human Rights Watch interview with Sevandhi R., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²⁰⁷ Human Rights Watch interview with Ponnammma S., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

²⁰⁸ Human Rights Watch interview with Lakmini J., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

බවටත්, කුඩා කැබලිවලට කපා කබ්බි එකකට දමන බවටත් තර්ජනය කළේය.²⁰⁹ ජේ. යුවානි කීවේ, සෞදි අරාබියේදී ඇගේ භාමිපුතා හා ඔහුගේ පුතා නිතරම ඇයව මරණ බවට තර්ජනය කළ බවය. තාත්තයි පුතයි. කීවේ... අපි උඹ මරා කුණු බක්කියට දමනවා. ඔවුන් මට පහරදීමට වයර් එකක් පාවිච්චි කළේය. ඔවුන් මට කම්මුලට පහරදුන්නේ... නිතරම මාව මරණ බව කීහ. දවසක්, තාත්තා හා පුතා මාව මරන බව කියා පිහියක් රැගෙන ආහ. මම දිව්වමේ. එහෙත් පියා (භාමිපුතා) මාව බිත්තිය දෙසට තල්ලු කළේය".²¹⁰ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ජේ. යුවානිගේ කකුලක් කැපීණි.

ලිංගික අතවර

මම නිදාගෙන සිටින විට ස්වාමිදුවගේ සහෝදරයා හෙළවෙන් මගේ කාමරයට ආවේය...

එවිට මා කෑ ගැසූ අතර පොල්ලක් ගෙන ඔහුගේ ඔලුවට පහර දුනිමි.²¹¹

- එස්. පද්මා, වයස 39, සෞදි අරාබියේදී ඇ. ලන් අත්දැකීමක් එසේ සදහන් කළේය.

අප හමු වූ කාන්තාවන් 100 දෙනා අතරින්, 13 දෙනෙක් ඔවුන්ගේ භාමිපුතා හෝ ඔහුගේ දරුවන් විසින් සිදුකළ ලිංගික අතවර හෝ පහරදීම්, වාර්තා කලේය. ඒ අතරින් 5 ක් ස්ත්‍රී දූෂණ වන අතර ඉන් 3 දෙනෙක් ඒ හේතුවෙන් ගර්භණී විය.

අනෙක් අයදු එවැනි අතවර විඳ ඇති නමුදු ඒ ගැන එලිකිරීමට මැලිවිය. සංඛ්‍යාව හරිහැටි නොදන්නා වුවද, ලිංගික අතවර අඩුවෙන් වාර්තා වන බව පැහැදිලිය. බොහෝ අඩුවෙන් විය හැක. එයට හේතුව එවැනි අතවර හේතුවෙන් සහ අනෙක් අතවර හේතුවෙන්ද ඇතිවන ලජ්ජාව හා වේදනාව නිසා පමණක් නොවේ. භාමිපුතුන් විසින් වෙනත් චෝදනා මතුවීමේ බිය, සාපේක්ෂව ගෘහ සේවකයින්ට බලයක් නොමැතිකම හා තනිවීම, හා පහසුවෙන් සිදුකළ හැකි පැමිණිලි ශාන්ත්‍රණයක් නොතිබීමද එයට හේතුවයි. බොහොමයක් ගෘහ සේවකයින් එවැනි දිගින් දිගටම සිදුවන තම භාමිපුතුන් හෝ පුතුන් විසින් සිදුකරන, මුදල් ලබා දෙන්නම් කියා පොරොන්දු වෙමින් ලිංගික කටයුතු සඳහා බලකිරීම, අනවශ්‍ය ඇඟලුම්කම්, සහ දූෂණයට උත්සාහ කිරීම් ගැන පැමිණිලි කර තිබේ. අප හමු වූ ගෘහ සේවකයින් බොහෝ දෙනෙක් හා රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන ක්‍රියාකාරීන් ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවකයින් මුහුණ දෙන ලිංගික අපයෝජනය හා අතවර මූලික ප්‍රශ්නයක් ලෙස හඳුනාගනී.

ගෘහ සේවිකාවන් විවිධ ගණයේ ලිංගික අතවර වලට මුහුණ දෙති. ලිංගික අතවර සංසර්ගය සඳහා හා වෙනත් ලිංගික කටයුතු සඳහා කරන බලපෑම් අයත්ය. "බාබාට මා සමඟ නිදිහයනට යෑමට අවශ්‍ය විය". සෞදි අරාබියේ තම භාමිපුතා ගැන සේවිකාවක් කීවේය. "දවස් 3 ක් තිස්සේ මාගේ භාමිපුතා මා වෙත පැමිණ මාව උද්දීපණය කරන්නට උත්සාහ කලේය. ඔහුට "මම ඔබේ බිරිඳට කියන්නම් කී විට ඔහු කීවේ "නුඹ එසේ කලොත්, මම නුඹව මරා දමමි. ඔහු මට ඔහුගේ කාමරයට එන ලෙස කීවද මම එය ප්‍රතිකේෂ්‍ය කලෙමි".²¹²

²⁰⁹ Ibid.

²¹⁰ Human Rights Watch interview with Kumari Indunil (real name used upon request), Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

²¹¹ Human Rights Watch interview with Yuvani J., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

සමහර ශාසන සේවකවරුන් ලිංගික අතවර හේතුවෙන් අසහනකාරී සේවාවලට හා රැකියාව කිරීමට බාධා ඇතිවූ බව කීවේය. ඩබ්. වාමලී, 27 හැවිරිදි ශාසන සේවකවරයෙකු, "පුතුන් දෙදෙනාම ඇඳුම් ගලවා මා ඉදිරියේ පෙනී සිටියි.. ඔවුන් තම කලිසම්ද ඉවත් කළේය. නිරාවෙන් කාන්තාවන්ගේ පින්තූර ඔවුන්ගේ ජංගම දුරකථනවල තබාගෙන ඇත. ඒවා ඔවුන් මට පෙන්වයි... ඔවුන් මා ලගට පැමිණ මා ස්පර්ශ කරයි. මට එවැනි තත්වයක් යටතේ වැඩකළ නොහැක."²¹³

බොහෝ දෙනෙක් කීවේ එවැනි ලිංගික අතවර නැවත නැවත සිදුවූ බවය. ඔවුන්ගේ හැඟීම් ප්‍රකාශ කළේ සංකාව, හා භය යන ආකාරයෙනි. සෞදි අරාබියේ සේවය කළ කාන්තාවක් කීවේ, "බාබා (හාමිපුතා) ගේ පුතුන් දෙදෙනා බොහෝ වාර ගණනක්... මගේ ඇඳුම් උනා, ඔවුන්ගේ මිතුරන් සමඟ මට හිරිහැර කළෝය... මට නිදහසේ සිටීමට ඉඩ නොලැබුණි. බොහෝ වාර ගණනක් ඔවුන් මෙය කළෝය... රාත්‍රියේ නිදා සිටින විටද, එක් පුතෙක් අනෙක් අයට හොරෙන් මගේ කාමරයට එයි".²¹⁴ ඩබ්. සෙල්වකුමාර්, 26 වියැති ශාසන සේවකවරයෙක්. ඇය කීවේ සෞදි අරාබියේදී මාස 9 ක එවැනි ලිංගික අතවර දරා සිටීමට ඇයට සිදුවූ බවය.

ඇතුළතින් අගුළු දැමිය හැකි කාමරයක් මට නොලැබුණේය. මගේ හාමිපුතා විශාල මනිසෙකි. ඔහු මාව ස්පර්ශ කිරීමට උත්සාහ කළේය. ඔහුගේ පුතාද එසේමය. "මම පොලිසියට කියනවා යැයි ඔහුට කීවෙමි. මට මගේ කාමරයක් නොතිබිණි. ප්‍රංචි ඉඩක අමතර මෙට්ටියක් දමාගෙන මම නින්දට ගියේය. දොර අගුළු දැමීමට නොහැකි විය... ඔහු තම අතදමා මගේ පපුව ස්පර්ශ කිරීමට උත්සාහ කළේය. බොහෝ වාරයක් ඔහු මාව ස්පර්ශ කිරීමට උත්සාහ ගත්තේය. මම නිදා සිටින විට ඔහු පැමිණ තම කලිසම උනා දැමීමේය. ඔහු නිතරම මේ දේ කිරීමට උත්සාහ ගත්තේය. මම බය වී ඇදේ කොනක වාඩිවී සිටියෙමි. "නුඹට මා ගැන බියවීමට අවශ්‍ය නැත". ඔහු කීවේය. ඔහු නැවත නැවතත්, මාස 9 පුරාම මේ දේ කරන්නම තැත් කළේය."²¹⁵

තවත් කාන්තාවක් කීවේ, ඇගේ හාමිපුතා අදුරේ අතපත ගාමින් ඇය වෙත පැමිණී බවය. "බාබා (හාමිපුතා) මගේ කාමරයට ආවා. ඔහුගේ පුතා හැරෙන්නට වෙන කිසිවෙක් ගෙදර සිටියේ නැත. මාව අල්ලාගෙන පියගුරු ස්පර්ශ කිරීමට ඔහු උත්සාහ ගත්තා. මම ඔහුට, මා එහි පැමිණියේ වැඩ කිරීමට මිස ඔබ සමඟ මිත්‍රකම් පැවැත්වීමට නොවන බව කීවෙමි."²¹⁶ අනෙක් ශාසන සේවකයින් කීවේ, ලිංගික හිරිහැරවලදී ඒ වෙනුවෙන් මුදල් ලබාදීමට ද උත්සාහ ගත් බවය.²¹⁷

කාන්තාවන් 5 දෙනෙක් අපට කීවේ ඔවුන් තම හාමිපුතුන් හෝ හාමිපුතුන්ගේ නිවෙස්වල සිටි යම් අයගෙන් දූෂණයට ලක්වූ බවය.

²¹² Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²¹³ Human Rights Watch interview with Kumari G., Riyadh, Saudi Arabia, December 6, 2006.

²¹⁴ Human Rights Watch interview with Chamali W., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

²¹⁵ Human Rights Watch interview with Meena P., Talawakelle, Sri Lanka, November 12, 2006.

²¹⁶ Human Rights Watch interview with Selvakumari W., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

²¹⁷ Human Rights Watch interview with Sathi R., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

කේ. අමනති, ඇගේ කපාව අපට කීමට කැමති විය. "බොස් කිහිප වතාවක් මා වත ආ නමුත් මා ප්‍රතිකේෂ්‍ය කලා. ඔහුගේ බිරිඳ නිතර ගෙදරින් පිටවී යන අතර එක් රාත්‍රියකදී ඔහු කුස්සියට පැමිණ ලිංගික ලෙස එක්වීමට උත්සාහ කළවිට මා ප්‍රතිකේෂ්‍ය කළද, ඔහු බලහත්කාරයෙන් ඒ දේ සිදු කළේය. මේ බව අනෙක් අය දැනගත්තේ මා ගැබ්බිණියක් වී මාස 8 1/2 කට පසුවය."²¹⁸ ඩබ්. වමාලි කීවේ ඇයගේ භාමිපුතාගේ පුතා ඇයව දූෂණය කළ බවය.

එකපාරටම ඔහු මාව සීප ගත්තේය. මම ඔහුට යකඩ පොල්ලකින් පහර දුන්නා. එය විසිකර දමා මගේ අතින් අල්ලාගෙන වෙනත් කාමරයකට ඇදගෙන ගොස් බිමට ඇදදමා, මගේ සියලු ඇඳුම් ඉවත්කර දූෂණයට ලක්කලා, මම මැරුණා සේ මට දැනුණා. මට නැගිට ගන්නට නොහැකි වුනා. මට ඉතා දුර්වල බවක් දැනුණා.²¹⁹

විවාහ නොවුනු අය අතර ලිංගික සම්බන්ධතා සෞඳ්‍රී අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය යන රටවලදී අපරාධ සේ සැලකෙන හෙයින් මේ හිරිහැරවලට ලක්වූ කාන්තාවන්ද එම නීතිය යටතේ දූෂණය වන බව ඔප්පු නොකලහොත් රඳවා තබාගැනීමට, නඩු දැමීම සහ දඩුවම් ලබාදීමට යටත් වේ. කේ. අමනති කීවේ සෞඳ්‍රී අරාබියේ බලධාරීන් ඇයගේ භාමිපුතා සිදුකල දූෂණයක් නිසා දරුවකු උපන් විට, රෝහලේදී ඇයට අත් අඩංගුවට ගත් බවය. "සිද්ධිය උසාවියට ගොමු කර තිබේ, නුඹ මෙහි ආවේ වැඩකිරීමටය. ඒ නිසා නුඹ අපරාධයක් සිදුකර තිබේ, යැයි ඔවුන් කී විට මා කීවේ, මම නොවේ මගේ භාමිපුතා අපරාධයක් සිදුකර තිබේ කියාය."²²⁰ අවශ්‍ය තරමට සාක්ෂි නොලැබුණු නිසා ඇයව මාස 9 කට හිරකර තබන ලදී. මෙවැනි ලිංගික අපචාර බොහෝවිට සිදුවනුයේ නිවාස තුළ නිසා, උසාවිය ඉදිරියේ මතුවන එකම සාක්ෂිය අදාල පාර්ශ්ව සමගින් දක්වා එකිනෙකට පරස්පර සිද්ධිත්ය. එවිට සාමාන්‍යයෙන් සැකයේ වාසිය තම රටේ පුරවැසියා වන දූෂිතයාට හිමිවේ.

අධික ලෙස වැඩ ගැනීම හා විවේකයක් නොමැතිව දීර්ඝ පැය ගණනක් වැඩෙහි යෙදවීම:

මම පාන්දර 3.30 ට පමණ නින්දට ගියත්, යමක් උදෑසන 3.30 ට පමණ අවදිවීමට සිදුවිය. පාන්දර 1.00 පමණ වනතුරු සහ සමහර විට පාන්දර 3.00 පමණ වනතුරු ද නොනවත්වා වැඩ කිරීමට සිදුවිය. වරක් මම මගේ ස්වාමීන්වට මෙසේ පැවසුවෙමි, මම ද ඔබ මෙන් මනුෂ්‍යයෙකි., මට විවේක ගැනීමට පැයක්වත් අවශ්‍යය. එවිට ඇය පැවසුවේ, නුඹ පැමිණියේ වැඩ කිරීමටයි, නුඹ මගේ සපත්තුවක් වැනිය එම නිසා මහත්සී නොබලා වැඩ කළ යුතුය.²²¹

බොහෝ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ දෛනික වැඩපල නම් නොකඩවා හෝ සීමාවකින් හෝ විවේකයකින් තොරව, නිවස / නිවෙස් ඇතුළත හා පිට පිරිසුදු කිරීම, අතුගැම, වැකුම් කිරීම (Vacuuming), මොබ් කිරීම,

²¹⁸ According to the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, sexual harassment includes: "unwelcome sexually determined behaviour as physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demand, whether by words or actions. Such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem; it is discriminatory when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment, including recruitment and promotion, or when it creates a hostile working environment." UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW Committee), General Recommendation 19, Violence against Women (Eleventh session, 1992), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 (1994), p. 84, paras. 17-18.

²¹⁹ Human Rights Watch interview with Amanthi K., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²²⁰ Human Rights Watch interview with Chamali W., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

²²¹ Human Rights Watch interview with Amanthi K., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

දුටුම පිසදැමීම, නාන කාමර පිරිසිදු කිරීම, නිවසේ පිටත සේදීම, මිදුල පිරිසිදු කිරීම, ජනේල සේදීම, දිනකට 3 වරක් කෑම පිසීම, අවශ්‍ය විට කෙටි කෑම දවස සකස් කිරීම, මුළු නිවසේම රෙදිපිලි සෝදා අයත් කිරීම, දරුවන් බලාගැනීම (ලදරුවන් ද ඇතුළත්ව) ලමයින්ව පාසලට ගෙන යාම / රැගෙන ඒම, ඔවුන්ට ආහාර කැපීම, ඔවුන්ව සේදවීම, ඔවුන්ව නින්දට යැවීම, වැඩිහිටි හෝ රෝගී වූ හෝ අංගවිකල වූ පවුලේ අය බලාගැනීම, පවුලේ වාහන සේදීම, ආදියයි. අපට හමුවූ බොහෝ ගෘහ සේවකයින් අධික වැඩපල කිරීමට සිදුවීම ගැන පැමිණිලි කළෝය. එසේම ඔවුන්ට එකම ගොඩනැගිල්ලක් තුළ ජීවත්වූ එකම භාමිපුතාට සම්බන්ධ පවුල් කිහිපයකම එකම ගෘහ සේවිකාව ලෙස සේවය කරන්නට සිදුවිය. එස්. ෆාතිමා සොදි අරාබියේදී ඇයට ලැබුණු වැඩ ප්‍රමාණය මෙසේ සඳහන් කරයි.

මට උයන්නට සිදුවිය. නිවස උඩ යට පිරිසිදු කිරීමට, රෙදි සෝදා මදින්නට, බිම ටයිල් පිරිසිදු කරන්නට, ආදී නොයෙක් වැඩ තිබිණි. ගෙදර සාද තිබුණු විට බොහෝ අමුත්තන් පැමිණි අතර මා එහි සිටි එකම සේවිකාව වූ නිසා ඒ සඳහාද උයන්නට සිදුවිය. එම නිවසේ 8 දෙනෙකු සිටියේය. ඔවුන් අතර කුඩා ගැහැණු දරුවන්ද, ඇවිදිය නොහැකි වයසක කාන්තාවක්ද සිටි අතර මම ඇයව නැවීමට ගෙනගොස් වතුර නාවා, ආහාර කැපීමටද සිදුවිය. වැඩපල අධික විය... උයන්න, නාන කාමර 8 සෝදන්න ආදියයි. එනමුදු ඇය නිතරම කීවේ අරදේ මේ දේ කර නැති බවයි.

මම දිනපතා මහල් 3 කින් යුත් නිවස පිරිසිදු කිරීම, බිත්ති පිරිසිදු කිරීම සහ නිවස පසුපස මිදුල පිරිසිදු කිරීම ආදිය කළ යුතු විය. උදේ 5 ට අවදි වී රෑ 11 වනතුරු පමණ වැඩ කළේය. ගෙදර සාද තිබුණාත් රෑ 12 හෝ ඊට පසුවද වැඩ කිරීමට සිදුවිය. ඇය මට විවේකයක් දුන්නේ නැත. නිතරම වැඩ පැවරුවේය.²²²

මේ කාන්තාව අපට කීවේ ඔවුන් සාමාන්‍යයෙන් දිනකට පැය 16 සිට 18 තෙක් කාලයක්ද, සමහර අයට පැය 21 ක් පමණද, සතියේ දින 7 තුළම විවේක හෝ නිවාඩු දිනයක් නොමැතිව වැඩ කිරීමට සිදුවූ බවය. ගෘහ සේවිකාවන් බොහොමයක් නින්ද අඩුකමින් පීඩා විඳිති. ඉතා සුලු දෙනෙක් හැරෙන්නට අනෙක් සියල්ලන්ටම කිසිම නිවාඩුවක් නැතිව සමහරවිට අවුරුදු ගණනක් එක දිනට වැඩ කරන්නට සිදුවිය. එවැනි බොහොමයක් තමන්ගේ සේවා ගිවිසුම්වල නිවාඩු දිනයක් ලබාදී නැතිබවත්, තවත් සමහරුන් එවැනි කොන්දේසියක් තිබෙන බවක් නොදන්නා වගත් කීහ. වසර 1 1/2 ලෙඩනගයේදී කිසිම විවේක දිනයක් නැතිව සේවය කළ කාන්තාවක් අපට කීවේ, "මට මුළු කාලයටම එකම නිවාඩුවක්වත් දුන්නේ නැත. යනුවෙනි."²²³

අප හමුවූ ගෘහ සේවිකාවන් බොහෝ අයට දවසේ වැඩ කාලය තුළද සැලකිය යුතු විවේක කාලයක් ලැබී නොතිබිණි. උදාහරණයක් වශයෙන් එස්. මනරංජනී අඟුඩාබියේ 24 දෙනෙක් සිටින නිවසක එකම ගෘහ සේවකයා ලෙස සේවය කළාය. ඇය කී පරිදි ලමයි 13 දෙනෙක් බලා ගැනීමද, (අත දරුවන් සමඟ) දිනපතා උදේ 5 සිට රෑ 11 වන තුරු නිවාඩු දිනයක් හෝ දවල් කාලය තුළ කිසිම විවේකයක් ලැබීමට අවසර නොලබා ඇයට සේවය කරන්නට සිදුවිය. ඇය කීවේ, "මගේ ශරීරය විවේකයක් ඉල්ලා සිටියත්, එයට ඉඩ

²²² Human Rights Watch interview with Kumari Indunil (real name used upon request), Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.
²²³ Human Rights Watch interview with Fathima S., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

නොලැබිණි",²²⁴ තවත් කාන්තාවක් කීවේ, සෞදි අරාබියේදී "මට වාඩි වී විවේක ගැනීමට කාලයක් නොලැබිණි. නිදාගන්නට කාලයක් නොතිබිණි. එසේම වැසිකිලියට යාමටද වේලාවක් නොතිබිණි."²²⁵ තවත් ලෙඩනනයේ සේවය කළ කාන්තාවක් කීවේ,

"ඔවුන් මට වාඩිවීමට වත් ඉඩ දුන්නේ නැත. මට නිතරම නැගිටගෙන සිටීමට සිදුවිය".²²⁶ 36 විශැති එඟ්. නූර් කීවේ කුවේටයේ ඇගේ භාණ්ඩයන් 20 දෙනෙකුගේ ඉඩම් පිහුම් පිරිසිදු කිරීම් ආදී අධික වැඩ කොටසක් සිදුකලද, විවේකයක් ලබා නොදුන් බවය. ඇගේ එකම විවේකය වූයේ නාන කාමරය තුළදී විනාඩි කිහිපයකට ඇස් පියා ගැනීමය.²²⁷

රාමසාන් කාලය තුළදී වැඩ පැය ගණන වැඩි වූ බව සමහරෙක් කීහ. මේ කාලය තුළ ගෘහ සේවකයින්ට කලින් අවදි වීමටත්, රෑ වන තුරු වැඩ කිරීමටත් සිදුවූයේ තම භාණ්ඩයන්ට ඉර අවරට ගිය විට කැම ගැනීම අවශ්‍ය නිසාය. එසේ රෑ වන තුරු වැඩ කලද ඒ වෙනුවට දවල් කාලය තුළ විවේක ගැනීමට නොලැබිණි. රාමසාන් කාලය තුළ නින්දා ලැබීම අඩුවීම කාන්තාවන් සුලබව වාර්තා කලේය. එක් කාන්තාවක් කීවේ, "නොම්බි කාලය තුළ (රාමසාන්) මට වැඩ බහුල විය. සමහර විට දවල් රෑ දිගටම අවදිවී සිටීමට සිදුවිය".²²⁸ තවත් කාන්තාවක් කීවේ, මාසයකම පුරා පවත්වන රාමසාන් මාසයේදී මම උදේ 2.30 ට නින්දට ගොස් යලි 3.30 ට අවධි විය. මට ලැබුනේ පැයක නින්දක් පමණි. මට උදෑසන 3.30 ට අවදි වූයේ එම කාලයේදී ඔවුන්ට උදේ 5.15 වන විට ආහාර ගැනීමට අවශ්‍ය හෙයිනි.²²⁹ එන්. උම්මු කීවේ ඩුබායි වල රාමසාන් කාලයේදී වැඩපල අධික වූ බවය. "ඩුබායිවල වැඩ අමාරුයි, උදේ 4 ට අවදිවී රෑ 10 වෙනකම් වැඩ තිබුණා. නිදාගන්න විවේක ගත්ත කාලයක් නැ. රාමසාන් කාලයේදී ඩුබායිවල වැඩ කරන්න තවත් අමාරුයි. පිරිමින්ට හා කාන්තාවන්ට වෙන වෙනම උපවාසය පැවැත්වීමට ආහාර පිළියෙල කළ යුතුයි. එක මට වැඩ ගොඩක්".²³⁰

විශේෂයෙන් මෙයින් බලාගැනීමටද භාරවී තිබුණි. ගෘහ සේවකයින්ට දවස පුරාම අවශ්‍ය වූ විට සේවය කළ යුතු වූ අතර, භාණ්ඩයන් බලාපොරොත්තු වූයේ රාත්‍රියේදී වුවද ඔවුන්ගේ සේවය බලාගැනීමටය. කුවේටහි සේවය කළ කාන්තාවක් කීවේ, "මම ලදරුවා සමග නිදාගත්තෙමි. මට එම ලදරුවා ගැන සියලුම බලාගැනීමට සිදුවිය. සමහරවිට මහ රෑ නැගිටලා අවුරුදු තමයකින් මට විවේක දවසක් ලැබී නැතැ".²³¹ තවත් කාන්තාවක් කීවේ,

"මම උදේ 5.45 ට අවදි වී නින්දට ගියේ රාත්‍රී 3.30 ට. එසේ වුවත් ඔවුන්ට යමක් අවශ්‍ය වුවහොත් දොරටු ගසයි".²³² රාත්‍රී 1 වන තුරු සේවය කළ, කිසිම විවේකයක් නොලැබුණු කාන්තාවක් කීවේ, "මම නින්දට ගිය පසුවද ස්වාමි දුව මගේ දොරටු ගසා බබාට (භාණ්ඩයන්) අවශ්‍ය යම් ආහාරයක් පිළියෙල කරන

²²⁴ Human Rights Watch interview with Nimalka V., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

²²⁵ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²²⁶ Human Rights Watch interview with Hemanthi J., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

²²⁷ Human Rights Watch interview with Meniki N., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

²²⁸ Human Rights Watch interview with Noor F., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

²²⁹ Human Rights Watch interview with Chandra Malkanthi, Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

²³⁰ Human Rights Watch interview with Sepalika S., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

²³¹ Human Rights Watch interview with Ummu N., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

²³² Human Rights Watch interview with Sanuthi P., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

ලෙස කියයි... ඔහු නිදා නොගෙන තම අධ්‍යාපන කටයුතුවල යෙදී සිටියහ. කවදාවත් උදේ වනතුරු නිදාගන්නට නොහැකි වූයේ, ඇය හරියටම උදේ 6 ට ඔවුන්ට සිටි මාස 3ක ලදරුවා මගේ කාමරයට දමන නිසාය.²³³

සමහර අවස්ථාවල, භාමිපුත්‍රන් තම සේවකයන් රෝගීවූ හෝ රැකියාව නිසා තුවාලයක් ඇති වූ විටකදී පවා විවේක ගැනීමට ඉඩ දුන්නේ නැත. එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ අඩුබාහිරවල සේවය කළ කාන්තාවක් කීවේ, "මම අසනීප වූ හැමවිටම භාමිපුතා මට කෑ ගසමින් කීවේ, නුඹ ආවේ වැඩ කරන්නයි. විවේක ගන්න නොවේ. එම නිසා වැඩ කරපත්, මා වෛද්‍යවරයෙකු වෙතට ගෙන යාමටද ප්‍රතිකෂේප කලේය.²³⁴ තවත් සිද්ධියක් ගැන කේ. දමයන්ති අපට කීවේ තමා රැකියාව තුළදී තුවාල වූ විට වෛද්‍යවරයෙකු වෙත යාමට නිවාඩු දීම තම භාමිපුතා ප්‍රතිකෂේප කළ බවය. "මම උයන ගමන් දරුවා බලගන්නත් සිදුවිය. ඒ වෙලාවේ මම යමක් තෙල්වල බදිමින් හා ඒ සමගම දරුවාද බලාගනිමින් සිටියෙමි, එවිට කෑ කෑරෙන රත්වූ තෙල් මගේ ඇඟට විසිවිය... දවස් 6 ක් යනතුරු මගේ ඇස් රතුපි තිබිණි. මම ඇයට මා වෛද්‍යවරයෙකු වෙත ගෙන යන ලෙස කීවෙමි. නමුත් ඇය කීවේ මට අවසන් කළ යුතු වැඩ තිබෙන බවය. එනම් 21 දෙනෙකුගේ ඇඳුම් මැදීම කර දීමට තිබිණි. ඒ නිසා වෛද්‍යවරයෙක් වෙත යාමට මට චේලාවක් නැති බව ඇය කීවේය. එලෙස මම වෛද්‍යවරයෙක් වෙත යාමට කොහෙත්ම ඉඩ නොලැබිණි.²³⁵

එක් සේවිකාවක් විසින් නිවාස කිහිපයකම සේවය කිරීම (සමහර විට නිවාස 2 සිට 8 දක්වා) අමතර ගෙවීමක් නොමැතිව, සිදුවී ඇති බව වාර්තා විය.²³⁶ ලෙබනනයේදී එවන් එක් ස්වාමිදුවක් විසින් තම ශාඛ සේවිකාව තමන්ගේ දරුවන් 7 දෙනෙකුගේ නිවාසවල සේවයටද යොදාගෙන ඇත.²³⁷ තවත් එවන් කාන්තාවක් කීවේ "මගේ ස්වාමි දුව මට මගේ වැඩ ඉක්මණින් ඉවර කරන ලෙස කියා, එම වැඩපල ඉවර වූ විට තම සහෝදරියගේ නිවසට රැගෙන ගොස් එහි වැඩද කර ගත්තාය. එලෙස මම නිවාස 4 ක අමතර ගෙවීමක් නැතිවම වැඩ කලේය. මට ඉතා ඉක්මණින් විමට සිදුවිය.²³⁸

නිසිලෙස ආහාර නොලැබීම හා නුසුදුසු ජීවන පහසුකම්

මට සුදුසු ලෙස ආහාර නොදුන් අතර සියළු දේවල් අල්මාරියක යතුරු දමා තිබිණ. ස්වාමි දුව මට එක් වරක් පමණක් බත් දුන්නාය. උදෑසන සහ රාත්‍රී ආහාර ලබාදුන්නේ නැත. ඇය විසින් සියළු අල්මාරි සහ ආහාර තබා තිබුණු ඇයගේ කාමරයද යතුරු දමා තිබුණි.²³⁹

-එස්. මනරංජනී වයස 35 අඩුබාහිර හි සේවය කළ ශාඛ සේවිකාවක්

²³³ Human Rights Watch interview with Sobani D., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

²³⁴ Human Rights Watch interview with Ummu A., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

²³⁵ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²³⁶ Human Rights Watch interview with Dammayanthi K., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

²³⁷ Human Rights Watch interview with Meniki N., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

²³⁸ Human Rights Watch interview with Sathi R., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

²³⁹ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

මගේ දෙවැනි ස්වාමියා මා හට පඩිපෙළ යට නිදාගැනීමට පමණක් ඉඩකඩක් ලබාදුනි.
නමුත් මම බලලෙකු නොව මනුෂ්‍යයෙකි.²⁴⁰

-ඩබ්. වසන්තිකා වයස 42 සෞඳි අරාබියෙහි සිටී ගෘහ සේවිකාවක්

බොහෝ ගෘහ සේවිකාවන් පැමිණිලි කරන අන්දමට ඔවුන්ගේ ස්වාමීන් විසින් ප්‍රමාණවත් ආහාර සහ පීවන තත්වයන් ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේප කර තිබේ. එසේ වුවත් ගෘහ සේවිකා නීතිරීති වලට අනුව භාමිපුතුන් විසින් ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා සුදුසු ආහාර සහ ප්‍රමාණවත් නවාතැන් පහසුකම් නොමිලේ සැපයීමට කොන්ත්‍රාත්තු මගින් එකඟ වී සිටී.

අප විසින් සම්මුඛ පරීක්ෂණයට භාජනය කළ අය සඳහන් කළේ ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් තමන්ට සුදුසු ආහාර නොදුන් බවත් සමහර අවස්ථාවල නරක් වූ ආහාර සපයා ඇති බවයි.

එසේ ලබාදුන් ආහාර ඉතාම සුළු බව ප්‍රමාණයක් හෝ පාන් කැබලිලකට සීමා වූ අතර එයද දිනකට එක් වතාවක් පමණි. සමහර භාමිපුතුන් සේවිකාවන්ගේ බඩගින්න හමුවේ අමතර ආහාර දීම ප්‍රතික්ෂේප කර ඇති අතර බොහෝ කාන්තාවන් පැවසුවේ ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් විසින් ආහාර ද්‍රව්‍ය සහිත අලමාර් සහ ශීතකරණ යතුරු දමා ඇති බවයි.

බොහෝ කාන්තාවන් වාර්තා කළේ තමන්ගේ සේවා තත්වයන් පිළිබඳව තම භාමිපුතුන්ට පැමිණිලි කිරීමෙන් තමන්ට නිරාහාරව දඩුවම් විඳීමට සිදුවූ බවයි. සමහර විට දිනකට එක් වතාවේ සිට දින ගණන් දක්වා මෙසේ දඩුවම් ලබාදී තිබේ. සමහර කාන්තාවන් නිරාහාර බව නිසා ශරීර බර වේගයෙන් අඩුවීමට ලක්වූ අතර එක් කාන්තාවක් පැවසුවේ මාස තුනක කාලයකදී ඇයගේ බර කිලෝ 8 කින් (රාත්තල 17.6 ක්) අඩුවූ බවයි.²⁴¹

එම කාන්තාවන් පැවසුවේ තමන්ට පැවරී ඇති අධික වැඩ කටයුතු සංඛ්‍යාව දරාගැනීම සඳහාත් දීර්ඝ කාලයක් දිනපතා වැඩ කිරීමටත් ආහාර උපහත්වය දැකීමෙන් බලපාන බවයි. සෞඳි අරාබියේ සේවය කළ කාන්තාවක් මෙසේ කීවාය. "ඇය මට දුන්නේ දිනකට එකම ආහාර වේලක් පමණි. මා කුස ගින්නේ හැඩුවත් ඔවුන් මට ප්‍රමාණවත් ආහාර දුන්නේ නැත. සියළු දේවල් යතුරු දමා වසා තිබිණ. මා දිනකට එක් ආහාර වේලක් සවස කාලයේ පමණක් ලබමින් අධික වෙහෙසකින් වැඩ කළෙමි. ඔවුන් බත් හා ආහාර ද්‍රව්‍ය කුණු බක්කියට විසි කළත් මා හට දීමට කටයුතු කලේ නැත. ඇය මෙන්ම මටද බඩගින්න දැනේ. මා ඇයගේ මාස් ශුද්ධියට ලක් වූ යට ඇඳුම් පවා අත් දෙකෙන් සේදුවාය. එහෙත් මට ආහාර දීමට කරුණාවක් ඇතුළු නැත."²⁴²

තවත් කාන්තාවක් පැමිණිලි කළේ ඇයගේ සෞඳි අරාබියානු භාමිපුතා නිසි ලෙස ආහාර ලබා නොදුන් අතර ඇය පැවසුවේ "උදෑසන ආහාරයක් නැත. කහට තේ එකක් පමණි. මට දුන්නේ පීසි කිරීමට තබා තිබෙන බත් හෝ භාජනයේ අඩියේ පිච්චි තිබුණු බත් පමණි. රාත්‍රියට පමණක් සමහර විට රොට්

²⁴⁰ Human Rights Watch interview with Asanthika W., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

²⁴¹ Human Rights Watch interview with Thushari M., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

²⁴² Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

කැබලිලක් පමණි.²⁴³ තවත් කාන්තාවක් කියා සිටියේ ඇයගේ භාමිපුතා කුවේටයේදී ප්‍රමාණවත් ආහාර නොදුන් බවයි. "මට ලැබුණේ උදෑසන ආහාරය පමණි සමහර විට සවස කාලයට රොටියක් පමණක් ලැබුණි. දවල් කෑම: ඔවුන් ආහාර ගැනීමෙන් පසු ඉතිරිවූ දෙයක් තිබේ නම් එය මා හට කෑමට සිදුවූ අතර එසේ නොමැති වූ විට කුසගින්න පමණි. සෑම දෙයක් ම තිබුණද ඒවා ගැනීමට නොහැකි ලෙස යතුරු දමා තිබුණි. රාත්‍රියද එසේමය. ඉතිරි වී ඇති යමක් තිබුණත් එය මාගේ කෑමට සිදු විය."²⁴⁴ එම සිත්තිරලියා නැමති ඇය පැවසුවේ තම භාමිපුතා ජලය බීමට දීම ප්‍රතිකේෂක කළ හෙයින් ඇයට ලුණු වතුර පිරිසිදු කර බීමට සිදුවූ බවයි. තව දුරටත් ඇය පැවසුවේ එම නිවසේ සේවය කළ ශ්‍රී ලාංකික රියදුරාටත් ඇයටත් නරක් වූ ආහාර දුන් අතර දහවලට ලැබුණේ රොටියකින් 1/4 පමණි. මේ නිසා ඇයට කුණු බකක් අවුස්සා කෑමට සිදු වූවාය.²⁴⁵

බොහෝ කාන්තාවන් අපට පැවසුවේ තමන්ට ආහාර වර්ග සොරකම් කර කෑමට හෝ අසල් වැසියන් විසින් අනුකම්පා සහගතවත් අන් අයට නොදැනෙන හා සුක්ෂ්ම ලෙස ලබාදුන් ආහාර වර්ග රහසිගත ලෙස තම වැසිකිළි කාමරවල සිට ආහාරයට ගෙන දිවි රැක ගැනීමට සිදුවූ බවයි. තවත් කාන්තාවක් කුවේට් හිදී තම අත්දැකීම් පැවසුවේ මෙසේය. "මගේ භාමිපුතා මා ආහාර ගෙන ඇතිද නැතිද යන වගක් සොයා බැලුවේ නැත. බොහෝ විට මා ආහාර සොරකම් කොට කෑවෙමි."²⁴⁶ නිරාහාරව වැඩ කිරීමට බැරිය. ඇය මට කිසිදු අහරක් ලබා නොදුන් අතර මා හට සිදු වූයේ ඉතිරි වී ඇති ආහාර කෑමට සුක්ෂ්ම ලෙස කටයුතු කිරීම පමණි. මෙවැනි තවත් කාන්තාවක් වූ එස්. සේපාලිකා අපට පැවසුවේ මෙලෙසයි. "ලෙඩනනයේදී මගේ භාමිපුතා ආහාරයට හෝ බීමට කිසිවක් ලබා නොදුන් අතර මා හට කෑම සහ බීම සොරකම් කිරීමට සිදුවිය. විශාල ලෙස ආහාර වර්ග තිබුණත් ඉන් කිසිවක් ලබාදුන්නේ නැත. වරක් මේ සම්බන්ධයෙන් පහළ නිවසේ වෙසෙන මාගේ භාමිපුතාගේ මවගේ ශෘණ සේවිකාවට මාගේ දුෂ්කරතාවයන් පැවසුවෙමි. මෙය ආරංචි වූ මාගේ භාමිපුතාගේ මව පහළ නිවසේ සිට රහසිගත ලෙස මා හට යම්යම් ආහාර ද්‍රව්‍ය ලබා දුන්නත් මා හට ඒවා ආහාරයට ගැනීමට සිදු වූනේ වැසිකිළිය තුළ සිටයි. මා සහනක පමණක කාලයක් මට එසේ කිරීමට සිදු විය".²⁴⁷

25% කටත් වඩා ශෘණ සේවිකාවන් අපට පැවසුවේ තමන්ට සුදුසු වාසස්ථාන නොලැබුණ බවත් පඩිපෙලේ යට කොර්ඩෝවල නිදන කාමරවල බීම හෝ විසිත්ත කාමරවල බීම නිදා ගැනීමට සිදුවිය. සමහරුන්ට තමන්ගේ පුද්ගලික බඩු බාහිරාදිය ගෙයි පිළිකන්නේ තැබීමට සිදුවිය.²⁴⁸ බොහෝ දෙනාට නිදා ගැනීමට මෙට්ටයක් නොතිබුණ අතර සීමෙන්ති පොළොවේ හෝ තුනී රෙදි කැබලිලක් මත බීම නිදා ගැනීමට සිදු විය.²⁴⁹

බොහෝ සේවිකාවන් පැවසුවේ තමන්ට වෙනම නවාතැන් පහසුකම් නොතිබූ අතර භාමිපුතා හෝ ඔවුන්ගේ ලමයින් සමඟ එකම ඉඩ ප්‍රමාණයක නිදා ගැනීමට සිදුවූ බවයි. ඩුබායිහි සිටි කාන්තාවක් පැවසුවේ තමන්ට පවුලේ අය සමඟ කාන්තාවන් සහ පිරිමින් වෙන් වෙන්ව විශාල විසිත්ත කාමරයක

²⁴³ Human Rights Watch interview with Ponnammamma S., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.
²⁴⁴ Human Rights Watch interview with Sobani D., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.
²⁴⁵ Human Rights Watch interview with Sithiraliya M., Katunayake, Sri Lanka, November 17, 2006.
²⁴⁶ Human Rights Watch interview with Nirmali C., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.
²⁴⁷ Human Rights Watch interview with Sepalika S., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.
²⁴⁸ Human Rights Watch interview with Chandrika H., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.
²⁴⁹ Human Rights Watch interview with Amirthini L., Maskeliya, Sri Lanka, November 13, 2006.

නිදා ගැනීමට සිදුවූ බවයි. මා හට දවරැන් සතර දෙනෙකු සමඟ ඉඩකඩ බෙදාගැනීමට සිදුවිය. ඔවුන් අතර මා වෙනුවෙන් ඉඩකඩක් නොතිබූ අතර මාගේ බඩුබාහිරාදිය ගෙයින් පිටත තැබීමට සිදුවිය. තවත් කාන්තාවක් පැවසුවේ සෞදි අරාබියාවේ දී මට වෙනම කාමරයක් නොතිබුණි. ළමයින් සමඟ නිදාගැනීමට මට සිදුවිය. මාගේ බඩු බාහිරාදිය සඳහා අලමාරියක් හෝ නොතිබුණු අතර මාගේ ඇඳුම් සුවිකේසයක තබාගෙන අවශ්‍ය වන විට ගැනීමට සිදුවිය. එම නිවසේ ළමයින් ඇඳුන් වල නිදාගත් අතර එම කාමරයේ ම පොළව මත මෙට්ටයක් දමාගෙන නිදා ගැනීමට සිදුවිය.

බොහෝ කාන්තාවන් හට ජනෙල් හෝ වාතාශ්‍රය නොමැති ගබඩා කාමරවල හෝ පඬිපෙල් යට නිදාගැනීමට සිදුවූ බව කියයි. එස්. මාලනී පැවසුවේ, "මට කාමරයක් දී තිබුණත් එය ගබඩාවකි. මට රෙද්දක් දමාගෙන එහි බිම නිදාගැනීමට සිදුවිය. එම කාමරය වදකාගාරයක් මෙනි ග්‍රීෂ්ම කාලයේදී මට එහි සිටීම ඉතාම අපහසුය".²⁵⁰ ඕ. සසින්දි අපට පැවසුවේ "ඇයට කොර්ඩෝවල නිදාගැනීමට සිදුවූ බවයි". සෞදි අරාබියේ ස්ථාන කීපයක සේවය කළ ඇය අපට පැවසුවේ, "මාගේ සිදුවූයේ ඉතාම කුඩා ඉඩක බිමට බිලංකට්ටුවක් දමා කුඩා කොට්ටයක හිස තබා ගැනීමයි. එය කාමරයක් නොව, දෙපසින් දොරවල් දෙකක් තිබිණි. දොරවල් දෙක අගුළු දමා මට නිදා ගැනීමට සිදුවිය. එය කොහෙතම සුවපහසු තැනක් නොවීය. එම ඉඩකඩ නිවාස දෙකක් යා කරන කොර්ඩෝවකි."²⁵¹ ළමයින් ඒ හරහා ගමන් කරයි. තවත් සෞදි අරාබියානු භාමිපුතකු යටතේ ඕ. සසින්දි වැඩ කරන අතර ඇයගේ නවාතැන් පහසුව වෙනසක් සිදු නොවුණි.

මට දිගටම කොර්ඩෝවේ නිදාගැනීමට සිදුවිය. ඔවුන් මට කුඩා මෙට්ටයක් දුන්නත් එය නිදා ගැනීමට ප්‍රමාණවත් නැත. විශාල මෙට්ටයක් තිබුණත් ඔවුන් එය මට නොදී ඉවතට විසි කළේය. මාගේ කාමරයක් නොතිබුණි. මගේ ගමන් මලු තබා තිබුණේ ගෙයි පිටුපසය. මාගේ විවේක කාලය ගතකිරීමට සිදුවූයේත් වැසිකිළියේය. ඒ මාගේ කොර්ඩෝවේ ඉදිගෙන සිටීම තහනම් නිසාය".²⁵²

ගමන් බලපත්‍ර භාරයට ගැනීම, බලහත්කාරයෙන් රඳවා ගැනීම හා බාහිර සම්බන්ධතා සීමා කිරීම

සී. නිර්මාලි වයස 28, කුවේට් හි වසර දෙකක් සේවය කළ ඇය මෙසේ කියයි. "මා හට බැහැරට යාමට ඉඩ දුන්නේ නැත. පුවත්පතක් කියවීමට හෝ පවුලේ අයට මිතුරන්ට කතා කිරීමට හෝ ඉඩ දුන්නේ නැත. ගුවන් විදුලියට සවන් දෙන විට ඇය පැමිණ එය නවතා දමන ලෙස බල කරයි. කුණු විසිකරන අවස්ථාවේ හැර ගෙයින් පිටතට යාම සම්පූර්ණයෙන්ම තහනම්ය. රෙදි වේලීමට වැල්වලට දමන අවස්ථාවේදී පමණක් මම සුර්ගාලෝකය දකිමි. සතර වට නිබු බිත්ති කොතරම් උසද කිවහොත් මා එහි ගත කළේ සිරකාරියක මෙනි".²⁵³

අප විසින් කතා බස කළ බොහෝ කාන්තාවන් පැවසුවේ ඔවුන්ගේ නිදහස අධික ලෙස සීමා කළ බවයි. භාමිපුතුන් ගෘහ සේවිකාවන් හට තනිවම පිටතට යාමට නොදෙන අතර නිවසේ කෙනෙකු සමඟ පමණක් යාමට ලැබේ. තමන්ගේ පවුලේ අය සමඟ හෝ අසල්වැසියන් සමඟ හෝ අදාළ තානාපති කාර්යාල සමඟ

²⁵⁰ Human Rights Watch interview with Malini S., Riyadh, Saudi Arabia, December 15, 2006.
²⁵¹ Human Rights Watch interview with Sasindi O., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.
²⁵² Ibid.
²⁵³ Human Rights Watch interview with Nirmali C., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.

හෝ කම්කරු නියෝජිතයන් සමග කපා කිරීමට හෝ අදහස් හුවමාරු කරගැනීමට තහනම් කිරීම හා අධික ලෙස සීමා පැනවීම අත්විඳින්නට සිදුවිය.

සියළුම කාන්තාවන් අප සමග පැවසුවේ තම භාමිපුතුන් විසින් ඔවුන් පැමිණී මොහොතේම තම ගමන් බලපත්‍ර ඔවුන් භාරයට ගත් අතර එම අය නැවත එම රටින් පිටව යන තුරු ගමන් බලපත් ඔවුන් භාරයේ රඳවා තබාගන්නා බවයි. ලෙබනනයේ විවිධ භාමිපුතුන් තිදෙනෙකු යටතේ සේවය කළ එක් කාන්තාවක් මෙසේ පැවසීය. "එම සියළුම භාමිපුතුන් මාගේ ගමන් බලපත්‍රය ඔවුන් භාරයට ගන්නා ලදී. එම තත්වය මට පමණක් නොව අප ගුවන්තොටුපලට පැමිණී විගසම භාමිපුතා විසින් ගමන් බලපත්‍රය රඳවා ගන්නා අතර නැවත එය දකින්නට ලැබෙන්නේ ආපසු යන දිනයේය".²⁵⁴

තවත් කාන්තාවක් කුවේට්හි තම අත්දැකීම මෙසේ කියයි. "මා පැමිණී විගසම ඔවුන් මගේ ගමන් බලපත්‍රය උදරාගන්නා ලද අතර එය නැවත දකින්නට ලැබුණේ නැවත රටින් පිටව යාමට ගුවන් තොටුපලට පැමිණී අවස්ථාවේය. එම අරයනාව මගේ ගමන් බලපත්‍රය තමා භාරයේ එතෙක් කල් තබා ගත්තේය".²⁵⁵ ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. සංගමයේ සභාපති පිලිගන්නා අන්දමට සේවිකාවන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර භාරයට ගැනීමත්, රඳවා ගැනීමත් පුළුල්ව කෙරෙන ක්‍රියා පටිපාටියකි".²⁵⁶

කයිරෝහි ඇමරිකානු විශ්ව විද්‍යාලය සහ කර්ටස් සංවිධානයේ ලෙබනන් ආගමනික මධ්‍යස්ථානය මගින් මෑතකදී කරන ලද සමීක්ෂණයකට අනුව ශාසන සේවිකාවන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර තමන් භාරයට ගැනීම ඔවුන්ගේ අයිතියක් බව එහි සිටින ඇති විශාල බහුතරය විශ්වාස කරයි. 2005 දී කර්ටස්හි ලෙබනන් ආගමන මධ්‍යස්ථානය විසින් දුරකථන මගින් කළ සමීක්ෂණයක් මගින් ලෙබනන් ජාතික භාමිපුතුන් 601 ක් මගින් සොය ගත් අන්දමට 91% පැවසුවේ සේවිකාවන්ගේ ගමන් බලපත්‍රය තමන් භාරයට ගැනීම ඔවුන්ගේ අයිතියක් බවයි.²⁵⁷ 2005 දී කෙයිරෝහි ඇමරිකන් විශ්ව විද්‍යාලය මගින් ලෙබනනයේ ශාසන සේවිකාවන් 458 ක් සමීක්ෂණය කිරීමෙන් සොයා ගැනුනේ 1% ක් පමණක් අයට තම ගමන් බලපත්‍රය තමා ලග තබා ගැනීමට හැකි වූ බවයි.²⁵⁸

ආගමනිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමේ සංගමය සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ගේ සංගමය සඳහන් කරන අන්දමට "රාජකාරිමය නොවන, නීතියෙන් අනුමැතියක් නොමැතිව කවරෙකුගේ හෝ ගමන් බලපත්‍රයක් හඳුනාගැනීමේ ලියකියවිලි හෝ රටට ඇතුළුවීමේ හෝ නැවතීමේ බලපත් හෝ රැකියා බලපත් වෙනත් අයෙකු විසින් රඳවා තබා ගැනීම තහනම් බවයි".²⁵⁹

²⁵⁴ Human Rights Watch interview with Sujeejwewani Matharachchi (real name used upon request), Colombo, Sri Lanka, November 3, 2006.

²⁵⁵ Human Rights Watch interview with Sanuthi P., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

²⁵⁶ Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006.

²⁵⁷ Eighty-seven percent reported their employers held their passports; the balance reported the employment agency held their passports, or they did not specify who held their passport. Caritas Lebanon Migrants Center, "Female Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Summary of the Caritas Survey," in International Labour Organization, *Workshop Report: Awareness-Raising Workshop on the Situation of Women Migrant Domestic Workers in Lebanon* (Beirut: ILO, 2005), <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/451/F799002463/Workshop%20Report%20on%20Women%20Domestic%20Migrant%20Workers.pdf> (accessed May 14, 2007), annex 4, pp. 32-35.

²⁵⁸ Dr. Ray Jureidini, American University in Cairo, "Profile of Female Migrant Domestic Workers in Lebanon," in International Labour Organization, *Workshop Report*, annex 4, pp. 30-31.

²⁵⁹ Migrant Workers Convention, art. 21.

සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය යන රටවල් මෙම ගිවිසුමේ පාර්ශවකරුවන් නොවන අතර එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ සහ ලෙබනනයේ එසේ සේවකයන්ගේ හඳුනාගැනීමේ ලියකියවිලි භාරයට ගැනීම නීති විරෝධී බවයි²⁶⁰. එසේ වුවත් මෙම ආරක්ෂණ නීතිරීති මගින් භාමිපුතුන් සහ රැකියා ඒජන්තවරු විසින් සේවයකන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර සහ රැකියා බලපත් බලහත්කාරයෙන් රඳවා ගැනීමට එරෙහිව කිසිදු ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන නොමැත.

භාමිපුතුන් විසින් ගෘහ සේවිකාවන්ගේ නිදහස විවිධ ක්‍රම වලින් සීමා කිරීමට කටයුතු කරයි. ගෘහ සේවිකාවන් පවසන අන්දමට කුණු විසිකරන අවස්ථාවේදී හැර ඔවුන්ට එම නිවසින් පිටවීමට තහනම් වේ. සමහර අවස්ථාවල භාමිපුතා හෝ රියදුරා සමග පමණක් පිටතට යා හැකිය. සමහර කාන්තාවන් පැවසුවේ ඔවුන් බැහැරට යන විට ගෘහ සේවිකාවද ගෙයි තුළ සිටියදී දොරගුළු දමා ගිය බවයි. සමහර භාමිපුතුන් ගෘහ සේවිකාවකට දරුණු සීමාවන් පනවනු ලැබේ. මේ අන්දමට ඒ අයට ජනේලයක් දොරක් ඇරීම පවා සම්පූර්ණයෙන්ම තහනම්ය. අවුරුදු 54 ක කාන්තාවක් තමන්ගේ වසර 10 ක මැදපෙරදිග අත්දැකීම් අපට මෙසේ කීවාය. "මාගේ මුළු සේවා කාලය තුළදීම එම නිවසින් පිටතට යාමට කිසිදු නිදහසක් තිබුණේ නැත. මා හට ඒ සඳහා අවස්ථාව දිය යුතුව තිබිණි".²⁶¹ දීර්ඝ කාලීන මැදපෙරදිග සේවයේ යෙදුන තවත් ගෘහසේවිකාවක් ලෙබනන් සෞදි අරාබිය හා කුවේට් හි අත්දැකීම් මෙසේ කීවාය. "රාත්‍රිය හෝ දවාල මා හට නිවසින් පිටව යාමට නිදහසක් නොවීය. නිවසින් පිටතට යන විට භාමිපුතුන් විසින් මා ගේ තුළ දමා අගුළු දමා යතුරු රැගෙන ගියෝය. සෞදි අරාබියේදී ද මෙලෙසම සිදුවිය. කුවේට්හිදී සෑම අවස්ථාවකම ගෙය තුළ කවුරුන් හෝ නැවතී සිටින නිසා දොර ඇතුළු දමා යෑමක් සිදු නොවීය".²⁶²

බොහෝ කාන්තාවන් සේවාස්ථාන තුළ තමන් සිරකාරියන් කිරීමට ඉතාම අකමැතිය එක් කාන්තාවක් සෞදි අරාබිය තම අත්දැකීම් මෙසේ කියයි. "මට බැහැරට යාමේ නිදහසක් නොවීය. ඔවුන් බැහැරට යන විට දොරගුළු දමා යන නිසා මා හට ගෙයි ඇතුළට වී සිරකාරියක වීමට සිදුවිය".²⁶³ තවත් කාන්තාවක් පැවසුවේ "අපට සාප්පුවකට යෑමට හෝ ඇවිදීමට යාමට ඉඩ නොදුන් බවයි. අප ඔවුන්ගේ මෙහෙකරුවන් වූ නිසා ඔවුන් ඒ ආකාරයෙන්ම අපට සලකන ලදී. සෞදි අරාබියේදී මට සිරකාරියක ලෙස නිවස තුළම සිටීමට සිදුවිය. මට ඉන් මිදීමට අවශ්‍යයි".²⁶⁴ සමහර ගෘහ සේවිකාවන් හට ඉහළ තට්ටුවල ජනේලයෙන් පැන භාමිපුතුන්ගේ සිරගත කිරීමෙන් බේරීමට සිදු විය". එස්. පොන්නම්මා කියා සිටියේ "තම භාමිපුතාගේ ශාරීරික වද හිංසා වලින් බේරීම සඳහා වහලයට නැග බිමට පැන ගැලවීමට සිදුවූ බවයි. ඔවුන් මා නිරන්තරයෙන් ම ගේ තුළ අගුළු දමා තබනවා මා හට වේදනාව ඉවසිය නොහැකි

²⁶⁰ The Dubai Court of Cassation ruled in 2001 that employers are prohibited from confiscating the passport of employees because it violates the worker's right to travel, and Lebanese civil regulations prohibit employers and employment agencies from withholding migrant workers' passports. According to Me Joseph Aoun, a lawyer with Caritas Lebanon Migrants Center, "When sponsors pick up their employees at the Lebanese airport, General Security hands the sponsor his or her employee's passport. Though there is no law against such practice in Lebanon, it is illegal, because generally a passport is the property of the issuing government (Sri Lanka, the Philippines, for example) and so it is not up to a Lebanese to confiscate it." Ruling by Dubai Court of Cassation, Case # 268 (2001), October 27, 2001; Human Rights Watch interview with Me Joseph Aoun, Caritas Lebanon Migrants Center, Beirut, Lebanon, August 22, 2007.

²⁶¹ Human Rights Watch interview with Chaturi M., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

²⁶² Human Rights Watch interview with Krishnan S., Maskeliya, Sri Lanka, November 13, 2006.

²⁶³ Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²⁶⁴ Human Rights Watch interview with Nayanadini B., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

තැන එම දෙමහලු නිවසේ වහලයට නැගීමට තිබූ කුඩා ඉඩකින් රිංගා ඒ තුළින් වහලයට නැග එතනින් බිමට පැහීමට සිදු වුණා".²⁶⁵

අප කතා කළ ගෘහ සේවිකාවන්ගෙන් ඉතාම සුළුතරයක් පමණක් අපට පැවසුවේ ඔවුන්ට සේවා ස්ථානයෙන් පිටව යාමට ඉඩ දුන් බවයි. වෙනත් කවුරුන් හෝ සමග පමණක් ඉඩ ලද අවස්ථාවල බොහෝ විට ඔවුන්ගේ භාමිපුතා හෝ රියදුරා සමග පමණක් යාමට සිදුවූ බවත් ඔවුන්ගේ නිදහසට දමා තිබුණු සීමාවන් තමන්ව විශාල අපහසුතාවයකට පත් කරන ලදී. කුවේටයේ එක් කාන්තාවක් වේදනාව මුසු අකමැත්තෙන් මෙසේ පැවසීය.

"ඔවුන් විසින් මාව සාප්පු සංකීර්ණය වෙත රැගෙන යන ලදී. රියදුරා සමග යන අතර මා හට මෝටර් රථය තුළ ඉඳගෙන මට අවශ්‍ය දෙයක් ගෙන එන ලෙස රියදුරාට කීමට සිදු විය. මා හට යට ඇඳුමක අත්‍යවශ්‍යතාවයක් විය. එහෙත් රියදුරා පිරිමියෙකු වන නිසා ඔහුගෙන් එසේ ඉල්ලීම මට ලැජ්ජා සහගත තත්වයකි. එක් දිනක් මාගේ භාමිපුතා විසි කිරීම සඳහා රෙදි පිළි වශයක් මට දෙන ලදී මා එම රෙදි කැබලි සහවා තබාගෙන කපා කොට යට ඇඳුම් ලෙස භාවිතා කළෙමි. එක් දිනක් භාමිපුතා මෙය දැක ඇයි දැයි ඇසීය. මා හට යට ඇඳුම් නැති බව ඇයට කීවෙමි එසේ කීවද ඇය මගේ අවශ්‍යතාවය ගොනු ගත්තේ නැත. එහෙත් ඇ බොහෝ විට මාගේ කාමරය පරීක්ෂා කර බලනුයේ මා ඇයගේ දිශණියගේ යට ඇඳුම් සොරකම් කර තිබේද කියාය".²⁶⁶

භාමිපුතුන් විසින් ගෘහ සේවිකාවන්ගේ පවුලේ අය සමග හෝ වෙනත් ආගමනික කාන්තාවන් සමග හෝ රැකියා නියෝජිත සමග සහ තම රටේ තානාපති කාර්යාල සමග අදහස් හුවමාරු කරගැනීමේ හැකියාව වලක්වා තිබේ. අප සමග කතා කළ බොහෝ කාන්තාවන් කීවේ තමන්ට දුරකථන පණිවිඩයක් ගැනීමට හෝ ලැබීමට සහ ලිපියක් ලැබීමට හා ලිවීමට තහනම් බවය. සමහර කාන්තාවන් පැවසුවේ තමන්ට පවුලේ අය සමඟවත් සම්බන්ධයක් පැවැත්වීම තහනම් බවය.

ඔවුන්ට ලියුම් යැවීමට හෝ ලැබීමට නොහැකිය. දුරකථන පණිවිඩ ලැබීමට හෝ කතා කිරීමට ඉඩක් නැත. සමහර කාන්තාවන්ට 2004 දෙසැම්බරයේ ඉන්දියානු සාගරයේ සුනාමි අවස්ථාවෙන් පසුව තම පවුලේ අයට කතා කිරීමටත් තොරතුරු සොයා බැලීමටත් අවස්ථාවක් ලබා නොදෙන ලදී. තවත් අය පැවසුවේ තමන්ට පුවත්පත් කියවීමට හෝ ගුවන් විදුලියට සවන්දීමට හෝ රූපවාහිනිය නැරඹීමට ඉඩ නොදෙන බවයි. සමහර භාමිපුතුන් විසින් ගෘහ සේවිකාවන්ට ලැබෙන සහ ඔවුන් යවන ලිපි කියවා බලයි. අපට තොරතුරු පැවසූ දෙදරු මවක් මෙසේ කීය. "මා වසර දෙකක් ඉතාම සිත් තැවුලෙන් ගත කළෙමි. මාගේ භාමිපුතා වන නිවසේ කාන්තාවට මා විසින් මාගේ දිශණියට ලියූ ලිපිය තැපැල් කිරීමට දුන් නමුත් ඇය විසින් එය තැපැල් කර නැත. ඇය විසින් දුරකථනයෙන් හෝ මගේ දිශණියන්ට කපා කිරීමට හෝ ඔවුන්ගේ කටහඬ මට ඇසීමට ඉඩ දුන්නේ නැත".²⁶⁷ අප විසින් මෙම සමීක්ෂණය කරන දිනයේ ලංකාවට පැමිණි වයස 26 ක ගෘහ සේවිකාවක් අපට මෙසේ පැවසීය. "පසුගිය අවුරුද්දට මට මගේ පවුලේ

²⁶⁵ Human Rights Watch interview with Ponnamma S., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

²⁶⁶ Human Rights Watch interview with Kumari Indunil (real name used upon request), Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

²⁶⁷ Human Rights Watch interview with Kumari S., Vallalgude, Sri Lanka, November 6, 2006.

අයගෙන් ලැබුණේ ලිපි දෙකක් පමණි. මට දුරකථන පණිවිඩයක් ගැනීමට අවශ්‍යයයි කීවිට එම නිවසේ කාන්තාව මට දුන්නේ ඊසාල් හතරක් (ඇ.ඩො. 01) පමණි. එය ශ්‍රී ලංකාවට කපා කිරීමට ප්‍රමාණවත් නැත. මා හට නිවසෙන් පිටතට යාමට අවසරයක් නැති අතර වෙනත් ගෘහ සේවිකාවන් හා කපා කිරීමද තහනම්ය. මට කුඩා ළමුන් තිදෙනෙක් සිටි එහෙත් පසුගිය වසර පුරාම ඔවුන්ට කපා කිරීමට හෝ වෙනත් කිසිවෙකු සමග කපා කිරීමට හෝ ඉඩ දුන්නේ නැත".

මේ ගැන භාමිපුතා කීවේ අප විසින් නුඹට අනෙකුත් ගෘහ සේවිකාවන් සමග කපා කිරීමට ඉඩ නොදෙන්නේ ඔවුන් ඔබගේ මනස විකෘති කරන නිසාය.²⁶⁸ තවත් කාන්තාවක් අපට පැවසුවේ මා හට පවුලේ අයට කපා කිරීමට තිබුණ අතර ලිපිද ලිපිමට උවමනා විය. භාමිපුතූන් මට පැවසුවේ ඉදිරි වසර දෙක තුළ නුඹට පවුලේ අය සමග කිසිදු සම්බන්ධයක් පැවැත්වීමට අවසර නැතිවා මෙන්ම සෞදි අරාබියේ සේවය සඳහා පැමිණි විට තමන්ගේ පවුලේ අය අමතක කළ යුතු බවයි.²⁶⁹

ගෘහ සේවිකාවන්ගේ බාහිර සබඳතාවයන් සීමා කිරීමට හෝ කපා දැමීමට හේතුව වශයෙන් භාමිපුතූන් දක්වන්නේ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ බඳවා ගත් කොන්ත්‍රාත් කාලය වන වසර දෙක හෝ තුන නිම වීමට පෙර මේ අය අසව් යෑම වැළැක්වීමට බවයි. කුවේට් හි සේවය කළ කාන්තාවක් කීවේ "එම නිවසේ කාන්තාව විසින් ගෘහ සේවිකාවක ලෙස මා වසර දෙකකට එහි ගෙන්වා ගැනීම සඳහා මුදල් ගෙවා ඇති නිසා මා හට ලිපි ලැබීමට හෝ දුරකථන සම්බන්ධතා සඳහා ඉඩදිය නොහැකි බවයි".²⁷⁰

භාමිපුතූන්ගේ මේ ක්‍රියාමාර්ග නිසා එම ගෘහ සේවිකාවන්ට තමන්ට ඔවුන්ගේ විවිධ හිරිහැරදායක තත්වයන් උදාවූ අවස්ථාවකදී චුවත් රැකියා නියෝජිත හෝ තම රටේ අදාළ තානාපති කාර්යාලයට හෝ දැන්වීමට ඇති ඉඩකඩ අසුරා තිබේ.

නැවත සිය රට එම වැළැක්වීම

ඒ. උම්මු කුවේට්හි සේවය කළ වයස 24 ක කාන්තාවකි. "මම භාමිපුතාගෙන් මගේ වැටුප ගෙවන ලෙසටත් එසේ නැතහොත් මට ආපසු ගෙදර යාම සඳහා ගමන් බලපත්‍රය දෙන ලෙසටත් පැවසුවෙමි ඔහු විසින් මගේ ගමන් බලපත්‍රය දීම ප්‍රතිකේෂ්ප කළ අතර ඔහු විසින් මගේ බඩටත් පසුපසටත් පයින් ගැසීමෙන් මා සිහි නැති විය. මට සිහිය ලැබුණ විට මා හඬමින් නැවතත් පැවසුවේ මා නැවත මව් රටට යවන ලෙයි. එවිට ඔහු මට බැන විදී කීවේ මා නුඹව ශ්‍රී ලංකාවට යවන්නේවත් නුඹේ ගමන් බලපත්‍රය දෙන්නේත් නැත. නුඹ මෙහිම සිටිය යුතුයි කියාය."²⁷¹

තම බලය අයුතු ලෙස යොදා ගනිමින් බොහෝ භාමිපුතූන් හෝ රැකියා නියෝජිතයින් ගෘහ සේවිකාවන් රැකියාව හැර ශ්‍රී ලංකාවට යාම වලක්වයි. සමහර අවස්ථාවල කොන්ත්‍රාත්තුව අවසාන වීමෙන් පසුවද ඔවුන්ව දින නියමයක් නොමැතිව සේවයේ යොදවා තිබේ. මෙම තත්වය තුළ බොහෝ ගෘහ සේවිකාවන්ට දරාගැනීමට බැරි තත්වයන් යටතේ ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට අවශ්‍ය වුවත් පෙරකී ආකාරයට බලය අයුතු

²⁶⁸ Human Rights Watch interview with Selvakumari W., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

²⁶⁹ Human Rights Watch interview with Chitra G., Riyadh, Saudi Arabia, December 6, 2006.

²⁷⁰ Human Rights Watch interview with Sobani D., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

²⁷¹ Human Rights Watch interview with Ummu A., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

ලෙස යොදා බලහත්කාර ලෙස රඳවා ගැනීමත් බාහිර සබඳතා සීමා කිරීමත්, ගමන් බලපත්‍රය රඳවා ගැනීමත් යන තත්වයන් විසින් ඔවුන්ව ඉතාම අසරණ තත්වයකට පත් කර තිබේ. බොහොමයක් ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් අප සමග පැවසුවේ 2004 සුනාමි අවස්ථාවේ හෝ 2006 ලෙඩනගයේ යුධ තත්වය තුළ හෝ මේ අයට නැවත ශ්‍රී ලංකාවට එමට හෝ තම පවුලේ අය ගැන සොයා බැලීමට අවස්ථාව නොදුන් බවයි.

මෙම ගෘහ සේවිකාවන් තම සේවා ස්ථානය තුළට පමණක් සීමා කර තැබීම නිසාත් අදාළ ආයතන සමග සබඳතාවයන් පැවැත්වීමට නොහැකියාව නිසාත් තම සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසානයේදී පවා ආපසු තම රට වෙත යාමට කටයුතු කරගැනීමට නොහැකි වී තිබේ. 2005 ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. කාර්යක්ෂමතා වාර්තා කරන අන්දමට ගෘහ සේවිකාවන් 677 දෙනෙකු තම සේවා කාලය අවසන් වුවත් භාමිපුතුන් විසින් ඔවුන්ව නැවත ශ්‍රී ලංකාවට යාමට ඉඩ නොදුන් බවට පැමිණිලි ලැබී තිබේ.

මේ අතර ඒ සමාන පැමිණිලි 44 ක් පිරිමි ආගමනික සේවකයන්ගෙන් ලැබී තිබේ. ඔවුන්ට අවම වශයෙන් ඉහත කී කාන්තාවන්ට අහිමි, පැමිණිලි කිරීමේ ක්‍රියාදාමයට හැකියාව ලැබී තිබේ.²⁷²

අප විසින් සකස් කළ වාර්තාවල සඳහන් කරන අන්දමට ගෘහ සේවිකා කාන්තාවන් හට තම දරුවෙකුගේ හෝ දෙමව්පියන් හෝ පවුලේ වෙනත් අයෙකුගේ හෝ මරණයකදී අවමගුල් කටයුතු සඳහා ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට භාමිපුතුන් සහ රැකියා නියෝජිතයින් විසින් තහනම් කර තිබේ. එවන් එක් අවස්ථාවක එක් ගෘහ සේවිකා කාන්තාවකගේ ස්වාමිපුරුෂයාට පිළිකාවක් ඇති බවට ආරංචි වුවත් ඇයට ශ්‍රී ලංකාවට යාමට භාමිපුතා සහ රැකියා නියෝජිතයා අවසර දුන්නේ නැත.²⁷³ අවාසනාවට එම කාන්තාවට ශ්‍රී ලංකාවට එමට අවසර ලැබෙන විට ඊට මසකට පෙර ඇයගේ ස්වාමිපුරුෂයා ශ්‍රී ලංකාවේදී මරණයට පත්වී තිබුණි. බොහොමයක් ගෘහ සේවිකාවන් පැවසුවේ 2004 දෙසැම්බර් ඉන්දියානු සාගර සුනාමි අවස්ථාවේදී තම පවුලේ අය මියගොස් සිටියත් ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් තමන්ට ශ්‍රී ලංකාවට එමට ඉඩ නොදුන් බවයි. එන්. කුර්මාදි නැමති ගෘහ සේවිකාව පැවසුවේ "තමන් වසර 16 ක් අඩුබාබ් හි එකම නිවසේ සේවය කරමින් සිටියත් එම සුනාමි ව්‍යයසනයේදී තම දියණිය, සහෝදරිය සහ නෑනා ආදී සියළු දෙනාම මියගොස් සිටියද තමන්ට ශ්‍රී ලංකාවට එමට එම ස්වාමියා ඉඩ නොදුන් බවයි". ඇය මෙසේ කියයි.

"මාගේ දියණිය සුනාමියෙන් මිය ගියා මට වෙන දරුවන් නොමැත. ඒ අවස්ථාවේ මා සිටියේ අඩුබාබ්ගේය. සුනාමි ව්‍යයසනයෙන් පසු මාගේ භාමිපුතාගෙන් ශ්‍රී ලංකාවට යෑමට ඇසුවමි. එවිට ඇය එය ප්‍රතිකෂේප කරමින් මෙසේ කීවාය. ඔබගේ ළමයා මිය ගොස් නම් එය පොළව යට වල දැමිය යුතුයි. ඔබ එහි යායුත්තේ ඇයි? මා එවිට ඇය සමග වද කළෙමි, එවිට ඇය කීවේ ඔබගේ ළමයා දැන් මැරිලා ඔබ මොකටද ලංකාවට යන්නේ ඔබ දොස්තර කෙනෙක්ද?²⁷⁴

²⁷² Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, p. 61.

²⁷³ Human Rights Watch interview with Sita S., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.

²⁷⁴ Human Rights Watch interview with Koormadhi N., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

එන්. කුර්මාදි අවසානයේ කළේ එම නිවසේ රියදුරාගෙන් මුදල් ඉල්ලාගෙන ගුවන් ටිකට්ටුවක් ගෙන ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමයි. තම භාරයට ගෙන තිබුණු කුර්මාදිගේ ගමන් බලපත්‍රය භාමිපුතා විසින් නැවත දුන්නේ නැත.

පී. මිනා නැමති කාන්තාව අපට කියා සිටියේ ඇයට ශ්‍රී ලංකාවට එමට නොහැකි වූයේ ඇයගේ සෞඳි අරාබියානු භාමිපුතා විසින් ඇයට සිය පවුලේ අය සමඟ සම්බන්ධකම් පැවැත්වීමට හෝ ගෙයින් පිටතට යාමට හැකියාව අසුරා තිබූ නිසාය. ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට නොහැකිවූ අතර තම ස්වාමියාගේ පුතා සහ ඔහුගේ මිතුරෙකු වෙතින් වර්ෂයකුත් මාස තුනක කාලයක් විවිධ ශාරීරික හා ලිංගික අතවරවලට මුහුණ දීමට සිදුවිය. එමෙන්ම වසරක සේවය සඳහා වැටුප් ද අහිමි විය. ඇය මෙසේ කීවාය.

"මා සෑම විටම ගෙදර යාමට ඕනෑ කියා කීවෙමි. මාස පහකට පමණ පෙර සිට නිවැසි කාන්තාවට මා කියා සිටියේ ගෙදර යාමට අවශ්‍ය බවයි. මා එසේ වරින් වර කියන විට නිවැසි කාන්තාව හා ඇගේ ස්වාමි පුරුෂයා කීවේ එසේ යාමට අවසර දිය නොහැකි බවය. ඉන්පසු මා පැවසුවේ මට ඇති ප්‍රශ්න නිසා මා පසුගිය මාස 5ක් එහි සිටියත් මා පැනගාමට උත්සාහ නොකලේ මා හට කුණු විසිකිරීමටවත් එළියට යාමට ඉඩ නොදුන් නිසාය. එමෙන්ම මා හට දුරකථනයෙන් කතා කිරීමට හෝ ඇමතුමක් ලැබීමට අවසර දුන්නේ නැත. ශ්‍රී ලංකාවෙන් දුරකථන පණිවිඩයක් පැමිණි විට ඇය එය විසන්ධි කරයි. එමෙන්ම ඇය මාගේ ලිපි ද තැපැල් නොකරයි".²⁷⁵

ගෘහ සේවිකාවන්ගේ නැවත යාමේ ඉල්ලීම් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම මගින් ඇතිවූ ඉතාම බේදනීය තත්වයක් ඇති වූයේ 2006 ලෙබනන් යුද්ධයේදීය. භාමිපුතූන් විසින් තම සේවක සේවිකාවන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර ආපසු දීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම නිසා බොහෝ දෙනෙක් හට සිදුවූයේ යුධ බිය නිසා ලැබීමට තිබූ වැටුප්ද අතහැර ගමන් බලපත්‍ර නොමැතිව තම බඩු බාහිරාදිය ද අමතක කරදමා පැන යාමටයි. ආගමනය සඳහා වන අන්තර්ජාතික සංවිධානය විසින් 5381 ක් ශ්‍රී ලාංකික ආගමනිකයින් ලෙබනනයෙන් මුදාගැනීමට කටයුතු කළ අතර, මෙයින් 93% කට වඩා කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ය.²⁷⁶ එම ආයතනයට අනුව එසේ මුදාගත් අයගෙන් අඩකම තම භාමිපුතූන්ගෙන් පිටවීමට අවසර නොලබා තම වැටුප්ද අහිමිව ගමන් බලපත්‍ර පවා නොමැතිව පැන ආ අයයි. තවමත් බොහෝ අය ආපසු එමට නොහැකිව එහි සිටී.²⁷⁷

ශ්‍රී ලංකා විදේශ අමාත්‍යාංශය කියන පරිදි ලෙබනනයේ සිටින ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් ප්‍රමාණය යුද්ධය ඇරඹෙන විට 85,000 කි. එහෙත් ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන්වා ගත හැකිවූයේ 6272 පමණි.²⁷⁸ බොහෝ දෙනාට පිටවිය නොහැකි වූයේ යුධ තත්වයන්, ප්‍රවාහන දුෂ්කරතාත් මගින් ලෙබනනය තුළත් ඉන් පිටට යාමත් දුෂ්කර විශදම් අධික සහ හයානක තත්වයක් වූ නිසාය. මෙම අවස්ථාවේදී භාමිපුතූන් විසින් කොපමණ ශ්‍රී ලාංකිකයින් සංඛ්‍යාවකට පිටවීමට ඉඩ නොදුන්නේ දැයි මෙතෙක් දැන ගැනීමට නැත. ශ්‍රී. ල. වි. සේ. රැ. නි. කාර්යාංශය වාර්තා කරන අන්දමට ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් පස්දෙනෙකු යුධ තත්වය තුළ

²⁷⁵ Human Rights Watch interview with Meena P., Talawakelle, Sri Lanka, November 12, 2006.

²⁷⁶ International Organization for Migration, "IOM in Lebanon," 4th quarter 2006 newsletter, November 18, 2006, <http://www.reliefweb.int/library/documents/2006/iom-lbn-18nov.pdf> (accessed September 6, 2007).

²⁷⁷ "Lebanon: More Funds Needed to Evacuate Stranded Migrants," IOM press briefing, August 8, 2006, <http://www.iom.int/jahia/Jahia/pbnAF/cache/offonce?entryId=9831> (accessed September 6, 2007).

²⁷⁸ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

ලෙඩනනයේදී මිය ගියාය.²⁷⁹ සමහර කාන්තාවන් පැවසුවේ තමන් සටන් පැවති ආසන්නයේ බලා සිටි අතර එක් අයෙකු එසේ බලා සිටියදී තමන්ට යාබද ගොඩනැගිල්ල කඩාවැටෙනු දුටුවද ඇයට ශ්‍රී ලංකාවට එමට හැකියාව නොලැබුණේ ඉහත කී බාධක නිසාය. ආර්. උපේක්ෂා වයස 22 කි. ඇය පැවසුවේ ඔවුන් මට යුද්ධය අවස්ථාවේ ශ්‍රී ලංකාවට යාමට ඉඩ නොදුන් බවයි. මගේ ස්වාමිපුරුෂයා කපාකර නැවත නැවත කීවේ මට එන්නම් කියාය. එවිට භාමිපුතා පැවසුවේ අප මැරේ නම් නුඹත් අප සමඟ සිටිය යුතුය. නුඹට පමණක් ශ්‍රී ලංකාවට යාමට නොහැකිය. අප සිටියේ බේරුම් ගිනි යුධ පවතින ප්‍රදේශයේමයි. මා ඉතාම බය වුනා මට නැවත ශ්‍රී ලංකාව දැකීමට නොලැබෙයි කියා.²⁸⁰

ආර්. උපේක්ෂා අවසානයේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය වෙත දිව ගියේ ඇයගේ පෞද්ගලික බඩුබාහිරාදිය ද නොමැතිවය. ආර් ප්‍රියන්කා පැවසුවේ, "භාමිපුතා තමාට ශ්‍රී ලංකාවට යෑමට ඉඩ නොදෙන බැවින් තම ජීවිතාරක්ෂාව ගැන බියෙන් සිටි බවයි. මට ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට අවශ්‍ය වූ නිසා මම එම ගෙදරින් පැන්නා, එවිට භාමිපුතා කීවේ කොන්ත්‍රාත්තුව ඉවර වන තුරු නුඹ මෙහි සිටිය යුතුයි. අප මැරෙනම් නුඹත් අප සමඟ විය යුතුය. සවස 5 ට මා එතැනින් පැන ගොස් සැතපුම් ගණන් ඇවිදීමට සිදුවුණා".²⁸¹

භාමිපුතා විසින් ගෘහ සේවිකාවන්ට අස්ථි යාමට අවසර නොදෙන අවස්ථාවල ඔවුන්ට සිදුවන්නේ වැඩ ගන්නා තත්වයන්ට මුහුණ දීමටයි.

බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම

අප විසින් ලේඛනය කරන ලද සිද්ධීන් 23 ක් සඳහන් වන අන්දමට බලහත්කාරයෙන් රඳවා ගැනීම, සන්නිවේදනය සීමා කිරීම ගමන් බලපත්‍රය රඳවා ගැනීම, වැටුප් ගෙවීම පැහැර හැරීම, අපරාධයන්, අධික හිඟ මුදල, රටින් පිටුවහල් කිරීම හෝ නීතිය දඩුවමට ලක් කිරීම යන අන්දමට බිය වැද්දීමෙන් වැඩ ගැනීම යන සියලු දෑ බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම යන්නෙන් අදහස් කෙරේ. අන්තර්ජාතික නීතියට අනුව බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම හඳුන්වා ඇත්තේ කැමැත්ත රහිතව සහ දඩුවම් දීමේ මානසිකත්වය මත යම් පුද්ගලයකුගේ කාර්යයන් හෝ සේවාවන් කරවා ගැනීමයි.²⁸² ඉහත සඳහන් ලේඛන 23 ම සඳහන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගෙන් අපගේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයට දුන් වාර්තා අනුව ඔවුන්ගේ භාමිපුතා සහ රැකියා නියෝජිතයන් ඔවුන්ගේ දඩුවම් මානසිකත්වයක් ඇතිකර සීමා ඉක්මවා ගිය බිය වැද්දවිම් සහ දඩුවලට ලක්කිරීම සහ තර්ජනය කිරීම් තුළින් ඒ අයට දුන් රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව පවා උල්ලංඝනය කර තිබේ. තව දුරටත් එම කාන්තාවන්ට ශාරීරිකව වදාලන බවටත් හිඟ වැටුප් නොගෙවන බවටත් බය කරමින් කොන්ත්‍රාත්තුවලට අත්සන් ගැනීමත් ඒකාකාරී ලෙස වැඩ ගැනීමත් සිදු කරයි. මෙම තර්ජනවලටත් බිය නොවන්නේ නම් මොවුන්ව අපරාධ චෝදනා යටතේ ආගමන අංශවලට භාර දෙන බවට බිය වද්දයි. ඉහත සඳහන් කළ සිද්ධීන් 23ට චෝදනාවේ ස්වභාවය අනුව මෙම කාන්තාවන්ගේ තත්වය අයත් වන්නේ අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ වර්ගීකරණයට අනුව අකමැත්තෙන් වැඩ ගැනීමයි. භාමිපුතා විසින් මෙම කාන්තාවන්ගේ වැටුප් රඳවාගෙන සහ ඔවුන්ගේ රැකියා බලපත්‍ර ගමන් බලපත්‍ර භාමිපුතාගේ

²⁷⁹ Memorandum from Ministry of Foreign Affairs, "Details of Sri Lankan Females Died in the Middle Eastern Countries, 2006," November 16, 2006.

²⁸⁰ Human Rights Watch interview with Upeksha R., Vallalgude, Sri Lanka, November 6, 2006.

²⁸¹ Human Rights Watch interview with Priyanthika R., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.

²⁸² ILO Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour (Forced Labour Convention), adopted June 28, 1930, 39 U.N.T.S. 55, entered into force May 1, 1932, art. 2(1).

භාරයේ තබාගෙන ඔවුන්ට රැකියා ස්ථානයට සීමාකර තිබේ. රැකියා ඵ්පත්තයන් සහ උප ඵ්පත්තවරුන් විසින් මෙම කාන්තාවන්ට රැකියාව පිළිබඳ බොරු වර්ණාවලි ඉදිරිපත් කරති. රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවලට කැමති කරවා ගනිති. මේ අතර කම්කරු නියෝජිතයන් මොවුන්ට බිය වද්දමින් කියා සිටින්නේ මවා පෙන්වන ලද විශාල ගාස්තුවක් ගෙවීමෙන් පමණක් කොන්ත්‍රාත්තුවට පෙර ඉවත් වීමට හෝ රැකියා ස්ථානය වෙනස් කිරීමට ඉඩදිය හැකි බවයි.

ආගමනික ශ්‍රමිකයන් බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම සඳහා ගොදුරු බවට ඔවුන් පත්වීමට විශේෂයෙන්ම හේතු වී ඇත්තේ රැකියාවලට බඳවා ගැනීමේදී පවතින හිරිහැරකාරී බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටියන්ය. අප විසින් ලේඛනාගත කළ භාමිපුතුන් වැටුප් රඳවාගෙන බලෙන් වැඩ ගැනීමේ ක්‍රමය නිසා ඇති වී ඇති කණගාටුදායක තත්වය නම් එම සේවකයා රැකියාවෙන් අයිතිවීමට අවශ්‍ය වීට භාමිපුතා විසින් හිඟ වැටුප් නොගෙවීමට තර්ජනය කරනු ලැබේ. උදාහරණයක් හැටියට අවුරුදු 26 වයස ඇති එච්. අරිවුදයි ලෙඩනනයේ හතර දෙනෙකුගේ සමන් විත නිවසක සේවය කරමින් සිටියාය. 2006 ජූලියේ ලෙඩනන් යුද්ධය ආරම්භ වනවිට ඇය එම නිවසට පැමිණ අවුරුදු 2 ක් ඉක්ම ගොස්ය. එහෙත් ඇයට ගෙවා තිබුණේ එක් මාසයක වැටුප පමණි.

ස්වාමි දුව ඇයට කීවේ ගෙදර යන විට මුළු පඩියම දෙන බවය. යුද්ධය පටන් ගත් විට ඇ මට යාමට ඉඩ දුන්නේ නැත. ඇය විසින් මා හට ඩොලර් 100 ක් දෙන ලදී. එම මුලික ගෙවීමක් පමණය. ඇය කීවේ අනිත් මුදල් සියල්ල එකතු කර මා ගෙදර යන විට දෙන බවයි. නමුත් ඉන් පසුව මට කිසි මුදලක් ලැබුණේ නැත. 2004 ජුනි මාසයේ මා මුලින්ම එහි රැකියාවට ගියෙමි. නමුත් මට ලැබුණු එකම ගෙවීම ජුනි මාසයේ ලැබුණු ඩොලර් 100 පමණි. ඉන් පසුව කිසිදු වැටුපක් ලැබුණේ නැත. මා බේරුවිහි සිටින විට මා හට බෝම්බ සහ පිපුරුම් හඬවල් ඇසිනි. බිය නිසා මට නින්ද නොගිය අතර ගෙදර යන්නට හැකිදැයි ස්වාමි දුවගෙන් ඇසූ විට ඇය ප්‍රතිකේෂක කලාය. මා යන්නේ නම් මාගේ වැටුප් නොගෙවන බවද කීවාය. එම නිවාසය ආරක්‍ෂා සහිත බවත් ඔබ බයවන්නේ කුමකටදැයි මගෙන් ඇසුවාය. නමුත් මා හට බෝම්බ ශබ්ද නිසා නිදා ගැනීමට බැරිය.²⁸³

එච්. අරිවුදයි අවසානයේ එම නිවසෙන් පැන ගියාය. ස්වාමි දුව විසින් ඇයගේ ගමන් බලපත්‍රය එම මුළු කාලය පුරාම රඳවාගෙන තිබිණ. ඇයට කිසිදුක ඇයගේ ගමන් බලපත්‍රය හෝ වසර 2 ක වැටුප් ලැබුණේ නැත.

අප විසින් පරීක්ෂණයට භාජනය කරන ලද ටී. රෝමිනිගේ තත්වය, මේ තැනැත්තිය ඊයාද් හි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේදී පවසා සිටි ආකරයට ඇයට බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගන්නා තත්වයට පත්කර තිබේ. සෞදි අරාබියේ සිටියදී සිදුවූ දරු ප්‍රසූතියෙන් පසුව ඇ රැකියාවෙන් අස්වී යාමේ අවශ්‍යතාවයෙන් සිටියාය. නමුත් ඇගේ භාමිපුතුන් ඇයට තර්ජනය කොට කියා සිටියේ ඇයට ගෙවීමට ඇති ඇ.ඩො. 5120 ක් වන හිඟ වැටුප් නොගෙවන බවයි. ඊට අමතරව ඇය රැකියාව ලබාගැනීම සඳහා ඵ්පත්ති ගාස්තුව

²⁸³ Human Rights Watch interview with Arivudai H., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

වශයෙන් ගෙවූ ඇ.ඩො. 400 ක් ද මිට එකතු කළ විට එය ඇය තුළ දඩුවම් මානසිකත්වයක් ඇති කිරීමට සමත් විය. ඇය මෙසේ කියා සිටී.

"මා රැකියාවට පැමිණියේ 2002 පෙබරවාරි මාසයේය. දැන් ඊට වසර 5 ක් වී තිබේ. එහෙත් මා ලබා ඇත්තේ එක් වසරක වැටුප පමණි. මා මෙහි පැමිණෙන විට ගර්භනීව සිටියේ මාස පහක සේවයෙන් පසු දරුවා ලැබීණි. ඉන් පසුව නැවත මට රැකියාව කිරීමට සිදුවිය. මා ඔවුන්ගෙන් ආයාචනය කර සිටියේ නැවත ශ්‍රී ලංකාවට යවන ලෙසය. එහෙත් ඔවුන් ඒ සඳහා මා නිදහස් නොකරති. මා අතේ එක් රියාලක් වත් නැත. මා වැටුප සහ ගුවන් ටිකට් පත බලාපොරොත්තුවෙන් සිටියෙමි. මේ අතර ළමයාද බලා ගනිමින් මට වැඩ කිරීමට සිදුවිය. මා හට කලින් ලැබී තිබූ මුදල් වලින් ළමයාට අවශ්‍ය කිරීම් ඇදුම් ආදිය ගත්තෙමි මා උදෑසන 5.00 ට නැගිට එම නිවසේ ලමයින් පාසල් යැවිය යුතුය. එහි ළමයින් 11 දෙනෙකි. තට්ටු තුනකින් සමන්විත එම නිවසෙහි මාගේ නිදහසක් කියා කාලයක් තිබුණෙම නැත. සුළු විවේකයක් ලද විගස මාගේ ළමයාට කිරි දුන්නෙමි. මා හට ශ්‍රී ලංකාවට යාමට අවශ්‍යයි. එහෙත් අතේ මුදල් නැත. ළමයෙකුද සමග මා ශ්‍රී ලංකාවට යන්නේ කෙසේද මාගේ අවශ්‍ය කෙසේ හෝ ශ්‍රී ලංකාවට යාමටයි. මට ශ්‍රී ලංකාවේ ගෙවීමට රු. 45,000 කට වඩා ණය තිබේ. මගේ දරුවන්ට කිසිදු මුදලක් නොමැත.²⁸⁴

වසර 5ක එකම ස්ථානයේ සේවය කිරීමෙන් පසු ටී. රොෂිනි එම නිවසින් බේරී තම බඩු බාහිරාදියත් රැගෙන ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයට පැමිණියේය. අප ඇය සමග කථා කරන විට ඇය සේවය කළ ස්ථානයෙන් ඇයට වසර 4 ක වැටුප් හිඟයක් ඇති බව කීවාය.

බොහෝ ආගමනිකයන්ට පනවන මුදල්මය දඩුවම් එනම් ගුවන් ටිකට් පත මිලදී ගන්න ලෙස භාමිපුතුන් විසින් බල කිරීම වැඩ ගැනීමේ උපක්‍රමයක් බවට පත්ව තිබෙන අතර එම ආගමනික සේවකයා අකමැත්තෙන් වැඩ කරන්නෙකු බවට පත් කරනු ලබයි. රැකියා කොන්දේසි වල පවතින එක් පොදු කොන්දේසියක් වන්නේ සේවකයා වසර දෙකක කාලයක් හෝ කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් කාලය සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු භාමිපුතුන් විසින් ආපසු යෑමේ ගුවන් ටිකට් පත ලබාදෙන බවය. මෙම තත්වය දන්නා භාමිපුතුන් මෙම සේවක සේවිකාවන් කොන්ත්‍රාත් කාලය තුළදී අධික ලෙස අපයෝජනයට ලක් කරනු ලබයි. එසේ නැතහොත් ඔවුන්ට ආපසු යාම සඳහා තමන් අතින් ගුවන් ටිකට්පත ගැනීමට හෝ මාස 5ක පමණ වැටුප් රහිතව වැඩ කිරීමට සිදුවේ. ඩබ්. සොයිදා කුවේට් හි සේවිකාවකි. ඇයගේ භාමිපුතා කොන්ත්‍රාත්තුව නිම වීමෙන් පසුවද ඇයව මුදා හැරීම ප්‍රතිකෂේප කළ අතර ඇයගේ ගුවන් ටිකට්පතේ මුදල නිකුත් නොකරන බවට තර්ජනය කර, නොනවත්වා සේවය කරන ලෙසට බල කර ඇත.

ඇ. ප්‍රකාශ කළ අන්දමට

"මා රෝහල් ගතකිරීමට සිදුවුනේ පපුවේ වේදනාවක් නිසාය. වෛද්‍යවරයා පවසා සිටියේ මා හට ප්‍රමාණවත් විවේකයක් නොමැති බවත් එම නිසා හැකි ඉක්මණින් නැවත බම් රට බලා යන ලෙසය. මාගේ ස්වාමිදුවගෙන් මා ඉල්ලා සිටියේ ඉක්මනින් මා

²⁸⁴ Human Rights Watch interview with Rohini T., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

පිටත්කර යවන ලෙසයි. එය ප්‍රතිකෂේප කළ ඇය කියා සිටියේ මා වසර තුනක් නිමවන තුරු සිටිය යුතු බවයි. මේ වන විට මාගේ ගිවිසුමේ අඩංගු කොන්ත්‍රාත්තුව නිමවෙමින් තිබිණ. මා කොළඹදී අත්සන් කළේ වසර දෙකක කොන්ත්‍රාත්තුවකි. එහෙත් ඇය පවසන්නේ මා හට ගුවන් ටිකට් පත ලබාදීමට නම් වසර තුනක් සේවය කළ යුතු බවයි. මා මෙයින් විකෘතිකරණය සිටියේ ඇය විසින් මා පිටත්කර හරිවිද? එසේ නැතහොත් ඇය විසින් මා දිගටම මෙහි රඳවා ගනිවිදැයි සැකයෙනි".²⁸⁵

මාස දෙකකට පසුව ඇය විසින් ශ්‍රී ලංකාවට යවන ලෙස ඉල්ලා මාරාන්ති උපවාසයක යෙදුනි. ඇයගේ උපවාසයේ 7 වන දිනයේ එම ස්වෘමි දුව විසින් ආපසු යෑමට ගුවන් ටිකට් පතක් ලබාදී තිබේ. වෙනත් සිද්ධීන් වලදී කම්කරු ඒජන්තයින් විසින් සේවිකාවන්ට බල කර ඇත්තේ මුදල්මය දඬුවම්ය. උදාහරණයක් ලෙස එස්. මනරංජනී හට අබ්බාබයේදී අධික වද වේදනා වලට ලක් වීමට සිදු වූවාය. ආහාර ගැනීමට ඉඩ නොදීම සහ අසාමාන්‍ය වැඩ ප්‍රමාණයක් පැවරීම මීට ඇතුළත් විය.

රැකියා නියෝජිත ආයතනය ඇයට තර්ජනය කර සිටියේ මාස තුනකට පෙර රැකියාව හැර යන්නේ නම් හෝ මාරු කරන්නේ නම් ඒ සඳහා ඇයට දඬුවම් කරන බවයි. මාගේ කොන්ත්‍රාත්තුව වූයේ වසර 2 1/2කි. මා මාස තුනක් තුළ රැකියාව හැර යන්නේ නම් රු. 80,000 ක් (ඇ.ඩො. 710) අබ්බාබිති රැකියා ඒජන්තට ගාස්තු වශයෙන් ගෙවිය යුතුය. මේ හේතුව නිසා මා හට මාස තුනකට වඩා සිටීමට සිදුවිය.²⁸⁶

බොහෝ අවස්ථාවල ගෘහ සේවිකාවන් බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගන්නා තත්ත්වයට හසු වන්නේ ඔවුන්ගේ භාමිපුත්‍රන්ගේ කොන්දේසියක් මත රැකියාවට ගෙන්වීමේ ගාස්තුව ගෙවන තුරු ඔවුන් නිදහස් නොකරන තත්ත්වය තුළය. මෙම මුදල සෞදි අරාබියාවේදී ඇ.ඩො. 750 - 1600 ක් අතරද, කුවේට්හිදී හා ලෙබනනයේ ඇ.ඩො. 1000-1100 සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයෙහි ඇ.ඩො. 450-1100 වේ.²⁸⁷

දුගත සඳහන් සේවිකාවගේ කුවේට් ජාතික ස්වෘමි දුව විසින් ඩී. සෝබනී නැමති කාන්තාවගෙන් ඇය කොන්ත්‍රාත්තුව සම්පූර්ණ නොකරන්නේ නම් ඇ.ඩො 1020 ක් ගෙවන ලෙස බල කර ඇත. ඩී. සෝබනී මෙසේ කියයි,

"මා ගෘහ සේවිකාවක ලෙස වසර 2 ක් සඳහා ගෙන්වා ගැනීමට ඇය විසින් කුවේට් ඩිනාර් 250 ක් (ඇ.ඩො. 888 ක්) ගෙවා තිබුණු බව කීවාය. තවද මාගේ ඒකා සඳහා ඩිනාර් 30 ක් ද (ඇ.ඩො. 107) හඳුනාගැනීමේ කාඩ්පත සඳහා ඩිනාර් 15 (ඇ.ඩො. 53) ක් ද වියදම් කර ඇත. මේ අනුව ඇය මට කියා සිටියේ ගෙදර යාමට අවශ්‍ය නම් සියලු වියදම් වශයෙන් ඇ.ඩො. 1047 ක් ඇයට ගෙවන ලෙසය. එවිට මා කීවේ නියෝජිත ගාස්තු වශයෙන් මාද මුදල් ගෙවා තිබෙන බවයි. එහෙත් ඇය දිගින් දිගටම කියා සිටියේ ඇයගේ මුදල් සියල්ල ගෙවා මට උවමනා නම් ගෙදර යන ලෙසය. එසේ

²⁸⁵ Human Rights Watch interview with Soida W., Kegalle, Sri Lanka, November 19, 2006.

²⁸⁶ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

²⁸⁷ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006; Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

නොගෙවන්නේ නම් මා හට කෙසේවත් ගෙදර යාමට නොදෙන බවට අවධාරනය කළාය".²⁸⁸

ඩී. සෝබනි ගේ ස්වාමිදුව විසින් ඇයගේ ගමන් බලපත්‍රය තවදුරටත් රඳවා තබාගත් අතර ඇයට නිවසින් පිටවීමට හෝ දුරකථන මගින්වත් කම්කරු නියෝජිතයාට කථාකිරීමට හෝ ඉඩදුන්නේ නැත. එම නුර් නැමැති අය අපට කියා සිටියේ ඇයගේ භාමිපුතුන් විසින් තමා පෙලා හිරිහැර කිරීමෙන් පසු ඇය ඉල්ලා සිටියේ තමන්ව රැකියා නියෝජිතයාට බාරදෙන ලෙසය. එහෙත් භාමිපුතා කීවේ "නුඹව ගෙන්වා ගැනීම සඳහා අප මුදල් ගෙවා තිබෙන අතර එම මුදල් අපට දෙන්නේ නම් නුඹට ආපසු යෑමට ඉඩදිය හැකි බවයි".²⁸⁹

තවත් අවස්ථාවලදී භාමිපුතුන් අනුගමනය කරන ක්‍රමයක් නම් බලධාරීන්ට ඉදිරිපත් කරන බවට බියවද්දමින් ඔවුන්ට මානසික හා කායික වධහිංසා පැමිණවීම මගින් දිගටම වැඩකිරීමට බලකෙරේ. එක් කාන්තාවක් කීවේ. මා එහි සිටීමට තීරණය කළේ ඔවුන් මා බිය වැද්ද නිසාය. ඔවුන් කීවේ කුවේටය අපේ රටයි. අපිට නුඹව පොලිසියට හෝ බලධාරීන්ට බාරදිය හැකියි.²⁹⁰ තවත් කාන්තාවක් පැහැවේ "ඇයට ලෙබනනයෙන් පිටවීමට අවශ්‍ය බව කීවිට ශාරීරික හා මානසික අපයෝජනයට ලක් වීමට සිදුවූ බවය. ඇයට පෞද්ගලික නිදහස හා ඇයගේ ආගමික අයිතීන් පවා බිය වැද්දීම තුළින් උල්ලංඝනය කරන ලදී".

එවිට මා ස්වාමිදුවට කීවේ මා හට ගෙදර යාමට අවශ්‍ය බවයි. එවිට ඇය කීවේ මීට කලින් සිටි සේවිකාව තමන්ගේ අතේ ඇඟිලි දොරටු සිරකර කඩා ගත් බවත් එම දෙයම නුඹට දී විය හැකි බවත්ය. මෙයින් මා ඉතාම බිය වූ අතර මා පොලිසියට භාර දෙන බවටද ඇය විසින් තර්ජනයක කළාය.²⁹¹

එවිට මා කීවේ කමක් නැත මා කිසි වරදක් කර නැති බවයි. එවිට ඇය කීවේ මාගෙන් ඇයට අය කරගැනීමට මුදලක් තිබෙන වයි, තමන් රැකියා නියෝජිතයාට ගෙවූ මුදල නැවත අවශ්‍ය බවයින එහෙත් මා කියා සිටියේ මා විසින් ඇයට ගෙවීමට කිසිදු හිඟ මුදලක් නොමැති බවයි."

එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ අධ්‍යක්ෂක අරේආ මර්සා පවසන අන්දමට ආගමනිකයන්ගේ ගමන් බලපත් රඳවා තබා ගැනීම මගින් ඔවුන්ගෙන් බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීමට කටයුතු සැලසෙන අතර අන්තර්ජාතික කම්කරු ප්‍රඥප්තියේ එන බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම අහෝසි කිරීම නැමැති කොන්දේසියට එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය අත්සන් තබා ඇති රටක් බවයි.²⁹² අප විසින් කතා බහ කළ බොහෝ ආගමනිකයන් පැවසුවේ තමන් අකමැති කරදර හිරිහැර විඳි දරාගෙන රැකියාවේ යෙදී සිටීමට සිදු වූයේ ගමන් බලපත්‍රය නොමැතිව පැනගාමට තිබූ බියත් එයින් ඇතිවන අහිතකර ප්‍රතිඵලත් හේතුවෙනි. බොහෝ අය කීවේ එසේ කළහොත් තමන් ගමන් බලපත්‍ර නොමැති හේතුවෙන් අත්

²⁸⁸ Human Rights Watch interview with Sobani D., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

²⁸⁹ Human Rights Watch interview with Noor F., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

²⁹⁰ Human Rights Watch interview with Hinni M., Tihari, Sri Lanka, November 8, 2006.

²⁹¹ Human Rights Watch interview with Sujeejwewani Matharachchi (real name used upon request), Colombo, Sri Lanka, November 3, 2006.

²⁹² Samir Salama, "Retaining Passports is 'Forcible Labour,'" *Gulf News* (Dubai, UAE), June 13, 2006, <http://archive.gulfnews.com/articles/06/06/13/10046487.html> (accessed September 6, 2007).

අඩංගුවට ගනු ඇති බවය. වයස 24 ක එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ඩුබායි හි සේවකයකු මෙසේ කීවේය.

"භාමිපුතා විසින් මට පහරදීමෙන් පසු මා ඉල්ලා සිටියේ මට ගෙදර යාම සඳහා මගේ ගමන් බලපත්‍රය දෙන ලෙසයි. එවිට මා මාස පහක් සේවය කර තිබුණි. එවිට ඔහු කියා සිටියේ වසර දෙක නිමවන තුරු මට ආපසු යාමට දිය නොහැකි බවත් ගමන් බලපත්‍රය නොදෙන බවත්ය. එබැවින් වසර දෙක නිමවන තුරු මට සිටීමට සිදුවිය. ඒ හැර වෙනත් විකල්පයක් නොවීය. මා පැනයාමට උත්සාහ නොකලේ පොලිසියට අසු වීමටත් එමඟින් තවත් ප්‍රශ්න රාශියකට පැටලීමට සිදුවෙනැයි සිතූණ බැවිනි. ශ්‍රී ලංකාවේදී මා දින දොළහක පුහුණුවකට සහභාගි වූ අතර එහිදී පුහුණුකරු කියා සිටියේ පැන යාමෙන් පොලිසියට හසුවීමටත් තවත් ප්‍රශ්න රාශියකට මුහුණ දීමට සිදුවිය හැකි බවත්ය".²⁹³

අන්තර්ජාතික කමිකරු ප්‍රඥප්තියේ අංක: 29 දරණ වගන්තියට අනුව ශ්‍රී ලංකාව, සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය විසින් සේවකයන් වැඩෙහි යෙදීම නීති විරෝධී බව පිළිගෙන තිබේ.²⁹⁴ අන්තර් ජාතික කමිකරු සංවිධානය වර්ගීකරණය කර ඇති අන්දමට සේවයෙහි යෙදවීම පහත සඳහන් වේ.

1. දඩුවම් දෙනවා යන මානසිකත්වය ඇති කර වැඩ ගැනීම.
2. කෙනෙකුගේ අකමැත්තෙන් වැඩකිරීමට පෙළඹවීම.

අන්තර්ජාතික කමිකරු සංවිධානය වර්ගීකරණය කර ඇති අන්දමට දඩුවම් මානසිකත්වයට අයත්වන එමඟින් වැඩෙහි යොදවන ආකාරයෙන් පහත සඳහන් ලෙස විස්තර කළ හැක. අප කතා බහට ලක්කළ ආගමනිකයන් රාශියකගේ අත්දැකීම් අනුව පහත සඳහන් ආකාරයේ බල කිරීම් එකකට හෝ ඒ දෙකටම හෝ මුහුණදීමට සිදුවී ඇත.

1. ශාරීරික හෝ ලිංගික අතවර

අන්තර්ජාතික කමිකරු සංවිධානය සඳහන් කරන අන්දමට භාමිපුතන් හෝ රැකියා ඵ්පත්තවරු විසින් සේවකයන්ගෙන් වැඩ ගැනීම සිදු කරනු ලබන්නේ ඔවුන්ට හෝ ඔවුන් සමග එකට සිටින අන් අයෙකුට ශාරීරික හෝ ලිංගික අතවර මගින් බිය වැද්දීමෙනි.²⁹⁵

2. සේවකයාගේ ක්‍රියාකාරී බව සීමා කිරීම.

²⁹³ Human Rights Watch interview with Ummu N., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

²⁹⁴ Forced Labour Convention, art. 2(1).

²⁹⁵ International Labour Organization, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation*, p. 20; International Labour Organization, *A Global Alliance against Forced Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva: ILO, 2005), http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5059 (accessed May 2, 2007), pp. 5-6, Box 1.1.

අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය පෙන්වා දෙන අන්දමට වැඩ ගැනීමේ පොදුවේ යොදාගන්නා ක්‍රමයක් නම් සේවකයන් සේවා ස්ථානයට පමණක් සීමා කිරීම පිටවිය නොහැකි ලෙස අගුල් දමා සේවාස්ථානවල කොටු කරගැනීම හෝ ඔවුන්ගේ ගමන් බිමන් ඉතාම සුළු ප්‍රදේශයකට පමණක් සීමා කිරීම.²⁹⁶

මේ මගින් ආගන්තුක රටේ අනෙකුත් කණ්ඩායම් සමග සම්බන්ධ පැවැත්වීම වලක්වනු ලැබේ.

3. මුදල්මය හිඟ මත බැඳ තබා ගැනීම / බැඳ තබාගෙන වැඩ ගැනීම භාමිපුතුන් විසින් මෙම තත්වය යටතේ බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම සිදුකරනු ලබන්නේ ඔවුන්ව රැකියාවට බඳවා ගැනීමට විශදම් වූ මුදල් ගෙවීමට එකඟ වන බවට ප්‍රකාශ කරමිනි. එවන් අය භාමිපුතුන් විසින් තවත් ක්‍රම වලටද ඔවුන් මත බලහත්කාරයෙන් පටවනු ලබයි. එනම් ඔවුන්ගේ සේවය මුදල්මය අවතක්සේරුවකට ලක් කිරීමත් එමෙන්ම භාමිපුතා විසින් සපයන ආහාර සහ නවාතැන් සඳහා අතිශයෝක්තියෙන් අධික මිල ගණන් ඉදිරිපත් කිරීමත්ය. මේ නිසා සේවකයාට න්‍යාය බරින් මිදිය නොහැක.²⁹⁷

4. වැටුප් රඳවා තබාගැනීම ගෙවීම සම්පූර්ණයෙන් ම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම සහ වෙනත් මූල්‍යමය දඬුවම්.²⁹⁸

මේ තත්වය මගින් සේවකයාට වැටුප් බලාපොරොත්තුවෙන් වැඩ කිරීමට සලස්වා ඉන් පසුව භාමිපුතුන් විසින් වැටුප් කොටස් හෝ මුළු වැටුප් රඳවා තබා ගැනීමයි.

5. ගමන් බලපත්‍ර සහ හඳුනා ගැනීමේ ලියකියවිලි රඳවා තබාගැනීම අන්තර් ජාතික කම්කරු සංවිධානයට අනුව භාමිපුතුන් විසින් සේවකයන්ගේ ගමන් බලපත්‍ර හෝ හඳුනාගැනීමේ ලියකියවිලි රඳවා තබාගැනීම තුළින් එම සේවකයන්ව තම භාමිපුතුන්ට අකමැත්තෙන් වුවද යටත් වීමට අවශ්‍ය මානසික බිය උපරිම ලෙස ඇති කරයි.²⁹⁹

6. බලධාරීන්ට භාරදීම සඳහා බිය වැද්දවීම³⁰⁰

මේ යටතේ බලධාරීන්ට භාර දෙන බවට හෝ පොලීසියට හෝ ආගමන නිලධාරීන්ට හෝ රටින් නෙරපා හැරීමට බිය වැද්දවීම සිදු කෙරේ. මේ තත්වයට මුහුණ දුන් සේවකයා තම ඉල්ලීම් සඳහා ක්‍රියා කිරීමට ඇති අයිතියද ඔහුගේ මානසිකත්වයද සම්පූර්ණයෙන් උල්ලංඝනය කෙරේ.

7. දැනට කරන රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම හෝ නැවත රැකියාවකට එමෙන් වැළැක්වීමට කටයුතු කිරීම.³⁰¹

²⁹⁶ International Labour Organization, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation*, p. 20.

²⁹⁷ Ibid.

²⁹⁸ Ibid.; International Labour Organization, *A Global Alliance against Forced Labour*, pp. 5-6, Box 1.1.

²⁹⁹ International Labour Organization, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation*, p. 21.

³⁰⁰ Ibid.

8. අයිතිවාසිකම් හා වරප්‍රසාද ඉවත් කිරීම.

මේ මගින් බිය වැද්දවීම සහ දඩුවම් දීම යන දඩුවම් මානසිකත්වය ඇති කිරීමට අමතරව සේවකයන්ට ලබාදී ඇති අයිතිවාසිකම් සහ වරප්‍රසාද ඉවත් කෙරේ.³⁰²

අකමැත්තෙන් සේවයෙහි යෙදවීම අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයට අනුව විස්තර කෙරෙන්නේ මෙසේය. අකමැත්තෙන් වැඩ ගැනීම යනු ඔවුන්ගේ එකඟතාවය ලබාගැනීම සඳහා රැවටීම් හෝ වංචනික ලෙස කටයුතු කිරීම පමණක් නොව බාහිර වශයෙන් ඔවුන් බැඳ දමන සෘජු හෝ වක්‍රාකාර ක්‍රියාද ඇතුළත් වේ.³⁰³ අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ පරීක්ෂකවරුන්ට අනුව යම් කිසි භාමිප්‍රතෙක් සේවයට ගත් පුද්ගලයෙකු සේවයට ගත් අවස්ථාවේ කැමති මානසිකත්වයකින් සිටියද පසුව සේවකයා විසින් තමන් බොරු පොරොන්දු වලට හා රැවටීමට ලක්වූ බව තේරුම් ගැනීමෙන් පසු, අකමැත්තෙන් වැඩ ගැනීම යන තත්වයට පත්වේ.³⁰⁴ අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය පෙන්වාදෙන අන්දමට මුලින් තමන් විසින් දෙන ලද කැමැත්ත පසුව තමන් ගොදුරක් බවට පත් වූ බව තේරුම් ගත් විට, තම කැමැත්ත ඉවත්කරගත නොහැකිය.³⁰⁵

අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය පවසන අන්දමට සේවකයන්ගේ රැකියා භාරයාමට ඇති බාධාව නිසා, තමන් රැකියාවක් කිරීමේ අයිතිය වෙන් කළ නොහැක.³⁰⁶ සේවකයා කැමැත්තෙන් එකඟ වූ රැකියාවකදී පවා මෙම තත්වය තුළදී බලහත්කාරයෙන් වැඩගැනීම බවට පත්වේ.³⁰⁷

අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානය දක්වන උදාහරණවලට අනුව දැනුම අඩු කම හෝ අකමැත්තෙන් සේවය කිරීමේ තත්වයට පහත සඳහන් දෑ අයත් වේ. ශාරීරික වශයෙන් එක් ස්ථානයකට කොටුකර වැඩ ගැනීම, මානසික වශයෙන් බිය වද්දා වැඩ ගැනීම, බොරු ගිණුම් මවා පෙන්වා සේවකයා භාමිප්‍රතාව භයකරුවෙකු බව මවා පෙන්වීමද රැකියාවේ ස්වභාවය සහ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ බොරු පොරොන්දු දීම, කොටසක් වශයෙන් වැටුප් රඳවා ගැනීම හෝ වැටුප් කිසිසේත් ම නොගෙවීමද හඳුනාගැනීමේ ලියකියවිලි සහ ගමන් බලපත්‍රය හෝ පෞද්ගලික වටිනාකමක් ඇති දේවල් රඳවා තබාගැනීමද වේ.³⁰⁸

බලහත්කාරයෙන් වැඩගැනීම, ශ්‍රී ලංකාව තුළ නීති විරෝධී මෙන්ම එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ දක්ෂ නීති යටතේ ද වරදකි.³⁰⁹ කුවේට් සහ ලෙබනනයේදී බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම නීතියෙන් තහනම්ය.³¹⁰

³⁰¹ International Labour Organization, *A Global Alliance against Forced Labour*, pp. 5-6, Box 1.1.
³⁰² Ibid.; International Labour Conference, “General Survey of the Reports Relating to the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and the Abolition of Slavery Convention, 1975 (no. 105): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations,” Report III, 65th Session (Geneva: ILO, 1979), para. 21.
³⁰³ International Labour Organization, *A Global Alliance against Forced Labour*, p. 6.
³⁰⁴ International Labour Organization, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation*, p. 23.
³⁰⁵ International Labour Organization, *A Global Alliance against Forced Labour*, p. 6.
³⁰⁶ International Labour Organization, *Fundamental Rights at Work and International Labour Standards*, (Geneva: 2003), pp. 36-38.
³⁰⁷ International Labour Organization, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation*, p. 23.
³⁰⁸ International Labour Organization, *A Global Alliance against Forced Labour*, p. 6, Box 1.1.
³⁰⁹ Sri Lankan Penal Code, No. 2, 1883, section 358(A), amended by Penal Code (Amendment) Act, No. 16, 2006, section 7 (making it a criminal offense to subject or cause any person to be subjected to forced or compulsory labor, defined as “all work or service which is exacted from a person under the threat of any penalty and for which such person has not offered himself voluntarily”).
³¹⁰ Lebanese Penal Code, art. 569 (prohibiting deprivation of personal freedom and prohibiting using a person deprived of personal freedom to “perform a task”); Kuwait Penal Code, art. 173 (imposing penalties on anyone who threatens another person physically or

සෞදි අරාබියේද කම්කරු නීති රීති වලට අනුව බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීම දඩුවම් ලැබිය හැකි වරදකි.³¹¹

රැකියා සපයන රටවල කම්කරු නියෝජිතවරුන්ගේ සුරා කැමේ ක්‍රම

"ස්වාමි දුව විසින් මා රැගෙන ගොස් මුස්ලිම් ජාතික රැකියා නියෝජිතයාට භාරදුනි. ඔවුන් මට ඉතා පටියකින් පහර දුන්නේය. එම ස්ථානයේ මුස්ලිම් කාන්තාවකද සිටි අතර ඇය විසින් අත් දෙකෙන්ම මාගේ කම්මුල් වලට පහර දුන්නේය. ඉන් මා බොහෝසේ බිඳී ගියෙමි. එවිට ඔවුන් කීවේ ස්වාමි දුවගෙන් පැනයාමට පෙර මාස තුනක් ඇතුළත සිටිය යුතු බවයි. එහෙත් පැනයාමට ආකාරය මා දන්නේ නැත. මා ඔවුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටියේ මට හොඳ ස්වාමිදුවක් ලබාදෙන ලෙසය. එහෙත් ඔවුන් එසේ කළේ නැත. ඉන් පසුව නැවත වතාවක් මා එම ඒජන්තවරයා වෙත ගියෙමි. ඔවුන් නැවතත් ඉන්ද්‍රියයෙන් මා හට දරුණු ලෙස පහර දුනි, මගේ මුත්‍රා සමග ලේ පිටවිය. ඔවුන් නැවත පහර දුනි. ඉන් පසුව ඔවුන් මා කාමරයක දමා දින 5 ක් සිරකර තැබුවෝය."³¹²

-එච්. වන්දිකා වයස 27 එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ඩුබායි හි ගෘහ සේවිකාවක්, තම අත්දැකීම් මෙසේ කියයි.

ගෘහ සේවිකාවන් තම ගැටළුවලට රැකියා නියෝජිතයන්ගේ මැදිහත්වීම සහ විසඳුම් හෝ වෙනත් භාමිපුතෙකු වෙත මාරුවීමට ඉල්ලීමට යාමෙන් මුහුණ දීමට සිදුවන්නේ නිබන්ධනවලට වඩා අධික අපයෝජනයකට ලක්වීමයි. ඉතාම සුළුතරයක් රැකියා නියෝජිතයින් ගෘහ සේවිකාවන් හට පිහිටි ඒ ඇති නමුත්, බහුතරය විසින් ඔවුන්ව පහර කෑමට හා බිය වැද්දීමට ලක්වීම හේතුවෙන් ඔවුන් තම භාමිපුතුන්ගෙන් පැනයාසේ උදව් ඉල්ලන තත්වයට පත්වේ. අප විසින් සොයාගත් අන්දමට මෙම රැකියා නියෝජිතයන් විසින් ඔවුන් බේරී පැන ආ භාමිපුතුන් වෙත නැවතත් බලහත්කාරයෙන් යවනු ලබයි. ඔවුන් ද එහිදී සිදුකරනුයේ භාමිපුතුන් මාරු කිරීමට නම් සේවිකාවට ගෙවිය නොහැකි තරමේ ගාස්තුවක් නියම කිරීමයි. අප විසින් කළ සොයා ගැනීම්වලට අනුව එසේ කාන්තාවන්ට විවිධාකාර හිරිහැර හා වධ වේදනා පැමිණවූ රැකියා නියෝජිතයන් සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හෝ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයන් හි රැකියා නියෝජිත කාර්යාල පවත්වාගෙන යන ශ්‍රී ලාංකිකයන්මය.

රැකියාවට බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු ක්‍රමය ඉතාම දරුණු ලෙස ගෘහ සේවිකාවන්ට ශාරීරික අපයෝජනයට ලක් වීමටත්, බලහත්කාරයෙන් වැඩෙහි යෙදවීමටත්, ප්‍රබල ලෙස හේතු වී ඇත. සේවයට බැඳුණු පළමු මාස තුන පරිඝණය කාලයකි. භාමිපුතා මගින් හෝ සේවිකාවගේ උවමනාව මත ගර්භණී හෝ සෞඛ්‍ය හේතු මත ගිවිසුම සීමා කළහොත් ගිවිසුමට අනුව රැකියා ඒජන්ත විසින් කිසිදු ගාස්තුවකින් තොරව

with damage to his reputation or property with a view to forcing the victim to do something) and art. 121; Kuwait Law No. 31 of 1970 on the amendment of the Penal Code, arts. 49 and 57 (prohibiting public officials or employees to force a worker to perform a job for the State or for any public body); UAE Federal Penal Code No. 3, art. 347. See also Constitution of Kuwait, art. 42 (prohibiting forced labor "except in cases specified by law for national emergency and with just remuneration").

³¹¹ Saudi Arabia has no legislation specifically criminalizing forced labor. The labor law calls on employers to "refrain from using the worker without pay," but it imposes only relatively light penalties on employers who violate these provisions. Because the labor law excludes domestic workers, they are not protected by this provision. Saudi Arabia Labor Law, Royal Decree No. M/51, 23 Sha'ban 1426 (September 27, 2005), arts. 61, 239.

³¹² Human Rights Watch interview with Chandrika H., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

වෙනත් සේවිකාවක සැපයීම් යුතුය. එසේ නැතහොත් තමන් අයකළ ගාස්තුව අදාළ භාමිපුතාට නැවත මුදාහැරිය යුතුය.³¹³ රැකියා නියෝජිතයින් නිතරම මෙම මාස තුනේ සහතිකය ගැන මාධ්‍ය මගින් තම සේවා දායකයන්ට ප්‍රචාරය කරනු ලබයි. රැකියා නියෝජිතයෙකු අපට කීවේ දින 91 කට පසුව රැකියා නියෝජිතයන් හට සේවා දායකයන් වෙනුවෙන් කිසිදු වගකීමක් නැති අතර එම සේවා දායකයාට නැවත අළුතින් ගෙවා වෙනත් සේවිකාවක් ලබාගැනීමට සිදුවේ.³¹⁴

රැකියා නියෝජිතයින් පවසන අන්දමට ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා අළුතින් වෙනත් භාමිපුතෙකු සොයා දීමට බැඳීමක් හෝ වගකීමක් නොමැත. ගෘහ සේවිකාවට මොනගම් ප්‍රශ්නයක් තිබුනද වෙනත් භාමිපුතෙකු සොයා දීම අපි අවශ්‍යයෙන්ම කළයුතු කාර්යයක් නොවේ. සේවක කාන්තාවන් අපට පැවසුවේ රැකියා ඒජන්තවරු විසින් තමන්ට ඉවසා දුරා ගැනීමට නොහැකිම අවස්ථාවන්හි පවා වෙනත් භාමිපුතෙකු වෙත යැවීම ප්‍රතික්ෂේප කළ බවයි. ඩබ්. සෝමා මෙසේ පවසයි.³¹⁵

- "කුවේටයේදී මාගේ පළවන භාමිපුතාගෙන් ප්‍රශ්න ඇති විය. මා රැකියා ඒජන්තට කථා කළ විට ඔවුන් මට නිශ්ශබ්ද වන ලෙස කීය. එසේම මාස තුනකට පසු ඔවුන් මාගේ ප්‍රශ්නයට ක්‍රියා කරන බව කීවේය. මාස තුනකට පසු මා නැවත කථාකළ විට මාස හයක් සිටින ලෙස කීවේය. ඉන්පසු අටවන මාසයේදී කථාකළ විට කීවේ වසරක් සපිරෙන තෙක් සිටින ලෙසයි. මා ඔවුන්ට කථා කර මා නිදහස් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටිමින් භාමිපුතා ඊට විරුද්ධ වී පැවසුවේ මා ඔහුට අයිති දේපලක් බවයි".³¹⁶ රැකියා ඒජන්තයන් ලප්පා රහිතව පිළිගන්නා දෙයක් නම් මෙවන් තත්වයන් වාණිජ අවශ්‍යතාවයන් මත සිදුවන්නාවූ දේවල් ලෙස සාධාරණීකරණය කිරීමයි. මෙය ව්‍යාපාරයකි අප විසින් සේවා දායකයාට අවශ්‍ය දෑ සැපයීම් යුතුය. ඔවුන්ගේ රටේදී ඔවුන්ට කැමැත්තක් කළ හැක.³¹⁷

රැකියා ඒජන්තවරුන්ට භාමිපුතුන්ගෙන් අයවන ඇ.ඩො. 450 - 1600³¹⁸ වන මූල්‍යමය වාසිය තකා තමන් සපයන සේවිකාව කුමන හිරිහැරකාරී තත්වයක් තුළ වුවද පරීක්ෂණ කාල සීමාව තුළදී එම භාමිපුතා ලග තැබීමට බහුලව ගනිති.

මෙම මූල්‍යමය දීමනාව ආර්ථික වශයෙන් ඉතා කුඩා නියෝජිත ආයතනවලට ආර්ථික වශයෙන් කෙරෙන බලපෑමකි. ශ්‍රී ලාංකික ආගමනික කම්කරු රැකියා කරමාත්නය පිළිබඳව අධ්‍යයනයක් කර ඇති මිෂෙල් ගැමිබර්ඩ් නැමති මානව ශාස්ත්‍රඥයා පවසන අන්දමට ගෘහ සේවිකාවන් කීප දෙනෙකුම එක විට ශ්‍රී ලංකාවට යැවීමට කෙටි කාලයකදී සිදුවුවහොත් භාමිපුතුන්ට ගෙවිය යුතු ඇති අති විශාල මුදල් ප්‍රමාණය නිසා රැකියා ආයතන වසා දැමීමට සිදුවේ.³¹⁹

මේ නිසා රැකියා ඒජන්තයින්ගේ මූලික අරමුණ ලාභ ලැබීමය. මැදපෙරදිග රටවලට වසර 30 ක් කාලයක් තිස්සේ ශ්‍රී ලාංකික ගෘහසේවිකාවන් සැපයූ ඒජන්තයෙකු අපට පැවසුවේ දැනට පවතින තත්වය තුළ මාස

³¹³ Human Rights Watch interview with N.M. Sisira Bandara, labor agent, Samasi Manpower Services, Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

³¹⁴ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006.

³¹⁵ Ibid.

³¹⁶ Human Rights Watch interview with Soma W., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

³¹⁷ Human Rights Watch interview with B. Pradeep Niyadandupola, labor agent, Deshakthee Lanka Enterprises, Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

³¹⁸ The fees employers pay labor agents range between US\$750-1,600 in Saudi Arabia, US\$1,000-1,100 in Kuwait and Lebanon, and US\$450-1,100 in UAE. Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006; Human Rights Watch interview with Hazzam A. Lathiff, labor agent, All Akeem Enterprises (Pvt) Ltd., Kurunegala, Sri Lanka, November 3, 2006.

³¹⁹ Gamburd, *The Kitchen Spoon's Handle*, p.69.

තුනක කාලයකට පෙර සේවිකාවන්ට පැන යාමට බැර තත්වයක් තුළ තමන්ගේ ආදායම් අධික ලෙස ඉහළ ගොස් ඇති බවයි.³²⁰

ගෘහ සේවිකා කාන්තාවන් අපට පැවසුවේද තමන්ට කුමන ආකාරයේ හිරිහැර පැවතියද රැකියා ඒජන්තවරු විසින් මාස තුන සම්පූර්ණ වනතුරු භාමිපුතා ලග සිටින ලෙස බලකරන බවයි. කොළඹ ගුවන්තොටුපලෙහි කුවේට් බලා යාමට සිටි කාන්තාවක් ගුවන් තොටුපලේ පුද්ගලයන් විසින් මත්ද්‍රව්‍ය දී දූෂණයට ලක්කර ඇත. ඇය අප සමග කී පරිදි ඇය එහි ගිය විට කුවේටයේ ඒජන්ත වෙත ආයාචනය කොට ශ්‍රී ලංකාවට ඉක්මණින්ම යාමට උදව් ඉල්ලා ඇත. (යන ගමනේදී දූෂණයට ලක්වීම නිසා) මාගේ නිරන්තර ලේ ගැලීමක් සහ වමනය පැවතුනි. රැකියා ඒජන්ත මාගේ පහර දුණි. මා බොරු කියනවා යැයි කියමින් ඔහුගේ අත්වලින් මාගේ කම්මුල්වලට දෙතූන් වතාවක්ම පහර දුනි. එම අකාරැණික රැකියා නියෝජිතයා මට බලකර සිටියේ කුවේටයේ නවතින ලෙසය.³²¹ තවත් කාන්තාවක් පැවසුවේ අඩුබාධිති රැකියා ඒජන්තයන් විසින් තමන්ගේ කෲර භාමිපුතා අතහැර ශ්‍රී ලංකාවට යැවීම සඳහා රු. 80,000 (ඇ. ඩො. 710) ගෙවන ලෙසය. ඒ මාස තුන සපුරා නොතිබුන නිසාය.³²²

මාස තුන සම්පූර්ණ වීමෙන් පසුවද රැකියා ඒජන්තයින් විසින් සේවිකාවන් බලහත්කාරයෙන් රඳවා ගැනීම සඳහා සුකෂ්ම උපක්‍රම යොදනු ලබයි. උදාහරණයක් ලෙස සේවිකාවකට නැවත ශ්‍රී ලංකාවට යෑමට අවශ්‍යයැයි කී විට බලධාරීන්ට භාරදෙන බවට තර්ජනය කරනු ලබයි. එස්. පද්මාගේ වයස 18 කි. ඇ අපට මෙසේ පැවසීය. සෞදි අරාබියේදී භාමිපුතා විසින් ඇයව ශාරීරික සහ ලිංගික අපචාරයට ලක්කළ බවත් ඇය වැද වැටී ශ්‍රී ලංකාවට යවන ලෙස ඉල්ලා සිටි විට භාමිපුතා විසින් ඇයව රැකියා ඒජන්ත වෙත රැගෙන ගොස් තිබේ.

එම ආයතනයේ ශ්‍රී ලාංකිකයෙකු සිටියේය. ඔහු කියා සිටියේ මාගේ පිටපිමට නොහැකි බවත් එහි සේවය කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කළහොත් වසර දෙකක සිර දඩුවමක් විඳීමට සිදුවන බවත්ය.³²³ එස්. හනීෆා තමන්ගේ ඩුබායිහි අත්දැකීම මෙසේ කියයි. "මා හට වසර දෙකම සිටීමට සිදුවිය. රැකියා නියෝජිතයා මා බිය වද්දමින් කීවේ නුඹ මෙහි නැවතීමට අකමැති නම් අපි නුඹට පහර දෙනවා කියාය. කෙසේ ශ්‍රී ලංකාවට යන්නදැයි මා සිතුවෙමි. කිහිපවිටක්ම රැකියා නියෝජිතයාට තේරුම් කරදීමට උත්සාහ කළ අතර මා ඉතාම බියෙන් එහි සිටියෙමි.³²⁴ මෙවන් තර්ජන බලෙන් වැඩගැනීම සඳහා ඇති කරන දඩුවම් මානසිකත්වයෙන්ය. කම්කරු නියෝජිතයින් විසින් සේවිකාවන් එම භාමිපුතූන් වෙත රඳවා තැබීම සඳහා ශාරීරික වද හිංසා පමුණුවනු ලබයි. එසේ නැතහොත් උපකල්පනය කරන ලද වැඩ හිඟයක් පෙන්වා එයට දඩුවම් ඉදිරිපත් කරයි. සෞදි අරාබියේ සේවය කළ එක් කාන්තාවක් ශල්‍යකර්මයකට භාජනය වීම නිසා රැකියා ඒජන්තවරයාට කියා සිටියේ තමන් අකමැති භාමිපුතා වෙත නොයවන ලෙසයි. භාමිපුතා අකමැති නම් ඔහු අපව රැකියා ඒජන්ත වෙත යවනු ලැබේ. එතැනදී දින ගණනාවක් ඔවුන් මට පිට පිට පහර දුන්නෝය. මාගේ මේ ඇසට පහළින් ඇති තුවාල වී ඇත්තේ ඔවුන්ගේ පහරදීම නිසාය. ඔවුන් මට අතින් ලියකිනුත් පහර දුණි.³²⁵ ඒ. උම්මු, කුවේටයේ සේවය කළ කාන්තාවක් මෙසේ කීය. භාමිපුතා විසින් ඇයට රබර් බටයකින් පහරදී තිබේ. ඇය රැකියා ඒජන්තට කතාකොට වෙනත් භාමිපුතෙකු සොයාදෙන ලෙස ඉල්ලා ඇත. රැකියා ඒජන්ත කියා ඇත්තේ නැවතත් එම නිවසටම යන ලෙසයි.³²⁶ මා හඬා වැටුණත් රැකියා නියෝජිතයා බිය වැද්දීමත් බලකිරීමත් නිසා එම භාමිපුතා සමඟම නැවත යාම හැර වෙන විකල්පයක් නොවීය. ඉන්පසුව ඇය නැවත රැකියා නියෝජිතයා වෙත පැමිණි විට ඔවුන් ඇයව කාමරයකට දමා පහර දෙමින් කියා ඇත්තේ නුඹ ආපසු එන්නේ ඇයි යනුවෙනි. බොහෝ අවස්ථාවල රැකියා

³²⁰ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006.

³²¹ Human Rights Watch interview with Dilinekaa M., Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

³²² Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³²³ Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³²⁴ Human Rights Watch interview with Hanifa S., Tihari, Sri Lanka, November 8, 2006.

³²⁵ Human Rights Watch interview with Hasna M., Riyadh, Saudi Arabia, December 6, 2006.

³²⁶ Human Rights Watch interview with Ummu A., Attanagalla, Sri Lanka, November 8, 2006.

නියෝජනයා විසින් මෙම කාන්තාවන්ගේ අතිවිශාල ගාස්තුවක් අයකිරීමෙන් වෙනත් භාමිපුතෙකු වෙත යවා ඇත.³²⁷

අබ්බාබිහි එක් කාන්තාවක් මෙසේ පවසයි. මගේ රැකියා නියෝජනයා භාමිපුතාගේ නම වෙනස් කිරීම සඳහා ඩොලර් 500 ක් (ඇ. ඩො. 136) අය කරන ලදී. එහෙත් ඊට අදාළ ලියකියවිලි කිසිවක් ඔවුන් මට නොපෙන්වීය. නමුත් එම ගාස්තුව නොගෙවා මගේ භාමිපුතාගේ නම වෙනස් කිරීමට බැරි බවත් එසේ නොකර වෙනත් භාමිපුතෙකු විසින් භාරනොගන්නා බවත් පොලිස් අත් අඩංගුවට පත්විය හැකි බවත් කීහ.³²⁸

බොහොමයක් අවස්ථාවල රැකියා ඒජන්ත විසින් ගෘහ සේවිකාවන්ට ආපසු යෑමේ ගුවන් ටිකට් පත් ගාස්තුව සඳහා වැටුප් රහිතව මාස ගණනක් වැඩකිරීමට බලකරනු ලැබේ. එක් කාන්තාවක් පැවසුවේ තමන් ලෙබනනයේ වසරක කොන්ත්‍රාත්තුවකට එකඟ වී සිටි බවත් වසර අවසානයේ ශ්‍රී ලංකාවට යෑමට අවශ්‍යයැයි කී විට ඒජන්ත විසින් ඇයට බැණ වැදී කියා ඇත්තේ මාස 6 ක් වැටුප් නොමැතිව ඒ සඳහා වැඩ කළ යුතු බවයි. එම නිසා මට එම නිවසේම මාස 6 ක් වැඩ කිරීමට සිදුවූ අතර රැකියා නියෝජිත විසින් මාගේ ශ්‍රී ලංකාවට යාමට අවසර දුන්නත් එම මාස 6 ට වැටුප් ලැබුණේ නැත.³²⁹ තවත් කාන්තාවක් පැවසුවේ සෞදි අරාබියේදී තම භාමිපුතාගේ පුතාගෙන් තමා දූෂණය වූ බවත් ගර්භනී වී සිටින බවත් එසේ තිබියදීත් රැකියා ඒජන්ත විසින් ඇයට බලකර ඇත්තේ ගුවන් ටිකට් පතෙහි මුදලට සමාන වනතෙක් එහි වැඩ කළයුතු බවයි. එවිට ඇය ඒජන්තවරයාට පවසා ඇත්තේ ඔහු පැමිණ තමන් බේරා නොගතහොත් දිව්‍යසා ගන්නා බවයි. එවිට ඒජන්තවරයා පැවසුවේ ගුවන් ටිකට්පත දෙනතුරු එම නිවසේ සිටින ලෙසයි. මට කලින් ඒමට අවශ්‍ය වුවද මාස 4 ක වැඩ කරගෙන ඔහු මට ගුවන් ටිකට්පතක් දී මාස තුනක වැටුප් පමණක් රිඟාල් 1200 ක් (ඇ. ඩො. 320) මට ලැබුණි.³³⁰

³²⁷ Ibid.

³²⁸ Human Rights Watch interview with Manaranjani S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³²⁹ Human Rights Watch interview with Nimalka V., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

³³⁰ Human Rights Watch interview with Jayanadani A., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

V. ආරක්ෂණය බිඳවැටීම හා පුරුණ සහනයක් සැපයීම ඇති බාධා:

අප සැම විදේශගත වන්නේ දුප්පත්කම නිසා මුදල් ඉපයීමටය. මා රජයෙන් ඉල්ලා සිටින්නේ විදේශගත වන්නන් සඳහා මීට වඩා හොඳ ආරක්ෂක තත්වයක් ඇතිකරන ලෙසත් ඒ අයගේ ආහාර, නවාතැන් ආදී අවශ්‍යතාවයන් ගැන සොයා බලන ලෙසත් හිරිහැර පීඩා සහ ලිංගික අතවරයන්ගෙන් ආරක්ෂාව සලසා දෙන ලෙසත් එවැනි හේතු නිසා සියදිවි නසා ගැනීමට සිදුවන සිදුවීම් වළක්වා දෙන ලෙසත්ය. රජය විසින් එවන් තත්වයන්ට මුහුණ දුන් අය සොයා බලා අදාළ අයගෙන් වන්දි අයකර දීමට කටයුතු කළ යුතුය.³³¹

- ඊ. පාරමිතා වයස 29. කුවෙට්හි සේවය කළ සේවිකාවක්

ආතතීන්ගේ මානව හිමිකම් නීතියට අනුව රජයේ වගකීම.

රැකියා නියෝජිතයින් හා භාමිපුරුන් විසින් කරනු ලබන අපරාධයන් නැවැත්වීමට රජයට වගකීමක් ඇත. අන්තර්ජාතික මානව හිමිකම් මගින් සියළුම දෙනාට සිදුවන හිරිහැර පහත් ලෙස හා නුසුදුසු ලෙස සැලකීම ආදී ක්‍රියා පුද්ගලයින් විසින් හෝ ආයතනික ව්‍යුහය මගින් සිදුවීම වැළැක්වීම සඳහා පවත්නා නීතිරීති ක්‍රියාත්මක කිරීම රාජ්‍යයන්ට පවරා ඇත. එවන් අවස්ථාවලදී දඩුවම් දීම පරීක්ෂණ පැවැත්වීම හෝ සහන සැලසීම මගින් අදාළ පුද්ගලයා බේරා ගැනීම සහ වඩාත් ප්‍රතිඵලදායී විකල්ප ක්‍රියා මාර්ග ගැනීම රජය සතු වගකීමකි.³³²

මෙම වාර්තාවේ සඳහන්වන රටවල් සියලුම හෝ සමහර රටවල් පමණක් අත්සන් තබා තිබෙන මානව හිමිකම් නීතිවලට පහත දැක්වෙන සම්මුතීන්ද ඇතුළත්වේ : දේශපාලන හා සිවිල් අයිතිවාසිකම් සඳහා වන අන්තර්ජාතික ප්‍රඥප්තිය, සංස්කෘතික සමාජ සහ ආර්ථිකමය අයිතිවාසිකම් සඳහා වන අන්තර්ජාතික ප්‍රඥප්තිය, කාන්තාවන්ට එරෙහි සියළු පහත් ක්‍රියා නැවැත්වීම සඳහා වන ප්‍රඥප්තිය, සෑම ආකාරයකම වාර්ගික නොසලකාහැරීම අහෝසිකිරීම සඳහා වන අන්තර්ජාතික ප්‍රඥප්තිය සහ ආගමනික සේවක සේවිකාවන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයගේ ආරක්ෂාව සඳහා වන ප්‍රඥප්තිය.

අන්තර්ජාතික මානව අයිතිවාසිකම් නීතිය යටතේ සෑම වර්ගයකම පහත් පෙලේ සැලකීමේ කෲර අමානුෂිකත්වය ආදියෙන් තොරව ජීවත්වීමට සෑම පුද්ගලයෙකුටම ඇති අයිතිය සහ ආරක්ෂාව සහතික කෙරේ.³³³

කාන්තාවන්ට එරෙහි වද සිංසා වැළැක්වීමේ පනත යටතේ එක්සත් ජාතීන් විසින් ඒ ඒ රාජ්‍යයන්වල ඇති නීතියට අනුව ක්‍රියා කිරීම සඳහා පවරා ඇත. එහිදී තනි පුද්ගලයන් විසින් හෝ සංවිධාන හෝ රාජ්‍යයන්

³³¹ Human Rights Watch interview with Paramitha E., Rambe, Sri Lanka, November 5, 2006.

³³² See, e.g., Human Rights Committee, General Comment 31, Nature of the General Legal Obligation on States Parties to the Covenant, U.N. Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.13 (2004), para. 8; UN General Assembly, Declaration on the Elimination of Violence against Women, U.N. General Assembly Resolution 48/104 (A/RES/48/104), article 4(c) (“States should pursue by all appropriate means and without delay a policy of eliminating violence against women and, to this end, should: ... (c) Exercise due diligence to prevent, investigate and, in accordance with national legislation, punish acts of violence against women, whether those acts are perpetrated by the State or by private persons”).

³³³ ICCPR, art. 7 (freedom from torture, cruel, inhuman, or degrading treatment).

මගින් කාන්තාවන්ට එරෙහිව කරන ලද වැරදි සඳහා දඬුවම් දීම කළ යුතුය. රාජ්‍යයන්ගේ නිරන්තර ක්‍රියා කිරීමේ නොහැකියාව මත ඉහත කී කාන්තාවන්ට එරෙහි හිංසා පීඩා කටයුතු අතිවිශාල වශයෙන් සිදුවෙමින් පවතී නීති රීතිවලට අදාළව කාන්තාවන්ට සමාන ලෙස ආරක්‍ෂාව සැපයීමට ශ්‍රී ලංකාව සහ සෞදී ඇරාබිය, කුවේට්, ලෙබනනය, සහ එක්සත් ඇරාබි එමිර් රාජ්‍යයද අත්සන් තබා ඇති පාර්ශ්වකරුවෝය.³³⁴ ආගමනික සේවකයන්ගේ කැඳවුම්කරු සංවිධානයට (CEDAW)³³⁵ ශ්‍රී ලංකාවද පාර්ශ්වකරුවෙකු වන අතර ආගමනික සේවකයන් හට සිදුවිය හැකි සියළුම ශාරීරික හෝ මානසික වද හිංසා බිය වැද්දවිම් තුවාල සිදුකිරීම ආදියෙන් ඔවුන්ව ආරක්‍ෂා කිරීමට බැඳී ඇත.³³⁶

සංස්කෘතික සමාජ සහ ආර්ථික අයිතිවාසිකම් සඳහා වන අන්තර්ජාතික කැඳවුම්කරු සංවිධානයට (ICESCR) ශ්‍රී ලංකාව මෙන්ම කුවේට් හා ලෙබනනයද පාර්ශ්වකරුවෝය. ඒ අනුව සියළුම සේවකයන්ගේ ආරක්‍ෂාව සතුටුදායක රැකියා තත්ත්වයන් ඔවුන්ට ප්‍රියදායක කොන්දේසි ලැබිය යුතු බවට පිළිගෙන ඇත.³³⁷ එම කොන්දේසි මගින් මෙසේ සහතික කළ යුතුය.

(අ) සියළුම සේවකයන්ට ගෙවිය යුතු අවම ප්‍රතිලාභය

1. ස්ත්‍රී පුරුෂ හෝ රැකියාවේ ස්වභාවය හෝ එක් විශේෂිත කාන්තා වර්ගයකට හෝ සීමා නොවන ආකාරයෙන් සියළුම දෙනාට එකම ආකාරයක වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ ගෙවිය යුතුය.

2. කැඳවුම්කරු ආයතනය මගින් දක්වා ඇති ආකාරයට සේවකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයට සුදුසු ජීවන තත්ත්වයක් ලබාදිය යුතුය.

(ආ) ආරක්‍ෂිත සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා තත්ත්වයන්

(ඇ) සියළු දෙනාට උසස්වීම් දීමේදී එකසමාන සැලකීම

(ඈ) විවේකය විනෝදාස්වාදය සහ සාධාරණ සේවා කාලයක් සහ වරින් වර ලබාදෙන වැටුප් සහිත නිවාඩු කාල සීමාවකදී සියළුම ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනවලට හිමි වැටුපද ලැබිය යුතුය.³³⁸

පුරවැසියන් නොවන අයගේ රැකියා අයිතිවාසිකම්, වාර්ගික නොසලකාහැරීම් නැවැත්වීම සඳහා වන කොමිසමේ ප්‍රධාන ප්‍රකාශනයේ අංක: 30 ට අනුව කිසියම් භාමිපුතෙකු සහ සේවකයෙකු අතර සම්බන්ධයක් ගොඩනැගුණු වහාම ඊට අදාළ රැකියා බලපත් ඇති හෝ නැති සියළුම දෙනාට එම සම්බන්ධතාවය නවත්වන තුරු සියළුම කම්කරු සහ වෘත්තිමය අයිතීන් ලැබීමට හිමිකම ඇත.³³⁹ අන්තර්ජාතික කම්කරු

³³⁴ UN Declaration on the Elimination of Violence against Women, December 20, 1993, G.A. res. 48/104, 48 U.N. GAOR Supp. (No. 49) at 217, U.N. Doc. A/48/49 (1993), art. 4.

³³⁵ CEDAW, art. 15; ICCPR, art. 26. See also CEDAW Committee, General Recommendation 19, Violence against Women, para 6.

³³⁶ Migrant Workers Convention, art. 16(1)-(2).

³³⁷ ICESCR, art. 7.

³³⁸ ICESCR, art. 7. The Universal Declaration of Human Rights, which is widely recognized as reflective of customary law, provides that everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working and periodic holidays with pay, as well as the right to just and favorable remuneration, and the freedom to form and join trade unions. UDHR, arts. 23 and 24.

³³⁹ UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation 30, Discrimination against Non-citizens (Sixty-fourth session, 2004), U.N. Doc. CERD/C/64/Misc.11/rev.3 (2004),

සංවිධානය මගින් ක්‍රියාත්මක කරන්නාවූ සේවක අයිතීන් වෙනුවෙන් වන කැඳවුමේ අංක: 95 ට අනුව වැටුප් ලබාගැනීමේ ආරක්ෂාව සලසා ඇති අතර ශ්‍රී ලංකාව සහ ලෙබනනය ඊට එකඟ වී ඇත.³⁴⁰ අන්තර්ජාතික කමිකරු සංවිධානයේ බලහත්කාරයෙන් වැඩ ගැනීමට එරෙහිව කැඳවුම්කරු අංක: 29 සහ අංක 111 මගින් පැවසෙන රැකියාවේ සහ රැකියා මට්ටමේ පහත් ලෙස සැලකීම් සම්බන්ධයෙන් වන ගිවිසුමට ශ්‍රී ලංකාව සමග සෞඳි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය, සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය එකඟ වී ඇත.³⁴¹

අන්තර්ජාතික කමිකරු සංවිධානයේ සාමාජිකයින් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව සෞඳි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් හා එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයන් ට එම මූලික අයිතිවාසිකම් සහතික කිරීම සඳහා වගකීමක් ඇත. අන්තර්ජාතික කමිකරු සංවිධානයේ රැකියාවේ යෙදී සිටින්නන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් සහ මූලධර්ම සඳහා වන ප්‍රඥප්තිය මගින් පිළිගෙන තිබෙන අන්දමට එක් මූලික අයිතිවාසිකම් වනුයේ රැකියාවේ යෙදී සිටියදී සිදුවන නොසලකා හැරීම් වලට ලක්වීමයි. අන්තර්ජාතික කමිකරු සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය දරන්නන් හට මෙම නීතිරීති වලට ගරු කිරීමටත් ඒවා පිළිගෙන පොෂණය කිරීමටත් යම් සාමාජිකයකු එම කොන්දේසිවලට එකඟ වී නැති අවස්ථාවකදී වුවද බලකිරීමට අයිතිය තිබේ.³⁴²

කමිකරුවන් සම්බන්ධ වූ ද්විපාර්ශ්වික කමිකරු සම්මුතීන්

අන්තර්ජාතික ආගමන කමිකරු සංවිධානයට අන්තර්ජාතික සහයෝගීතාවය අවශ්‍යය. ශ්‍රී ලංකාව සහ රැකියා සපයන රටවල් අතර සහයෝගීතාවය අවශ්‍ය වන්නේ ආගමනිකයන්ට සිදුවන විවිධාකාර අතවරයන්, හිරිහැරයන්, අසාධාරණයන් ආදියෙන් ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂාවක් සැලසීමටත් එවන් පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් සුදුසු යාන්ත්‍රණයක් ද්විපාර්ශ්විකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට සකස් කර ගැනීම සඳහාය.

ශ්‍රී. ල. වි. රැ. හි. කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙකු කියන ආකාරයට ඔවුන් විසින් ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුවට බලකර ඇත්තේ රැකියා සපයන රටවල් සමග සාකච්ඡා කර ද්විපාර්ශ්වික අවබෝධතා ගිවිසුම් අත්සන් කරන ලෙසටය. විදේශ රැකියා කාර්යාංශය විසින් සකස් කරන සේවා ගිවිසුම් රැකියා සපයන රටවල් විසින් ප්‍රතිකෂේප කරති එම නිසා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පවසන්නේ එම සේවා කොන්ත්‍රාත්තු ඉහත කී ආකාරයට රාජ්‍යයන් අතර අත්සන් කෙරෙන අවබෝධතා ගිවිසුම් තුළටම ඇතුළත් විය යුතු බවයි.³⁴³

ආගමනිකයන්ගේ අයිතීන් සම්බන්ධව ක්‍රියාත්මක ජාලයක් වන රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක (ACTFORM) අධ්‍යක්ෂකවරයෙකු අපට පැවසුවේ රාජ්‍යයන් අතර ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් අවශ්‍ය බවය. දැනට පවතින සේවා කොන්ත්‍රාත්තු බලපත්‍රවලින් රැකියා සපයන රටවල් සිටින රැකියා ඒජන්තවරු සමග පමණි. එම ගිවිසුම්ද ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් හෝ බොහෝවිට අරාබි බසින් ඇති නිසා ආගමනික සේවකයන්ට තේරුම් ගැනීමට බැරිය. මෙහිදී කුමන ගිවිසුම් ඉදිරිපත් කළත් අදාළ රටට ගිය පසු එම නීති

[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument) (accessed May 31, 2007), para. 35.

³⁴⁰ ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect to Employment and Occupation.

³⁴¹ The ILO Declaration states that “all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions.” International Labour Conference, ILO Declaration, para. 2.

³⁴² International Labour Conference, ILO Declaration, para. 2.

³⁴³ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

ක්‍රියා විරහිතවේ. රාජ්‍යයන් අතර ගිවිස ගන්නා සේවා කොන්දේසි වලින් හැර වෙනත් පහළ මට්ටම් වල ඇතිකරගත් කොන්ත්‍රාත් කිසිසේත් වලංගු නොවේ.³⁴⁴

එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය හා ශ්‍රී ලංකාව අතර සේවකයින් සහ රැකියා ආයතන මගින් අත්සන් කර ඇති ගිවිසුම් අදාල රටවල් වල රජයන් අතර ඇති කර ගන්නා ගිවිසුම් මගින් පිලිගැනීමට ලක්කෙරෙන තුරු කිසිදු වටිනාකමක් හෝ බලයක් නොමැත.³⁴⁵ 2007 මැයි 27 වන දින එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ කම්කරු අමාත්‍යාංශය සමග ශ්‍රී ලංකා රජය ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුමකට එළඹිණි. එමගින් අවම වශයෙන් අදාල රටවල් දෙක අතර ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුමක් අත්සන් කරන තුරු ශ්‍රී ලංකාවෙන් එරටට ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා යන්ත්‍රණිකවත් නීතිමය තත්වයක් ලබාදෙනු ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේදී රැකියා නියෝජිතයන් විසින් ලබාදෙන කොන්ත්‍රාත්තු එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී නීතියෙන් වලංගු නැත.

මෙම වාර්තාව ලියන අවස්ථාව වන විට ශ්‍රී ලංකාව හා ලෙබනනය අතර ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුමක් අත්සන් කර තිබුණද එය ප්‍රසිද්ධ කර නොමැති නිසා එම ගිවිසුම මගින් කොතෙක්දුරට සාධාරණයක් ඉටුවේද යන්න හෝ දැනට පවතින අඩුපාඩුකම් වලට මුහුණ දීමට ප්‍රමාණවත් අයුරින් නීතිමය තත්වයක් ලබාදී ඇතිදැයි පැහැදිලි නැත.³⁴⁶

ඉහත කී ආකාරයේ ද්විපාර්ශ්වික ගිවිසුම් සකස් කිරීමේදී නිරන්තරයෙන් ම ඒවා තුළම ඒවා ක්‍රියාත්මක කළ නොහැකි දුර්වල අංශ ඇතුළත් වේ. කම්කරුවන් රැකියාවන් සඳහා විදේශගත කරන රටවල් සංඛ්‍යාව වැඩි වීමත් එම ගෘහ සේවිකාවන්ගේ සේවය ලබාගන්නා රටවල අන් අයට නොසැලකිලිමත් ලෙස කටයුතු කිරීම විශ්වාසයක් කරගත් රටවලට යන ගෘහ සේවිකාවන් විසින් වෙනත් රැකියා වර්ගවලට යන අයගේ අයිතිවාසිකම් වලට සමාන අයිතිවාසිකම් ඉල්ලීමට මැලි වෙයි. පවතින වාතාවරණය තුළ ශ්‍රී ලංකාව තම රටින් යන විගමනික සේවකයින්ට වාසි සහගත කොන්දේසි වලට අදාල රටවල් සමග ගිවිසුම්ගත වීමට නොහැකි දුර්වලතත්වයක් සිටී. මේ අතරම එම සේවා කොන්දේසි සඳහා එම රටවල් එකඟ කරගත හැකි වුවද ඒ සඳහා එම රටවල නීති පද්ධතීන්වල ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමට සිදුවේ. මේ අතර වාර්ගික වශයෙන් පහළට වැටීම වලක්වාගැනීම සඳහා කම්කරුවන් සපයන රටවල් අඩු වැටුප් සහ අවම ආරක්‍ෂාවන්, සේවා තත්වයන්හුත් යටතේ යැවීමට අනෙකුත් රටවල් සමග තරග වදිති.

ශ්‍රී ලංකා රජයේ ප්‍රතිචාරය

කම්කරුවන් යවන රටක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් වැදගත් පියවර රැසක් ගනිමින් අන්තර්ජාතික නීතියට අනුව විගමනියකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් රැකීමට කටයුතු කරනු ලැබේ. එසේ වුවද විගමනික සේවක කැඳවුම් සංවිධානයට අදාලව සහ අනෙකුත් අන්තර්ජාතික ප්‍රඥප්තීන්ට පාර්ශ්වකරුවෙකු වී සිටියද රටේ පවතින නීතිමය බාධාවන් ම ඊට හරස් වී තිබේ.³⁴⁷

³⁴⁴ Human Rights Watch interview with Viola Perera, ACTFORM, Colombo, Sri Lanka, November 2, 2006.

³⁴⁵ International Labour Organization, *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide, Booklet 3: Recruitment and the Journey for Employment Abroad* (Geneva: ILO, 2003), p. 34.

³⁴⁶ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Brussels, Belgium, July 11, 2007.

³⁴⁷ The Migrant Workers Convention contains prescriptions for sending states in articles 33 and 65. Under these provisions, migrant workers have a right to be informed by sending states of their rights under the Convention and of the migration procedures of receiving states, and states are responsible for the formulation and implementation of policies regarding migration; an exchange of information, consultation and cooperation with competent authorities of other States; and the provision of appropriate information, particularly to employers, workers and their organizations on policies, laws and regulations relating to migration and employment. The Convention also specifies that sending countries can protect the rights of migrant workers by equipping migrants with information

නීති පද්ධතීන් ප්‍රධාන වෙනස්කම් කීපයක් සිදු කිරීමෙන් විගමනිකයන්ගේ පොදු ආරක්ෂාව සහ ගෞරවය රැකීමට කටයුතු කළ හැක.

විදෙස් ගතවීමට පෙර ආරක්ෂණයේ දුර්වලතා

රැකියා ඒජන්තවරු හා උප ඒජන්තවරුන්ට බලපත්‍ර දීම හා පරිපාලනය

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරුවන් සැපයීමේ කර්මාන්තය සඳහා වඩා ශක්තිමත් පාලනයක් සහ කරුණු සොයා බැලීමක් අත්‍යවශ්‍යවේ. ශ්‍රී ලංකා රජය මේ සම්බන්ධයෙන් වැදගත් පියවර රැස්කර ගෙන තිබුණද, රැකියා නියෝජිත ආයතන සහ ඒවායේ ක්‍රියාපිළිවෙත් පාලනයටත්, අධීක්ෂණයටත්, මීට වඩා ප්‍රමාණවත් බලයක් යොදා කටයුතු කිරීම අවශ්‍යය.

පවතින නීතිරීති අනුව රැකියා ඒජන්තවරු ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා ආයතනයේ ලියා පදිංචි විය යුතුය. එමෙන්ම විගමනිකයන්ගෙන් මුදල් අයකිරීම තහනම්ය. ඔවුන්ට තම කටයුතු යහපත් මානසික තත්ත්වයක් සහ ගැටුම්කාරී නොවන වාතාවරණයකින් පවත්වාගෙන යාමට නීතියෙන් බල කෙරේ.³⁴⁸ සොයා බැලීමේ සහ පාලනය කිරීමේ බලතල සහිතව ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන බලපත්‍ර සහිත රැකියා ආයතන 580 කටත් වඩා අධීක්ෂණය කරයි.³⁴⁹ විගමනිකයන් සම්බන්ධ සියළු කටයුතු ද රැකියාවලට ලියකියවිලි පරීක්ෂාවද සිදුකරනු ලැබීම මගින් විගමනිකයාට සිදුවූ අසාධාරණයට එරෙහිව අදාළ රැකියා ආයතනය සමඟ අවශ්‍ය පියවර ගැනීමට එමගින් ඉඩකඩ සැලසේ.³⁵⁰ තවද විදේශ රැකියා කාර්යාංශයට යම් ඒජන්තයක වැරදි ක්‍රියාකාරීත්වයක් මත ඔවුන්ගේ බලපත්‍රය තහනම් කිරීමටත් අදාළ රටේ ශ්‍රී ලංකාවේ පිහිටි තානාපති කාර්යාල වලට දැන්වීමෙන් එසේ වසා දැමුණු ඒජන්තයට තම රටින් ලැබෙන රැකියා ඇඬැරතු භාර නොදීමටත් කටයුතු කළ හැක.³⁵¹

එම ක්‍රියා මාර්ග යම් ආකාරයක මූලික ක්‍රියාමාර්ග වුවද රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය නීතිපතා ම හෝ බරපතල ලෙස රැකියා නියෝජිත ආයතන පරීක්ෂා කිරීමක් හෝ ඔවුන්ගේ නීති රීති උල්ලංඝනය කිරීමේ සඳහා ක්‍රියාත්මක වීමක් දක්නට නොමැත. වසර 2005 දී විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මගින් 580 ක් වූ බලපත්‍ර සහිත රැකියා නියෝජිත ආයතනවලින් බලපත්‍ර තහනම් කරන ලද්දේ ආයතනය හතරක පමණි. බලපත්‍ර නැවත අළුත් නොකළ ආයතනයද එම හතරට ඇතුළත් විය. එසේ වුවද මෙම ආයතනවල ක්‍රියාකාරීත්වය ඔවුන් කටයුතු කරන ආකාරයද විගමනිකයින් සඳහා සලස්වන සේවාවන්හි තත්ත්වයද විගමනිකයන්ගෙන් ඔවුන් පිටව යාමට පෙර යම් මුදලක් අයකර ගන්නේ ද යන කරුණු නිසි ආකාරව සොයා බැලීම සඳහා තව දුරටත් ගතයුතු පියවර වන්නේ වරින්වර කලින් නොදන්නවා එම ආයතන පරීක්ෂාවට ලක් කිරීමත්, එම විගමනිකයන්ගේ පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා වඩාත් පහසු ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීමත් එමෙන්ම උසස් මට්ටමෙන් හා අදාළ නීතිරීතිවලට එකඟව කටයුතු කරන රැකියා නියෝජිත ආයතන පිළිබඳ ඇගයීමකට ලක්කර ඒ සඳහා යම් ප්‍රවාරයක් ලබාදීමෙන් පමණි. විදේශ රැකියා ආයතනය රැකියා නියෝජිත ආයතන වල කටයුතු පරිපාලනයකට ලක් කරන එකම ආයතනය වුවද එහි තවත්

about opportunities for and legal methods of migration, providing consular services for migrants abroad, and policing dangerous smuggling and trafficking practices. Migrant Workers Convention, arts. 1(2), 33, 65.

³⁴⁸ Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, No. 21, 1985, sections 28(1), 31, 34.

³⁴⁹ Ruhunage, "Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka," in Kuptsch, ed., *Merchants of Labour*, pp. 57-58; Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, No. 21, 1985, section 44.

³⁵⁰ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

වගකීමක් වන්නේ විදේශ රැකියා අවස්ථාවන් වර්ධනය කර ගැනීමත් එම තත්වය යම් මට්ටමකින් ඉහළ දමා ගැනීමත් රැකියා නියෝජිත ආයතනවලට සහාය වීමයි.³⁵² එහෙත් රැකියා ඒජන්සි ආයතන විසින් විදේශ රැකියා කාර්යාංශය දකින්නේ තමන්ගේ කටයුතුවලට බාධා කරන හා කරදරකාරයෙකු ලෙසයි.

තවත් ප්‍රධාන වශයෙන් ප්‍රතිසංස්කරණයට ලක් විය යුතු අංශයක් නම් උප ඒජන්තවරු සම්බන්ධයෙන් සොයා බැලීමට සහ පාලනයකට ලක් කිරීමට කටයුතු කිරීමයි. රජය විසින් මෙම උප ඒජන්තයින්ට එරෙහිව පරිපාලනමය හා කටයුතු කරන ආකාරය සම්බන්ධයෙන් දැඩි නීති රීති පැනවිය යුතු අතර ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ශක්තිමත්ව කටයුතු කර නීති කඩ කරන්නන්ට දඩුවම් ලබාදිය යුතුය. රැකියා නියෝජිත ආයතන විසින් දැනට කරනු ලබන්නේ තම කටයුතු උප ඒජන්තයෙකුට පැවරීමයි. එමගින් උප ඒජන්තවරුන්ට නීතිමය වගකීමෙන් බේරීමට හැකියාව ලැබී ඇත. බලපත්‍ර සහිත රැකියා නියෝජිත ආයතන නිරන්තරයෙන්ම කරන්නේ තෝරාගත් උප ඒජන්තවරු කිහිප දෙනෙකුට ලබාගන්නා සේවය සඳහා කොමිස් මුදලක් ගෙවීමයි. බලපත්‍ර සහිත රැකියා නියෝජිතයාට පවතින නීති රීති යටතේ ඕනෑම උප ඒජන්තවරයෙකුට තම කටයුතු පැවරීමේ ඉඩ කඩ ලැබී ඇත. විගමනිකයන්ගේ අයිතීන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන රාශියක්ම අපට කියා සිටියේ මෙම උප ඒජන්තවරු සම්බන්ධ ක්‍රියා පිළිවෙල අධීක්ෂණය කිරීමටත් ඒවා පාලනය සඳහාත් ලියාපදිංචි කිරීම සඳහාත් කටයුතු කරන ලෙසට ශ්‍රී ලංකා රජයට දන්වා ඇති බවය. විගමනික අයිතීන් සම්බන්ධ නායකයෙකු අපට මෙසේ කීවේය. "අප රජයට කියා සිටින්නේ පවතින නීති රීති වෙනස් කර මෙම උප ඒජන්තවරුන්ගේ කටයුතු වල වගකීම බලපත්‍ර සහිත රැකියා නියෝජිත ආයතනවලට පවරන ලෙසයි.

අප තවදුරටත් කියා සිටින්නේ විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ අග්‍රා ප්‍රධාන වෙනස් කර උප ඒජන්තවරුන්ගේ කටයුතුවල වගකීම බලපත්‍ර සහිත රැකියා නියෝජිත ආයතන වලට පවරන ලෙසයි.³⁵³

උප ඒජන්තවරුන්ගේ නීති විරෝධී කටයුතු සොයා බැලීමට හෝ පාලනය කිරීමට හෝ ඔවුන්ට දඩුවම් දීමට ශ්‍රී ලංකා රජය අසමත් වී තිබේ. එක් නිලධාරියෙකු අපට පැවසුවේ උප ඒජන්තවරුන්ගේ වැරදි සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය පියවර ගැනීමට හෝ උප ඒජන්තවරු ලියාපදිංචි කිරීමට හෝ උප ඒජන්තවරුන්ගේ වැරදි සම්බන්ධයෙන් බලපත්‍ර සහිත රැකියා ආයතනවලට එරෙහිව කටයුතු කිරීමට හෝ කිසිදු සැලැස්මක් හා අවශ්‍යතාවයක් ශ්‍රී ලංකා රජයට නොමැති බවයි. රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ තවත් නිලධාරියෙකු අපට මෙසේ පැවසීය. "උප ඒජන්තවරු ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා දැනට අපට සැලැස්මක් නැත. එහෙත් අප පිළිගත යුතු කරුණක් නම් ඒ අය මේ කර්මාන්තයේ වැදගත් කොටසකරුවෙකු බවයි. ඔවුන්ගේ කටයුතු එක් ස්ථානයකට සීමා නොවී වරින් වර අතන මෙනත යමින් ක්‍රියාකරන ස්වභාවයක් පවතී. එහෙත් අප ඔවුන්ට පිළිගැනීමක් ලබාදුන්නොත් එය මීට වඩා ප්‍රශ්න රැසක ආරම්භය විය හැක."³⁵⁴

ප්‍රතිචාර

විගමනික සේවිකාවන් සඳහා රජය විසින් හඳුන්වා දී ඇති පිටත්වීමට පෙර අත්‍යවශ්‍යම ප්‍රතිචාර ලැබීම මේ අංශයෙන් නිවැරදි මාර්ගයට අවතීර්ණ වීමක් ලෙස කිව හැක. එසේ වුවත් එම ක්‍රියාදාමයේ කැපී පෙනෙන

³⁵¹ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁵² Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, No. 21, 1985, sections 15(a)-15(d); Ruhunage, "Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka," in Kuptsch, ed., *Merchants of Labour*, pp. 55-56.

³⁵³ Human Rights Watch interview with migrants' rights leader, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

දුර්වලතා රාශියක් ඇත. පවතින පුහුණුවීම මගින් ගෘහ සේවිකාවන්ට තම රැකියා අයිතීන් පිළිබඳව ලැබෙන දැනුම ප්‍රමාණවත් නැති අතර අරාබි භාෂාව සම්බන්ධයෙන් ලබාදෙන පුහුණුව කොහෙත්ම ප්‍රමාණවත් නැත. ගෘහ සේවිකාවන් පවසන අන්දමට ඔවුන්ගේ සේවා අයිතීන් ගැන තමන්ට කියාදී ඇති එකම දෙය නම් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය වෙත දිව යන ලෙස පමණි. පුහුණුකරුවන් තමන්ට ලබාදී ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල දුරකථන අංකය පමණි. බොහෝ කාන්තාවන්ට දී තිබුණේ වැරදි උපදෙස් වන අතර, තමන්ට හිරිහැරයක් සිදු වී විට එම භාමිපුතාගෙන් පැන යාමට ඇති අයිතියද දැන නොසිටියේය. ඔවුන් තව දුරටත් කීවේ තමන්ට අයත් ආරක්ෂාව සහ අයිතිවාසිකම් ගැනත් කොන්ත්‍රාත්තුවල සඳහන් වැටුප ලබාගැනීම සඳහාත් ආදී කටයුතු සාකච්ඡා කිරීමට මීට වඩා හොඳ අරාබි භාෂා පුහුණුවක් අවශ්‍ය බවයි.



දින 12 ක පුහුණු පාඨමාලාවකදී මූලික අරාබි බස, නිවසේ උපකරණ පාවිච්චිය, ඔවුන් සේවය කළ යුතු මැදපෙරදිග රටවල සිරිත් විරිත් ආදිය ගෘහ සේවිකාවන්ට කියා දෙයි. මෙහි පුහුණුකරු, ශ්‍රී ලංකා දූත මණ්ඩලවල දුරකතන අංක ලබාදෙන අතර භූමි ටිකට් පත සම්බන්ධයෙන් විස්තර කරයි.

©2007 දූෂණනීති කනගසනාපතිපිලිලේ/ හියුමන් රයිට්ස් වොච්

රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පුහුණුව නියම කර ඇත්තේ ගෘහ සේවිකාවන්ට පමණි. පුහුණු මධ්‍යස්ථාන 34 ක් ඇති අතර 11 ක් පවත්වාගෙන යන්නේ රැකියා ඒජන්තවරු මගිනි. එහෙත් භාලිකා කෙරෙන්නේ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් සකස් කළ පාඨමාලාවකි. මෙම දින දොළහේ පුහුණුව නියමකර ඇත්තේ පළමු වතාවට මැදපෙරදිග කලාපයට යන ගෘහ සේවිකාවන් හට පමණි. ඊට ඇතුළත් අංශ 8 ක් තිබේ. අරාබි භාෂා හැකියාව, ගෘහ උපකරණ භාවිතය, රැකියාවට යන රටේ සංස්කෘතිය සහ ඇවතුම් පැවතුම් පිළිබඳ, මානසික වශයෙන් සංවේදී සමාජමය දේවල් ඉවසා දරා ගැනීමට පුරුදු වීම හා එවි. අයි.

³⁵⁴ Human Rights Watch Interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006

වී. ආසාදනයෙන් තමන් ආරක්ෂාවන අන්දම ආදිය ඊට ඇතුළත් වේ.³⁵⁵ පුහුණුව අවසාන දිනයේදී අදාළ ගෘහ සේවිකාවගේ ස්වාමිපුරුෂයා හට කියාදෙනු ලබන්නේ තම බිරිඳ එරටදී මුහුණු පෑ හැකි ප්‍රශ්න හා කරදර සම්බන්ධයෙන් සකස් වන්නේ කෙලෙසද³⁵⁶ යන්න කියාදීමටයි. මෙම දින 12 ක පුහුණුවීමේ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ කියාදීමට වෙන්කර ඇත්තේ පැය තුන හතරක කෙටි කාලයකි.³⁵⁷ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙකු අපට කීවේ එම පුහුණුවේදී ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සම්බන්ධ කොටසේ ඔවුන්ට ලිංගික අපචාරයකට හෝ යම් බලහත්කාරකමකට මුහුණ දීමට සිදුවුවහොත් ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග ගැන විස්තර කෙරෙන අතර අදාළ රටේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ දුරකථන අංකය ලබා දී ඇති බවයි.³⁵⁸

නීති ආධාර කොමිසමේ නීතීඥයන් වසරකට ගෘහ සේවිකාවන් 100 ක් පමණ නීති ආධාර සපයන අතර විගමනික සේවක සේවිකාවන් දැනුවත් කිරීමේ වැඩපිළිවෙලකද පවත්වාගෙන යයි. ඔවුන් 2006 විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ පුහුණුවකට සහභාගි වීමෙන් පසු එය විවේචනයට ලක් කෙරුණි. එක් නීතීඥයෙකු කීවේ ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ සහ විගමනික සේවකයන්ගේ කැඳවුම්කරු සංවිධානය මගින් තහවුරු කර ඇති විගමනිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ඔවුන්ට ප්‍රචාරයක් ලබාදීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ලෙස කටයුතු කර නොමැති බවයි.³⁵⁹ වසර 30 ක පළපුරුද්ද ඇති රැකියා නියෝජිතයෙකු අපට පැවසුවේ මෙම පුහුණු වැඩසටහන වැඩිකට නැති බවත් රජය කළ යුත්තේ කරදර අවස්ථාවලදී එම කාන්තාවන්ට ඊට මුහුණ දෙන අන්දම ගැන දැනුම ලබාදීම බවයි.

මෙසේ යන ගෘහ සේවිකාවන් ලිපිමට සහ කියවීමට දැන සිටිය යුතු අතර දුරකථනය භාවිතා කරන අන්දම ගැනද තමන්ට අවශ්‍ය විය හැකි ශ්‍රී ලංකාවේ සහ රැකියාව කරන රටේ අත්‍යවශ්‍ය දුරකථන අංක දැන සිටිය යුතු බවත්ය.³⁶⁰

එක් කාන්තාවක් පැවසුවේ තමන් කුවේටයට යාමට පෙර ලැබූ පුහුණුවේදී අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ඇයට කියාදී තිබුණේ කරදර අවස්ථාවකදී ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය තිබෙන බවත් උපකාර සඳහා එරට රැකියා ඒජන්තවරයා සිටින බවත්ය. “මට කියා දුන්නේ එපමණයි. එරට නියෝජිතයාගේ ලිපිනය සහ දුරකථන අංකය මට දී තිබුණත් එහි ගිය පසු ඔවුන් මට ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ අංකය දුන්නේය.”³⁶¹ තවත් කාන්තාවක් පැවසුවේ තමන් ඩුබායි සහ ලෙබනන් හි සේවය කර ඇති බවත් මෙම පුහුණුවට සහභාගිවූ බවත් “අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව මට කියා දුන්නේ අවශ්‍යතාවයකදී ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයට හෝ එරට ඒජන්තවරයාට කතා කරන ලෙසයි. නමුත් මට ලැබුණේ එරට ඒජන්තවරයාගේ අංකය පමණි. මා ඩුබායි සිටියදී ඒජන්තවරයාට කතාකළ මුත් ඔවුන් මට උදව් කළේ නැත. එසේ කියා තිබුණත් අප සේවය කරන ස්ථානවල දුරකථන භාවිතයට අපට අවසරයක් නොමැත.”³⁶² වසර 2002 දී කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය හා විගමනික සේවා මධ්‍යස්ථානය එකතුව කළ සමීක්ෂණයකට අනුව නැවත

³⁵⁵ Human Rights Watch interview with SLBFE official, training division, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁵⁶ Human Rights Watch interview with Shiranthi Ekanayake, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁵⁷ Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁵⁸ Human Rights Watch interview with Shiranthi Ekanayake, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁵⁹ Human Rights Watch interview with S.S. Wijeratne, Legal Aid Commission, Colombo, Sri Lanka, November 17, 2006.

³⁶⁰ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006.

³⁶¹ Human Rights Watch interview with Soma W., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

³⁶² Human Rights Watch interview with Chandrika H., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

පැමිණී ගෘහ සේවිකාවන් 400 දෙනෙකු අතුරින් රැකියාවට පිටත්ව යන විට තම අයිතිවාසිකම් ගැන දැනගෙන සිටියේ සියයට 12ක් පමණි.³⁶³

බොහෝ කාන්තාවන් අපට පැවසුවේ භාෂා පුහුණුව මීට වඩා පුළුල් කළ යුතු බවයි. කලින් ඩුබායිහි සේවය කළ කාන්තාවන් අප්පිත් සයිප්පයට යෑම සඳහා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ පුහුණුවට සහභාගි වෙමින් සිටියදී අපට මෙසේ පැවසීය. “මා හිතන අන්දමට මෙම පුහුණුව මීට වඩා පුළුල් විය යුතු අතර භාෂා පුහුණුව වැඩි දියුණු කළ යුතුය. එනම් සියළු ප්‍රශ්නවල මුල භාෂා ප්‍රශ්නය වන නිසාය.”³⁶⁴

දැනට විදේශ රැකියා කාර්යාංශය පුහුණු කටයුතු සඳහා නිල වශයෙන් පලපුරුදු ඇති ගෘහ සේවිකාවන් යොදවා ගන්නේ නැත. ඒ වෙනුවට බැංකු, සෞඛ්‍ය සහ භාෂා අංශවල අයගේ සේවය පමණක් ලබාගනී. දැනට පරිවාසමය නියමු වැඩ පිළිවෙලක් මගින් විදේශ රැකියා කාර්යාංශය බඳවාගත් වසර පහකට වඩා සේවා පලපුරුද්දක් ඇති ගෘහ සේවිකාවන් කිහිපදෙනෙකුගේ පුහුණුකරුවන් වීමට ඇති හැකියාව අගයමින් සිටී.³⁶⁵

විගමනික සේවක ප්‍රඥප්තියට අනුව විගමනිකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ අයව දැනුවත් වීමට ඇති අයිතිය තම මව් රටේ රජයේ වගකීම බව සඳහන් වේ.³⁶⁶ දැනට පවතින විගමනිකයින් සම්බන්ධ අන්තර්ජාතික ගිවිසුම් සහ නීති රීති මගින් පැවසෙන අන්දමට අදාළ රජයන් විසින් භාමිපුතුන් වෘත්තීය සමිති හෝ ඒ හා සමාන පුද්ගලයන්ගේ අදාළ තොරතුරු නිවැරදි ලෙස ලබාදීමට බැඳී සිටී.³⁶⁷ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ නීති රීති මගින් ද විගමනිකයන්ගේ මව් රටේ ද ඔහු සේවය කරන රටේද රජයන් ගෙන් ඉල්ලා සිටින්නේ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවල සහභාගීත්වයද ඇතිව විගමනිකයන් සම්බන්ධව සියළු කටයුතු සම්බන්ධයෙන් ජනතාව දැනුවත් කිරීමටත් ඊට සෘජුවම සම්බන්ධ කණ්ඩායම් වලට දැනුම ලබාදීමත් ආදිය වේ.³⁶⁸ එක්සත් ජාතීන්ගේ මහා සංවිධානය ඉල්ලා සිටින්නේ සියළු සාමාජික රටවල් වල විගමනික කාන්තාවන්ට අත්‍යවශ්‍යයෙන්ම හිමි අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ දැනුවත් කරන ලෙසයි.³⁶⁹

යෝජනා වී ඇති විගමනික තහනම

මෙම තත්වය තුළ විගමනික සේවිකාවන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුලේ වල සුභසාධනය පිළිබඳ තේරුම් නොගත් ක්‍රියා මාර්ගයක් ගනිමින් 2007 මාර්තු 7වන දින කාන්තා හා ළමා අභිවෘද්ධිය පිළිබඳ ඇමතිවරයා විසින් අමාත්‍යාංශවල ලියවිල්ලක් හරහා වසර පහට අඩු ළමයින් සිටින කාන්තාවන්ට ගෘහ සේවයට යාම තහනම් කරන ලදී.

³⁶³ Dr. A.J. Weeramunda, University of Colombo Dept. of Sociology; Migrant Services Centre; Migrant Workers Associations of Seeduwa/Gampaha, Kalutara, and Kegalle, *Survey Results, Participatory Action Research in Gampaha, Kalutara, and Kegalle Districts* (Colombo: Migrant Services Centre, 2002), p. 2.

³⁶⁴ Human Rights Watch interview with Savindi P., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

³⁶⁵ Human Rights Watch interview with SLBFE official, training division, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁶⁶ Migrant Workers Convention, art. 33(1)(a).

³⁶⁷ Migrant Workers Convention, art. 33(2).

³⁶⁸ UN General Assembly, “Violence against Women Migrant Workers,” Resolution 60/139, A/RES/60/139 (2006), para. 8.

³⁶⁹ UN General Assembly, “Violence against Women Migrant Workers,” Resolution 60/139, para. 9.

එම පනතේ සඳහන් වන අන්දමට වසර 5 ට වැඩි වුවද ළමයින් සිටින මව්වරුන් විදේශ සේවයට යාම සඳහා ඒ සඳහා පත්කර ඇති රජයේ කොමසමකට ලියවිල්ලක් මගින් තමන් නොමැතිව එම දරුවන්ට ප්‍රමාණවත් බලාකියා ගැනීමක් සැලසෙන බවට ඔප්පු කළ යුතුය.

මෙහිදී ශ්‍රී ලංකා රජය ඉදිරිපත් කරන තර්කය අනුව අදාළ තහනම පැනවීමට හේතු වූයේ එම දරුවන්ට මව නොමැතිවීමෙන් ඇතිවන සමාජමය පරිහානිය සලකා බලාය. 2007 මාර්තු මස 8 වැනි දින ප්‍රවෘත්ති නිවේදනයක් නිකුත්කළ ආණ්ඩුව, සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ගේ දරුවන් අසරණ වී ඇති බවත්, ඔවුන්ට ජායග්‍රාහ සහ සෞඛ්‍ය රැකවරණය අහිමිවී ඇති බවත් පවසමින් ආණ්ඩුව තම ප්‍රතිපත්තිය සාධාරණීකරණය කළේය.³⁷⁰

ශ්‍රී ලංකාවේ විගමනික අයතීන් පිළිබඳ කණ්ඩායම් මෙම තහනමට විරෝධය පලකළ අතර, ශ්‍රී ලංකා විදේශ අමාත්‍යාංශයේ ප්‍රවර්ධන හා ශ්‍රමසාධක අංශය මගින් ප්‍රකාශ කර සිටියේ ඉහත සඳහන් විරෝධය මග ශ්‍රී ලංකා රජය නැවත ඒ පිළිබඳව සලකා බලමින් සිටින බවයි.³⁷¹ මෙම වාර්තාව ලියනතුරුත් එම තහනම සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා රජය ක්‍රියා මාර්ගයක් ගෙන නොතිබිණි. මේ අතර අදාළ තහනම මගින් විගමනික කාන්තාවන්ගේ විදේශගතවීමේ අයිතීන් තවදුරටත් සීමාකරමින් පවතී. ඒ වෙනුවට රජය කළ යුත්තේ කාන්තාවන්ට ආර්ථිකමය සහ අධ්‍යාපනමය වශයෙන් මට වඩා ඉහළ තත්වයක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීමයි. ඒ මගින් එම කාන්තාවන් කිසිවක් කරකියා ගැනීමට බැරී තත්වයෙන් මුදවා ඊට වඩා උසස් වූ තමන් කැමති ආකාරයේ විදේශ රැකියා සඳහා යැමට අවස්ථාවල සලසා දිය හැකිය. මෙම තහනම මගින් සිදුවන්නේ පවතින වාතාවරණය තුළ තමන්ට ලබාගත හැකි එකම රැකියාව වන ගෘහ සේවය වත් නොලැබීම නිසා තම දරුවන් පෝෂණය කිරීමට ඇති හැකියාව නැතිවී යාමයි. කුඩා දරුවන් සිටින බොහෝ කාන්තාවන් කීවේ තම දරුවන්ගේ රැකවරණය තමන්ගේ විදේශ ඉපයුම් මත පවත්නා බවයි.

විදේශගත වීම මේ අයගේ එකම විසදුම වී තිබේ. දරුවන් පස් දෙනෙකුගේ මවක් අපට මෙසේ කීවාය. “මට ලංකාවේ කිසිදු රැකියාවක් නොවීය. ආදායමක් නොමැති නිසා ශායට ඉල්ලාගත් මුදල් වලින් දරුවන්ගේ අවශ්‍යතා ලබාදුන්නෙමි. මාගේ දරුවන් ඉතා කුඩා අතර මා විදේශගතවන විට නිවසේ කිසිදු දෙයක් ඉතිරිවී තිබුණේ නැත”³⁷².

ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාව අනුව සහ අන්තර්ජාතික නීතිවලට අනුව කාන්තාවන් හට අඩු සැලකිලි දැක්වීමෙන් හෝ විරැකියාවෙන් ආරක්ෂා කිරීමට බැඳී සිටී. එම පනතේ 12 වන වගන්තියට අනුව ලිංගිකත්වය මත පුරවැසියෙකුට නොසලකාහැරීම තහනම්ය.³⁷³ ශ්‍රී ලංකාව අත්සන් තබා ඇති අන්තර්ජාතික මානව හිමිකම් කොන්දේසිවලට අනුවද කාන්තාවන්ට එරෙහි නොසලකාහැරීම් නීතියෙන් තහනම්ය. එමෙන්ම 1981 ඔක්තෝබරයේ ශ්‍රී ලංකා රජය එකඟ වී ඇති කාන්තාවට එරෙහි සියළු නොසලකාහැරීම් අහෝසි කිරීමේ ගිවිසුම යටතේ රජය විසින් කාන්තාවන්ට පවතින සියළු නොසලකාහැරීම්

³⁷⁰ “Summary of the Cabinet Decisions, 3 March 2007: Restriction on Migration of Mothers,” government of Sri Lanka press release, March 8, 2007, http://www.news.lk/index.php?option=com_content&task=view&id=1916&Itemid=51 (accessed September 6, 2007).

³⁷¹ “Govt. Re-Considers Ban on Young Mothers Working Overseas,” *Sunday Times* (Colombo), May 13, 2007, <http://sundaytimes.lk/070513/FinancialTimes/f344.html> (accessed September 6, 2007).

³⁷² Human Rights Watch interview with Kadhiroli S., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

³⁷³ Constitution of Sri Lanka, art. 12.

අහෝසි කිරීම සඳහාත් ඔවුන්ට නිදහසේ තෝරා ගැනීමට කැමති වෘත්තියක් හෝ රැකියාවක් කිරීමට ඇති අයිතිය ලබාදීමට බැඳී සිටී.

රැකියා සපයන රටවල ශ්‍රී ලාංකික දූත මණ්ඩලවල කටයුතු

"අප සේවය කරන රටවල තිබෙන ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල අවංකවම සහ කැපවීමෙන් එම රටවල සේවය කරන ගෘහ සේවිකාවන් සම්බන්ධව නිරතුරුවම සොයා බලා කටයුතු කරයි නම් අපිට මෙවන් ගැටළුවලට මුහුණපෑමට සිදු නොවනු ඇත. තානාපති කාර්යාල බලාපොරොත්තු වන්නේ අප ඔවුන්ට කපා කරන ප්‍රශ්න දැනුම් දෙනු ඇතැයි කියාය. එහෙත් මේ තානාපති කාර්යාල මගින් එම කාන්තාවන් ගැන සොයා බැලීමට හෝ පවතින පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාත්මක නොවේ".³⁷⁴

-ඩබ්. සුසන්තිකා පෝර්දුන්, කුවේට් සහ ලෙබනනයේ සේවය කළ කාන්තාවක්

සේවය කරන රටේ පවතින්නාවූ ක්‍රමය තුළ සාධාරණයක් නොලබන ගෘහ සේවිකාවන් බොහෝවිට දිව යන්නේ එහි ඇති තම මව් රටේ තානාපති කාර්යාලයට හෝ කොන්සාල්වරයා වෙතය. ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල දිනකට එවන් පැමිණිලි රාශියක් ලබන අතර එසේ පැන ආ අසහනකාරීත්වයෙන් යුතු කාන්තාවන් සියයකට වඩා ප්‍රමාණයකට දිනපතාම නවාතැන් ආදිය සැපයීමට සිදුවේ.

අපගේ පර්යේෂණයේ සඳහන් කරන අන්දමට ශ්‍රී ලාංකික තානාපති කාර්යාල මගින් සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල සහ කොන්සාල්වරුවන් මගින් සිදුවන අඩුපාඩු රාශියක් තිබේ. ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල විසින් විවිධ හේතු මත තම භාමිපුතුන් වෙතින් පැන එන කාන්තාවන්ට නවාතැන් සපයයි. තානාපති කාර්යාලයේ උදව් ඉල්ලා කතා කරන කාන්තාවන් එම ස්ථාන වලින් මුදවා ගැනීමට හෝ හිරිහැරකාරී භාමිපුතාගෙන් වෙනත් ස්ථානයකට මාරුවක් ඉල්ලන අයට හෝ පිහිටි විමට ක්‍රමවේදයක් තානාපති කාර්යාල තුළ නැත. පැමිණිලිවලට අනුව කටයුතු ඉදිරියට කරගෙන යාම ද ඉතාම දුර්වලය. එම කාන්තාවන්ට අවශ්‍ය උපදෙස් දීමටත් ඔවුන්ගේ දුෂ්කර අවස්ථාවේදී ඔවුන්ගේ පිහිටට එමටත් අවශ්‍ය ක්‍රමවේදයක් ද නොමැත. තානාපති කාර්යාලවල එක් රොක් වන අයට ඔවුන් සිටිනා මානසික විකෘතිප්‍රභවයට සුදුසු වටපිටාවක් හෝ එහි රැඳී සිටීමට අවශ්‍ය පහසුකම් ද නොමැත. ශ්‍රී ලංකාව සමග සසඳන විට පිලිපීනය තම රටේ විගමනික කාන්තාවන් සඳහා ඉතා ශක්තිමත් ආරක්ෂණ තත්වයක් එම රටේ විදේශ රැකියා ආයතය සහ තානාපති අංශ හරහා සපයා ඇත.

සෞදි අරාබිය, කුවේට්, ලෙබනන් සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල මගින් ඔවුන්ගේ උදව් ඉල්ලා සිටින භාමිපුතාගේ හිරිහැරවලට ලක්වූ ගෘහ සේවිකාවන් එම ස්ථානවලින් බේරා ගැනීම සඳහා කටයුතු නොකරති. එවන් කාන්තාවන්ට තානාපති කාර්යාල හෝ කොන්සාල්වරුවන් විසින් තම පැමිණිල්ල කිසිදු ගණනකට නොගෙන කියා අත්තේ පැන යන ලෙසයි. එක් ස්ථානයකට කොටු කර සිටින කාන්තාවකට මෙය කිසිසේත් කළ නොහැක. මේ ආකාරයේ උපදෙස් කිසිවිටක විසඳුම් ගෙන නොදේ. බොහෝ කාන්තාවන්ට තමන් විඳින්නා වූ අපයෝජනයන්ට දිගින් දිගටම මුහුණ දීමට සිදුවී ඇත්තේ ඔවුන්ට උපකාර කිරීම සඳහා ඉදිරිපත් නොවූ නිසාය.

³⁷⁴ Human Rights Watch interview with Susanthika W., Panadura, Sri Lanka, November 15, 2006.

පැන යාමෙන් සිදුවන දරුණු අත්දැකීම් වලට ඇති බිය නිසා පැන ගොස් වේදනා දරාගෙන එම නිවාසවල සිටීමට බොහෝ දෙනෙකුට සිදු විය. ඒ. ජයනාදනී මෙසේ පැවසීය. මා උදව් ඉල්ලා සොදි අරාබියේ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයට කපා කළේම, ඊට ප්‍රතිචාරයක් නොලැබුණු අතර භාමිපුතාගෙන් පැනගාමටද භැකියාවක් තිබුණේ නැත. පසුව භාමිපුතාගේ පුතා මගින් දූෂණය විමර්ශන වැඩිබරවීමටත් සිදුවිය. ඇය මෙසේ කියයි.

"මම තානාපති කාර්යාලයෙන් අපට සිංහලෙන් කපාකර කීවා, ඔවුන් මට කීවේ කෙසේ හෝ එම නිවසින් පැන තානාපති කාර්යාලයට එන ලෙසත් ඔවුන්ට මා සොයා පැමිණිය නොහැකි බවත්ය. මා පැන යාමට බිය වුණෙමි. ඔවුන් මට තානාපති කාර්යාලයට එන ලෙස මිස වෙන කිසිවක් කීවේ නැත. මා තනිවම තානාපති කාර්යාලයට යාමට බියවූ අතර තිබෙන කරදරට වඩා මහමගදී තවත් කරදර වේය යන බිය නිසා පැන නොගාමට තීරණය කළෙමි".³⁷⁵

වසර 10 ක් තුළ පස් වතාවක් මැදපෙරදිග සේවය කොට පැමිණි කාන්තාවක් මෙසේ කියයි. "අපට හදිසි අවස්ථාවකදී උදව් ඉල්ලීමට භැකියාවක් තානාපති කාර්යාල මගින් සැලසිය යුතුය. අපට ඒ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන නිශ්චිත නිලධාරියෙකුගේ අංකයක් හදිසියකදී එම පුද්ගලයා හට අප සිටින ස්ථානය සොයාගැනීමටත් ක්‍රමයක් තිබිය යුතුයි".³⁷⁶

තානාපති කාර්යාල මගින් පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් කිසිදු පසු සොයා බැලීමක් කරනු නොලැබේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ වසර 8 ක් කටයුතු කළ නිලධාරියෙක් අපට මෙසේ කීය

ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටත්වන සෑම විගමනිකයෙකු ගැනම අදාළ රටේ තානාපති කාර්යාල දැන සිටිය යුතුය. සෑම විගමනිකයෙකුම පිටත්ව යාමට පෙර ඔවුන්ට අදාළ සියළු තොරතුරු ලබාදෙනු ලැබේ.

තානාපති කාර්යාල කළ යුත්තේ සේවා ස්ථාන වලට කපා කර ඔවුන්ගේ තත්වය ගැන සොයා බැලීමයි. එවිට උදව් ලබා දීමට භැකියාව ලැබේ. විගමනිකයා සමග සමීපව කටයුතු කිරීමට තානාපති අංශ කටයුතු කළ යුතුය. යම් විගමනිකයෙකු කපාකර මා හට කරදරයක් තිබේ කියා දැනවූ විට තානාපති කාර්යාලය මගින් වහාම එම අංකයට කපා කර තොරතුරු සොයා බැලිය යුතුයි".³⁷⁷

ශ්‍රී ලාංකික තානාපති නිලධාරීන් උදව් ඉල්ලා සිටින විගමනිකයන්ට අවශ්‍ය උපකාර හෝ තොරතුරු ලබාදීමට අසමත් වේ. අතවරවලට ලක්වූ බොහෝ කාන්තාවන් කියා සිටියේ තමන්ගේ පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කරන්නේ කෙසේද කියාවත් තානාපති අංශ නිලධාරීන් නොදැන සිටි බවයි. ඩුබායිහිදී භාමිපුතාගේ සහ රැකියා නියෝජිතගේ අපචාරයට ලක්වූ කාන්තාවක් මෙසේ කියයි.

³⁷⁵ Human Rights Watch interview with Jayanadani A., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

³⁷⁶ Human Rights Watch interview with Chaturi M., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

³⁷⁷ Human Rights Watch Interview with SLBFE staff member, name withheld, Kurunegala district, Sri Lanka, November 5, 2006.

"මා තානාපති කාර්යාලයට පැමිණිලි කළෙමි. මා ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාලයට ගිය විට එහි සිටි මහත්මයෙකු මගෙන් අසුවේ ආපසු යන්නේ ඇයි කියාය. මා හට භාමිපුතා සහ රැකියා නියෝජිතයා යන දෙදෙනාගෙන්ම ගැටිකැමට සිදුවූ නිසා මට ආපසු යාමට අවශ්‍යයි. එහෙත් එම නිලධාරියා කිසිවක් සටහන් කරගත්තේ නැත. මා කියා සිටියේ එම භාමිපුතා ලග වැඩ කිරීමට අකමැති නිසා මා යන බවත් පැමිණිලිල භාරගත් අන්දම ගැන මගේ අකමැත්ත ප්‍රකාශ කරන බවත්ය. එහෙත් ඔහු කිසිදු සටහනක් හෝ වාර්තාවක් කළේ නැත".³⁷⁸

තානාපති කාර්යාලවල සිටින සුභසාධන නිලධාරීන්ට විගමනිකයන්ගේ නොගෙවූ වැටුප් ඔවුන්ගෙන් අයකර දීමටත් භාමිපුතා විසින් රඳවා ගත් පෞද්ගලික බඩු බාහිරාදිය නැවත භාරදීමටත් ඒවා සම්බන්ධයෙන් භාමිපුතුවට එරෙහිව නීතියෙන් ක්‍රියා කිරීමටත් බලය පවරා තිබේ. එහෙත් අප සොයා බලා දැනගත් ආකාරයට කිසිදු තානාපති නිලධාරියෙකු විසින් ඉහත සඳහන් කළ විගමනිකයන්ගේ අයිතීන් ලබාදුන් අවස්ථාවක් වාර්තා වන්නේ වත් නැත.³⁷⁹ ලෙඩනනයේ සිටි කාන්තාවක් තමන්ට හිමි මාස 12 ක හිඟ වැටුප ලබා ගැනීම සඳහා ලෙඩනනයේ කොන්සාල්වරයාට පැමිණිලි කිරීමෙන් පසු සිදුවූ දෙය මෙසේය.

"තානාපති කාර්යාලයේ නිලධාරියාට මා කීවා භාමිපුතා මගේ වැටුප් නොගෙවූ බව එවිට නිලධාරියා කියා සිටියේ මා ගෙදරින් පැන ආ නිසා ඔවුන් කිසිදු මුදලක් නොදෙන බවයි. ඔහු මට කිසිවක් නොකී අතර, කිසිවක් සටහන් කරගත්තේ ද නැත. ඔහු සවන් දුන්නා පමණි. මට මේ වනතුරු කිසිවක් ලැබී නැත".³⁸⁰ විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙකු අපට මෙසේ කීවේය. "තානාපති කාර්යාලවල විදේශ සම්බන්ධතා අංශය මගින් භාමිපුතුවට එරෙහිව නීතියෙන් ක්‍රියාකළ හැකිය. නමුත් එම අංශය ඉතා දුර්වලය."³⁸¹ විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ තවත් නිලධාරියෙකු කීවේ නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සම්බන්ධව ක්‍රියා කරන සුභසාධක නිලධාරීන්හට මෙම කාන්තාවන්ගේ පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් හෝ ඒවාට ක්‍රියා කරන අන්දම පිළිබඳ දැනුමක් නොමැති බවයි.³⁸²

එම අවාසනාවන්ත තත්ත්වයන්ට මුහුණ පෑ විගමනිකයන්ට සහනයක් සැලසීමට නම් ඒ බවට තානාපති අංශ නිලධාරීන් විසින් අදාළ විගමනිකයා දැනුවත් කර ඔහු එම රටින් පිටවයාමට පෙර ඒ සඳහා සියළු ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. විගමනිකයන්ට නීති ආධාර සපයන කොමිසමේ අධ්‍යක්ෂ පවසන අන්දමට වර්ෂයකට ගෘහ සේවිකාවන් 100 ට වඩා ප්‍රමාණයකට ඔවුන් නීතිමය ආධාර සපයන අතර හිඟ වැටුප් ලබාගැනීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් එම රටින් පිටවූ පසු ක්‍රියා කළ නොහැක. නොගෙවූ වැටුප් සහ ශාරීරික අපයෝජන ආදියට සුභසාධක අරමුදලෙන් ගෙවන්නේ නැත. අප කොමිසමට නොගෙවූ වැටුප් අයකර දීමට හෝ වැටුප් ගෙවීම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීමට බලයක් නැත.³⁸³ විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ නිලධාරියෙකු කියන අන්දමට ක්‍රියාමාර්ග ගත යුත්තේ අදාළ තානාපති කාර්යාලයෙනි. නැවත

³⁷⁸ Human Rights Watch interview with Chandrika H., Kurunegala, Sri Lanka, November 4, 2006.

³⁷⁹ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³⁸⁰ Human Rights Watch interview with Arivudai H., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

³⁸¹ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³⁸² Human Rights Watch interview with L.K. Ruhunage, SLBFE, Colombo, Sri Lanka, October 30, 2006.

³⁸³ Human Rights Watch interview with Lelanthi Kumari, Legal Aid Commission, Colombo, Sri Lanka, November 17, 2006.

ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණි පසුව විදේශීය භාමිපුතාගෙන් හිඟ වැටුප් හෝ නොගෙවන ලද වැටුප් හෝ ආර්ථික පීඩා සඳහා වන්දි ආදිය සඳහා ක්‍රියා කිරීමට නොහැකිය.³⁸⁴ විදේශ අමාත්‍යාංශයේ නිලධාරියෙකු කියන්නේ, “පැමිණිලි කරු අදාළ රටේ සිටි නම් පමණක් නොගෙවූ වැටුප් සඳහා අප විසින් භාමිපුතුවන්ට ලකාපියට ගෙනයාමට කටයුතු කරන්නෙමු, එහෙත් ඔවුන් ශ්‍රී ලංකාවට ගිය පසු කිසිවක් කළ නොහැක.”³⁸⁵

අපගේ සමීක්ෂණයේදී සොයා ගත් තවත් වැදගත් කරුණක් නම් තානාපති කාර්යාලවල රැකවරණ පතා රැඳී සිටින ගෘහ සේවිකාවන් හට වෛද්‍යාධාර හෝ මානසික සහන සැලසීමේ ක්‍රියා පිළිවෙලක් නොමැති බවයි. කුවේටයේදී දරුණු ලෙස ආර්ථික හා මානසික වද වේදනාවන්ට හා අපයෝජනයන්ට ලක්වූ කාන්තාවක් මෙසේ පැවසීය. මා තානාපති කාර්යාලයේ මාස දෙකක් ගත කළෙමි. එහි කිසිදු උපදේශන සේවාවක් නොවීය. මාගේ රෝහල් වාර්තාද සියල්ල නැති විය. ඊලඟට වෛද්‍යවරයාට කුමක් කියන්නේ දැයි මම නොදනිමි.³⁸⁶ ගෘහ සේවිකාවන් පවසන්නේ තානාපති අංශවල සපයන තාවකාලික නවාතැන්වල තත්වය ඉතාම කණගාටුදායක බවයි. එක් කාන්තාවක් කීවේ, ආහාර හිඟයක් තිබුණ බවත් තේ කෝප්පයක් වත් නොලද අතර, සෑම තැනම පිරි සිටි කැරපොත්තන්ගෙන් පවා පීඩා විඳීමට සිදුවූ බවයි. ඔවුන් මට යකඩ ඇඳක් දුන්නා එහි නිදාගැනීමට අපහසු විය. කුස පිරෙන්නට ආහාර ලැබුණේ නැත. එහි තවත් කාන්තාවන් 200 ක් සිටියා. ඔවුන් ඇඳුමක් දෙන බව කීවත් එයවත් ලැබුණේ නැත.³⁸⁷ තවත් කාන්තාවන් කීවේ කුවේට් හි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ තමන්ට නිදාගැනීමටවත් තැනක් නොතිබුණු බවයි.³⁸⁸

සෞදි අරාබියේදී මෑතකදී මරණ දඬුවමට නියම වූ ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවක් වන 19 හැවිරිදි රිසානා නමක් සිද්ධිය අන්තර්ජාතික මැදිහත්වීම වලට එලෙසම යොමු කළ අතර අත් අඩංගුවට ගත් ගෘහ සේවිකාවන් හට තානාපති කාර්යාල මගින් වඩාත් හොඳ උපකාර ලබාදීමේ අවශ්‍යතාව පෙන්නුම් කරන උදාහරණයකි. 2005 දී ඇයව මුළුතම අත් අඩංගුවට ගත් විට ඇයට නීති ආධාර ලබා ගැනීමට හැකියාවක් නොතිබුණි. පසුව 2007 ජුනි මාසයේදී සෞදි අරාබියේ ශරියා උසාවිය මගින් තමා භාරයේ සිටි ළදරුවෙක් මරා දමන ලදැයි චෝදනාව පිට මරණ දඬුවම නියම කෙරුණි.³⁸⁹ මෙම චාරිත්‍ර ලියන විට ඇය විසින් නීති ආධාර ලබාගත් බැවින් එම දඬුවමට එරෙහිව අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කර ඇත.³⁹⁰ අත් අඩංගුවට ගත් එවැනි විගමනිකයන්ට භාෂා පරිවර්තකයෙකු ලබාගැනීම හෝ නීති ආධාර හෝ අවම වශයෙන් තමන්ට ඇති චෝදනාව පිළිබඳව වත් තොරතුරු දැනගැනීමට හැකියාවක් නැත.

³⁸⁴ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³⁸⁵ Human Rights Watch interview with Sumedha Ekanayake, Ministry of Foreign Affairs, Colombo, Sri Lanka, November 16, 2006.

³⁸⁶ Human Rights Watch interview with Lakmini J., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

³⁸⁷ Ibid.

³⁸⁸ Human Rights Watch interview with Chaturi M., Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

³⁸⁹ Human Rights Watch telephone interview with Katib al-Shammari, Riyadh, Saudi Arabia, July 15, 2007; Raid Austi, “No Clemency from Family in Rizana Case,” *Arab News* (Jeddah, Saudi Arabia), July 29, 2007, <http://www.arabnews.com/?page=1§ion=0&article=99059&d=29&m=7&y=2007> (accessed September 6, 2007); R.G. Dharmadasa, “Family Weeps for Youngster in Saudi,” *BBC Sinhala.com*, July 4, 2007, http://www.bbc.co.uk/sinhala/news/story/2007/07/070704_saudifeature.shtml (accessed September 6, 2007); Tim Butcher, “Saudiis Prepare to Behead Teenage Maid,” *Telegraph* (London, UK), July 17, 2007, <http://www.telegraph.co.uk/news/main.jhtml?xml=/news/2007/07/16/wsaudi116.xml> (accessed September 6, 2007).

³⁹⁰ Mohammed Rasooldeen, “Rizana’s Lawyers Meet Tribal Leaders in Dawadmi,” *Daily News* (Colombo), September 25, 2007, <http://www.dailynews.lk/2007/09/25/news27.asp> (accessed October 8, 2007); Mohammed Rasooldeen, “Lanka Minister to Broach Rizana Case With Officials,” *Arab News* (Jeddah, Saudi Arabia), October 7, 2007, <http://www.arabnews.com/?page=1§ion=0&article=102142&d=7&m=10&y=2007> (accessed October 8, 2007).

රැකියා කරන රටේ රජයන් විසින් පරිවර්තකයන් හෝ නීතිඥයන් සපයන්නේ නැති විට අදාළ තානාපති කාර්යාලයේ මැදහත්වීම ඉතාම අත්‍යවශ්‍යය. ඊසානා නගීක් ගේ සිද්ධියේදී මෙන්ම අන් සෑම අවස්ථාවකදීම අන් අඩංගුවට ගත් අය පිළිබඳව තානාපති කාර්යාලයට දැනුම් දීමක් නොකෙරේ. එසේ වූ විට තානාපති කාර්යාල මගින් උපකාර සැපයීමට යම් ප්‍රමාදයක් හෝ කොහෙත්ම නොහැකි තත්වයක් ඇති විය හැක.

"තමන් මවුබිම නියෝජනය කරන රාජ්‍යතාන්ත්‍රිකයන්ගේ හෝ මවුබිම වෙනුවෙන් පෙනීසිටින රාජ්‍යතාන්ත්‍රිකයන්ගේ ආරක්ෂාව සහ ආධාර ලබාගැනීමට සෑම සංක්‍රමණික කම්කරුවෙකුට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ට අයිතියක් ඇතැයි" සංක්‍රමණික අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රඥප්තියේ සඳහන්වේ.³⁹¹

සංක්‍රමණික අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රඥප්තියේ කොන්දේසි වලට අනුව ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුවට ක්‍රියා කිරීමේ හැකියාව අදාළ රට සමඟ පවත්වන්නාවූ සහයෝගීතාවය මත රඳා පවතී. විගමනිකයන්ගේ නීතිමය අවශ්‍යතාවලදීත්, ඔවුන්ට සිදුවූ අපයෝජනයන් පිළිබඳ පරීක්ෂණ පැවැත්වීමටත් ඔවුන්ව අනිසි ලෙස විවිධ අපයෝජනවලට ලක් කිරීමට එරෙහිවත් ක්‍රමානුකූලව කටයුතු කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල අතර සහ රැකියා කරන රටවල් සමඟ මනා සහයෝගයක් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

ලංකාවට නැවත පැමිණි විට මුහුණ දෙන අසම්පූර්ණ පැමිණිලි ක්‍රමවේද සහ සහන සේවා

විවිධ හේතු මත සහන බලාපොරොත්තුවෙන් නැවත පැමිණෙන විගමනිකයින් සඳහා තම පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා ක්‍රමවේදයක් ආයතන ගත කර ඇත. එසේ පැමිණෙන අය වෙනුවෙන් සේවක සුභසාධක අරමුදලේ රක්ෂණය මගින් උදව් උපකාර පිරිනමනු ලැබේ.

ඔක්තෝබරයේ ක්‍රියාත්මක කළ මෙම රක්ෂණය මගින් රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය ලියාපදිංචි වූ අයට විශේෂ සෞඛ්‍ය පහසුකම්ද ඇතුළුව නැවත ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමේ වියදම් ද යම් අංගවිකල භාවයන් හෝ මරණයකදී ආදී වශයෙන් වන්දි පිරිනැමේ.³⁹² එහෙත් ප්‍රායෝගිකව බැලූ විට එම එකඳු පියවරකවත් ප්‍රමාණවත් වී නැත.

එම සහන ලබාගැනීමට මූලික පදනම ලෙස කොළඹ ගුවන් තොටුපලේ පැමිණීමේ පර්යන්තයේ පිහිටුවා ඇති විදේශ රැකියා කාර්යාංශ කවුළුවට හෝ ගුවන් තොටුපලින් පිට පිහිටා ඇති සහන පියස යන ස්ථානයට වාර්තා කළ යුතුය. මෙම සේවාවන් එසේ පවත්වාගෙන ගියද මෙසේ පැමිණෙන කරදරයට පත්වූ විගමනිකයන් හට ලබාදිය යුතු අත්‍යවශ්‍යම උදව් හා උපකාර එම නිලධාරීන් අතින් මගහැරී යයි. ඒ මගින් විගමනිකයන්ට ලබා දිය යුතු සහනය සඳහා අවශ්‍ය කටයුතු කිරීමටද ඔවුහු අසමත් වෙති. මෙම ආයතනවලට සහන පතා පැමිණි කිසිදු විගමනිකයෙකුට එම ආයතන මගින් ගතයුතු නීති පියවර ගැන හෝ නීති ආධාර සම්බන්ධව වෛද්‍ය සේවාවන් සහ උපදේශන සේවාවන් ලබාදී නොමැත. බොහෝ කාන්තාවන් කියා සිටියේ විදේශ රැකියා කාර්යාංශ නිලධාරීන් සපයන ලද්දේ ඉතාම අලප තොරතුරු ප්‍රමාණයක් බවත් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රියා පිළිවෙල සම්බන්ධයෙන් කිසිදු විස්තර කිරීමක් නොකළ අතරම එම නිලධාරීන් තමන්ගේ දුක්ඛර පැමිණිලි වාර්තා කිරීමටවත් කටයුතු නොකළ බවයි. උදාහරණයක් ලෙස සෞදි අරාබියේ සිට පැමිණි භාම්පුතාගේ පුතා විසින් දූෂණයටත් ගැබ්ගැනීමත් ලක්වූ කාන්තාවක්

³⁹¹ Migrant Workers Convention, art. 12(2).

³⁹² Human Rights Commission of Sri Lanka, *Report of the Committee on the Rights of Women Migrant Workers*, pp. 18, 38, 78-79; International Organization for Migration, *Labour Migration in Asia*, p. 182.

අප සමග කියා සිටියේ ගුවන් තොටුපොළේදී විදේශ රැකියා කාර්යාංශයෙන් කිසිදු උපකාරයක් නොලැබුණ බවයි.

- "මා කටුනායකට පැමිණි පසු එහි ඇති විදේශ රැකියා කාර්යාංශ කවුළුවේ සිටි කාන්තාවන්ට මට සිදුවූ හිරිහැරත් මා ගර්භණී බවත් කියා සිටියේම එහෙත් එම නිළධාරීන් මාගේ පැමිණීමේ ලියාගත්තේ වත් නැත. ඔවුන් මට කිසිදු තොරතුරක් නොදුන් අතර ඔබට සැගවී පිවිසීමට කැමති නම් කතා කරන මෙන් මට දුරකථන අංකයක් පමණක් දුන්නේය. මෙම අංකයට කථාකර බලන්න, නමුත් ඔබට ඒ සඳහා මුදල් ගෙවීමට සිදුවේ.

මා එම අංකයට කථා කළ මුත් එම ස්ථානය හෝ ගාස්තු පිළිබඳව නොදනිමි. විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මීට වඩා වෙනත් කිසිදු විසඳුමක් මට ඉදිරිපත් නොකළ අතර මට සහ පහකවත්, ලැබුණේ නැත. මාගේ වොදනාවට කටයුතු කිරීමට ඔවුන්ට කිසිදු උවමනාවක් නොවීය. කිසිදු සහනයක් බලාපොරොත්තු විය නොහැකි නිසා මා නැවතත් ඔවුන් හමුවීමට ගියේ නැත".³⁹³

තවත් කාන්තාවක් පැවසුවේ තමන් සෞදි අරාබියේදී ශාරීරික හිංසාවට ලක්වී මාස 10 ක වැටුපද අහිමිව පැමිණ කොළඹ ගුවන්තොටුපොළේ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ කවුළුවට කථා කර පැමිණීමේ කිරීම සම්බන්ධව තොරතුරු තමන්ට නොලැබුණ බවයි. මා ගුවන් තොටුපොළේ ඇති විදේශ රැකියා කාර්යාංශ කවුළුවට පැමිණීමේ කලත් ඔවුන් සටහන් කරගත්තේ මගේ ලිපිනයත් ගුවන් යානා අංකයත් පමණි. මාගේ වැටුප් ප්‍රශ්නය පිළිබඳව වත් භාණ්ඩාගාර ගේ රැකියා නියෝජිත ගැනවත් කිසිදු සටහනක් ලියාගත්තේ නැත. ඔවුන් මා හට වෙනත් කිසිවක් නොකී අතර එම ස්ථානයෙන් බැහැරට ගෙනගොස් බස් රථයකට නංවා කීවේ මේ අය ඔබගේ ගෙදරට යාමට බස් ගාස්තුව දෙනවා යැයි පමණි.³⁹⁴

සහන පියස ස්ථානයේදී රැකියා කාර්යාංශ නිළධාරීන් විසින් හිරිහැර වලට ලක් වී පැමිණි විගමනිකයන් හට තේ කෝපයක් සහ කැම වේලක් දී ප්‍රවාහන පහසුකම් සපයනු ලැබේ. එහෙත් එම ස්ථානයෙන් හිංසනයට ලක්වුවන්ට තමන්ට හිමි සේවාවන් ගැන හෝ පැමිණීමේ ක්‍රියාමාර්ගය ඉදිරියට ගෙනයන අන්දම ගැන උපදෙස් දීමක් නොකෙරේ. සමහර විට එම ස්ථානයට පැමිණි අයගේ විදේශයේදී අත්විඳි දේ පිළිබඳ කෙටි සටහනක් පමණක් ලබාගනී. බරපතල වෛද්‍ය පහසුකම් අවශ්‍ය අයට එම නිළධාරීන් මගින් රෝහලට ගෙනයාමට, හිලන් රථයක් සපයනු ලැබේ. සහන පියස නිවස්තේ නිළධාරියෙකු අපට කියා සිටියේ ඔවුන්ට ලබාදිය හැකි සේවාවන් ඉතා අල්ප බවයි. තමන්ගේ නිවස වෙත යාම සඳහා මුදල් අවශ්‍ය අයට රුපියල් 200 සිට 625 දක්වා (ඇ.ඩො. 1.78 - 5.55) ලබාදෙන්නෙමු අන් අයට ප්‍රවාහන පහසුකම්වලට අමතරව බීමට යමක් කැම තේ සහ නවාතැන් පහසුකම් සපයනු ලැබේ. විවේක ගැනීමට අවශ්‍ය අයට ඒ සඳහා මෙහි 40 දෙනෙකුට පහසුකම් සපයා තිබේ. නිවෙස් කරා යාමට අවශ්‍ය අයට අපි මුදල් ලබාදෙන්නෙමු.

මෙතැන සිට කොළඹ හෝ මීගමුව බස් නැවතුම් වෙත අප ආයතනයේ වාහනයන් ප්‍රවාහනය කරන්නෙමු. එමෙන්ම පවුලේ අයට මෙහි පැමිණ ඒ අයට බාර ගැනීමටත් සැලැස්විය හැකිය.³⁹⁵ 2006 සැප්තැම්බර්

³⁹³ Human Rights Watch interview with Jayanadani A., Kandy, Sri Lanka, November 10, 2006.

³⁹⁴ Human Rights Watch interview with Sepalika S., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

³⁹⁵ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

මාසයේ පමණක් මෙම ස්ථානයේ සේවය ලබාගත් කාන්තාවන් සංඛ්‍යාව 454 කි. එම මාසයේම නැවත පැමිණි මුළු සංඛ්‍යාව 759 කි. ඔස් ගාස්තු ලබාදුන් කාන්තාවන් 323 කි.³⁹⁶

සෞදි අරාබියේ සිට ලිංගික අතවර සහ ශාරීරික අපයෝජනයට භාජනය වූ 18 හැවිරිදි කාන්තාවක් රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහන පියසිත් පිටවීමට පෙර මෙසේ කීවහ. "මෙම ස්ථානයට පැමිණීමේ පසු මට දවල් ආහාරය හැර වෙන කිසිවක් ලැබුණේ නැත. ඒ හැර මා හට මුදල් හෝ වෙන යම් උපකරණයක් දෙන බවක්වත් සඳහන් කලේ නැත. මා හට පැමිණීමේදී කිරීමට අවශ්‍යයි".³⁹⁷ තවත් එවැනි කාන්තාවන් ලිංගික අතවරයන්ට ලක්වී, වැටුප් නොලබා, බලෙන් වැඩෙහි යෙදෙමින් සිටියදී පැමිණ මෙසේ කීවාය. සෞදි අරාබියේදී ඇය භාමිපුතාගෙන් පැනයාමෙන් පසු දූෂණයට ලක්වී ඇති බව රැකියා කාර්යාංශයේ නිලධාරීන් හට කියා සිටියත් ඔවුන් ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසියම් ක්‍රියා මාර්ගයක් ගන්නා අතරම ගැන තමන්ට කිසිදු උපදෙසක් නොදුන් බවයි.

ඇය මෙසේ කියයි.

"ගුවන් යානයෙන් ගොඩබැස්සා, සහන පියසේ අය මට සෞදි අරාබියේදී සිදුවූ කරදර ගැන අසුළුවා ඒ අය එය සටහන් කරන අතර කීවේ ඔබ මේ සම්බන්ධව ඒ රටේ තානාපති කාර්යාලයට දැනුම් දිය යුතුව තිබුණු බවයි. කාර්යාලය සවස 5.00 ට වසන නිසාත් තවත් අයට කතා කිරීමට ඇති නිසාත් මට ලබාදුන්නේ මිනිත්තු 10 කි. මට සිදුවූ දූෂණය සම්බන්ධ සියළු තොරතුරු කීමට අවශ්‍ය වුවත් මට දුන් කෙටි කාලය එයට හරස් විය. එහෙත් මට එහි නැවතී පසුවදා උදේ නැවත කපා කිරීමට හැකි බවත් සඳහන් කලේ නැත."³⁹⁸

ඒ අය පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් මා හට කිසිදු උපදෙසක් දුන්නේ නැත. මා හට සිදුවූ අතවරය සම්බන්ධයෙන් පැමිණිලි කිරීමට මට අවශ්‍යයි, මට සිදුවූ දේ සැලකීමට හේතුවක් නොමැති නිසාත්, එය අනෙකුත් කාන්තාවන්ට දැනගැනීමට සැලැස්වීම සඳහාත්ය.

බොහෝ අවස්ථාවල අප කපා කළ කාන්තාවන් කියා සිටියේ තමන්ට පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමට නොහැකි වූයේ විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ ඒ සම්බන්ධයෙන් තමන්ට කියා නොදුන් නිසා බවයි. එහෙත් එවන් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමට විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ සහන සේවා අංශයට ගිය කාන්තාවන්ට සිදුවූයේ වෙනත් බාධකවලට මුහුණ දීමටයි. කිසිදු සහයෝගීතාවයක් නැති රැකියා කාර්යාංශ නිලධාරීන් ද එම ස්ථානයට යාමට ගතවන අධික කාලයද, වියදම ද, ඒ අතර වේ. කුමාර් ඉදුනිල් ඉන් එක් අයෙකි. ඇයට අභිමුඛ වූ මාස 8 ක වැටුප අය කරදීමට විදේශ රැකියා කාර්යාංශයට නොහැකි විය. එහෙත් ඇය කුවේටයේ තානාපති කාර්යාලයටද විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයට ද පැමිණිලි කර තිබිණි. විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයෙන් මාගේ රක්ෂණ අංකය ඉල්ලා සිටියහ. පසුව මට ඔවුන් හමුවීමට එන ලෙසත්, මාගේ අත්දැකීම් විස්තර කරන ලෙසත් දැන්වුහ. ඔවුන් මට ලියවිල්ලක් ගොනු එන ලෙස නොකී අතර මා හට මූල්‍යමය වශයෙන් පිහිටවන බවක්ද සඳහන් කලේ නැත. එම රැස්වීමේදී තවත් බොහෝ අය පැමිණ

³⁹⁶ Ibid.

³⁹⁷ Human Rights Watch interview with Padma S., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

³⁹⁸ Human Rights Watch interview with Chemmani R., Habaraduwa, Sri Lanka, November 14, 2006.

සිටි අතර තමන්ට කපා කිරීමට අවස්ථාවක් ඉල්ලා සිටියත් ඇමතිවරයා විසින් වෙනත් තෝරාගත් අයට පමණක් කපා කිරීමට ඉඩදෙන ලදී.³⁹⁹

එම්. නාලිසිකා කියා සිටියේ පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය අතිශයින් ම හිරිහැරකාරී හා දීර්ඝ ලෙස අධික ගමන් වියදමක් දැරීමට සිදුවන ක්‍රමයක් බවයි.

- "මා හට විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ රැස්වීම් වලට හය වතාවක් ම යාමට සිදුවිය. එහි සිටිය යුතු වේලාව දහවල් 12 ය. මා හට ගල්ගමුවේ සිට යාමට බොහෝ දුරක් ඇති නිසා ඊට කලින් දවසේ සවස 6.00 ට ගෙදරින් පිටත් වී 7.30 හෝ 8.00 පමණ දුම්රිය පොලට පැමිණ මධ්‍යම රාත්‍රිය දක්වා එහි ගතකර රාත්‍රී දුම්රියෙන් කොළඹට පැමිණෙන්න විට පසුදා උදෑසන 5.30 ට පමණ වේ. එවන් එක් ගමනකට මට අවම වශයෙන් රු. 1000 ක් (ඇ.ඩො. 9) වියදම් වේ. මා හට තනිවම කොළඹට යාමට බැරී නිසා. මා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ නිලධාරීන්ට මාගේ දුෂ්කරතාවය කීවත් ඔවුන් මට සහයක්වත් ගෙවීවේ නැත.

සමහර විට රැකියා නියෝජිත නොපැමිණි නිසා නිකරුනේ බලාසිට, ඉන්පසු නිලධාරීන් කීවේ ආපසු ගෙදර යන ලෙස රැකියා ඒජන්තවරයා පැමිණියේ රැස්වීම් තුනකට පමණි. අනෙක් අවස්ථාවල මට නිකම්ම ගෙදර යාමට සිදුවිය. රැකියා ඒජන්ත පැමිණි අවස්ථාවලද ඔහු බොහෝ ප්‍රමාද වී සවස 2.30 ට 3.00 ට පමණ පැමිණේ. ඉන්පසු කටයුතු ඉවර වී රැ. බෝ වූ නිසා එදින රාත්‍රියේ අමතර වියදමක් කර කොළඹ නැවතීමට සිදු විය".⁴⁰⁰

ඇ. තවදුරටත් කීවේ මට පෙනුන ආකාරයට රැකියා කාර්යාංශයේ නිලධාරීන්ට අවංකව මට පිහිටවීමට උවමනාවක් නැත. මා ඉතා දුර බැහැර ගෙවා කොළඹට පැමිණියද රැකියා ඒජන්තට වෙලාවට එන එලෙස නිලධාරීන් බල නොකරයි. රැකියා නියෝජිත කියන සෑම දෙයටම මෙම නිලධාරීන් ඔව් කියා අනුමත කරති. රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයට රැකියා ආයතනයට සහ එහි අයිතිකරුවා බලකර සිටීමට බලය හා හැකියාව තිබුණද එම නිලධාරීන් උවමනාවෙන් ම එය පැහැර හරින බව පෙනේ.⁴⁰¹

2005 දී විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ සහන සේව්‍ය අංශය වෙත පැමිණිලි 6994 ක් ආපසු පැමිණි විගමනිකයින් විසින් කර තිබුණි. එහෙත් සමස්තයක් වශයෙන් 8823 ක් වන කාන්තා සහ පිරිමි විගමනික පැමිණිලිකරුවන් හට ගෙවා ඇති මුළු මුදල රුපියල් මිලියන 5,027,285 (ඇ.ඩො. 44,647). මෙය සාමාන්‍යයෙන් එක් විගමනියෙකුට වන්දි වශයෙන් ඇ.ඩො. 5 ක් පමණ වේ.⁴⁰² විගමනිකයන්ට නීති උපකාර කරන නීති ආධාර කොමිසම විසින් පවරනු ලබන නඩු වලදී පවා අවශ්‍ය කටයුතු කිරීමට රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය නිතරම අසමත් වේ. එම කොමිසමේ නිලධාරියෙක් කීවේ අපහට පැමිණිලි ලැබුණ විට අප විසින් එය විදේශ අමාත්‍යාංශයට දන්වනු ලබයි. එහෙත් ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාරය ඉලක්කම් සහ රජයට ලැබෙන ආදායම මත තීරණය කරති. මානව අයිතිය පසෙකලයි. පිළිතුරු වශයෙන් ඔවුන්ගෙන් කොමිසමට

³⁹⁹ Human Rights Watch interview with Kumari Indunil (real name used upon request), Rambukkana, Sri Lanka, November 6, 2006.

⁴⁰⁰ Human Rights Watch interview with Nalinika M., Giribawa, Sri Lanka, November 7, 2006.

⁴⁰¹ Ibid.

⁴⁰² Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, *Annual Statistical Report of Foreign Employment 2005*, pp. 63-64.

ලැබෙන්නේ අදාළ කාරණය සම්බන්ධයෙන් අප සොයා බැලූ අතර එය එතරම් වැදගත් නොවන බවය. ඔහු තවදුරටත් කියන්නේ මෙය ප්‍රතිඵල විරහිතය.⁴⁰³ එම නිසා අප විසින් එම විගමනිකයාට උපදෙසන ලබාදී සතුටු කරනවා. 50% ක්ම එවන් සිද්ධීන්, රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයට යවන ලිපියෙන් ම කෙලවර වේ.⁴⁰⁴

විදේශ රැකියා කාර්යාංශය ගුවන්තොටුපොළ අසල ඇති සහන පියසේදී කිසිදු උපදෙසන සේවාවක් ලබානොදෙයි. එහි කටයුතු විගමනිකයාගේ ඥාතීන් මුණගැස්සවීම සහ නැවත ගෙදර පිටත් කර හැරීම පමණි. අප නිරීක්ෂණය කළ අන්දමට රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහන පියස සේවකයින් විසින් පීඩාවට පත් වී එහි එන කාන්තාවන්ට උපදෙසන සේවාවක් හෝ එම සේවා ලබාගත හැකි ක්‍රමයක් නොදන්නවා, දුක්මණින් තම නිවාසවලට යැවීමට උත්සහ දරයි.

එහි නිලධාරියෙක් අපට කීවේ, "මසකට දරුණු සිද්ධීන් 10 කට අඩුවෙන් අප වෙත ලැබෙයි. සමහරවිට 3 ක් 4 ක් තරම්". මේවා අනිවාර්යයෙන්ම උපදෙසන අවශ්‍ය තත්වයන්ය.⁴⁰⁵ තවත් සිද්ධියකදී ශ්‍රී. ල. වි. සේ. නි. කාර්යාංශ නිලධාරීන් රෝගී වූ අතවරවලට ලක්වූ කාන්තාවකට අවශ්‍ය වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබාගැනීම සම්බන්ධ කිසිම තොරතුරක් ලබාදී නොතිබිණි. ඇය කීවේ, "මම අද උදේ 3.00 ට පමණ ගුවන් තොටුපොළට ආවා. එහි සිටි අයට මගේ රෝගී බව දැනුන නිසාද බැගය නිසාද තනියෙන් යා නොහැකි බව කී විට ඔවුන් මා මෙහි රැගෙන ආවා. (සහන පියස) මට බයයි. වෛද්‍යවරයෙක් වෙත යා යුතුයි. උදේට ලේ ගලනවා... මෙහි සිටින අය මට වෛද්‍යවරයා ගැන කිසිත් නොකියයි."⁴⁰⁶

ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට රැකියා සපයන රටවල ප්‍රතිචාරය : සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය

රටේ කම්කරු නීති අදාළ නොවීම

*ගෘහ සේවිකාවන්ට දවසේ වැඩකරන පැය ගණන සීමාවක් නැත. අනෙක් සේවකයන්ට දවසේ වැඩකරන පැය ගණන පැය අටකට සීමාවන අතර, අතිකාල දීමනා සහ සිකුරාදා දිනවල නිවාඩුවක්ද නිමවේ.*⁴⁰⁷

-ශ්‍රී ලංකාවේ ලියාපදිංචි විදේශ රැකියා ආයතන සංගමයේ සභාපති (ALFEA)

සවුදි අරාබිය,⁴⁰⁸ කුවේටය,⁴⁰⁹ ලෙබනනය⁴¹⁰ සහ එක්සත් අරාබි එමීරය⁴¹¹ යන රටවල පඩි ගෙවීම, වැඩකරන පැයගණන, පඩි සහිත නිවාඩු සහ සේවක වන්දිවලට අදාළ සියලුම ආකාරයේ කම්කරු නීති විධිවිධානවලින් ගෘහ සේවිකාවන් සම්පූර්ණයෙන්ම දුර්වලකොට ඇත. ගෘහ සේවිකාවන් මූලික කම්කරු ආරක්ෂණවලින් දුර්වලත්වීම මගින් කම්කරු ශ්‍රම සුරාකෑමට රාජ්‍ය අවසරය ලබාදෙමින් සේවකයන් තලා පෙලා වැඩගැනීමට අනුබල සපයයි.

⁴⁰³ Human Rights Watch interview with S.S. Wijeratne, Legal Aid Commission, Colombo, Sri Lanka, November 17, 2006.

⁴⁰⁴ Ibid.

⁴⁰⁵ Human Rights Watch interview with SLBFE official, Katunayake, Sri Lanka, November 17, 2006.

⁴⁰⁶ Human Rights Watch interview with Punya K., Katunayake, Sri Lanka, November 1, 2006.

⁴⁰⁷ Human Rights Watch interview with Al-Haj U.T.M. Anver, ALFEA, Colombo, Sri Lanka, October 31, 2006.

⁴⁰⁸ Labor Law, Royal Decree No. M/51, 23 Sha'ban 1426 (September 27, 2005), art. 7(2).

⁴⁰⁹ Act No. 38 of 1964 Concerning Labour in the Private Sector, art. 2(e).

⁴¹⁰ Labour Code, Act of 23 September 1946, as amended up to 24 July 1996, art. 7(1).

⁴¹¹ Federal Law No. 8 for 1980, On Regulation of Labor Relations, art. 3(c).

එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය, 1980 අංක 8 දරන කම්කරු ආරක්ෂණ පනතින් ගෘහ සේවක සේවිකාවන් පැහැදිලිවම ඉවත්කොට ඇත.⁴¹² එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය දැන් මෙම නීතිය සංශෝධනය කිරීම පිළිබඳව සලකා බලමින් සිටී. එහෙත් 2007 පෙබරවාරියේදී ජනතා මත විමසීම සඳහා ඉදිරිපත්කරන ලද සංශෝධිත කෙටුම්පතින්ද පුද්ගලික නිවාසවල සේවය කරන සියලුම ගෘහ සේවක සේවිකාවන්ගේ ආරක්ෂණය සිතාමතාම ඉවත්කොට ඇත. 2007 අප්‍රේල් පළමුවෙනිදා සිට එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය විසින් ගෘහ සේවකයින් සඳහා හඳුන්වා දෙන ලද කොන්ත්‍රාත්තුවටද වැඩිකරණ පැය ගණන සීමාකිරීම, අතිකාල දීමනා ලබාදීම, වන්දි ගෙවීම් හෝ නිවාඩු දින සම්බන්ධ කිසිදු වගන්තියක් ඇතුළත් නොවන අතර, විශේෂයෙන් අර්ථ දැක්වා නැති "ප්‍රමාණවත් නිවාඩු" සහ සෑම වසර දෙකකටම වරක් මාසයක පඩි සහිත නිවාඩු ලබාදිය යුතු බව පමණක් එහි සඳහන්වේ.⁴¹³ මෙම කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමය සහ ගෘහ සේවකයන්ටද කම්කරු නීති යටතේ ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂණයක් ලබානොදීම අතර ප්‍රබල පරතරයක් පවතී. කම්කරු නීති යටතේ දිනක සේවා කාලය පැය අටකට සීමාවන අතර, සතියකට දිනක නිවාඩුවක්ද, දිනකට පැයක විවේකයක්ද, අතිකාල දීමනා, වසරකට පඩි සහිත මාසයක නිවාඩුවක් සහ වඩාපොලේදී සිදුවන අනතුරුවලට වන්දිගෙවීම සහතික කෙරෙන නමුත් කොන්ත්‍රාත්තුවට එම අයිතිවාසිකම් ඇතුළත් නොවේ.⁴¹⁴

කම්කරු ප්‍රඥප්තිය සංශෝධනය කිරීම සඳහා දශකයක් මුලුල්ලේ දියත්වූ ක්‍රියාදාමයකින් අනතුරුව, කුවේට් රාජ්‍යය ගෘහ සේවිකාවන්ද කම්කරු විධිවිධානවලට ඇතුළත් කිරීමට අපොහොසත්වී ඇත.⁴¹⁵ ගෘහ සේවිකාවන් කුවේටයේ කම්කරු පනත් කෙටුම්පතේ ආරක්ෂණයට යටත් නොවේ. 2006 ඔක්තෝබර් පළමුවෙනිදා කුවේටයේ අභ්‍යන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශය අවම වැටුපක් ඇතුළත් කරමින් සහ කම්කරුවන්ගෙන් කිසිදු ගාස්තුවක් අයකිරීම තහනම් කරමින් ගෘහ සේවක කොන්ත්‍රාත් සම්බන්ධ නව ප්‍රතිචයක් හඳුන්වාදුන් අතර කම්කරුවා, කුවේටයේ රැකියා ආයතනය සහ භාමිපුතා විසින් එයට අත්සන් තැබිය යුතුය.

නව කොන්ත්‍රාත්තුව හඳුන්වාදීම වැදගත් ඉදිරි පියවරක් වන නමුත් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට එයින් ලැබෙන ආරක්ෂණය කම්කරු නීතිය යටතේ අනෙක් සේවකයන්ට ලැබෙන ආරක්ෂණය තරම් ප්‍රමාණවත් නොවේ. එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී මෙන්ම, ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා කුවේට ආණ්ඩුවේ පොදු කම්කරු කොන්ත්‍රාත්තුව ඔවුන්ටද රටේ කම්කරු නීතිවල ආරක්ෂණය අදාළවන පරිදි නීති සැකසීම තරම් ප්‍රමාණවත් පියවරක් නොවේ.

ගෘහ සේවිකාවන්ට ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂාවක් ලබානොදෙමින් ඔවුන්ට වෙනමම නීති සම්පාදනය කිරීම මගින් කාන්තාවන් කෙරෙහි බරපතල නොසලකාහැරීමක් සිදුකොට තිබේ. ගෘහ සේවිකාවන් සම්මත කම්කරු නීති ආරක්ෂණයන්ගෙන් ඉවත්කිරීම ජාත්‍යන්තර නීතිය යටතේ තහනම්කොට ඇති, ලිංගිකත්වය මත පදනම්ව කෙරෙන බරපතල නොසලකාහැරීමකි.

⁴¹² Ibid.

⁴¹³ Employment Agreement for Domestic Workers and Sponsors (UAE), put into effect April 1, 2007, arts. 2-3.

⁴¹⁴ Federal Law No. 8 for 1980, On Regulation of Labor Relations, arts. 65-67, 70, 74-75, 144-146.

⁴¹⁵ International Confederation of Free Trade Unions, *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2006* (Brussels: ICFTU, 2006), <http://www.icftu.org/www/pdf/survey06/Survey06-EN.pdf> (accessed September 6, 2007), pp. 364-365.

කාන්තාවන්ට එරෙහි සියලුම ආකාරයේ නොසලකාහැරීම් තුරන්කිරීමේ ප්‍රඥප්තිය (CEDAW), සිවිල් සහ දේශපාලන අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය (ICCPR)⁴¹⁶ සහ සංක්‍රමණික කම්කරුවන් පිළිබඳ ප්‍රඥප්තියට අනුව ලිංගිකත්වය, භාෂාව, ජාතිකත්ව හෝ සාමාජික සම්භවය හෝ වෙනත් සාධකයක් පදනම්කරගෙන කෙරෙන නොසලකාහැරීම් තහනම් කෙරේ. බැලූ බැල්මට සාධාරණ ලෙස පෙනෙන, ප්‍රමාණවත් නොවන කම්කරු ආරක්ෂණයන් මගින් ගෘහ සේවකයන්ගෙන් අතිබහුතරය වන කාන්තාවන් කෙරෙහි ප්‍රබල බලපෑමක් ඇතිකරයි.

සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් රටේ කම්කරු නීතිවලට ඇතුළත් නොකිරීම මගින් රටේ පුරවැසියන් නොවීම සහ කාන්තාවන් වීම හේතුකොටගෙන ඔවුන් දෙවතාවක් නොසලකා හැරීමකට ලක්වේ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය පවසන පරිදි: “සංක්‍රමණික කාන්තාවෝ වැඩපොළේදී දෙවතාවක් නොසලකා හැරීමට ලක්වෙති. පලමුවැන්න, විදේශිකයන් වීම හේතුවෙන් සංක්‍රමණික පුරුෂයන් මුහුණදෙන සියලුම නොසලකා හැරීම්වලට කාන්තාවෝද ලක්වෙති. දෙවැන්න, කාන්තාවන් වීම හේතුකොටගෙන තම මවුබිමේ හෝ සේවයකරන රටේ සාම්ප්‍රදායිකව කාන්තාවන් කෙරෙහි පවතින ආකල්ප හේතුවෙන් කෙරෙන නොසලකා හැරීම්වලට ඔවුහු ගොදුරුවෙති”⁴¹⁷.

සාමාන්‍යයෙන් රටක පුරවැසියන් නොවන පුද්ගලයන්ට ආගන්තුකයන් වීම හේතුකොටගෙන නොසලකාහැරීම්වලට ලක්වෙමින් අයිතිය හිමිවේ. කම්කරු අයිතිවාසිකම් ලෙසින් නොසලකෙන කාරණා කිහිපයක් හැරැහුනොත්, ICCPR සම්මුතිය යටතේ ජාතිකත්වය මත කෙරෙන නොසලකාහැරීම් සම්පූර්ණයෙන්ම තහනම්වේ.⁴¹⁸ ICCPR සම්මුතිය නිර්වචනය කිරීමේ වගකීම පැවරෙන මානව හිමිකම් සම්බන්ධ එක්සත් ජාතීන්ගේ කමිටුව විග්‍රහකරන පරිදි: “පුරවැසියන් සහ ආගන්තුකයන් සියලු දෙනාටම කිසිදු නොසලකා හැරීමකින් තොරව ICCPR සම්මුතියේ සියලුම අයිතිවාසිකම් සමානව හිමිවිය යුතුය යන්න මූලික සම්මුතියයි. මේ අනුව ICCPR සම්මුතියෙන් සහතික කොට ඇති නොසලකාහැරීම්වලට ලක්වෙමින් මූලික අයිතිය ආගන්තුකයන්ටද අදාළවේ”⁴¹⁹.

⁴¹⁶ The ICCPR establishes that states “shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.” The UN Human Rights Committee, charged with interpreting the ICCPR, has interpreted the Covenant’s sex discrimination prohibition by referencing CEDAW’s language. In its General Comment on Non-discrimination, the UN Human Rights Committee used the definition of discrimination set out in CEDAW to interpret the ICCPR non-discrimination provision, so that the term discrimination is “understood to imply any distinction, exclusion, restriction or preference...based on any ground...and which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise by all persons, on an equal footing, of all rights and freedoms.” UN Human Rights Committee, General Comment 18, Non-discrimination (Thirty-seventh session, 1989), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 (2003), p. 146, paras. 6-7.

⁴¹⁷ International Labour Organization, *Migrant Workers*, 87 International Labor Conference 10, (1999), para. 367. See also *Review of Reports, Studies and Other Documentation for the Preparatory Committee and the World Conference: Note by the Secretary-General*, U.N. GAOR, Preparatory Comm., 2d Sess., Agenda Item 6, ¶ 24, U.N. Doc. A/CONF.189/PC.2/23 (2001), para. 22.

⁴¹⁸ The ICCPR reserves a few specific rights for citizens. Article 25 of the ICCPR expressly reserves for citizens the right to participate in public affairs, to vote and hold office, and to have access on general terms of equality to public services. ICCPR, art. 25. ICCPR, art. 12. In its General Comment 15, the UN Human Rights Committee stated that the ICCPR obligations apply to any foreign national in the territory of a state party, except those rights in article 25 recognized in the ICCPR, which are expressly applicable only to citizens. UN Human Rights Committee, General Comment 15, The Position of Aliens under the Covenant (Twenty-seventh session, 1986), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 (2003), p. 140, para. 2.

⁴¹⁹ UN Human Rights Committee, General Comment 15, The Position of Aliens under the Covenant, para. 2.

නීතිය ඉදිරියේ සෑම දෙනාම එකසමාන බැවින් නීතියේ ආරක්ෂණය සියලුදෙනාටම එකසමාන වියයුතු බව ජාත්‍යන්තර නීතිය අනුවද සහතික කෙරේ.⁴²⁰ ICCPR සම්මුතිය අනුව, රාජ්‍යයක නීති පද්ධතියට යටත්වන සියලුදෙනාටම සැලසෙන නීතියේ ආරක්ෂණය එකසමාන වියයුතුය.⁴²¹ පුරවැසියන් නොවන පුද්ගලයන් සහ කාන්තාවන්ටද මේ ආරක්ෂණයන් අදාළවේ. එබැවින් කම්කරු නීති වැනි සේවා කොන්දේසි හෝ වෙනත්වලට අදාළ සියලුම ආරක්ෂණ යාන්ත්‍රණයන් කාන්තාවන්ට සහ පුරවැසියන් නොවන පුද්ගලයන්ටද එකසමාන අන්දමින් ක්‍රියාත්මක වියයුතුය.⁴²²

සංක්‍රමණික නීති

සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ, ලෙබනනයේ සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ පවතින "කතාලා" හෙවත් අනුග්‍රහය දැක්වීමේ නීති අනුව සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයින් එක් භාමිපුතෙකුගෙන් වෙනත් භාමිපුතෙකුට මාරුවීමේ ඉඩප්‍රස්තා දැඩිව සීමාකොට තිබේ. එබැවින් රැකියාව මාරුකිරීමට ඔවුන්ට කිසිදු අවස්ථාවක් නැත. මෙම "අනුග්‍රහය දැක්වීමේ නීති" වලට අනුව සංක්‍රමණික කම්කරුවාගේ විසා බලපත්‍රය එක් භාමිපුතෙකුට නොහොත් "අනුග්‍රාහකයෙකුට" පමණක් අදාළවන අතර එමඟින් කම්කරුවන් අතවරවලට ලක්වීමේ හෝ ඔවුන්ගේ ශ්‍රමය සුරාකෑමට ලක්වීමේ අනතුර හිමිකරයි.

සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ, ලෙබනනයේ සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ අනුග්‍රහය දැක්වීමේ නීතිවලට අනුව, එම රටවල සේවය කිරීම සඳහා විසා බලපත්‍රයක් ලබාගැනීමට නම් ඔවුන් දේශීය අනුග්‍රාහකයෙක් සොයාගතයුතුය. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ නිල හැඳුනුම්පත සම්බන්ධ සම්පූර්ණ වගකීම අනුග්‍රාහකයාට හිමිවේ. කම්කරු විසා බලපත්‍රය දීර්ඝකිරීමේ බලය අනුග්‍රාහකයාට හිමිවෙන බැවින්, විසා බලපත්‍රයේ කළ ඉකුත්වීමට ඉඩහැරීම මගින් සේවිකාවගේ කොන්ත්‍රාත්තුව අවලංගුකිරීමට භාමිපුතුන්ට අවස්ථාව හිමිවේ. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට රැකියාවෙන් ඉවත්ව යාමට අවසර දෙන්නේද යන්න පිළිබඳවද භමිපුතුන්ට සම්පූර්ණ බලය හිමිවේ.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවකට රැකියාව මාරුකිරීමට අවශ්‍යනම් මුලින්ම භාමිපුතා ඇය නිදහස් කිරීමට කැමැත්ත පලකොට ලිඛිත සහතිකයක් නිකුත්කළයුතුය. මේ කොන්දේසිය නිසා අතවරයට ලක්වන අවස්ථාවකදී පවා තම රැකියාව මාරුකිරීමට නොලැබීමේ බරපතල අවදානමකට ගෘහ සේවිකාවෝ මුහුණදෙති. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ විසා බලපත්‍රය එක් භාමිපුතෙකුට පමණක් බද්ධකොට තිබීම නිසා අතවරයට ලක්වූ අවස්ථාවකදී භාමිපුතාගෙන් පමාගියහොත් ඇයට තවදුරටත් රටේ රැඳීසිටීමේ අයිතිය අහිමිවන අතර, ඇය අත් අඩංගුවට පත්වීමේ හෝ රටින් පිටුවහල කරනු ලැබීමේ අනතුරට මුහුණපායි.

සවුදි අරාබියේදී, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් රටින් පිටකළයුතුද සහ එසේ පිටකළයුත්තේ කවදාද යන්න සම්බන්ධයෙන්ද තීරණය කිරීමේ බලය භාමිපුතුන්ට හිමිය. සවුදි අරාබියෙන් පිටව යන ගෘහ සේවකයන් පිටවීමේ විසා බලපත්‍රයක් ලබාගතයුතු බව ආණ්ඩුවේ නියමය වන අතර, එය සම්පූර්ණයෙන්ම පාලනය

⁴²⁰ UDHR, art. 7; ICCPR, art. 26.

⁴²¹ "The law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground..." ICCPR, art. 26.

⁴²² "[T]he Committee observes that not every differentiation of treatment will constitute discrimination, if the criteria for such differentiation are reasonable and objective and if the aim is to achieve a purpose which is legitimate under the Covenant." UN Human Rights Committee, General Comment 18, Non-discrimination, para. 13.

කරනු ලබන්නේ භාමිපුතා විසිනි. මාස තුනක් සවුදි අරාබියේ සේවය කිරීමෙන් අනතුරුව නියමිත කාලයට කලින් තම කොන්ත්‍රාත්තුවෙන් ඉවත්වීමට ගෘහ සේවිකාවකට අවශ්‍යනම්, එ' සඳහා පිටවීමේ වීසා බලපත්‍රයක් සහ අධිකරණ නියෝගයක්ද අවශ්‍ය බව ශ්‍රී ලාංකික සේවකයන් මැදපෙරදිග රටවල සේවය සඳහා පිටත්කිරීම සම්බන්ධයෙන් වසර 30කට අධික පළපුරුද්දක් ඇති කම්කරු නියෝජිතයෙක් පෙන්වාදෙයි : " සවුදි අරාබියේදී ගෘහ සේවිකාවක් තානාපති කාර්යාලයට ගියහම තානාපති කාර්යාලය ඇය අධිකරණයට ඉදිරිපත් කරනවා. කොන්ත්‍රාත්තුවෙන් ඉවත්වෙන්න ඇයට අවසර දෙනවද කියල තීරණය කරන්නේ අධිකරණය විසින්.

ඊට පස්සේ එ' නියෝගයට භාමිපුතා අත්සන් කළාම, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය කොන්ත්‍රාත්තුවට නිල මුද්‍රාව තබනවා. මේ ක්‍රියාවලිය ඔවුන් හඳුන්වන්නේ "නීතිගත කිරීම" කියලා".⁴²³ රැකියාවෙන් ඉවත්වීම සඳහා භාමිපුතාගේ අනුමැතිය ලබාගැනීමට නොහැකි ගෘහ සේවිකාවන් වෙනුවෙන් සමාජ සේවා අමාත්‍යාංශයද පිටවීමේ වීසා ලබාගන්නාතුරු රැකවරන සපයන විශේෂ මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවා ඇත. භාමිපුතාගේ අනුමැතියෙන් තොරව සංක්‍රමණික සේවකයන්ට රටින් පිටවීම සඳහා පිටවීමේ වීසා ලබාගත නොහැක. භාමිපුතනට මෙසේ අධික බලතල පැවරීම මගින්, සවුදි අරාබියේ ආණ්ඩුව ගෘහ සේවකයන්ගේ නිදහසේ හැසිරීමේ අයිතිය උළුමක් කරයි. තමන්ට අභිමත පරිදි පිටවීමේ වීසා ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේපකිරීම මගින් ගෘහ සේවිකාවන්ගේ බලහත්කාරයෙන් වැඩගැනීමේ තත්වයක්ද මතු විය හැකිය.

මෑතදී කම්කරු නීති විධිවිධාන සංශෝධනයකට ලක්කල එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය ඇතැම් සාධනීය සංශෝධන හඳුන්වාදුන්නේය. භාමිපුතා මාරුකිරීම සම්බන්ධයෙන් පැවති නීති විධිවිධාන සංශෝධනය කෙරුණත්, භාමිපුතා වෙනස්කිරීම සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට පණවා ඇති සීමා මගින් ඔවුන්ට අතවර කිරීමට අවස්ථාව සැලසේ. භාමිපුතා මාරුකිරීමට අවශ්‍ය සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයන්ට වසරක සේවා තහනමක් පැයවීමේ නීතිය එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යය 2006 පෙබරවාරි මාසයේදී ඉවත්කරගත්තේය. කලින් පැවති නීතිය යටතේ රැකියාවෙන් ඉවත්වුවහොත් වීසා බලපත්‍රය අවලංගු වන අතරම වසරක සේවා තහනමක්ද පැයවෙන බැවින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට තම අනුග්‍රාහකයා මාරුකිරීමේ හැකියාවක් නොතිබුණි. කෙසේවුවද භාමිපුතා මාරුකිරීම සම්බන්ධ සංශෝධිත නීති යටතේ පවා ගෘහ සේවකයන්ට තම අනුග්‍රාහකයා වෙනස්කලහැක්කේ ඔහුගෙන් "විරුද්ධ නොවීමේ සහතිකයක්" ලබාගතහොත් හෝ තම සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන්වී ඇත්නම් පමණි. එමෙන්ම ගෘහ සේවකයින් විසින් සේවාදායකයා මාරුකිරීමේ ගාස්තුව වශයෙන් ඩුබායිහිදී ඩිරාම් 1500 ක (ඇ. ඩොලර් 408 ක) හෝ අනෙක් එමීර් රාජ්‍යයන්හිදී ඩිරාම් 500 ක (ඇ. ඩොලර් 136ක) මුදලක් ගෙවිය යුතුය.⁴²⁴ භාමිපුතනගේ අතවරයට ලක්වූ ගෘහ සේවිකාවන් වෙනුවෙන් එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ පිහිටි එකම සහණ සේවා ආයතනයේ අධ්‍යක්ෂිකා ෂර්ලා මුසබි පවසන පරිදි : " බොහෝ භාමිපුතන තමන්ගේ කලින් සේවකයන්ට දඩුවම් කරන්න හිතුවම විරුද්ධ නොවීමේ සහතිකය නිකුත්කරන්නෙ නැහැ.

එහෙම වුනහම ඔවුන්ට රටින් පිටවෙන්න වෙනවා. තවත් සමහරු මේ සේවකයන්ට මාස ගණනක ඉදලා අවුරුද්දක් දක්වා වන සේවා තහනමක් ඇතුලත් කරනවා. එ' කියන්නෙ එ' කාලය ඇතුලත ඔවුන්ට රටට

⁴²³ Human Rights Watch interview with retired labor agent, name withheld, Colombo, Sri Lanka, November 18, 2006.
⁴²⁴ Bassma Al Jandaly, "Decision on Maids will Benefit all Parties, Say Officials," *Gulf News* (Dubai, UAE), August 22, 2006, http://archive.gulfnews.com/indepth/labour/visas_and_the_law/10061828.html (accessed September 6, 2007).

ඇතුළුවෙලා රැකියාවක් කිරීම තහනම්⁴²⁵. මාස දෙකක් මුදුලලේ වැටුප් නොලැබූත බව සනාථකළහැකි සේවකයන්ට සහ කම්කරු ආරවුලක් සම්බන්ධව අධිකරණය හමුවට ගිය සේවකන්ට මුළු භාමිප්‍රතාගේ අනුමැතියෙන් තොරව සේවාදායකයා වෙනස්කිරීම සඳහා ඉල්ලුම්කළහැකිබව නීත්යේ සඳහන්වන නමුත්, ප්‍රායෝගික වශයෙන් වැටුප් නොලැබූත බව සනාථකිරීම ඉතා දුෂ්කර අතර ගෘහ සේවිකාවන් සම්බන්ධ බොහෝ ගැටලු අධිකරණය හමුවට ඉදිරිපත් නොවේ.

2006 ඔක්තෝබර් පළමුවෙනිදා කුවේටයේ අභ්‍යන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් ප්‍රකාශයට පත්කෙරුණු ගෘහ සේවකයන් අත්සන් තැබිය යුතු සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව මගින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවකයන්ට අනුග්‍රහය දැක්වීමේ විධිවිධාන සංශෝධනයට ලක්වූ අතර, අනුග්‍රාහකයා මාරුකිරීම සම්පූර්ණයෙන්ම තහනම් කරන ලදි. භාමිප්‍රතාගේ අතවරවලට ලක්වී පලායාමට බලපොරොත්තුවන ගෘහ සේවිකාවන්ට මේ තත්වය නිසා බරපතල ප්‍රතිවිපාකවලට මුහුණදීමට සිදුවිය හැකිය.⁴²⁶ නව කොන්ත්‍රාත්තුවට අනුව කුවේටයේ සිටින අතරවාරයේ තම නිවහන වෙනස්කිරීමට හෝ වෙනත් රැකියාවක් සොයාගැනීමට ගෘහ සේවිකාවන්ට අවසර නැති අතර, සේවාදායකයාගෙන් ඉවත්වුවහොත් හෝ සේවාදායකයා විසින් කොන්ත්‍රාත්තුව හමාරකළහොත් ඔවුන් වහාම රටින් පිටුවහල්කෙරෙනු ඇත.⁴²⁷ කම්කරුවන් බඳවාගන්නා ආයතනවල එකතුවක් වන **Kuwait Union of Domestic Labor Offices (KUDLO)** ප්‍රධාන කළමනාකරු හමීම් මජීඩ් මෙම විධිවිධානය විවේචනයට ලක්කොට ඇත.⁴²⁸ අනුග්‍රහය දැක්වීම පිළිබඳ නීති සංශෝධනය කිරීමට බලපොරොත්තුවන බව කුවේට ආණ්ඩුව 2005දී නිවේදනය කළද මේ වාර්තාව පළකරන මොහොත දක්වාම එවැනිනක් ඉදිරිපත්කොට නැත.⁴²⁹ අනුග්‍රහය දැක්වීම පිළිබඳ නීතිය සංශෝධනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍ය මණ්ඩලයට වාර්තා ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා අධ්‍යයන තුනක් පැවැත්වෙමින් තිබෙන බව කම්කරු සහ සමාජ සේවා අමාත්‍යාංශය නිවේදනය කොට තිබෙන නමුත් එම සංශෝධන මගින් රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ භාමිප්‍රතා මාරුකිරීම සම්බන්ධ විධිවිධාන සංශෝධනයට ලක්වනු ඇත්දැයි පැහැදිලි නැත.⁴³⁰

පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට ඇති බාධා සහ වාර්තාවූ අතවර සම්බන්ධයෙන් අධිකරණ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම

අපරාධ නීති විධිවිධානවලට කෙලින්ම යටත්වන නමුත් සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ, ලෙබනනයේ සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ බලධාරීන් විසින් පරීක්ෂණ පවත්වා දඬුවම් පැමිණවීමට අපොහොසත්වූ, ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන් විසින් පැමිණිලි කරන ලද අතවරකිරීමේ සිදුවීම් කිහිපයක් පිළිබඳව හිඳුමන් රයිට්ස් හොව් (HRW) සංවිධානය විමසා බැලීය.

භාමිප්‍රතාගේ අතවරවලට ලක්වන ගෘහ සේවිකාවක එම අතවර සම්බන්ධයෙන් යුක්තිය පතා ගියහොත් ඇයට බාධා ගනනාවකට මුහුණදීමට සිදුවේ. අතවර කරන භාමිප්‍රතෙකු ගැන පොලීසියට පැමිණිලි කළහොත් බොහෝවිට ඇයට භාමිප්‍රතා විසින් එළෙකරනු ලබන සොරකම් කිරීමේ ප්‍රතිචෝදනාවකට මුහුණදීමට සිදුවේ. බොහෝ අවස්ථාවලදී ගෘහ සේවිකාවන් තම භාමිප්‍රතාගේ සම්පූර්ණ නම හෝ ලිපිනය නොදන්නා බැවින්

⁴²⁵ Email communication from Sharla Musabih, City of Hope/Dubai Foundation for Women and Children, to Human Rights Watch, September 29, 2007.

⁴²⁶ The standardized contract cancels and replaces a previous directive that allowed domestic workers to transfer to a different visa sponsor only once every two years, with the consent of the former sponsor, in the form of a signature on a letter of release.

⁴²⁷ Ahmad Zakaria, "Domestics Transfer Ban Effective October 1," *Daily Star Kuwait Edition*, August 26-27, 2006.

⁴²⁸ Ibid.

⁴²⁹ International Confederation of Free Trade Unions, *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2006*, p. 364.

⁴³⁰ "Sponsor System Alternatives," *Kuwait Times*, May 18, 2007, http://www.kuwaittimes.net/read_news.php?newsid=MTU0NDYxMzYwMg== (accessed September 6, 2007).

චෝදනාවලට ලක්වූ භාමිපුතුන් හඳුනාගැනීමේදී බලධාරීහුද දූෂකරතාවලට මුහුණදෙති. එක් සේවිකාවක පැවසූ පරිදි : "එ'ගොල්ල පොලීසියට කපාකරල එයා සොයාගන්න බලනව කියල, තානාපති කාර්යාලයේ නිලධාරීන් බාබගෙ දුරකථන අංකය ඉල්ලුවා. දුරකථන අංකයක් නෑ, ලිපිනයක් නෑ, අපි මොකද කරන්නෙ කියල එ'ගොල්ල මගෙන් ඇහුවා. මම එයාගෙ දුරකථන අංකය දැනගෙන හිටියෙ නෑ".⁴³¹ භාමිපුතුන් සහ කම්කරු නියෝජිතයන් ඇතැම්විට ලිපින වෙනස්වීම දැනුම්දීමට අපොහොසත්වන අතර මේ තත්ත්වය නිසා අතවරකරන භාමිපුතුන් සොයායාමේදී ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය දූෂකර තත්ත්වයකට මුහුණදෙයි.

හිටුමන් රයිට්ස් හොව් (HRW) සංවිධානය හමුවන සංක්‍රමණික ගෑහ සේවිකාවන් කිහිපදෙනෙකුම කියාසිටියේ, භාමිපුතුන්ගේ අතවර පිළිබඳව තමන් සේවය කරන රටේ බලධාරීන්ට දැනුම්දුන්විට ඔවුන් තමන් යලිත් වරක් තමන්ට අතවරකළ භාමිපුතුන්ටම භාරදුන් බවයි. සවුදි අරාබියේදී තම භාමිපුතාගෙන් පලාගිය එස් පොන්නම්මා හිටුමන් රයිට්ස් හොව් (HRW) සංවිධානයට පැවසූ පරිදි ඇය අකමැත්ත පලකරද්දීම පොලීසිය ඇය යලිත් වරක් ඇගේ සේවාදායකයාටම භාරදී තිබෙනවා :

මම ගෙදරින් පැනල පොලීසියට ගියා. මාව තානාපති කාර්යාලයට ගෙනියන්න කියල මම පොලීසියෙන් ඉල්ලුවා. මේක සිද්දුවුනේ 2006 නොවැම්බර් 22 වෙනිදා. එ'ගොල්ල මාව ආපහු බාබ ලගට අරගෙන ගියහම මිනිහට යකා නැග්ග. ඊටපස්සේ එ'ගොල්ල මාව තව ටිකවෙලාවක් පොලීසියේ තියාගෙන හිටිය. ඊටපස්සේ ඉහල පොලිස් නිලධාරියෙක් ආව.

මම ගුටිකාල තුවාල වෙච්ච තැන් පෙන්වුව. බාබ මට ගැහුව බව මම පොලීසියට කිවුව. බාබ කිවුව එ'වෙලාවෙ එයා ගෙදර හිටියෙ නැහැ කියල. පොලීසිය ඇහුව බාබ මට පඩි ගෙවුවද කියල. අවුරුදු එකහමාරක් පඩි දුන්න නැතිබව මම කිවුව. මට ආපහු බාබ ලගට යන්න බැරි බහැයි කියල මම පොලීසියට කිවුව. මම කිවුව මාව තානාපති කාර්යාලයට ගෙනියන්න කියල. "අපි උඹව බාබගෙ ගෙදරට නෙවෙයි තානාපති කාර්යාලයට ගෙනියනව" කියල පොලීසිය මට කිවුව.

මාව තානාපති කාර්යාලයට ගිහින ඇරලවන්න කියල පොලීසිය බාබට කිවුවා. එ'ත් මිනිහ මාව ආපහු ගෙදරට අරගෙන ගියා. මාව ආපහු අරගෙන යන්න මොකද කියල මම බාබගෙන් ඇහුව. "උඹව ගෙදර යවන්න මට සල්ලි නෑ" කියල මිනිහ කිවුව. සල්ලි නැත්නම් මාව වැඩට ගත්තෙ ඇයි කියල මම බාබගෙන් ඇහුව. බාබගෙ බිරිඳ මට හොඳටම ගැහුව. ගහල ගැනි කිවුව "සවුදි අරාබියේ උඹ කොතනට ගියත්, එ'ගොල්ලො උබ මෙහාට ගෙනත් දානව. අපි උබව මරල දැමීමත්, පොලීසිය මොනවත් කියන්නෙ නෑ. උඹ පැනල ගියේ නැත්නම්, අපි උබව මරල කුනුගොඩට දාන තිබුන". තවමත් මගේ මුලු ඇඟපතම ඊදෙනව. මට එ' වේදනාව දරාගන්න බැරිවුනා."⁴³²

ඇය ඉන්පසුව දෙවැනි වතාවටත් එම භාමිපුතාගෙන් පැනගිය අතර, පොලීසියට ගියහොත් යලිත් වරක් ඔවුන් භාමිපුතාටම භාරදෙනු ඇතැයි වෙනත් ශ්‍රී ලාංකිකයෙකු අනතුරු ඇඟවූ බැවින් එ' වතාවේ ඇය කෙලින්ම ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය බලා ගියාය.

⁴³¹ Human Rights Watch interview with Ponnammma S., Riyadh, Saudi Arabia, December 14, 2006.

⁴³² Ibid.

ඇතැම් අවස්ථාවලදී උපකාර පතා යන ගෘහ සේවිකාවන්ට පොලීසියෙන් උපකාරයක් නොලැබේ. එම බලධාරීන් ඇතැම්විට ඇගේ අක්මැත්ත නොසලකාම ගෘහ සේවිකාව යලි භාමිප්‍රතාටම භාරදෙන අතර, එසේ නැත්නම් අතවර කිරීම පිළිබඳ චෝදනා විභගකිරීමට අපොහොසත්වෙති. 26 හැවිරිදි ගෘහ සේවිකාවක වන ඩබ්ලිව් සෙල්වකුමාරි අපට පැවසූ පරිදි සවුදි අරාබියේදී භාමිප්‍රතා සහ ඔහුගේ ප්‍රතාගේ ලිංගික අතවරවලට මාස නමයක් මුද්‍රල්ලේ ලක්වීමෙන් අනතුරුව අය නිවසින් පැනගොස් පොලීසියේ පිහිට පැතීය. එහෙත් පොලීසිය තමන් යලිත් වරක් තම භාමිප්‍රතාටම භාරදුන් බව ඇය අපට පැවසීය :

මම පොලීසියට කට උත්තරයක් දුන්නා. මගේ භාමිප්‍රතාගේ වර්තමාන ඒතරම් හොඳ නැතිබව මම පොලීසියට කිවුවා. පොලිස් නිලධාරියා ලොකු බැටන් පොල්ලකුන් අරගෙන මට තර්ජනය කරල ඇහුවා " උඹ මෙහාට ආවෙ කොහොමද?" කියල. මම කිවුව මම කාගෙවත් උපකාරයක් නැතිව තනිවම ආපු බව. පොලිස් නිලධාරියා මගේ කට උත්තරේ ලියාගෙන ආපහු මාව බාබටම භාරදුන්න. මාව වෙන ගෙදරකට මාරුකරනව කියල පොලීසිය මට කිවුව. එ'ත් එ'ගොල්ල මාව බාබටම භාරදුන්න.⁴³³

තමන්ට අතවර කරන භාමිප්‍රතූන්ට සම්බන්ධයෙන් නීතිමය පියවර ගැනීමේදී ගෘහ සේවිකාවෝ වෙනත් බඩාවන්ටද මුහුණදෙති. සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ, ලෙබනනයේ සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ බලධාරීන්ගෙන් හෝ ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයකින් උපකාර පතන අවස්ථාවලදී, පැමිණිලිලක් ඉදිරිපත් කරන්නේ කොතැනකටද සහ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ඔවුන්ට නිසි තොරතුරු නොලැබේ. අපරාධ පරීක්ෂණයක් පැවැත්වෙන අතරවාරයේදී ගෘහ සේවිකාවන් දිගටම රටේ රැඳී සිටිය යුතු නමුත් එ' කාලය තුළ ඔවුන්ට රැකියාවක් කිරීමට අවසර නැත. සොරකම හෝ අයථා ලිංගික සම්බන්ධතා පැවැත්වීමේ ප්‍රති චෝදනා ඔවුන්ට එරෙහිව එල්ලවීමට ඉඩතිබෙන අතර, විශේෂයෙන්ම ලිංගික දූෂණයකට ලක්වූයේ නම් අනාවාරයේ හැසිරීමේ ප්‍රති චෝදනාවක් එල්ලවීමේ බරපතල තර්ජනයකට ඔවුහු මුහුණදෙති. එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී ගෘහ සේවිකාවන්ට ප්‍රතිපත්තියක් වශයෙන් අධිකරණයේ පිහිට පැතිය හැකි නමුත්, "භාමිප්‍රතූන්ගෙන් එල්ලවිය හැකි තර්ජන හෝ නිවසින් පලවාහරිනු ඇතැයි බිය පලවීම සහ නීති ආධාර සඳහා ගෙවීමට මුදල් නොමැතිකම හේතුවෙන් බොහෝවිට ඔවුහු කිසිදු නිල ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමෙන් වලකින"⁴³⁴ බව ජාත්‍යන්තර නිදහස් වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය වාර්තාකරයි. අධිකරණ ක්‍රියාමාර්ගවලට බඩාකරන අනෙක් කාරණය ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි නොමැතිවීමයි : අතවර කිරීම් සිදුවන්නේ ප්‍රසිද්ධ ස්ථානවල නොවන බැවින් අනාගතයේදී සිදුවියහැකි අතවර හඳුනාගැනීම සහ අතවර කිරීම් සම්බන්ධ සාක්ෂි සොයාගැනීම පිළිබඳව පොලීසියට නිසි ප්‍රමුණුවක් ලැබී නැත.

⁴³³ Human Rights Watch interview with Selvakumari W., Katunayake, Sri Lanka, November 9, 2006.

⁴³⁴ International Confederation of Free Trade Unions, *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2006*, p. 374.

VI. නිගමනය සහ නිර්දේශ

සංක්‍රමණික ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂාකිරීම වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුව වැදගත් පියවර ගෙන තිබෙන නමුත්, මෙම වාර්තාවේ දැක්වෙන පරිදි, එම පියවර ප්‍රමාණවත් නොවන අතර එම වැඩසටහන්වල දැක්වෙන ඉලක්කයන් සපුරාගැනීම සඳහා එ'වා ක්‍රියාත්මක කිරීමට දැනට වඩා පියවර ගැනීම අවශ්‍යවේ. ගෘහ සේවිකාවන් වෙතත් රටක සේවය සඳහා යන අවස්ථාවල ඔවුන් අතවරවලට ලක්නොවීම සහතික කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුවට මීට වඩා පියවර ගතහැකිය.

කම්කරු වන්දි ලබාගැනීමේ අයිතිය, සාධාරණ වේතනයක් ලැබීම, අතිකාල දීමනා, සතිගේ නිවාඩු දිනයක් සහ වරප්‍රසාද ඇතුළු කම්කරු නීතිවල ආරක්ෂණය ගෘහ සේවිකාවන්ටද බලපාන අයුරින් සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ, ලෙබනනයේ සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ කම්කරු නීති සංශෝධනයකොට ක්‍රියාත්මක කිරීම මේ මොහොතේ හදිසි අවශ්‍යතාවයකි. එමෙන්ම සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ, ලෙබනනයේ සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ආණ්ඩු, දැනට බලපවත්වන අපරාධ නීති, ගෘහ සේවක කොන්ත්‍රාත් සහ මේ සෑම රටක් විසින්ම අත්සන් තබා තිබෙන ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් සම්මුතීන්වලට අදාළ ආරක්ෂණයන් ක්‍රියාත්මක කළයුතුය.

හිසුමන් රයිට්ස් හොව් සංවිධානය පහත නිර්දේශ ඉදිරිපත්කරයි :

ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුවට

රැකියා ඒජන්සිකරුවන් සහ ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතයන් පාලන විධිවිධාන සහ නිරීක්ෂණ යාන්ත්‍රණයන් තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීම.

- උප නියෝජිතයන් ලියාපදිංචි කරනමෙන් කම්කරු ඒජන්සිකරුවන්ට නියෝගකිරීම : උප නියෝජිතයන්ගේ සියලු ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධයෙන් ඒජන්සිකරුවන්ට වගකීම පැවරීම.
- උප නියෝජිතයන් කෙලින්ම පාලනය කිරීම සඳහා පියවර ගැනීම : ඔවුන්ට ආණ්ඩුවේ හෝ ඒජන්සිකරුවන් සමඟ ලියාපදිංචිවීමට නියෝගකොට, උප නියෝජිතයන් විසින් කම්කරුවන්ගෙන් මුදල් ගසාකෑම සහ වංචාකිරීම වැළැක්වීම සඳහා ගාස්තු හා බඳවාගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය පිළිබඳව පැහැදිලි ප්‍රමිතීන් ප්‍රකාශයට පත්කිරීම සහ මෙම විධිවිධාන උද්දේශනය කරන උප නියෝජිතයන්ට බරපතල දඩ මුදල් නියමකිරීම.
- රැකියා ඒජන්සි ආයතන සහ ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතයන් නිරන්තරයෙන් සහ ස්වාධීන මාර්ගවලින් නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා යාන්ත්‍රණයන් පිහිටුවීම. රැකියා ඒජන්සි ආයතනවලට අහම්බෙන් කඩාපැන විභාගකිරීම.
- සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු රැකියා ඒජන්සිකරුවන් විසින් සිංහල සහ දෙමළ භාෂාවලට සම්පූර්ණයෙන්ම පරිවර්තනය කිරීම සහතික කිරීම සඳහා විධිවිධාන සැලසීම.

- රටින් පිටවීමට පෙර ඔවුන් රැකියා ඒජන්සිකරුවන්ට සහ උප නියෝජිතයන්ට ගෙවූ මුදල් පිළිබඳව විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ගෘහ සේවිකාවන්ගෙන් පූර්ණ වාර්තාවක් ලබාගෙන එය නිරීක්ෂණය කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ඇතිකිරීම.
- රැකියා සපයන රටවල රැකියා ඒජන්සිවල සේවයකරන ශ්‍රී ලාංකිකයන් පිළිබඳව ලැබෙන පමණිලි සම්බන්ධයෙන් දැඩි සැලකිල්ල යොමුකොට පරීක්ෂණ පැවැත්වීම. ගෘහ සේවිකාවන්ට එවැනි තොරතුරු තානාපති කාර්යාලවලට සහ යළි ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණිවිට පැමිණිලි කිරීමට පහසුකෙරෙන යාන්ත්‍රණයක් ඇතිකිරීම.

සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීරය ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල සහ කොන්සල් කාර්යාලවල ගෘහ සේවකයන් සඳහා වන සේවාවන් වර්ධනය කිරීම.

- විශේෂයෙන්ම නොගෙවූ වේතන ලබාගැනීම, අතවර සම්බන්ධ පරීක්ෂණ සහ නඩු පැවරීම් හා අන් අඩංගුවේ රඳවා සිටියදී හිමි අයිතිවාසිකම් වැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් කෙරෙන විමසීම්වලදී ගෘහ සේවිකාවන්ට උපකාර කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් කාර්ය මණ්ඩලයක් නිරතකොට තැබීම.
- සේවකයන්ට පුහුණුව ලබාදෙමින්, උපදේශණ සේවා සහ සෞඛ්‍ය පහසුකම් සලසාදී, හාමිප්‍රතුන්ගෙන් පලා එන සේවිකාවන්ට රැකවරණ ලබාදෙන මධ්‍යස්ථානවල පහසුකම් වර්ධනය කිරීම.
- ශ්‍රී ලාංකිකයන් සේවය කරන රටවලදී ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාලවල ඔවුන් වෙනුවෙන්ම කැපවුන නිලධාරීන් සහ විශේෂ දූරකථන සේවාවන් ඇතිකිරීම. සවුදි අරාබිය, ලෙබනනය, කුවේටය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී සෞඛ්‍ය පහසුකම්, උපදේශණ සේවා, නීති ආධාර සහ රැකවරණ ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන්ට ආධාරකිරීම.
- සවුදි අරාබිය, ලෙබනනය, කුවේටය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේදී අතවරවලට ලක්වූ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරන්නේ කෙසේද, නොගෙවූ පඩි ලබාගන්නේ කෙසේද සහ නීති ආධාර සේවාවන් වැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් වටහාදෙමින් ආධාර කරන අන්දම පිළිබඳව ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවල කාර්ය මණ්ඩලය පුහුණු කිරීම.
- ජීඩාවට පත්ව එහෙත් පැහැයමට අකමැති හෝ හකිකාවක් නැති ගෘහ සේවිකාවන් සොයා ඔවුන්ට අධාරකරන ක්‍රමවේදයක් ඇතිකිරීම. අවශ්‍යවේනම් ඒ සඳහා පලාතේ පොලීසියේද සහාය පැවීම.
- කලින් තානාපති කාර්යාලයකින් ආධාර පැතු ගෘහ සේවිකාවන් පිළිබඳව වරින්වර යළි සොයාබැලීමේ යාන්ත්‍රණයක් පිහිටුවීම.

දෙපාර්ශවයේ එකඟත්වය ඇතිව ක්‍රියාත්මක කෙරෙන රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු ක්‍රමයක් සහ සේවකයන්ගේ පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් සොයාබැලෙන ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ආණ්ඩු සමග සහයෝගයෙන් ක්‍රියාකිරීම.

පහත කරුණු අනුගමනය කිරීම මගින් දැනට සේවකයන් පිටත්වයාමට පෙර ලබාදෙන ප්‍රගුණුව වැඩිදියුණු කිරීම :

- තම අයිතිවාසිකම් සහ විදේශීය භාෂා සම්බන්ධ ප්‍රගුණුව වැඩිදියුණු කිරීම.
- විදේශයකදී සහ ආපසු ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමෙන් අනතුරුව රැකියා ඒජන්තයන්ට සහ භාමිප්‍රතුන්ට එරෙහිව නීතිමය පියවර ගැනීමේ ක්‍රම පිළිබඳව පැහැදිලි තොරතුරු ලබාදීම.
- රැකියාවකට බඳවාගැනීමේදී අයකළහැකි උපරිම ගාස්තු සම්බන්ධ නීතිමය විධිවිධාන පහදාදී නීතිය උල්ලංඝනය කරන ඒජන්තයන්ට එරෙහිව පැමිණිලි කළහැකි ආකාර පිළිබඳව සේවකයන්ට තොරතුරු ලබාදීම.
- වැදගත්වන තොරතුරු සහ මෙවලම් ඇතුළත් පාර්සලයක් ඊටත් පිටවන සෑම ගෘහ සේවිකාවකටම ලබාදීමට පියවරගැනීම. භාමිප්‍රතාගේ නම, ලිපිනය සහ දුරකථන අංකය : ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ ලිපිනය සහ දුරකථන අංකය : සේවකරන රටේ පිහිටි රැකියා ඒජන්සියේ නම, ලිපිනය සහ දුරකථන අංකය : ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ හා රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයක දුරකථන අංක මුදල් නොගෙවා ඇමතිගේ හැකි දුරකථන කාඩ්පතක් : පිටත්ව යන රටේ දේශීය මුදල් කිසියම් ප්‍රමාණයක් : ගමන් බලපත්‍රයේ පිටපතක් සහ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ පිටපතක් එයට ඇතුළත්විය යුතුය.

අසහනයට පත්ව සේවය හැරදා එන සේවිකාවන්ට උපදේශණා සේවා සපයමින් සහ පැමිණිලි ක්‍රියාදාමය සම්බන්ධව වැඩිදුර තොරතුරු ලබාදෙමින් යලි සියරට පැමිණෙන සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට සපයන සේවාවන් වැඩිදියුණු කිරීම.

- ආපසු ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමෙන් අනතුරුව අතවර සම්බන්ධයෙන් ගතහැකි ක්‍රියාදාමයන් පිළිබඳව දැනට වඩා ප්‍රචාරයක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම. යලි සියරට පැමිණෙන ගෘහ සේවිකාවන්ට, පැමිණිලි කිරීමේ සහ සහන ලබාගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳව ජාත්‍යන්තර ගුවන් තොටුපොළේදී හා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහන පියස රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයේදී පැහැදිලි තොරතුරු ලබාදීම.
- ජාත්‍යන්තර ගුවන් තොටුපොළේදී හා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහන පියස රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයේදී යලි සියරට පැමිණෙන ගෘහ සේවිකාවන්ගේ පැමිණිලි දැනට වඩා විධිමත්ව සටහන් කරගැනීම. අතවර කරන භාමිප්‍රතුන් සහ රැකියා ඒජන්සි පිළිබඳව යලි පැමිණෙන සේවකයින්ගෙන් තොරතුරු ලබාගෙන, හැකි සෑම අවස්ථාවකම - නීතිය උල්ලංඝනය නොවන අයුරින් - එම තොරතුරු ප්‍රසිද්ධියට පත්කිරීම සහ විශේෂයෙන්ම ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් පිළිබඳව කටයුතු කරන සංවිධානවලට එම තොරතුරු ලබාදීම. අතවරකිරීම් සනාථවූ භාමිප්‍රතුන් සහ රැකියා ඒජන්සිවල ලැයිස්තුවක් ලගතබාගැනීම.

- විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහන පියස රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයේදී යලි සියරට පැමිණෙන සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් වෙනුවෙන් මානසික උපදේශණ සේවාවක් ඇතිකිරීම.
- ආපසු සියරට පැමිණීමෙන් අනතුරුව ලබාදෙන ආර්ථික සහ යලි පදිංචිවීමේ ආධාර, හාමිප්‍රකූණයට හෝ රැකියා එපත්තියන්ට එරෙහිව නඩු පැවරීමට අවශ්‍ය සේවිකාවන්ට ලබාදෙන නීති ආධාර සේවාවන් හා උපදේශණ සේවා සහ සෞඛ්‍ය සේවාවන් සපයන මධ්‍යස්ථාන ඇතුළු තොරතුරු ඇතුළත් පත්‍රිකාවක් යලි පැමිණෙන ගෘහ සේවිකාවන්ට ලබාදීම.

විදේශගතවීමට බලාපොරොත්තුවන කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් පවත්වන සියලුම සෞඛ්‍ය පරීක්ෂණ, උපත් පාලන බෙහෙත් ද්‍රව්‍ය ලබාදීම ඇතුළු සියලු ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව ඔවුන් හොඳින් දැනුවත්කොට එ' සඳහා ස්වේච්ඡාවෙන් ඔවුන්ගේ අනුමැතිය ලබාගැනීමට ක්‍රියාකිරීම. විදේශගතවීමට බලාපොරොත්තුවන එම සෞඛ්‍ය පරීක්ෂණවල ප්‍රතිඵල කාන්තාවන්ට ලබාදීම සහ එම තොරතුරුවල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂාකිරීම සහතික කිරීම.

රැකියා එපත්තිකරුවන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ උප නියෝජිතයන්ගේ වගකීම් මෙන්ම ඔවුන්ට එරෙහිව පැමිණිලි කිරීම සඳහා පවතින යාන්ත්‍රණයන් පිළිබඳව විදේශගතවීමට බලාපොරොත්තුවන කාන්තාවන්ගේ දැනුම වර්ධනය කිරීම සඳහා දැනුවත්කිරීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාවට නැගීම.

- රැකියා එපත්තිකරුවන්ට නීත්‍යානුකූලව අයකළහැකි උපරිම ගාස්තු, අදාළ රටවල රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු සම්බන්ධ විධිවිධාන, පහළ පොලී අනුපාතිකයක් සහිතව ණය ලබාගැනීමේ අවස්ථා සහ නීතිය උල්ලංඝනය කරන රැකියා එපත්තිකරුවන්ට සහ උප නියෝජිතයන්ට එරෙහිව පැමිණිලිකළහැකි ආකාරය යනාදී කරුණු පිළිබඳව (රේ වතු, ඇඟලුම් කම්හල්) සහ දූෂකර ගම්මාන වැනි ගෘහ සේවයට කාන්තාවන් බඳවාගැනීමට ඉඩතිබෙන ස්ථානවලදී ඔවුන් දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම.
- සංක්‍රමණයවීමට බලාපොරොත්තුවන කාන්තාවන් එපත්තිකරුවෙක් තෝරාගැනීමට සහ අවසාන තීරණයක් ගැනීමට ප්‍රථම ඔවුන්ට මෙම තොරතුරු ලබාදීම සඳහා සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතීන් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාකරන සංවිධාන සමග එක්ව කටයුතුකිරීම.

ඉතා ඉහළ පොලී අනුපාතවලට ණය ලබාදෙන පුද්ගලික තැරවුම්කරුවන්ගෙන් ණය ලබාගැනීම වෙනුවට සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට රාජ්‍ය බැංකු සහ වෙනත් මූල්‍ය ආයතනවලින් ණය ලබාගැනීමේ අවස්ථා සලකාදීම.

- පහළ පොලී අනුපාතිකයක් සහිතව දිගුකාලීන ණය වශයෙන් මෙම ණය ලබාදීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාවට නැගීම සඳහා පියවර ගැනීම.
- සංක්‍රමණික කාන්තාවන් වෙනුවෙන් ණය ලබාදීම සඳහා සහතිකකරුවන් අත්සන් තැබීම ඇතුළු විධිවිධාන සීමාකිරීම.
- දැනට ක්‍රියාත්මක වන සහ අලුතින් ක්‍රියාවට නැගෙන ණය ලබාදීමේ වැඩසටහන් පිළිබඳව දැනට වඩා ප්‍රචාරයක් ලබාදීම.

- වෙළෙඳ කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් ක්‍රියාවට නගන ශ්‍රී ලංකා අපනයන ශාස රක්ෂණ සමාගමේ (SLECIC) බැංකු සහතික වැඩසටහන පිළිබඳව ජනතාව දැනුවත් කිරීමට පියවර ගැනීම.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ගෘහ සේවිකාවන් වෙනුවෙන් පවත්වාගෙන යනු ලබන කම්කරු සුභසාධක අරමුදල පිළිබඳව දැනට වඩා ප්‍රචාරයක් ලබාදී එයින් ලබාදෙන සහන තවදුරටත් ප්‍රවර්ධනය කිරීම.

- වැඩපොළේදී සිදුවන අනතුරු, ආබාධිතවීම සහ මරුමුවට පත්වීම හැරුණුකොට ලිංගික අතවර සහ පහරදීම්ද එම අරමුදලේ රක්ෂණයට යටත්වන කරුණු යටතට අතුලත්කොට එවැනි අවස්ථාවලදී ආපසු සියරට පැමිණීමේ ගුවන් ටිකට්පතද ලබාදීම.
- මෙම රක්ෂණ අරමුදලෙන් සැලසෙන සහන පිළිබඳව සංක්‍රමණික සේවිකාවන්ට ප්‍රවෘත්ති අවබෝධයක් ලබාදීම. යළි සියරට බලාපොරොත්තු වන හා ගුවන්ගතවන ගෘහ සේවිකාවන්ට ජාත්‍යන්තර ගුවන්තොටුපොළේදී, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සහන පියස රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයේදී, පුහුණු මධ්‍යස්ථාන සහ විදේශගතවීමට බලාපොරොත්තුවන ගෘහ සේවිකාවන් රැස්වන රකියා ඒජන්සිවලදීත් මේ අරමුදල පිළිබඳව තොරතුරු ඇතුළත් පත්‍රිකා බෙදාහැරීම.
- ගෘහ සේවිකාවන් අතවරයන්ට ලක්වූ අවස්ථාවලදී ඔවුන්ගේ ගුවන් ටිකට්පතේ වියදමද ආවරණය වන අයුරින්, දැනට ක්‍රියාත්මකවන මාස හයක පමණක් වලංගු කම්කරු රක්ෂණය සේවක කොන්ත්‍රාත්තුවේ වලංගුකාලය දක්වා දීර්ඝකිරීම.

නව ප්‍රතිපත්තින් සකස්කිරීමේදී සහ ක්‍රියාවට නැගීමේදී සංක්‍රමණිකයන්ගේ අයිතීන් පිළිබඳව කටයුතුකරන සංවිධානවල අදහස්වලට සාවධානව කන්දීම.

- විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට සංක්‍රමණිකයන් සහ ඔවුන්ගේ අයිතීන් පිළිබඳව කටයුතුකරන ක්‍රියාධරයන් පත්කිරීම.
- සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ පවුල්වල අවශ්‍යතා හඳුනාගෙන ප්‍රතිකර්ම යෙදීම සහ එම පවුල්වලට ආධාරකරන ව්‍යාපෘතීන් දියත්කිරීම සඳහා සංක්‍රමණිකයන් සහ ඔවුන්ගේ අයිතීන් පිළිබඳව කටයුතුකරන ක්‍රියාධරයන්ගේ අදහස් විමසීම.

නැතිවූ ගමන් බලපත්‍රයක් වෙනුවට නව ගමන් බලපත්‍රයක් නිකුත්කිරීමේදී අයකරන රැජියල් දසදහසක ගාස්තුව ඉවත්කිරීම.

- තමන්ගේ කිසිදු වරදක් නොමැතිව විදේශයකදී ගමන් බලපත්‍රය අහිමිවන සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් වෙනුවෙන් ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව මෙම ගාස්තුව ඉවත්කළයුතුය. (උදා: හාමිපුතා විසින් ගමන් බලපත්‍රය භාරනොදුන් අවස්ථාවලදී)

සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ ආණ්ඩුවලට

පහත දැක්වෙන කරුණු සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුව සමග සහයෝගයෙන් ක්‍රියාකිරීම :

- ශ්‍රී ලාංකික පුරවැසියෙකු අත් අඩංගුවට ගතහොත් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයට වහාම එ' බව දැනුම්දීම
- දෙපාර්ශවයේම එකඟත්වයෙන් ක්‍රියාත්මක කළහැකි රැකියා කොන්ත්‍රාත්තු ක්‍රමයක් හඳුන්වාදීම
- පඩි නොගෙවීම ඇතුලු ශ්‍රම සුරාකෑමේ සිදුවීම් හෝ අපරාධ සම්බන්ධයෙන් පහසුවෙන් පැමිණිලි කළහැකි යාන්ත්‍රණයක් නිර්මාණයකිරීම.
- රටින් පිටුවල කිරීම හැර අන් විකල්පයක් නොමති අවස්ථාවලදී සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් රැඳවුම් කඳවුරුවල ගතකරන කාලය අවම කිරීම සඳහා ඔවුන් ඉක්මණින්ම පිටුවහල කිරීම පිළිබඳව ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල සමග එකඟත්වයෙන් ඇතිකරගැනීම.
- අතවරයට ලක්වූ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් බේරාගැනීම සහ අතවරයන් පිළිබඳව පරීක්ෂාකිරීම සඳහා යාන්ත්‍රණයන් ඇතිකිරීම. ප්‍රාදේශීය බලධාරීන් සමග එක්ව වැඩපොලවලට ගොස් පරීක්ෂාකිරීමේ සහ අතවරයට ලක්ව සිටින ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන් බේරාගැනීමේ බලය ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලවලට ලබාදීම.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ටද පුලුල් සහ එක හා සමාන නීතියේ ආරක්ෂණයක් ලබාදීම.

- කම්කරු වන්දි, පඩිසහිත නිවාඩු, සතියේ නිවාඩු දිනයක් ලබාදීම, වැඩකරන පැයගණන, පඩි කැපීම් ඇතුලු සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් අනෙක් සේවකයන්ට ලැබෙන නීතියේ ආවරණය ගෘහ සේවිකාවන්ටද අදාළවන පරිදි රටේ කම්කරු නීති සංශෝධනය කිරීම.
- සවුදි අරාබිය, කුවේටය, ලෙබනනය සහ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ අභ්‍යන්තර කටයුතු අමතනාංශයේ විෂයපථයට අයත්වන සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේ බලය කම්කරු අමාත්‍යාංශයට පවරාදීම.
- ගර්භනී තත්ත්ව පරීක්ෂාව රටට ඇතුළුවීමේ සහ රැකියාවක් කිරීමට සුදුසුකම් ලැබීමේ පූර්ව කොන්දේසිවලින් ඉවත්කොට ගර්භනී තත්ත්වය මත කාන්තාවන් නොසලකාහැරීමකට ලක්කෙරෙන සංක්‍රමණික නීති අවලංගුකිරීම.

අනුග්‍රහාභකයා වෙනස්කිරීම හෝ රටින් පිටවීම සඳහා භාමිප්‍රතාගේ අනුමැතිය අවශ්‍යකෙරෙන අනුග්‍රහ දැක්වීම සම්බන්ධ නීතිය සංශෝධනයට ලක්කිරීම.

- භාමිපුතුන් මාරුකිරීමට කම්කරුවන්ට ඉඩ සලසාදීම : උදා- කම්කරුවන්ට රටේ රැඳීසිටිමින්ම නීත්‍යානුකූලව සේවාදායකයා වෙනස්කිරීමට අවස්ථාව සැලසෙන පරිදි එක් සේවාදායකයෙකුට පමණක් අදාළ නොවන අන්දමින් භාවකාලික කම්කරු වීසා හිකුත්කිරීම.
- කම්කරුවෙකු රටින් පිටුවහල් කිරීම හැර විකල්පයක් නොමැති අවස්ථාවලදී හෝ සේවකයෙකු යළි ශ්‍රී ලංකාවට යායුතු බව පවසන අවස්ථාවකදී, භාමිපුතාගේ අනුමැතියෙන් තොරව ලබාගතනොහැකි පිටවීමේ වීසා ලබාගැනීමේ අවශ්‍යතාවය අවලංගුකොට ඔවුන්ට හැකි ඉක්මණින් රටින් පිටවීමට අවස්ථාව සලසාදීම.
- ගෘහ සේවිකාවන්ට අතවර කොට රටේ පවතින නීතිය උල්ලංඝනය කරන සේවාදායකයන්ට සහ රැකියා ඵ්පත්තිකරුවන්ට එරෙහිව දැඩි පියවර ගැනීම.
- ගෘහ සේවිකාවන්ට ලිංගික අතවර කරන සහ පහරදෙන පුද්ගලයන් පිළිබඳව පරීක්ෂණ පවත්වා ඔවුන්ට දඬුවම් පැමිණවීමට පියවර ගැනීම.
- කම්කරුවන්ගෙන් බලහත්කාරයෙන් වැඩගන්නා භාමිපුතුන් සහ රටේ පවතින කම්කරු නීති උල්ලංඝනය කරන අනෙක් සියලුදෙනාට එරෙහිව පරීක්ෂණ පවත්වා දඬුවම් පැමිණවීමට පියවර ගැනීම.

අධිකරණ පද්ධතියෙන් සහන ලබාගැනීම සඳහා ගෘහ සේවිකාවන්ට ලැබෙන අවස්ථා ප්‍රභූමතිරීම.

- ගෘහ සේවිකාවන්ට කෙරෙන අතවර හඳුනාගෙන පරීක්ෂණ පැවැත්වීම සහ එවැනි අවස්ථාවලදී අනුගමනය කළයුතු ක්‍රියාමාර්ග සම්බන්ධයෙන් පොලිස් නිලධාරීන්ට ප්‍රશ්නාවක් ලබාදීම. සේවිකාවගේ කැමැත්තෙන් තොරව ඇය යලිත් පැරණි භාමිපුතාටම භාරනොදීමේ වැදගත්කම පිළිබඳව පොලිස් සහ සංක්‍රමණික නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම. සේවාදායකයන් සහ රැකියා ඵ්පත්තිකරුවන්ට එරෙහි පැමිණිලි සටහන් කරගන්නා ආකාරය පිළිබඳව ඔවුන්ට ප්‍රශ්නාවක් ලබාදීම.
- ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලය ඇමතීමට ඔවුන්ට ඇති අයිතිය පිළිබඳව අන් අඩංගුවට පත් ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික සේවකයන්ට වහාම දැනුම්දීම සහ ඒ සඳහා ඔවුන්ට පහසුකම් සලසාදීම.
- අතවර කරන භාමිපුතුන්ට එරෙහිව පරීක්ෂණ පැවැත්වෙන අතරවාරයේ තවදුරටත් රටේ රැඳීසිටීමට අවස්ථාව ලැබෙන පරිදි අතවරයට ලක්වූ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ වීසා බලපත්‍ර අවලංගුනොකිරීම හෝ අවශ්‍යනම් දිර්ඝකිරීම. වීසා දිර්ඝකිරීම සඳහා ඔවුන්ගෙන් ගාස්තුවක් අයනොකිරීම. එවැනි පරීක්ෂණ පැවැත්වෙන අතරවාරයේ අතවරයට පත් කාන්තාවන් රැඳවුම් කඳවුරුවල ගාල්ලානොකිරීම සහ ඔවුන්ට දිගටම රැකියාවක් කිරීමට අවසරදීම.

පහත දැක්වෙන ක්‍රියාමාර්ග මගින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට කෙරෙන අතවර නිරීක්ෂණය කොට පියවර ගැනීමේ යාන්ත්‍රණයන් වර්ධනය කිරීම :

- පඩි නොගෙවීම ඇතුලු කම්කරු ශ්‍රම සුරාකැමි සහ අපරාධ සම්බන්ධයෙන් පහසුවෙන් පැමිණිලි කිරීම හැකිවන අන්දමේ සහ ඉක්මණින් පියවර ගැනීමේ යාන්ත්‍රණයන් නිර්මාණය කිරීම.
- වැඩපොළේ පවතින තත්ත්වයන් නිරන්තරයෙන් පරීක්ෂාවට ලක්කිරීම. චෝදනා එල්ලවී ඇති භාමිපුතුන්ගේ නිවෙස්වල තත්ත්වය විමසා බලා එවැනි සංචාරයන්හිදී ගෘහ සේවිකාවන්ගෙන් වෙනමම කරුණු විමසා බැලීම.
- නීතිය උල්ලංඝනය කරන භාමිපුතුන් හා පුරවසියන් සහ විදේශීය රැකියා එපත්තිකරුවන්ට බරපතල දඬුවම් නියම කිරීම. අවශ්‍යවේනම් ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම.

රටට ඇතුළුවීම සහ රැකියාවක් කිරීම සඳහා පූර්ව කොන්දේසියක් වන එවිසිටී එඩ්ස් පරීක්ෂණය අනිවාර්ය කෙරෙන ප්‍රතිපත්තිය අවලංගුකිරීම.

සියලුම සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ගේ අයිතීන් ආරක්ෂාකිරීමේ ප්‍රඥප්තියට (සංක්‍රමණික සේවකයන් පිළිබඳ ප්‍රඥප්තිය) සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අනෙක් ප්‍රඥප්තිවලට අත්සන් තැබීම. එම ප්‍රඥප්තීන්ට අනුකූලව ක්‍රියාකිරීම.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ තත්ත්වය පිළිබඳව පරීක්ෂාකිරීම සඳහා තම රටවල සංචාරය කරන මෙන් සංක්‍රමණිකයන්ගේ මානව අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධ එක්සත් ජාතීන්ගේ විශේෂ නියෝජිතයාට ආරාධනා කිරීම.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO)

- ගෘහ සේවිකාවන්ට ලබාදියයුතු ආදර්ශ කොන්ත්‍රාත්තුවක් ප්‍රකාශයට පත්කිරීම. එම ආදර්ශ කොන්ත්‍රාත්තුව අරාබි, සිංහල සහ දෙමළ භාෂාවන්ට පරිවර්තනයකොට අරාබි රටවල සේවයකිරීමට බලාපොරොත්තුවන සියලු ශ්‍රී ලාංකික සේවකයන්ට එය ලබාගැනීමට හැකිවන අන්දමින් බෙදාහැරීම.
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රමිතීන් සහ කම්කරු අයිතීන් සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණික සේවකයන්ට අධ්‍යාපනයක් ලබාදෙන වැඩමුදු ව්‍යාප්ත කිරීම සඳහා ප්‍රාදේශීය කණ්ඩායම් සමග එක්ව කටයුතු කිරීම.
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට අනුව කම්කරු නීති ශක්තිමත් කිරීම සඳහා අදාළ ආණ්ඩුවලට තාක්ෂණික සහ භාෂා සහාය ලබාදෙමින් එක්ව කටයුතු කිරීම.

සංක්‍රමණිකයන්ගේ මානව අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධ එක්සත් ජාතීන්ගේ විශේෂ නියෝජිතයාට

- ජාත්‍යන්තර නීතිය යටතේ සංක්‍රමණික කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් පැහැදිලිව විස්තරකරමින් ඉහත කී රටවලදී ඔවුන් මුහුණදෙන තත්ත්වයන් පිළිබඳව විශේෂ වාර්තාවක් නිකුත්කිරීම.

- සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් මුහුණදෙන තත්ත්වන් පිළිබඳව විමසා බැලීම පිණිස ශ්‍රී ලංකාවේ, සවුදි අරාබියේ, කුවේටයේ සහ/හෝ එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍යයේ සංචාරයකොට අදාළ ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම.

ජපාන ජාත්‍යන්තර සහයෝගිතා ආයතනය (JICA) ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව (ADB) ලෝක බැංකුව, ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා එක්සත් ජනපද එ'ජන්සිය (USAID) සහ ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය සඳහා ක්වීඩන් සහයෝගිතා ආයතනය (SIDA) ඇතුළු ශ්‍රී ලංකාවට ආධාරකරන ආයතනවලට :

- සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් වෙනුවෙන් ක්‍රියාකරන දේශීය රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවලට සහ සිවිල් සමාජ උපදේශණ ආයතනවලට දැනට වඩා මූල්‍ය සහ තාක්ෂණික ආධාර ලබාදීම.
- සංක්‍රමණයවීමට බලාපොරොත්තුවන කාන්තාවන්ගේ විශදම් පියවාගැනීම සඳහා සහනදායක පොලී අනුපාතික යටතේ ශාසන ලබාදෙන කුඩා පරිමාණ ශාසන සහන සේවාවන්ට අනුග්‍රහය දැක්වීම.
- ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් සහ දැරියන් වෙනුවෙන් අධ්‍යාපන වැඩසටහන්, වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන්, රැකියා පුහුණුව වැනි ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මකවන ගෘහ සේවිකාවන්ට රැකියා සම්පාදනය කිරීමේ දිගුකාලීන ව්‍යාපෘතීන්ට මූල්‍ය අනුග්‍රහය දැක්වීම.
- යළි සියරට පමිණි සංක්‍රමණික කාන්තාවන්ට දිගුකාලීන ස්වයං රැකියා සහ කුඩා පරිමාණ කර්මාන්ත ඇරඹීම සඳහා කුඩා පරිමාණ ශාසන ලබාදීමේ වැඩසටහන්වලට මූල්‍යාධාර ලබාදීම.

VII. සතුහිත

හිඳුමන රයිට්ස් වොච් සංවිධානයේ කාන්තා අයිතිවාසිකම් අංශයේ ප්‍රධාන පර්යේෂිකා නිශා වාරියා සමග එක්ව කරන ලද පර්යේෂණ ඇසුරෙන් කාන්තා අයිතිවාසිකම් අංශයේ ආර්තර් හෙල්ටන් අධීක්ෂණත්වධාරීන් පෙනිගර් ටර්නර් විසින් මෙම වාර්තාව සකස්කරන ලදී. නිශා වාරියා, එවකට කාන්තා අයිතිවාසිකම් අංශයේ විධායක අධ්‍යක්ෂකාවූ ආර් පෙගර්සන්, කාන්තා අයිතිවාසිකම් අංශයේ වැඩබලන විධායක අධ්‍යක්ෂකා ජැනට් වොල්ෂ්, මැදපෙරදිග සහ උතුරු අප්‍රිකානු අංශයේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂකා ජෝ ස්ටෝක්, මැදපෙරදිග සහ උතුරු අප්‍රිකානු අංශයේ ක්‍රිස්ටෝෆර් විල්කි සහ නදිම් හවර්, ආසියානු අංශයේ වාරු ලතා හොග්, නීති සහ ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ අධ්‍යක්ෂ ජ්‍යෙෂ්ඨ රොස් සහ වැඩසටහන් කාර්යාලයේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ඇන්ඩෆෆා මොසන් මෙම වාර්තාවේ ගුණදෝෂ විමසා බැලූහ. රේශල් ජැකොබ්සන්, එම්ලි ඇලන්, අන්ද්‍රෙයා හොලි, හොසේ මාටිනෙස් සහ ෆිට්ස් රොයි හෙප්බ්න්ස් වාර්තාව ප්‍රකාශයට පත්කිරීම සඳහා තාක්ෂණික දායකත්වය සැපයූහ. මිශෙල් රූඪ ගැමිබර්ඩ් සහ ඩේවිඩ් සොයිසා මූලික වාර්තාව පිළිබඳ තම හරවත් අදහස් පලකළහ.

මෙම පර්යේෂණයේදී නන් අයුරින් උපකාරකළ විශාල පිරිසකට සහ සංවිධානවලට හිඳුමන රයිට්ස් වොච් සංවිධානය තම සතුහිත ප්‍රදායකයි. සම්මුඛ සාකච්ඡා සංවිධානය කිරීම සඳහා සහායවීම, අදාළ පිරිස් හඳුන්වාදීම, වැදගත් තොරතුරු ලබාදීම අතුරු නන් අයුරින් සහායදුන් සංක්‍රමණික සේවා මධ්‍යස්ථානයේ ඩේවිඩ් සොයිසා, ජාතික කම්කරු කොන්ග්‍රසයේ පෙරලඬි ලොඩ්වික්, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සහයෝගිතාවය පිළිබඳ ඇමෙරිකානු මධ්‍යස්ථානයේ මනෝර් විතාරණ, කාන්තාව සහ මාධ්‍ය පිළිබඳ සාමූහිකයේ කුමදුනී සැමුවෙල් සහ සේපාලි කෝට්ටෙගොඩ, සංක්‍රමණික කම්කරුවන් සඳහා වූ ක්‍රියාකාරී ජාලයේ ... වයලට් පෙරේරා, ශ්‍රීලතා ආරියරත්න, ඇන්ජෙලා සොයුරිය, ඉමැනියුලේට් සොයුරිය, සංක්‍රමණික සේවිකාවන් සඳහා වූ සංවිධානයේ කලාපීය සංවිධායකයන් වන ගානිමා, ඉන්ද්‍රානි, චන්ද්‍රා, ලක්ෂ්මී, අමාලි, සෙල්ලදුරෙයි, රාජකුමාර්, හන්සමාලා, සහ මංගලිකා යන සියලුදෙනාගේ දායකත්වය අපි විශේෂයෙන් අගය කරමු. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයේ එල් කේ රුහුණගේ සහ අනෝමා රාමනායකට අප විශේෂ සතුහිත හිමිවේ. භාෂා පරිවර්තනයෙන් සහායදුන් දූශ්‍යන්තිනී කනගසබාපතිපිල්ලේ සහ එම් එම් වායා තිලක්ෂිගේ දායකත්වයද සඳහන් කළයුතුය.

මෙම වාර්තාව සකස්කිරීම සඳහා අප සමග තම අත්දැකීම් හෙළිකිරීමට එකඟ වූ කාන්තාවන් විශාල පිරිසට අපේ දැඩි කෘතඥතාවය පලකරන්නෙමු. මෙම වාර්තාව ප්‍රකාශයට පත්කරන්නට අපට අවස්ථාව සැලසුනේ තම අත්දැකීම් හෙළිකිරීමට ඔවුන් කැමැත්ත පලකළ නිසාවෙනි.

මෙම වාර්තාව සකස්කිරීම සඳහා මූලාශ්‍රා ලබාදුන් ආර්කේඩියා, මෝරියා අරමුදල, ඕක් පදනම, ස්ට්‍රිප්ප්ස් පදනම, බැන්කි ලා රොක් පදනම, ෂුන්ර් පදනම, ජේකොබ් සහ හිල්ඩා බ්ලොස්ටෙයින් පදනම, ග්‍රොග් ක්‍රොස්සින් පදනම, කාන්තාවන් සඳහා වූ විකාශන පදනම, ගෘහබර් පවුල් පදනම සහ කාන්තා අයිතිවාසිකම් අංශයේ උපදේශක කමිටුවට හිඳුමන රයිට්ස් වොච් සංවිධානයේ කාන්තා අයිතිවාසිකම් අංශය කෘතඥතාවය පලකරයි.