Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development and Cooperation SDC**

UN WOMEN

ප්‍රතිපත්ති උපදෙස් සංක්ෂේපය

# සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතිවාසිකම්

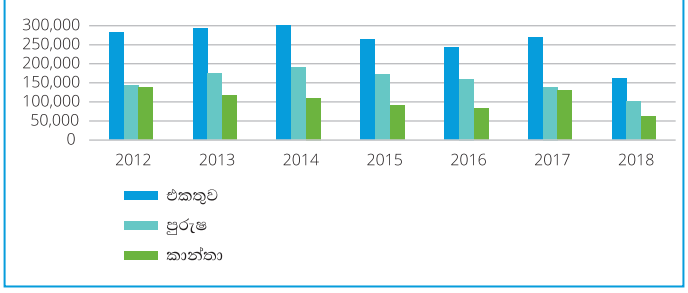
## ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල රැකියා ගිවිසුම්

*සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරැකීමේ ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම මෙම ලිපියේ අරමුණ වන්නේය. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ සමානාත්මතාවය සහ සංක්‍රමණික කම්කරු අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රාමාණික බැඳීම් සහ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ගේ මගපෙන්වීම අනුව රාජ්‍ය නිලධාරීන්, සිවිල් සමාජ නියෝජිතයින් සහ බෙහෙවින් ආන්තිකවූ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් ඇතුළු විවිධ පාර්ශවකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන් මෙම ලිපිය මගින් ග්‍රහණයට ගෙන ඇත. මෙයින් යහපත් රැකියාවන්, ආදයම් සුරක්ෂිතතාවය සහ ආර්ථික ස්වාධීනත්වය සඳහා සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සතු අයිතිය තහවුරු කරගැනීමට අවශ්‍ය නිර්දේශිත ක්‍රමෝපායයන් ඉදිරිපත් කිරීම පිණිස, පවතින ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් සමාලෝචනය කිරීම සහ හොඳ පිළිවෙත් ග්‍රහණය කර ගැනීම සිදුකර ඇත. බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීමේ මෙවලමක්, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් අතර ඔවුන්ගේ හිමිකම් පාදක වූ අධ්‍යාපනයක් ලබාදීමේ මෙවලමක් සහ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරකින ද්වීපාර්ශවීය ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් සඳහා ආදර්ශ ගිවිසුමක් යනාදී වශයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූලවන පරිදි රැකියා ගිවිසුම් වඩාත් හොඳින් ක්‍රියාත්මක කළ හැකි ආකාරය මෙම ප්‍රතිපත්ති උපදෙස් සංක්ෂේපය මගින් විමර්ශනයට ලක් කර ඇත.*

## හැටළුව

ශ්‍රී ලංකාවෙන් විගමනය වන කාන්තා ශ්‍රමිකයින් අතුරින් බහුතරය සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ය. 2012 සහ 2018 අතර කාලසීමාව තුල සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් මිලියන 1.8ක් වූ අතර ඔවුන් ගෙන් 46.2%ක් කාන්තාවන් වූහ. මෙම කාන්තාවන් අතුරින් 74.9%ක් ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස ලියා පදිංචි වී ඇත (1වන රූපය බලන්න)[1]. අධ්‍යයනයන් මගින් පෙන්වා දෙන්නේ කාන්තා ශ්‍රමිකයින් ගෙන් 59.0%ක් වයස අවුරුදු 35 ඉක්මවීමට පෙර[2] සංක්‍රමණය වන අතර ඔවුන්ගේ සංක්‍රමණයන් ප්‍රධාන වශයෙන් මූල්‍යමය අවශ්‍යතා මත සිදුවන බවය.[3] කාන්තාවන්ගේ ඉහල රැකියා වියුක්තිය[4] සහ ශ්‍රම බලකාය සඳහා ඔවුන්ගේ සැලකිය යුතු අඩු සහභාගීත්වය[5] මැඩ පවත්වාගැනීමේ පියවරක් වශයෙන් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ විගමනය මෑතක් වන තුරුම, ශ්‍රී ලංකා රජය මගින් උවමනාවෙන්ම ප්‍රවර්ධනය කරන ලදී.

රූපය 1: කාන්තා ගෘහ සේවිකාවන් සංක්‍රමණය වීමේ නවතම ප්‍රවණතා




රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීම මගින් අධ්‍යාපනික සහ ගෘහ ඒකකයේ වියදම් වලට සහාය ලැබෙන වැදගත් ආදයමක් ලබාදෙනවා මෙන්ම විදේශ රැකියා මගින් එකී කාන්තාවන්ට සමාජීය, ආර්ථික සහ වෘත්තීය නිපුණත්ව වාසි සැලසීමද සිදුවේ. එතකුදු වුවත්, විශාල සංඛ්‍යාවක් ශ්‍රී ලංකාවෙන් සංක්‍රමණය වීම

මගින් ඔවුන්ට යහපත් රැකියා ලබාගැනීමට, සමාජ ආරක්ෂණය ලබාගැනීමට හෝ වෙනස්කම් කිරීම් වලට ලක්වීමෙන් නිදහස් වීමට අවස්ථාවක් සැලසුනේ නැත. ඊට පටහැනිව, සංක්‍රමණික චක්‍රයේ සෑම අවස්ථාවකදීම ඔවුන් සැලකිය යුතු අභියෝගයන් සහ අවදානම් වලින් පීඩිත විය.

ප්‍රතිපත්තියක් නොමැති බඳවා ගැනීමේ ආයතන/නියෝජිතයින් සහ අතරමැදියන් අසාධාරණ ලෙස මුදල් අයකිරීම සහ රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි පිළිබඳ ව්‍යාජ තොරතුරු සැපයීම නිසා සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගේ අවදානම ආරම්භ වන්නේ පිටත්වීමටත් පෙර සිටමය.

ගමනාන්ත රටට පැමිණීමෙන් පසුවද මෙම අවදානම දිගටම පවතී. ගිවිසුමෙහි කොන්දේසි හෝ සමස්ථ ගිවිසුම වෙනස්කර හෝ ආදේශ කර ඇති බව සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට පෙනී යනු ඇත. 'ගිවිසුම ආදේශ කිරීම' යනුවෙන් හඳුන්වනු ලබන මෙම සුලබ පිළිවෙත නිසා ශ්‍රමිකයින්ට වැඩි පැය ගණනක් අඩු වැටුපකට හෝ වැටුප් රහිතවම සේවය කිරීමට බල කරනු ලැබේ. භාෂා සහ සංස්කෘතික බාධකයන්ට අමතරව, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ සංචරණ නිදහස සහ ආශ්‍රය කිරීමේ නිදහස සීමා කිරීමත් සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා ඇති හැකියාව සම්පූර්ණයෙන් හෝ අර්ධ වශයෙන් සීමා කිරීමත් ප්‍රමාණවත් නොවන ආහාර ගැනීමත් පහත් තත්වයේ නවාතැන් සහ සෞඛ්‍ය පහසුකම්, පුද්ගලිකත්වයට ඉඩ නොදීමත් සහ ලිංගික සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් වූ හිංසනයන්ට මුහුණදීමේ වැඩි අවදානමක් දැරීමට සිදුවේ. නිදසුනක් ලෙස, 2013 සහ 2016 අතර කාලසීමාව තුල සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් විසින් කම්කරු අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරිම සහ ශාරීරික හිංසනයන් ඇතුළු දුක් ගැනවිලි 26,908 ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය වෙත ඉදිරිපත් කර ඇත[6].

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් විසින් අත්විඳින අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීමේ සිද්ධීන් වඩාත් බරපතල වන්නේ ශ්‍රමිකයා සහ සේව්‍යය සේවක දෙපක්ෂය අතර නිසි පරිදි පිළිගෙන අත්සන් කරන ලද අයිතිවාසිකම් මත පදනම්වූ සේවා කොන්දේසි නොමැති වීම නිසාය. එමෙන්ම, ගමනාන්ත රටවල් බහුතරයක ගෘහ සේවය ජාතික කම්කරු නීති විෂය පථයෙන් පරිබාහිර වූ කරුණක් වන හෙයින් ආරවුල් විසඳීම සහ යුක්තිය ඉල්ලා සිටීම වඩාත් දුෂ්කර කාර්යයක් වන්නේය.

> *"කුවේටයේ මගේ සේව්‍යයා වෙනස් කිරීමට මා තීරණය කළ පසු මාව බලහත්කාරයෙන් රඳවා ගන්නා ලදී. මගේ ගමන් බලපත්‍රය රාජසන්තක කරන ලදී. මගේ වැටුප අත්හිටුවන ලදී. මා බේරී පලායාමට උත්සාහ කිරීමේදී පොලිසිය විසින් මාව අල්ලා අත්අඩංගුවට ගන්නා ලදී. මට ආපසු මව් රටට පැමිණීමට හැකි වූයේ තානාපති කාර්යාලය මගින් පවත්වාගෙන යනු ලබන නවාතැනක මාස ගණනක් ගත කිරීමෙන් පසුවය."*
> -නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවක් *

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් විසින් මුහුණ දෙන බහුමාන ස්වරූපයේ අසරණභාවයන්ට ප්‍රතිචාර දක්වමින් ගෝලීය ප්‍රජාව විසින් සුරක්ෂිත සංක්‍රමණයන්ට සහ යහපත් සේවා අවස්ථාවන්ට අවස්ථාව සලසන බැඳීම් සහිත නීති, බැඳීම් නොවන මූලධර්ම සහ යහ පිලිවෙත් ඇතුලත් ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් සකස්කර ඇත. ශ්‍රී ලංකාව විසින් මෙම ප්‍රමිතීන් බොහොමයක් ඇතුලත් වන ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුවක් නිර්මාණය කර ඇත.

ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් අතුරෙන් ප්‍රධාන තැනක් ගන්නේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ 2030 වැඩසටහනය[7]. 2015දී සම්මත කරගන්නා ලද මෙම වැඩසටහන මගින් හොඳින් කළමනාකරණය කරන ලද සහ සංවිධානය කරන ලද සංක්‍රමණයන් ජාත්‍යන්තර තිරසර සංවර්ධනය දිනාගැනීම සඳහා අතිශයින් වැදගත්වන බව පිළිගෙන ඇත. තිරසර සංවර්ධන අරමුණු 17 අතුරින් ඉලක්කයන් හතක් සහ දර්ශකයන් 12ක් ඇතුලත් අරමුණු පහක්ම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ගැටළු වලට විසඳුම් ගෙන එයි[8] .

තිරසර සංවර්ධන අරමුණු වලට සමගාමීව ආරක්ෂාකාරී සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා සහ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා සැලසුම් කරන ලද ඉතා වැදගත් ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්තීන්[9] ඇත. මේවා අතුරින් ප්‍රධානතම වන්නේ ශ්‍රී ලංකාව විසින් 1996දී අනුමත කරන ලද සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ අයිතීන් සුරක්ෂිත කිරීමේ (1990) ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්තියයි.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ අයිතීන් ප්‍රවර්ධනය කරන බැඳීමකින් තොර, අවිධිමත් කලාපීය වේදිකාවන් සහ සංවාදයන් තුල ද ශ්‍රී ලංකාව සාමාජිකත්වය දරයි. ඒවායින් කිහිපයක් පහත සඳහන්ය:

1. 2003 දී පිහිටුවන ලද **කොළඹ ක්‍රියාවලිය**. බඳවාගැනීමේදී සහ රැකියා නියුක්තියේදී සිදුවන සූරාකෑම් වලින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ආරක්ෂා කරයි.

2. එක්සත් ජාතීන්ගේ සාමාජික රටවල් විසින් 2007 දී පිහිටුවාගන්නා ලද **සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය පිළිබඳ ගෝලීය සංසදය**. සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර අන්තර් සබඳතා ක්‍රියාකාරී ආකාරයන්ගෙන් සොයාබලයි.

3. 2008 දී පිහිටුවා ගන්නා ලද අබුඩාබි සංවාදය. ආසියාවේ තාවකාලික ශ්‍රම සංචරණය පිළිබඳ පිලිවෙත් සහ ප්‍රතිපත්ති කෙරෙහි බලපෑම් කරන වේදිකාවන් ලෙස ක්‍රියා කරයි;[10] සහ,

4. 2016 දී සම්මත කර ගන්නා ලද සරණාගතයින් සහ සංක්‍රමණිකයින් පිළිබඳ නිව්යෝක් ප්‍රකාශනය. 2018 දී ආරක්ෂාකාරී, ක්‍රමවත් සහ විධිමත් සංක්‍රමණයක් සඳහා වන ගෝලීය ගිවිසුමක් වන **සංක්‍රමණ පිළිබඳ ගෝලීය ගිවිසුම** ඉටුකරගැනීම සඳහා ඉවහල්වන ජාත්‍යන්තර සාකච්ඡා වලට අවශ්‍ය පියවරයන් ගැනීමට කටයුතු කරයි.

## ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරැකීම සහ විධිමත් කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව විසින් සුවිශේෂී ප්‍රතිපත්ති රාමුවක් සකස්කර ඇත. බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාපටිපාටීන් ප්‍රමිතිකරණය කිරීම, පිටත්වීමට පෙර පුහුණුව, සමාජ ආරක්ෂණයන් ලබාගැනීමේ හැකියාව සහ දුක්ගැනවිලි වලට සහනයන් ලබාගැනීම සඳහා පියවරයන් මීට ඇතුලත්ය. සමානාත්මතාවයට, සංචරණයට සහ යහපත් රැකියාවකට සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ඇති අයිතිය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්ති රාමුවෙන් ඇතිකරන බලපෑම පිළිබඳව මෙම පරිච්ඡේදය තුලින් සමාලෝචනය කරනු ලැබේ.

**ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව:** ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණය සඳහා වන ප්‍රතිපත්ති රාමුව වන්නේ විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධන සහ සුබසාධක අමාත්‍යාංශය (වර්තමානයේ විදුලි සංදේශ, විදේශ රැකියා සහ ක්‍රීඩා අමාත්‍යාංශය) මගින් සකස් කරන ලද ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තියයි. එය 2008 දී සකස් කරන ලද අතර 2009 සිට ක්‍රියාත්මක වේ. නිදහස්, ගෞරවාන්විත, ආරක්ෂාකාරී සහ සාධාරණ තත්වයන් යටතේ යහපත් සහ ඵලදායක රැකියාවන්හි නියැලීමට සියලුම සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ට අවස්ථාවන් ලබාදීම අභිවර්ධනය කිරීම මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින් අපේක්ෂා කෙරේ. ජාතිය ගොඩනැගීම සඳහා සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගේ දායකත්වය එය හඳුනාගන්නා අතර, සියලුම වැඩසටහන් සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ දැක්මක් ඇතුලත් කිරීමෙන් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අසාධාරණ අසරණභාවයන්ට විසඳුම් ලබාදීමට බැඳී සිටී. රැකියා ගිවිසුම්, අවබෝධතා ගිවිසුම් හෝ ද්වීපාර්ශවීය කම්කරු ගිවිසුම් නොමැතිවීම විදේශගත ශ්‍රමිකයින්ගේ අයිතීන් සුරැකීමට සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ඇති ප්‍රධාන අභියෝගයක් ලෙස එය හඳුනා ගෙන ඇත.

කෙසේනමුදු මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින් 'නිපුණතා සහිත' ශ්‍රමිකයන්ගේ සංක්‍රමණය දිරිගන්වන අතර 'නුපුහුණු' ශ්‍රමිකයන්ගේ සංක්‍රමණය අඩුකිරීම කෙරෙහි අනුග්‍රහය දක්වයි. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් අයත් වන්නේ 'නුපුහුණු' ශ්‍රමිකයින් යටතටය. ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය මගින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ නිපුණත්වය සහ සංක්‍රමණය පිළිබඳ දැනුවත් තීරණ ගැනීමේ හැකියාව, ඔවුන්ගේ අසරණ භාවය සහ එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඇතිවන සූරාකෑම්වලට සහ අපයෝජනයන්ට මුහුණ දීමේ හැකියාව අතර අනියම් උපකල්පනයක් සිදු කරයි. මෙවැනි ප්‍රවේශයක් මගින් රටේ ආර්ථික ප්‍රතිකාරකයන් වන අපහසු තත්ත්වයන්ට මුහුණ දීමේ හැකියාව සහ බලය ඇති සංක්‍රමණික කාන්තාවන් ගේ හැකියාවන් නොසලකා හැර ඇත. ඊට අමතරව, විවිධ සංක්‍රමණ අවස්ථාවලදී සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් මුහුණදෙන සුවිශේෂී අසරණභාවයන් ප්‍රතිපත්තිය තුලින් හඳුනාගෙන නොමැති අතර සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගේ ගැටළු විසඳාලන ආරක්ෂාකාරී පියවරයන් පිළිබඳව සඳහන් කිරීමක්ද සිදු කර නැත.

**සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් ගේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීම සඳහා වන රජයේ ක්‍රමවේදය:** විදේශ රැකියා ප්‍රවර්ධනය, සංවර්ධනය සහ විධිමත් කිරීම මෙන්ම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල් වල ආරක්ෂාව සහ සුබසාධනය විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය යටතේ පිහිටුවා ඇති ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයෙහි (SLBFE) විධි නියෝගයන්ට අයත් වේ. අදළ විදේශීය බලධාරීන් සමග රැකියා ගිවිසුම් සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීම, සාධාරණ වැටුප් සහ වැදගත් රැකියා ප්‍රමිතීන් ඇතුලත් ආදර්ශ රැකියා ගිවිසුම් සකස්කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම ද කාර්යාංශයේ විධිනියෝගයන්ට ඇතුලත්ය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් කාර්යාංශය සමග ලියාපදිංචි වීම සහ ඒ සඳහා ගාස්තුවක් ගෙවීම අනිවාර්ය කිරීම මගින් කාර්යාංශය විසින් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ නාමාවලියක් පවත්වාගෙන යනු ලබයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය සමග සිදුකරන ලියාපදිංචිය සෑම දෙවසරකටම වරක් අලුත් කළ යුතුය.[11] විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් පිළිබඳ දත්ත බැංකුවක් පවත්වාගෙන යනු ලබන අතර එය පදනම් වන්නේ කාර්යාංශයේ ලියාපදිංචි වී ඇති ශ්‍රමිකයින්ගේ දත්ත මත පමණකි. මෙම දත්ත බැංකුව මගින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවයට අනුව සංරචකයන්ට වෙන් කරන ලද දත්ත ලබාදෙයි.

ශ්‍රී ලංකා තෘතීයික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව සමග 2012 දී ඇතිකරගත් ගිවිසුමකට අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් පූර්ව-සංක්‍රමණ පුහුණු වැඩසටහන් පවත්වනු ලැබේ. කාර්යාංශයේ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන 12 කදී ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම්වල 3වන මට්ටමේ පාඨමාලාවක් ලෙස ගෘහ පාලනය පිළිබඳ පුහුණු පාඨමාලාව පවත්වනු ලබන අතර[12] එහිදී නිවස ආශ්‍රිත වැඩ හා සම්බන්ධ නිපුණතා, පුද්ගලික සෞඛ්‍යය සහ සනීපාරක්ෂාව, ගමනාන්ත රටේ සංස්කෘතිය සහ යලි පැමිණ මව්රටේ සමාජය හා ඒකාබද්ධ වීම යන කරුණු ආවරණය කරනු ලැබේ[13]. පූර්ව-සංක්‍රමණ පුහුණු පැවැත්වීම සඳහා පුරෝගාමී වීම සහ එය ආයතනගත කිරීම මෙන්ම විශේෂයෙන්ම ඊශ්‍රායලයේ සත්කාර සේවයට සහ මැද පෙරදිග ගෘහ සේවයට අදළ වන පරිදි පාඨමාලා ඒකක සකස්කිරීම ගෝලීය වශයෙන් ඇගයීමට ලක් වී ඇත. කෙසේනමුත් දැනට පවක්වනු ලබන පුහුණු විෂයමාලාව ගෘහ සේවය හා සම්බන්ධ නිපුණතා, භාෂා පුහුණුව, රැකියා ආරක්ෂණය සහ ගමනාන්ත රටවල නීතිය හා සංස්කෘතියට සීමා වී ඇත. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ හිමිකම්, ආරක්ෂාව සහ දුක්ගැනවිලි වලට සහනය ලබා ගැනීමේ යාන්ත්‍රණයන් පිළිබඳ සැසිවාරයන් සඳහා වැඩි කාලයක් යෙදවීම මගින් පුහුණුව තුලින් අයිතිවාසිකම් පදනම් වූ අධ්‍යාපනයක් ලබාදීම කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමුකළ හැකිය.

එමෙන්ම, ''සිය මව්බස හොඳින් කියවීමට, ලිවීමට සහ වටහාගැනීමට හැකියාවක් ඇති, අවම උස අඩි 4යි අඟල් 6ක් වන, මනා පෞරුෂයකින් සහ හොඳ සෞඛ්‍ය තත්වයකින් යුත්''[14] පුද්ගලයන්, ශ්‍රමිකයින් ලෙස සංක්‍රමණය වීම සඳහා තෝරාගැනීමේ උපමානයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මගින් ඉදිරිපත් කර ඇත. කාර්යාංශයට අනුව මෙම පිලිවෙත හඳුන්වා දී ඇත්තේ බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් කිරිදෙන මව්වරුන් මෙන්ම බරපතල ශල්‍යකර්මයන්ට භාජනය වූ කාන්තාවන් විදේශ රැකියා සඳහා තෝරා ගැනීම වැලැක්වීම සඳහාය. අවම උසට අඩු ඉල්ලුම්කරුවන් ප්‍රතික්ෂප නොකරනු ඇති නමුත්, උස අත්‍යාවශ්‍ය උපමානයක් නොවන බවට සේව්‍යයාගෙන් ලිඛිත පොරොන්දුවක් ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන් බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් වෙත යොමුකරනු ඇත. මූලික කියවීමේ සහ ලිවීමේ සුදුසුකම් සපුරා නොමැති ඉල්ලුම්කරුවන්, මුදල් ගෙවා සහභාගී විය යුතු[15] (ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මගින් පවත්වනු ලබන) දින 18ක සාක්ෂරතා පාඨමාලාවක් වෙත යොමුකරන අතර ඉන් පසු දින 21ක 3 වන මට්ටමේ ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් පාඨමාලාව සඳහා ඇතුලත් කරගැනීම සඳහා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය විසින් 2002 දී කටයුතු කර ඇත.

**සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගේ සංචරණය හා සම්බන්ධ රජයේ රෙගුලාසි :** 2013 දී රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂාකරන කාන්තාවන් සඳහා පවුල් පසුබිම් වාර්තාවක් ලබාගත යුතු බව කියැවෙන චක්‍රලේඛයක් මගින් හඳුන්වා දී ඇති පරිදි සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් වීමට අපේක්ෂාකරන කාන්තාවන් පවුල් පසුබිම් වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කිරීම අනිවාර්ය කර ඇත. මෙය විශේෂයෙන්ම හැරදමා යන දරුවන්ගේ සුබසාධනය සහ අන්තර් පවුල් සබඳතාවයන් නිසා ඇතිවන සමාජ ගැටළු වලට විසඳුම් සෙවීම සඳහා හඳුන්වා දී ඇත. ප්‍රයෝගිකව මෙමගින් වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන්ට සංක්‍රමණය වීම තහනම් කිරීම ඇතුළුව සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගේ සංචරණය සැලකියයුතු ප්‍රමාණයකට සීමාකර ඇත.

2013 සහ 2016 අතර නිකුත් කරන ලද පවුල් පසුබිම පිළිබඳ චක්‍රලේඛ[16] සමානාත්මතාවය පිළිබඳ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදනයන්[17] උල්ලංඝනය කර ඇති අතර බොහෝ අවස්ථාවලදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හා සම්බන්ධ වෙනස්කම් කිරීම් වලට අනුබලයක් වී ඇත. කාන්තාවන්ට සහ තරුණ කාන්තාවන්ට පමණක් පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඉදිරිපත් කිරීමට චක්‍රලේඛය මගින් බල කිරීම තුලින් දරුවන් රැකගැනීමේ වගකීම කාන්තාවන්ට පමණක් පවරා ඇත. මීට අමතරව, දරුවන් සිටින සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් සිය දරුවන්ගේ රැකවරණය හා සම්බන්ධ සැලැස්මක් ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර එකී සැලැස්ම ප්‍රාදේශීය ලේකම් වරයා සභාපතිත්වය දරන පවුල් පසුබිම් කමිටුවක් මගින් අනුමත කරවා ගත යුතුය. මෙය කාන්තාවකගේ ඵලදායී රැකියාවක නිරතවීම, සංචරණය, සහ ආර්ථික සහ සමාජ බලගැන්වීම පිළිබඳව සිය ශක්තිය සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීමේ අයිතියට සිදු කෙරෙන බාධාවකි. වඩාත් බරපතල තත්වය වන්නේ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට සතුටුදායක පවුල් පසුබිම් වාර්තාවක් ලබාගැනීමට නොහැකි වූ විට ව්‍යාජ ලේඛන යොදා ගනිමින්, වංචාසහගත, ප්‍රතිපත්තියක් නොමැති බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් විසින් සිදුකරනු ලබන අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම් සහ බලහත්කාර ලෙස සේවයේ යොදාගැනීම් පිළිබඳ වැඩි අවදානමක් දරමින් අනියම් මාර්ග හරහා සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සංක්‍රමණය වීමට කාන්තාවන් පෙළඹවීමය. කෙසේ නමුත්, මෙම ප්‍රතිපත්තිය සංක්‍රමණික පිරිමි ශ්‍රමිකයින් සඳහා බලපාන්නේ නැත.

**ප්‍රමිනිගත රැකියා ගිවිසුම් ප්‍රවර්ධනය:** පහත සඳහන් පරිදි රැකියා කොන්ත්‍රාත් සහ ගිවිසුම් අත්සන් කිරීම ප්‍රවර්ධනය තුලින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරැකීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා රජය වැදගත් මුල්පිරීම් සිදුකර ඇත:

1. නියෝජිතයින් අතර ගිවිසුම, විදේශීය බඳවාගැනීමේ නියෝජිත ආයතන සහ දේශීය බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන අතර අත්සන් කෙරෙන ගිවිසුම;[18]

2. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා වන ගිවිසුම, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවක් රැකියා සඳහා බඳවාගන්නා නියෝජිත ආයතනයක් හරහා සංක්‍රමණය නම් අත්සන් කළ යුතු මෙරටට විශේෂිත වූ ගිවිසුම් සහ,

3. පුද්ගලික බඳවාගැනීම් වලදී සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා වන ගිවිසුම, මෙම ගිවිසුම අත්සන් කිරීමට නිර්දේශ කරනුයේ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවක් ඇයගේ මිතුරෙකු හෝ ඥාතියෙකු විසින් සකස්කර එවන ලද වීසා බලපත්‍රයක් මගින් විදේශගත වන විටදීය. රැකියාව සඳහා පිටත්වන රටෙහි ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාලයේ කම්කරු අංශය විසින් ගිවිසුමෙහි නියමයන් සහ කොන්දේසි සහතික කිරීම අනිවාර්ය වේ.

මෙම ගිවිසුම් වර්ග තුන සඳහා වන උපදෙස් මාලාවන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මගින් සකස් කර ඇත. මෙම උපදෙස් මාලාවට අනුව රැකියා ගිවිසුම් තුල අවම වශයෙන් මාසික වේතන ප්‍රමාණය, වැටුප් අඩුකිරීම්, විවේකී දිනයන්, වාර්ෂික සහ අනියම් නිවාඩු, වෛද්‍ය පහසුකම්, නියමිත රාජකාරි, සුබසාධක ප්‍රතිලාභ, රැකියා ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ විස්තර, අරවුල් විසඳීම, රැකියාව මාරුකිරීම, නැවත සියරටට එවීම සහ ගුවන් ගමන් වියදම් යන කරුණු ඇතුලත් විය යුතුය[19]. මැදපෙරදිග රටවල ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස පුද්ගලිකව බඳවාගැනීමේදී සම්පූර්ණ කළ යුතු පිටු දෙකකින් සමන්විත ගිවිසුම් ආකෘති පත්‍රයක් ද ලබාගත හැකිය [20]. මෙම ගිවිසුම් වල සේව්‍යයන්ගේ, විදේශීය බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයාගේ, දේශීය නියෝජිතයාගේ (එවැන්නෙකු සිටිනම්), සහ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවගේ අත්සන් සහතිකකිරීම් ඇතුලත් විය යුතු යැයි ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය නිර්දේශ කර සිටී.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ රැකියා ගිවිසුම් ප්‍රමිතිගත කිරීමට ශ්‍රී ලංකා රජය ගෙන ඇති ප්‍රයත්නයන් අගයකළ යුතුය. එනමුත් ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාකාරී සංක්‍රමණයන් පිළිබඳ අයිතීන් සහතික කිරීම සඳහා අවශ්‍යවන බරපතල අඩුපාඩු ඇත. පළමුවෙන්ම, රජයේ ආකෘතිපත්‍රයේ **සේවා තත්වයන්** (උදා: රැකියා ආරක්ෂණය, වැඩකරන පැය ගණන, දෛනික විවේක වේලාවන්, සංගම්/වෘත්තීය සමිති වලට බැඳීම හෝ ඒවා පිහිටුවීම, නිපුණතා පුහුණුව සහ වෘත්තීය සංවර්ධනය, රැකියා ගිවිසුම් අලුත් කිරීම සහ නැවත සියරට පිටත් කිරීම) **ජීවන තත්වයන්** (උදා: පෝෂ්‍යදායක ආහාර, ඇඳුම් පැළඳුම්, සන්නිවේදනය සහ තොරතුරු ලබාගැනීමේ හැකියාව); **විගමණන ක්‍රියාවලිය** (විසා, ගමන් බලපත්‍ර සහ රැකියාවට සහ සංක්‍රමණයට සම්බන්ධ ලිපි ලේඛන ලබාගැනීමට ගිය වියදම්); සහ, **සේවකයාගේ යුතුකම් සහ බැඳීම්** සම්බන්ධයෙන් වැදගත් විස්තර ඇතුලත් කර නොමැත.

දෙවනුව, බොහෝ විට සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට අවබෝධකර ගත හැකි භාෂාවකින් රැකියා ගිවිසුම් ලබාගත නොහැකිය. පරිවර්තනයන් ලබාදීම හෝ ගිවිසුම් සංක්‍රමණිකයින්ට වටහා දීම අනිවාර්ය කෙරෙන රෙගුලාසි ඇතුලත් කර නොමැත.

තෙවනුව, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් රැකියා ගිවිසුම් දෙකකට අත්සන් කිරීමට අපේක්ෂිතය (විදේශ ගතවීමට පෙර එක් ගිවිසුමක් සහ ගමනාන්ත රටෙහිදී තවත් ගිවිසුමක් වශයෙනි). කෙසේනමුත්, ගිවිසුම් වලට අදාළ සියළු පාර්ශවයන් බැඳී සිටින බව තහවුරු කිරීමේ ඵලදායී නියාමන යාන්ත්‍රණයක් නොමැත. රැකියා ගිවිසුම්,ද්වි පාර්ශවික ගිවිසුම් (BLAs) සමග හෝ අවබෝධතා ගිවිසුම් (MoU) සමග ඇමිණීමට සහ මෙම ගිවිසුම් මගින් සිදුවන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ අයිතීන් සුරැකීමේ කාර්යසාධනය ඇගයීම සඳහා වාර්තාකිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් හඳුන්වාදීම යහපත් පිළිවෙත් වනු ඇත. රැකියා ගිවිසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම නියාමනයට සහ අවශ්‍ය විසඳුම් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට වාර්තා කිරීමට මෙන්ම, රැකියා ගිවිසුම් සම්බන්ධයෙන් නිතර ඇතිවන ගැටළු සමාලෝචනය කරමින් අනාගතයේදී වඩාත් ශක්තිමත් රැකියා ගිවිසුම් කෙටුම්පත් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන දත්ත ගබඩා පවත්වා ගැනීම සඳහා තානාපති කාර්යාල කම්කරු සහායක නිලධාරීන්ට වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටුකළ හැකිය. මීට අමතරව, රැකියා නියෝජිතයින් හා සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකවන් අතර ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමේදී ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය තවදුරටත් මැදිහත් කරුවෙකු නොවන්නේය. මෙම තත්වය නිසා ප්‍රතිපත්ති විරහිත බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයන්ට සේව්‍යයාට වාසිදායක ලෙස රැකියා ගිවිසුම අර්ථදක්වීමට සහ මෙහෙයවීමට ඉඩ සැලසේ.

### නියමු ව්‍යාපෘති ඊශ්‍රායලයේ සාත්තු සේවිකාවන්

ඊශ්‍රායලයේ ආබාධිත වැඩිහිටියන් රැකබලා ගැනීමට සාත්තු සේවිකාවන් සඳහා රැකියා අවස්ථාවන් 50ක් ලබා දීමට 2016 වසරේ මුල්භාගයේදී ශ්‍රී ලංකා රජය සහ ඊශ්‍රායල් රජය අතර ඒකාබද්ධ නියමු වැඩසටහනක් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලදී. මෙම වැඩසටහන තුල සුදුසුකම් පිළිබඳ පැහැදිලි නිර්නායකයන්[21] හඳුනාගන්නා ලද අතර දැඩි බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාපටිපාටියක්[22] අනුගමනය කරන ලදී. රැකියා ගිවිසුම තුල රැකියාවේ නියුක්ත වන කාලය, මාසික වැටුප, හිමිකම් (සෞඛ්‍ය රක්ෂණ පහසුකම් ඇතුළු), නවාතැන්, ආහාර, සතියේ විවේකී දිනය, වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු සහ ආගමික නිවාඩු ඇතුළු විස්තර අඩංගු විය. සංක්‍රමණික සාත්තු සේවිකාවන් ඊශ්‍රායලයේ බලයලත් බැඳීම් සහිත රැකියා ස්ථාපන කාර්යාංශයක් සමග ලියාපදිංචි වීම අනිවාර්ය වූ අතර, ඒ අනුව රැකියා තත්වයන් අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා සමාජ ක්‍රියාකාරිකයෙකු පත්කිරීම එකී කාර්යාංශය සතු විගකීමක් විය. මෙම නියමු ව්‍යාපෘතිය යටතේ සාධාරණ වැටුප්, ජීවන තත්වයන්, නිවාඩු සඳහා නියෝගයන් සහ ආයතනගත කරන ලද ඊශ්‍රායලයේ සමාජ ක්‍රියාකාරකයෙකු ගරහා ක්‍රියාත්මක නියාමන යාන්ත්‍රණයක් වැනි යහපත් රැකියා තත්වයන් ලබාදී ඇති බව පැහැදිලිය.

එනමුත්, මෙම නියමු ව්‍යාපෘතිය තුල සංක්‍රමණික සාත්තු සේවිකාව ලිංගික අපයෝජනයන්ගෙන් සහ සේවා ස්ථානයේ සිදුකෙරෙන හිංසනයන්ගෙන් ආරක්ෂා කරන කොන්දේසියක් ඇතුලත් කර නොතිබුණි. මෙම වැඩසටහන් වලදී මෙවැනි කරුණු කෙරෙහි සොයාබැලීම ඉතා වැදගත්ය. තවත් ගැටළුවක් වන්නේ, ගෝලීය ප්‍රතිමාණන මූලධර්මයන් තුල රැකියාවන් සඳහා බඳවා ගැනීමේදී අයකිරීම් සිදු නොකිරීමට උපදෙස් ලබාදී තිබියදී[23] මෙම ව්‍යාපෘතිය යටතේ බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මගින් ගෙවන ලද සකස් කිරීමේ ගාස්තු වැනි ඉහල බඳවාගැනීමේ වියදම් දැරීමට සිදුවීමය. මෙම රැකියා අවස්ථා ලබාදීම සෙමින් සිදුවේ. මෙම රැකියා අවස්ථා ලබාගැනීම සඳහා නිපුණතා සහිත සුදුසුකම් ලත් ශ්‍රමිකයින් නොමැති වීම නිසා ව්‍යාපෘතිය යටතේ ශ්‍රී ලංකාව මෙතෙක් යවා ඇත්තේ ශ්‍රමිකයින් 19ක් පමණකි.

**බඳවාගැනීමේ සදාචාරාත්මක පිලිවෙත් ආයතනගත කිරීම:** අවසරලත් විදේශ රැකියා ආයතන/බලපත්‍රලාභීන් සඳහා වන ආචාරධර්ම සංග්‍රහය (2013) මගින්, ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකාරකම්වල වෘත්තීයභාවය, වගකීම, වගවීම සහ විනිවිදභාවය සහිතව බඳවාගැනීමේ ආයතන වල පිලිවෙත් අනුකූලනය කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී. එම සංග්‍රහය තුල නෛතික අනුකූලතාවය, ව්‍යාපාරික ප්‍රමිතිය සහ හොඳම පිලිවෙත්, රැකියා දැන්වීම්, ශ්‍රමිකයින් බඳවාගැනීම, ආරක්ෂාව සහ සුබසාධනය, පුහුණුව, පැමිණිලි මෙහෙයවීම සහ ආරවුල් නිරාකරණය, ගනුදෙනුකරුවන්ට, රැකියා සොයන්නන්ට ඇති බැඳීම් සහ ගනුදෙනුකරුවන් රැකබලාගැනීම, හවුල්කරුවන් ඇතිකර ගැනීම, ආපසු පැමිණීම සහ නැවත ඒකාබද්ධ වීම යන කරුණු පිළිබඳ උපදෙස් සපයා ඇත[24]. ආචාරධර්ම සංග්‍රහයේ 5වන පරිච්ඡේදයේ බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී අනුමනය කළ යුතු ආචාරධර්ම පිලිවෙත් සම්බන්ධයෙන් විස්තර කර ඇත. ළමා ශ්‍රමිකයින්, මිනිස් ජාවාරම්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හා සම්බන්ධ වෙනස්කම් කිරීම්, රැකියා ගිවිසුමක් ලබාදීම සහතික කිරීම සහ ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමේදී ව්‍යාජ නියෝජනයන් නොකිරීම සහ ශ්‍රමිකයින් බියගැන්වීම සිදු නොකිරීම සම්බන්ධයෙන් කරුණු සාකච්ඡා කර ඇත.

අවසරලත් විදේශ රැකියා නියෝජිත සංගමයට මෙම ආචාරධර්ම සංග්‍රහයට අනුකූලතාවය නොදක්වන ආයතන වලට ලිඛිත අනතුරු ඇඟවීම් සිදුකිරීමට පමණක් නොව ඔවුන්ගේ විශිෂ්ටතා දර්ශකයන් අඩුකිරීමට මෙන්ම සේවා අත්හිටුවීම නිර්දේශ කිරීමේ හැකියාව ලැබෙන නිසා මෙය ගෝලීය වශයෙන් යහපත් පිළිවෙතකි[25]. එනමුත් සංගමයේ සාමාජිකත්වය ලබා නොගත් අවසරලත් විදේශ රැකියා නියෝජිත ආයතන රැසක් ඇත. ඒ අනුව අවසරලත් විදේශ රැකියා නියෝජිත සංගමයේ සාමාජිකයින් නොවන ආයතන සඳහා ආචාරධර්ම සංග්‍රහය ක්‍රියාත්මක කළහැකි ආකාරය පැහැදිලි නැත. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූලතාවය දක්වන සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම අපහසු වී ඇත්තේ බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් සහ උප නියෝජිතයින් එකම නෛතික රාමුවක් යටතට ගෙන ඒමේ විධිමත් යාන්ත්‍රණයක් නොමැති වීම නිසාය.

### නියමු ව්‍යාපෘතිය සෞදි අරාබියේ මුසානෙද් අන්තර්ජාල බඳවාගැනීමේ ක්‍රමවේදය

සෞදි අරාබියේ කම්කරු සහ සමාජ සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය විසින් මුසානෙද් අන්තර්ජාල බඳවාගැනීමේ ක්‍රමය හඳුන්වා දෙන ලදී[26]. මෙම ක්‍රමය අනුව සේව්‍යයාට සහ අපේක්ෂිත ගෘහ සේවිකාවට එකිනෙකා හඳුනා ගැනීමේ අවස්ථාව සැලසේ. එය සේව්‍යයාගේ සහ ගෘහ සේවිකාවගේ අයිතීන් සහ වගකීම් පෙන්වා දෙන අතර ඒවා උල්ලංඝනය කිරීමේදී ලැබෙන දඬුවම්ද සඳහන් කරයි. මෙම ක්‍රමය තුලින් ඉලෙක්ට්‍රෝනිකව වීසා ඉල්ලුම් කිරීමට සහ ඉන් පසුව වීසා තත්වයන් පිළිබඳව සොයා බැලීමටද අවස්ථාව සලසා දෙයි. මෙය සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශවයටම දැනුවත් බවෙන් යුත් තීරණ ගැනීමේ හැකියාව සලසන කඩිනම් සහ කාර්යක්ෂම බඳවාගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ලෙස ප්‍රත්‍යක්ෂ වී ඇත.

2017 ජනවාරියේදී පැවති ද්වී පාර්ශ්වික රැස්වීමකදී මුසානෙද් අන්තර්ජාල බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමය අනුගමනය කිරීමට ශ්‍රී ලංකාව කැමැත්ත පළකර ඇත27. අන්තර් ජාල පහසුකම් නොමැති හෝ සීමිත ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රාමීය ප්‍රදේශ වල සිටින සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් කෙරෙහි මෙම ක්‍රමයෙන් ඇතිවන බලපෑම පැහැදිලි නැත. ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රීන් සහ පුරුෂයින්ගේ පරිගණක සාක්ෂරතාවය පිළිවෙලින් 26.0% සහ 29.5%කි. ඩිජිටල් සාක්ෂරතාවය (ස්මාට් දුරකථන සහ ටැබ්ලට් භාවිතය) ස්ත්‍රීන් සඳහා 31.2%ක් වන අතර පිරිමින් සඳහා 36.7% කි. මේ අනුව, අන්තර්ජාල බඳවාගැනීමේ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීමෙන් අබණ්ඩව අතරමැදියන් සිටීමේ අවස්ථාවන් ඇතිකරයි.

මුසානෙද් ක්‍රමය ස්ථාපනය කිරීමේ අභියෝගයන් එසේ තිබියදීත්, එය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් පිළිබඳ නිවැරදි සංඛ්‍යාලේඛන පවත්වාගැනීමට හැකියාව ලබාදෙන අතර විනිවිදභාවය ඉහල නංවනු ඇත. මෙම අභියෝගයන් විසඳාගත හැකිනම්, මෙම ක්‍රමය මගින් බඳවාගැනීම පිළිබඳ බොහෝ ගැටළු වලට දීර්ඝකාලීන වශයෙන් විසඳුම් ලැබෙනු ඇත.

**සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ ප්‍රවේශය:** 2013 දී ආරම්භ කරන ලද ජාතික සංක්‍රමණ සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය මගින් විදේශයන්හි සිට පැමිණෙන, මෙරට සිටින සහ විදේශගත වන සංක්‍රමණිකයින් සහ ශ්‍රී ලංකාවේ සිටින ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින් සඳහා සෞඛ්‍ය ආවරණය ලබාදෙයි. මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින්, විදේශගතවීමට සිටින සංක්‍රමණිකයින් සඳහා සම්මත සෞඛ්‍ය ඇගයීමක් සිදුකිරීමට සහ විදේශගතවීමට පෙර අවස්ථාවේ සෞඛ්‍ය හා සම්බන්ධ දැනුවත්කිරීම් සිදුකිරීමටත ගමනාන්ත රටවල් සමග ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් ඇතිකර ගැනීම මගින් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව ලබාදීමත ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයින්ට ජාතික සෞඛ්‍ය පද්ධතිය සමග යලි ඒකාබද්ධ වීමේ පහසුකම් සැලසීම සඳහා ස්වේච්ඡා සෞඛ්‍ය ඇගයීම් සම්පාදනය කිරීමත ළමා සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ සැලසුමක් ක්‍රියාත්මක කිරීමත සහ, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ සහ මෙරට සිටින (විශේෂයෙන්ම මව හෝ පියා පමණක් සිටින) ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ගේ කායික සහ මානසික සෞඛ්‍ය අවශ්‍යතා සහ සමාජ සුබසාධන අවශ්‍යතා විසඳීමේ සම්බන්ධීකරණ කටයුතු සිදුකිරීම සඳහා මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින් ඉඩ සලසා ඇත.

ප්‍රතිපත්තිය මගින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම්වූ හිංසනය හා සම්බන්ධ සෞඛ්‍ය ගැටළු සඳහා විසඳුම් සෙවීමේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගන්නා නමුත් එය වළක්වාගැනීමේ හෝ ප්‍රතිචාර දැවීමේ ක්‍රමෝපායන් සඳහන් නොකරයි. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ හෝ නැවත පැමිණෙන කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ගේ ලිංගික සහ ප්‍රජනන අයිතීන් ගැන එහි සාකච්ඡා නොකරන අතර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් යලි සමාජය හා ඒකාබද්ධ වීමේදී සෞඛ්‍යය හා සම්බන්ධ පැහැදිලි මගපෙන්වීමක් ද සිදු නොකරයි. එමෙන්ම, කාන්තා සෞඛ්‍ය අයිතීන් වලට අනුකූලතා නොදක්වන ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් නිසා ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී බාධා ඇතිවේ.

ශ්‍රමිකයින් පිටත්කර යවන සහ ලබාගන්නා රටවල් අතර ජාත්‍යන්තර, කලාපීය සහ දේශීය ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ සංවාදයන් සිදුකර ඇති නමුත් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණය අනාගත සේවායාගේ වගකීමක් ලෙස සඳහන් කර ඇති ද්වීපාර්ශවික ගිවිසුම් ඇත්තේ අඩු සංඛ්‍යාවකි[28]. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට ලබාදී ඇති සෞඛ්‍ය රක්ෂණ ආවරණයන් ප්‍රමාණවත් නොවීම සහ සමහර සේවායයන් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ වියදම් ගෙවීමට ඇති අකමැත්ත ප්‍රතිපත්තියෙහි සඳහන් කර ඇති හිමිකම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රධාන බාධකයන් බවට පත්වී ඇත. එමෙන්ම, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් එච්.අයි.වී. (HIV) පරීක්ෂණයන්ට භාජනය කිරීමේ වැඩසටහන් වලින් ඉවත්කිරීම අනිවාර්ය කළ යුතු නැති බව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ නිර්දේශ අංක 200[29] මගින් අවධාරණය කර ඇත. ශ්‍රමිකයින් අනවශ්‍ය පරිදි වෛද්‍ය පරීක්ෂණ වලට පෙනී සිටීම වැලැක්වීම සඳහා පරීක්ෂණ සිදුකිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටීන් විධිමත් කිරීම හොඳ පිලිවෙත් මගින් තහවුරු කළ යුතුය.

**දුක්ගැනවිලි වලට සහනය ලබාදීම:** දුක්ගැනවිලි වලට සහනය සැලසීමේ බහු-පාර්ශවකාර ක්‍රමයක් ලෙස අන්තර්ජාලය හරහා අන්‍යෝන්‍යව ක්‍රියාකරන පැමිණිලි මෙහෙයවීමේ ක්‍රමයක් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය විසින් හඳුන්වා දී ඇත. මෙම ක්‍රමය හරහා දවසේ පැය 24 පුරාම ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ට හෝ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අයට පැමිණිලි ඉදිරිපත් කළ හැකිය. මධ්‍යස්ථානය මෙහෙයවන සමගිකරවීමේ නිලධාරීන් 15ක් හෝ 17ක් අතුරින් බහුතරය (අවම වශයෙන් 13ක්) කාන්තාවන්ය. මධ්‍යස්ථානය ක්‍රියාත්මක වීමේ ප්‍රධාන සාධකය පුද්ගලිකත්වය සහ රහස්‍යභාවය රැක ගැනීමය. ගමනාන්ත රටවල තානාපති කාර්යාලවලට, ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ පැමිණිලි ඒකකයට, දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල ඒකකයන්ට සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ කාර්ය මණ්ඩලයට සහ විදේශ බඳවාගැනීමේ ආයතනයේ සහ ශ්‍රී ලාංකික බඳවා ගැනීමේ ආයතනයේ අදළ නිලධාරීන්ට මෙම පැමිණිලි දත්ත ගබඩාවට ප්‍රවේශ විය හැකිය.

ලැබුනු සහ විසඳන ලද සියලුම පැමිණිලි පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක වාර්තාවක් අන්තර්ජාල ගත පද්ධතියක් මගින් නිකුත්කරනු ලැබේත දත්ත ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව සංරචකයන්ට වෙන්කර ගත හැකිය. මෙමගින් සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් මුහුණ දෙන දුක්ගැනවිලි පිළිබඳ සමාලෝචනයන් සිදු කිරීමේ අවස්ථාව ලබා දෙයි. 2013 සහ 2016 අතර කාලයේදී සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් විසින් සිදුකරන ලද පැමිණිලි වලින් 60%ක් වැටුප් නොගෙවීම සහ සේවා ගිවිසුම සම්පූර්ණ වීවට පෙර අවසන් කිරීම ඇතුළු සේවා ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීම් හා සම්බන්ධයෙන් වූ අතර නීති විරෝධී වැඩ, පැමිණීමේදී නිසි පිළිගැනීමක් සිදු නොවීම සහ සිය නිවෙස්වල ගැටළු පිළිබඳ පැමිණිලි 40% විය. බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයා කොළඹ සිටීම හෝ ප්‍රදේශීය කාර්යාලයට මැදිහත්වීමේ බලය ලබා නොදීම නිසා පැමිණිලි බොහෝ විට සිදුකරනු ලබන්නේ කොළඹ කාර්යාලය මගින් වීම අනුව පැමිණිලි මෙහෙයවීමේ යාන්ත්‍රණය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ප්‍රාදේශීය කාර්යාල දක්වා විමධ්‍යගත කිරීම වැදගත්ය. මෙම අපහසු ක්‍රියාවලිය හේතුකොටගෙන සිය ගැටළුව බරපතල එකක් වූවත් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් පැමිණිලි කිරීමට අකමැත්තක් දක්වයි.

**ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම්/අවබෝධතා ගිවිසුම්:** ශ්‍රී ලංකා රජය සහ ශ්‍රමිකයින් ලබාගන්නා රටවල් අතර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ ආරක්ෂාව කෙරෙහි අවධානය යොමුකරන ලද අවබෝධතා ගිවිසුම්[30] සහ ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම්[31] රැසක් අත්සන් කර ඇත. මේවා අතුරින් 2014දී සෞදි අරාබි රාජධානිය සමග ඇතිකරගත් ද්වීපාර්ශවික ගිවිසුම විශේෂයෙන්ම සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත. මෙම ගිවිසුම තුල අනුමත නොකළ වැටුප් අඩුකිරීම් වැලැක්වීම, සිය මාසික වැටුප තැන්පත් කිරීම සඳහා ගෘහ සේවිකාවගේ නමින් සේවායා විසින් බැංකු ගිණුමක් විවෘත කිරීම, නියමිත සෞදි බලධාරීන්/උසාවි වෙත යොමුකරන ලද රැකියා ගිවිසුම් උල්ලංඝනය කිරීම් සහ වෙනත් පැමිණිලි කඩිනමින් විසඳීමේ පහසුකම් සැලසීම සහ, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා සුදුසු සනීපාරක්ෂාව සහිත නවාතැන් පහසුකම් සහ ප්‍රමාණවත් ආහාර (හෝ ඒ සඳහා මුදල් දීමනා) ලබාදීම වැනි වාසිදායක නියෝගයන් ඇතුලත්කර ඇත. එහි ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම නියාමනය සඳහා ඒකාබද්ධ කමිටුවක් ද ඇතුලත් කර ඇත. අනුමත කරන ලද ආදර්ශ රැකියා ගිවිසුමක්, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සැලකිල්ලට ගන්නා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල ද්වීපාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් තිබීම වඩාත් හොඳ පළිවෙතක් බව අවධාරණය කළ යුතුය.

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් ඇතුලත් කරන ලද රජයන් අතර ඇතිකරගන්නා ගිවිසුම් මගින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් මුහුණ දෙන ඔවුන්ගේ අයිතීන් මත පදනම්වූ සමහර ගැටළු සඳහා විසඳුම් ලබාදිය හැකිය. සංක්‍රමණික

ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් විශේෂයෙන් සඳහන් කරන ලද ගිවිසුමකට නිදසුනක් ලෙස පිලිපීනය හා සෞදි අරාබි රාජධානිය අතර ගිවිසුම හැඳින්විය හැකිය[32]. ගෘහ සේවිකාවන් බඳවාගැනීම සිදුකළ යුත්තේ අදළ රජයන් විසින් බලය ලබා දී ඇති සදාචාරාත්මක පිලිවෙත් අනුගමනය කරන බඳවාගැනීමේ කාර්යාල, සමාගම් සහ නියෝජිතයින් මගින් පමණක් බව එමගින් සහතික කර ඇත.

## නිර්දේශයන්

කාන්තාවන්ට එරෙහි සෑම ආකාරයකම වෙනස්කම් කිරීම් බැහැර කිරීමේ ප්‍රඥප්තියෙහි (CEDAW) අත්සන්කරුවෙකු ලෙස, සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් වෙනස්කම් කිරීම් වලින් නිදහස්වීම, සාධාරණත්වය ලබාගැනීමේ හැකියාව සහ යහපත් රැකියාවන් සඳහා සමාන අවස්ථාවන් සැලසීම පිණිස අවශ්‍ය වන සෑම පියවරක්ම ගැනීමට ශ්‍රී ලංකාව බැඳී සිටී. මෙහිදී ප්‍රධාන වශයෙන්ම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල ප්‍රතිපත්ති සකස්කිරීම, ආරක්ෂාකාරී සංක්‍රමණයන් සඳහා පහසුකම් සලසන ආයතනික යාන්ත්‍රණයන් නිර්මාණය කිරීම සහ සවිමත්කිරීම සහ, ගමනාන්ත රටවලදී සහ ආපසු පැමිණිපසු ආරක්ෂාකාරී පියවරයන් සහතික කිරීම ඇතුලත් විය යුතුය.

### කාන්තාවන්ගේ සංචරණය සඳහා ඇති බාධක ඉවත්කිරීම

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කර ගනිමින් රැකියා සඳහා ප්‍රවේශවීමේදී කාන්තාවන්ගේ සංචරණයන් සීමා කිරීම මානව අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීමකි. 2017 දී සිදුකරන ලද ශ්‍රී ලංකාව පිළිබඳ සිදුවූ අටවෙනි සමාලෝචනයේ සමාප්ති නිරීක්ෂණයන් තුල සංක්‍රමණික කාන්තාවන් කෙරෙහි පනවා ඇති බාධාවන් වෙනස්කම් කිරීම් වලට හේතුවන බව පෙන්වා දෙන කාන්තාවන්ට එරෙහි සෑම ආකාරයකම වෙනස්කම් කිරීම් බැහැර කිරීමේ ප්‍රඥප්ති (CEDAW) කමිටුව, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව ඇතුළු ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට විශේෂිත වූ සීමාවන් ඉවත්කිරීමට නිර්දේශ කර ඇත. පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හඳුන්වා දී ඇත්තේ පවුල් මූලිකවූ ළමා සුරැකුම ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ අරමුණ ඇතිවය. කෙසේනමුත්, රාජ්‍ය නිලධාරීන් සත්දෙනෙකුගෙන් යුත් කමිටුවකින් අනුමැතිය ලබා ගැනීම අනිවාර්ය කිරීම මගින් ද, වයස අවුරුදු පහට අඩු දරුවන් සිටින කාන්තාවන්ගේ සංචරණ අයිතීන් සීමාකිරීම මගින් ද, සිදුකරඇති මෙම මැදිහත්වීම නිසා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම්වූ වෙනස්කම් කිරීම් ආයතනගත කර ඇති අතර දරුවන් බලාගැනිම සහ පවුලේ වගකීම් හා සම්බන්ධයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයේ ඒකාකෘතිකය විරස්ථායී කර ඇත. මෙම තත්වය නිසා සමහර කාන්තාවන් අවධානයකින් තොරව නියමිත ක්‍රියාපටිපාටිය මගහැර නීති විරෝධී මිනිස් ජාවාරම්, බලෙන් වැඩ ගැනීම්, සූරාකෑම් සහ වෙනත් අපයෝජනයන්ට ගොදුරුවී අසරණභාවයට පත්වේ. රජයේ අරමුණ ළමුන් සුරැකීම වන්නේ නම්, ඒවා හඳුනාගැනීමට, එම තත්වය අඩුකර ගැනීමට සහ කාන්තාවන් නොමිලයේ සිදුකරන ගෘහ සේවයේ සහ ළමුන්සුරැකීමේ කාර්යයන් මහජන සේවාවන්, යටිතල පහසුකම් සහ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්ති සඳහා සිය සම්පත් ආයෝජනය කළ යුතු අතර, ගෘහ ඒකකය සහ පවුල තුල වගකීම් බෙදා ගැනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය.

### පූර්වසංක්‍රමණ නිපුණතා ගොඩනැගීම සඳහා ශක්තිමත් ජාත්‍යන්තර අවස්ථාවන් නිර්මාණය කිරීම.

ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය මගින් ක්‍රියාත්මක කරන පූර්ව-සංක්‍රමණ පුහුණු වැඩසටහන් මගින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට ඔවුන්ගේ වෘත්තීය නිපුණතා වැඩිදියුණු කර ගැනීමට සහ සිය ගමනාන්ත රටවල සමාජ සංස්කෘතිය සහ දේශපාලන වාතාවරණය පිළිබඳව ඉගෙනීමට ඉතා වැදගත් අවස්ථාවක් ලබාදෙයි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් දැනට ක්‍රියාත්මක කරන සම්මත පාඨමාලාවට අමතරව පහත සඳහන් කරුණු ඇතුලත කිරීම සඳහා විෂය මාලාව ව්‍යාප්ත කිරීමට නිර්දේශ කරනු ලැබේ:

- යහපත් සේවා සහ ජීවන තත්වයන් ලබාගැනීමට සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම්වූසෑම ආකාරයකමවෙනස්කම් කිරීම් සහ අපයෝජනයන්ගෙන් නිදහස් වීම ඇතුළු සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සතු අයිතීන්.
- සේව්‍යයයා සහ අපේක්ෂිත සේවකයා විසින් අත්සන් තබන ලද රැකියා ගිවිසුමක් ඇතුළු ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූලතාවය දක්වන රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි.
- දුක්ගැනවිලි වලට සහනය ලබාගැනීම සඳහා මව් රටේ සහ ගමනාන්ත රටේ ඇති විධිමත් යාන්ත්‍රණයන්.
- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා කටයුතු කරන වැදගත් ආයතන, කොන්සියුලර් කාර්යාල සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන සම්බන්ධ කර ගැනීමේ දුරකථන අංක.
- පවුලේ අය සහ යහළුවන් සමග සන්නිවේදනය කිරීමට හැකි සමාජ ජාලා මෙවලම් සහ,
- මූල්‍ය සාක්ෂරතාවය සහ සාකච්ඡා කිරීමේ නිපුණතා.

**විශේෂිත පිළිගැනීම් සහ නිපුණතා වැඩි දියුණු කිරීම්:** තෝරාගත් ක්ෂේත්‍ර වල (උදා: වැඩිහිටියන්ට සාත්තු කිරීම, ළමුන් රැකබලා ගැනීම, සූපශාස්ත්‍රය) විශේෂිත පිළිගැනීම් සහ නිපුණතා වැඩි දියුණු කිරීම යනු වත්මන් පුහුණු වැඩසටහන් වලින් ලබාදිය හැකි තවත් නව්‍යකරණයකි. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් වීමට පතන කාන්තාවන්ට සිය නිපුණතා වඩාත් ගැඹුරු සහ වැඩිදියුණු කරගැනීමට, වැඩි කේවල් කිරීමේ හැකියාවක් ලබාගැනීමට සහ එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඉහල වැටුප් සහ වඩාත් හොඳ ජීවන තත්වයන් ලබාගැනීම සඳහා සාකච්ඡා කිරීමේ හැකියාව මෙමගින් ලැබෙනු ඇත.

ඕනෑම පදනමක් යටතේ කාන්තාවන්ට වෙනස්කම් කිරීම් සිදුවන සියලුම තත්වයන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය විසින් ඉවත්කළ යුතුය. රැකියා ඉල්ලුම් කිරීමේදී කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ට පමණක් අවම උසක් සහ 'හොඳ සෞඛ්‍ය තත්වයක්' පෙන්වීමේ කොන්දේසිය කායික ලක්ෂණ මත සිදුකරන අශෝභන වෙනස්කම් කිරීමකි. 'හොඳ සෞඛ්‍ය තත්වයක්' යන අවශ්‍යතාවය විෂයාත්මක අර්ථදැක්වීමේදී විවිධ අර්ථ ගතහැකි අතර මෙම කොන්දේසිය ඉවත්කර නොගන්නනේ නම් එය වඩාත් නිශ්චිත ලෙස විස්තර කළ යුතුව ඇති අතර ශ්‍රමිකයින් බැහැර කිරීමේ පදනමක් ලෙස එච්.අයි.වී. තත්වය යොදා නොගත යුතුය. එමෙන්ම, 'මනා පෙනුමක්' යන උපමානය ඉල්ලුම්කරුවන් තෝරාගැනීම සඳහා විෂයාත්මක අර්ථදැක්වීමක් ලෙස යොදා ගත හැකිය. මේවා සහ අනෙකුත් වෙනස්කම් කිරීම්වලට බඳුන් වන තෝරාගැනීමේ උපමානයන් වහාම බලපැවැත්වෙන පරිදි අහෝසි කළ යුතු අතර සෑම සංක්‍රමණික කාන්තාවකටම සිය හැකියාවන් ශක්තිමත් කර ගැනීමේ විවෘත අවස්ථාවන් සලසා දිය යුතුය.

**ගෝලීය යහ පිලිවෙත් #1:** පිටත්වීමේ අවසරය ලබාදීම සඳහා, රැකියා සඳහා පිටත්වීමට පෙර පිලිපිනයේදී පවත්වනු ලබන හැඩගැස්වීමේ සම්මන්ත්‍රයට සහභාගී වූ බවට සනාථ කෙරෙන පැමිණීමේ ලේඛනයේ සහතික කරන ලද පිටපතක් පිලිපිනයේ විදේශ රැකියා අධිකාරිය වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය වන්නේය. මෙහිදී ඉල්ලුම්කරුවන් පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වූයේදැයි නිශ්චය කර ගැනීමේ අවස්ථාවන් රැකියා අධිකාරියට ලැබෙන අතර හැඩගැස්වීමේ පුහුණුව ලබා දීමට අසමත් වන බඳවාගැනීමේ ආයතන වලට අවසර නොදී සිටීමේ හැකියාව ද ලැබේ. මෙම වැදගත් පියවර නිසා පිටත් වීමට පෙර ශ්‍රමිකයින් පුහුණුව ලැබූ බව සනාථ කරගත හැකි වන අතරම පුහුණුව ලබාදීම සඳහා බඳවාගැනීමේ ආයතන ආයෝජනයන් කරන බවටද තහවුරු කර ගත හැකිය[33].

## රැකියා ගිවිසුම් තුලට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ දැක්ම ඒකාබද්ධ කිරීම

**ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූලතාවය දක්වන රැකියා නියමයන්,** හෝ කාර්ය නියමයන් හා කොන්දේසි, සේවා සහ ජීවන තත්වයන් අර්ථ දක්වන රැකියා ගිවිසුම් පිටත්වීමට පෙර අවධියේදී ඉතා වැදගත් සාධකයක් වන්නේය. සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන් ගමනාන්න රටවල කම්කරු නීති කෙරෙහි නියමානුකූල බැඳීමක් සිදු නොවන බවත්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හා සම්බන්ධ ගැටළු වලදී ඔවුන් බහුමාන අසරණභාවයන්ගෙන් පීඩාවිඳින බවත් සහ, කාන්තාවන්ට එරෙහි සෑම ආකාරයකම වෙනස්කම් කිරීම් බැහැර කිරීමේ ප්‍රඥප්තිය (CEDAW) සහ මූලික ජාත්‍යන්තර කම්කරු අයිතිවාසිකම් වලට අනුව සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් පූර්ණ ආරක්ෂාව අත් නොවිඳින බවත් සැලකිල්ලට ගනිමින්, සිය මව්රටවල් සහ ගමනාන්ත රටවල් සමග සාකච්ඡාකිරීමේ මගපෙන්වීමක් ලෙස 'එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය' විසින් **ගෘහ සේවිකා රැකියා ගිවිසුම් සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල මග පෙන්වීමක්** සම්පාදනය කර ඇත. සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන් සඳහා කම්කරු අයිතිවාසිකම් සහ කාන්තා අයිතීන් ආරක්ෂාකර ගැනීම පිළිබඳ මගපෙන්වීමක් මෙම මෙවලම මගින් සපයා ඇත. සේව්‍යයාගේ, සේවකයාගේ සහ මව්රටේ සහ ගමනාන්න රටේ බඳවාගැනීමේ ආයතනවල විස්තර රැකියා ගිවිසුම් වලට ඇතුලත් වේ.

රැකියා ගිවිසුම් පිළිබඳව ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ උපදෙස් සහ 'එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තාවෝ' ආයතනයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවයට අනුකූලතාවය දක්වන උපදෙස් වලින් ආවරණය කරන ක්ෂේත්‍ර වලට අනුව පහත සඳහන් විස්තර ඇතුලත්කිරීම සහතික කරනු ලැබේ:

1. වැඩකරන පැය ගණන සහ දෛනික විවේකයන
2. සමාජ ආරක්ෂණයන
3. ආහාර, නවාතැන් සහ ඇඳුම් පැළඳුම්ත
4. සන්නිවේදනය සහ තොරතුරු දැනගැනීමේ පහසුකම්ත
5. වීසා, ගමන් බලපත්‍ර සහ අනෙකුත් රැකියාව සහ ආගමනය හා සම්බන්ධ ලිපි ලේඛනත
6. රැකියා ආරක්ෂණයන
7. සංගම් සහ වෘත්තීය සමිති වලට බැඳීම සහ ඒවා පිහිටුවීමත සහ,
8. නිපුණතා පුහුණුව සහ වෘත්තීය සංවර්ධනය.

රැකියා ගිවිසුම් පිළිබඳ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල මගපෙන්වීම් සම්පාදනය කිරීමේදී,ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සංක්‍රමණය වීමේදී කාන්තාවන් මුහුණදෙන විශේෂිතවූ ගැටළු වටහාගැනීම සඳහා 'එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය' විසින් වඩාත් වැදගත්ව පුළුල් ලෙස සලකා බලනු ලැබුයේ කම්කරු සහ කාන්තා අයිතීන් පිළිබඳවය. සේව්‍යයාගේ නිවසේ නඩත්තු කිරීමට අවශ්‍ය වන කාමර සහ මහල් ගණන නිශ්චිත කරමින් සේවය කළ යුතු ප්‍රමාණය සහ සේවයේ ස්වභාවය පිළිබඳව විස්තර ඇතුලත් කළ යුතු බව මගපෙන්වීම මගින් පෙන්වාදෙන අතර ප්‍රසූත නිවාඩු, ලිංගික හිංසනය ඇතුළු ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම්වූ සියලු ආකාරයේ හිරිහැර කිරීම්, අපයෝජනයන් සහ හිංසනයන් සම්බන්ධයෙන් ද වගන්ති ඇතුලත් කර ඇත. එමෙන්ම, සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරැකීමේදී සේවා ස්ථානයේ ඇති පුද්ගලික නිදහස, සංචරණය සඳහා සහ සාමුහික කේවල්කිරීම සඳහා ඇති නිදහස කේන්ද්‍රීය වේ. කායික, මානසික සහ ලිංගික අපයෝජනය වැනි බහුල හෝ සාම්ප්‍රදායික අපයෝජනයන් සමගම සිදුවිය හැකි නින්ද, විවේකය සහ ආහාර අහිමි කිරීම වැනි නව පන්නයේ අපයෝජනයන්ට එරෙහි ආරක්ෂණ යාන්ත්‍රණයන් සඳහාද ආකෘතියෙහි ප්‍රමුඛත්වය ලබා දී ඇත.

**ගෝලීය යහ පිලිවෙත් #2:** සේව්‍යයා, ගෘහ සේවිකාවන් සවුදි බඳවාගැනීමේ කාර්යාලය සහ පිලිපිනයේ බඳවාගැනීමේ ආයතනය අතර බැඳීම් ඇතිකරන ගෘහසේවිකාවන් සඳහා වන සම්මත රැකියා ගිවිසුමක් 2013 දී සෞදි අරාබි රාජධානිය සහ පිලිපිනය අතර අත්සන් තබා ඇත. රටවල් දෙකෙහිදීම බඳවාගැනීමේ ගාස්තු විධිමත් කිරීම සහ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ සුබසාධනය පිළිබඳ වගන්ති මෙම ගිවිසුමෙහි ඇතුලත් කර ඇත. එනමුත් බොහෝ රැකියා ගිවිසුම් වල ලිංගික අපයෝජනය වැනි කරුණු ඇතුලත් වී නොමැත.

## සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීම් ආයතනගත කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ අවසරලත් විදේශ රැකියා ආයතන සංගමය මගින් සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීම් සඳහා පහසුකම් සලසා ඇත. කෙසේ නමුත්, සංගමයේ හොඳහිත ගැන විශ්වාසය තැබීමට අමතරව රජය මගින් ප්‍රදේශීය/ දිස්ත්‍රික් මට්ටමෙන් ලියාපදිංචි වී ඇති බඳවාගැනීමේ ආයතන පිළිබඳ විස්තර ප්‍රසිද්ධියේ ලබා ගැනීමට හැකිවන පරිදි ඉලෙක්ට්‍රෝනික වේදිකාවක් නිර්මාණය කළ යුතුය. මෙම වේදිකව හරහා, අයිතිවාසිකම් පදනම්වූ සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවයට අනුකූල සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීම් සම්බන්ධයෙන් අන්තර්ජාල පාඨමාලා තුලින් ඉගෙනගැනීමේ අවස්ථාවක් බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින්ට ලබාදීමටද කටයුතු කළ යුතුය. විදේශීය සේව්‍යයන් සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ගෙන් ලැබෙන ප්‍රතිචාර විශ්ලේෂණය කිරීමෙන් සහ අදළ අන්තර්ජාල පාඨමාලා සම්පූර්ණ කිරීම අනුව බඳවාගැනීමේ ආයතන ශ්‍රේණිගත කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක්ද ඇතිකළ යුතුය. මීට අමතරව, සේවා ලබාගන්නන්ට සිය පැමිණිලි වාර්තා කිරීමට හැකිවන පරිදි දුක්ගැනවිලි සඳහා සහන ලබාදෙන අන්තර්ජාල ගත යාන්ත්‍රණයක්ද රජය විසින් ස්ථාපනය කළ යුතුය. පැමිණිලි පිළිබඳ වාර්තා කම්කරු විමර්ශණයක් මගින් ඉක්මනින් සොයාබලා ප්‍රතිඵල ලේඛණගත කළ යුතුය.

බඳවා ගැනීමේ ආයතන විසින් දූනට සිදුකරනු ලබන ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සංක්‍රමණය වීමට අපේක්ෂාකරන කාන්තාවන් පිටත්වීමට පෙර, පෙළඹවීමේ පිළිවෙත ප්‍රතිපත්තිමය ලෙස විවාදයට ගතයුතු කරුණකි. බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් සහ අතමැදියන් ඉතා දිළිඳු පවුල් ඒකක වල කාන්තාවන් ඉලක්ක කර ගනිමින් ඔවුන්ට ඉතා අනතුරුදායක සහ ස්ථිර කර නොමැති රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා පොළඹවා ගැනීමට කටයුතු කිරීම මෙම තත්වයෙහි ප්‍රතිඵලයක් වී ඇත. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය පිළිබඳව තොරතුරු නොමැති වීම සහ වැරදි තොරතුරු ලබාගැනීම මෙම සූරාකෑමේ පිළිවෙත් තවදුරටත් බරපතල කරවන නිසා සංක්‍රමණික රැකියා සඳහා තීරණ ගැනීමට පෙර වැඩි දැනුවත් භාවයක් ඇතිකිරීම අවශ්‍යතාවයක්ව පවතී. විශේෂයෙන්ම බඳවාගැනීමේ නියෝජිතයින් සහ අතරමැදියන් සදාචාරාත්මක බඳවාගැනීම් පිළිබඳව තවදුරටත් පුහුණු කළ යුතු අතර, විධිමත් සංක්‍රමණික ක්‍රියාපටිපාටිය සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු ලබාදීමේදී රජයේ නිලධාරීන්ට සහ සිවිල් සමාජ ක්‍රියාකාරීන්ට පහසුකම් සලසනන්නන් සහ ප්‍රවර්ධකයින් ලෙස කටයුතු කළ හැකිය.

සංක්‍රමණ චක්‍රය පුරාම සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් මුහුණ දෙන ගැටළු අඩුකර ගැනීම සඳහා මව් රටවල පුද්ගලික බඳවාගැනීමේ ආයතන සඳහා පිරික්සුම් ලැයිස්තුවක් ලෙස සකස්කකළ ***බඳවාගැනීමේ ආයතන සඳහා වන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල ස්වයං ඇගයීමේ මෙවලමක්*** එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තාවෝ විසින් සම්පාදනය කර ඇත. බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය නීත්‍යානුකූල, සදාචාරාත්මක සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල බවට තහවුරු කෙරෙන මගපන්වීමේ ප්‍රශ්න මාලාවක් මෙම පිරික්සුම් ලැයිස්තුවට ඇතුලත්ය.

## දුක්ගැනවිලි වලට සහනය ලබාගැනීමේ හැකියාව

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ආරවුල් විසඳීම සඳහා දිස්ත්‍රික් මට්මෙන් **කම්කරු සංක්‍රමණය සඳහා වන විශේෂ සමථ මණ්ඩල** වැනි සුවිශේෂී යටිතල පහසුකම් ඇතිකළ යුතුය. මෙම ආරවුල් අතර බඳවාගැනීමේ ආයතන සමග ඇති ආරවුල්, පවුල් පසුබිම් වාර්තාව හා සම්බන්ධ ගැටළු හෝ ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශය සමග පවතින ගැටළු ඇතුලත් විය හැකිය.

## සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සඳහා පහසුකම් ලබාදීම

වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සිදුකිරීම සහ ඒවායේ ප්‍රතිඵල තුන්වන පාර්ශවයක් වෙත ලබාදීම හා සම්බන්ධයෙන් සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන් දැනුවත් කිරීම සහ (සහ ඔවුන්ගේ කැමැත්ත ලබා ගැනීම) අනිවාර්ය කළ යුතුය. අවශ්‍යතාවයන් ඇතිවූ විට සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා අවශ්‍ය උපදේශන සහ ප්‍රතිකාර ලබාදීම සඳහා යාන්ත්‍රණයන් සකස්කළ යුතුය. සෞඛ්‍ය හා සම්බන්ධ වෙනස්කම් කිරීමේ පිලිවෙත් කිසි ලෙසකින් වත් නොඉවසිය යුතුය.

**ජාතික සංක්‍රමණ සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය** (2013) අනුව සේවා ස්ථානයේ දී සිදුවන ලිංගික හිංසනයන් සහ හිරිහැරකිරීම් වැලැක්වීමට සහ ඒවාට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට ක්‍රමෝපායන් ඇතිකළ යුතු අතර සංක්‍රමණික සහ ආපසු පැමිණෙන කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ ලිංගික සහ ප්‍රජනන අයිතීන් සුරැකිය යුතුය. සංක්‍රමණ සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා, පරීක්ෂණ අතරතුරදී සිය පුද්ගලිකත්වය ආරක්ෂාවන බවට තහවුරු කිරීම පිණිස සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් විසින් අනිවාර්යයෙන් සිදුකළ යුතු සෞඛ්‍ය පරීක්ෂණ සමාලෝචනය කිරීම සහ නියාමනයත දූනට පවතින සෞඛ්‍ය ඇගයීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය තුල පිටත්වීමට පෙර සිදුකරන සෞඛ්‍ය ඇගයීමට ඇතුලත්ව නැති බෝ නොවන රෝග පාලනය හා සම්බන්ධ යාන්ත්‍රණයක් ඇතුලත් කිරීමත සහ, යලි සමාජගත කරවීමේ ක්‍රියාරාමුව තුලට ඇතුලත්වන සංක්‍රමණිකයින්ගේ කායික සහ මානසික සෞඛ්‍ය අවශ්‍යතා සලසාදීම සිදුකළ යුතුය[34].

සංක්‍රමණ සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තියෙහි බලපෑම නියාමනය කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් ජාතික මට්ටමෙන් නිශ්චය කිරීමේ සහ පිහිටුවීමේ අවශ්‍යතාවයක් ද පවතී. මේ සඳහා පිටත් වීමට පෙර සිදුකරන සෞඛ්‍ය ඇගයීමේ ප්‍රමිතිය මැනීම සඳහා දර්ශකයන් සම්පාදනය කළ යුතුය. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා වාර්ෂික සෞඛ්‍ය වෛද්‍ය පරීක්ෂණයන් සිදුකිරීම සහ සෞඛ්‍ය හා සම්බන්ධ සියලුම වියදම් සේවායෝජකයා විසින් දැරීම තහවුරු කරගැනීම සඳහා, සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන්ගේ වෘත්තීය ආබාධ සහ අනතුරු වලදී ආවරණය සැලසීම සහ කලට වේලාවට ප්‍රතිකාර ලබාදීම සේවායෝජකයාගේ වගකීමක් වන බව රැකියා ගිවිසුම් සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල මග පෙන්වීම අවධාරණය කර ඇත.

## මිනිස් ජාවාරම් වලට එරෙහිව තදබල ක්‍රියාමාර්යන් බලාත්මක කිරීම

ශ්‍රී ලංකාව විසින් 2015 දී පිළිගන්නා ලද, විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් සහ ළමුන් ඇතුළු පුද්ගල ජාවාරම් වැලැක්වීම, මැඩපැවැත්වීම සහ දඬුවම් දීම පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ ප්‍රඥප්තියට අනුකූලව, රජය විසින් අපරාධ පරීක්ෂණ දෙපාර්තමේන්තුව තුල මිනිස් ජාවාරමට එරෙහි ඒකකයක් සහ මිනිස් ජාවාරමට සම්බන්ධ පැමිණිලි විමර්ශනය කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ විශේෂ ඒකකයක් ද පිහිටුවා ඇත. ව්‍යාජ ලිපි ලේඛන සකස්කිරීම, හොර පුද්ගල ජාවාරම් සිදු කිරීම සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා වගකීමකින් තොරව රැකියා ලබාදීම වැනි නීතිවිරෝධී බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවන් සිදුකරන පුද්ගලයින්ට (පුද්ගලික ආයතන මෙන්ම රජයේ නිලධාරීන්) එරෙහිව චෝදනා ඉදිරිපත් කර දඬුවම් ලබාදිය යුතුය. මිනිස් ජාවාරම් කරුවන්ට චෝදනා ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා සාක්ෂිකරුවන් ආරක්ෂා කිරීමේ වඩාත් හොඳ යාන්ත්‍රණයන් හඳුන්වා දිය යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන් සිදුකරන එක් ප්‍රධාන නිර්දේශයන් වන්නේ අවසරලත් බඳවාගැනීමේ ආයතන විසින් ශ්‍රමිකයින්ගෙන් අයකරගනු ලබන සියලුම බඳවාගැනීමේ ගාස්තු ඉවත් කිරීමයත ඒ වෙනුවට එම ගාස්තු සේවායෝජකයා විසින් ගෙවීමට සැලැස්විය යුතුය. මෙවැනි ප්‍රතිපත්තියක් මගින් බඳවාගැනීමේ ගාස්තු ගෙවීම සඳහා ණය ලබාගැනීම වැනි පිටත්වීමට පෙර අවශ්‍ය වන වියදම් සඳහා සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින් මත අධික බර පැටවීමක් සිදු නොවන අතර, නොගැලපෙන බඳවාගැනීමේ ගාස්තු ඉල්ලා සිටීමින් සිදුකෙරෙන සූරාකෑම් ද අවම වනු ඇත. වයස හා සම්බන්ධ තහනම් කිරීම් වැනි කාන්තාවන්ගේ විගමනය හා සම්බන්ධ වෙනස්කම් කිරීමේ සියලුම බාධක ඉවත් කිරීම තවත් නිර්දේශයකි.මෙම බාධක හඳුන්වාදී ඇත්තේ සමාජයේ අසරණ කොටස් ආරක්ෂා කිරීමට වන නමුත් බොහෝවිට එමගින් මිනිස් ජාවාරම් වලට හසුවීමේ ඉහල අවදානමක් සහිත අනාරක්ෂිත මාර්ගයන් හරහා බලහත්කාරයෙන් සංක්‍රමණය වීමට ශ්‍රමිකයින් පෙළඹේ[35].

## ආරක්ෂක පියවර

සිය විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාල වල, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ප්‍රශ්න සහ ගැටළු විසඳීම සඳහා පුහුණුව ලත්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට සංවේදී ප්‍රමාණවත් කාර්යමණ්ඩලයක් සිටින බවට ශ්‍රී ලංකාව තහවුරු කර ගත යුතුය. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීම පිණිස නියාමනයන් සහ යොමුකිරීමේ සේවා ලබාදීම සඳහා අවශ්‍ය යාන්ත්‍රණයන් ස්ථාපිත කළ යුතුය.

ගමනාන්ත රටවල නීති සහ ක්‍රියාපටිපාටි පිළිබඳව සහ ඒවා ශ්‍රී ලාංකික සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා යොදගතහැකි ආකාරය සම්බන්ධයෙන් සියලුම ශ්‍රී ලාංකික දූත මණ්ඩල (තානාපති තකාර්යාල සහ කොන්සියුලර් කාර්යාල) සංවේදීකෘත කළ යුතුය. ලිංගික සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් වූ හිංසනය, ප්‍රවර්ථකයින්ගේ පුද්ගලිකත්වය, තොරතුරු වල රහස්‍ය භාවය සහ ආත්මගරුත්වයට ගරු කිරීම ඇතුළු පසු-කම්පන සහාය සඳහා යොමුකිරීමේ යාන්ත්‍රණයන් කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කරමින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ සුවිශේෂී අසරණභාවයන් සහ අවශ්‍යතාවයන් විසඳීම පිළිබඳව කාර්යමණ්ඩලය පුහුණු කළ යුතුය.

සියලුම සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් තානාපති කාර්යාල වල හෝ කොන්සියුලර් කාර්යාල වල ලියාපදිංචි වීම සඳහා දැඩිව උපදෙස් ලබාදිය යුතුය. ගමනාන්ත රටේ සිටින ශ්‍රී ලාංකිකයින්ගේ ලේඛනයක් (ලිපිනයන්, සම්බන්ධ කර ගැනීමේ දුරකථන අංකයන් සහ වෘත්තීය විස්තර ඇතලත්) පවත්වා ගත යුතුය. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා හැඩගැස්මේ වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීම, සංගම් ගොඩ නැගීමට සහාය වීම සහ උපදෙස්ලබාදීම සඳහා විශේෂ ප්‍රයත්නයක් දැරිය යුතුය. අවශ්‍ය අයට වහාම උපදෙස් ලබාගැනීම සඳහා මධ්‍යගත **නොමිලයේ ලබාගතහැකි විශේෂ දුරකථන මාර්ග** පිහිටුවිය යුතුය. මෙම විශේෂ දුරකථන මාර්ගයේ ක්‍රියාකාරිත්වය, සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්විසින් සහාය ලබාගැනීම සඳහා සිදුකළ ඉල්ලීම් සහ ඒවාට දූතමණ්ඩල කාර්ය මණ්ඩලයෙන් ලබාදුන් ප්‍රතිචාර සම්බන්ධයෙන් වරින් වර නියාමනය කිරීම සහ සමාලෝචනය කිරීම සිදුකළ යුතුය. **දූත මණ්ඩලය තුල පැමිණිලි හැසිරවීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය** කාර්යාල කටයුතුවල ප්‍රධාන ධාරාවට ඇතුලත් කළ යුතුය. පැමිණිලි භාරගැනීමට, යෙමුකිරීමට සහ ප්‍රගතිය නියාමනය කිරීමට සුදුසු යාන්ත්‍රණයක් තිබිය යුතු අතර, ලැබුණු සහ ක්‍රියාකළ පැමිණිලි පිළිබඳව ක්‍රමානුකූල දත්ත ගබඩාවක් පවත්වා ගත යුතුය. මධ්‍යගත සම්මත මෙහෙයවීමේ ක්‍රියාපටිපාටියකට අනුව පවත්වාගෙන යනු ලබන හිංසනයන්ගේ වින්දිතයින් සහ අනෙකුත් අවශ්‍ය අය සඳහා **ආරක්ෂිත නිවස්නයන්** පිහිටවිය යුතුය. සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් නැවත පැමිණි පසු ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් ආදායම් උත්පාදන මාර්ගයන් සලසාදීම සඳහා සහ විදේශ රැකියාවේදී ඔවුන් ලබාගත් නිපුණත්වයන් ප්‍රයෝජනයට ගැනීම සඳහා සුදුසු ශක්තිමත් සහ ප්‍රයෝජනවත් රැකියා සහ යළි-ඒකාබද්ධ කිරීමේ වැඩසටහන් හඳුන්වාදීම ද එකසේ වැදගත් වන්නේය.

## ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් සවිමත් කිරීම

සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා සෞදි අරාබි රාජධානිය සමග සාර්ථක අවබෝධතා ගිවිසුමක් ඇතිකර ගැනීමට ශ්‍රී ලංකාවට හැකිවීමේ පසුබිම අනුව ද්වීපාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් මගින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ආරක්ෂාව ශක්තිමත් කිරීමට වැඩිපුර අවස්ථාවන් ලබාගැනීමේ හැකියාව සොයා බැලීම ඉතා වැදගත්වන්නේය. ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සඳහා ආරක්ෂාව සැලසීමේ ඵලදායක ක්‍රමයක් බව පෙනීයයි. මේ අනුව, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල වගන්ති වැඩියෙන් ඇතුලත්වන සහ රටවල් දෙක විසින්ම අනුමත කරන නියමයන් සහ කොන්දේසි ඇතුලත් කරන ලද ආදර්ශ ගිවිසුමක් අමුණා ඇති, කාලීන නියාමන යාන්ත්‍රණයන් සහිත ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් මගින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීමේ හැකියාව ඇත. ද්වී පාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමේදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල අයිතිවාසිකම් මත පදනම්වූ ප්‍රවේශයක් ගැනීම මගින් සංක්‍රමණික කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ට වඩා හොඳ ආරක්ෂාවක් සැලසිය හැකි බව අධ්‍යයනයන්ගෙන් ඔප්පු වී ඇත[36]. කෙසේ නමුත් කම්කරු ශ්‍රමිකයින්ගේ සංක්‍රමණයන් පිළිබඳව එක් එක් රටවල් සමග සාකච්ඡා කිරීම තුලින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට වඩාත් අනුකූල ද්වීපාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් පිළිබඳව ඵලදායකව සාකච්ඡා කිරීම අපහසු කාර්යයක් බව පිළිගත යුතුය. වර්තමානයේදී විවිධ ගමනාන්ත රටවල් සඳහා බහුවිධ ගිවිසුම් භාවිතා වන අතර ඒවායින් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සේවය කිරීමේදී මුහුණ දෙන ගැටළු සියල්ලක්ම ආවරණය නොවේ. මේ නිසා සම්මත ගිවිසුමක් භාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තියෙහි ඇති නිර්දේශය ක්‍රියාත්මක කර බලාත්මක කළ යුතුය.

## ගෝලීය සහ කලාපීය වේදිකාවන් තුල ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූලතාවය දැක්වීම සවිමත් කිරීම

ජාත්‍යන්තර තලය තුල සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ට යහපත් සේවා අවස්ථා ලබාදීම සඳහා සහ ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාව සහ අයිතීන් සුරැකීම සඳහා, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අංක 189 දරණ ගෘහ සේවිකා ප්‍රඥප්තිය අනුමත කිරීම ශ්‍රී ලංකාවට වැදගත් වන්නේය.

සියලුම සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන්ට ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණය ආරක්ෂාකාරී කරවීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි ක්‍රියාත්මක කිරීම ඇතුළු ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල විසඳුම් ආයතනගතකිරීම සඳහා කොළඹ ක්‍රියාවලිය, සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය පිළිබඳ ගෝලීය සංසදය, අබුඩාබි සංවාදය සහ, සංක්‍රමණය පිළිබඳ ගෝලීය ගිවිසුම වැනි බැඳීම් වලින් තොර අවිධිමත් කලාපීය වේදිකාවන් ඉතා වැදගත් අවස්ථාවන් සපයයි.

**ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවයට අනුකූල කලාපීය සහ ගෝලීය කම්කරු සංක්‍රමණ පාලනය:** සම්මත රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි නොමැතිවීමසහ ඒවා බලාත්මක කිරීම සඳහා ඇති සීමාවන් සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතීන් සුරැකීමට සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ඇති ප්‍රධාන අභියෝගයන් බව 2016 දී කොළඹ ක්‍රියාවලිය මගින් හඳුනාගන්නා ලදී[37]. කොළඹ ක්‍රියාවලියේ තේමාත්මක ක්ෂේත්‍ර පහෙන් දෙකක් පරිනාමනය කිරීමේදී බඳවාගැනීමේ මෙන්ම අධ්‍යාපනික මෙවලමක් ලෙස භාවිතා කළහැකි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි සකස්කර ක්‍රියාත්මක කරන ලෙසට සාමාජික රටවලින් ඉල්ලා සිටීමට ශ්‍රී ලංකාව විසින් මෙම වේදිකාවතාකළ යුතුය. (සදාචාරත්මක බඳවාගැනීම් සහ ඵලදායක පිටත්වීමට පෙර හැඩගැස්ම දිරිගැන්වීම).

සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය පිළිබඳ ගෝලීය සංසදය, සාමාජික රටවල්, ව්‍යාපාරික අංශය සහ සිවිල් සමාජය ඇතුළු බහුවිධ පාර්ශවකරුවන් සඳහා පොදු වේදිකාවක් සපයයි. මෙම පාර්ශවකරුවන්ගේ සහාය ඇතිව රැකියා ගිවිසුම් ප්‍රමිතිකරණය කිරීමට පෙළඹවීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව මෙම වේදිකාව යොදගත යුතුය.

පහත සඳහන් කරුණු ඇතුළු ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර හතරක් සඳහා ක්‍රියාත්මක හවුල්කාරිත්වයක් සකස්කිරීම සඳහා වර්තමානයේදී අබුඩාබි සංවාදය අවධානය යොමුකර ඇත.

- නීතිවිරෝධී බඳවාගැනීම් වැලැක්වීම සහ ගිවිසුම්ගත ශ්‍රමිකයින්ගේ සුබසාධනය සහ ආරක්ෂාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- මව්රටවල සහ ගමනාන්ත රටවල අන්‍යෝන්‍ය උවමනාවන් දිරිගන්වන තාවකාලික ගිවිසුම්ගත සේවාවන්ගේ සම්පූර්ණ චක්‍රයම කළමනාකරණය කිරීමේ විස්තීරණ ප්‍රවේශයක් සඳහා ක්‍රියා රාමුවක් සම්පාදනය කිරීම.
- ගෘහ සේවයේ අනාගතය සහ නව ඉල්ලුම් රටාවන් පිළිබඳව පර්යේෂණ පැවැත්වීම.

මෙහිදී පෙන්වන පරිදි, අබුඩාබි සංවාදය ප්‍රමුඛත්වය දී ඇත්තේ සාධාරණ බඳවාගැනීම් ප්‍රවර්ධනය, බඳවා ගැනීමේ විකල්ප ආකාරයන් ගවේශනය කිරීම සහ සාධාරණ බඳවාගැනීමේ පිලිවෙත් නියාමනය කිරීම සඳහා ගල්ෆ් සහයෝගිතා කවුන්සිලය සහ ආසියාව අතර ඒකාබද්ධ අයිතියක් ඇතිකිරීම සඳහායි [38]. මෙම ක්‍රියාවලිය පුරාම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කිරීම සංවාදයේ අපේක්ෂාව වන්නේය. එමනිසා, ශ්‍රී ලංකාවේ නායකත්වය යටතේ සංක්‍රමණික ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා සම්මත රැකියා ගිවිසුම් ඇතිකිරීම ප්‍රවර්ධනය අවධාරණය කළ හැකිය.

ගෝලීය ගිවිසුම ප්‍රධාන වශයෙන්ම විෂයානුගත ක්ෂේත්‍ර හයක් මත ගොඩනගා ඇත. එහි හයවන විෂය ක්ෂේත්‍රය යටතේ අවිධිමත් සංක්‍රමණය සහ යහපත් සේවා, කම්කරු සංචරණය, නිපුණතා සහ සුදුසුකම් පිළිගැනීම සහ වෙනත් අදාළ කරුණු ඇතුලත් විධිමත් මාර්ගයන් පිළිබඳව අවධානය යොමුකර ඇත. විශේෂයෙන්ම දිගු වේලාවක් සේවයෙහි යෙදවීම අහෝසි කිරීම, ජීවනතත්වයන් වැඩිදියුණු කිරීම සහ සේවා ස්ථානයේ ලිංගික සහ වාචික අපයෝජනයන්ට විසඳුම් ලබාදීම ඇතුළු සංක්‍රමණික ගෘහසේවිකාවන් මුහුණ දෙන ගැටළු සමනය කිරීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල රැකියා ගිවිසුම් මගින් කාන්තාවන් සඳහා යහපත් සේවා තත්වයන් ලබා දීම ඊට ඇතුළත්ය. මෙම ප්‍රතිපත්ති උපදෙස් සංක්ෂේපයේ දක්වා ඇති නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම මගින් සුරක්ෂිත සංක්‍රමණ වැඩසටහනෙහි කොටසක් ලෙස පැහැදිලිව අර්ථදක්වා ඇති නියමයන් සහ කෙන්දේසි ඇතුලත් රැකියා ගිවිසුම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම තුලින් සංක්‍රමණය පිළිබඳ ගෝලීය ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටුකළ හැකිය.

ශ්‍රී ලංකා රජයේ දැනට පවතින ප්‍රතිපත්ති, වැඩසටහන් සහ යෝජනාක්‍රමයන් සමාලෝචනය කිරීම පිණිස මෙම ප්‍රතිපත්ති උපදෙස් සංක්ෂේපය සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය දෘෂ්ටි කෝණය යොදගන්නා ලදී. සංක්‍රමණික කාන්තා අයිතීන් ඉදිරියට ගෙනයාමට ඇති බරපතල මාර්ග බාධක මෙහිදී හුවා දක්වා ඇති අතර, ජාතික ප්‍රතිපත්තිය කම්කරු සහ කාන්තා අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ප්‍රතිමාන සමග ඒකාග්‍ර කිරීම සඳහා ප්‍රධාන නිර්දේශ ඉදිරිපත් කර ඇත. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාව සමානාත්මතාවය සහ සාධාරණත්වය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති මත පිහිටා ඇති ක්‍රමෝපායයන් සඳහා මග සලසා දෙන පරිදි ජාතික ක්‍රියා රාමුවෙහි අඩංගු සියළුම වෙනස්කම් කිරීමේවගන්ති ඉවත්කරන ලෙස මෙම ප්‍රතිපත්ති උපදෙස් සංක්ෂේපය අවධාරණයෙන් නිර්දේශ කර සිටී. පිටත්වීමට පෙර හැඩගැස්ම, සදාචාරාත්මක බඳවා ගැනීම්, සමාජ ආරක්ෂණය සඳහා ප්‍රවේශය, දුක්ගැනවිලි සඳහා සහනය සහ ද්වීපාර්ශවීය ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් කෙටුම්පත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් එය සිය සහාය පලකරයි. ශ්‍රී ලාංකික ගෘහ සේවිකාවන් ගේ අයිතීන් සිය මව්රටේදී මෙන්ම ගමනාන්ත රටේදීද ආරක්ෂා කිරීමේ ප්‍රයෝජනවත් මෙවලමක් ලෙස රැකියා ගිවිසුම් සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට අනුකූල උපදෙස් ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය මගින් සපයා ඇති අතර සංක්‍රමණ චක්‍රය තුල සෑම අවස්ථාවක් සඳහාම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය පිළිබඳ සාධාරණත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට එය භාවිතා කිරීමට දිරි ගන්වනු ලැබේ.

මෙහි සඳහන් ලිපි ලේඛන, අධ්‍යයන සහ වෙනත් දැයකත්වයන් තුලින් දක්වා ඇති අදහස් වල වගකීම පූර්ණ වශයෙන්ම කර්තෘ වරයා සතු වන අතර, මෙහි සඳහන් කර ඇති අදහස්, මෙම කෘතියෙහි දක්වා ඇති අදහස් හෝ සඳහන් කර ඇති වෙනත් ඕනෑම නිෂ්පාදනයන්, ක්‍රියාමාර්ග හෝ භූගෝලීය නාමයන් සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය විසින් අනුමැතියක් ලබා දී නොමැත.

**වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා කරුණාකර සම්බන්ධ කර ගන්න:**
අවන්ති කලංසූරිය
ව්‍යාපෘති නිලධාරී (සංක්‍රමණ)
එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය
විද්‍යුත් ලිපිනය : avanthi.kalansooriya@unwomen.org

Copyright © UN Women 2017

**අයිතිය අත්හැරීමේ ප්‍රකාශය:** මෙම කෘතියෙහි පළකර ඇති අදහස් කර්තෘගේ වන අතර ඒවා එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තා ඒකකය, එක්සත් ජාතීන් හෝ ඊට අනුබද්ධ වෙනත් ඕනෑම සංවිධානයක අදහස් නියෝජනය නොකරනු ඇත.

# END NOTES

[1]Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, 2017.
[2]ILO (2013). Reintegration with Home Community: Perspectives of Returnee Migrant Workers in Sri Lanka [hereinafter Reintegration with Home Community]. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/— -asia/— -ro-bangkok/— -ilo-colombo/documents/publication/wcms_233365.pdf.
[3]Human Rights Watch (2007). Exported and Exposed: Abuses Against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon, and the United Arab Emirates (ebook).
[4]Department of Census and Statistics (2013). Quarterly Report of the Sri Lanka Labour Force Survey. Quarterly Report. Fourth Quarter. Retrieved from http://www.statistics.gov.lk/samplesurvey/2013q4report.pdf.
[5]Frantz, E. (2013). Jordan's Unfree Workforce: State-Sponsored Bonded Labour in the Arab Region, Vol. 49 Journal of Development Studies. 1072, 1087.
[6]SLBFE data. 2017.
[7]UNDP (2015). World Leaders Adopt Sustainable Development Goals. Retrieved June 15 2017, fromhttp://www.undp.org/content/undp/en/home/presscenter/pressreleases/2015/09/24/undp-welcomes-adoption-of-sustainable-development-goals-by-world-leaders.html.
[8]The goals, targets and indicators in the SDGS relevant to migration include the following: Goals 5, 8, 10 16 and 17; Targets: 5.2, 8.7, 8.8; 10.7, 10.C, 16.2, 17.18 and Indicators: 5.2.1, 5.2.2, 8.7.1, 8.8.1, 8.8.2, 10.7.1, 10.7.2, 16.2.1, 16.2.2, 16.2.3, 17.18.
[9]The following International Conventions have yet to be ratified by Sri Lanka: ILO Convention 97: Migration for Employment Convention (Revised) (1949); ILO Convention 143: Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (1975); ILO Convention 181: Private Employment Agencies Convention (1997); ILO Convention 182: Worst Forms of Child Labour (1999); ILO Convention 189: Decent Work for Domestic Workers (2011); ILO Protocol 029 Protocol to the Forced Labour Convention (2014).
[10]IOM. Abu Dhabi Dialogue. Retrieved June 13, 2017, from https://www.iom.int/abu-dhabi-dialogue.
[11]SLBFE Act No. 21 of 1985 (s. 51) as amended by Act No. 4 of 1994.
[12]Details of the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment pre-departure training centers, courses and schedule can be assessed at http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=105? (Retrieved 30 May 2017).
[13]The training programmes are residential and 35 to 45 days long. Courses cover a variety of subjects including laundry, cleaning techniques, operation and maintenance of cleaning equipment, cooking, table arrangements and serving of food, handling domestic appliances, language skills (English/Arabic), caring for elders, caring for patients, caring for children, first-aid, personal health and cleanliness, work place behaviour and conduct, occupational safety, customs and traditions of the host country, adjusting to foreign environment and reintegration to family.
[14]Required qualifications for a Middle East-bound Domestic Housekeeping Assistant. Refer to http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=115? (Retrieved 24 June 2017).
[15]2,500 LKR (USD $16.00) as of May 2018.
[16]UN Sri Lanka, Sri Lankan Migrant Domestic Workers: The Impact of Sri Lankan Policies on Workers' Right to Freely Access Employment, 2015, from http://lk.one.un.org/wp-content/uploads/2016/05/Study-on-Sri-Lankan-Migrant-Domestic-Workers.pdf.
[17]UN Sri Lanka, Sri Lankan Migrant Domestic Workers: The Impact of Sri Lankan Policies on Workers' Right to Freely Access Employment, 2015, from http://lk.one.un.org/wp-content/uploads/2016/05/Study-on-Sri-Lankan-Migrant-Domestic-Workers.pdf.
[18]The recruitment agreement should include details of recruitment, duration of contract, air passage, working hours, responsibilities of the foreign principal, responsibilities of the local agent, terms of payment, annual leave, procedures in the case of death, compensations and other terms and conditions. The agreement needs to be signed by the foreign principal and the local agent in a letter head of the foreign principal. Agent to Agent Agreement can be downloaded from http://www.slbfe.lk/file.php?FID=140 (Retrieved 1 June 2017). Although the specimen agreement has direct reference to Singapore, SLBFE officials and recruitment agents interviewed suggested they use the template in signing agreements with foreign agents in Middle Eastern Countries.
[19]SLBFE Job Agreements. Retrieved from http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=35?.
[20]Contract of Employment for Domestic Helpers from Sri Lanka in the Middle East Countries – Private Recruitment http://www.slbfe.lk/file.php?FID=148 (Retrieved 1 June 2017).
[21]Minimum three months of practical nursing or caregiving training course or minimum two years of proven relevant overseas experience.
[22]Written English test, training programme and a personal interview.
[23]ILO (2010), ILO Convention 181. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
[24]Code of Ethical Conduct for Licensed Foreign Employment Agencies/Licensees (2013) can be accessed from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_233369.pdf (Retrieved 13 June 2017).
[25]Ibid. S 14.
[26] More information on the Musaned System is available at https://www.musaned.com.sa/en/node (Retrieved 27 June 2017).
[27]Daily Mirror (18 January 2017). Sri Lanka agrees to follow the Kingdom of Saudi Arabia recruitment system. Retrieved 27 June 2017, from http://www.dailymirror.lk/122321/Sri-Lanka-agrees-to-follow-KSA-recruitment-system.
[28]Jayaweera, H., Shlala, E. H. and Centre for Women's Research (2015).Access to Healthcare, Insurance Provision and Health Status of Sri Lankan Migrant Domestic Workers. p 7.
[29]ILO (2010), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R200
[30]Memoranda of understanding related to employment between Sri Lanka and Bahrain; Sri Lanka and Jordan; Sri Lanka and Iraq; Sri Lanka and Libya; Sri Lanka and Oman.
[31]Bilateral Agreements between Sri Lanka and Qatar Concerning the Regulation of Sri Lankan Manpower Employment in the State of Qatar, 2008 and Bilateral Agreement on Domestic Worker Recruitment between Sri Lanka and Kingdom of Saudi Arabia, 2014.
[32]ILO (2015). Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low-Skilled Workers: Review.
[33] Masud Ali, A.K. Pre-Departure Orientation Programme: Study of Good Practices in Asia. Retrieved from http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/Pre-DepartureOrientationStudy-Bd.pdf.
[34]Jayaweera, H., Shlala, E. H. and Centre for Women's Research (2015). Access to Healthcare, Insurance Provision and Health Status of Sri Lankan Migrant Domestic Workers. p 7.
[35]Global Alliance Against Trafficking in Women, 2017. Speech by Bandana Pattanaik at the fifth Global Compact thematic consultation. Retrieved from http://www.gaatw.org/events-and-news/68-gaatw-news/888-speech-by-bandana-pattanaik-at-the-fifth-global-compact-thematic-consultation.
[36] ILO (2015). Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low-Skilled Workers: Review.
[37]UN Women (25 August 2016). Statement for 5th Ministerial Consultation of the Colombo Process by Anna-Karin Jatfors, UN Women Deputy Regional Director. Retrieved from http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2016/08/5th-ministerial-consultation-of-the-colombo-process.
[38]IOM. Abu Dhabi Dialogue. Retrieved 13 June 2017, from http://abudhabidialogue.org.ae/en/regional-ministerial-consultations/senior-officials-meeting-agenda-colombo-sri-lanka-2017.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1.